

Climat social : LE GRAND REFROIDISSEMENT

Politique salariale : La direction de la CELDA consciente de la déception d'une grande partie du personnel malgré la NAO 2015 et de ses 0.6% d'augmentation, a décidé de prendre des mesures de rattrapage. Nous vous souhaitons donc de faire partie des quelques 147 salariés qui se sont vu attribuer une augmentation de salaire, ou des 65 collègues qui ont perçu une prime ou encore des 10 autres ayant bénéficié d'une promotion. Sachez que toutes ces dispositions individuelles sont attribuées d'après des critères « **objectifs** » d'appréciations des salariés tels que : l'expérience, la performance (critère pour lequel existe déjà la part variable), et... l'implication et le comportement ?!

Deux philosophies nous opposent en termes de motivation du personnel et de performance de l'entreprise.

La première, mise en œuvre par la direction, qui est souveraine en la matière, est : **la récompense individuelle**. Nos dirigeants sont convaincus qu'entretenir une compétition entre salariés, souvent inégale du fait de configurations de travail très différentes, est un bon vecteur de motivation et donc de performance de l'entreprise. Elle a en outre comme mode de pensée que « *ce sont les plus gros salaires qui apportent le plus à l'entreprise* » (sic).

Les employés qui œuvrent tous les jours, et souvent dans l'adversité pour conquérir, servir et fidéliser nos clients et qui sont les plus bas dans notre grille de classification apprécieront.

En opposition, nous pensons qu'il y a déjà bien assez de dispositifs de rémunérations aléatoires et hiérarchisées mettant les salariés en compétition de façon inégale, démotivante et malsaine : **part variable, intéressement et participation** servent déjà à reconnaître la performance individuelle .

De plus, la direction se prévalant d'un dialogue social retrouvé, a envoyé un message fort lors de la dernière NAO dans son refus dogmatique de négocier une prime collective égalitaire de 1500 €, revendiquée par toutes les OS et en adéquation avec les résultats exceptionnels 2014 et 2015, fruit de l'investissement et du mérite de l'ensemble des salariés. Nous sommes à peu près convaincus que cette initiative aurait motivé le plus grand nombre de collègues.

Sans remettre en cause le mérite des salariés concernés par une mesure individuelle, la direction a signifié aux 80% des salariés restant qu'ils n'étaient pas acteurs des résultats de notre entreprise.

C'est donc un message d'individualisme et d'opacité qu'a choisi la direction plutôt qu'un message de reconnaissance collective et d'esprit d'entreprise.

Irrespect des salariés : Là encore, le directoire envoie un message extrêmement fort lorsqu'il suspend arbitrairement, et sans concertation préalable, la création du nouveau métier de responsable de clientèle particuliers (RCP). Ce nouveau poste avait pour vocation de reconnaître et valoriser l'expérience et l'investissement d'une large population de commerciaux, n'aspirant pas à être managers, leur donnant ainsi une nouvelle source



d'émulation. Ce point était essentiel dans l'adhésion des 3 OS à cette NAO, tellement pauvre par ailleurs puisqu'élaborée unilatéralement par la direction.

Dans l'irrespect total du personnel et de ses obligations légales, le directoire décide finalement de ne pas respecter ce point de l'accord NAO, nous proposant par avenant de le remplacer par un projet d'entreprise, inspiré par les changements de comportements de nos clients et prévoyant la création de nouveaux métiers d'experts commerciaux.

Mais que vient faire un projet d'entreprise, par définition initié par la direction, dans un accord censé être négocié par les OS dans l'intérêt des salariés ?

Même sans notre signature, la direction mettra en place ce dispositif « nouveaux métiers » puisqu'il fait partie du plan stratégique de l'entreprise.

Nous ne commentons pas ici la stratégie d'entreprise ni la pertinence de ces nouveaux postes auxquels nous ne sommes à priori pas opposés.

La vocation du métier tel que décrit et négocié initialement dans l'accord était la reconnaissance, enfin, d'une population de commerciaux : les *Gestionnaires de Clientèle expérimentés*. Ce nouveau métier de **GCP** est plus dimensionné pour de jeunes commerciaux qui devront suivre un cursus universitaire et le valider par un examen.

Néanmoins, nous étions prêts à discuter avec la direction d'un avenant de ce point d'accord NAO respectant sur le fond le principe de reconnaissance d'expérience des salariés concernés.

Dans toute négociation, chaque partie doit trouver un intérêt et nous attendions légitimement la contrepartie pour les salariés nous amenant à signer cet avenant.

Malheureusement, cela devient pour la direction une méthode que d'aborder la négociation de manière unilatérale et le dialogue social tourne alors souvent au dialogue de sourds.

Il est déplorable de constater que dans notre entreprise, commerciale par nature, la direction elle-même ignore totalement le concept de négociation, et sa volonté d'afficher un dialogue social de qualité, n'est qu'un slogan « marketing » à l'adresse des salariés.

A l'heure du grand concept national de négociations d'accords sur la Qualité de Vie au Travail et des prochaines NAO, nos critères **objectifs** d'appréciation du dialogue social tel que l'interprète le directoire nous amène à être sceptiques sur l'issue de ces débats tant nos visions des priorités et des **objectifs** à atteindre sont aux antipodes.

LE SYNDICAT SUD N'ACCEPTERA PAS QUE « L'HUMAIN » NE SOIT QU'UN SLOGAN



