



## L'ensemble des syndicats dit : **STOP !**

Arrêtons les méthodes managériales qui ont cours actuellement à l'AEOA. La hiérarchie doit répondre clairement aux attentes de l'ensemble du personnel dans chaque service.

**Le dialogue social doit cesser  
d'être un marché de dupes !**

### Le côté obscur de l'AEOA

L'autosatisfaction affichée d'une grande partie de la hiérarchie qui avance sans plus s'occuper des salariés qu'elle dirige et des dégâts qu'elle provoque.

Une direction d'unité opaque où règne une pensée unique venue d'en haut, illisible à moyen voire à court terme.

Des changements de caps politiques perpétuels sans explications préalables claires et suffisamment en amont.

Une « priorité » effaçant la précédente.

Un dialogue de sourds où de véritables restructurations se cachent sous les termes pudiques d'évolution, d'expérimentation, de changements n'impactant pas les conditions de travail ou de rattachement hiérarchique.

Ceci pour permettre à l'entreprise de contourner le code du travail et les instances représentatives du personnel, et de ne pas respecter au final le personnel lui-même.

L'entreprise est lancée dans une course économique aveugle qui prime sur tout et considère aujourd'hui le personnel comme une simple variable d'ajustement.

### Ce que veut le personnel :

Etre respectés en tant que salariés et en tant que personnes humaines. Ne pas être des « pions » que des instances directionnelles déplacent à leur guise.

Le personnel aspire à la transparence ! Où va-t-on ? Et comment y va-t-on ? Et de préférence ensemble.

Des réunions d'informations régulières convoquées par l'entreprise, et non pas des demandes d'audiences effectuées dans la précipitation d'une urgence.

De véritables négociations où la direction écoute et entend le personnel, afin d'obtenir un consensus qui satisfasse les salariés au moins autant que l'entreprise.

Les salariés doivent pouvoir travailler sereinement.

Depuis une vingtaine d'années, le personnel s'adapte en permanence aux bouleversements continuels de l'entreprise, et permet, sans contestation possible, à l'entreprise de bien tenir sa place sur un marché concurrentiel.

Le personnel mérite donc d'être accompagné humainement et dans le respect des règles.

## Ce que dit et fait la direction :

La mise en place de MEF n'est pas encore terminée, que le bas de marché TPE va sortir du dossier pour aller vivre sa propre restructuration.

Et qu'on ne nous dise pas que les deux ne sont pas liés alors que certains vendeurs vont basculer, changeant ainsi d'unité et de CE à peine six mois après les élections IRP.

Lorsque, durant l'audience du jeudi 4 juin provoquée par une pétition signée par une bonne majorité des vendeurs, on demande à la direction de l'AEOA ce que vont devenir certains **vendeurs restés sur le bord du chemin**, on nous répond d'abord qu'il n'y en a pas ; ensuite qu'ils se comptent au pire sur les doigts des deux mains et même peut-être d'une seule main ?! **On ne sait pas trop combien et c'est grave. Doit-on les considérer comme quantité négligeable ?** Pourtant 20% !

Car pour couronner le tout on nous affirme que 80%, voire plus, des vendeurs ont obtenus satisfaction quant à leur souhait initial de positionnement.

**Excellent marketing managérial ou détestable manipulation intellectuelle ?**

En rencontrant les vendeurs en direct nous étions arrivés au mieux à seulement 65%.

Quid des 15% d'écart ?

Après explications nous devons comprendre que les souhaits initiaux n'étaient pas tous réalistes et que les nominations définitives ont été obtenues après échanges entre vendeurs et managers. Les 15% sont donc des choix « raisonnés » et sont donc forcément satisfaisants pour tous les intéressés, et en particulier pour l'entreprise.

Quid des **CCPROs** potentiellement promis à MEF et dirigés vers l'ADO ou l'AVSC ?

Quand ils sont retenus !

Ces choix se seraient principalement appuyés sur les compétences des vendeurs ...sans aucun critère subjectif ?

Par contre, la directrice nous informe de « **recrutements externes** » : 1 vendeur PME (niv C/D) sur Nantes, 4 BM IP + 1 AM (niv E). 2 BM et 1 AM à Quimper, 1 Rennes et Angers.

Que deviennent les **ASCOM** ? Quelle répartition ? Sur quels futurs postes ?

## Un accord écrit est nécessaire :

Des AE ont rédigé et signé des accords d'accompagnements mais la direction de l'AEOA répond que le traitement actuel au cas par cas est tout à fait satisfaisant.

Pour qui ? Sûrement pour l'entreprise !

**La directrice nous assène ses vérités :**

Pas de maintien garanti de la PVV moyenne sur six mois. Traitement fait au cas par cas.

**Les vendeurs doivent courir !**

MEF ne pouvait répondre à ceux qui souhaitaient rester sédentaires.

Etre dirigé vers TPE ne doit pas être considéré comme une descente : **la fluidité entre ADO, TPE et AE est bien présente pour pouvoir évoluer à l'avenir.** Quand ? Comment ?

Parcours de professionnalisation ? Qualifiant ?

## Plusieurs points importants restent en attentes de réponses claires :

Quel avenir pour l'**ADV DATA** dépouillée de son travail pour Nantes alors qu'on annonce une baisse d'activité ?

Le terme « expérimentation » est employé dans ce service. Que cache-t-il ?

Les 19 collègues de Rennes s'inquiètent à juste titre. Et les explications actuelles sont totalement imprécises et insatisfaisantes.

**ARTE** téléphone ferme en septembre à Rennes. Et dans quelles conditions !

Convergence + : une opportunité pour postuler comme **CCPRO** !

**Quand, et même, ouvrira-t-il à Nantes ?**

Et l'**ADV ex Grands Comptes** : comment sont traités les salariés dont 8 sont transférés autoritairement au 706, 2 en ADV complexe ?

## Des décisions mal pesées :

La **GED** du **CCEN** : 5 personnes perdent leur travail qui part chez un sous-traitant de Blois insatisfaisant en terme de résultat.

La simplification annoncée par l'entreprise dans la mise en place de ce processus est confrontée à une triste réalité : environ 30% des commandes disparaissent et nécessitent un suivi accru de la part des **ASCOM**, des relances, et une insatisfaction client évidente.