



CE VMF du 25 mai 2011

Mesdames, Messieurs les membres du CE VMF

L'entreprise annonce vouloir « rétablir la confiance » et appelle à la réconciliation ».

La CFE-CGC/Unsa ne peut que souscrire à ces bonnes intentions et attend des signes forts de la concrétisation du nouveau contrat social.

Mais quels signaux sont envoyés à nos salariés par l'entreprise et notre principal actionnaire, l'état?

Que penser de la nouvelle mission confiée à la Poste par l'État qui après avoir séparé la Poste des télécommunications, demande aujourd'hui à la Poste de faire des télécoms?

Que penser de la nomination de Didier Lombard au conseil de surveillance de STMicroelectronics, entreprise dont l'un des plus important actionnaire est ... l'État Français ?

Les salariés sont scandalisés !

Les acteurs du plans NEXT sont, soit toujours en postes dans l'entreprise, soit promus, soit retrouvent une activité dans d'autres entreprises où l'Etat est actionnaire.

L'état préserve les dirigeants et leur pouvoir d'achat, mais pas les salariés.

Faut-il le rappeler, de nombreux fonctionnaires sont en poste à France Télécom-Orange, et pour eux, pas de revalorisation du point d'indice, gel des salaires et un pouvoir d'achat en baisse depuis plusieurs années:

L'état est un patron bien peu reconnaissant envers ses fonctionnaires qui ont fait preuve d'un attachement et d'une fidélité sans faille à leur entreprise dans les pires moments de son histoire.

Des fonctionnaires, des salariés de droits privés qui ensemble ont permis de créer les richesses nécessaires pour satisfaire la voracité des actionnaires, au détriment de leur propre pouvoir d'achat.

Nous demandons à la CFE-CGC/Unsa que le montant du dividende par action soit baissé à 1 €.

L'entreprise aura ainsi la marge de manœuvre nécessaire pour, entre autre, rémunérer correctement et loyalement l'ensemble de ses salariés.

La CFE-CGC/UNSA souligne de nombreuses bizarreries dans l'affectation des augmentations salariales individuelles pour l'année 2010.

L'article 5 de l'accord NAO signé le 18/04/2011 prévoit une mesure d'augmentation individuelle, qui doit permettre aux managers de reconnaître la contribution des salarié(e)s, en s'appuyant notamment sur les entretiens individuels et la maîtrise du poste.

Cette augmentation individuelle est strictement liée aux critères factuels de l'entretien de progrès, réalisé par le manager

Nous sommes donc extrêmement surpris de constater la démarche de certains top-managers (en position N+3, voir N+4) qui décident, sans aucune consultation de la ligne managériale, de modifier les décisions d'augmentation individuelle prises par les managers directs, pour revoir certaines augmentations à la hausse et par conséquent, d'autres à la baisse.

Cette situation ne manque pas de poser certains problèmes :

1/ C'est une contradiction avec les annonces permanentes sur l'autonomie et la responsabilité des managers et par la même une faute dans l'application du nouveau contrat social

N'est-il pas dans les missions du manager de 1^{er} niveau d'affecter les augmentations dans le respect des enveloppes attribuées ?

2/ Ce type de pratique décrédibilise le manager, alors qu'il faudrait travailler à rétablir la confiance. Et c'est le manager qui doit expliquer et justifier des décisions sur lesquelles il n'a pas été consulté.

3/ Le top-management peut estimer, pour diverses raisons, d'augmenter de façon significative un salarié : en soit, cela ne pose pas de problème.

Cependant, ce type de décision ne peut pas se faire au détriment des autres salariés de l'équipe qui subissent les conséquences de ce choix arbitraire.

4/ Nous vous rappelons l'article 10 de l'accord NAO : « les décisions managériales prises en application de l'accord font l'objet d'une explication aux salarié(e)s au cours d'un entretien.

Cet entretien permet de faire le lien entre la décision d'augmentation

individuelle et les résultats et axes de progression examinés lors de l'entretien d'évaluation ».

- A quoi servent les entretiens d'évaluation si l'enveloppe d'augmentation managériale ne sert qu'à compenser les écarts de salaires et non pas reconnaître la performance ?
- A quoi sert que cet entretien soit réalisé par le manager si au final c'est le n+3 qui impose la répartition dans les équipes?

5/ La fin de l'article 10 de l'accord NAO précise « les motifs ayant conduit à une décision de non augmentation devront en particulier être explicités aux salarié(e)s concerné(e)s ».

- Qui se charge de ces explications lorsque la décision de non augmentation d'un salarié est prise par le N+3 voir le N+4, sans l'avis éclairé de son manager ?

La CFE-CGC/Unsa, ne voit pas là des signaux d'une confiance rétablie !

De même, la CFE-CGC/Unsa a eu l'écho d'un projet de remise en question par la direction DEF du principe du maintien du rattachement hiérarchique et fonctionnel des IA à la Direction Entreprise France.

Ce point "dur", a été rejeté par la très grande majorité des Ingénieurs d'affaires, avec une pétition remise en CE en mains propre à Mr Kovarsky.

Des engagements formels ont été pris à la fois par Cyril Kovarsky lors du CE VMF 26 août 2010 et également confirmés par Yves Gascuel au CE du 26 janvier 2011 lors de la poursuite de l'information/consultation sur le recentrage des missions des IA

La CFE-CGC/Unsa ne peut imaginer qu'après quelques mois, la direction revienne sur ces engagements et déstabilise une population d'IA déjà fragilisés par la récente réorganisation - notamment par la relocalisation en AE - dont ils ont fait l'objet.

La CFE-CGC/Unsa ne peut imaginer que la direction essaye de faire en catimini ce qu'elle n'a pas pu faire autrement.

Que valent les engagements de M. Kovarsky ?

La CFE-CGC/Unsa demande la présentation en CE de la stratégie de M. Kocher sur l'avant-vente sur le marché entreprise et espère que les élus ne laisseront pas passer ce délit d'entrave.

La réconciliation passe par la confiance,

La confiance passe par le dialogue,

Le dialogue passe par le respect.

Les salariés attendent donc que l'entreprise respecte ses engagements, respecte ses IRP, mais avant tout que l'entreprise les respecte au travers de chacune des décisions qui impactera leurs conditions de travail et leur bien être.

Ainsi pourra venir le temps de la réconciliation.