



Courbevoie, le 2 octobre 2015

Objet : Droit de saisine sur l'ouverture d'une négociation portant sur la politique de rémunération (Accord sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social, chapitre II, c)

Monsieur le Directeur,

A plusieurs reprises au cours des années passées, nos organisations, que ce soit à vous ou à vos prédécesseurs, ont fait part de leur mécontentement quant aux politiques de rémunérations décidées et mises en œuvre dans le Groupe. Au-delà de la question du niveau (% de masse salariale distribuée) et du partage des richesses créées, notre analyse critique porte aussi sur l'ensemble du processus, et des outils définis unilatéralement par la direction. Mais aussi, bien évidemment, sur ce qu'il est convenu d'appeler les NAO.

Votre politique de rémunération, de construction des salaires est devenue illisible, incompréhensible notamment du fait qu'elle est sans repères justifiés de manière objective et surtout partagés. Incapable de donner du sens, dans toutes ses composantes, elle est perçue, ressentie comme illégitime.

Vous construisez et déployez un ensemble composite permettant ainsi des effets de substitution entre les différents niveaux du millefeuille de votre politique. Alors que ce qu'attendent les travailleurs, les salariés du Groupe, c'est plus de lisibilité, de transparence, d'objectivité, d'équité, de reconnaissance de leurs qualifications, de leurs compétences et de leur implication dans leur travail.

Au-delà du processus (People review et EAA) qui fait de plus en plus l'objet d'incompréhension et de frustration, c'est le principe même de l'évaluation, décrédibilisé par la rupture entre les principes affichés et la réalité vécue, décorrélé des méthodes et de l'organisation du travail, qui doit être totalement réinterrogé et redéfini. Nous vous rappelons que les conclusions des travaux que nous avons menés en commun avec l'ANACT sur les EAA, qui pointaient des dysfonctionnements et exigeaient des axes d'amélioration, sont restées lettres mortes sauf celles que vous avez préemptées unilatéralement, sans négociation ni même concertation avec les organisations syndicales.

Le système de parts variables est le prototype même d'un outil opaque, énigmatique, vécu comme manipulateur. Les critères, individuels et collectifs, décidés unilatéralement, appliqués sans discernement –mais comment faire autrement ?- et sans aucune cohérence avec la réalité du vécu, a perdu le peu de dimension incitative qu'on pouvait initialement lui prêter.

Quant au processus de négociation, il convient de le revoir de fond en comble. Agenda, processus, niveaux, méthode, contenu. Tout est à redéfinir si nous voulons rester dans une négociation de bonne foi, ce qu'elle n'est plus à l'évidence. De ce point de vue, l'expérience de l'année passée, qui n'a fait que des mécontents a laissé un grand sentiment de frustration et d'injustice.

C'est pourquoi, en application de l'accord sur l'exercice du droit syndical et le dialogue social, nous vous saisissons d'une demande de négociation à engager le plus tôt possible.

L'objectif serait de redonner l'intérêt et la légitimité à la méthode de rémunération du Groupe, composante essentielle de l'engagement des travailleurs et donc de l'efficacité économique du Groupe et de ses sociétés.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous adressons nos salutations respectueuses et syndicales.

Didier GLADIEU

José CALZADO

Laurent TROMBINI

Véronique MICHAUT

CFDT

CFE-CGC

CGT

CFTC