

La petite musique de la démotivation...

Vous nous connaissez... Nous promouvons un dialogue social intelligent et de qualité... pour négocier et signer de bons accords d'entreprise... pour gérer ou contribuer à gérer les CE le mieux possible... pour challenger les réorganisations afin qu'elles se fassent avec un vrai souci de l'humain et du social...

NOTRE ROLE EST AUSSI DE TIRER LA SONNETTE D'ALARME QUAND NECESSAIRE.

C'EST LE CAS. Nous entendons monter, un peu partout dans le Groupe, une « petite musique » de démotivation, alimentée par de multiples sources. Inquiétant...

QUELQUES CAUSES DE PERTE DE MOTIVATION...

La première tourne autour de la rémunération...

⇒ Comme l'an dernier, des **MSI** « peau de chagrin » ne permettent pas de récompenser les efforts. Elles mettent les managers dans une position inconfortable, voire impossible, et désabusent beaucoup de salariés (OETAM comme Cadres). Qui n'entend pas en ce moment « j'ai **pleinement atteint mes objectifs et je n'ai (quasi) rien** » ?

⇒ Conjonction malheureuse, **l'intéressement-participation** a baissé significativement cette année pour tout le monde et plus encore pour les cadres. C'est la conséquence directe de la baisse de performance du Groupe en 2016... mais les dividendes n'ont pas baissé...

⇒ Dans ce contexte, la hausse forte de la rémunération de notre Président choque beaucoup de salariés, sur le thème « faites ce que je dis, pas ce que je fais » ou encore « on nous demande des efforts mais notre PDG ne se les applique pas à lui »... On peut comprendre la logique présentée d'une hausse de rémunération du Président... mais dans le contexte actuel, quel effet dévastateur en termes d'exemplarité !

⇒ Au M&S le nouveau **système de rémunération variable (SRV)** des forces de ventes implique la baisse du salaire fixe (contre un variable majoré) pour les nouveaux commerciaux. Cela a choqué aussi, alors même que les performances commerciales des

dernières années sont réellement excellentes...

⇒ Et il y a d'autres exemples, comme rogner les cotisations de retraite complémentaire des Expats' ...



Autre cause, la mise en place de la réorganisation **One Total** se traduit négativement pour beaucoup de salariés, en particulier dans la branche TGS. Pendant plusieurs mois il y a eu un vrai flottement dans l'organisation (c'est ce qui arrive quand on n'anticipe pas un « accompagnement du changement » digne de ce nom...). Aujourd'hui nombre de salariés vivent **One Total** comme une dégradation de leur situation (surcharges de travail, poste ayant perdu en contenu et responsabilités, nouvelles conditions de travail, pertes de savoir-faire, ...) tant dans les TGx que dans les Branches...



Autre cause : **Consolidation Culture Coûts.** La nouvelle « couche » du programme d'économies génère un ras le bol de nombreux salariés et managers qui se sont « défonçés » pour réussir le programme précédent au-delà des objectifs et qui n'en peuvent plus... dans certains cas on arrive « à l'os »...

POURQUOI CELA NOUS INQUIETE...

D'abord parce que cela traduit souvent un mal-être ou une souffrance des salariés, souvent liés à un sentiment d'injustice ou d'absurdité. On ne peut admettre que l'on puisse souffrir au travail.

De multiples échos d'un peu partout indiquent que le sentiment d'appartenance au Groupe s'affaiblit. Le décalage perçu entre les discours et la réalité du terrain s'accroît, le sentiment d'une entreprise à plusieurs vitesses se développe, d'une entreprise qui se durcit, qui n'écoute plus...

En ces temps de développement accéléré du **PRAFisme** (PRAF : Plus Rien A F.....), ce serait une erreur que de négliger cette petite musique de perte de motivation. Ce n'est pas un « signal faible »...

Le Groupe ne continuera à être durablement performant que si ses salariés demeurent motivés.

CAT VEUT PROPOSER DES PISTES POUR REFAIRE DE TOTAL UNE ENTREPRISE MOTIVEE ET MOTIVANTE

Le Groupe a des atouts forts. La stratégie du Groupe porte une vision d'avenir cohérente. Les résultats économiques et financiers sont bons. Tant mieux ! C'est bien. **Mais ça ne suffit pas.**

Une entreprise ne se réduit pas à un modèle économique.

*Ce n'est pas une mécanique, mais une **communauté humaine** qui coopère en vue d'objectifs économiques **mais aussi humains**.*

Les salariés ne sont pas des machines, ils ont besoin de s'y retrouver pour eux-mêmes... CAT vous propose que l'on travaille ensemble, avec l'entreprise, sur les chantiers ci-dessous :



Rémunération

- On travaille pour gagner de l'argent. Le système des MSI est en bout de course et ne donne plus de récompense ni de motiver. Il faut réfléchir à un nouveau système de récompense par la rémunération, réellement motivant, et probablement de négociation salaire.

Vie professionnelle et vie personnelle

- Nous ne sommes pas seulement des salariés. Nous avons une vie en dehors du travail. Une famille, un(e) conjoint(e), des enfants... avec qui il est normal et essentiel de partager du temps.
- Si un « coup de bourre » peut bien sûr arriver, la norme doit être de rentrer chez soi à une heure compatible avec la vie familiale. De même, les outils numériques professionnels ne doivent pas faire une intrusion récurrente et anormale dans nos vies privées. Il y a là un enjeu grave d'équilibre de vie, pour nous comme pour nos proches.
- L'entreprise a des responsabilités en ces matières. Il faut réfléchir à des règles intelligentes, souples mais protectrices.

Travail au quotidien

- Nous avons besoin de considération, d'écoute, de prise en compte des problèmes que nous remontons. Notamment quand il s'agit de surcharges objectives de travail ou de réalités de stress. Rien n'est simple, certes, car il faut que l'entreprise aille de l'avant dans un monde ultra concurrentiel. Mais elle n'ira pas très loin si elle est sourde à ce que dit son corps social, si elle devient brutale.
- Il y a besoin de dialogue à tous les niveaux pour que l'entreprise respire. Actuellement, de plus en plus de salariés, de managers n'osent plus s'exprimer. C'est dangereux pour l'entreprise (perte de contact de la réalité du terrain) mais aussi pour les salariés (ce n'est pas normal d'avoir peur de dire les choses).
- Il y a besoin de confiance, il y a besoin de savoir qu'on peut parler, qu'on sera écouté. Sans langue de bois et sans placard à la clé !
- C'est ainsi que la coopération peut fonctionner, qu'on a envie d'aller de l'avant, que le sentiment d'appartenance s'accroît... c'est peut-être la meilleure façon pour prévenir les RPS...



Quotidien du travail

- Le Groupe veut regrouper les établissements parisiens sur un nouveau site unique, à Nanterre ou à la Défense, à l'horizon 2020/2022. Le lieu et les conditions de travail sont importants pour la motivation et l'implication des salariés. Ce projet est une opportunité rare pour démontrer aux salariés et à leurs représentants que l'entreprise les écoute vraiment et prend en compte leurs besoins et aspirations. Mais pour cela il faut que la concertation soit réelle et que les décisions ne soient pas prises avant (comme pour Newton)...
- La qualité de vie au travail n'est pas contradictoire avec la performance, elle la conditionne... comme elle conditionne un certain bonheur, un certain épanouissement professionnel.



Retraite

- Les perspectives posent problème. Les pensions baissent continuellement. Il y a un vrai sujet social pour les salariés et donc pour le Groupe.
- Nous avons un bon outil pour répondre au problème : l'épargne salariale retraite (Perco, Recosup). Il faut réfléchir à la musculation. Cela fait partie de la responsabilité sociale et sociétale du Groupe.



C'est en comptant l'ambition économique du Groupe par une ambition – et une réalité – sociale et humaine que la belle musique de la motivation renaîtra. Dans l'intérêt de l'entreprise comme de ses salariés.

Vous nous connaissez... CAT : le partenariat social *autrement*.