

Exprime toi ... mais pas trop quand même !

Avec un peu de retard sur d'autres sites du groupe, la direction de B2S Le Mans a proposé une négociation sur l'accord d'expression. Il semble de bon ton au vu des résultats de notre enquête sur la santé au travail de libérer la parole ! Par contre la libérer revient aussi à donner des réponses et bien entendu à écouter les doléances et les idées des salarié-es. Pour le coup, au vu de cette énième négociation nous ne pouvons qu'avoir des doutes (voir encadré ci-contre).

Le principe de la loi Auroux (du 4 août 1982) et donc normalement de l'accord est de permettre aux salarié-es de pouvoir s'exprimer sur le contenu et l'organisation du travail. Il va donc de soit que cela permet aussi de définir des actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Nous pensons que l'accord est acceptable sur le fond puisqu'il n'apporte qu'un plus pour les salarié-es. Néanmoins nous regrettons qu'encore une fois B2S Le Mans négocié par le bas un accord qui pourtant ne lui aurait rien coûté. Pour la direction locale même le dialogue direct avec les salarié-es est un risque à encadrer. Voici en quelques lignes la position du syndicat Sud sur les problèmes soulevés par cet accord :

Article 3 : La direction propose quatre réunions par an, si possible une fois par trimestre ----> En ce qui nous concerne les réunions doivent être fixés à l'avance et être au nombre de 4 par service. Nous proposons par exemple des réunions en Mars / Juin / Septembre et Décembre. Il serait trop facile sans cette règle que la direction évite de mettre une réunion à un moment où il en aurait réellement besoin comme en début des négociations salariales ou après un conflit dur sur les conditions de travail ou un début d'accord sur l'annualisation. Le

climat social de l'entreprise ne doit pas intervenir pour ou contre et à tel ou tel date.

Dans l'accord il y aurait deux réunions ouvertes exclusivement aux collaborateurs « Téléconseillers », une réunion ouverte aux collaborateurs des autres fonctions et enfin une réunion ouverte à l'ensemble des fonctions---> Pour nous cet article pose un certain nombre de soucis juridiques et d'égalité entre les salarié-es. Le premier souci qui nous saute aux yeux vient du fait que par exemple les salarié-es de l'administration auraient moins de temps de parole que les autres. Y a-t-il des salarié-es mieux loti-es à B2S ou des gens plus bavards que d'autres ? Déjà que dans les accords sociaux ce sont souvent les oubliés de l'histoire... Pour Sud, il n'y a pas à avoir de différence de traitement. Par contre, nous pensons aussi qu'il est inopportun de mélanger tous le monde comme si tous les métiers de B2S Le Mans rencontraient les mêmes soucis d'organisation de travail (par exemple). De plus, le texte de loi prévoit plutôt une organisation par service ! Ce qui est plutôt censé car franchement si nous étions dans une usine de fabrication de voiture nous ne pensons pas que la direction oserait mélanger les ateliers et le côté administratif. Nous pensons que si B2S veut vraiment un dialogue constructif et respecter la loi, il devrait y avoir des réunions par contrats et par services. Par exemple une réunion d'expression pour les salarié-es de La Poste, une autre pour ceux de l'administration ou pour ceux du 3939... Pire encore la proposition de la direction qui enlève le droit d'expression au pôle formation (ou autres services) déséquilibre sur une réunion les proportions entre les catégories professionnels (mettre ici les chiffres de la direction). On aurait pu penser qu'une réunion annuelle avec tous les services était une bonne idée mais pour autant est-ce que cela doit être au mépris d'une certaine représentativité ?

Par la suite la direction annonce dans l'accord qu'elle veillera à ce que la composition des groupes soit représentative de la population concernée (sexe, âge, activité d'origine, ...) et à ce que les participants changent systématiquement : Intention louable mais cela pose un souci sur l'impartialité des choix. Aujourd'hui la direction exclue les syndicats et autres élu-es des petit déjeuner... Demain elle choisira qui sera présent pour éviter les débats dans les réunions d'expression ? A notre avis ce sont les salarié-es qui doivent décider service par service ou contrat par contrat qui doit venir en réunion. En cas de multiple proposition ce sont les salarié-es qui doivent faire un choix quitte à organiser un vote. De plus, nous pensons que les syndicats doivent avoir un représentant sans droit de parole aux réunions ainsi qu'un représentant du CE et du CHSCT qui sont en charges sur les questions d'organisation des conditions de travaux... Une meilleure écoute des instances représentatives du personnels permettraient aussi d'améliorer le dialogue sociale ce qui n'est pas un luxe à B2S.

Article 6 : Organisation des réunions : La direction propose que l'animation de la réunion soit exclusivement faite par un de ses représentants et que les questions soit communiquées au préalable. : La réunion propose juste que les réunions d'expression autour d'elle alors que la loi prévoit à peine sa présence... Nous ne pouvons que douter d'une liberté totale ou l'existence de vrai débat avec cette méthode de réunion. Nous pensons que l'animateur doit être choisi parmi les salarié-es et que comme prévoit la loi la direction réponde aux demandes des salarié-es dans les deux mois. Un débat direction / Salarié-es reviendrait à une énième réunion de délégué du personnel or nous pensons que les réunions d'expression doivent aussi permettre aux salarié-es de débattre entre eux et de déboucher sur l'élaboration de propositions. Pour Sud, le compte rendu de la réunion devra être fait par l'animateur qui disposera alors d'une heure de délégation et non par la direction (rejoint par un salarié-e)

L'art de ne pas négocier !

Encore une fois la direction du Mans négocie un accord en discutant toute seule. Il devient en effet inutile de perdre du temps en réunion de négociation puisque la direction refuse toutes les propositions émanant des syndicats voir même du code du travail.

La direction dans un rôle de composition digne d'une comédie italienne essaye tout doucement de faire croire à un dialogue constructif afin de faire avancé socialement les droits des salarié-es. A la fin le réveil est dur...

La direction nationale et sa représentante aux ressources humaines ne fait guère mieux puisque cette dernière n'écoute pas et d'ailleurs ne répond pas... aux alertes des syndicats locaux.

Pour **Sud**, les réunions avec les murs de la direction devienne de plus en plus agaçante et nous le disons clairement nous ne continuerons pas longtemps sur ce chemin.

Pour prendre contact avec



SUD - 25/27 rue des envierges - 75020 - Paris
Tél : 01 44 62 12 23 -

Nom / Prénom :

.....

Téléphone :

Mail :