

REVENIR AUX FONDAMENTAUX DES RELATIONS SOCIALES

Les négociations sur le statut des salariés ont été longues et éprouvantes. Les discussions sur la nouvelle organisation n'en finissent pas.

Pour cette rentrée 2017, il est peut-être temps de faire une pause pour ré examiner les fondamentaux des relations sociales dans l'entreprise, principes qui ont fini par être oubliés dans le flot des réunions interminables depuis trois ans.



Quelles perspectives pour demain ? ...

Premier constat que la direction devrait établir : les élus et délégués syndicaux sont des représentants du personnel. Ils n'agissent pas et ne revendiquent pas en leur propre nom.

Souvent même, les dossiers qu'ils défendent, individuels ou collectifs, ne les concernent pas directement. Ils impliquent leurs collègues dont ils sont les porte-parole. S'ils mettent parfois tant de passion dans leurs argumentations, c'est qu'ils mesurent la responsabilité qui est la leur : obtenir des résultats pour des salariés qui les ont mandatés.

Inutile alors pour la DRH de chercher à personnaliser leurs interventions, de penser que les représentants du personnel cherchent toujours à tirer plus d'avantages de la direction sans discernement et de tenter de les infantiliser.

Second constat : les négociations et discussions se situent avec deux approches différentes, mais une approche commune est parfois possible.

Pour les salariés, l'objectif est d'obtenir les meilleurs avantages sociaux, Un pouvoir d'achat plus important et des conditions de travail plus adaptées.

Côté direction, force est de constater que plus la masse salariale diminue, plus les marges financières sont importantes. L'augmentation de la productivité est un objectif permanent, qui implique de faire travailler plus vite et plus longtemps pour un minimum de salaire.

Il est évident que depuis plusieurs mois, c'est cette seule approche qui vaut dans le groupe AG2R LA MONDIALE. Le souci de la direction d'aller toujours plus loin dans les économies sur les frais de personnel ne fait qu'exacerber la volonté des représentants du personnel de défendre les avantages sociaux des salariés, à tout prix.

Or, cette approche antagoniste entre les intérêts du personnel et ceux de la direction n'est pas la seule valable. Il existe une autre approche, qui a été dominante dans le groupe depuis des années, mais qui a tendance à être oubliée aujourd'hui.

L'intérêt principal des salariés est de conserver leur emploi dans un groupe solide. Il est aussi possible de rendre l'entreprise florissante pour qu'elle puisse distribuer les fruits de sa croissance à ses collaborateurs.

L'intérêt de l'entreprise est d'avoir des salariés autonomes, responsables, motivés. N'oublions pas que la raison de vivre du groupe, qui ne transforme pas de matières premières, qui n'invente rien de matériel, est de dispenser des services à ses clients. Et ces services sont fournis par des salariés qui sont, donc, la principale richesse du groupe.

Améliorer les conditions de travail, bien rémunérer les salariés, fournir des avantages sociaux de qualité, c'est pour AG2R LA MONDIALE préserver son capital.

La compréhension mutuelle de cet intérêt commun, celui de se battre pour rendre compétitive une entreprise qui redistribue les fruits de sa croissance à ses salariés, est la seule garante de relations sociales positives.





Dernier constat : des négociations fructueuses entre direction et représentants du personnel impliquent une confiance mutuelle et une souplesse dans les prises de position.

Tout ne peut pas être écrit dans les accords signés. Il y a la lettre de l'accord et il y a son esprit.

Force est de constater que la direction s'en tient aujourd'hui uniquement à la lettre. Ce qui n'est pas écrit, n'existe pas ou est systématiquement rejeté.

Certaines garanties d'application ont pu être données lors des discussions. Ces promesses orales ne tiennent que parce que les négociateurs sont de bonne foi. Or, des exemples récents montrent que la direction joue la mauvaise foi : cotisations sociales sur les prestations prévoyance, médailles du travail, application des horaires variables...

Aucune adaptation n'est acceptée. Et lorsque les représentants du personnel demandent un avenant au texte au vu de son application concrète difficile ou injuste, la direction se retranche derrière une dénonciation possible et une remise à plat de l'ensemble des avantages.

Le but d'une négociation est de réguler, en tenant compte des demandes et des exigences contradictoires de l'entreprise d'une part et des salariés d'autre part. Cette régulation n'est obtenue que par l'atteinte d'un compromis. Mais ce compromis n'est jamais définitif. Il peut être remis en cause, car les circonstances qui ont déclenché la négociation peuvent disparaître et de nouvelles circonstances apparaître, parce que le contexte aura changé. Les règles fixées peuvent ne plus répondre aux nouveaux problèmes qui pourraient surgir.

Ce principe de régulation constante, la direction ne le suit pas et préfère figer les règles existantes, quitte à cristalliser les relations sociales.

Et nous nous retrouvons dans le second constat, celui d'approches antagonistes des relations sociales, et même dans le premier constat, celui des relations sociales tendues et infructueuses.

En cette rentrée 2017, et dans l'optique des nombreuses négociations qui s'ouvriront en 2018, il est indispensable que la direction d'AG2R LA MONDIALE révise sa vision des relations sociales dans le groupe et change son comportement vis-à-vis de ses salariés.

L'ENJEU EST PRIMORDIAL : RENDRE L'ENTREPRISE CERTES RENTABLE, MAIS AUSSI ATTRACTIVE SOCIALEMENT !

REJOINS LA CFDT !



cfdt-ag2r.com