

Ne pourrait on pas, comme le font les Français, le soir à 20H, dire un grand merci ?

En un temps record la « cellule de crise AG2R », à soulever un grand mécontentement, de l'ensemble des salariés (employés, agent de maîtrise et cadre) et des représentants du personnel, dans une période cruciale, où SOLIDARITE, UNION, doivent nous permettre de sortir de cette grave crise sanitaire, économique et financière.

Le sens des responsabilités, nous l'avons TOUS !

Qui n'est pas conscient de la nécessité de préserver son emploi, de l'effort à faire pour en limiter l'impact économique sur notre entreprise ? L'engagement de tous est là, et la Direction l'avait reconnu.

Aujourd'hui plus de 65% des collaborateurs arrivent à exercer une activité à hauteur à minima de 75%, voire au-delà de 100% pour certains et à quel prix ! On constate toutes les limites du télétravail continu, des outils informatiques d'échanges et de connexion, du cumul avec la garde des enfants à domicile. On réussit pourtant cet exploit ! ALORS à quoi fallait-il s'attendre...

UNE METHODE PLUS QUE CONTESTABLE

Alléger leurs charges, les nouvelles ordonnances gouvernementales ont ouvert la porte à beaucoup d'options pour les employeurs. C'est pour l'UNSA et d'autres partenaires, compréhensibles et responsables de participer à l'effort actuel et donner un coup de pouce à la reprise. **Nous étions prêts à une concertation sur celles-ci, avec un souci d'équité, de transparence et de solidarité.**

Non seulement la direction a laissé les partenaires sociaux sur la ligne de touche, mais elle a joué un mauvais match avec ses arbitres, les managers.

Sans en connaître toutes les finalités (bravo la transparence !) ceux-ci ont du faire très vite bien que mal les contorsionnistes en estimant des taux d'activités au sein de leurs équipes dans cette période très instable de production (Portables non encore totalement déployés, connexions à peine stabilisées etc..).

Autre indélicatesse, en prétextant l'adaptabilité constante, l'agilité nécessaire, la DRH revient sur ses propos de considérer les efforts même limités de chacun à quelques heures/jour, comme une contribution sans pénalité pour les collaborateurs.

Elle analyse maintenant les niveaux de charge de chacun.!



LE RESULTAT

La liste est longue des grandes réussites de notre employeur:

- ⇒ Avec des mesures inéquitables, mal conduites, elle a mobilisé un tôle de contestations et d'incompréhensions; Des conditions tout à fait sereines de travail, il va s'en dire ...;
- ⇒ Elle alimente une baisse de motivation des salariés, Est-ce bien judicieux avec un management à distance?;
- ⇒ Elle fragilise grandement l'esprit de solidarité salariés/employeur, voire même des collaborateurs entre eux.

Pour l'UNSA, c'est un vrai gâchis de l'esprit COLLECTIF et UNITAIRE que la gestion du début du confinement avait réussi à construire, tant avec les salariés qu'avec les organisations syndicales. Une belle entaille à un vrai dialogue social et à notre confiance dans les engagements de la Direction envers ses salariés.

Il est cependant de notre devoir d'alerter chacun de vous que ce n'est probablement qu'un « début de mesures ». Les ordonnances gouvernementales, la prolongation du confinement, ou le déconfinement progressif futur laissent présager d'autres « adaptations » à venir. **Encore un dialogue de sourd à prévoir, très bon pour le moral de chacun de nous en ce moment. Encore MERCI à la Direction.**

La confiance est une plante très délicate, elle ne repousse pas à volonté.

Citation de Victor Cherbuliez