



Worldline France – Mars 2022

Un retour sur site aux modalités inadaptées

La Direction nous demande désormais de revenir sur site à hauteur de 50 % de notre temps de travail, comme si les deux années écoulées n'avaient pas fait émerger de nouveaux modes d'organisation et un nouveau rapport au travail. Jusqu'en décembre 2021, la Direction a clairement exprimé sa satisfaction de voir les salariés s'organiser avec leurs managers de façon optimale et sans perte d'efficacité pour l'entreprise, pour mener à bien leurs missions.

En revanche, depuis le début 2022, la pression en termes de charge de travail n'a cessé de croître à cause de nombreux départs et des nouveaux impératifs de sécurité et de productivité. Tout cela dans un contexte de changement d'environnement de travail et d'une fréquence accrue des mises à jour de nos outils du quotidien.

Dans ce contexte difficile, la CFE-CGC considère que les modalités de retour sur site devraient être à la fois agiles et flexibles, afin d'une part, de maintenir une forte productivité et d'autre part, de ne pas générer de pressions psychologique et financière (transport, etc.) supplémentaires.

La Direction justifie ce retour à un télétravail dit "normal" par son sentiment que la charge de travail est aujourd'hui déséquilibrée au sein des équipes. Elle en impute la responsabilité à la généralisation du télétravail : « Plus on va dans le télétravail, plus certains prennent de "mauvaises" habitudes ».

Selon nous la Direction se trompe de coupable, car ce déséquilibre dans l'engagement des collaborateurs peut également être lié à la progression d'une forme de démotivation. Cette démotivation a de multiples facteurs et la dernière enquête Great Place to Work vient de les mettre en évidence : partage jugé inéquitable des bénéfices de l'entreprise, insatisfaction salariale, stratégie d'entreprise qui pose question, bouleversements des modes de travail sans ressenti de progrès...

De plus, les habitudes que nous avons prises dans l'aménagement de notre relation au travail ont notablement modifié cette dernière. Nous ne considérons plus le temps passé au travail et ses contraintes logistiques de la même manière. Ces changements sont pérennes, et marquent une rupture définitive, non seulement chez Worldline, mais dans toutes les entreprises. C'est pourquoi, nous demander de revenir sur site selon des modalités identiques à celles d'avant COVID représente un risque pour Worldline, si l'entreprise souhaite vraiment conserver ses collaborateurs et continuer à recruter fortement.

Gouvernance et performance

Selon la Direction, la performance globale de la France est qualifiée de mitigée pour ce début d'année 2022. Pour la CFE-CGC, ce constat en demi-teinte est probablement lié à la vente excessivement longue et ardue de l'activité terminaux (TSS) et à son impact sur le cours de l'action. Ceci n'est pas sans nous inquiéter à l'heure de la négociation sur l'intéressement lié à la performance collective.

Par ailleurs, des décisions unilatérales sont en train d'intervenir dans différents projets et domaines, avec une fusion au forceps des solutions Worldline et Ingenico, qui laissent en déshérence des équipes entières et souvent "historiques". La charge opérationnelle a crû de manière sensible mais les salariés manquent de repères sur la stratégie sous-jacente. L'abandon de solutions pour des motifs de gouvernance top-down, non objectives et non partagées avec les collaborateurs, heurte le management opérationnel qui œuvre au quotidien à la mise en place, au développement et au bon fonctionnement de ces solutions.

Salaires, pouvoir d'achat et niveau de vie

Le positionnement salarial de Worldline a toujours été en-deçà du marché, ce qui cause actuellement de nombreux départs. Il était jusqu'alors contrebalancé par un assouplissement des contraintes - notamment lors de la pandémie - et un attachement des collaborateurs à une entreprise où il faisait bon vivre, comme en témoignaient, jusqu'en 2020, les scores de l'enquête annuelle Great Place to Work.

L'obligation de retour sur site à 50%, couplée à une inflation autour de 4% - sans mise en place urgente par la Direction d'une grille de salaire revalorisée - va conduire inévitablement à une perte sévère de pouvoir d'achat (prix de l'essence, de l'énergie, etc.).

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les rémunérations (NAO) qui démarrent, la CFE-CGC est mobilisée pour obtenir la compensation de cette baisse de notre pouvoir d'achat par une augmentation salariale significative pour **TOUS** les salariés.

N'hésitez-pas à nous écrire pour nous faire part de vos suggestions et nous permettre de défendre au mieux ce sujet majeur : worldline.cfe.cgc@gmail.com.