

Worldline France – Février 2023

Du “Greenwashing” au “Great Place To Work washing”

Ou comment mettre en avant son label « Top Employer » pour masquer ses résultats

Dans la récente enquête Great Place to Work (GPTW) vous avez confirmé, cette fois encore, votre insatisfaction et votre inquiétude.

L'analyse des résultats atteste que les collaborateurs sont en souffrance, et s'interrogent sur le sens et la valeur de leur travail hormis celle de permettre à l'entreprise de financer de nombreuses acquisitions. En effet, faute d'une stratégie de croissance interne clairement définie et pérenne propre à donner des perspectives à chacun d'entre nous, la course au gigantisme semble rester, avec la réduction des coûts, le principal levier utilisé par nos dirigeants.

De toute évidence, les objectifs de la Direction et des collaborateurs divergent de plus en plus : d'un côté, des salariés investis dans leurs missions, convaincus de leur impact dans l'entreprise et, de l'autre, une Direction les yeux rivés sur le niveau de marge et le cours de bourse.

Dans ce contexte, que reste-t-il :

- de la cohésion qui a fait la force de Worldline?
- des perspectives professionnelles pour les plus jeunes dans une entreprise où ils remarquent que leurs aînés stagnent ou sont remplacés dès qu'ils franchissent un certain niveau de rémunération ?
- de la motivation des collaborateurs après 10 ans dans notre société qui notent le

recul de leurs salaires face à l'inflation et au marché ?

- de la reconnaissance de l'expérience des salariés en fin de carrière qui se voient davantage proposer des modalités de départ (licenciement, rupture conventionnelle) que la mise en place de moyens pour transférer sereinement leur savoir-faire aux plus jeunes afin de construire le Worldline de demain ?

Les verbatims des salariés nous éclairent. Voici les plus saillants :

1. **La rémunération / le partage des bénéfices:** perception d'opposition entre les rémunérations et les augmentations que s'octroient le top management et celles accordées aux simples collaborateurs. Malgré les réévaluations de 2022, de nombreux salariés se sentent oubliés, d'autant que cette remise à niveau semble avoir servi de prétexte à la Direction pour une soi-disant prise en compte de l'inflation ;
1. **Le constat de l'incompréhension croissante entre les salariés et la Direction:** communication « top-down », discours conviant la peur lors d'une galette des rois, sentiment que la Direction est déconnectée des problématiques des collaborateurs mais qu'elle exige toujours plus : journées de travail à rallonge, nouveaux indicateurs de

performance, d'attitude et de comportement ;

1. **Les congés:** l'obligation faite aux salariés de n'avoir plus que 9 jours de congés à prendre à fin décembre est vécue comme une vraie contrainte et un recul des avantages qui corrigeaient une rémunération en deçà du marché ;
1. **Télétravail:** l'absence d'accord signé sur le sujet et le fonctionnement unilatéral par charte ont rendu les modalités de moins en moins lisibles, dans un contexte où les autres entreprises du CAC 40 font souvent mieux.

Certains managers expliquent que la direction tient les organisations syndicales pour responsables de ces mauvais résultats qu'elle lie au mouvement social de l'automne dernier.

Quel paradoxe effectivement. Comment un « Top Employer » pourrait-il enregistrer de si mauvais résultats ?

La suite ?

Plusieurs d'entre vous nous ont alertés sur la mise en place dans leur département d'un nouveau questionnaire visant à recueillir leurs explications

sur leur participation ou non-participation à l'enquête GPTW, voire leurs "mauvaises" réponses...

Quelle sera la prochaine étape ... leur «rééducation»?

La Direction ne semble pas tirer les enseignements de ce fiasco. Pourtant les équipes font fréquemment des propositions en faveur du "bien-être au travail" chez Worldline :

- Mettre en place un vrai **partage de la richesse** fruit du travail des salariés (augmentations, intéressement, participation) .
- **Cesser les contraintes** sur les congés ou bien passer dès 2024 à un mode d'acquisition de jours en année civile pour prendre ses vacances du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- Améliorer les conditions de télétravail, en laissant aux équipes la **liberté** de s'organiser et en généralisant l'octroi de tickets restaurants les jours télétravaillés.

La Direction, faute de tenir compte de ces simples suggestions, court le risque d'assister à ce qui est communément appelé le «*quiet quitting*», ou les démissions à bas bruit de plus en plus de collaborateurs.

Pour rappel : les engagements 2023-2026 de la CFE-CGC sur ces sujets

- **Défendre vos droits** et remonter vos *difficultés* ou les *pressions* que vous subissez en portant vos *besoins* et vos *propositions*
- **Accroître votre pouvoir d'achat** en obtenant un meilleur partage de la valeur que vous créez au quotidien, car oui, c'est bien *vous qui créez la valeur de Worldline*
- **Négocier et obtenir** un accord *qualité de vie au travail* dont le contenu fera *référence* en entreprise
- **Œuvrer sans relâche** pour **réduire les inégalités** que vous vivez en luttant contre *toute discrimination*

Retrouvez nous sur notre site : <https://worldline.fieci-cfecgc.org>

Écrivez-nous: worldline.cfe.cgc@gmail.com.