



CFE CGC : Notre priorité c'est vous

Worldline France – Septembre 2023

Dissonance cognitive à la direction de Worldline

Cet été les bons résultats du 1^{er} semestre, notamment une croissance organique de 9,3%, ont presque surpris les salariés.

En effet, comment se départir d'une vraie perplexité quand, dans le même temps :

- les démissions, les ruptures conventionnelles, les licenciements et les retraites anticipées se multiplient
- le cours de l'action Worldline stagne à moins de 30€ contre plus de 80€ en juillet 2021.

Mais les chiffres parlent et attestent de la très bonne santé du groupe et de la croissance robuste de la France.

Pour la CFE-CGC, l'objectif de 30% de marge en 2024, fixé par notre Direction en 2022, est trop ambitieux : + 4% en 2 ans. C'est un vrai défi dans le contexte actuel d'inflation et de taux élevés. Notre Direction l'a compris et nous propose pour le relever « des mesures de gestion des coûts et d'efficacité ».

Ces mesures nous les subissons depuis des mois déjà, elles se traduisent par :

- un montant dérisoire de participation,
- un intéressement qui stagne bien en dessous des 3 000 €,
- des augmentations, lorsqu'il y en a, déconnectées du coût de la vie
- une quasi-interdiction des déplacements,
- un contrôle indu sur l'organisation de nos congés.

La CFE-CGC s'insurge contre ce management systématique par les coûts qui fragilise l'entreprise à terme et qui ne convainc personne : ni le marché, ni les salariés.

Injonctions contradictoires

En France, les évaluations individuelles sont maintenant soumises au diktat de ne pas évaluer un collaborateur au-dessus de 4 = objectifs atteints, sauf justification argumentée.

Pourtant simultanément, dès qu'un collaborateur obtient une note de 3 ou moins, une alerte est adressée à sa RRH qui s'empresse de vérifier si ce dernier est considéré comme un « low performer », ce qui enclenchera la machine pour initier son départ de Worldline.

Négociations en cours avec la Direction

Trois négociations sont actuellement en cours :

1. L'harmonisation des statuts entre les salariés ex-Ingénico et ceux venus de Worldline,
2. L'organisation des congés sur une année calendaire,
3. L'intéressement aux résultats de l'entreprise.

Négociation achevée

Négociation Harmonisation des statuts :

Presque deux ans après l'arrivée des salariés d'Ingénico chez Worldline, une fusion des accords des deux entreprises est requise d'ici fin décembre via une négociation avec les Organisations Syndicales (O.S.) représentatives.

Pour la CFE-CGC, c'est une opportunité cruciale car ces statuts définissent nos conditions de

travail, nos avantages sociaux, notre rémunération et notre temps de travail.

Notre objectif : conserver les principaux avantages des « rouges » (ex-Ingénico) et des « bleus » (ex-Worldline) pour créer le nouveau monde « vert » au bénéfice de tous les salariés.

Après plusieurs réunions, aucune harmonisation ne se dégage et le vert voulu par la Direction tend vers le bleu. Les rouges risquent d'y perdre beaucoup (CET flexible, CESU, participation, intéressement, ...) sans que les bleus n'obtiennent grand-chose.

Et certains « avantages », sans aucun garde-fou, pourraient se retourner contre les salariés en cas de pression managériale (« demande » de monétisation des congés payés, etc.).

Cette négociation est laborieuse avec la Direction mais aussi entre les O.S. aux positions divergentes :

- celle, soutenue par la CFE-CGC, visant à obtenir le meilleur des deux mondes et offrir aux bleus les avantages des rouges et aux rouges ceux des bleus dans un monde vert où tous s'y retrouveraient ;
- celle, défendue par d'autres qui, par crainte de perdre les acquis des bleus, ne se mobilisent pas pour améliorer notre quotidien de salarié vert en devenir.

La Direction, de son côté, propose des passerelles floues pour passer des statuts actuels au statut vert et tente de dissoudre les avantages des uns dans les contraintes des autres pour aboutir à un statut « bleu canard » insatisfaisant pour tous.

Négociation Egalité professionnelle

L'obsolescence de l'accord en place, échu depuis mai 2022, rend plus qu'urgente et indispensable la rédaction d'un nouvel accord intégrant l'évolution des conditions de travail de chacune et de chacun. L'important travail d'analyse effectué par vos élus CFE-CGC et nos propositions constructives n'ont nullement été pris en compte.

S'il fallait un exemple concret et simple de l'inaction de la direction du groupe, il suffit de constater la stagnation de l'Index Egalité, publié depuis 2019, dont la valeur de 88 points sur 100 révèle en fait qu'il n'y a toujours qu'une seule femme dans les 10 plus hautes rémunérations du groupe, et que des écarts de salaire subsistent entre femmes et hommes (malgré les pondérations).

A titre de comparaison, plus de la moitié des entreprises du CAC 40 dépassent la valeur de 90, et 11 sont au-dessus de 95 points, preuve que c'est possible !

Négociation à venir

Négociation NAO 2024 : première réunion mi-octobre 2023.

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

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