



Partir ou rester ? Ensemble évitons cette fatalité



La CFE-CGC a signé l'accord de la RCC pour débloquer une situation devenue anxiogène et délétère pour l'ensemble des salariés.

Dans l'intérêt du plus grand nombre, la CFE-CGC a dû faire de nombreuses concessions à la Direction et à l'autre syndicat signataire pour aboutir à cet accord.

Il est important de rappeler en détails les raisons de notre signature et nos actions au quotidien.

* * *

La CFE-CGC s'est battue avec force pour prioriser les projets externes :

- reconversion,
- création d'entreprise,
- reprise d'une activité salariée,

car ils représentent le risque le plus fort pour ceux à qui il reste encore de nombreuses années de travail.

Pour les sécuriser, la CFE-CGC a augmenté la durée du congé de mobilité et les plafonds des indemnités de rupture.

En tant qu'Organisation Syndicale (OS) signataire, la CFE-CGC est au Comité de Validation des candidats au départ. Nous y identifions régulièrement des litiges liés à des erreurs de « job roles » ou à des remontées erronées d'information RH et obtenons des actions correctives. Plus globalement, nous faisons tout pour que chaque salarié souhaitant partir ou rester bénéficie d'un traitement juste et équitable.

Beaucoup de projets (formation, reprise d'activité ...) sont liés à des calendriers serrés qui ne peuvent attendre, c'est pourquoi nous avons soutenu le traitement des dossiers **au fil de l'eau**, refusé par l'autre syndicat signataire.

Comme l'exemple ci-dessous l'illustre, ce traitement au fil de l'eau est indispensable pour aider au mieux les collaborateurs :

Lors d'une commission extraordinaire pour une substitution nécessitant un départ avant la prochaine commission de validation prévue le 30 septembre, la CFE-CGC a défendu le principe d'exception pour **sauver une personne** sur un poste unique supprimé et qui veut rester. Cette proposition « gagnante-gagnante » qui ne lésait personne (aucun autre salarié ne pouvait se positionner sur cette fonction) a été contrée par l'autre syndicat signataire sans prendre en compte l'enjeu humain, stoppant deux projets de vie, à l'intérieur et à l'extérieur de Worldline.

En conclusion, celui qui souhaitait partir ne peut plus partir et celui qui voulait rester se retrouve sans poste.

De même, la CFE-CGC s'interroge sur le fait que des salariés détachés à 100 % de l'opérationnel au profit de leur syndicat et de surcroît négociateurs et signataires de l'accord, soient éligibles et bénéficient ainsi de la RCC dès la première vague de validation de la RCC, fin juillet dernier.

Choisir l'action

Un des pièges de la négociation de la RCC était de confondre les combats (RCC, NAO, ...) et d'opposer les restants aux partants.

La RCC concerne les personnes éligibles et candidates aux départs. Celles dont le job role disparaît dans la nouvelle organisation et celles qui ne se retrouvent plus dans les nouveaux organigrammes.

La CFE-CGC a pris la décision de se concentrer sur ces salariés, en négociant de meilleurs moyens et de meilleures garanties pour cette population particulièrement fragilisée.

Chaque combat doit être mené avec force et conviction pour obtenir des avancées concrètes.

Tout mener de front aurait abouti à l'échec de la RCC et causé une situation invivable pour les salariés en attente que ça bouge et un potentiel effondrement du climat social.

C'est pourquoi, entre « bloquer et subir » ou « laisser les salariés choisir et agir », la CFE-CGC a choisi l'action.

Engagements et combats à venir

La CFE-CGC a obtenu AUCSI des engagements de la Direction pour reprendre les négociations avant la fin de l'année sur l'amélioration de nos statuts, la Qualité de Vie au Travail (QVT) et l'égalité professionnelle, qui concernent tous les salariés.

Attachons-nous maintenant à notre futur commun. Voici les combats de la rentrée de la CFE-CGC qui :

- veillera à ce que chaque salarié restant en poste trouve sa place ; nous invitons chacun ne comprenant pas ses nouvelles missions à nous contacter et ce dès maintenant (adresse de contact ou référents des différents sites),
- finalisera l'audit externe d'évaluation des risques psycho-sociaux et demandera de commencer aussitôt les négociations de l'accord QVT,
- se mettra en ordre de marche pour défendre l'harmonisation des statuts, avec pour seul objectif un statut unique améliorant le quotidien de tous les salariés, quelle que soit leur entité d'origine (Worldline, Ingenico),
- exigera des mesures correctives sur les dérives de la Direction qui rognent les droits des salariés et dont voici quelques exemples :
 - Pont chômé mal communiqué,
 - "Guidelines" pour la notation à la baisse des salariés,

- Primes (PO/PC) injustement amputées,
- Primes exceptionnelles - exceptées les primes commerciales - impactant les primes des autres salariés d'une même équipe,
- demandera des organigrammes détaillés de tous les départements impactés par Power24 afin de défendre les salariés affectés sans formation ni explication à des postes inadaptés.

Reprendre les rênes

Le 2eme semestre 2024 est essentiel pour l'avenir des salariés et celui de Worldline, restons vigilants tous ensemble pour sortir rapidement de cette période d'incertitude et enclencher la relance tant attendue !

La CFE-CGC est à vos côtés car c'est grâce à votre choix qu'elle défend sa vision d'une entreprise plus équitable qui valorise le travail de tous les salariés, et ce, quelle que soit leur fonction ou leur niveau hiérarchique.

Nous sommes à votre écoute. Vous pouvez contacter notre équipe :

Voltaire : guillaume.arnal@worldline.com, Blois : myriam.guillemard@worldline.com,
Seclin : jeremy.duchemin@worldline.com, Rennes : tony.lehuidoux@worldline.com.

worldline.cfe.cgc@gmail.com

Copyright ©2024 CFE-CGC All rights reserved.