

Lettre ouverte.

Le 7 février 2011

Monsieur Yves TRAVERSE,
Messieurs les membres du Directoire

Messieurs,

Nous sommes fortement sollicités par le personnel des agences et des services au sujet de la dernière note relative aux modalités de prise des congés. Nous sommes surpris de voir que cette instruction a été validée **sans concertation et en contradiction avec les usages habituels de notre entreprise.**

Si l'on peut comprendre la nécessité d'organiser le travail, **une certaine souplesse est nécessaire** pour concilier le fonctionnement interne et les souhaits de congés des salariés et de leur famille. Ainsi :

- ✓ **pourquoi** ne plus permettre au salarié de coller des jours RTT ou des demi-journées aux congés comme cela a toujours été possible avec l'application de l'accord RTT ?
- ✓ **pourquoi** créditer les jours de fractionnement au 1^{er} novembre alors que l'accord sur les congés et absences stipule que la période de novembre et décembre permet d'acquérir les jours de fractionnement ?
- ✓ **pourquoi** ne plus permettre de poser une demi-journée RTT pour ceux qui travaillent le samedi ?
- ✓ **pourquoi** aucune instruction concernant la dotation au CET (compte-épargne temps) ?
- ✓ **pourquoi** obliger les salariés à prendre 3 semaines de congés dans la période légale ?

Nous nous permettons d'émettre quelques doutes sur l'analyse de la portée de cette note sur toute l'organisation. **Les exemples utilisés comportent des erreurs** : le 20 juillet est un mercredi et le 14 août est un dimanche. La période du 20 juillet au 14 août est de 4 semaines et non de 3 semaines comme indiqué.

Sans vouloir polémiquer – **le climat social est trop tendu en ce moment** –, **nous voulons des précisions** concernant la politique des Ressources Humaines. Alors que la CFDT cherche à instaurer un dialogue constructif pour permettre des échanges fructueux, **la direction adopte un comportement qui ne peut que nuire aux relations sociales.**

D'autres exemples :

- ✓ **l'accord sur la mise en place des CESU** (Chèque Emploi Service Universel) a eu une durée de vie d'à peine trois mois puisqu'aujourd'hui les salariés n'ont plus la possibilité de commander de CESU. **C'est une désagréable surprise pour le personnel et décevant pour les relations sociales ;**
- ✓ **la dernière note sur les modalités de remboursement et frais de mission** qui n'indemnise les repas de midi qu'à compter du 50^e kilomètre est plus restrictive, plus contraignante que précédemment. **De nombreux collègues nous ont fait part de leur désaccord et beaucoup s'interrogent sur vos motivations.**

Après avoir invité des dizaines de personnes au départ, mis les services et les agences en sous-effectif, intauré la non reconnaissance des heures supplémentaires, augmenté les objectifs, déployé le projet Activation Clientèle sans moyens : sont-ce les seules bonnes réponses aux besoins de fonctionnement de l'entreprise ? **Le personnel travaille dans des conditions difficiles et beaucoup souffrent en silence de cette situation.**

La CFDT invite la direction à sortir de cette gestion strictement comptable qui va à l'encontre des intérêts et de la réussite de la CELCA. Certains indicateurs et signaux d'alarme doivent être pris en compte tels que :

- ✓ le taux d'absentéisme et la santé au travail,
- ✓ le bilan de l'enquête stress,
- ✓ la difficulté de nos résultats commerciaux.

La CFDT réagit vivement à ce changement d'attitude et vous demande de **revenir sur ces décisions en contradiction avec les usages et l'esprit de nos accords.**

Nous vous demandons d'inscrire ces points à l'ordre du jour d'une séance extraordinaire du Comité d'entreprise. Ce sera l'occasion de donner un autre cap aux relations sociales dans notre entreprise.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de recevoir, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

Camel KADRI

Représentant syndical
au Comité d'entreprise

camel.kadri@wanadoo.fr

Jean-Marc HUOT

Membre élu
du Comité d'entreprise

j-marc.huot@wanadoo.fr