

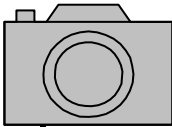


*L'efficacité réformiste*

## Tract **FO** sur la plénière du CE ACS du **03/6/2008** – Agences Commerce et Services

### **Représentants FO :**

1 <sup>er</sup> collègue	Sandra MARCILLAUD (Aix) / Jean-Claude BRUN (Metz)
2 <sup>ème</sup> collègue	Barbara SOMMER (Metz)
3 <sup>ème</sup> collègue	François CALVO (St Denis) / Gérard MENANT (Orléans)
Représentant syndical	Jacques ESCORNEBOUEU (Bordeaux)



## **Transformation du pays France** **« Un croisement de leurs habiles avec la façon « Attila »**

### **1 / La carte essence, un sujet qui fâche** (*Intervention de Marc GHOSN*)

L'expérimentation sur Lyon de la carte essence est terminée. Le processus d'attribution a démarré sur toute la France pour les détenteurs de Location Longue Durée (LLD) et une note de service a été adressée aux destinataires concernés

**FO** a exprimé tant son étonnement que son mécontentement. En effet, aucun retour de la phase d'essai réalisée sur Lyon, pas plus que de présentation à la plénière de notre CE. Encore une fois la méthode « Attila » Les salariés étaient preneur d'une solution simple afin d'éviter d'avancer de l'argent mais pas d'un système compliqué et qui va demandé une charge de travail supplémentaire. Nous y reviendrons donc par des questions écrites par les Délégués du Personnel.

### **2 / Début de restructuration du commerce par les trois premiers dossiers d'actualité :** *(Intervention de Laurent HAGUENAUER) ou 2 heures 30 d'ignorance*

- a) la Dislocation des agences**
- b) la fermeture de l'Institut Schneider Formation (ISF)**
- c) et la fermeture des 6 plateformes d'accueils « CHORUS**

#### **a) la dislocation des agences**

#### **NICE maintenant et les autres à suivre...**

Au calamiteux premier dossier présenté, qui annonçait la fermeture de l'agence de NICE et donc la mutation des salariés vers Aix, la direction nous a présenté une contre-proposition avec beaucoup d'humour. Celle d'un plateau commercial de 40m2 constitué de 2 bureaux (Dans le premier serait regroupé l'assistante du site, le Technicien Commercial des 2 Techniciens d'intervention et dans l'autre bureau pour les 14 vendeurs)

### **3 autres agences (Annecy, Caen et Montpellier) suivraient à la fin de l'année vers ce même concept !!**

Et enfin, la moitié des agences que nous connaissons aujourd'hui, soit environ 14 sites seront dans une échéance inconnue dans le même style.

**FO** est intervenue fortement notamment sur plusieurs points :

- **L'improvisation dans l'urgence est inacceptable.** Associée à un sentiment d'abandon, les salariés de NICE voient arriver avec interrogation forte et légitime la date du déménagement de fin juillet.

- **Puisque cette opération se dit exemplaire**, il faut alors associer les salariés concernés (au moins 2 salariés du site), le responsable du site (le RSI basé à Lyon), le CHSCT et le DRH de notre établissement ACS(Laurent Haguenaer). Que soit également désigné le pilote ou le responsable n°1 de cette opération. Alors **AU BOULOT** ! (Visites, implantation, définition des commodités, information des clients.....)
- Entre les 220m2 que nous connaissons actuellement, les 110m2 minimum demandés et argumentés par les salariés et les 40m2 retenus par la direction dans le nouvel immeuble de location de « Nice Arenas », nous demandons que **...ce ne soit pas une boîte de sardine de Marseille qui soit choisie mais une surface raisonnable, acceptée et partagée entre tous les acteurs !!!**
- **Il reste enfin l'autre question ? notre entreprise réduit sa visibilité face à la concurrence**, alors que le nouveau « Telecatalog 2008 Automatismes& Contrôle » présente 28 agences commerciales SEF. Comment l'entreprise va-t-elle montrer l'existence de son nouveau réseau commercial et sa disponibilité pour les clients? Et pendant ce temps, Siemens avec ses 70 agences va de plus en plus loin en présentant en page entière dans les journaux économiques que tous ses salariés sont des Siemens SAS, orientés énergie et environnement pour apporter partout les bonnes réponses.

**FO** : Bizarre que leurs contre-publicités collent autant à notre transformation

Nous demandons également que la situation des vendeurs semi-autonomes (Un nouveau statut), celui des techniciens d'intervention soit éclaircie contractuellement. **La direction a dit OUI pour réunir ce mois de juin un groupe de travail avec les partenaires syndicaux d'ACS.**

Pour mémoire et rappelons le si besoin, **FO** n'a jamais signé l'accord des vendeurs autonomes car comme écrit, jugé trop dangereux pour les salariés et là encore, l'expérience nous a donné raison.

## **b) la fermeture de l'Institut Schneider Formation (ISF)**

**Alors** que vient de paraître le nouveau Telecatalog 2008 (voir premier chapitre, page Sce 10 ), il est indiqué :

- 150 stages standard inter entreprises
- Des stages intra entreprises pour des formations sur mesure
- Des équipements didactiques et le métier d'éditeur
- 5 consultants régionaux qui assurent le bon fonctionnement et répondent aux besoins des clients et du réseau commercial.

**Le 4 juin 2008, au CE ACS la direction nous informe que cela n'est plus vrai. L'ISF explose...**

Il n'y a plus que de la formation **INTER** avec 50 stages (quels sont les stages qui passent à la trappe et plus d'INTRA ?)

Tout est sous-traité à l'extérieur de l'entreprise (donc notre chiffre d'affaires et notre business donné à l'extérieur). Le centre de formation de Grenoble est fermé, les salariés mutés dans la RUCHE (c'est l'effet balancier du retour à Rueil Gare)

**FO** Si cela est le nouvel ISF, en 1 page de présentation cela est une plaisanterie, nous la trouvons caustique, indigeste car au-delà des 5 consultants (4 sont d'ACS), 16 autres personnes rattachées au CE Région Parisienne et au CE de Grenoble sont impactées

L'ISF coûte cher et perd de l'argent (dixit la direction). Il y a moins d'un an, la même avait retenu le business modèle actuel car considéré comme le seul viable. Aujourd'hui 180°. Au chiffre, on fait vraiment dire ce que l'on veut. Quel Gachis et quel mépris pour les collaborateurs et le management qui ont travaillé durement!!!

**L'ISF en France est un centre de profit perdant 1M€ sur 6 de CA. Au voleur ! mais 1M€, c'est de l'inceste de facturation interne. Dans les autres pays la formation est un centre de coût, un outil de prescription, de fidélisation, de promotion. (Pour exemple, les plus gros centres de formations Schneider aux USA et en Russie sont centres de coût. Alors, pourquoi pas la France ?). Sans compter la concurrence (Legrand). Voilà encore un prétexte et une justification financière à court terme dont les effets se verront quand les liquidateurs seront nommés ailleurs voire partis du pays France.**

**Au-delà du tempo de cette opération vis-à-vis de la communication vers les clients, il nous paraît contradictoire de pousser d'un côté les solutions Services et de ne plus associer nos 5 consultants au développement de la formation cousue main contribuant à la satisfaction des clients et la bonne marche de leurs affaires et donc aussi des nôtres!**

**FO** Retrouvez-nous sur PASS DCF : **Infos syndicales** et aussi <http://www.fo-schneider.com>

**Sur ces sujets, nous rappelons qu'un accord de GPEC a été signé en février 2008. Il doit donc être appliqué. Nous osons dire que nous mettrons toute notre énergie pour qu'il le soit pour des résultats concrets, et pour le reclassement des salariés.**

### **c) et la fermeture des 6 plateformes d'accueils « CHORUS**

**Pour mémoire, le slogan était « CHORUS », c'est tout Schneider Electric à notre service !**

Jusque là, à partir d'un numéro unique, nos 39 conseillères et conseillers répartis entre Nantes, Lille, Metz, Lyon, Aix, Toulouse traitent les demandes. En 2009, il n'y aura plus que Rueil (le Hive) et Grenoble (Polytec) qui répondront.

Pourquoi ? : Parce que le nouvel ORDINATEUR qui fera fonctionner ces 2 centres d'appels ne pourra pas en faire fonctionner plus, nous dit-on (gloup) ! Voilà une réponse pour le moins ubuesque, qui nous a été donnée au comité d'établissement d'ACS le 3 juin 2008

Les membres du CE, calmement ont demandés à la direction d'avoir un peu plus de courage dans ses décisions et d'arrêter de prendre les salariés pour des imbéciles.

Pour les salariés de CHORUS nous imaginons le choc d'une telle information de la direction. Un jour très sombre, comme l'annonce d'une grave maladie, une profonde injustice, de la colère et de l'amertume, une incompréhension totale sur ce qui arrive.

Ces collègues sont passés pour la plupart d'assistante commerciale à ce nouveau métier, un déménagement souvent vers ces plateformes, puis un engagement fort dans cette fonction vers toute la clientèle.

Ces salariés travaillent avec professionnalisme et intègrent des évolutions continuellement, accompagnés par un management central qui leur développe des outils de plus en plus pressants. Et quand il n'y a pas assez de pression, on crée rien que pour eux un 2<sup>ème</sup> CONCERTO.

**Sans compter depuis de nombreux mois, les chocs acoustiques subit et les blessures irréversibles....**

**Pour la direction (notre Drh) c'est le passé et il faut réduire le coût commercial de 23% à 20%. Puis ensuite en dessous de 20% ...**

**Nous comprenons alors que cet objectif doit représenter pour certains un GROS BONUS et un très gros paquet de STOCK OPTIONS.**

#### **Solutions :**

- Faire de la croissance à 2 chiffres, on nous le promet et chers amis le temps passe. Alors, en parallèle, réduisons les charges.
- Du cosmétique d'abord, baisse du coût des surfaces commerciales
- baisse de la masse salariale en développant 2 types de parties variables sur le plus grand nombre, non atteignable, non vérifiable, non mesurable et pour les autres de GROS BONUS où l'on gagne à tous les coups. Et quand on en donne à la masse des salariés, c'est au détriment des augmentations individuelles...
- On pourrait faire partir « les vieux », mais ce n'est plus dans l'air du temps politique.
- Il reste la solution de tailler dans les structures.... On y est, ce n'est qu'un début !

#### **QUE FAIRE ? :**

Nous sommes 6 organisations syndicales dans notre périmètre ACS et unanimement nous avons dit, puis nous l'avons écrit :

**Chorus est sur 3 CE, mais les 6 sites contraints sont sur ACS. Nous avons dit le 3 juin au CE que la GPEC doit s'appliquer avec les partenaires syndicaux d'ACS. A la réunion des délégués du personnel du 5 juin 2008 nous l'avons répétée par une déclaration écrite.**

Dans un contexte difficile et aussi tendu pour les salariés de CHORUS, 2 solutions apparaissent :

- « on fait grève » et l'on discute après
- ou on discute avec l'entreprise, on cherche des solutions, on informe les salariés et s'il y a des blocages...on bloque aussi.



Pour **FO** : Nous avons un nouveau DRH, nous essaierons d'abord le dialogue social pour comprendre la situation, proposer des réponses, apprécier sa marge de manœuvre et écouter les solutions qu'il énoncera, les moyens qu'il met dans ses 3 dossiers, le calendrier qu'il peut suivre, etc.

Dans le cas contraire, nous pèserons pour négocier.

Ce message, nous l'assumerons sur chacun des sites et l'un de nous sera présent pour vous répondre et vous informer. Nous l'avons dit au CE ACS : Nous ne cogérons pas l'entreprise. Nous dénonçons les décisions que nous ne partageons pas, nous acceptons des compromis après négociation comme nous l'avons mené récemment pour ce salarié (Avel de Reims) et en accord avec lui, accepter son licenciement par l'entreprise.

**Nous avons toujours défendu, défendons et continuerons de défendre les salariés, pour que chacun retrouve la bonne solution, celle de son choix.**

Il y a dans l'entreprise un renouvellement important de jeunes générations, qui observent toutes les facettes de l'entreprise mais aussi celui des relations entre employeurs/employés, l'histoire des droits et des devoirs dont nous bénéficions. Nous allons vivre ensemble un moment important de transformation.

**NOUS Y SOMMES PRET.**

A suivre....