www.cgt-nrs.info

22 mars 2016

Votre actu' à Orange OAB

NAO, bonheur au travail…

Budget convivialité : l'heure du bilan

Vous vous posez peut-être cette question. **Que sont devenus les 60 000 € prélevés sur vos augmentations 2015 ?** Voici donc certaines des dépenses engagées par la direction et présentées lors du dernier CE : des aménagements de salles de pause (micro-onde, canapés, poufs,…), la mise à disposition de jeux (babyfoot, ping-pong,…), la décoration d'espaces communs (tableaux, plantes, tables,…), la mise en place de poubelles de tri (bouchon, canettes et verres en plastique), l'installation de fontaines à eau, l'organisation d'un concours photo…

Bref, vous l'aurez compris vous-même, ce sont des actions qui relèvent habituellement de la responsabilité de l'employeur. Mais à OAB, elles sont prises sur l'enveloppe des augmentations … Merci qui ?

Bonheur au travail, « et pis quoi encore » ?

Nouvel objet social et managérial, propulsé opportunément par la direction d'OAB et glorifié par certains élus CFE-CGC, rien ne semble maintenant arrêter la démarche continue de « Bonheur au Travail » à OAB.

A cet effet, un coordinateur, notre futur « Chief Happyness Officer », sera bientôt nommé pour piloter le projet. Car il faut bien gérer les 99 actions retenues par l'atelier reconnaissance et les 162 actions de l'atelier communication interne !

Si certaines actions nous paraissent intéressantes, d'autres nous laissent plutôt perplexes voire inquiétantes. Jugez vous-même ces quelques perles :

« *Afficher l'état émotionnel des collaborateurs* », « *Mettre en place un outil de mesure du bien-être des collaborateurs* », « *Favoriser l'évolution du fonctionnement des équipes pour plus d'horizontalité* », « *Célébrer le retour des collaborateurs en agence* », « *Favoriser la loi des 2 pieds dans les réunions* »… Si vous souhaitez connaitre l'ensemble des actions, contactez-nous.

Au-delà d'un sujet qui peut facilement prêter à sourire, nous avons mené une petite réflexion pour vous aider à y voir plus clair. **C'est quoi au juste cette démarche de bonheur au travail ?**

Si l'objectif se comprend assez bien dans un cadre personnel, qu'en est-il dans le cadre professionnel ? En introduisant la notion de « bonheur au travail », l'employeur veut transférer une quête personnelle-privée vers la sphère professionnelle-publique, avec un cadre imposé, des objectifs économiques. Avec le risque d'aboutir à une forme d'infantilisation et de dépendance du salarié.

Cette démarche faussement moderne rappelle le

paternalisme du début du XXe siècle issu de la doctrine sociale de l'Eglise (*rerum novarum*, 1891). L'employeur « donnait » du travail à ses ouvriers et fournissait jusqu'au trousseau de mariage de la fille en passant par le médecin, le chauffage et l'école. L'employeur recommandait d'aller à la messe et s'attachait à la définition d'un socle minimal de biens matériels pour s'assurer la reproduction de la force de travail afin de maintenir la « communauté de travail ». Cette nouvelle politique du bonheur au travail et autres dispositifs «Happy» (qui espère séduire les jeunes) pourrait constituer une nouvelle forme de paternalisme bas de gamme et laïcisé (on évite la messe, mais il nous faut écouter les gourous du « bonheur au travail » et *brain-stormer* avec eux), tout en nous transformant en « collaborateurs » parties prenantes, confortablement ou inconfortablement insatisfaits.

Nous estimons que nos collègues doivent être libres de choisir leur propre voie du bonheur. Nous préférons nous attaquer aux irritants sociaux pour créer des conditions et des relations de travail optimisées pour les salariés. **L'employeur doit d'abord gérer les relations sociales en termes de salaire et de durée du travail**. Il doit également s'inquiéter des conditions de travail et permettre d'éviter la « souffrance au travail », tout en veillant à respecter la liberté de chacun et l'expression collective des salariés. Tout ceci est bien loin **des manifestations de sourires forcés et factices** qui en définitive ne servent qu'à masquer des réalités parfois peu reluisantes, ainsi que l'absence de pouvoir décisionnel.

N'oublions pas que dans l'enquête *Great Place to Work* de février 2015, la principale préoccupation des salariés était le manque de reconnaissance salariale et le mauvais partage de la richesse produite. Et de ça il n'en est pas question dans la quête du bonheur version patronale.

Comme disait Albert Camus : « *La logique du révolté est de s'efforcer au langage clair pour ne pas épaissir le mensonge universel* ». Tout l'inverse de cette obscure démarche continue de « bonheur au travail » qui ressemble fort à une tentative de manipulation… Fonctionnera-t-elle sur vous ?

Assistance technique et prise de congé

Il est rappelé que la prise de congés des salariés en assistance technique chez un client n'est **pas de la responsabilité du client**. C'est au manager de valider les congés de ses subordonnés. De même, si le salarié en mission chez un client doit faire plus d'heures de travail que son contrat ne le lui permet, il appartient au manager de reconnaitre et de payer des heures sup' ou de veiller à ce que le salarié ne dépasse pas son forfait heures.

NAO 2016 : des allumettes ou des cacahuètes ?

A l'occasion de la réunion du 21 mars, la direction nous propose gracieusement de faire passer le montant du ticket restaurant de 8,80€ à 8,95€ soit +1,68%. Côté salaires, nous ne connaissons pas le montant de l'enveloppe. Mais l'assiette de calcul est réduite à la masse des salaires (hors primes) des salariés éligibles. Manip' qui permet de diminuer le montant à distribuer (**habituellement c'est la masse salariale totale qui est utilisée**). Nous savons déjà que les salariés embauchés après le 31 décembre 2014 seront exclus de toute augmentation et que sur la fraction restante, grosso-modo un salarié sur deux n'aura rien !

Le critère d'éligibilité permet en outre un affichage avantageux du nombre de salariés augmentés. La direction consent même à prendre l'engagement d'un minimum de 50 %. Mais sur notre interpellation, la direction reconnait que cet engagement n'équivaudrait qu'à 44 % sur la base des données des 2015.