

Autopsie d'un naufrage moral

Dialogue social AVS, un puits sans fond

Quand on pense avoir touché le fond du dialogue social dans AVS, la réalité se fait souvent un malin plaisir de nous démontrer le contraire. Oui, il est toujours possible de reculer le fond du puits. La direction d'AVS vient de nous le démontrer le matin du vendredi 21 octobre en **convoquant la CFDT et la CFE/CGC pour une réunion secrète de négociation sur le regroupement des établissements à Vélizy**. Cette réunion secrète avait pour objectif de rédiger un projet d'accord qui s'imposera à la CGT AVS lors la réunion de négociation officielle prévue l'après-midi. Les deux autres organisations syndicales étant priées de faire semblant de découvrir ce projet en même temps que nous.

Malheureusement pour ces participant-e-s, la CGT AVS dispose d'un bon réseau d'information. Conseillée par notre avocat, nous avons donc surgi dans cette réunion secrète afin de constater visuellement la déloyauté de la direction dans la conduite des négociations ... Imaginez les mines déconfites des comploteurs en herbe !

« **Cassation sociale, 8 mars 2017, n° 15-18.080** : La nullité d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si les organisations syndicales n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature. En revanche, des échanges bilatéraux réalisés pendant une suspension de séance ne constituent pas des négociations séparées rendant nul l'accord collectif, dans la mesure où ces échanges sont ensuite répercutés à l'ensemble des négociateurs pour être discutés. »

Mais de quoi parle la CGT AVS ?

Le 1er juin 2022, contre toute attente, la direction présentait un projet de **regroupement** par BL. Cela se traduira par la suppression de 7 Comités Sociaux et Économiques (CSE) sur les 11 actuels donc 4 nouveaux CSE créés pour tout AVS. Projet impulsé directement par Mme Assouad, patronne de la GBU AVS.

La fameuse réunion du 21 octobre entre la direction, la CFDT et la CFE/CGC devait conclure 4 mois de blocage du projet de regroupement par la CGT AVS. Ce projet d'accord né de la réunion secrète contient maintenant un regroupement partiel : **la suppression de 2 CSE sur 3 dans la BL MIS, et la fusion du CSE de LCD avec celui de Valence**. Ces « négociateurs » ont donc choisi de sacrifier LCD et la BL MIS pour sauver provisoirement les CSE de la BL FLX moyennant quelques aménagements. **Provisoirement**, car le but de la direction inscrit en toutes lettres dans ce projet d'accord, c'est d'aller à terme vers le regroupement initial de 4 établissements **c'est à dire la suppression de 5 CSE sur 6 dans FLX** ! Il s'agit donc pour ces « négociateurs », en plus d'aider la direction à réduire les Instances Représentatives du Personnel, de sacrifier MIS (1 300 salarié-e-s) et LCD (100 salarié-e-s) pour un plat de lentilles !

Mais concrètement la suppression des CSE change quoi pour les salarié-e-s ?

- C'est une forte diminution de l'information sur la vie économique, sociale et stratégique locale.
- **C'est moins de moyens pour représenter et défendre l'intérêt des salarié-e-s.**
- C'est aussi la disparition des chefs d'établissement et des DRH qui se voient dépouillé-e-s de leurs pouvoirs. La vie d'un site ayant perdu son caractère établissement au sens du CSE devient celle d'une **simple antenne ou agence** avec un responsable transformé en garde-chiourme¹.
- C'est une réduction par 2 pour la BL MIS et par 3 pour la BL FLX demain du nombre d'élu-e-s qui s'ajoute à la perte d'au moins 30% liée à la fusion des CE/DP intervenues pour les élections de 2019. La direction ne se fixe décidément aucune limite. **Pour la direction, l'amélioration du dialogue social passe par la réduction drastique des représentant-e-s des salarié-e-s.**

¹ Définition Larousse du garde-chiourme : surveillant des galériens, des forçats.

- Pour les futur-e-s élu-e-s de ces CSE regroupés, ce sont des contraintes supplémentaires en terme de déplacements et sur l'équilibre entre vie privée/professionnelle. En première estimation, cela représenterait un minimum d'une semaine de déplacement chaque mois. Aller chercher par exemple à Vélizy des informations que l'on a aujourd'hui dans les CSE locaux, est un non-sens ... sauf pour la direction d'AVS.

Et pour parfaire le tableau, la fin des CSE signe la fin de l'autonomie de gestion des **Activités Sociales et Culturelles (ASC)** par les élu-e-s en local. **Les décisions seront prises au CSE de Vélizy par exemple pour la BL MIS (à Mérignac pour la BL FLX par la suite)** avec des élu-e-s qui n'auront pour l'essentiel ni attache ni connaissance des besoins spécifiques des futures « agences ». Les contrats des salarié-e-s des ASC seront potentiellement affectés par ces regroupements.

Le naufrage moral

Mme Assouad pourtant à la manœuvre dans ce projet de regroupement a poussé ses pions durant des mois sans jamais venir nous rencontrer alors que la CGT AVS est à Mérignac toutes les 2 semaines. **Une centaine de mètres à parcourir qu'elle n'a jamais daigné faire pour nous rencontrer, malgré nos demandes répétées !**

Ce projet de regroupement est directement impulsé par Mme Assouad, la nouvelle patronne de la GBU AVS. Et aucun obstacle contrariant ses « caprices » n'est toléré. Première victime : la Directrice des Relations Sociales d'AVS France, Mme Faussat s'opposant à ce regroupement, virée sans ménagement, est remplacée peu après par Mr Bourgoin DRH MIS dont l'échine semble mieux adaptée à cette besogne. D'autres responsables dans AVS ont suivi le même chemin. **Soit on se soumet aux ordres de Mme Assouad, soit on est démis !** À partir de ce moment, le naufrage s'amorce en induisant des comportements où certains principes éthiques et moraux n'ont plus leur place. Du 1er juin 2022 à ce jour, **la direction a multiplié les infractions à la loi et à certains principes :**

- Non-respect des CSE/CSEC en ne les informant pas de la nouvelle gouvernance intervenue le 1er juillet
- Faux en signature
- Déloyauté constante dans ces négociations. À titre d'exemple : à peine l'accord permettant de repousser les élections de juin à novembre 2022 signé que la direction nous annonçait le regroupement des établissements. Si la CGT AVS l'avait su avant, elle n'aurait pas signé l'accord de prorogation des mandats
- Non-respect des accords signés en particulier sur la date des élections
- Infractions caractérisées à la loi : voire par exemple la réunion secrète du 21 octobre au matin
- Etc.

Prenons le cas du nouveau DRH de la GBU AVS Mr Gentot : il lui a fallu à peine 1 mois depuis sa nomination pour abaisser le dialogue social à un niveau rarement atteint. Il était avec Mr Bourgoin à la manœuvre de cette réunion secrète qui avait pour conséquence de pervertir la CFDT et la CFE/CGC complices par défaut. **Penser que ce type de comportement s'arrêtera au seuil des IRP sans rejallir d'une manière ou d'une autre dans le management des salarié-e-s, relève de la naïveté.** Lors de la réunion du 21 octobre après-midi, nous avons demandé au DRH GBU comment il pouvait partager certains principes avec ses équipes quand il les a lui-même écartés ?

La position de la CGT AVS

La CGT AVS s'opposera à cette logique mortifère quel qu'en soit le coût pour elle. **Les intérêts des salarié-e-s priment sur ses propres intérêts.** Et cela par tous les moyens juridiques à sa disposition.

Vous avez le choix en tant que salarié-e de demander des comptes aux organisations syndicales, CGT incluse, de manifester vos désaccords auprès des directions locales, victimes, malgré tout, elles-aussi de cette politique.

Nous avons évidemment à notre disposition l'intégralité des pièces démontrant les faits que nous dénonçons !

Manifestez-vous pour dire BASTA, ça SUFFIT,

Les salarié-e-s d'AVS valent mieux que ça !

Contacts CGT AVS :

- dominique.ferrachat@fr.thalesgroup.com
- pierre-franck.mire@thalesgroup.com
- guillaume.smietanski@fr.thalesgroup.com
- pascal.delouche@thalesgroup.com
- nicolas.michel@fr.thalesgroup.com

Le 25/10/2022