



Paris le 15 Juin 2020

Lettre ouverte à Stéphane Richard

Objet : Négociation Annuelle Obligatoire 2020

Monsieur Le Président Directeur Général,

Les organisations syndicales sont navrées de constater que la NAO 2020 démarre sous les plus mauvais auspices : l'annonce d'un taux directeur à 1,5% signe le retour à une politique d'austérité.

C'est exactement la moitié du taux global de l'accord salarial 2019 qui a été signé à l'unanimité des OS : s'agit-il d'une provocation ?

Pourtant l'inflation constatée en 2018 et en 2019 est globalement du même niveau.

Pourtant les résultats 2019 ont été jugés très bons : résultat net groupe de 3,2 milliards d'euros et résultat d'exploitation de 5,9 milliards d'euros. Pourtant vous avez multiplié les déclarations tant internes qu'externes pour dire à quel point les salariés ont su préserver la productivité depuis le début de la crise sanitaire.

Pourtant, vous affichez et confirmez des prévisions budgétaires 2020 vis-à-vis des acteurs du monde financier dans la continuité de l'exercice 2019. Pourtant, le paiement d'un solde de dividendes 2019 a été maintenu pour une dépense de 530 millions d'euros pesant sur l'exercice 2020. Pourtant, vous avez déclaré que le pouvoir d'achat des salarié-e-s serait préservé.

Pourtant, la direction nous explique dans cette négociation qu'il n'y a plus lieu de se baser sur l'exercice 2019, mais qu'il est nécessaire d'anticiper une crise potentielle à venir : comment comprendre ce changement unilatéral de méthode de négociation et cette volonté évidente d'inverser les paradigmes ?

Pourtant, les leviers permettant de renforcer le consensus social à travers un accord salarial existent :

- les résultats de l'exercice 2019 ont été très bons ;
- les différents trains d'économie, dont ceux concernant le personnel, ont fortement contribué à ce niveau élevé d'EBITDA.
- le développement massif du travail à distance a généré des économies surprenant par leur importance
- la distribution à l'automne 2019 d'actions gratuites aux cadres dirigeants pour une valeur de 15 millions d'euros est un indicateur de la richesse de l'entreprise (Long Term Incentive Plan), mais aussi de la répartition de cette richesse
- la résilience de notre modèle économique mise en lumière par la crise sanitaire est un gage supplémentaire de la solidité de notre groupe : le bateau ne prend pas l'eau, pas du tout !

Un défaut de signature mettrait en échec tout le discours social de la Direction de ces dernières années avec en point d'orgue la thématique de la « raison d'être ».

Le consensus social a beaucoup de valeur, c'est aussi pour cela qu'il a un coût : c'est un investissement immatériel précieux !

Les salariés le savent, ils exigent de la solidarité et il serait bien difficile de leur expliquer la raison d'être du retour à une décision unilatérale et l'assumer ne serait pas simple.

Pour retrouver le chemin de la réussite et de la confiance, il est indispensable de revoir significativement le taux directeur, l'ensemble des organisations syndicales signant ce texte en fait un préalable incontournable à la poursuite de la négociation.