



Parkeon est sous LBO depuis 2004.

Depuis cette date nous pouvons affirmer que le dialogue social s'est considérablement appauvri, surtout le dialogue concernant les rémunérations (ce qui a eu comme effet d'appauvrir les salariés...)

Pour beaucoup de salariés la rémunération annuelle s'est alors approchée de celle de la convention collective de manière à ce que la prime dite "13ème mois" ne soit plus qu'une prime garantissant le salaire minimum de la métallurgie. Et encore, certains salariés se sont vu attribuer un "complément" en fin d'année pour qu'ils ne soient pas en dessous du minimum.

Parallèlement, un tiers des cadres accédaient aux primes dites "incentives" qui représentaient jusqu'à 30% de leur rémunération annuelle (appelé également bonus ou part variable).

En 2011, avec le changement total de direction, nous aurions pu espérer un changement d'orientation dans le dialogue social. Cela n'a pas été le cas.

Arrêtons de rêver, nous sommes toujours sous LBO, avec pour objectif principal la revente de l'entreprise au meilleur prix pour « un retour à meilleure fortune » pour les financiers investisseurs.

Sur la rémunération, cela s'est donc aggravée, l'excuse invoquée étant la restructuration de la dette du LBO.

Cela fait maintenant 2 ans qu'il n'y a pas eu d'augmentation chez PARKEON alors que nos dirigeants, avec leurs salaires et leurs bonus, vivent tranquillement. (D'après le bilan social on constate que depuis l'arrivée de la nouvelle direction en 2011, le montant mensuel des 10 rémunérations les plus élevées a augmenté de 21% !!).

Et l'arrivée de la nouvelle DRH, s'est accompagnée d'une importante dégradation du dialogue social. En effet, avec elle, il semblerait que dialogue rime avec monologue.

Il y a eu ses déclarations faites aux salariés, exprimant tout le respect qu'elle leur porte comme en mars 2012, lors d'une réunion générale, lors de laquelle elle les a comparés à des meubles. Puis en janvier 2013, à Micropolis (la grande messe annuelle), une grande partie des salariés (ingénieurs et cadres) a été pointée du doigt car prétendument trop payés... (ce constat, venant d'une DRH qui doit avoisiner avec les 150000€/an, a été quelque peu mal accueilli)

Puis la DRH s'est attaquée à la mutuelle pour réduire la part prise en charge par Parkeon. Il a fallu un débrayage de 150 personnes pour que la direction fasse marche arrière.

Puis la négociation sur les salaires 2012 lors de laquelle la direction affirme aller sur un protocole de désaccord dès le début de la négociation.

Puis est venu le simulacre de négociation sur l'accord d'intéressement qui a été dénoncé par 2 organisations syndicales.

Jusqu'au fameux "**Besançon c'est où?**", titre d'un article de presse dans lequel la DRH interviewée, dénigre notre région et ses salariés avec. Cet épisode lui a d'ailleurs valu le débrayage de 250 salariés mécontents le 05 juin 2013.

Mais l'apothéose est arrivée lors de la réunion du comité d'entreprise de septembre 2013. A la question concernant la RSE de PARKEON (Responsabilité sociétale des entreprises), la DRH a avoué "baisser les bras" en ce qui concerne le dialogue social en France.

D'après elle, il n'y en a pas. Elle ne s'intéresse donc qu'au dialogue social à l'étranger, où il y a très peu de salariés et où elle a mis en place (ou imposée) une charte éthique, ce qu'elle n'a pas réussi à faire en France, sans doute à cause des organisations syndicales...

Quand on voit comment sont appliquées les Règles d'Or, on se dit qu'une charte éthique n'aurait rien apporté de plus sauf à pouvoir faire du "**social washing**"

Baisser les bras sur le dialogue social, c'est comme si un chef de projet baissait les bras sur son projet, ou le directeur financier qui déciderait de ne plus faire les comptes.

Car la fonction DRH est normalement centrale et incontournable concernant le dialogue social. Cela fait partie intégrale du poste.

Mais nulle doute qu'elle baisse les bras car en définitive est-ce l'objectif d'un LBO de faire du dialogue social ? Il semble que non, c'est pourquoi la DRH ne fait qu'appliquer la logique LBO où la fonction RH n'est plus la gestion des ressources humaines mais est réduite à la gestion des coûts et des charges sociales.