

CGT SUD UNSA

BULLETIN D'INFORMATION
SYNDICAL

MARDI 08 JUIN 2021

LA DIRECTION CRÉE ELLE-MÊME LES CONDITIONS DU CHAOS DANS L'ENTREPRISE

Entre licenciement massif puis recrutement uniquement en CDD de 3 mois beaucoup plus que Free demande, des baisses d'effectifs dans les équipes encadrantes (qualité et formation), des équipes sans managers laissés à l'abandon, des problèmes sans cesse sur la fiche de paie, des problèmes inter-personnels qui sont toujours au bénéfice d'une minorité de salarié.es que la direction protège et protégera coûte que coûte, etc...la liste est longue et non-exhaustive.

Ce qui est sûr, c'est que contrairement à ce que l'employeur fait croire à corps et à cri (c'est le cas de le dire...), qu'il met tout en oeuvre pour votre bien-être, en réalité, il organise le contraire et s'en amuse.



cgtsudmobipel

Rejoignez-nous afin d'avoir l'actualité de l'entreprise et ce que vos élus CGT - SUD - UNSA compte faire pour défendre vos droits.

Tous ensemble, nous sommes plus fort, dans votre intérêt.



UNE DÉSORGANISATION ORGANISÉE

Vous avez tous pu constater, d'une manière ou d'une autre, qu'au sein de CRM08, il y a beaucoup de dysfonctionnements, que ce soit au niveau des outils, de l'organisation de l'entreprise, des décisions prises presque toujours en imposant brutalement les choix ou encore une communication catastrophique sur les sujets du quotidien de l'entreprise ce qui génère in fine des problématiques de paie.

Ce climat, bien que l'employeur en conteste la paternité, est bien volontaire en créant les conditions visant à plus tard justifier qu'il y a trop de problèmes au sein de CRM08, étranger à la direction évidemment, et qu'il ne faudrait pas s'étonner si aucun nouveau client ne veut venir dans l'entreprise ou encore, que le client Free ne veut pas renouveler son contrat.

Pour les nouveaux salariés, sachez que quand CRM08 (ex-Mobipel) a été racheté par Comdata en octobre 2018, le groupe a accepté de reprendre l'entreprise avec des acquis sociaux sur 4 ans, bien supérieur à toutes les entités du groupe.

La direction a quand même le culot de venir nous dire que nos acquis sociaux (qui ont baissé depuis 1 an) font que CRM08 n'est pas "compétitif" et "hors marché" alors qu'ils en ont eu parfaitement connaissance à l'achat, malgré le déni de la réalité.

Afin de faire croire que c'est toujours la faute des salariés ou de certains syndicats, elle crée une forme de désorganisation en ayant licencié 2 cadres de la qualité et formation (et rétrogradé 1).

Conséquence ? Le pôle qualité et formation qui a été géré à l'époque par 4 personnes et géré actuellement par 1 personne.

L'intérêt ? Économiser des salaires de cadres et faire croire qu'une personne travaille mieux que 4 car selon la direction, même si cette position est lunaire, travailler seul permet de travailler mieux, car il peut y avoir des incompatibilités de caractères. Comprendra qui pourra.....

Également, maintenant, lorsque des managers sont absents, l'entreprise ne prend même pas la peine de trouver des remplaçants temporaire, se contentant simplement de trouver des justificatifs farfelus à cette désorganisation.

En somme, en baissant la masse salariale sur des postes de qualités et formations et générant automatiquement une charge de travail supplémentaire, on fait croire que CRM08 a à cœur la qualité, mais en réalité, ne met plus les moyens volontaires et utilisant des alibis les plus farfelus les uns que les autres.

Il en va de même pour les Responsables Plateaux.

Après le départ d'une d'entre eux, le poste ne sera pas remplacé et la charge sera répartie sur les restants (tant qu'ils s'entendent bien entre eux et avec la direction...).

Moralité, sachez déjà que l'entreprise a déjà sa stratégie de communication si la pérennité de l'entreprise est remise en cause au-delà de décembre 2022 : C'est la faute des salariés, de certains syndicats, de certains élus du CSE, des résultats pas à la hauteur, une qualité pas suffisante, l'employeur lui n'y est pour rien...

DES SALARIÉ.ES EN ROUE-LIBRE, LA DIRECTION DONNE SA BÉNÉDICTION

Toute direction de ce type, a besoin d'une petite équipe qui est acquies à sa cause, tout, elle aura le soutien indéfectible.

Nous pensons que tous les salarié.es de l'entreprise qui ont déjà eu une expérience professionnelle savent exactement de quoi on parle, et dont l'employeur va toujours se défendre bec et ongles que cela existe. Que nenni !

A la limite, ce type de pratique existe dans beaucoup d'entreprises, mais quand cela nuit au collectif et à beaucoup de salarié.es, nous sommes farouchement opposés à cela !

Nous savons qu'en coulisse, la direction s'emploie à faire en sorte qu'une majorité de salarié.e.s ne se rapproche jamais des représentants du personnel, au risque d'avoir des représentations directes ou indirectes.

Elle va même plus loin, en demandant à des ex-salarié.es ou salarié.es de faire des attestations sur l'honneur contre certain.es représentants du personnel qu'elle a pour espoir de se débarrasser.

Nous sommes au courant de ce qui s'orchestre dans l'ombre et nous constatons que dorénavant, la "petite équipe", avec l'aval de la direction, se pense tout permis, quitte à menacer de licenciement des salariés avec un faux sentiment de toute puissance. C'est inadmissible.

Cela nous rappelle une "petite équipe" similaire chez Free, dont l'ancienne direction avait donné un blanc seing pour semer le chaos contre celles et ceux qui ne vont pas dans leur sens et de la direction.