



Dialogue social au sein du « Client Unit 1 » de Konecta France : Le cost-killer « HRBP »* fait des ravages

Il faut bien comprendre qu'à l'origine, les « CRM » de l'UES Konecta France sont des « centres de profits » ce qui sous-entend qu'ils doivent être rentable.

Le problème pour le groupe est le premier poste de dépense de ces entités : la masse salariale, autrement dit, vos salaires.

L'équation est donc simple : comment augmenter la rentabilité (la marge) de l'entreprise avec les contraintes liées aux contrats de prestation avec les clients donneur-d'ordre ?

Réponse : en mettant en place une stratégie de « réduction du coût de la structure (entreprise) » par la baisse de la masse salariale.

Pour ce faire, Konecta France doit trouver des « profils » de Responsable des Ressources Humaines qui n'aura pas d'état d'âme pour se « salir » les mains à faire cette basse besogne tout en prenant soin de faire du nettoyage de salariés en licenciement individuel, démission, inaptitude, fin de période d'essai, etc....sans jamais respecter les dispositions légales.

Cette pratique managériale contestable a été mise à l'œuvre au sein de CRM08 de 2020 à 2023 avec ce bilan : effondrement des effectifs de 260 à moins de 100, baisse des acquis sociaux, baisse du chiffre d'affaires, augmentation des licenciements individuels, augmentation de l'absentéisme, augmentation de la souffrance au travail, augmentation des démissions pour motif de conditions de travail inhumains, menace sur la pérennité de la survie de l'entreprise.

Conséquence : Konecta France s'est dit « tiens ! si on ne mettrait pas notre cost-killer sur d'autres CRM ? à la vue des résultats sur les économies réalisées ?! »

Avec la pression du rouleau compresseur Konecta basé en Espagne avec des ambitions pour la France (augmentation du CA), Konecta France a effectivement envoyé ce « tueur de coût » au sein de CRM13 et CRM71 et CRM72 où une majorité des organisations syndicales, pour ne pas dire à l'unanimité, ont été stupéfaits des méthodes de ce HRBP sur le fond et la forme et qui détruit indéniablement le peu de dialogue social qui existait auparavant.

Pour vous en convaincre voici des exemples sur ces entités :

Sur CRM72, ce HRBP « a réellement pris ses fonctions de RRH intérimaire le 13 juillet 2023 et depuis le 23 octobre 2023 notre nouvel RRH est arrivé sur CRM72. Dès le début de sa prise de fonction sur CRM72, le dialogue social est très compliqué. Le CSE lui envoie des mails et attend plusieurs jours pour avoir un retour et lorsqu'il ne répond pas, prétexte que le mail est arrivé dans ses spams. Différents élus lui adressent même un hangout ou essaient de l'appeler mais cela reste sans réponse de sa part.

Celui-ci ne transmet pas de documents en amont des préparatifs du CSE et même lors de la réunion ordinaire du CSE, encore aujourd'hui les secrétaires de l'instance attendent les documents de la réunion CSE de

septembre. A plusieurs reprises, l'instance du CSE a demandé des réunions extra du CSE sur différents sujets importants et il n'a pas estimé que ça valait la peine de répondre favorablement à la demande. Aujourd'hui, il n'est plus le président de l'instance mais reste le HRBP qui chapeaute le nouvel RRH et les élus SUD CRM72 sont inquiets sur les pratiques et la politique sociale du groupe, en laissant ce HRBP agir ainsi sur les différentes filiales du groupe. »

Sur CRM71, ce HRBP a dit en CSE que « si la direction ne vous augmente pas c'est qu'elle estime que vous ne valez pas plus ! » et « nous avons fait des efforts pour vous augmenter suite aux différentes augmentations du SMIC » ou encore « les salariés pénalisent les comptes de l'entreprise ». A la vue de son attitude en NAO, une grève illimitée commence depuis la fin de la semaine dernière.

Sur CRM13, les partenaires sociaux estiment qu'il y a un « abus de pouvoir, [il] n'a pas voulu payer les subventions au CSE, non-respect de la réglementation des élections professionnelles, non-respect des accords d'entreprise, irrespectueux, ignore les mails des IRP et des fédérations, bafoue les droits des salariés avec des licenciements abusifs, détruit le dialogue social en ne voulant pas consulter ni écouter les partenaires sociaux ... [la] liste non exhaustive » ou encore « nous n'avons pas eu de PV de désaccord aux NAO 2021. A date, nous n'avons pas entamé les NAO 2022, ni les 2023 [...] Monsieur souhaite décaler les élections sans accord des élus locaux »

Encore combien de temps la direction de Konecra France va couvrir ses agissements ?!

*N.B. : HRBP « ~~Human~~-Ressources Business Partner »

