

Le CE du 07 décembre était une réunion extraordinaire consacrée à la filialisation de Car*Base. Il s'était fini sur une note fortement désagréable : le Président du groupe avait tenté de faire pression sur la CGT pour qu'elle renonce à organiser la contestation du PSE par les salariés licenciés. Cela n'a absolument pas eu l'effet escompté. Bien au contraire, plusieurs salariés qui hésitaient à se lancer dans cette procédure ont pris la décision de le faire après avoir eu connaissance de cette démarche ! Le CE du 15 décembre s'est donc ouvert par la lecture d'une déclaration préalable de la CGT, que nous joignons à la présente communication.

Premier bilan

Après cette « introduction » un peu tendue, M. Tordjman a brossé devant le CE un tableau des actions entreprises depuis son entrée en fonction, ainsi que les prochaines étapes. Sans entrer dans tous les détails, il a notamment rappelé :

- le recrutement d'un nouveau DG, Loïc Delobelle, et d'un DRH, Gilles Genet qui était présent dans l'entreprise depuis déjà quelques jours,
- des recrutements au commerce également : deux déjà réalisés, d'autres en cours,
- la mise en place d'un reporting hebdomadaire des membres du Comité de Direction, lequel se réunit toutes les deux semaines, pour analyser les résultats et le business,
- des rencontres avec de nombreux clients (en priorisant ceux sur lesquels sont identifiées des difficultés ou des actions urgentes),
- la mise en route de partenariats dans des domaines jugés stratégiques comme le Digital et le Cloud,
- la préparation du budget 2017, qui sera présenté par le nouveau DG,
- le déménagement réussi à La Défense (sur ce point, nous avons émis des réserves, puisque le chantier se poursuit malheureusement autour de certains collègues).

Prochaines étapes

Pour les prochaines étapes, il a annoncé :

- la mise en place d'une présentation de l'entreprise et de la stratégie - nous avons demandé qu'elle ne soit pas qu'à destination des clients mais également qu'elle soit présentée aux salariés,
- le retour à une organisation par agences (sites) et plus par divisions,
- le bouclage du recrutement de responsable d'agences au niveau commercial,
- des recrutements sur les technologies à développer (Digital par exemple),
- une intensification du commerce (« l'entreprise ronronne »),
- la mise en place de la nouvelle stratégie, basée sur nos savoir-faire mais avec l'introduction de nouvelles offres,
- le démarrage du budget dans des conditions normales (un budget construit pour être atteignable – enfin !),

- une présentation début janvier de ce budget aux commerciaux et responsables d'agences,
- la mise en place d'une visite mensuelle aux salariés en mission en clientèle.

Des difficultés ont également été abordées :

- Les problèmes de communication sont évidents et doivent être corrigés ;
- Le 4^{ème} trimestre devrait être proche de l'équilibre, le premier de 2017 devrait être en « équilibre + » (une expression que nous connaissons déjà mais qui ne s'est pas encore réalisée) ;
- Le référencement de COVEA a été perdu – des actions sont en cours ;
- Des départs, encore, et notamment de salariés en mission, sont à venir.

L'avis de la CGT

Il va de soi que nous attendons de voir les choses se concrétiser pour juger. Néanmoins, nous notons un changement aussi bien dans le ton et la qualité de l'échange que sur le fond. Nous n'avons jamais vu l'ancienne direction annoncer une difficulté avant qu'elle ne soit survenue – en fait, ce n'est qu'à la lecture des chiffres (toujours reçus très tardivement) ou lorsque nous avons interpellé la direction après avoir appris les choses sur le terrain qu'elles étaient discutées.

Voir une direction annoncer un déréférencement et ne pas chercher à nier l'importance de cet événement est – paradoxalement – une excellente nouvelle. Si la direction peut aborder les relations avec les représentants du personnel sur une base plus transparente, on peut espérer qu'elle saura les écouter. Combien de fois nos alertes sur des difficultés dans l'entreprise ont-elles été rejetées par la direction, qui n'a rien fait pour les traiter ?

Nous avons insisté sur la nécessité pour la nouvelle direction de communiquer vers les salariés. C'est indispensable pour modifier l'état d'esprit général et arrêter enfin l'hémorragie qui menace l'existence même de la société. Nous sommes également revenus sur la nécessité d'un management basé non plus sur la terreur mais sur l'écoute, la confiance et la responsabilité. Il s'agit là d'un changement culturel profond. La nouvelle direction affirme son accord avec cette conception. Là encore, les prochaines semaines, les prochains mois seront cruciaux pour engager une nouvelle dynamique.