Pour les miracles, prévoir un délai

Nous vous faisions part, après le CE de décembre 2016, d'un certain nombre d'annonces faites par la direction. En particulier, le budget était présenté comme « prêt » mais nous devions attendre l'arrivée du nouveau DG pour en prendre connaissance : il s'agissait de lui laisser le temps de s'installer et d'y imprimer sa marque.

Deux mois plus tard, lors du CE de février 2017, nous avons été surpris d'entendre le Président annoncer la présentation du budget pour… le mois prochain. Face à nos interrogations, il a mis en avant la découverte de choses qui lui auraient été cachées par la direction précédente et l'administrateur… pourtant, on nous avait affirmé que le diagnostic était parfaitement clair. Décidément, malgré les discours, les directions semblent avoir le plus grand mal à écouter leurs salariés. En effet, ce n'est pas depuis deux mois, mais bien avant que nous alertions la direction et l'administrateur judiciaire sur des opérations visant à « habiller la mariée ». La CGT avait même alerté le repreneur potentiel puis le Tribunal de Commerce sur ce point lors de l'audience qui a validé le plan de continuation. Le Président a également reconnu que le PSE n'avait pas eu le résultat escompté puisque les frais fixes de PITS sont nettement plus élevés que les 13 % correspondant à la proportion idoine pour notre type de société.

Des résultats contrastés

La direction a annoncé un chiffre d'affaire en retrait par rapport aux prévisions mais un résultat conforme aux prévisions. N'ayant pas de budget, nous devons la croire sur parole. Mais lorsque les élus ont demandé des explications sur ce petit tour de force, celles-ci sont restées assez floues. On nous a annoncé des efforts d'économies « partout » (mais sans grand-chose de précis), un travail pour accélérer l'encaissement des factures (ce qui améliore la trésorerie mais pas les résultats) et pour facturer plus vite (ce qui améliore le résultat à court terme et pourrait expliquer la performance de janvier mais n'a pas d'effet sur le long terme : ce qui est facturé plus tôt en janvier ne le sera pas une deuxième fois dans les mois qui suivent). Le nombre d'inter-contrats, particulièrement en région parisienne, a nettement baissé en janvier. Mais lorsque nous avons noté que nous revenions au niveau de décembre (malgré plusieurs ruptures conventionnelles), la direction n'a pas eu l'air d'apprécier notre manque d'enthousiasme.

Au final, l'entreprise se retrouve face à une situation économique toujours difficile. Le niveau de la trésorerie baisse sérieusement, alors que l'encours factor est stable, et donc augmente en proportion de l'encours client.

La direction explique que les actions engagées ne donnent pas encore tous leurs effets. Nous ne contestons pas le fait que la mise en place d'une nouvelle équipe de direction a pris du temps, ni l'implication de cette nouvelle direction pour redresser l'entreprise. Par contre, les élus ont rappelé la nécessité de communiquer envers les salariés. En décembre, nous le disions déjà : si certaines mesures ne peuvent pas donner d'effet immédiat, il est par contre impératif, particulièrement dans un contexte où le flux de départ de l'entreprise reste très élevé, que la direction explique ce qu'elle fait pour freiner cette hémorragie et gagner le temps nécessaire.

La confiance des salariés est sans doute ce qui manquait le plus à la précédente direction. Nos nouveaux dirigeants doivent comprendre qu'il est nécessaire de reconstruire une confiance, et que celle-ci ne peut se baser que sur un langage de vérité.

C'est avec cette confiance qu'elle pourra acheter cette ressource vitale : le temps dont elle a besoin pour réaliser ce petit miracle que sera le redressement de notre société.

DP Ile de France, quand la CFDT dérape

Un compte-rendu de la dernière réunion des DP d'Ile de France a été diffusé par la CFDT, dont le propos semblait être de vilipender la CGT. Nous ne souhaitons pas le reprendre dans sa totalité. Nous regrettons juste que dans leur zèle, les rédacteurs de ce « flash » aient tenté de tirer parti d'une situation relativement banale.

Il arrive, certains mois, que les DP aient peu de questions (hormis les questions récurrentes sur les effectifs et le niveau des inter-contrats). Est-il pour autant nécessaire de meubler en recyclant le bon travail de deux élus du CHSCT (l'un CGT, l'autre CFDT) concernant les locaux de Courbevoie en « question DP » (en diffusant une version obsolète et erronée de leur document de travail rebaptisé « tableau de bord » des « DP CFDT ») ?

Les instances représentatives du personnel doivent être respectées, et pas seulement par la direction.

Plus grave : comment peut-on à la fois co-rédiger et adopter lors du CHSCT la résolution qui met fin à une procédure en actant le plan d'action de la direction, puis condamner cette procédure qui énoncerait des faits « *inexacts, imprécis voire mensongers* » ?!

Est-il également nécessaire d'appeler les salariés à se mettre en danger en boycottant leur EAD alors que sur proposition des élus CGT, la direction avait accepté qu'en cas de difficultés à mener correctement l'entretien avec le nouvel outil SIRH, les managers passent en version papier, avec pour objectif de réaliser dans tous les cas un véritable EAD.

Mais il y avait au moins un aspect positif dans ce « flash CFDT » : il a fait sourire beaucoup de salariés parisiens. Par les temps qui courent, ça ne se refuse pas !