



Le droit d'alerte

Description

Le 02 mai 2022

Monsieur le Directeur Général,
Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Depuis le début de l'année, nous vous avons alerté plusieurs fois sur la Qualité de Vie au Travail de nos collègues, notamment du au manque d'effectif.

Pour rappel :

- **Droit d'alerte** du 17 février
- **Plateforme NAO** du 11 mars
- **Déclaration préalable au CSEC** du 30 mars

Nous avons réuni une partie de notre section syndicale la semaine dernière et plus de 35 sites étaient présents, le constat perdure et s'amplifie :

Il y a un réel manque d'effectifs dans les métiers du Back Office.

La situation actuelle vous a contraint à un plan d'économie légitime.

La décision de ne pas embaucher et d'être vigilants aux remplacements a été prise au 1er degré par beaucoup de vos directeurs.

Dans tous les sites, le manque d'effectifs est criant et l'excuse prise est votre interdiction d'embauche !

Par exemple, un CDI 35h en longue maladie n'est pas remplacé malgré une équipe stock déjà en

souffrance. De plus, de nombreux départs ne sont pas remplacés, même 1 pour 3 !

Le mois de mai risque d'être très dur pour les équipes avec les habituelles prise de congés.

Pour rappel nous prônons :

- « *un vendeur heureux est un vendeur qui court* »
- « *un Équipier Client heureux est un Équipier Client qui ne court pas* »

ces maximes faisant écho avec la phrase de Thierry Mulliez :

« Un salarié heureux fait des clients heureux ... ce qui rend heureux les actionnaires ! »

Nous vous demandons donc de communiquer dans tous les sites afin de permettre à minima le remplacement des salariés absents et / ou partis de l'entreprise.

L'équipe CFTC Boulanger peut comprendre que la situation est compliquée mais pas au détriment des équipes du Back Office.

Cette situation complique d'autant plus le test de Mise En Situation des nouveaux métiers, qui ne peut être concluant avec un tel manque d'effectifs dans le Back Office.

Nous profitons aussi de ce courrier afin de vous sensibiliser sur la difficulté du maintien du télétravail et de la mise en oeuvre du flexoffice au niveau du Hub.

Ces projets impactent directement le bien-être des salariés et contribuent grandement à leur anxiété.

Il faut impérativement une vision globale et permettre aux salariés impactés un accès au télétravail et traiter globalement le sujet du flexoffice avec les représentants du personnel.

L'arrêt annoncé du télétravail est incompatible avec le projet flexoffice du Hub 3.0 ne permettant pas un retour à 100 % des équipes.

Nous demandons que le motif du refus du télétravail doit être impérieux et non soumis au bon vouloir d'un supérieur hiérarchique.

A ce jour, rien ne justifie le retour à 100% en présentiel, et pour autant, 3 directions l'ont demandé à leurs équipes (l'offre, le digital et la relation clients).

La grogne est très importante et les collaborateurs ne comprennent pas ce qui se passe.

Je vous rappelle que le télétravail apporte aussi une réponse écologique et du pouvoir d'achat des

personnes du Hub, en limitant les transports.

En ce qui concerne le flexoffice, nous devons notamment anticiper les problèmes des salariés qui traitent beaucoup de documents (ou produits ou échantillons), a bitcoin mixer les salariés ayant des contre-indications médicales, les salariés ayant des horaires décalés ...

Nous devons sécuriser et rassurer les salariés sur ces points afin d'arrêter / stopper des tensions entre les services qui sont déjà existantes

L'équipe CFTC Boulanger compte sur vous et votre bienveillance,

Nous restons à votre disposition pour en discuter et trouver des solutions.

Pour l'équipe CFTC Boulanger,

Richard CAMPILLO
Délégué Syndical Central

Ps/ le fichier en Pdf ci-dessous pour affichage et diffusion

[cftc-boulanger.fr_flashcom_lettre_droit_dalerte_baisse_effectif_et_TT_hub 2 mai 2022](https://cftc-boulanger.fr_flashcom_lettre_droit_dalerte_baisse_effectif_et_TT_hub_2_mai_2022)

CFTC Boulanger