



## Préambule Csec du 23 novembre 2022

### Description

Madame la Présidente du Comité Sociale Économique Centrale,

Depuis cet été, nous vous avons alerté de nombreuses fois concernant notamment le mal-être de nos collègues. Nous avons, *notamment*, rencontré notre Directeur Général à plusieurs reprises, nous vous avons alerté lors du CSE Central début septembre, puis lors du Comité de Groupe d'octobre.

A ce jour, nous pouvons noter :

- une nouvelle organisation commerce,
- des promesses d'embauches de 1500 salariés,
- un calendrier avancé des Négociations Annuelles Obligatoires,
- une écoute de l'encadrement via une enquête sociale dédiée,
- une prise de parole de notre directeur général la semaine dernière.

**Mais nous restons en attente ...**

**« les promesses n'engagent que ceux qui les reçoivent »**

- **Les embauches de renfort** sont légitimes mais quid des embauches en CDI, quid des nombreux CDD qui restent en précarité, quid des nombreux temps partiels non souhaités ! Un CDD, temps partiel à 25 heures ne doit pas être la future norme d'embauche !
- **Quid du pouvoir d'achat**, notamment pour certains cadres qui n'ont pas bénéficié d'augmentation à l'aune du principe d'enveloppe individuelle, depuis longtemps, dans une période d'inflation galopante !
- **Quid de la mise en place du Compte Epargne Temps**, qui faisait parti du Contrat Social 2022 négocié lors des NAO, et dont la première paritaire de négociation ne nous donne peu d'espoir de mise en œuvre !
- **Quid du test de « Mise En Situation »** cette nouvelle organisation de nos magasins a été complètement dévoyés du projet initial ... Quid de la situation des salariés dont l'avenant se termine fin décembre ! Nous demandons un arrêt de ce test et une évaluation de la situation de nos collègues.
- **Quid de l'organisation « Cap 50 », « Steel »** qui sont déployés sans explication et sans contrôle ! Comment accepter un système de rémunération avec des objectifs fluctuants laissé à la bonne

appréciation des Directeurs de Site !

- **Quid du projet cuisine** sur un déploiement d'un parc de 100 magasins avec les moyens associés ... Nous assistons à la fermeture annoncé de plusieurs sites et par le départs de concepteurs cuisines.
- **Quid de l'absence de générosité vis à vis des salariés** ... le « non » (re)deviens la règle à toutes les questions. Pourquoi oublier nos Valeurs et rester uniquement sur la loi. Quels risques encourent l'entreprise à permettre aux salariés volontaires de travailler 42h les semaines de fortes activités commerciales afin d'augmenter leurs pouvoirs d'achats. De même pour une organisation de travail sur 4 jours qui permettrait à certain de réduire leurs stress de déplacements.
- **Quid de l'absence de visibilité des collaborateurs sur leur avenir professionnel**, sur l'absence d'attribution de niveau-échelon avec des excuses de plus en plus créative par exemple « tu es à temps partiel on ne peut pas t'augmenter » ... « je viens d'arriver depuis peu, je ne te connais pas » !
- **Quid de la prise en compte d'un NPS collaborateurs** au plus bas avec une chute de 25 points en moyenne sur septembre. Un indicateur qui malheureusement nous donne raison sur la détresse de nos collègues qui malgré tout arrivent à maintenir un NPS client de haut niveau. Quels sont les plans d'actions autre que des punitions collectives suite à des notes en baisse !
- **Quid de l'absence de communication positive** de la part de trop nombreux encadrants à la veille de notre marathon commercial de fin d'année.

En conclusion :

- ? Les Directeurs Régionaux sont « challengés » par les critères économiques,
- ? Les Développeurs de Performances sont « challengés » par les critères économiques,
- ? Les Directeurs de Magasins sont « challengé » par les critères économiques,
- ? et même les Responsables Régionaux des Ressources Humaines le sont !!
- ? Qui est animé par le social !!!!! Quels sont les rôles de nos RRH ?

**Nous maintenons donc notre alerte sur la perte de valeur et les alertes sur la Qualité de Vie au Travail. L'équipe CFTC sera comme toujours responsable et maintiendra sa vigilance auprès des salariés pour permettre la pérennité de notre entreprise en retrouvant les valeurs auxquels nous sommes attachés.**

Nous vous demandons donc des réponses à nos questions en préambule à ce CSE Central. **L'équipe CFTC** restant à votre disposition pour évoquer ces différents points.

Merci de **REMERCIER ET RÉCOMPENSER VOS ÉQUIPES POUR LA FIN D'ANNÉE** comme l'indiquait la communication de l'entreprise à nos clients début novembre. Il est grand temps de faire notre cette maxime également pour vos salariés.