

la cgt solocal interférences

[Bulletin d'information du syndicat CGT Solocal – Octobre 2024 N°58]

Le nouveau PDG a donné le ton lors du webcast de septembre : pas de changement jusqu'à la fin de l'année mais du travail, du travail, du travail et... avec une « *intolérance de la médiocrité dans le travail* ».

Mais Monsieur Levy qu'avons-nous fait jusqu'à maintenant ?

Malgré les nombreuses directions successives et les directives pas toujours cohérentes, **les salariés n'ont jamais cessé de travailler et de s'adapter aux multiples réorganisations.** Y a-t-il eu du changement ? Non. Qui ont été les médiocres ?

Monsieur Levy souhaite « *simplifier notre organisation, nos modes de fonctionnement et adopter une culture d'entreprise qui place le client au cœur de toutes les préoccupations et actions de Solocal. Une culture qui valorise l'effort, le travail, la collaboration et récompense l'efficacité et la performance.* »

La CGT Solocal, toujours à vos côtés, entend partager avec vous quelques réflexions sur la nouvelle ère qu'entame notre entreprise.



Simplification de nos modes de fonctionnements ? Simplifier quoi ? L'organisation du travail ? Les outils ? Les deux mon capitaine ! Le SAP est l'exemple type de l'outil low-cost acheté trop cher et qui a dégradé notre vie au travail et a généré des RPS (Risques Psycho-Sociaux).

En plus de ces dysfonctionnements techniques, aujourd'hui plus personne ne veut prendre de décision sans demander d'autorisation à son supérieur hiérarchique... Tout le monde se renvoie la balle, et à votre avis qui trinque ? Encore les salariés, à qui on a enlevé toute autonomie et toute possibilité de prendre des décisions rapides et adaptées aux besoins des clients qui, par ricochet, finissent aussi par trinquer.

Chez Solocal, comme partout, l'Intelligence artificielle (IA) arrive. Cette fameuse IA, qui fait rêver nos dirigeants, imaginant déjà l'homme et la machine collaborer harmonieusement dans ce nouvel eldorado numérique afin d'engraisser les actionnaires. L'IA, selon eux, ferait

maintenant partie intégrante du monde du travail et aurait la capacité d'aider les entreprises à rester compétitives.

Que du bonheur !

Il se gardent bien de reconnaître que les avancées de l'IA progressent plus vite que les études censées analyser ses effets afin de mesurer les risques qui pèsent sur les salariés et le monde du travail (opacité, surveillance exacerbée, menace sur la vie privée, sécurité des données...).



Rien d'inquiétant ? Et les risques

“démocratiques” qui émergent, tels que la désinformation, les atteintes au droit de propriété intellectuelle, les dérives d'éthique, la manipulation et la dégradation de la formation et de l'apprentissage humain.

La CGT reste elle sur sa priorité de redonner du sens au travail dans le respect des femmes et des hommes qui font vivre notre entreprise et refuse cet acharnement à développer des taux de productivité exponentiels au détriment de notre qualité de vie au travail !

La question n'est pas de savoir si l'on est “pour” ou “contre” mais de s'interroger sur les finalités de l'IA. L'enjeu est de ne pas laisser l'innovation technologique au seul marché, mais de la piloter pour le progrès humain, social et environnemental.

Cela implique une réflexion multiple où les salariés, soit la principale richesse de l'entreprise, doivent être consultés pour effectuer des choix démocratiques et collectifs.

Alors simplification et avancées technologiques, d'accord, mais sans oublier de redonner du sens au travail dans le respect des femmes et des hommes qui font vivre notre entreprise.

Mettre le client au centre ? Chiche ! Cela fait plus de 10 ans qu'on l'entend. Si les salariés ne travaillent qu'avec cet objectif depuis bien longtemps, des décennies dirions-nous... depuis 1895 ! les injonctions parfois contradictoires des directions successives et la mise en place de process sans cesse modifiés n'aident pas. **A privilégier la cadence à la qualité, les salariés rencontrent un problème éthique, car ce qu'on leur demande de faire va trop souvent à l'encontre des intérêts du client.** Et ce n'est pas faute de l'avoir dénoncé maintes fois. Alors aujourd'hui, nouveau départ ? Aurions-nous été si mauvais jusque-là ? Pour nous à la CGT, ce n'est pas la qualité du travail et l'investissement des salarié qui font – ou ont fait - défaut pour continuer de « mettre le client au centre ». **Il conviendrait de se pencher sur les indicateurs de performance, les charges de travail et la reconnaissance au travail.**

Renouer avec la croissance. La croissance sera au rendez-vous si les dirigeants de l'entreprise donnent les moyens aux salariés de travailler sereinement, avec des outils nécessaires et performants et favorisent « l'envie » plutôt que le « dépit ».

Culture d'entreprise, valorisation de l'effort, du travail. La culture d'entreprise c'est nous ! Nous en sommes la vie quotidienne, la pérennité... Mais comment valoriser l'effort et le travail accompli en voulant rogner sur les droits acquis ? **L'entreprise appartient aux salariés !**

La direction a dénoncé la convention d'entreprise de Solocal. Celle-ci cessera de s'appliquer au 30 novembre 2024, ainsi que toutes les dispositions plus favorables pour les salariés que celles de la convention collective de la publicité. Congés ancienneté, primes, indemnités, etc. pourraient passer à la trappe.



Nous avons encore la possibilité de garder nos conquies sociaux, voire d'en obtenir de nouveaux. La première réunion de négociation est prévue le 31 octobre prochain. En exprimant fortement nos désaccords nous pouvons encore infléchir les décisions patronales qui ne visent qu'à nous priver de nos droits au risque d'un recul social douloureux.

Redonner confiance aux salariés. Les salariés voient leurs conditions de travail se dégrader année après année et sont dans l'incertitude quant à l'avenir de l'entreprise. Les directeurs généraux se succèdent, mettant un terme aux décisions de leurs prédécesseurs. Ils mettent en place de nouvelles stratégies, bousculant à chaque fois les process de travail, ce qui nuit à la qualité de travail des équipes, sédentaires ou commerciales. Ils désorganisent l'entreprise sans justifier explicitement le bien fondé de leurs choix, ne se remettent en cause et surtout ne prennent en compte les multiples alertes des représentants du personnel sur les conséquences de leurs décisions.

Depuis le LBO de 2006 et la "création" de son endettement, les modifications structurelles se succèdent : création des BU, suppression des BU, restructurations de services, fermetures des agences en régions... aucune stratégie pérenne n'est mise en œuvre ! Trop de dirigeants sont venus avec des visions court-termistes, ne servant parfois qu'à servir leur intérêt personnel. La nouvelle direction doit apporter une vision globale à long terme qui redonne de l'élan à toutes et tous.

La CGT demande à cette nouvelle direction de veiller à la non-dégradation des conditions de travail, à redonner du sens au travail et à revenir sur la formation en présentiel des salariés reprenant leur travail après une absence de longue durée. C'est en créant les conditions d'un dialogue social transparent et fiable et en faisant preuve de reconnaissance, notamment sur le bulletin de salaire, que la confiance et l'énergie positive regagnera du terrain sur nos lieux de travail.

Notre entreprise est le premier acteur français du marketing digital et le premier partenaire des entreprises locales, des grandes enseignes et des collectivités. Elle compte d'excellents commerciaux, un service clients ultra-efficace, des créatifs et des développeurs à la pointe, des salariés expérimentés et des nouveaux qui ne demandent qu'à apprendre. Cette force commune est inébranlable si elle reste unie. Et c'est elle qui, dès aujourd'hui, doit décider de son avenir.

Culture d'entreprise, valorisation de l'effort, du travail. La culture d'entreprise c'est nous ! Nous en sommes la vie quotidienne, la pérennité... Mais comment valoriser l'effort et le travail accompli en voulant rogner sur les droits acquis ?

Pour la CGT, cette valorisation passe d'abord par des augmentations salariales, à minima à hauteur de l'inflation pour éviter la paupérisation du personnel. Mais comme vous l'avez constaté, les négociations salariales 2024 n'ont rien donné. Aucune augmentation générale et, selon les écrits de Monsieur Levy dans son Bloc-Notes du 24 octobre, rien non plus en 2025, et ce, au mépris des négociations annuelles obligatoires (NAO) de l'année prochaine !

Ce sont nos droits et nos salaires qui sont malmenés et fragilisés. Vous pouvez compter sur la CGT Solocal pour se battre dans l'intérêt de toutes et tous, et avec toutes et tous.

Elise Causeur, élue au CSE et trésorière du CSE

Blandine Lombart, élue suppléante au CSE

Audrey Simonin, secrétaire générale du syndicat Cgt Solocal

Hélène Ganchou, membre de la Commission des Affaires sociales du CSE et du Comité de Solidarité

www.cgt-solocal-pagesjaunes.org

secretariat.cgtsolocal@gmail.com

