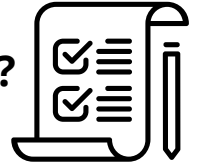


## A AFFICHER

Ont répondu au questionnaire  
57,60 % Cadres / 47,50 % A.M



## Que ressort-il de cette enquête ?



### Effectif tous statuts confondus :

**2477 dont 533 agents de maîtrise et 132 cadres**

**Ont répondu 57.60% de cadres et 47.50% d'A.M**

Nous tenons à remercier les salariés de l'encadrement MEDIREST que nous représentons.

Vous avez été nombreux à répondre à cette enquête qui a été lancée du 4 au 22 décembre 2023 par l'ensemble de vos élus du CSE MEDIREST.

Les réponses que vous avez apportées sont évidemment en phase avec ce que la CFE CGC fait remonter à la direction depuis Juillet 2022, oralement et avec courriers de droits d'alertes et tracts.

**TEXTE D'INTRODUCTION CFE CGC**  
lors de la réunion CSE MEDIREST DU 20 Mars 2022  
Lecture faite à l'attention de Renaud COURTEL, Directeur Général &  
Aurora ARMANDON, Directrice des Ressources Humaines

Bonjour à toutes et à tous,  
Nous, élus CFE CGC, souhaitons partager, une nouvelle fois, avec vous, notre inquiétude, tant pour les équipes sur sites, que pour l'ensemble des fonctions supports.

**La situation est grave !**

Nous sommes inquiets quant à leurs conditions de travail actuelles, la pression d'un budget trop ambitieux encore et encore et de ce fait marginalisant les pénalités dans l'obtention de leur part variable, les demandes d'économies MAPA, l'interdiction d'avoir recours à l'externalisation à fin mars, les dysfonctionnements MATRIX, le manque de fiabilité des résultats qui en découlent, etc., etc.

Aujourd'hui encore, une majorité de vos équipes reste fidèle et continue à faire son job, dans des conditions compliquées, qui les affectent tant physiquement que psychologiquement, depuis des mois.

**Vos équipes ne doivent en aucun cas subir la pression liée à un budget, qu'il ne peuvent pas maîtriser !**

Aujourd'hui, NOS collègues, VOS salariés, ont l'impression d'être devenus, du jour au lendemain de **moyens collaborateurs !!!**

Ayez conscience, que ceux qui gèrent la richesse de l'entreprise, sont les salariés, et non les actionnaires ! Vos collaborateurs investissent leur temps, leur énergie, vous apportent leur savoir-faire, leur compétence, leur professionnalisme, au détriment de plus en plus souvent, trop souvent, de leur vie privée !

Nous demandons à la Direction :  
Qu'elle puisse mettre en place des plans d'actions visant à préserver la santé de ses salariés  
AUSI MANAGEMENT qu'elle est capable de mettre en place des plans d'actions visant à chercher et à faire des économies.

Ensemble on Va plus Loin

**PLAN DE CRISE : A QUI LA FAUTE ?**

**STOP DE FAIRE PORTER LA RESPONSABILITE DES MAUVAIS RESULTATS DU GROUPE AUX EQUIPES OPERATIONNELLES PORTEMENT IMPOSÉES AU QUOTIDIEN !**

**STOP DE TOUT METTRE SUR LE DOS DE L'INFLATION !**

La stratégie choisie par le comex (marginalisations tarifaires des tarifs auprès des clients) ne doit pas être imputée aux Responsables d'Établissements, Chefs de secteurs, et Directeurs Régionales !

Notre organisation spécifique vous avait alerté à plusieurs reprises sur ce sujet ! SODOXO et ELBOR ayant été plus réactifs que COMPASS !

La Direction met en place, dans l'urgence, un plan d'action d'urgence, identifiable et saisissable pour pallier à cette erreur. Il est inadmissible d'envoyer les moyens humains (restriction intermédiaire avec baisse de 50% en Juin et Septembre et baisse de 75% en Juillet et Août, gel des embauches CSE, CSE soumis à dérogation) et dépenses alternatives (enveloppe fixe à ne pas dépasser), produits sur dérogation ; de plus en refusant des prestations annexes et en fermant des stands comment développer du chiffre d'affaires ?

On ne peut pas d'un côté envoyer les chefs de secteur au charbon auprès de leurs clients pour faire du Pricing, et de l'autre ne pas donner les moyens aux responsables d'établissements et leurs équipes pour réaliser correctement la prestation commerciale !

Sans oublier FOUIL MATRIX qui ne permet pas d'avoir une vision précise et fiable des résultats depuis sa mise en place !

COMMENT EN SOMMES NOUS ARRIVÉS LA ???

QUE SE PASSE-T-IL EN FRANCE DANS LA GESTION DE NOTRE ENTREPRISE ?

Évolution du Coven de l'Action Compas Group MONDIE sur les 5 dernières années, s'élèvent sur partie très basse !

Ensemble on Va plus Loin

**L'ENCADREMENT : Les Opérationnels et Fonctions Supports CGF AU BORD DU GOUFFRE !!!**

**RAS LE BOL DE SUBIR !**

- Un budget Ambitieux imposé par la Direction dans une conjoncture compliquée, sans avoir consulté au préalable les chefs de secteur et leurs responsables d'établissements.
- L'inflation et les renégociations clients, à répétition.
- La charge de travail colossale depuis la mise en place du nouvel outil de gestion MATRIX, le manque de fiabilité des comptes et ses bugs à répétition.
- Le MAP 4 et les demandes d'économies sur les frais de personnel alors qu'il en manque sur de nombreux sites.
- Gestion de la pénurie de personnel, problèmes de recrutements...
- L'absence de TASK FORCE pour les ouvertures de sites.
- Services Supports noyés, particulièrement les services Rn, comptabilité, mu...

**On ne peut pas imputer la responsabilité des résultats soi-disant catastrophiques à des équipes opérationnelles impuissantes tant les résultats ne sont pas fiables, et le budget insoutenable !**

**Réponse de la direction : réaliser le budget quoi qu'il en coûte !**

Notre Section Syndicale alerte la direction sur :  
Les arrêts maladie, les Burn-outs, les démissions des chefs de secteurs, responsables d'établissements et fonctions supports

Nous demandons à la Direction d'appliquer l'une des 5 règles d'Or rappelée dans la Formation Ethique :  
« La Santé et la Sécurité des collaborateurs sont notre priorité N°1 »  
Et mettre les actions nécessaires en place pour le bien être des salariés !

Ensemble on Va plus Loin

**INQUIETUDE DE L'ENCADREMENT AVENIR SANS VISIBILITE !**

Qu'est-ce que la Direction COMPASS Group France ne nous dit pas !

**CE PLAN NE DELIVRE PAS LES RESULTATS ATTENDUS !**  
La Direction fait-elle les bons choix stratégiques ?

**LA REALITE SUR LE TERRAIN : CE QUE LA DIRECTION GENERALE NE VOIT PAS ! OU NE VEUT PAS VOIR !**

- Factures en retard sur la qualité des établissements, des équipes, de leur encadrement ainsi que les fonctions supports.
- Présence de personnel de maintenance partout, sans jamais être payés, ce sont doublés par leur direction.
- La perte de temps à appliquer et à ce point pour avoir de l'entretien et des produits ce fait au détriment de la gestion des établissements, de la prestation et du matériel clients.
- un encadrement qualitatif et absent de tous les salaires opérationnels, et fonctions supports.
- une pression permanente qui s'appuie sur trop peu de résultats.
- insatisfaction et mécontentement des clients qui ne voient pas le % de restaurations et n'est pas la prestation attendue suite de produits de la ligne.
- Mécontentement des clients (produit) la nouvelle campagne de restructuration des prix.
- mise en CF au RT régulière sur les sites, quels que soient les sites, sans remplacement possible pour partie.
- Présence de produits de l'encadrement auprès de leurs équipes, qui ne leur font travail ?
- Services annexes dans les US, surtout les prestations prises au contrat, réduisant la possibilité d'augmenter le CA via des prestations annexes (les clients paient par des tranches extérieures), les responsables de sites ont l'impression de la prestation réalisée à leur convenance !
- Sans oublier (LAGE, MARIAGE) visibilité non prévue et non fiable des résultats depuis sa mise en place !

La Direction est-elle consciente de la casse ?  
Et de la perte de confiance de leurs encadrants ?

- Collaborateurs Agents de Matrice et Cadres régionaux, qui ont vu l'entreprise malgré leur attachement ne se retrouver en réalité pour cause d'épuisement.
- Abandonnement des CSE, des salariés pourtant agrippés aux établissements qui ne se reconvertissent plus dans la politique menée par Compas Group France.
- Perte de clients d'affaires. De plus : la Direction ne respecte pas le Code de Conduite Compas !

Les DR, CSE et Responsables d'Établissements sont devenus des EXECUTANTS !  
La CFE CGC demande à ce que la Direction permette aux encadrants et responsables d'établissements de **RECOUVRER** la responsabilité de leurs fonctions en toute confiance !

Rendez leur "Leur Liberté d'Entreprendre"  
Rendez leur "Leur Autonomie"

Si la priorité de la direction est, comme elle le dit, la santé et la sécurité au travail de ses collaborateurs, que compte faire cette dernière suite aux résultats de cette enquête ?

- La CFE CGC attend des actes concrets conformes aux valeurs du Groupe (Formation ETHIC)
- La CFE CGC demande à la direction d'agir face au désarroi de l'encadrement et de leurs équipes, et de ne plus ignorer les conditions de travail exécrables de ses collaborateurs.

**La direction a su mettre toute son énergie pour mettre en place le plan AGIR pour obtenir des résultats financiers !**

**Il est temps que la direction mette la même énergie dans un plan AGIR pour assurer la sécurité et la santé au travail de ses collaborateurs !**



**Salariés de l'encadrement, faites nous remonter votre situation  
IL EST IMPÉRATIF DE TRAVAILLER, ENSEMBLE, MAIN DANS LA MAIN**



## RETOUR DE L'EXPERTISE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES MEDIREST

		TOTAL CDI 2023	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES
	<b>EFFECTIF</b>	<b>2477</b>	<b>1812</b>	<b>533</b>	<b>132</b>
	Nb de répondants	704	378	283	76
	% de répondants	28,4%	20,7%	47,5%	57,6%
	<b>ACTIVITE DE TRAVAIL</b>				
7	Impression de sous-effectif	73%	79%	68%	64%
8	Temps insuffisant pour réaliser les tâches	74%	73%	75%	82%
9	Charge de travail importante ou trop importante	87%	84%	91%	93%
10	Répartition inéquitable du travail	60%	67%	52%	57%
11	Polyvalence problématique	80%	78%	83%	79%
13	Travail physiquement pénible	74%	85%	68%	38%
14	Matériel inadapté à l'activité	58%	63%	51%	54%
15	Matériel en nombre insuffisant	63%	72%	57%	36%
17	Travail de qualité insatisfaisante	55%	57%	52%	58%
18	Perte de sens au travail	45%	46%	42%	53%
19	Baisse de la qualité du service fourni	84%	81%	88%	93%
	<b>TEMPS DE TRAVAIL</b>				
20	Horaires de travail satisfaisants	58%	63%	65%	67%
21	Conciliation vie privée et vie professionnelle	50%	50%	53%	37%
22	Visibilité suffisante sur le planning	58%	50%	71%	62%
	<b>COLLECTIF DE TRAVAIL</b>				
23	Nombre important de départs	32%	37%	21%	47%
24	Nombre important de salariés absents	35%	39%	27%	41%
25	Remplacement systématique de salariés absents	30%	24%	38%	36%
26	Bonne intégration des nouveaux salariés	55%	49%	65%	54%
	<b>AMBIANCE DE TRAVAIL</b>				
27	Bonne collaboration avec les collègues	82%	76%	88%	92%
28	Bonne collaboration avec le personnel extérieur	58%	54%	60%	68%
37	Bonne ambiance de travail	77%	70%	87%	79%
38	Dégradation des relations de travail sur la dernière année	76%	75%	74%	87%
	<b>COMMUNICATION &amp; INFORMATION</b>				
30	Bonne communication / transmission d'informations avec les collègues	78%	65%	91%	92%
31	Bonne communication / transmission d'informations de l'entreprise	53%	48%	59%	54%
32	Bonne communication / transmission d'informations lors d'événements majeurs	25%	23%	28%	32%
	<b>RELATIONS AVEC LA HIERARCHIE</b>				
33	Bonnes relations avec la hiérarchie (gérant/responsable direct)	83%	76%	91%	93%
34	Bonnes relations avec la hiérarchie (chef de secteur, RH/DR)	77%	71%	82%	89%
35	Prise en compte des problématiques (hiérarchie directe)	46%	32%	62%	64%
36	Prise en compte des problématiques (RH/DR, chef de secteur)	34%	25%	38%	65%
39	Bonne gestion des situations conflictuelles	50%	39%	61%	70%
	<b>RECONNAISSANCE</b>				
40	Reconnaissance sociale (remerciements)	29%	22%	35%	36%
41	Reconnaissance financière (primes et salaires)	14%	13%	15%	20%
49	Reconnaissance de la dimension personnelle	23%	20%	29%	21%
	<b>GESTION PROFESSIONNELLE</b>				
43	Possibilité d'évoluer au sein du Groupe	40%	29%	49%	58%
44	Autonomie organisationnelle	67%	57%	74%	91%
45	Autonomie décisionnelle	58%	53%	64%	74%
46	Compétences nécessaires	92%	90%	95%	96%
47	Possibilité de développer de nouvelles compétences	44%	32%	54%	66%
	<b>ENGAGEMENT DES SALARIES</b>				
48	Confiance en l'avenir du métier au sein de l'entreprise	29%	29%	32%	24%
50	Motivation des salariés par leur travail	28%	24%	34%	32%
51	Engagement favorisé par l'établissement / service	31%	25%	40%	34%
	<b>BIEN ÊTRE</b>				
52	Bien ou très bien	36%	37%	36%	28%
52	Pas bien voire pas bien du tout	54%	58%	51%	55%
52	Né se prononce pas	10%	7%	13%	17%