

A AFFICHER

Que ressort-il de cette enquête ?



Ont répondu au questionnaire 40,31% de cadres et 36,70% d'A.M



Effectif tous statuts confondus :

2581 dont 567 agents de maîtrise et 325 cadres

Ont répondu 40.31% de Cadres et 36.70% d'A.M

Nous tenons à remercier les salariés de l'encadrement SCOLAREST 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 SCOLAREST.

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.

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 des Directions Régionales et Siège de Marseille et Orléans.

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 insupportable les pénalisant dans l'obtention de leur part variable, les demandes d'économies MAPA, l'interdiction d'avoir recours à l'intérim jusqu'à fin mars, les dysfonctionnements MATRIKX, 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'ils ne peuvent pas maîtriser !

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

Ayez conscience, que ceux qui génèrent 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, 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 AUSSI RAPIDEMENT 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

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

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

La Direction met en place, dans l'urgence, un plan d'action **dispositif, tolérable et soutenable** pour pallier à cette erreur. Il est **indépassable** d'enlever les moyens humains (restriction Interim avec baisse de 50% en Juin et Septembre et baisse de 75% en Juillet et Août, gel des embauches CGC, CSE soumis à dérogation) et dépenses alternatives (enveloppe fixée 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 **FOUR MATRIKX** 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 MONNET sur les 5 dernières années.

C'est bien se parler très bien !

Ensemble on Va plus Loin

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 MATRIKX, 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 y a un 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, mub...

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 insupportable !

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

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

Mépris tous les efforts fournis par les équipes opérationnelles, suite aux conclusions de plus AGIR imposées par la direction - Initiative - 100%.

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 VOIT PAS VOIR !

- **Traçabilité et preuve** : la qualité des établissements, des équipes, les bons encadrements ainsi que les meilleurs supports,
- **gestion de personnel**, de maintenir postes vacants sans jamais depuis des mois,
- **l'encadrement**, au front ou qualitatif, proche de leurs équipes, face à leurs clients, ce sont **devenus** par leur direction,
- **la perte de temps à appliquer** et à se **autour** pour avoir de l'intérêt et des produits ou fait au détriment de la gestion des établissements, de la prestation et du relationnel clients,
- **un encadrement qualitatif et proche** de tous les salariés opérationnels, et fonctions supports,
- **une pression permanente** qui s'appuie sur trop peu de résultats,
- **insupportabilité et insupportabilité** des clients qui ne acceptent les % de renouvellements et ont pas la production attendue suite de produits ou de bon,
- **maintenement des clients** (produit) la nouvelle campagne de requalification des prix,
- **mise en CF ou BT** (obligés) sur les sites, quels que soient les sites, sans remplacement possible par ailleurs,
- **Précision de parole** de l'encadrement auprès de leurs équipes, que les liens leur tissent ?
- **Discipline** appliquée dans les 100% (réaliser) les prestations prévues au contrat, **réduisant** les possibilités d'augmenter le CA ou des prestations annexes (les clients paient par des tranches entières), les responsables de sites ont **100%** de la production allouée à leur secteur !
- **Sans oublier (MISE A JOUR) visibilité** non présente 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 encadrements ?

- Collaborateurs Agence de Marketing et Cadres régionaux, qui ont vu l'entreprise malgré leur attachement et se retrouvent en réalité pour cause d'épuisement,
- **démotivation** des CGC, des salariés pourtant agrippés aux obligations qui ne se reconvertissent plus dans la politique menée par Compass Group France,
- **Perte de clients**, **De plus : la Direction ne respecte pas le Code de Conduite Compas** !

Les DR, CGS et Responsables d'Établissements sont devenus des EXECUTANTS !
La CFE CGC demande à ce que la Direction permette aux encadrements 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**



Synthèse des résultats en fonction de la Catégorie Socio-Professionnelle

		TOTAL 2023	Cadre	Agent de Maîtrise	Employé
N° Question	EFFECTIF	2581	325	567	1689
	Nb de répondants	573	131	208	234
	% de répondants	22,2%	40,3%	36,7%	13,9%
ACTIVITE DE TRAVAIL					
Q7	Impression de sous-effectif	56%	52%	55%	59%
Q8	Temps insuffisant pour réaliser les tâches	63%	69%	69%	54%
Q9	Charge de travail déraisonnable	82%	91%	87%	71%
Q10	Répartition équitable du travail	52%	57%	57%	44%
Q11	Polyvalence intra-service bien vécue	27%	30%	20%	31%
Q12	Polyvalence inter-service bien vécue	38%	40%	32%	42%
Q13	Travail physiquement pénible	58%	22%	59%	78%
Q16	Travail qualitatif	67%	75%	63%	68%
Q17	Maintien de la qualité	29%	23%	20%	40%
Q14	Moyens matériels adaptés	49%	61%	48%	42%
Q15	Moyens matériels suffisants	49%	67%	49%	39%
TEMPS DE TRAVAIL					
Q18	Horaires de travail satisfaisants	78%	71%	76%	82%
Q20	Visibilité satisfaisante sur le planning	75%	62%	77%	81%
Q19	Conciliation vie pro / vie privée	74%	60%	73%	82%
COLLECTIF DE TRAVAIL					
Q21	Nombre de départs trop important	25%	35%	20%	24%
Q22	Nombre de salariés absents trop important	26%	27%	23%	27%
Q23	Salariés absents systématiquement remplacés	36%	24%	42%	37%
Q24	Bonne intégration des nouveaux salariés	79%	67%	83%	83%
Q25	Bonne collaboration avec le personnel extérieur	81%	71%	86%	79%
Q26	Bonne collaboration avec les apprentis	91%	95%	86%	91%
COMMUNICATION & INFORMATION					
Q27	Bonne communication avec les collègues	54%	51%	60%	50%
Q28	Bonne communication dans l'entreprise	25%	16%	21%	32%
Q29	Niveau d'informations suffisant sur les événements	34%	34%	27%	38%
Q30	Bonnes relations avec la hiérarchie	69%	73%	70%	68%
Q31	Bonnes relations avec la hiérarchie (chef de secteur, RH/DR)	54%	60%	58%	53%
Q32	Réactivité satisfaisante face aux problématiques (hiérarchie directe)	60%	60%	65%	57%
Q33	Réactivité satisfaisante face aux problématiques (RH/DR, chef de secteur)	45%	51%	48%	43%
Q34	Bonne ambiance de travail	56%	46%	62%	57%
Q35	Dégradation des relations de travail	61%	69%	63%	65%
Q36	Bonne gestion des situations conflictuelles	60%	54%	64%	60%
RECONNAISSANCE					
Q37	Reconnaissance sociale	44%	49%	40%	44%
Q38	Reconnaissance financière	22%	30%	13%	24%
Q46	Reconnaissance de la dimension personnelle	35%	40%	30%	36%
GESTION PROFESSIONNELLE					
Q40	Possibilité d'évoluer au sein du Groupe	50%	58%	47%	43%
Q41	Autonomie organisationnelle	85%	91%	88%	80%
Q42	Autonomie décisionnelle	82%	82%	86%	78%
Q43	Compétences nécessaires vis-à-vis du poste occupé	96%	97%	96%	95%
Q44	Possibilité de développer de nouvelles compétences	58%	70%	61%	49%
Q45	Confiance en l'avenir de l'entreprise	43%	47%	43%	39%
Q47	Motivation des salariés par le travail	47%	55%	47%	43%
Q48	Engagement reconnu par l'établissement / service	52%	54%	56%	48%
BIEN ÊTRE					
Q39	Sentiment de discrimination de la part des collègues	14%	16%	12%	16%
Q49	Bien ou très bien	56%	49%	56%	61%
	Pas bien	36%	43%	36%	31%
	Ne se prononce pas	8%	8%	8%	8%