

RÉMUNÉRATIONS, CONDITIONS DE TRAVAIL, FORMATION... CHEZ CMM

Le compte n'y est pas !

VOS ÉLU-E-S

OLIVIER DUPONT
DÉLÉGUÉ SYNDICAL, ÉLU CE & DP
odpontgenevois@infocomcgt.fr

JULIEN GICQUEL
ÉLU CE & DP,
REPRÉSENTANT SYNDICAL CHSCT
chsctcmm@gmail.com

PATRICK BERDAH
ÉLU CE & DP, RESPONSABLE
DE LA SECTION SYNDICALE
cgtilpac@gmail.com

MATHIEU MARSAULT
REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CE
mathieu.marsault@logic-immo.com

LÉTICIA SALTEL
ÉLUE DP
leticia.saltel@logic-immo.com

LAËTITIA FASSEH
ÉLUE DP
laetitia.fasseh@logic-immo.com

DAVID CHAUMARAT
ÉLU DP
david.chaumarat@logic-immo.com

NOUS SUIVRE

COURRIEL : cmm@infocomcgt.fr

SITE : <http://cmm.infocomcgt.fr>

YOUTUBE : <http://lc.cx/D8r>

FACEBOOK : <http://lc.cx/DQB>

TWITTER : <http://lc.cx/mb8>

Après des négociations annuelles obligatoires qui se sont soldées par un refus de la direction, après un plan social préventif, le climat social de CMM est catastrophique. Nous nous faisons les porte-paroles d'une colère grandissante.

RÉMUNÉRATION & POUVOIR D'ACHAT

PAS D'AUGMENTATION POUR LES SALARIÉS

Pas de revalorisation générale pour les salariés. En revanche, les primes exceptionnelles sont monnaie courante pour une minorité de salariés. Outil de management ? Cette politique conduit à des tensions entre les salariés, car c'est la porte ouverte à l'arbitraire et à l'injustice. Cette stratégie « du diviser pour mieux régner » a des effets pervers. Nous réclamons une revalorisation de la valeur faciale de tous les tickets-restaurant de 3€. Un français dépense 9€ (cf. Comprendrechoisir) pour son déjeuner. On constate que 12,95€ est le prix moyen d'un menu au restaurant (cf. Le Point). Il est impératif de passer de 6€ à 9€ le ticket-restaurant.

De plus, nous demandons une généralisation pour tous les salariés de Concept Multimédia des tickets-restaurant, pour éviter un redressement URSAFF pesant sur les comptes de la société et d'éviter les nombreuses contestations de justificatifs de notes de frais de la part de la direction.

DES PRÉTEXTES DE PLUS EN PLUS FARFELUS

Cette rigueur salariale, qui résulte de la vente bradée du boncoin.fr, persistera jusqu'à fin 2016, voir jusqu'en 2018. Mais les salariés doivent-ils être responsables du manque d'anticipation de la direction ? C'est scandaleux car, lorsqu'il y avait des périodes de croissances à deux chiffres, les salariés n'ont jamais bénéficié d'augmentation collective de salaires. Et, aujourd'hui, la direction nous impose la rigueur alors que les salariés ont continué à bien travailler.

Les salariés ne sont pas une variable d'ajustement !

Doit-on subir ou agir ?

ASSISTANTES COMMERCIALES Avenants

DES PRIMES INDÉCENTES ET INSUFFISANTES ET ABSENCE DE TRANSPARENCE

Le système de rémunération variable des assistantes commerciales change. La direction annonce la création de deux primes : une sur l'encours agence avec un objectif de 52 jours avec un montant de 75€, et une autre sur l'objectif CA total agence net de contentieux et d'avoirs allant de 0 à 100€. Les assistantes souhaitent à la fois voir une augmentation de leurs primes et la mise en place d'outils permettant de visualiser les résultats pour échapper à l'arbitraire. Il est clair que dans les deux cas, c'est raté. En effet, côté transparence, aucun moyen d'avoir accès au compte d'exploitation de leur édition et, côté revalorisation, seulement 30 euros supplémentaires par rapport à l'ancien système à condition d'atteindre les objectifs des deux primes (plus de 100% pour la première et plus de 110% pour la seconde).

UN SYSTÈME BIEN PENSÉ POUR DES PRIMES DIFFICILES À ATTEINDRE

Force est de constater que les assistantes ne peuvent pas totalement agir sur l'atteinte ou non des objectifs que la direction leur imposent. De plus, les agences immobilières sont confrontées à de graves problèmes financiers comme le prouvent les dernières études sur le sujet. Cette situation renforce leurs difficultés de trésorerie. Par ailleurs, les assistantes disposant de deux agences sont doublement lésées dans cette opération. En effet, la direction a omis de prendre en compte cet élément pourtant déterminant. D'autre part, certaines éditions possèdent des promoteurs en local. Ces derniers règlent leurs factures à plus de 60 jours, ce qui pénalisent les délais d'encours de l'édition, indépendamment du travail des assistantes.

N'oublions pas qu'une assistante est le pivot d'une édition. Son rôle est donc déterminant pour la stabilité et le développement de l'édition. Après une absence cruelle de formation, les assistantes seraient-elles la dernière roue du carrosse ?

DES INÉGALITÉS INSUPPORTABLES ENTRE ASSISTANTES

Les assistantes Régie sont rémunérées sur l'objectif de CA, système de rémunération que revendiquent les autres assistantes. Les paliers sont d'ailleurs bien plus intéressants. Ces primes peuvent aller jusqu'à 300€ par mois. Pourquoi ces inégalités ? Le travail serait-il différent ? Nous revendiquons donc la généralisation du système et du niveau de rémunération des assistantes Régie à l'ensemble.

PAS DE PRIMES POUR LES RESPONSABLES MERCHANTISERS

Après un PSE préventif, les responsables merchandisers payent le prix fort de cette nouvelle politique désastreuse et hasardeuse. Il est évident qu'ils sont les laissés pour compte de la direction.

COMMERCIAUX Avenants et objectifs

DES AVENANTS MAL PENSÉS ET INADAPTÉS

Tous les commerciaux se posent de nombreuses questions de plus en plus légitimes comme, par exemple : pourquoi la direction tarde-t-elle à dévoiler les objectifs aux commerciaux ? Pourquoi ces nouveaux avenants parfaitement réfléchis et respectueux des intérêts des ATC, qui devaient être actifs en janvier, ne seront opérationnels qu'en octobre (si les choses n'évoluent pas d'ici-là) ? Pourquoi tant d'hésitations et de retournements ? A-t-on affaire à une direction girouette qui s'esquive avec des pirouettes. En tout cas, quel que soit le mode de rémunération, les commerciaux vont perdre une partie de leurs rémunérations actuelles tant que cette perte de CA ne sera pas résorbée. Ce nouvel avenant ne jouera en aucun cas son rôle d'amortisseur.

ASSISTANTES & COMMERCIAUX

Conseils pratiques

Comme vous le savez, Info'Com-CGT a signé un PV de désaccord concernant le nouvel avenant des commerciaux et des assistantes.

1) LES AVENANTS : C'est un contrat entre deux parties (l'employeur et le salarié). Si l'une des parties ne le signe pas, il ne s'applique pas.

2) LES OBJECTIFS : Fixés chaque année arbitrairement par la direction, sans concertation – ni avec les intéressés, ni avec les partenaires sociaux –, ils s'appliquent de manière unilatérale. Ils vous sont imposés !

En conséquence, si vous pensez qu'ils sont inatteignables et irréalisables, il est préférable d'émettre des réserves :

- soit en refusant de les signer et en indiquant la raison par écrit sur une lettre séparée,

- soit en les signant et en écrivant la réserve ci-dessous :

« J'émet des expresses réserves sur le caractère réalisable et atteignable des objectifs qui me sont présentés. Car, fin du partenariat avec leboncoin.fr, naissance d'un nouveau concurrent et des perspectives du marché de l'immobilier largement dégradées. Ceci est confirmé par différentes études. », ou
« J'émet des expresses réserves sur le caractère réalisable et atteignable des objectifs qui me sont présentés. »

Ne pas le faire, c'est s'enlever toute éventualité de contestations par la suite. Vous vous donnez le bâton pour vous faire battre et risquez un licenciement pour insuffisance professionnelle si les objectifs ne sont pas atteints.

CONDITIONS DE TRAVAIL Dégradées !

UN CONSTAT INQUIÉTANT

Ce constat est le plus criant chez les responsables merchandisers (RM). Aucune « Disti-Day » ne pourra changer cet état de fait. Le PSE « préventif » a renforcé cette situation. En effet, ce cocktail, avec une diminution 30% des RM et un nombre de présents plus important sur des zones géographiques plus étendues, ne peut être qu'explosif dans un délai très court. Cette réorganisation fragile, inadaptée et réalisée à marche forcée pour réaliser des économies de bouts de chandelle, aura de multiples conséquences :

- augmentation des accidents du travail (TMS...),
dégradation des conditions de travail ;

- détérioration de la qualité de la distribution, suicidaire pour l'avenir du print et de la société.

ORGANISATION DU TRAVAIL SANS CONSIDÉRATION POUR LES SALARIÉS

Le mal-être au travail touche aussi bien les agents de maîtrise que les cadres. Des outils sont mis en place, par exemple la CRM, comme outil de flicage, alors qu'il pourrait être un outil d'aide à la vente. Des organigrammes peu clairs et des lancements de produits insuffisamment pensés brisent le dynamisme et la motivation de l'ensemble du personnel. De nombreux salariés réclament des aménagements, par exemple, comme un accord d'entreprise sur le télétravail. Pour éviter des drames humains et de nombreux dysfonctionnements, Info'Com-CGT réclame des effectifs au service des RH chez CMM et non chez CIP (considéré comme un Etat dans l'Etat), impliqués et réactifs sur toutes les problématiques de l'entreprise.

Notre analyse

Sans cap clair, CMM manque de visibilité. Plongé dans la tourmente avec la fin du boncoin.fr et un marché immobilier tendu, l'entreprise doit naviguer à vue entre deux écueils : la perte de CA liée à la perte du BC qui ne sera malheureusement pas comblée avec la panoplie de tous les nouveaux produits (Cible Immo, Rhinov et Web Agency Rodacom) et avec des investissements marketing conséquents nécessaires après des années de carence grave en la matière. Comment peut-on combler une perte de plus de 250 euros de PM (Prix moyen) par pack, conjugué avec le déclin de notre média historique – le print – ? Cette situation est préoccupante avec un chiffre d'affaires Web représentant plus de 60% du CA global. CMM perdra donc, à partir de la fin de cette année, une part importante de son chiffre d'affaires. La rémunération, les conditions de travail et la baisse des budgets de formation seraient pour la direction des effets de bord. Pour Info'Com-CGT, cette situation est injustifiée. Les salariés ne doivent pas payer les mauvais choix stratégiques de la direction et son manque d'anticipation.

Nous réclamons un accord d'entreprise pour donner une nouvelle impulsion positive en direction des salariés.

BUDGET FORMATION Pour la 1^{re} fois en baisse !

UN BUDGET FORMATION PEU AMBITIEUX

Ce plan dévoilé par la direction, qu'on peut objectivement caractériser de médiocre, ne prend pas en compte les mutations à venir de l'entreprise. Pourtant, c'est une question de survie de faire monter en compétence l'ensemble des salariés. On découvre malheureusement que cette dimension ne fait pas partie de la « culture d'entreprise » de CMM.

DE QUI SE MOQUE-T-ON ?

Des publics ont été complètement oubliés de ces plans, comme par exemple les assistantes. On y voit un stage de « prise de parole en public » pour un groupe de cadres dirigeants représentant près de 6,6% du budget total du plan de formation. C'est pourtant un prérequis pour ce niveau de rémunération et de compétences. Graves carences des cabinets de recrutement ? Ou bien seraient-ils en difficultés pour expliquer aux salariés des stratégies totalement décalées de la réalité ? Dans ce cas, un bon stage de « Technique d'enfumage » ferait mieux l'affaire.

Nous réclamons une véritable Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) pour tous les salariés afin d'éviter des PSE et maintenir leur haut niveau de compétences. Qu'attend la direction pour ouvrir ce chantier et cette négociation ?

RÉMUNÉRATIONS, CONDITIONS DE TRAVAIL, FORMATION, PLAN SOCIAL...

LA DIRECTION PENSE À NOTRE AVENIR...



ON A LES MOYENS
DE SE FAIRE
ENTENDRE!

...ENSEMBLE, RÉAGISSONS