

FÉVRIER 2020

EDITO

Nous sommes heureux de vous présenter ce premier numéro « LE MAG » 2020. Toute l'actu vue par votre CFE-CGC Solocal.

Comme vous le savez, le premier tour des élections en vue du renouvellement des mandats d'ADMINISTRATEUR SALARIE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE SOLOCAL GROUP (1 administrateur et son remplaçant), aura lieu **le jeudi 12 mars 2020 de 9h00 à 16h30**. Le mandat de notre élue CFE-CGC, Joëlle OBADIA prendra fin le 7 avril 2020.



Passionnée, enthousiaste, volontaire et motivée, Joëlle OBADIA, Directrice communication et MICE (meeting, incentive, convention & événements) au sein de l'excellence opérationnelle a brillamment exercé sa fonction d'administrateur salarié du Groupe pendant plus de 4 ans. Son engagement a été sans failles !

**Un grand MERCI à Joëlle !**

**Elections de  
l'ADMINISTRATEUR SALARIE  
AU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DE SOLOCAL GROUP**

Notre liste d'union vous propose deux administrateurs ayant une excellente connaissance du Groupe, des enjeux économiques internes et externes, ainsi que des relations humaines et sociales.

**Ils ont tous deux de grandes qualités d'expérience, d'intégrité et d'indépendance.** Ils sont prêts à **s'engager sans relâche** durant ces 4 prochaines années, pour la **réussite de toutes et tous !**

Rappelons que l'administrateur salarié n'est pas rémunéré pour l'exercice de ce mandat (Pas de jetons de présence)

#### L'importance de l'Administrateur salarié

Sur les 10 administrateurs du Groupe, seuls Eric Boustouller et l'administrateur salarié viennent de l'interne. Il est donc essentiel que le représentant salarié ose apporter une vision non biaisée du fonctionnement et des problématiques de l'entreprise. Cet administrateur a les mêmes droits et devoirs que les autres administrateurs. Il apporte sa contribution à la stratégie en apportant aux autres membres du Conseil sa **connaissance réelle** du fonctionnement et pèse pour **défendre l'intérêt des salariés.**



#### Catherine ROBAGLIA - Titulaire

Catherine a été auditrice pour le Conseil d'administration 2008-2012 (Époque KKR). Elle est amenée à analyser organisations et processus

[www.mycfecgc-pagesjaunes.com](http://www.mycfecgc-pagesjaunes.com)

de l'ensemble des filiales et notamment de PagesJaunes. Sa rigueur et son intégrité lors de ces missions ont été saluées tant par la Direction que par les salariés. Elle sait parfaitement lire une stratégie et des comptes.

En 2013 elle revient à l'opérationnel chez SOL (service et solutions client), direction scindée en 2 (delivery et relation client) par l'équipe d'Eric Boustouller et maintenant à nouveau en cours de rapprochement.

Catherine connaît bien les fonctions transverses de produits et services et les activités sites de la filiale SoMS.



#### Alexandre GAMAY - Remplaçant

Alexandre a fait sa carrière à la direction commerciale, où ses résultats ont été maintes fois salués. Entré dans le groupe en 1992, il s'est très tôt engagé dans la défense des salariés dans les différentes instances DP, CHSCT, CE, CSE jusqu'au Conseil de Surveillance Pagesjaunes SA. 28 années partagées entre le commercial et la défense des salariés au fil des différentes gouvernances, avec la même passion et le même engagement, lui donnent l'expertise et la légitimité nécessaires à l'exercice de ce mandat.

**QUI VOTE ?** Tous les salariés des sociétés françaises du Groupe ayant plus de 3 mois d'ancienneté votent, y compris ceux qui sont en congé mobilité, ceux qui sont en vacances ou absence maladie...

**COMMENT VOTER ?** Cette élection se fait par vote électronique le 12 mars de 9H à 16H30; nous vous recommandons de voter dès l'ouverture. Notre administrateur aura d'autant plus de poids si la participation est importante.

### Annnonce des résultats financiers

C'est pour le 27 février ! Analyse et commentaires suivront.

### CFE CGC : DECLARATION EN COMMISSION VENTE TERRAIN



Nous constatons depuis mi-janvier un pilotage de l'activité commerciale qui tend à se faire à la journée. Nous alertons la direction commerciale sur ce point et ce pour plusieurs raisons :

**Objectifs commerciaux :** Les objectifs qui ne sont toujours pas délivrés, sont annuels pour 50% d'entre eux, et trimestriels pour les autres. Cette adjonction a des périodes est censée prendre en compte les temps forts et temps moins forts. *Comment la direction peut-elle penser que l'hypersurveillance induite par un pilotage de l'activité à la journée est adaptée, alors qu'elle-même définit les objectifs sur des périodes à minima trimestrielles ?*

**Désorganisation due au Delivery, Finance, ...** Le delivery pénalise les forces de vente sur leur temps de travail. A la fois dans le suivi des

dossiers clients, et également dans la conquête et reconquête de prospects échaudés ou refroidis par les avis et le bouche à oreille sur notre structure, nos produits. Cette situation crée des tensions avec les clients mais également entre services internes. Il paraît inconcevable de ne pas prendre en compte le temps que les commerciaux passent à essayer de joindre les services concernés afin de répondre aux demandes et réclamations clients.

**Désorganisation / Réorganisation métier :** Faut-il également rappeler que nous sommes en pleine transformation du métier de conseiller digital. Alors qu'en décembre notre activité de renouvellement représentait la majorité du temps passé avec les clients, depuis janvier celui-ci est devenu extrêmement minoritaire. Comment ne pas prendre en compte ce temps d'adaptation et de perte de repères ? (Cette perte de repères pourrait d'ailleurs être illustrée par les plus de 100 questions posées ce jour.)

**Temps de justification, de reporting :** La direction commerciale en demandant de justifier de l'activité d'un commercial à la journée, lui demande un travail supplémentaire, avec des délais contraints sans prendre en compte le temps nécessaire à la réponse des mails. Avez-vous mesuré l'impact de telles demandes de justification à 18h30 un vendredi ou lundi pour une demande de réponse pour 20h ? Avez-vous pris la mesure de l'impact sur le moral des commerciaux qui reçoivent ces demandes malgré un engagement total ?



**Management par l'écrit, rappel des responsabilités aux collaborateurs :** Alors que le management de proximité, se doit

d'être proche de ses équipes, les nouvelles directives de factualisation par l'écrit systématiques creusent des fossés dans les relations hiérarchiques à tout niveau. Le temps n'est plus au dialogue, à la construction, mais au combien. Est-il nécessaire de dire que l'utilisation du rappel « aux responsabilités » de chacun, est une des bases de l'entretien de recadrage managérial. Souvent utilisé comme dernier rappel avant sanction, son utilisation quasi quotidienne est une pression psychologique, qui pourrait être constitutif d'un management par la peur.

**Isolement des Commerciaux :** L'utilisation des groupes Whatsapp comme moyen de demande de justification concernant la non atteinte de tel ou tel item, ne peut définitivement plus être considérée comme un outils rapprochant les salariés au sein des équipes. La suppression des réunions équipes est lui aussi un facteur d'isolement.

**Des réprimandes perçues comme injustes, et encourageant la délation :** La différence de management envers certains commerciaux semble-t-il à même niveau de performance, est ressentie par certains collaborateurs comme injuste. Et nous commençons à entendre des stratégies de justification de la part de collaborateurs en détresse.

**Statut Cadre au forfait :** Nous souhaitons rappeler à la direction commerciale que le statut de cadre au forfait jour implique que **Le salarié n'est pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail.**

À l'inverse, il continue de bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise. Pour s'assurer du respect de ces garanties, l'employeur doit s'assurer régulièrement : Que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son

travail - De la bonne articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle.[source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>



Il nous est remonté de plus en plus de cas que l'on pourrait apparenter à du stress chronique, du déséquilibre vie pro / perso,... Comment la direction peut-elle laisser généraliser un management mettant en difficulté ses équipes ? Aussi et pour terminer nous rappelons que l'impact de ses demandes de justifications dans des temps impartis et la procédure de validation de congés payés vont à l'encontre du statut de cadre au forfait jour qui implique une réelle autonomie dans ses fonctions :

Ainsi, le salarié qui n'est pas maître de son horaire de travail, qui doit se conformer à des horaires, dont les horaires sont prédéterminés et dépendent d'un planning collectif, qui ne peut quitter le travail avant l'horaire prévu, qui n'est pas libre de fixer son emploi du temps, qui n'a pas le libre choix de ses repos hebdomadaires, dont les fonctions s'appliquent à des événements dont les modalités sont connues au préalable, avec plannings précis et jours et tranches horaires dans lesquels doit être effectuée chacune des opérations à respecter, ne peut être soumis à une convention de forfait-jours, et il peut demander le rappel de salaires au titre de ses heures supplémentaires dans le délai de prescription.(Cass. soc. 27/03/2019 n°17-23314 + n°17-23375)

Devant tous ces éléments, nous demandons à ce que la direction

prenne ses responsabilités et fasse cesser au plus vite ce management déviant qui pourrait être considéré comme un management par la peur au sens du jugement de la cour de cassation du 20 décembre 2017, qui a sanctionné le principe de management par la peur au titre de la violation de l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L.4121-1 du code du travail. La cour de cassation s'est basée sur un rapport de l'inspection du travail relevant : Pressions psychologiques - Hypersurveillance - Réprimandes injuste ou vexatoire en public ou en situation d'isolement - Désorganisation du travail - Incitation à la délation.

### 2020 - Plan de départ ou pas chez Solocal SA ?

A la dernière minute **il n'y aurait pas de plan de départ en 2020 !** Le dernier accord prévoyait un éventuel départ de 150 personnes, mais finalement la direction n'utilisera probablement pas cette option.

### Nouveaux contrats Force de Vente ?

**Ce n'est pas d'actualité. A noter que la structure de rémunération variable évoluera probablement en juillet 2020 à la télévente et en janvier 2021 pour le terrain. A suivre...**



### Le droit à la déconnexion... est un droit ! Etonnant, non ?



L' Article L2242-17 modifié par [LOI n°2019-1428 du 24 décembre 2019 - art. 82 \(V\)](#) du code du travail indique au 7° "Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. Cet article de loi est récent. Un guide des bonnes pratiques pour un usage maîtrisé des communications professionnelles va sortir ! Il s'applique aux mails, SMS, WhatsApp et autres chatters...

### GPEC



L'accord GPEC actuel a pris fin en décembre 2019.C'était un bon accord et notre principale préoccupation est d'en conserver tous les acquis pour les salariés.

En revanche, sa faible, voire non-application dans des situations où son application était une évidence

interroge. Au-delà de la négo GPEC, ce sera donc à la Commission GPEC de déceler les cas de décroissance d'un ou plusieurs emplois, et d'obtenir de la Direction l'application de l'accord. Futures empoignades en vue !

## 10 bonnes raisons pour ne pas se syndiquer !



**1. LES SYNDICATS, C'EST RINGARD !** Si vous pensez que les syndicats ne sont pas adaptés aux problèmes de notre époque, alors il ne tient qu'à vous pour que ça change. Comment ? Eh bien la meilleure façon, c'est d'y adhérer en masse et ainsi vous aurez tout le poids nécessaire pour modifier ce que vous trouvez ringard. Et croyez-le ou non, à la CFE-CGC, nous sommes preneurs !

**2. JE N'AI PAS LE TEMPS !** C'est sûr, on n'a jamais le temps. Sauf que, quand on a un problème, on est content de trouver un syndicaliste qui a le temps de vous aider. Au fait, vous êtes-vous demandé comment il fait, lui, pour le trouver, ce temps qu'il vous consacre

**3. CELA RISQUE DE NUIRE MA CARRIERE !** La seule chose qui puisse nuire à une carrière, c'est le manque de compétence ou la faute professionnelle. Si vous vivez honnêtement votre appartenance syndicale et votre rôle de syndicaliste, comme c'est la règle à la CFE-CGC, personne ne vous en fera grief, au contraire !

**4. C'EST TROP CHER !** La cotisation à un syndicat, c'est comme une assurance auto : ça coûte cher jusqu'au jour où on a un accident ! Et dans la vie professionnelle,

qui peut jurer qu'il n'aura jamais d'accident ? Alors, quand on peut assurer une auto, on peut assurer sa propre personne pour moins cher en se syndiquant. **D'autant plus que la cotisation syndicale, elle, est déductible des impôts à 66%.**

**5. JE PREFERE TRAITER DIRECTEMENT AVEC MA HIERARCHIE** Tant mieux, mais il se peut que la hiérarchie en question refuse de vous écouter ou vous écoute sans vous entendre. Dans ces cas-là, rappelez-vous que l'union fait la force et ce n'est pas qu'une devise sur les armoiries de la Belgique...

**6. LES SYNDICATS SONT POLITISES !** La CFE-CGC, pour ne parler que d'elle, défend les intérêts professionnels et sociaux des salariés qu'elle représente, par ses compétences économiques et sociales à l'exclusion de toute considération politique (comme d'ailleurs philosophique et religieuse). Nos militants viennent d'horizons différents et la couleur d'un gouvernement n'a jamais été un frein pour lui dire ses quatre vérités, quand nous estimons sa politique néfaste pour le salarié.

**7. DEFILER DANS LA RUE EN HURLANT DES SLOGANS, CELA NE ME DIT RIEN !** Et vous seriez surpris de savoir qu'un syndicat emploie ses délégués à bien d'autres missions : juge prud'homal, conseiller du salarié, administrateur salarié, membre de la commission départementale de la prévention routière, de la commission des titres, de la commission nationale de la formation au sein de l'Education nationale... Voilà quelques rôles pour lesquels la CFE-CGC est mise à contribution.

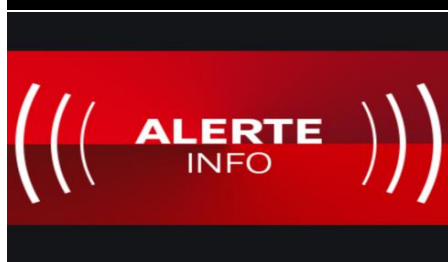
**8. LES SYNDICATS TRADITIONNELS SONT TROP MOUS** Ce n'est pas dans nos habitudes de casser du Mac Do, de faucher du transgénique, de conspuer patrons et ministres en les mettant dans le « tous pourris ». A la CFE-CGC, nous préférons construire. Car, une fois que nous nous sommes bien défoulés à tout casser, il n'est pas sûr du tout que nous soyons en meilleure situation ensuite.

**9. JE NE VEUX PAS M'ENGAGER** Quelle tentation de se dire : « je suis au-dessus de la mêlée ! ». Mais c'est trop tard, dès la signature de votre contrat de travail, vous vous êtes engagé. Après, vous avez le choix entre

subir sans broncher ou vous associer à ceux qui ont les mêmes problèmes que vous et qui se sont donnés les moyens de réagir et d'agir ensemble dans les situations difficiles.

**10. CE SONT LES LEADERS QUI DECIDENT ET LA BASE DOIT EXECUTER !** Nous ne sommes pas un syndicat où des chefs balancent des mots d'ordre que la base militante doit appliquer sans discuter et sans réfléchir. Les armes favorites de la CFE-CGC, que sont le dialogue, le compromis, la concertation et la négociation, et qui ont permis de gagner bien des combats dans les entreprises, font foi au sein même du fonctionnement de la CFE-CGC. Mais si vous préférez croire le contraire, vous êtes libres !

## ALERTE CONDITIONS DE TRAVAIL !



**Ayez les bons réflexes ! Dès les premiers signes de dégradation de vos conditions de travail, ne restez pas seuls ! L'isolement, le repli sur soi est la pire des réactions ! Parlez-en autour de vous, alertez vos élus CFE-CGC afin qu'ils vous conseillent et vous accompagnent !**

## Suivez la CFE CGC Solocal !

 CFE CGC Solocal Group

[www.mycfecgc-pagesjaunes.com](http://www.mycfecgc-pagesjaunes.com)

Mail : [cfecgc.solocal@gmail.com](mailto:cfecgc.solocal@gmail.com)

**L'adhésion (anonyme) vous rend acteur du changement !**

**Se syndiquer, c'est croire que l'on peut construire le futur, et commencer d'agir pour ne pas subir !**

