

# DOCUMENTS FANTÔMES

Comme chaque année, les élus ont été consultés sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Afin d'avoir des éléments plus fins et pertinents, les élus se sont fait accompagner, une nouvelle fois, par un expert.

## ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2022

La présentation des orientations stratégiques faite par la direction est dans la continuité des objectifs définis l'an dernier tels que :

- l'amélioration de la qualité et la perception des services rendus,
- l'amélioration de la productivité,
- le développement des compétences des salariés.

Les axes de développement tourneront autour de l'amélioration de la communication dans le rôle et la responsabilité de chaque entité, les tarifs et modalités des prestations rendues par EBRA Services, la formation et les outils (logiciels et catalogues de service).

**Les élus Filpac-CGT constatent que l'avis rendu par le CSE lors de la dernière consultation sur ce thème n'a pas été entendu. La direction ne change rien et fournit un document presque identique à l'année dernière. Les représentants du personnel avaient pourtant alerté la direction quant à des orientations stratégiques centrées en priorité sur la responsabilité de la performance des salariés, ce qui pourrait engendrer une montée en puissance des risques psychosociaux. La réussite de l'entreprise repose sur les épaules des salariés, mais lorsque les résultats sont bons, le fruit de leur travail ne semble pas être récompensé. Il semblerait que tout dépende de l'adaptation humaine. Le travail n'est pas un coût mais bien une richesse. Qu'en est-il du développement de l'entreprise avec un véritable projet d'avenir digne d'un groupe tel que le nôtre ?**

Les modifications sur le terrain portent essentiellement sur la réorganisation du service SVP, une plus grande homogénéisation des méthodes d'ordonnancement, l'automatisation des prêts-à-paraître (PAP) pour le studio graphique, la fin du parcours de certification Voltaire pour l'équipe des AL-AC-ADD. Le leitmotiv général de notre direction est une montée en compétences des équipes avec la mise en place de tutorat et formations dans le but de maintenir l'emploi et d'augmenter l'employabilité des salariés ; voici la stratégie visée sur le long terme.

Pour les évolutions par secteurs d'activités :

### - Studio graphique :

Montée en compétences et polyvalence, diversification des produits proposés grâce à un travail de prospective réalisé en 2022, l'automatisation des PAP permettra de réaliser des tâches à plus grande valeur ajoutée.

De nombreuses formations sont à venir, ce qui devrait permettre au service de répondre à certains besoins plus spécifiques des titres et à de nouveaux clients.

### - Studio photo :

Montée en compétences grâce à des formations (vidéo et certification drone) qui se poursuivront en 2023.

### - Traffic digital :

Montée en compétences, certification Facebook pour la totalité des salariés et formation Trading Desk.

### - SVP :

Montée en compétences, polyvalence et autonomie suite à la réorganisation du service en septembre dernier.

### - Ordonnancement :

Montée en compétences sur les outils métiers, homogénéisation des missions indépendamment des pôles.

### - AC-AL-ADD :

Montée en compétences et polyvalence de la totalité de l'équipe pour le coulage des annonces et avis de décès.

La montée en compétences des équipes par la formation, prioritairement réalisée en interne, est l'axe central de progression choisi par la direction, et ce, malgré un plan de formation toujours pas finalisé. « *Le but de l'entreprise est de progresser* », selon Yasmine Jourdan, directrice générale d'Ebra Services.

Pour finir sur une note positive, l'excédent brut d'exploitation (EBE) et le résultat net d'Ebra Services sont positifs, « *c'est mieux que l'objectif qui était d'être à l'équilibre* » nous dit fièrement Yasmine Jourdan.

**Aucune raison, pour les élus Filpac-CGT, que les salariés ne voient pas leur bulletin de salaire gonfler en 2023. Les NAO seront centrées autour des résultats positifs de notre entreprise et une meilleure répartition de ceux-ci. Vu la conjoncture actuelle, il est indispensable de revaloriser les salaires. Le ton est donné...**

PROCHAIN CSE : LE 16 FÉVRIER

**BDESE (base de données économique sociale et environnementale), qu'est-ce que c'est ?**

Les données renseignées doivent permettre d'avoir une vision claire et précise pour mener à bien les consultations et informations récurrentes, liées au dialogue social de l'entreprise. Les données doivent être à jour et facilement interprétables. **Malgré l'obligation légale, la direction ne respecte pas son devoir au regard du Code du travail.**

Ce n'est malheureusement pas le seul document que les élus n'arrivent pas à obtenir. Les contrats de santé et de prévoyance sont apparemment inaccessibles par la direction. Tout comme un rapport fait par un cabinet extérieur ayant servi à fixer et négocier la politique de rémunération fixant le prix du marché des salaires d'EBRA Services, document qui devrait normalement exister mais qui semble être un document fantôme.

**La transparence et l'accessibilité ne font pas partie du vocabulaire de notre entreprise !**

**Contact Filpac-CGT : [ebraservices.cgt@gmail.com](mailto:ebraservices.cgt@gmail.com)**