

L'envers du décor toulousain.

Vous qui faites partie des effectifs d'Initial, ouvriers, employés, agents de maîtrise, dirigeants, soyez fiers d'appartenir à un groupe qui met un point d'honneur à faire respecter ses valeurs clés via un code de bonne conduite qui condamne toute forme d'inégalité, de discrimination, et mise sur la transparence, le respect de l'individu, la qualité des relations. Un code éthique qui dans la réalité des salariés, tient plus de la mascarade « path-éthique ».

Dans la petite unité d'Initial Toulouse règne une ambiance familiale. Une petite cinquantaine de salariés unis et dotés d'une conscience professionnelle à toutes épreuves s'efforcent de tenir les objectifs et de garantir quoi qu'il arrive un travail de qualité.

La direction (discrète), ne rencontre pas de problème majeur dans la gestion du personnel, plutôt « docile ». Pourtant, la politique de la direction semble davantage semer le trouble qu'assurer un vrai dialogue et une relation de confiance avec ses collaborateurs. A entreprise de taille familiale, directeur paternaliste ? Une attitude qui tient à encadrer les salariés et à les moraliser, on ne se sert plus du bâton pour battre mais de la carotte pour faire avancer (ou laisser penser que l'on peut avancer serait plus juste).

Pour illustrer ces fâcheuses méthodes aux conséquences graves et inacceptables sur les individus, voici quelques exemples toulousains des aberrations comportementales de la direction.

Un poste d'assistance est vacant au sein du service client, et un second est créé pour palier à la charge de travail du service. La direction n'informe pas l'ensemble du personnel de ces postes à pourvoir mais publie l'offre sur l'intranet. Deux salariées de la production l'apprennent et expriment à la direction leur désir de postuler. L'un des deux postes est pourvu suite à un recrutement externe, le second est attribué à l'une des deux candidates sans même que la seconde n'ait passé un entretien avec le chef du service comme le voudrait toute logique et tout traitement égalitaire.

Quelle bonne surprise a-t-elle eue de découvrir que sa collègue était en poste et entamait sa période d'essai de 3 mois alors qu'elle-même n'a pas eu l'occasion de défendre ses chances lors d'un entretien !!!

Une drôle de manière de promouvoir l'égalité des chances d'évolution. Situation délicate pour l'une, frustration pour l'autre, tel est le résultat qui n'a pourtant pas créé d'animosité.

La direction s'inscrit-elle là dans les valeurs tant défendues par l'entreprise ? Pourquoi et comment peut-on se permettre de bafouer l'égalité des salariés et traiter si défavorablement un individu ? La culture du secret (« cela reste entre nous »), la rétention d'informations (ne pas porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes vacants, contraire à l'article 7.2 de

notre convention collective), le mensonge (faire espérer à une salariée la possibilité d'évoluer alors que la décision est déjà prise et priée de rester secrète), font-ils partie de la nouvelle version 2012 de la politique sociale chez Initial ?

Autre exemple, quasi simultané :

Un agent de maintenance, intérimaire en poste depuis 18 mois, **découvre sur l'intranet, que son poste est à pourvoir.**

A-t-il été reçu par la direction afin de lui stipuler les raisons justifiant la fin de sa mission, des fautes éventuelles, des dysfonctionnements professionnels ? NON.

Son supérieur direct, chef de la maintenance, l'a-t-il informé de cette décision ? NON.

Méthodes surprenantes quand on peut lire noir sur blanc dans notre code de bonne conduite : « Rentokil Initial s'engage à maintenir un niveau élevé de communication, aussi bien en interne avec les collaborateurs qu'en externe avec les clients. Le principe d'une communication globale est intégré aux valeurs et comportements de l'entreprise ».

Vraiment ?!

Continuons : depuis le départ à la retraite de l'agent de maîtrise qui encadrait la production, deux agents de production qui ont à l'époque manifesté leur désir d'occuper ce poste, alternent, une semaine sur deux, à cette fonction. Il était bien établi que cette organisation resterait temporaire et la direction devait porter son choix sur l'une d'elle.

Voici 3 ans que la situation est inchangée. **Elles réclament toutes deux le statut d'agent de maîtrise, leur coefficient n'a jamais évolué. Leur bulletin de salaire mentionne simplement à ce titre une « prime de polyvalence » minime compte tenu de la tâche accomplie et de leurs responsabilités.**

Dernier fait en date : un agent de service intérimaire, en poste depuis 18 mois, apprend par son agence intérimaire que sa mission n'est pas renouvelée (2 jours avant la fin de son contrat). A l'instar de notre agent de maintenance cité au dessus, il n'a pas été prévenu par la direction. Les raisons invoquées sont des retards dans la remise des fiches horaires, et trop d'absences.

Les intérimaires sont-ils considérés comme une sous-caste de travailleurs ?

Ces faits sont regrettables, incompatibles avec la politique interne de l'entreprise, et contraires à l'éthique que l'on veut nous présenter comme légitime et établie.

Quelles mesures sont réellement mises en place pour développer la communication au sein de notre unité ?

Les collaborateurs sont-ils traités de manière équitable comme le prévoient le code du travail et notre politique interne ?

Une chose est certaine, ces méthodes génèrent un profond sentiment de mépris.

Les salariés d'Initial Toulouse ont assez d'amour propre pour clamer aujourd'hui que ces méthodes ont fait trop de dégâts.

A vous salariés d'Initial qui comme à Toulouse êtes trop souvent confrontés à des méthodes peu scrupuleuses engendrant le mal être et l'injustice n'oubliez pas que vos dirigeants se doivent d'être loyaux et intègres envers vous comme ils vous le demandent au nom de l'entreprise.

A vous, qui avez décidé d'occuper ces postes de dirigeants, à vous qui travaillez avec cet élément précieux qu'est l'humain, il est de votre responsabilité de tout mettre en œuvre pour le valoriser, la souffrance morale est tout aussi grave que la souffrance physique.

Considérez ce communiqué comme un pavé dans la mare trouble de vos politiques sociales locales, trop nombreux sont ceux qui manquent cruellement à leurs responsabilités.

Les salariés d'Initial Toulouse et CGT Initial.