

Un nouveau capitaine dans un vieux bateau**Les officiers vont-ils abandonner leurs fouets, l'équipage attend de voir !**

Nous n'évoquerons que succinctement, avant d'y revenir, la situation ubuesque du CSE; dont les deux salariées au service de toutes et tous sont en arrêt suites à des pratiques managériales que l'on n'imaginerait même pas dans les dépôts et réseaux!

Un très mauvais exemple où la gestion du personnel et le dialogue sont remplacés par l'usage de la force au service du pouvoir absolu. Aucune valeur humaine là-dedans mais la volonté de faire obéir les deux salariées du CSE au doigt et à l'œil!



La CFDT constate à fin décembre 2020 une activité du Groupe OGF soutenue, résultant de la crise sanitaire de la Covid19 avec un Chiffre d'Affaires en hausse et un nombre de décès croissant; mais inférieurs aux données nationales du funéraire avec toujours une légère baisse de parts de marché, une « chute » des contrats obsèques et un rattrapage tardif et encore insuffisant des poses de monuments.

L'arrivée du PDG, Alain COTTET semble marquer une rupture des thuriféraires de l'ancien, il était temps!

Sa prise de fonction coïncide avec des projets enterrant les plans « Dynamique 2018, 2020 et 2022 » mortifères et « uniquement » financiers. Notamment avec une optimisation des commandes et paiements de nos fournisseurs (projet DOLIA) et la digitalisation des moyens de paiements plus rapides et distancés des familles (projet SIGMA). L'on s'étonne que la précédente équipe dirigeante n'y ait pas pensé plus tôt!

Tout comme la valorisation du service BIC (Bourse d'Informations et de Coordinations des transports longue distance) avec son renforcement avec une embauche et futur développement.



Un ralentissement aux dispendieux achats de concurrents (un de nos cheval de batailles) sans retour sur nos parts de marché, et plutôt des ouvertures de futurs points de ventes

stratégiques avec la promesse d'embauches; toutes ces réorientations rentrant dans le plan « OGF 2025 ».

Contrairement à la précédente mandature Rouge, destructrice d'emplois et de savoir-faire interne; le PDG teste les embauches pour reprendre la main sur l'ouverture continue des Agences.

Motiver les nouveaux entrants (Conseiller funéraire stagiaire) avec le « test » d'une rémunération directe en apparence plus flatteuse (RFM de 1845 euros bruts avec effet rétroactif au 1er janvier 2021) et un accompagnement de terrain renforcé en deux mois avec des « primes » accessibles à l'issue de la formation accélérée.

Il y a urgence en effet, à minorer le turnover et les fermetures d'Agences journalières pénalisantes à notre activité faute de moyens humains.

Enfin, toujours l'axe de moins de sous-traitance (BIC Incluse), du savoir-faire interne avec embauches que l'on va retrouver avec la maîtrise des « astreintes téléphoniques » si sujette à caution avec ARMATIS.

Un nouveau plan national avec un numéro mnémotechnique « Urgence décès » qui ne trouvera le succès qu'avec la revalorisation des primes afférentes délaissées depuis plus d'une décennie, et ainsi la reprise de parts de marché.

L'exploitation n'est pas oubliée avec le souhait du PDG d'une optimisation centralisée sur les préparations cercueils, sans oublier de meilleures conditions de travail environnantes.

Les points étapes d'Organisations Cibles Exploitation et Encadrement Commercial avec les créations de postes d'encadrement (PLF, GEEEX, REX et DCS/RA et DT) certes valorisantes pour les concernés, mais qui semblent aux yeux d'Alain COTTET d'une montagne qui accouche d'une souris; n'améliorant que peu ou pas la situation et fonctionnement du Groupe. Un héritage de son prédécesseur dont il se serait bien passé.



Pour la CFDT un projet « OGF 2025 », qui semble prometteur.

f S'informer

cfdt-services-funéraires.fr

Pour recevoir le Valeureux à domicile

envoyez un courriel:

funerairescfdt@mac.com