

TD DEVELOPPEMENT

504 RD 61 83580 GASSIN

A l'attention de M. Vincent Mignot, Directeur Général

Paris, le 1^{er} mars 2021

RAPPORT

OBJET : Etude audit social & management des risques

Ce compte-rendu d'entretiens individuels relève du conseil en entreprise et non d'un audit social qui requiert un échantillonnage plus complet ainsi qu'une étude documentaire sur référentiels externes et internes. Il ne saurait tenir lieu de diagnostic de certification sociale.

Structure

- 1. Contexte interne et externe_____ P.2**
- 2. Climat social_____ P.3**
- 3. Risques de non-conformité_____ P.3**
- 4. Principaux entretiens_____ P.5**
- 5. Conclusions & Recommandations_____ P.7**
- 6. Annexe (résumé des entretiens & verbatim)_____ P.9**

Méthodologie

L'auditeur a procédé à 40 interviews individuelles, entre les 18 et 26 février dernier dans les locaux de l'entreprise TD Développement à Gassin. Il a été demandé d'y évaluer le climat social dans une démarche de conduite du changement et de prévention des risques.

1. CONTEXTE INTERNE ET EXTERNE

- Aventure familiale, les entreprises DERBEZ se sont développées dans l'écosystème spécifique du golf de Saint-Tropez où elles réalisent l'essentiel leur chiffre d'affaires, au contact d'une clientèle très aisée et exigeante. L'activité est soumise à une forte saisonnalité (mars à juillet).
- L'organisation et le management portent les marques de l'héritage DERBEZ. Les différentes entités citées plus haut sont des sociétés indépendantes, contrôlées par la holding TD Développement. Jusqu'à récemment, le management a été assuré directement par Monsieur Thierry DERBEZ selon une logique verticale « top-down ».
- Le cloisonnement des entités entre elles, à des fins de contrôle, permettait une grande autonomie des équipes dans la rentrée et l'exécution des chantiers. Cette organisation du travail a généré une croissance globale continue de l'activité, grâce à l'excellence et à la passion des plantes et jardins partagée par les employés dans leurs corps de métier respectifs.
- Néanmoins, ce management a aussi été créateur d'inégalités qui n'ont cessé de se creuser au sein du groupe : entre entités, ainsi qu'entre employés d'une même entité dans leurs recrutements, niveau de rémunération et évolution de carrière.
- De nombreux témoignages, tant de l'administration de TD Développement que des équipes (JEV, Entretien...) font état de modalités particulières de circulation d'espèces, au sein de l'entreprise comme en son dehors, impactant la rentabilité globale et plaçant son Président et ses employés dans des situations potentiellement répréhensibles.
- La situation observée par l'auditeur porte en elle des risques importants en matière de conformité (compliance), dont éthique et sociale, mais aussi juridique et économique, comme stipulé dans le compte-rendu, du 21 février, rappelé en référence.

2. CLIMAT SOCIAL

L'ambiance générale dans l'entreprise est bonne. Les employés interviewés estiment que l'entreprise leur donne les moyens nécessaires pour accomplir leur travail dans les conditions satisfaisantes de sécurité.

L'auditeur a pu observer un sentiment d'instabilité de certains employés quant à leur avenir dans l'entreprise sans constater d'absentéisme, ni turn-over important. Certains employés présentent certains symptômes de fragilité émotionnelle ou psychologique, notamment :

- Christel FERRIZ, comptable (cf. Annexe, page 9)
- Valérie KOKODINIACK, commerciale, Pépinière
- Dominique POSSON, Directeur de l'Entretien

De l'avis général, les tensions récentes au niveau de la direction de l'entreprise sont la cause directe et principale de ce sentiment d'instabilité.

A noter qu'indépendamment de ce contexte particulier, les relations entre entreprises et plus particulièrement entre la création (JEV) et l'Entretien sont notoirement tendues.

A relever aussi un fort sentiment d'appartenance à l'entreprise chez la quasi-totalité des employés auditionnés.

3. RISQUES DE NON-CONFORMITE

Héritées du passé, certaines pratiques commerciales relatées sortent du cadre réglementaire (conventionnel) et légal. Il est toutefois difficile de statuer sur leur modalités précises et leur actualité.

3.1 Circulation en espèces dans l'entreprise

Le « cash » faisait partie la culture d'entreprise. Il circulait notamment parmi les directeurs de chaque entité ainsi que pour les chefs de chantiers sous la forme de primes. Il était également rémunération d'appoint pour les personnels travaillant les samedis, en l'absence d'heures supplémentaires payées. Dès 2020, l'entreprise a mis fin à la circulation en espèces, compensé la perte de revenu par la réintégration des heures supplémentaires, l'octroi de primes et par une augmentation des salaires.

3.2 Circulation en espèces en dehors de l'entreprise

Aux côtés de cette circulation interne « extra-comptable », une autre circulation a été décrite à l'auditeur par Jean-Marc PUPETTO (Cf. verbatim page 7). Une véritable organisation parallèle de rémunération permet à ses bénéficiaires d'augmenter significativement leurs revenus, notamment en utilisant à leur

propre compte les moyens de l'entreprise (camions, machines, outils) en dehors des heures travaillées, possiblement les week-end. Elle était assurée par Jean-Marc PUPETTO et Thierry DERBEZ, et profitait à un petit groupe non identifié, dans l'entreprise et au dehors.

3.3 Niveau Ethique

L'existence de telles pratiques, ancrées et partiellement banalisées au sein de l'entreprise durant de nombreuses années pose la question de l'éthique individuelle et collective. Il s'agirait d'infractions et délits, notamment :

- Faux et usage de faux/ fraude fiscale, comme l'établissement de faux devis et fausses factures (Cf. Jean-Marc PUPETTO, cité supra)
- Abus de bien sociaux : le cas de Thierry DERBEZ (Cf. verbatim de Christelle FERRIZ, Lauren PRUVOST, Ahcene KAREK)

3.4 Causes identifiées

La gestion discrétionnaire de Thierry DERBEZ sur le quotidien des opérations, sans aucun contre-pouvoir interne, revient souvent comme cause majeure des dysfonctionnements rapportés.

Par voie de conséquence directe, le niveau de contrôle de la Direction financière (DAF) sur la gestion administrative et opérationnelle des entités demeure faible (Cf. verbatim, Odile GUERRAZ, page 5).

La force et les modalités de recrutement ne parviennent pas à satisfaire les besoins de l'entreprise. En outre, le niveau de sous-traitance peut s'avérer couteux et peu qualitatif en pleine saison (travailleurs détachés).

Les effectifs alloués à la gestion du personnel semblent sous dimensionnés eu égard au défi saisonnier et aux besoins constants de formation des nouvelles recrues (notamment les ouvriers agricoles). A noter l'absence de fiche de poste et d'entretien annuel d'évaluation qui concerne la plupart des employés.

3.5 Quelques Conséquences

Les carences identifiées génèrent une désorganisation générale, impactant l'efficacité du travail demandé. Selon Dominique POSSON, elle confine à « l'anarchie ». D'autres qualificatifs plus prosaïques (« bazar », « bordel ») rendent compte de la déperdition des énergies, tout particulièrement à la JEV.

Cette désorganisation – en réalité causée aussi par une organisation parallèle du travail décrite supra, en point 3.2 – est créatrice d'inégalités, de dépendances et d'un sentiment d'injustice, où se mêlent jalousies

et concurrence malsaine. Elle crée aussi un cercle non vertueux dans lequel les nouveaux apprentis et ouvriers s'alignent aux pratiques non éthiques, tirant l'entreprise vers le bas.

4 COMPTES-RENDUS D'ENTRETIENS (EXTRAITS ; intégralité en ANNEXE)

Ces quelques entretiens sont placés ici et non en annexe à des fins d'appréciation du style de management de ses principaux cadres dirigeants sur le niveau de contrôle de l'entreprise.

- Entretien avec Thierry DERBEZ, programmée le 22/02

Thierry DERBEZ n'a pu se rendre disponible pour l'entretien avec l'auditeur.

Tous les commentaires le visant jugent négativement son style de management et sa gestion tout en lui reconnaissant des qualités humaines, techniques et professionnelles d'exception. Tous lui sont reconnaissants d'avoir créé et développé la « maison DERBEZ ».

- Entretien avec Vincent MIGNOT, le 22/02

Nommé DG du groupe avec un périmètre opérationnel à compter du 9 octobre 2020, Vincent MIGNOT s'est employé depuis son arrivée dans l'entreprise, début 2020, à identifier puis à analyser la criticité des risques pesant sur l'entreprise. Sa démarche pro-active de collecte d'informations a été confirmée par plusieurs employés interviewés. Elle a été rendue possible par un management de proximité, jugé unanimement très bénéfique. Il souligne qu'à partir du 1^{er} janvier 2021, les rémunérations ont été augmentées afin de compenser la fin du « cash interne ».

- Entretiens avec Odile Guerraz, le 18/02, puis le 26/02

Mme Odile GUERRAZ est en charge du pôle administratif et financier de la société TD Développement. Elle cumule ainsi plusieurs fonctions et responsabilités. Durant la semaine du 18 au 26 février, Mme GUERRAZ a fait l'objet de tentatives d'intimidations de la part de Thierry DERBEZ, questionnant sa loyauté.

Selon elle il reste « *Beaucoup à faire encore : c'est la 1^{ère} année avec prévisionnel. Nous ne disposons pas d'acheteur professionnel. Il y a un manque patent de coordination entre entités et surtout de visibilité. Par exemple, je n'ai pas la possibilité de poser directement des questions aux assistantes administratives des différentes entités. Et George GRAMAGLIA interdit à ses personnels de la JEV de venir me voir* ».

Il existe un problème lié à « *l'écosystème local. Beaucoup d'employés n'ont rien vu d'autre et ne peuvent imaginer travailler autrement* ».

Interrogée sur son positionnement, Mme GUERRAZ a indiqué qu'il n'y avait pas selon elle de comité de direction formel.

En 2016, Mme GUERRAZ avait alerté Thierry DERBEZ sur les irrégularités constatées depuis sa prise de fonction en 2014.

- Entretien avec Georges GRAMAGLIA, Directeur de la JEV

Nommé responsable de la JEV depuis quelques mois en raison de ses compétences en matière de gestion à l'Entretien. M. GRAMAGLIA résume ainsi la situation de la JEV : « c'est une véritable mafia » où l'argent en espèces circule de part en part pour, in fine, « *tomber dans les poches de Thierry DERBEZ* ». Sa mission : « *la rentabilité, mais pour l'entreprise* ».

- Entretien avec Dominique POSSON, Directeur de l'Entretien

Se disant choqué depuis plusieurs années par les inégalités de traitement entre ses employés et ceux de la JEV notamment, il dénonce les malversations chroniques affirmant qu'il « sait tout mais, n'a dit que 25 % » de ce qu'il sait à la direction, pour se protéger et protéger ses employés, à l'attitude irréprochable. Il dénonce en creux l'impunité de certains personnels historiques de la JEV qui ne « *dégagent aucune rentabilité pour l'entreprise* », tandis qu'il a « *multiplié par trois celle de l'Entretien en 10 ans* » (d'environ 1 million à 3 millions d'euros entre 2010 et 2020).

- Entretien avec Laurent GERMAIN, Responsable de la Pépinière

Se montrant très motivé par le management actuel, M. GERMAIN positive : « je suis à fond aux côtés de Vincent MIGNOT.

Il soulève par ailleurs un problème d'autonomie et de coordination avec Valérie KOKODYNIACK : « *elle est ingérable* » !

Selon lui, le véritable souci est l'activité en Espagne (FINCA) qui « *ne tournerait pas rond* ».

- Entretien avec Thierry LAUNEY, Responsable Achat et Ventes à la Pépinière

M. LAUNEY admet qu'il « *est temps de mettre en place une vraie gestion des stocks* ». La Pépinière compte en effet plus de 20 000 spécimens. La prochaine étape consisterait en la numérisation (QR code).

Néanmoins, interrogé par l'auditeur sur le cumul et la concentration de ses responsabilités d'acheteurs (sourcing), de chef des ventes à la Pépinière et d'expert, seul capable de réaliser l'inventaire, M. LAUNEY n'y voit là aucun risque particulier, sauf s'il est incapacité (selon l'hypothèse candide émise par l'auditeur d'une absence prolongée).

- Entretien avec Jean-Marc PUPETTO, responsable commercial à la JEV

Pour M. PUPETTO non plus, la concentration entre ses mains des compétences et du savoir-faire ne semble pas poser question. Reconnu unanimement comme un technicien des jardins hors pair, M. PUPETTO a été récemment repositionné à la JEV dont il avait la responsabilité. Il en souffre et ne le cache pas à l'auditeur :

« C'est incompréhensible ! Je suis affecté aux relations extérieures et au commercial, mais on m'écarte des chantiers. Je suis pro-Thierry et je vois des gens qui retournent leur veste, ils trahissent, j'ai envie de les... (ne termine pas sa phrase)... ».

« Oui, je gonflais les devis, faisait des cadeaux, et les factures étaient fausses, mais cela fonctionnait. On donnait et on recevait mais on développait l'entreprise. On perd de gros clients, les Madar. Le comble c'est que ce sont des amis à Thierry. Aujourd'hui, on ne parle que de rentabilité, Georges et Posson notamment ».

« Qu'est-ce que Vincent (Mignot) et les Mulliez viennent faire ici ? Si Thierry part, la boîte meurt et si je suis écoeuré, je pars et d'autres avec moi. En fait il faut 30% de Mignot, et 70% de Thierry, pas l'inverse ! Les clients partiront ».

« Vous comprenez, nous sommes une organisation, nous sommes impliqués ».

Les autres interviews sont consignées en Annexe, page 9.

5 CONCLUSION & RECOMMANDATIONS

Cette période de transition ne semble pas impacter négativement l'activité. Néanmoins, de l'aveu de plusieurs interviewés, « plus elle sera courte, mieux cela vaudra ». L'ambiance pesante pourrait, dans le cas contraire, devenir délétère.

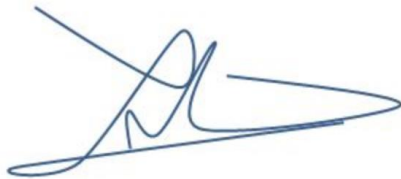
Selon ce premier constat dressé par l'Auditeur, les axes d'efforts et d'amélioration devront être concentrés sur :

- La Communication et le lien social : renforcée pendant la phase de transition et de transformation. Objectif : la résorption des inégalités perçues et réelles (niveaux de rémunération) ;
- L'éthique d'entreprise : mise en place d'une politique de gestion des risques opérationnels et commerciaux, charte éthique. Objectifs : prévenir tout dysfonctionnement futur, renforcer l'excellence par la performance et l'exemplarité ; Standard de référence : ISO 19600:2014 Systèmes de management de la conformité – Lignes directrices.

- Les fonctions supports, dont les ressources humaines. Objectifs : mieux anticiper les besoins en recrutement, offrir des formations ad hoc (à l'embauche et continue). Standards de référence : ISO 30409:2016 : Management des ressources humaines — Gestion prévisionnelle de la main d'œuvre

Laurent Malvezin

Président de Montsalvy Consulting



6 ANNEXE

Date	Nom	Poste	Résumé/ « <i>verbatim</i> »	Commentaire
18/02	VINCENT MIGNOT	DG	A fourni les éléments de contexte à la mission	
18/02	LAUREN PRUVOST	Admin	Présentation de la Société. Reconnaissance de travailler à hauteur de 30% pour Thierry DERBEZ. Pas de fiche de poste.	Très attachée à la Société.
18/02	ODILE GUERRAZ	DAF	« Beaucoup à faire encore. 1 ^{ère} année avec prévisionnel. Pas d'acheteur pro. Pas de coordination entre entités. Problème de l'écosystème local. Beaucoup d'employés n'ont rien vu d'autre. »	Avait alerté Thierry Derbez en 2016 sur plusieurs non-conformités.
18/02	GENEVIEVE DAURAT	Comptabilité clients, fournisseurs	Souligne le manque de solidarité. Pas de détresse dans l'entreprise. « On se débrouille ».	Pas inquiète pour l'avenir.
18/02	MARINE GRAMAGLIA	ENTRET	Estime à 10 % du CA le montant des hors contrats. « Cela allait directement à Thierry Derbez. On sait que ce n'est pas carré, mais c'est comme ça »	Semble ne pas avoir conscience. Pas de boussole morale/éthique.
18/02	CHRISTELLE FERRIZ	Paie	Déplore l'absence de service social. Problème dans les approvisionnements (fournisseurs). Pas d'acheteur. Alerte que Thierry Derbez peut devenir parfois « con » (imprévisible et colérique).	Un peu désabusée. Fragile.
19/02	MATHIAS BISCOT	DaViniCode	Fier de ses résultats. « Je n'ai pas beaucoup de temps à vous consacrer »	30mn d'entrevue.
19/02	JEAN-MARC PUPETTO	JEV	Se plaint d'avoir été mis sur la touche. Parle « d'organisation » - la sienne - déstabilisée par les récentes décisions. S'affiche pro-Thierry Derbez : « je suis pro-Thierry et je vois des gens qui retournent leur veste, ils trahissent ». Oui, je gonflais les devis, faisais des cadeaux, et les factures étaient fausses, mais cela fonctionnait. On donnait et on recevait mais on développait l'entreprise. On perd de gros clients, les Madar. Le comble c'est que ce sont des amis à Thierry Derbez. Aujourd'hui, on ne	Se dit courtisé par la concurrence. Peut être tenté de détourner une partie de la clientèle.

			<i>parle que de rentabilité, Georges et Posson notamment. Qu'est-ce que Vincent Mignot et les Mulliez viennent faire ici ? Si Thierry Derbez part, la boîte meurt et si je suis écœuré, je pars et d'autres avec moi. En fait il faut 30% de Mignot, et 70% de Thierry, pas l'inverse ! Les clients partiront»</i>	Etat d'esprit clanique et potentiellement dangereux.
19/02	FANNY CHABOUD	Paysagiste	Prend partie pour JM Pupetto. « On était tranquille, chacun avait son client, et la boîte ne perdait pas d'argent. Ce changement est trop brutal » Thierry Derbez reverrait les devis depuis 3 jours.	En pleurs au début de l'entretien.
19/02	VALERIE KOKODYNIACK	PEPINIERE Commerciale	« Je fais tout de A à Z. Souvent système D. Le Pépinière me vole parfois mes clients. Une année, Odile m'a critiquée car mon chiffre avait baissé, mais je n'avais aucun objectif. J'ai déprimé »	Très autonome.
19/02	LAURENT GERMAIN	Resp. PEPINIERE	« Côtés positifs : Vincent Mignot, je suis à fond avec lui. Côté négatif, le commercial. Valérie est ingérable. FINCA ne tourne pas rond »	Très motivé.
19/02	ERIC BEGUE	JEV Chef de chantier	« Je suis déçu. Je pars en congés et je n'ai pas fini mon chantier. C'est la première fois que cela m'arrive en 25 ans ! Pourquoi on a viré Jean-Marc ? Qu'est-ce qu'ils veulent au juste ? On oublie le client, et la rentabilité maintenant est partout ».	Ai demandé le montant de son chantier : pas de réponse. Proche de Jean-Marc Pupetto.
19/02	CECILE MASSE	Paysagiste	En souffrance pour Vincent Mignot et Thierry Derbez. Veut rapidement que l'entreprise tourne cette page.	En pleurs durant tout l'entretien.
20/02	AHCENE KAREK	Ouvrier paysagiste	Salarié de la Pépinière mais travaillant à 100% de son temps chez Thierry Derbez. Ne comprend pas le « problème »	Ai expliqué le « problème »
20/02	BEATRICE PAILLARD	Vente PEPINIERE	N'a pas d'objectifs de vente. Souhaite une formation. Pas anglophone.	Employée depuis 2020.
22/02	KEVIN MAZZUCCO	Jardinier Entretien	Travaillait sur le chantier des Madar. Ne connaît pas les montants des chantiers. Naturel discret.	Semble satisfait de son travail.
22/02	JEAN-MICHEL COSTARELLI	Chauffeur PL	Exprime ses craintes sur le différend qui agitent la Direction. Mais déclare « qu'il n'a rien à dire » à l'auditeur.	Lui reste 7 ans avant la retraite.
22/02	PATRICE AIME	Menuisier	Récent dans l'entreprise (2020). Se plaint du manque de personnel ce qui empêcherait son atelier de mener plus d'un chantier de front à la fois.	Conjoint de Julie Aimé.

22/02	THIERRY LAUNAY	Responsable Achats, pépinière	Cf. page 6	
22/02	CECILE PANNIER	Vendeuse, Pépinière	Ancienne employée (1999). Déploire le manque de compétences en ressources humaines : « <i>il n'y a pas d'entretien annuel, Laurent Germain avait commencé, puis il a arrêté, faute de temps (...)</i> Chacun allait réclamer une augmentation directement chez Thierry Derbez, c'était à la tête du client ». En 2016, « je suis allée voir Odile Guerraz pour demander une augmentation. Elle m'a répondu que puisque je n'avais pas demandé d'acompte (sur salaire), je ne pouvais être augmentée ! Est-ce une façon de gérer le personnel ? »	
22/02	HUGO FIRMIN	Chef de culture, PEP	Relève une mauvaise ambiance à la JEV. Mais les considère comme des clients (internes) comme les autres. Juge néanmoins les facturationS entre entités consommatrices de temps.	Très motivé
22/02	SAM DA SILVA	Ouvrier agricole, PEP	Responsable du quai. Logé par Thierry Derbez dans un mobile home. Souhaite évoluer en dehors de l'entreprise d'ici 2 ans maximum.	Fragilisé par des problèmes familiaux.
22/02	THIERRY DERBEZ	Président TD Développement	L'auditeur l'a croisé lundi 22 février à 18h. M. Derbez a indiqué à l'auditeur qu'il n'avait pu se rendre à l'entretien prévu à 16h ce même jour car il était tombé malade et sortait de chez le médecin.	
22/02	GEORGES GRAMAGLIA	Resp. JEV	Cf. page 6	
23/02	NICOLAS COLIN	Resp. Phyto, Entretien	Le pôle phytosanitaire s'emploie au développement de nouveaux projets d'innovation (traitement par drones, capteurs sismiques...)	Très motivé
23/02	JULIE AIME	Paysagiste, JEV	Entrée en 2018, très motivée, n'attend que le départ de Jean-Marc PUPETTO qui « distille son venin dans toute l'entreprise » serait un signe probant que l'entreprise a tourné la page et se tourne vers l'avenir. Pourtant, Mme Aimé dit « aimer Thierry », mais « a confiance en Vincent ».	Conjointe de Patrice Aimé.
23/02	ALEXANDRA PARREAULT	Ass Admin, JEV	Recrutée en 2017, d'un profil de communicante, ne regrette pas l'arrivée de M. GRAMAGLIA à la place de M. PUPETTO, mais défend l'ancien modèle porté par ce dernier. Se dit non valorisée dans l'entreprise.	Conjointe de Emmanuel PANZERA
23/02	ROMAIN RAGARU	Resp. Dépôt, Humo	Recrutée en 2019 par G. GRAMAGLIA. Relève le manque de cohésion entre entités. Se dit préoccupé par la réintégration des heures supplémentaires à partir du mois	

			de mars (en remplacement de primes en liquide pour travail les samedis). La question de la rémunération est pour lui la « corde sensible ».	
23/02	FABRICE ASTIER	Chef de chantier, JEV	Recruté en 1994 comme apprenti. Fait travailler ses deux fils comme ouvrier agricole sur les chantiers. Se plaint du personnel non ou mal formé (ouvriers saisonniers) qui ne veut pas travailler.	Proche de Jean-Marc PUPETTO.
23/02	CLOTILDE HAVAS	Ass. Admin, Humo	Recrutée en octobre 2019, Mme Havas est entre deux postes depuis mai 2020 : à Humo et à l'accueil de la Pépinière. Indique aider à la gestion des stocks « manuellement ». Apprend à l'auditeur que George GRAMAGLIA est également responsable d'HUMO (en plus de la JEV).	
23/02	MIGUEL JUANENA	Chef Mécanicien, JEV	Rendez-vous déplacé au 24/02. Recruté en 1991. Motivé, il souhaite rentabiliser ses machines. Se préoccupe du manque de communication interne durant cette période difficile. Aussi soucieux de sa formation continue tandis que le métier de mécanicien évolue rapidement en intégrant de compétences nouvelles (informatiques, logicielles)	
23/02	EMMANUEL PANZERA	Chef d'équipe, JEV	Très motivé, M. PANZERA est arrivé l'entreprise en 2007 en qualité d'ouvrier agricole. Désormais chef d'équipe, il développe un intérêt tout particulier à l'organisation, et aux procédures qu'il juge insuffisantes. N'a pas fait de commentaire sur la circulation en espèces.	
23/02	DAVID EPAIN	Coord. Travaux, JEV	Rendez-vous déplacé au 25/02. Jeune homme complexe et semble-t-il complexé par un « manque de technicité » sur les chantiers. Dit ne pas « voir les jardins en 3D » quand la création lui soumet un projet. Entré dans l'entreprise en 2007. Admirateur et défenseur de M. PUPETTO, M. EPAIN souhaite se voir adjoindre un collaborateur à ses côtés pour pallier son manque sur les chantiers. Il critique M. GRAMAGLIA qui « brille par son absence » sur les chantiers. Il ne l'aurait jamais mis à la tête de la JEV (en remplacement de M. PUPETTO). Confirme les dires de Mattéo Perez (Cf. infra) quant à l'attitude négative de certains ouvriers (saisonniers) sur les chantiers. Selon lui, il faut « revoir beaucoup de choses dans les ressources humaines ». S'étonne par ailleurs du manque de préparation et d'anticipation de la venue, pourtant chaque année aux mêmes dates, de la haute saison. Indique faire 6h30-18h régulièrement, ne pas s'en plaindre, mais ne souhaite pas qu'on lui donne davantage de travail.	
23/02	SYLVAIN BASTIDE	Paysagiste, JEV	Reporté le 25/02. Avait refusé de travailler pour M. PUPETTO, reste discret sur les raisons précises. Qualifie « d'anarchique » l'organisation de certains chantiers de la	

			JEV. Se dit toujours constructif dans ses critiques « voulons-nous être des entrepreneurs du devis+factures ou des maitres d'œuvre de jardins ? » A côtoyé de grands architectes. Voit l'avenir de l'entreprise dans un écosystème différent de celui traversé par l'entreprise depuis sa création.	
24/02	FREDERIC FOTI	Ouvrier paysagiste , JEV	Arrivé en juin 2020, aucune formation ni présentation de l'entreprise ne lui ont été prodiguées. A constaté la « rivalité » entre entités (JEV et l'Entretien). Indique que la taille de l'entreprise qui devrait être un atout pour elle, lui apparait davantage comme un handicap, en l'absence de communication interne et de formation. Il s'interroge sur son avenir dans l'entreprise.	
24/02	MICKAEL PEREZ	Chef de Chantier, JEV	Se dit pressé de terminer son chantier en cours. N'a pas trop de temps à consacrer à l'auditeur. Ne semble pas s'intéresser à la formation des apprentis et des ouvriers agricoles.	Oncle de Mattéo Perez
24/02	PHILIPPE COCKENPOT	Chef de chantier, JEV	Entré dans la société en 2008, M. COCKENPOT se plain ouvertement d'une partie de ses ouvriers dont il se demande comment et par qui ils ont été recrutés. Ils qualifient certains de « branleurs » et ne peut s'empêcher, à ses dires, de le leur dire quand ils « se tournent les pouces ». Ils ont une mauvaise attitude et sont des dissimulateurs, n'attendant que leur « CDI » pour « lever progressivement le pied et ne rien faire ». Indique par ailleurs, qu'il y a un problème de « coordination de travaux », visant implicitement M. EPAIN.	Représentant du personnel. Il ne l'a pas notifié à l'auditeur durant l'interview.
24/02	MATTEO PEREZ	Ouvrier paysagiste, JEV	Mattéo a 21 ans. Neveu de Mickael. Se dit mal à l'aise avec l'attitude de certains ouvriers agricoles de son âge. L'auditeur souhaitait recouper les informations communiquées par M. COCKENPOT. Pour Mattéo, une bonne partie des saisonniers recrutés sont passés maitres dans l'art de la dissimulation : « Ils font bonne figure pendant la période d'essai, poursuivent sagement jusqu'à obtenir leur CDI, puis progressivement lâchent prise et deviennent ingérables ». L'auditeur lui a proposé un « défi » : réfléchir à un procès de recrutement permettant de les identifier.	
24/02	DOMINIQUE TRACLET	Chef d'atelier, JEV	Selon M. TRACLET, quatre (4) employés réfléchiraient à démissionner à cause des « bouleversements récents ». Cette mauvaise ambiance ne doit pas perdurer : « les équipes sont mécontentes, surtout au porte-monnaie ». De par son ancienneté, il semble être le porte-voix des sentiments d'une partie des employés de la JEV.	

25/02	Stéphane Seghieri	Expert-Comptable du groupe	De passage à Saint-Tropez le jeudi 25/02, M. SEGHIRI indique à l'auditeur que ces derniers mois « il n'a pas reconnu le Thierry (DERBEZ) qu'il connaissait ». Il Préconise une communication intense en direction des employés qu'il juge affectés par cette période difficile. M. SEGHIRI a rappelé qu'il s'était employé à plusieurs occasions à convaincre M. DERBEZ de se respecter les intérêts de ses nouveaux associés et qu'il allait sinon « tout droit dans le mur ».	Interview non programmée.
-------	-------------------	----------------------------	---	---------------------------