

Bilan semestriel, analyses de la CFE-CGC.

Après le naufrage annoncé, les expertises déclenchées, qu'en est-il ?

Monsieur Roumilhac est depuis le 17 juin le nouveau Président de Proservia. Cette nomination vient conclure le Remplacement De Stéphane Clément déjà remplacé dans son rôle de DG par M. GUYOMAR.

Nous avons donc le même Président que notre maison mère, Manpower France. Découvre-t-il la situation, ou la couvrirait-il Jusque-là ? La question se pose.

Comment comprendre l'interview de notre Président qui annonce vouloir accélérer la transformation de Proservia qui stagne Depuis le début d'année ? En effet les discours répétés de notre DG ne portent pas vers une continuité de l'existant mais sur une Remise en cause complète de la stratégie de son prédécesseur.

Notre DG prétend vouloir créer une culture d'entreprise, mais estime ne pas avoir 200k€ pour doter d'un moyen informatique Les 20% de salariés qui en sont démunis et difficilement joignables. Dans une entreprise dont l'objectif du Président de Manpower (et le nôtre), est celui de l'accompagnement et la transformation numérique de nos clients, (dans laquelle tout est dématérialisé) il est juste inacceptable d'être un si mauvais exemple en interne.

Toujours est-il que les expertises mandatées par les IRP sont sans appel !

Ils y sont soulignés « **Un énorme déficit en communication qui brouille l'ensemble des codes et empêche le bon fonctionnement, ce qui renforce le sentiment de perte de repère.** »

Quand on nous annonce « 10 millions de perte », à cet instant de l'histoire, l'expert-comptable soulève le tapis et prend une Photo...

Une Start-up créée puis fermée pour un coût de plus de 200k€ sans que l'on sache nous dire qui y faisait quoi...

Près de 2 millions € distribuées entre une poignée de personnes, et ce, l'année où l'on fait notre record de perte.

Avant, on signait des contrats en rang deux pour faire du chiffre, que l'on ait ou pas les compétences, et sans faire de marge Au risque de délivrer à perte.

Maintenant, on ne veut signer qu'avec un minima de 30 points de marge, au risque de faire fondre le chiffre d'affaires.

A quand, un juste milieu ? Les deux extrêmes nous fragilisent et mettent chacun des emplois en péril.

On nous présente des projets où il faudra compter sur un vivier de compétences disponibles, où nous devons nous former Bénévolement hors temps de travail, mais que fait-on pour retenir les salariés ?

En début d'année, les coupables désignés de 50% des pertes, étaient les salariés en inter-contrat.

Aujourd'hui le relai est passé aux Fields (itinérants) qui seraient la cause de 70% de nos pertes. Etonnant de voir qu'une Direction Qui a toutes les difficultés à fournir les éléments des exercices clos, soit capable fin Mai de faire un bilan aussi précis d'une activité Si complexe. L'expression « Qui veut noyer son chien l'accuse d'avoir la rage » prends ici tout son sens. **Pourtant, quand on**

Résume le rapport du cabinet CIDUS, expert mandaté par le CHSCT suite à des alertes successives sur les Conditions de travail des Fields, on recense :

Une surcharge du travail à la limite du burn-out ; Des amplitudes horaires allant parfois de 19 à 20h de travail /jour ; Des temps de travail administratif non pris en compte ; Des durées de temps de déplacement éprouvantes et dont les Modalités de compensation ont fait l'objet d'une forte conflictualité interne ; Le non-respect répété des temps de Récupération (11h minimum entre deux journées de Travail) ; Le non-respect des pauses de repos quotidien Réglementaires ; Etc...

La vérité est ailleurs, et les coupables aussi !

Nous déplorons que la stratégie de la Direction conduite à la démotivation complète des salariés par une utilisation jusqu'au-Boutiste de l'accord OTT dans le seul but de n'avoir à terme, aucune heure sup. à payer en contrepartie des efforts de Disponibilités fournis par les salariés. La Direction va jusqu'à revenir sur des choix symboliques pour gagner des clopinettes. (Prise en compte de la CSG lors d'un arrêt maladie). Il n'y a pas de petites économies, quand elles sont faites sur le dos des Salariés.

Monsieur le Président, nous aussi nous souhaitons une stratégie pertinente et cohérente et Sommes impatients de voir Proservia progresser et devenir efficace.

« Les employés satisfaits signifient clients satisfaits, ce qui conduit à la rentabilité. »

Anne Mulcahy est une américaine née en 1952. Elle a été la PDG de l'entreprise Xerox (2001-2009)

[Nous contacter](#)



[@cfecgcproservia](https://twitter.com/cfecgcproservia)

<http://proservia.fieci-cfecgc.org>

cfecgc-proservia@proservia.fr