

Les élus **CFE CGC** au Comité d'Entreprise vous informent.

Durant cette session de deux jours, beaucoup d'arguments ont été fournis entre les membres du CE et la Direction.

### **Focus sur l'intervention d'A. ROUMILHAC et J.F. GUYOMAR**

L'intervention conjointe d'Alain ROUMILHAC (P.D.G. de PROSERVIA) et Jean-François GUYOMAR (D.G. de l'entreprise) a été un moment fort pour échanger sur les perspectives d'avenir de l'entreprise.

Pour ce qui concerne le **fort turnover de l'entreprise, nos dirigeants indiquent que nos métiers se prêtent à des gens qui débutent, et moins à des salariés qui ont de l'expérience**. Actuellement, sur plusieurs villes, nos concurrents et Orange viennent débaucher les salariés de PROSERVIA. Des actions vont être entreprises pour faire cesser cet état de fait. Pour notre D.G., c'est la résultante des prix demandés par Orange qui amène à devoir baisser les salaires. **Les prix étant bas, les salaires le sont également**. Une phase pilote est lancée actuellement sur Rennes pour identifier les forts potentiels, les accompagner par de la formation afin qu'ils puissent ensuite évoluer d'un point de vue salaire. Si cela fonctionne, cela sera étendu aux autres régions.

Une phase importante d'investissement va être menée pour : construire des équipes de management, du commerce et du Delivery sans calcul sur les retours investissement ; investir dans le domaine de la formation (1,7 M€ sur l'année) ; investir sur l'offre (métiers qui évoluent très vite, qui se transforment).

A.ROUMILHAC a précisé qu'il faut **relancer, voire créer le sentiment d'appartenance**. Aux vues de l'enquête annuelle, cela s'est confirmé. Le Directeur Général et l'équipe de Direction doivent aller régulièrement au contact des salariés. Il est nécessaire d'être solidaire sur le sujet, **il y aura des investissements sur la marque pour faire en sorte que l'entreprise reprenne ses lettres de noblesse**.

D'un point de vue financier, A.ROUMILHAC est **optimiste sur la capacité de redresser l'entreprise**. Il espérait une meilleure reprise mais des aléas sont intervenus pour la retarder. Néanmoins, il y a d'énormes progrès sans avoir hypothéqué l'avenir. **L'ambition de PROSERVIA est de croître de l'ordre de 10% par an**, il faut donc réduire le turnover là où c'est possible. Cela va donc amener une réflexion sur le positionnement des CDS. Pour lui, il est nécessaire de **bâtir un ascenseur social pour que les jeunes puissent nous rejoindre**. Le budget de l'an prochain affiche normalement une situation positive et il est confiant dans notre capacité à s'améliorer.

Un certain nombre de programmes pour signaler aux salariés que l'entreprise tient à eux, vont être mis en place, dans l'esprit de la RSE, afin de travailler dans la meilleure ambiance et dans le respect des uns et des autres. J.F. GUYOMAR annonce que dans les 4 à 6 semaines, des programmes seront annoncés. A l'heure actuelle, l'équilibre financier sur des mois à 22 ou 23 jours (travaillés) est rétabli, ce n'est pas le cas sur les mois avec un nombre de jours inférieur. Il précise que l'entreprise n'est pas encore totalement redressée, et que tous les problèmes ne sont pas encore derrière nous. Il faut donc continuer de construire, de redresser, d'investir... **Pour cette année encore, avant même l'ouverture des NAO Salaire, il annonce la couleur « Il n'y aura pas de miracles, mais quelque chose sera fait pour les bas salaires ».**

**Durant les N.A.O. les négociateurs de la CFE CGC seront attentifs à ces annonces de la Direction et défendrons les intérêts des salariés pour qu'ils obtiennent des avancées importantes.**

## **Techniciens et Classification 2.1/Coefficient 275 :**

Lors du CE, les membres **CFE CGC** au Comité d'entreprise ont su défendre avec acharnement l'intérêt des Techniciens de PROSERVIA. En effet, la Direction a présenté son projet concernant la carrière des salariés et notamment l'affectation des coefficients en relation avec les emplois. **Pour celle-ci, un Technicien en début de carrière ne peut prétendre à obtenir un coefficient 275 car il n'est qu'un exécutant, souvent placé en binôme avec un autre salarié.** Qu'en est-il des nombreux salariés ayant de l'expérience et toujours en deçà du coefficient 275 de la Convention Collective ?

Les élus **CFE CGC** ont pu démontrer de façon factuelle, avec force de preuves, que l'entreprise ne respectait pas la Convention Collective SYNTEC, ni même la jurisprudence et ont revendiqué que tous les salariés, bénéficiant d'une appellation de poste commençant par Technicien, devaient obtenir à minima ce coefficient de 275 et la mise à jour du salaire idoine.

### **Utilisation du Logo d'un syndicat en lieu et place de celui du CE :**

Le Directeur Général estime que la manière dont la CGT a fait un mélange de genre entre l'utilisation du CE et celui d'un logo syndical est un problème. Ce syndicat ne peut pas se promouvoir par l'intermédiaire des actions de cette instance. Jean-François GUYOMAR indique également qu'il n'y aura pas d'évolution du budget du Comité d'Entreprise tant que ce dernier n'aura pas atteint la neutralité syndicale qu'il doit avoir.

La **CFE CGC** estime inacceptable que le CE arbore l'effigie d'un Syndicat lors de déplacement de ses élus aux frais et au nom du CE. Même si le forcing du changement de logo de notre CE peut porter à confusion avec le logo d'une OS, cela n'en fait pas pour autant un CE affilié à celle-ci.

La **CFE CGC** prévient la Direction qu'un tel refus d'évolution des budgets du CE, sur ce seul prétexte, renforce la position contestataire de ce syndicat vis-à-vis d'elle. **Cette décision se fait, malheureusement, au détriment des salariés qui souhaitent profiter des avantages octroyés par le Comité d'Entreprise.** C'est pourtant une nécessité pour améliorer la culture d'entreprise telle que décrite par notre P.D.G. dans les propos tenus en séance.

La **CFE CGC** précise également à ses collègues du Comité d'Entreprise, que celui-ci est aussi composé d'autres Organisations Syndicales, qui contrairement à ce qui peut être dit, sont actives et participent très fortement à la vie de l'instance. Les prises de paroles lors des CE, (voir PVs) en témoignent. Ce n'est pas en imposant un régime autoritariste qu'elle réussira à motiver les élus à plus travailler ensemble. Tous les élus le sont pour défendre l'intérêt des salariés que nous représentons, et ce n'est pas l'apanage d'un seul syndicat. L'auriez-vous oublié ?

### **Responsabilité sociétale de l'entreprise**

Premier syndicat français à avoir signé les **17 Objectifs de Développement Durable des Nations Unies**, sous l'impulsion du groupe MANPOWER et des objectifs PROSERVIA 2020, la **CFE CGC** a présenté un **projet de Commission RSE** traitant des sujets suivants : Egalité femme/homme, Qualité de Vie au Travail, Situation des Salariés Handicapés, Pérennité des emplois, Gestion des impacts de nos déchets, énergie, économie, gouvernance...

**Ce projet a essuyé un refus des autres syndicats** allant même jusqu'à décliner la présentation totale de notre projet au prétexte que les autres commissions ne fonctionnent déjà pas, et qu'il n'est pas opportun de le mettre en place à un an des élections professionnelles. Par ailleurs, les élus ne sont pas associés aux obligations légales en la matière, il n'y avait donc pas lieu de considérer cette proposition.

La **CFE CGC** signale que cela se fait, encore une fois, au **détriment des salariés dont les souffrances au travail ont pu être constatées.** A croire que le bien-être, le futur des salariés et de la planète n'intéressent que la **CFE CGC** ...

