

Lettre ouverte à Monsieur le Président Directeur Général de PROSERVIA ManpowerGroup Solution

Monsieur le Président Directeur Général,

La CFE CGC souhaite vous faire part **d'un constat très alarmant** concernant l'ensemble des salariés de l'entreprise dont vous êtes le dirigeant. Les conditions de travail et de rémunérations détaillées ci-après, et vécues au quotidien suffisent à **démotiver largement les salariés dans leur ensemble**, qu'ils (qu'elles) soient employé(e)s, Technicien(ne)s, Agents de Maîtrise ou Cadres. Les risques psycho-sociaux sont de plus en plus importants au fur et à mesure des acquisitions de sociétés par le groupe dans le respect des objectifs fixés par Manpower.

Nous tenions donc à vous en informer et vous indiquer, par la sorte, que notre syndicat prendra à cœur la négociation de ces éléments dans les mois à venir. **Il s'agit, pour nous, d'une situation d'urgence, et celle-ci ne peut perdurer.** Il est nécessaire, pour l'entreprise, de trouver des solutions qui aillent dans l'intérêt des salariés d'une part, mais également dans ceux du groupe MANPOWERGROUP SOLUTION sur le plan de la performance économique mais aussi en terme d'image globale. L'un de nos thèmes clé est la qualité de vie au travail, nous souhaiterions être force de proposition dans ce domaine.

La liste ci-dessous est longue mais n'est pas exhaustive, bien d'autres cas se révèlent au fur et à mesure de nos contacts avec les salariés, et continueront de se révéler. Nous vous remercions d'y porter toute votre attention.

Nous vous demandons un entretien avec une délégation de notre syndicat, afin de vous proposer des pistes d'améliorations auxquelles nous avons réfléchi, qui permettraient de **rasséréner l'état d'esprit désabusé de la majorité des salariés** à qui l'on promet bien plus qu'il n'est tenu. La taille actuelle et future de l'entreprise nécessite la mise en place d'une véritable culture d'entreprise.

A. Salaires, primes

1. Salaires

Une majeure partie du personnel est rétribuée dans les minima sociaux. Peu d'efforts sont réalisés par la Direction pour leur permettre d'obtenir un salaire décent. Bon nombre d'entre eux détiennent pourtant des compétences et des diplômes dont l'entreprise fait usage, mais malheureusement payés en deçà des salaires conventionnels auxquels ils pourraient prétendre. Certains B.T.S ou D.U.T peuvent même être considérés comme de simples exécutants alors qu'ils utilisent leurs connaissances pour le bien et la continuité de leur mission.

Il n'est donc pas étonnant que les démissions soient d'actualité et que l'entreprise ait du mal à retenir le personnel (Cf. paragraphe sur le Turn-over également).

Au-delà de ces aspects, celle-ci s'entend à ne pas rémunérer les personnels qui prennent des responsabilités. Nous avons pu constater que certains de nos salariés se voient confier des responsabilités importantes et des contraintes, alors que leur salaire n'évolue pas en conséquence.

Que dire des managers, superviseurs, chefs d'équipe... payés à moins de 1700 € bruts/mois ? En

agissant de la sorte, l'entreprise ne démontre aucun intérêt dans la reconnaissance des responsabilités prises par les salariés, et qui, cependant, lui profite.

2. Augmentations

Depuis plusieurs années, et ce, avant même l'acquisition de PROSERVIA par MANPOWER, les augmentations n'ont pas été à la hauteur des espérances des salariés. Pourtant, les Dirigeants de l'entreprise n'ont eu de cesse de féliciter l'ensemble des salarié(e)s pour le travail accompli. Une fois encore, dans la réunion d'Octobre 2015 à Rennes intitulée « Tour de France des C.D.S », les différents Directeurs présents ont pu remercier les salariés pour la qualité du travail accompli, reconnue par les clients eux-mêmes, et que la réussite de l'entreprise n'avait pu se faire sans les efforts consentis par les salariés.

Pourtant, les augmentations de salaires, quant à elles, n'ont pas reflété cette reconnaissance passée, et sans aucun doute à venir. Elles ont même été très minimalistes, ne tenant pas compte des augmentations du coût de la vie. Les charges courantes familiales payées par les salarié(e)s n'ont eu de cesse d'augmenter alors que leur paye n'augmentait que peu, voire, pour certains pas du tout.

Comme vous le savez, le salaire est un élément important de la motivation des troupes, et les salarié(e)s, vos salariés par essence, ne s'y retrouvent plus. **Il y a là un motif important à démotivation.**

Que dire des augmentations à titre individuel qui sont monnaie courante chez PROSERVIA ? Elles favorisent le clientélisme et ne sont pas justes tant elles favorisent le copinage au lieu de critères définis comme la jurisprudence l'a dernièrement jugé ([Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 mai 2015, 13-25.821](#)).

Compte tenu des discours toujours très positifs des dirigeants de PROSERVIA ou de MANPOWER, les salarié(e)s ont du mal à comprendre les faiblesses des enveloppes d'augmentation. Ce serait pourtant un moyen de remercier tous ceux qui ont permis à l'entreprise de gagner de nouveaux marchés, et de conserver les plus anciens contrats.

Nous pensons que c'est un risque important pris par l'entreprise si elle doit persister dans ses choix.

De plus, il ne serait pas opportun que les Managers rejettent la faute du manque d'augmentation sur les organisations syndicales qui mènent avec la Direction les Négociations Annuelles Obligatoires, tant la marge de manœuvre est exiguë. C'est pourtant cet argument qui a été utilisé par certains hauts responsables de l'entreprise pour « justifier » du peu d'augmentation procurée aux salariés.

3. Primes

Au-delà de l'aspect salaire, l'entreprise peut reconnaître, par l'intermédiaire de primes, le travail de ces employés. Toutefois, il n'est pas rare que ces primes ne soient pas payées, ou soient amputées dans leur montant. Les raisons sont diverses et variées mais surtout incomprises par les salariés qui sont, de ce fait, tributaires des aléas des contrats et de la volonté de leur Direction. Des efforts ont

pourtant été réalisés et les critères d'autrefois revus à la hausse (annonce de 2015 - « Tour de France des C.D.S »). Mais cela n'est pas encore suffisant pour remotiver les troupes.

A ce stade également, il n'est pas rare de voir nos R.H. ne pas tenir compte des avantages acquis par les salariés des filiales rachetées. Bien des fois, le discours a été le même « *cet accord a été dénoncé par la société X durant l'année Y* » sans plus de détails. Ces mêmes salariés ont donc du mal à comprendre que leurs émoluments puissent être ainsi supprimés alors qu'ils existaient toujours lorsqu'ils étaient salariés de leur ancienne société. Cela s'ajoute au manque à gagner global qu'ils peuvent avoir en ayant intégrés PROSERVIA. Il conviendrait de ne pas oublier les engagements de PROSERVIA lors du rachat de ses sociétés et notamment ceux pris dans la « Charte sociale » signée par vos soins pour les salariés Atos. Nous vous rappelons, à bon escient, qu'à défaut d'un nouvel accord d'harmonisation, et lorsque le précédent arrive à terme, les avantages acquis par les salariés par le biais de ces anciens accords, deviennent des avantages individuels ([C. trav., art. L. 2261-13](#) et [Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-45.651](#)).

4. Retard de paiement dans la prévoyance

L'arrivée des salariés des filiales achetées par le groupe, a vu une recrudescence des paiements en retard des dossiers relatifs à la prévoyance. L'entreprise a pris en compte les difficultés et a réagi en apportant une solution d'avance de l'indemnité de prévoyance. Mais il reste encore des cas à traiter, et sur lesquels il faudra bien trouver une autre solution que celle des avances.

5. Prime de participation

Bien avant le rachat de PROSERVIA par Manpower, les salarié(e)s ne bénéficiaient plus de la prime de participation. Cela a perduré depuis lors. Nombre d'employé(e)s ont été embauché(e)s parce que les recruteurs leur ont fourni, dans le package global des avantages à travailler pour l'entreprise, la prime de participation. **Ceux-ci ne comprennent pas pourquoi cette prime est à zéro alors que l'entreprise continue à investir dans de nouvelles sociétés !** On peut donc considérer qu'il s'agit d'un avantage fictif.

B. Emploi

1. Coefficient hiérarchique

Nous avons pu constater **l'inadéquation des coefficients hiérarchiques par rapport aux postes occupés**, et cela, nous a permis également de comprendre pourquoi les salaires ne sont pas ce qu'ils devraient être.

Pour rappel, si le coefficient hiérarchique n'est pas en lien direct entre le poste proposé et la classification, il a une incidence immédiate sur la paie, et fait le lien entre la classification, le type de poste et les évolutions professionnelles.

Ainsi, il nous est apparu que certains managers ont un coefficient inférieur ou égal aux personnes qu'ils encadrent. Est-ce normal ? N'aurait-il pas du évoluer pour tenir compte de leurs position de commandement ?

De même, certains salariés réalisant des missions avec des responsabilités, qu'ils soient ETAM ou cadres, bénéficient d'un coefficient très bas, et par conséquent, leur rémunération en découle directement.

Il en va de même pour celles et ceux qui possèdent des diplômes ou des certifications et qui se retrouvent dans des indices inférieurs aux exigences de la convention collective SYNTEC.

Cette sous-classification a d'autres effets pervers, influant sur les périodes de chômage. Pôle Emploi, ne peut prendre en compte les tâches effectuées, mais s'attache uniquement à la classification et au coefficient hiérarchique sur lequel était positionné le salarié. Cela ne donne donc aucune chance pour les salariés qui seraient licenciés.

Pour notre part, c'est une situation intolérable irrespectueuse pour les salariés à laquelle il faudra remédier très rapidement, quitte à ce que les salaires des personnes concernées soient revus à la hausse. **A défaut d'une négociation dans les meilleurs délais, et dont la finalité ne s'éternisera pas trop, nous serions dans l'obligation morale de demander une enquête réalisée par l'Inspection du Travail.**

2. Primes d'astreinte

Nous avons constatés des différences entre les primes d'astreintes des ex-filiales et celles de PROSERVIA. Actuellement, l'entreprise souhaiterait rembourser les salariés sur les modalités actuelles de l'entreprise. Cela va apporter, aux salariés concernés, un manque à gagner important. Nous nous posons plusieurs questions sur le prix commercial pratiqué auprès des clients ? Quelle est la base de calcul de ces primes d'astreintes ? Comment se fait-il que nos concurrents réussissent à imposer des tarifs plus conséquents aux salariés, alors que PROSERVIA n'y arrive pas ? **Nous sommes persuadés qu'un accord « Astreintes » s'impose.** Ce dernier permettra de clarifier le contexte des missions et remotivera les équipes dans un but de performance auprès des clients.

3. Politique de l'emploi

Des avancées ont eu lieu dans la Politique d'emploi par l'intermédiaire d'une meilleure gestion des offres d'emplois interne.

Par contre, lorsque des salariés postulent à ces offres d'emploi, sauf à être pris dans le poste, ils n'ont aucune réponse de la part des R.H. sur leur candidature et ne savent donc pas pourquoi ils n'ont pas été sélectionnés.

4. Turn-over et recrutement

Les nombreuses enquêtes internes (notamment celle concernant la NF345 de 2014) démontrent également que l'entreprise ne fait aucun effort pour garder les salariés expérimentés alors qu'ils sont une manne de connaissances et d'expérience pour celle-ci, et nécessaire à la qualité de nos prestations. Ce cycle infernal des personnels entrants et sortants, coûte bien évidemment à l'entreprise, qui passe son temps à former sur le terrain (ou en formation présentielle) les nouveaux salariés, augmentant ainsi la charge de travail des plus anciens. En conservant les

bénéfices des compétences acquises, elle rendrait plus efficace encore sa démarche vis-à-vis des clients.

Depuis plusieurs années, il existe un Turn-over important dans certains services, voire dans toute l'entreprise. La réponse des Responsables Ressources Humaines est souvent la même : « *c'est normal que les salariés quittent l'entreprise, leur durée moyenne de présence est globalement de 3 ans, c'est la même chose dans les autres entreprises* ». **En bref, c'est une fatalité à laquelle on ne peut remédier !** Victor Del Arbol aurait répondu à cela : « *La fatalité est une bonne excuse. Cela n'empêche pas que nous vivons toujours avec nos erreurs, car c'est nous, et nous seuls, qui en sommes la cause* ».

Quoi que l'on puisse en dire, PROSERVIA a d'ores et déjà acquis sur le marché du travail une notoriété d'entreprise « Low Cost », qui paye à minima ses salariés, et dans laquelle il n'est bon espérer qu'une expérience professionnelle qui sera négociée financièrement ailleurs. C'est une image négative qui pèse sur l'entreprise directement et indirectement. Cette situation de fuite des talents et des compétences va à l'encontre de votre démarche « *we are proservia* ». Nous savons qu'un nouveau collaborateur a été embauché pour améliorer les choses. Notre souhait serait de travailler pro-activement avec lui.

5. Inter-contrats

Les salariés en inter-contrats ne sont pas en reste dans cette logique de l'emploi.

Certains ont fait des efforts considérables, au mépris de leur vie de famille, en acceptant des déplacements réguliers. En revanche, ceux-ci n'ont pas vu l'intérêt que leur portait l'entreprise, qui continue de les envoyer en déplacement au travers de la France, en mission plus ou moins longue, plutôt que de tenter de les placer dans une réelle mission proche de chez eux. C'est sans doute une solution de facilité. Là encore, si l'entreprise a tenté de les placer chez les clients, il y a un effort de communication à entreprendre.

Ainsi, à force de tirer sur la corde, il n'est pas rare de voir des démissions ou demandes de rupture conventionnelle de salariés en inter-contrat se lassant de ses périodes alternant inter-contrat et longs déplacements, sans obtenir de mission longue durée au final. Ce genre de situation peut durer plus de 2 ans dans certains cas !

C. Temps de Travail/Organisation

1. Temps de travail

Nous ne serons pas sans vous rappeler un système présent depuis les années 2000 et qui fait débat depuis au moins 2011. Les cadres, par cet accord, sont **tous** considérés en modalité 3 d'après les termes de la SYNTEC. Cela a permis, et permet encore à l'entreprise de ne pas leur payer d'heures supplémentaires. Ils sont donc corvéables à merci. Leur taux horaire n'a fait que baisser depuis toutes ces années, surtout si l'on prend en compte les maigres augmentations dont ils ont fait l'objet.

Un nouvel accord sur le temps de travail est en cours de négociation. Nous craignons néanmoins que les salariés en fassent de nouveau les frais, l'entreprise ayant toujours négocié les différents accords au plus bas (souvent bien en dessous de la Convention Collective).

Nous avons également eu la stupeur de constater, que pour se sortir de cet accord limité, l'entreprise a fait le choix de créer des dispositifs de gestion horaire pour certains salariés (Staff ETAM à 37H30 avec des jours RTT), qui n'entrent pas dans les modalités de cet accord de 2000. **C'est une situation anormale qui démontre que l'accord de 2000 n'était pas adapté au fonctionnement de l'entreprise. De ce fait, pourquoi n'a-t-il pas été dénoncé plus tôt ?**

L'annualisation du temps de travail n'est pas non plus un élément satisfaisant pour les salariés. **En effet, les heures supplémentaires réalisées ne sont payées qu'en fin d'année, début d'année suivante, et cela se fait au détriment des salariés.** En effet, ceux-ci, compte tenu de leur salaire, préféreraient de l'argent sonnante et trébuchante en fin de mois, souvent difficile à boucler, compensant le travail supplémentaire qu'ils ont réalisé.

Autant dire que la gestion du temps de travail se réalise aux avantages de l'entreprise, quand cela l'arrange bien entendu. A ce titre, il est important de noter que **l'ensemble du Staff n'est pas soumis à la saisie des horaires de travail dans l'application Horoquartz, et c'est une erreur !** Il y a quelques mois des entreprises ou associations telles que STERIA ou la Croix Rouge Française se sont vues recevoir des amendes record, de la part des DIRECTE en charge de leur dossier, pour le non-respect de la loi sur le Temps de Travail. Nous souhaitons à PROSERVIA de ne pas être la prochaine.

2. Surcharge de travail/ Burn-out

Dans les services de Helpdesk et Support Utilisateurs, il n'est pas rare que le nombre de clients à traiter augmente. Nous devrions nous en réjouir car c'est signe de la bonne santé commerciale de l'entreprise. Mais nous sommes inquiets car les recrutements peinent à se matérialiser, et la surcharge de travail se fait sentir. **Ce n'est, que grâce à la bonne volonté des salariés que la situation arrive à être gérée. Là encore, nous déplorons qu'aucun remerciement financier ne soit mis en face.**

Le C.H.S.C.T a également alerté la Direction de l'entreprise sur des cas, de plus en plus nombreux, de salariés en souffrance psychique en raison de l'accroissement de leur travail, de la pression de leur manager et des manques de personnels dans leur service. Pour l'instant, rien n'a été fait. Les salariés, en proie au syndrome d'épuisement professionnel puis au Burnout, préfèrent de leur côté ne pas se manifester de peur de représailles en rapport avec les objectifs dont ils sont les garants.

3. Journée de solidarité

Cette journée fait débat depuis de nombreuses années et son principe n'est pas à remettre en cause. En revanche, c'est son application qui l'est. **En effet, compte tenu des efforts conséquents des salariés, l'entreprise ne daigne pas faire cadeau de cette journée.** Chacun doit donc faire les sept heures supplémentaires, ou prendre un jour R.T.T., et ce, même si cette année l'entreprise a su aménager le dispositif. Une fois encore, compte tenu des efforts réalisés par l'ensemble du personnel, il nous paraîtrait approprié de faire cadeau de cette journée à tous les salariés.

D. Déplacements

Nous avons noté, lors d'une réunion avec la Direction, que l'entreprise ne souhaite pas rembourser les repas du midi des salariés, lorsqu'ils sont en déplacement, au motif que ceux-ci bénéficient d'un ticket restaurant.

Comme vous le savez, le prix d'un repas complet dépasse largement 8.5 € (valeur du Ticket Restaurant chez PROSERVIA, hors filiales) et **il n'est pas rare de devoir dépenser plus d'un ticket restaurant pour déjeuner en déplacement, alors que le salarié n'en gagne qu'un seul par jour**. A défaut, et c'est là toute la justification qui nous a été faite, les salariés peuvent manger des sandwiches, des kebabs, des hamburgers...etc.

Synthétiquement, si nous avons bien compris, **PROSERVIA demande aux salariés de tendre vers la malbouffe pour éviter des surcoûts supplémentaires, faisant reposer sur le salarié une partie des coûts de la mission.**

Pour nous c'est contraire aux règles de base et fondamentales de la santé, envers laquelle l'employeur a des obligations ! C'est également contraire à l'article 50 de la Convention Collective SYNTEC qui précise **« Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire. »**. Il conviendrait donc de trouver une solution qui satisfasse tout le monde sur le sujet et permette aux salariés de manger des repas convenables lorsqu'ils sont en déplacement.

De même, dans le registre des déplacements, il est tout à fait anormal de ne pas appliquer la législation en vigueur. En effet, un salarié partant de chez lui pour se rendre chez son client, et ce, lorsque le temps de trajet est supérieur à son temps de trajet habituel, se voit amputer son temps de déplacement de 01 H 30 aller, et autant sur le retour. **Une fois encore, l'entreprise se fait fi de l'amplitude horaire du salarié, et par conséquent de son état de fatigue.** Ses temps de transports se rajoutent à son amplitude horaire sans que cela transparaisse. Que dire du régime (lequel ?) applicable aux itinérants, dont le métier est nouveau dans l'entreprise ? Malgré la volonté de la Direction de traiter de ce point, nous craignons que l'accord sur ce nouveau type de métier ne prenne du temps, beaucoup de temps, et que ces salariés soient contraints d'appliquer les règles actuelles en vigueur dans l'entreprise. **A ce sujet, les risques psycho-sociaux sont très importants.**

Pour terminer sur ce point, **des employés nous ont indiqué que dans certaines missions, ils n'avaient pas le temps de déjeuner le midi, pour respecter le temps imparti des travaux à réaliser.** En fin de compte, ils réalisent sans discontinuer leur mission, et ce, sans prendre le temps de se restaurer pour que l'entreprise puisse avoir la satisfaction du client. Très récemment, un salarié a même mis sa vie en danger en sautant un repas pour la satisfaction client. L'arrêt de travail qui en a découlé aura des impacts financiers sur l'entreprise. Nous vous rappelons que, selon le code de la sécurité sociale, vous êtes dans l'obligation de conserver l'état physique et psychologique de chaque salarié. **C'est une situation intolérable à laquelle il faudra remédier rapidement.**

E. Formations

Les comptes rendus du C.E. permettent de se rendre compte que l'effort de l'entreprise en matière de formation décroît d'année en année. Nous en sommes rendus à un « effort » à l'image de ce qu'impose la loi. Certains salariés nous ont précisé que, dans leur service, seuls les nouveaux arrivants bénéficiaient de formation, et qu'il n'était pas rare d'attendre 2 à 3 ans avant d'en obtenir une.

Il est également important de noter que les formations sont quasiment toutes précédées de débits de formation de quelques mois à quelques années. Cela pourrait être justifié légalement. Mais, pour notre part, **cette mesure n'existe que pour contrecarrer les effets du turn-over et empêcher les salariés de négocier auprès d'un concurrent un nouveau contrat.** En agissant de la sorte, et devant le coût inscrit dans le dédit de formation, les salariés préfèrent attendre avant de rechercher un emploi. Ils deviennent donc blasés et attendent de pouvoir partir.

Nous vous rappelons, somme toute, que la Convention Collective SYNTEC et la législation impose aux entreprises des formations de maintien dans l'emploi de leur salariés. A défaut de mise en œuvre de celle-ci, elle pourrait être condamnée pour non-exécution de bonne foi du contrat de travail pour chaque cas constaté.

La Convention Collective a fixé un cadre formatif en ce qui concerne les responsables d'équipes qui accèdent à un poste de manager. Cela n'est pas monnaie courante dans l'entreprise et l'on laisse ces salariés se débrouiller seuls pour gérer les conflits potentiels de leur équipe. Il n'y a qu'en situation d'urgence que les cas sont traités par les Ressources Humaines.

Pour terminer sur ce point de la formation, il convient de vous indiquer que le manque de formation, a également une incidence sur le chômage. En effet, un salarié qui n'a pas suivi de formations dans son ancienne entreprise aura du mal à retrouver un emploi par la suite.

F. Itinérance

Le groupe PROSERVIA vient d'acquérir de nouvelles structures, et par là même, de nouveaux métiers. Il en est ainsi des travailleurs itinérants. Certains accords de leur ancienne entreprise continue de s'appliquer, mais arriveront à échéance courant 2016.

Nous avons pu noter que **ces personnels**, dont certains dossiers commencent à nous arriver, **sont en souffrance en raison de leurs conditions de travail (horaires de repas, amplitudes horaires des journées, véhicules inadaptés aux longs trajets...etc.).** L'accord actuel sur le temps de travail ne semble plus suffire, et certains cherchent à appliquer des règles qui ne correspondent pas à leur réalité du terrain.

Même si l'entreprise a fait des efforts en consentant leur rattachement aux agences les plus proches de leur domicile, cela ne règle pas tous les problèmes. Il est à craindre que des accidents de travail n'interviennent en raison de ces pratiques, et que l'entreprise n'en supporte alors toutes les conséquences.

Il est donc impératif de réaliser un accord spécifique, dans les meilleurs délais, au risque que la situation ne se délite et que des risques psycho-sociaux n'apparaissent rapidement.

A lire l'ensemble de ces points non exhaustifs, nous pourrions considérer que tous les inconvénients reposent sur les salariés et que tous les avantages vont vers l'entreprise. **Le personnel pense, actuellement, qu'il est le laissé pour compte de l'entreprise, que celle-ci ne le considère que comme des chiffres comptables et des marges et qu'elle a oublié la dimension humaine de l'individu.**

Vous n'êtes pas sans savoir que de nombreuses études font valoir qu'un salarié heureux dans son travail est plus productif, et que cela profite à l'entreprise intrinsèquement. Il est donc nécessaire d'agir pour restaurer un climat de confiance et de bien-être au travail.

Avec l'arrivée des salariés de NEXEYA, d'IBM DELIVERY SERVICES, d'ATOS, et de P.S.A., la Direction a laissé passer le message auprès des organisations syndicales qu'elle voulait harmoniser les statuts. **Néanmoins, nous nous posons la question du curseur souhaité pour harmoniser ceux-ci. Est-ce vers le haut ? Vers le bas ? Ou vous arrêterez-vous à un strict minimum, faisant toujours peser sur les salariés vos souhaits d'investissements à long terme et d'évolution du groupe ?**

Pour nous répondre, nous vous proposons donc, à l'instar des communications médiatiques que vous savez mener, et dans lesquelles figurent des plans stratégiques d'investissements à plusieurs années, de nous **fournir une feuille de route, à court, moyen et long terme, affichée et visible par tous les salariés, fixant des objectifs à atteindre, les mesures éventuelles à apporter afin de remonter le moral des salariés de l'entreprise.** Ainsi les organisations syndicales sauront vers quoi vous voulez tendre en termes de politique salariale, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nous nous tenons à votre disposition pour discuter et négocier des mesures applicables, dans les meilleurs délais, en faveur des salariés.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président Directeur Général, à l'assurance de nos sentiments distingués.

