

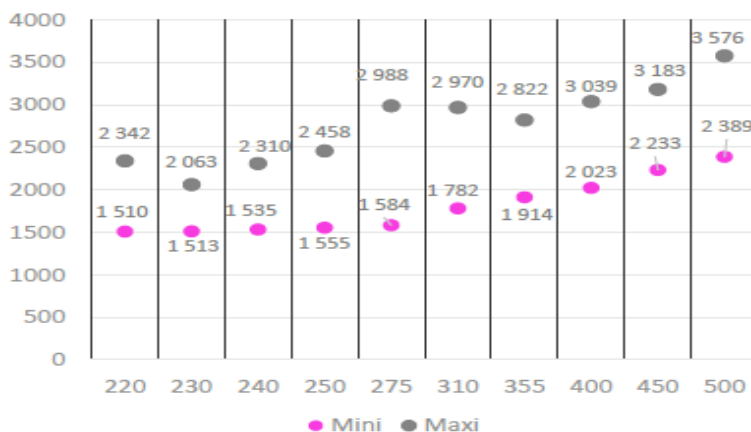
Cette communication résume les grandes lignes de l'expertise menée avec le cabinet d'expertise APEX lors du dernier comité d'entreprise.

Situation salariale des techniciens et agents de maîtrise

Ce graphe reprend les salaires minimum et maximum par coefficient ETAM

Nous avons souligné que les salaires concernant trois coefficients (240, 250, 275) ne respectent pas les minimas conventionnels. Si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à contacter vos élus **CFE-CGC**. Depuis notre début de mandature, nous avons contribué à faire évoluer les changements de coefficients, et avons affiché les incohérences de l'entreprise à ce sujet.

Minima et maxima

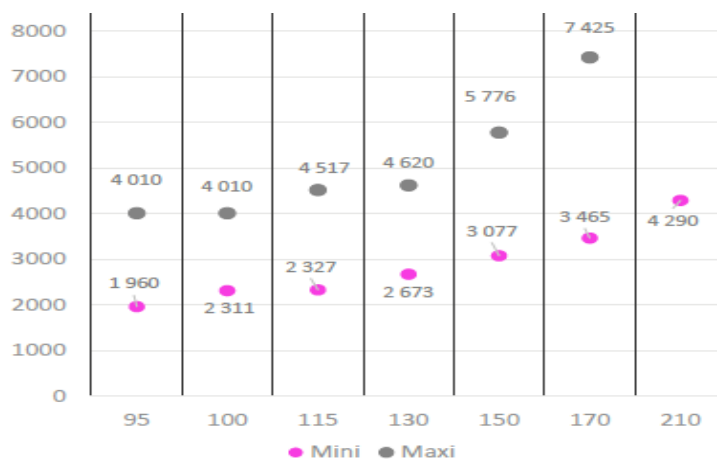


Situation salariale des cadres

En ce qui concerne les salaires des Cadres, il y a une forte disparité de rémunération au sein des coefficients.

Il apparaît également que l'âge moyen des coefficients 105 est de 30,1 ans alors que la convention collective Syntec précise que les salariés âgés de plus de 26 ans doivent bénéficier du coefficient 115. Il y a donc là un étrange paradoxe. D'un point de vue global, les salariés des coefficients 115, 130 et 150 ont une ancienneté moyenne supérieure à celle des salariés des coefficients 170, 210 et 270.

Si vous êtes dans ce cas, n'hésitez pas à contacter vos élus **CFE-CGC**



Prime sur objectif

8% de la population bénéficiant de primes sur objectifs se partagent plus de 50% de l'enveloppe des primes. Certains ETAM bénéficient de ces primes sur objectifs (itinérants, techniciens sur sites et recruteurs) et les montants sont compris entre 226€ et 408€ en moyenne. Pour ce qui concerne les cadres, les primes moyennes sont comprises en 942€ et 12163€. Les plus hauts niveaux de primes concernent principalement les commerciaux, les managers et les supports.

Le rapport de l'expert démontre que la faible valorisation de l'ancienneté dans le système de rémunération de l'entreprise ne permet pas de dynamiser spécifiquement les salaires des salariés aux carrières avancées. Cela pose donc la question de la valorisation de la fidélité.

Les CDS PROSERVIA,

La Direction estime que la transition vers le haut de grille implique une autonomie que seule la mobilité fonctionnelle peut offrir

- Les CDS regroupent la majorité des coefficients du bas de grille souvent avec des salaires les plus bas
- Dans ce métier, la progression vers les échelons supérieurs reste très limitée
- Il est souvent nécessaire pour évoluer d'accepter une mobilité fonctionnelle. Celle-ci se traduit en général par une évolution vers l'assistance technique qui par nature s'adresse à un personnel plus autonome.
- Des passerelles existent vers les métiers des télécoms.

Pour se faire il est nécessaire de se doter d'un vrai programme de formation ambitieux, à ce jour inexistant ; cette conclusion nous renseigne sur les négociations menées l'année dernière pour conclure les accords sur la GPEC qui n'ont pas tous été suivis d'effets, Hélas !

Pilotage RH et gestion des carrières

Un chantier sur le pilotage de la gestion des carrières serait en cours selon les informations fournies par l'expertise menée par le cabinet APEX.

Pour l'entreprise il s'agit de se doter d'un outil de gestion des carrières fondé sur un référentiel de métiers et de compétences clair, avec l'élaboration de grilles d'évolution internes selon les métiers. L'objectif est de donner aux salariés un outil permettant de se projeter sereinement dans l'entreprise avec notamment :

- L'identification des parcours possibles au sein du métier en spécifiant les qualifications requises
- L'identification des passerelles possibles vers d'autres métiers.

Aujourd'hui, il n'existe pas de grille de rémunérations associées aux référentiels internes. Il s'agira d'un axe de réflexion qui devrait intervenir dans un second temps.

La CFE-CGC ne s'est pas trompée ! Ci-après nos propositions faites à la Direction PROSERVIA depuis 2016.

Dans un courrier envoyé à notre PDG Alain ROUMILHAC en date du 13/09/2016 la **CFE-CGC** PROSERVIA a tiré la sonnette d'alarme sur les incohérences relative à l'égalité Homme/Femmes, les coefficients et la classification des salariés, les salaires, la formation et le bien-être au travail. Pour plus d'information ...

<http://proservia.fieci-cfecgc.org/lettre-a-mr-alain-roumilhac-le-13-09-2016/>

Ici vous trouverez l'étude réalisée par la **CFE-CGC** PROSERVIA

<http://proservia.fieci-cfecgc.org/etude-egalite-professionnelle-proservia-13-09-2016/>

Parmi les collègues qui ont sollicité la **CFE-CGC** pour faire évoluer leurs coefficients en qualité de technicien Agent de maîtrise, une bonne partie l'a obtenu. Nous rappelons à notre Direction cette revendication spécifique à la **CFE-CGC** : la classification de nos collègues techniciens ne peut être inférieure au coefficient 2.1 (275) comme précisé dans les dispositions de la convention collective SYNTEC, rappelée par la **CFE-CGC** PROSERVIA dans les diverses communications. Pour plus d'information ...

<http://proservia.fieci-cfecgc.org/communication-cfe-cgc-22-10-2018/>

Handicap

Travailleur handicapé : précision de l'obligation d'emploi par l'application d'un accord agréé

La loi avenir professionnel modifie les modalités d'accomplissement de l'obligation d'emploi des personnes handicapées à compter du 1er janvier 2020. La loi maintient la possibilité de s'acquitter de cette obligation en application d'un accord collectif agréé dont le programme pluriannuel est établi par année civile. Un décret vient de préciser les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi par accord collectif.

Point Field

La Direction affirme que Proservia serait bénéficiaire sans le Field.

Ce pourrait être une bonne nouvelle si l'on fait abstraction que le Field, c'est près de 10 % des salariés Proservia. Les résultats sont négatifs mais ce n'est pas de leur faute. C'est celle d'une gestion incontrôlée et d'une stratégie en mode girouette incomprise de ses acteurs.

La Direction expliquait son projet Field par la fin des prestataires trop petits. L'avenir était aux grosses structures composées d'une logistique importante et de techniciens itinérants mutualisés.

La clé de leur rentabilité devait passer par un maillage national conséquent, optimisant les ressources sur un rayon d'action de 50km. La logistique est là, certes, et fonctionne bien, mais le changement de stratégie de la Direction a mis un terme au développement du maillage national attendu.

Quand on ajoute à cela des contrats aux marges sacrifiées, aux périmètres non maîtrisés, aux tâches administratives énergivores et une gestion des ressources au premier servi....

Le comble vient peut-être du recours incontrôlé à la sous-traitance, quand celle-ci finit par reprendre à nos dépens le contrat Lenovo, pourtant jusque-là très rentable, laissant une trentaine de salariés dans l'incertitude de leur avenir. On ne change rien et on continue d'employer ce sous-traitant sur nos autres contrats.

Dire que Proservia serait profitable sans les pertes attribuées au Field est aussi absurde que de dire que le navire le serait sans le coût de son carburant et de son entretien !

Nous sommes tous dans le navire PROSERVIA et devons prendre soin de tout l'équipage, sans exception. La **CFE-CGC** n'a eu de cesse d'avertir notre capitaine sur ses erreurs de cap. Il nous jure que son objectif prioritaire est de le redresser sans faire de casse. Nous y veillerons et garderons un œil averti sur la vigie.

Celle-ci porte un nom : CSE.

Pour un CSE vigilant, constructif et proche de vous, renouvelez votre confiance à l'équipe **CFE-CGC aux prochaines élections de Novembre.**

La proximité, pour la CFE-CGC c'est aussi vous, où que vous soyez en AT, sur les CDS, en back office et qui permettent de construire des revendications qui répondent vraiment aux attentes des collègues et les faire aboutir.

Alors, n'hésitez pas, rejoignez la CFE-CGC, pour faire émerger des idées nouvelles et des revendications efficaces.

Pour contacter la CFE-CGC PROSERVIA

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

Cfe-cgc-proservia@proservia.fr



<https://www.linkedin.com/in/proservia-cfecgc-704259175/>



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