

À LA FIN CE SONT TOUJOURS LES SALARIÉS QUI TRINQUENT ...

CESSION DU FIELD :

Comme pressenti depuis plusieurs mois, voire plusieurs années par les élus CFDT, Proservia-ManpowerGroup a décidé d'abandonner les activités de support FIELD avec **un plan de cession d'activité concernant 306 salariés**.

Des erreurs stratégiques et de gestion opérationnelle par les directions successives et cautionnées par ManpowerGroup ont été dénoncées par les représentants du personnel depuis longtemps.

Le repreneur annoncé, NCS Global, société anglaise opérant sur plusieurs continents (Europe, Etats-Unis, Inde, Afrique du Sud..) est un acteur de taille modeste sur le marché (2.200 salariés dans le monde, 200 en France) qui base sa croissance sur la reprise d'activités cédées par des acteurs IT en place.

En France, la société a une activité significative depuis fin 2018 seulement après la reprise d'activités et le transfert de salariés issus d'Atos, eux-mêmes en partie issus de Bull.

L'actionnaire principal est le fondateur anglais de l'entreprise, nous n'avons à ce jour aucune information précise sur le niveau de garanties financières que présente NSC Global France qui est une SARL unipersonnelle de 100.000 € de capital.

Proservia est soutenu par le groupe Manpower depuis plusieurs années mais l'endettement de Proservia auprès du groupe est de plusieurs dizaines de millions d'€ début 2020.

Le FIELD a toujours été présenté comme la principale cause des pertes de Proservia.

Le principal et seul contrat bénéficiaire du FIELD a été perdu fin 2019 (IBM Lenovo) qui représentait 14% de l'activité, la **situation n'est donc pas favorable à un redressement même dans une structure en dehors de Proservia.**

La politique assumée de NSC de la baisse des coûts et l'augmentation de la productivité par tous les moyens n'est pas un bon signe pour les salariés qui pourraient être transférés chez NSC.

Les salariés concernés se retrouvent dans le Monopoly des acquisitions, ventes à la découpe entre acteurs uniquement soucieux de maximiser les profits.

Les élus CFDT sont impliqués dans les instances mises en place pour être informés et consultés dans le processus de cession et accompagner au mieux les salariés : **en exigeant des garanties et des engagements fermes et signés de Proservia-ManpowerGroup et de NSC.**



INDICATEURS SOCIAUX PROSERVIA :

Le constat 2019 est encore pire, plus de 2.300 entrées et sorties de salariés dans l'année pour seulement 225 salariés net en plus sur un an.

Un taux de turnover toujours plus fort, des salariés insatisfaits (une large majorité de démission) et des coûts RH importants pour arriver à recruter des nouveaux salariés, les intégrer, les former et traiter tous les départs.

La direction doit nous présenter un plan d'action afin de mettre en évidence les axes à améliorer. **Même si le turnover est normal dans toutes les entreprises, un taux excessivement élevé doit interpellier la direction !**

SALAIRE, RIEN NE CHANGE !

6 ans que cela perdure et ça continue !
6 années que la direction impose sa décision unilatérale !
6 Organisations syndicales qui défendent le contraire !
6 Fois que la direction désavoue l'engagement des salariés !



Voilà en gros ce que nous pouvons dire de la négociation annuelle sur les salaires effectifs de ce début d'année 2020. Une direction qui signe et persiste pour l'unique augmentation individuelle aux mérites. Toutes les organisations syndicales prônent le contraire, peu importe, la direction n'entend rien ! La CFDT-Proservia défend une augmentation de 50€ pour tous les salariés percevant moins de 2000€ brut mois, il n'en sera rien !

ACCORD D'INTÉRESSEMENT : même refrain, circulez nous ne ferons rien dixit la direction sociale! Celle-ci s'arque bonte sur le fait que les résultats de Proservia sont toujours négatifs depuis 5 ans.

« *il est inutile d'anticiper un accord pouvant permettre de verser des primes à tous les salariés de l'entreprise, dès que Proservia fera du bénéfice* ». Voilà en résumé le message encourageant que nous a délivré le DRH lors de la réunion.

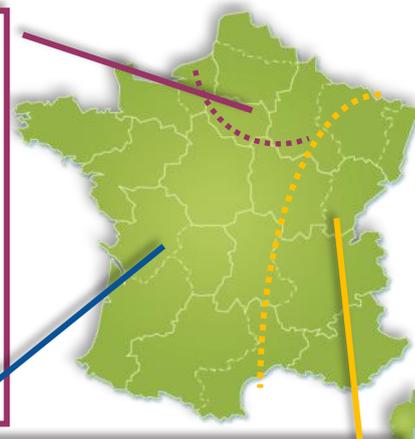
Il est donc improbable que la prime Macron vous soit versée cette année, car elle est conditionnée à la mise en place d'un accord d'intéressement !

Nous vous souhaitons ironiquement une bonne loterie, au jeu inéquitable, des augmentations unilatérales de la direction ! A défaut d'augmentation pour tous, il y a une petite enveloppe financière pour réaliser quelques tirs groupés - serrez les rangs !!! ...

VOS ELU-E-S CFDT EN RÉGIONS :

Région Nord et IDF :

- > **Bouchra BOUAKRA** : élue titulaire au CSE, membre de la commission CSSCT.
- > **Marine CAILLOT** : déléguée syndicale
- > **Sosthène AGBOHOU** : secrétaire adjoint au bureau du CSE et élu titulaire, membre de la commission CSSCT.
- > **Marc BERTOUX** : élu suppléant au CSE, Représentant de Proximité, délégué syndical.
- > **Djibril SALL** : représentant de proximité.
- > **Benoit CALLENS** : Représentant de Proximité
- > **Wilfried DERENSY** : élu suppléant au CSE.



Région Sud-Ouest :

- > **Nathalie DONGE** : élue titulaire au CSE.
- > **Quentin ABGRAAL** : élue titulaire au CSE.
- > **Cédric VERCRUYSSSE** : représentant de proximité.

Région Sud-Est :

- > **Ana-Christina AGUILERA** : élue suppléante au CSE.
- > **Damien CASCHERA** : représentant de proximité.
- > **Jeremy CARIMENTRANT** : élu titulaire au CSE.
- > **Jean-Bernard LAMBOLEZ** : élu suppléant au CSE.
- > **Fanny BACOT** : Élue suppléante au CSE.

TIMESQUARE : QUAND LA PRODUCTIVITÉ PRIME SUR VOTRE SANTÉ !

Mars 2019 la direction a présenté le logiciel Timesquare aux représentants du personnels, notamment le CHSCT et le CE. Certains d'entre vous le connaissez déjà, puisqu'il concerne plus de 700 personnes, notamment une partie des CDS où il est déjà en production. Ce logiciel permet à la direction de piloter les plannings, mais pas que !... Il est aussi déployé dans le but d'optimiser les ressources, en l'occurrence vous ! Afin d'adapter au mieux la productivité au regard des besoins clients et des SLA à tenir.

En 2019 nous avons déjà alerté la direction sur de nombreux points noirs, liés à la mise en production de ce logiciel : pauses déjeuner à rallonges de plus d'1h30, amplitude de journée dépassant les 10h, non prise en compte des contraintes familiales et des activités extra-professionnelles des salariés. Sans oublier des semaines pouvant être condensées sur quelques jours !

Malgré quelques axes d'améliorations et l'accommodation de certains salariés, il en demeure que Timesquare a un impact fort négatif sur les conditions de travail. Les effets de bord sur la santé des salariés se faisant déjà ressentir, avec des arrêts maladie : épuisement professionnel ?

Nous avons demandé une analyse de la situation à la direction pour le mois de février.

ÉTAT DU PROJET D'ACCORD TH

Depuis fin 2019, la direction avait enfin dénié travailler sur un accord d'entreprise, permettant d'ouvrir plus de droits pour les salariés en situation de handicap. Ce projet vise également à favoriser l'embauche de ces personnes dans l'entreprise, de les intégrer et de les maintenir dans l'emploi en adaptant leurs postes de travail chez Proservia.

Cet accord permettrait d'utiliser la somme considérable de plus de 470 000 €, que verse annuellement Proservia à l'AGEFIPH parce qu'elle ne respecte pas depuis plusieurs années déjà, son obligation d'emploi de salariés en situation de handicap, à hauteur de 6% du nombre total de salariés.

La CFDT-Proservia n'est pas signataire, pourquoi ?

Les recrutements en baisses des dernières années n'ont fait l'objet d'aucune analyse factuelle, pouvant permettre de corriger cela. De même qu'une analyse sur les raisons de départ des salariés RQTH aurait permis de mettre en évidence les points à améliorer dans l'accord. La direction se fixe un objectif indicatif de 6% (sur 3460 salariés actuellement) d'ici 3 ans. Ces objectifs auraient dû être positionnés sur chaque action (garde-fou) qui aurait permis de les atteindre, ce qui n'est pas le cas.

La RLH (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap) peut représenter une force de travail variable pour un salarié dans cette situation. De ce fait, elle doit être compensée (perte de productivité) par des leviers permettant le maintien dans l'emploi. Nous déplorons que dans cet accord, la RLH ne soit pas intégrée afin d'apporter des solutions concrètes et objectives.

La charge de travail de notre référente handicapée n'a fait l'objet d'aucune analyse et concertation. A la vue des objectifs à remplir et de la complexité que peuvent avoir certains dossiers, notamment ceux de salarié pouvant avoir une lourdeur de handicapée conséquente, des contraintes physiques ou mentales importantes. Ce manque de visibilité est d'une part inquiétant et d'autre part, induit un doute sur la capacité en terme de moyens humains, à pouvoir le mener.

Cet accord est un bon début et met en place des dispositifs intéressants pour les salariés (et les futurs), mais il manque d'ambition, d'analyse, d'objectivité dans la réalité des chiffres et du terrain. Nous referons un point lors de la commission de suivi si toutefois il est agréé... **En effet l'accord doit passer devant la DIRECCT et une commission afin qu'il puisse avoir l'agrément, ce qui n'est pas gagner à la vue des éléments que nous vous portons ci-dessus...**



VOS DROITS CHEZ PROSERVIA :

Tous les mois, nous vous faisons un focus sur un droit spécifique et acquis par un accord de travail négocié par votre équipe CFDT.

Ce mois-ci, le droit au télétravail :

Le Télétravail peut vous apporter du confort dans votre vie au quotidien ou permettre une adaptation de poste selon certaines situations. C'est un mode d'organisation qui permet d'effectuer votre travail habituellement accompli en agence ou sur site client à votre domicile. Il vous donne le droit à un ticket restaurant et la prise en charge des frais internet et d'électricité.

Sur le principe du volontariat, le télétravail doit-être compatible avec votre mission. La demande s'effectue [via ce formulaire sur l'intranet](#). Vous recevrez ensuite une réponse argumentée de la direction, si ce n'est pas le cas contactez-nous.

[Consultez toutes les informations pratiques, en téléchargeant la fiche télétravail !](#)