

## Proservia, une entreprise qui attache de l'importance aux qualités humaines

### Une recrue de choix parmi les RH...

Nous avons dénoncé dans un précédent tract le fait que des CRH/RRH ne répondent jamais aux questions des salariés, mais qu'ils sont très réactifs lorsqu'il s'agit de lancer des procédures disciplinaires.

La CGT tient à préciser que certains CRH sont très professionnels, font très bien leur travail et se montrent disponibles pour traiter les problèmes des salariés (ex : ceux de Lille ou de Lyon).

Malheureusement, leur exemple n'est pas suivi sur tous les sites Proservia.

Citons l'exemple d'un collègue, que nous appellerons Jack.

Jack travaillait sur le compte Orange CEX Nanterre. Face aux conditions de travail épouvantables qu'il a rencontré, il a alerté les instances du personnel sur la situation de ses collègues ; Jack est même venu témoigner en réunion C.H.S.C.T.

Ayant eu le malheur d'écorcher la mince couche de vernis du « code de conduite et d'éthique professionnelle » de Proservia/Manpower, il s'est vu - comme par hasard - convoqué pour un entretien disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le jour J, plusieurs élus CGT et un élu d'un autre syndicat sont venus témoigner de leur solidarité envers Jack : ils sont restés dans le couloir face au local où avait lieu l'entretien, pendant toute sa durée. Ni manifestation bruyante, ni gêne pour nos autres collègues : les élus étaient là, juste pour montrer à Jack leur soutien.

Cet entretien pour licenciement a été animé par une CRH de Nanterre, Mme Deuxtartes.

Bien qu'elle ne soit pas à la place de l'accusé, Mme Deuxtartes s'est montrée forte émotive face à la présence des IRP. Elle a appelé « au secours » sa responsable hiérarchique, Mme V. (grande fan de la CGT), qui a tenté de faire disperser vos élus. Elle s'est faite poliment envoyé sur les roses.

Outre le fait de ne pas avoir les nerfs nécessaires pour faire face à des représentants du personnel, Mme Deuxtartes visiblement, ne connaît pas bien son dossier.

Il a été reproché à Jack d'avoir mal exécuté son travail de coordinateur de projet chez le client Orange CEX.

Mais encore faudrait-il que cette qualification lui soit attribuée officiellement, puisque son intitulé de poste est : « Technicien support informatique », et de surcroît ETAM 2.xxx.

Pour lui demander de faire ce travail, Proservia aurait dû modifier l'intitulé de son poste, et le faire passer cadre (nous dépendons d'une convention collective, il y a des règles à respecter).

Même sa lettre de mission ne mentionnait pas la nouvelle fonction qui lui était assignée !

Personne n'est dupe : tout le monde sait très bien que Jack est licencié parce qu'il a dénoncé une injustice (d'ailleurs, son N+1 est lui aussi licencié car il s'est montré solidaire avec son équipe).

**Ne serait-ce que sur la question qu'il n'ait jamais été reconnu par son employeur comme étant coordinateur de projet, son procès aux Prud'Hommes est déjà bien engagé !**

**Proservia sera obligé de passer à la caisse en lui versant un dédommagement pour licenciement abusif. Voir... Même de le réintégrer dans ses effectifs.**

## ...Et une direction au diapason !

Au cours d'une réunion du CHSCT ayant à l'ordre du jour le sujet Orange CEX, la direction Proservia en la personne de l'un de ses représentants (M. Bowling), est venu pleurer parce que suite à la situation chez ce client, le CHSCT a fait voter une expertise, qui sera à la charge de Proservia.

M. Bowling nous a joué une triste mélodie de violon : le coût de cette expertise est important pour Proservia (30 k€), la situation a changé, oublions le passé et pensons à l'avenir, bla-bla-bla-bla...



*La CGT tient à préciser que le CHSCT n'a pas fait voter une expertise pour « faire cracher de l'argent à Proservia », mais pour avoir l'avis d'un expert sur comment nous en sommes arrivés à ce fiasco humain (nombreux cas de burn-out, un salarié hospitalisé, des démissions...), et surtout si les mesures prises par la direction sont bien suffisantes pour que la situation revienne à la normale.*

Nous avons donc pris M. Bowling au mot : nous lui avons dit que si Proservia veut réellement aller de l'avant, dans ce cas il faut montrer l'exemple : à savoir annuler le licenciement de Jack et celui de son supérieur hiérarchique.

Sans surprise, la direction Proservia a refusé de revenir sur sa position. Ca vous surprend ?

**Parce que cette entreprise est dirigée par des bourriques qui refusent de se remettre en cause, le CHSCT est obligé d'aller jusqu'au bout, l'expertise aura bien lieu.**

**Avec en plus la procédure aux Prud'Hommes que Jack va faire, Proservia va vraiment « économiser » beaucoup d'argent...**

## Par-contre, toujours aucune communication sur la présence d'une assistante sociale !

Histoire de continuer sur sa bonne lancée, à ce jour la direction Proservia n'a effectué aucune communication sur la présence d'une assistante sociale, ce malgré leur promesse de le faire rapidement... C'était au cours de la réunion C.E. de janvier 2017.

Petit rappel :

**Caroline Potier**

**Immeuble Eureka**

**13 rue Ernest Renan - 9200 Nanterre**

**01.40.99.27.77**

**Permanence tous les mardi salle Sky Box, 1er étage (en face du local C.E.)**

« Tant qu'il y a de la lutte, il y a de l'espoir... Pour espérer toujours. On lâche rien... »

Contactez-nous : [cgt-proservia@proservia.fr](mailto:cgt-proservia@proservia.fr), un élu prendra contact avec vous.

**Nous avons besoin de vous, rejoignez la CGT !**