ALPES CONTRÔLES

Inventer et construire ensemble une entreprise de l'économie non-violente

La politique ci-après proposée aux instances décisionnaires et aux salariés s'inscrit dans le cadre de la construction d'une entreprise non-violente que j'ai présentée en début d'année 2017, dont je rappelle les points principaux (déjà élargis depuis janvier 2017 et restant à compléter et expliciter) :

- Partage du pouvoir, car le pouvoir est en lui-même une violence.

- Attention à chacun par chacun, collègue, supérieur hiérarchique immédiat, responsable d'agence, responsable de service du siège, directeurs régionaux, directeurs, y compris directeur général et président. Accompagnement de chacun ; le slogan « Accompagner, c'est prévenir », est valable en interne également.

- Défense du métier et de la profession.

- Réalisation de missions ayant une véritable utilité sociale.

- Accomplissement d'un travail de qualité.

- Constante recherche de diminution des risques encourus par nos salariés.

- Respect de tous : salariés, partenaires, clients, fournisseurs. Rejet d'une politique d'ubérisation* pour les missions pérennes et régulières.

- Des rapports sociaux forts, constructifs et apaisés.

- Egalité femme/homme.

- Confiance accordée aux collaborateurs en s'attachant à élaborer pour l'exécution des missions des méthodes et processus intégrant l'expérience et le professionnalisme.

- Absence de course aux parts de marché et au résultat, pas de recherche de croissance comme fin en soi. Car c'est une fuite en avant sans projet.

- Considérer le bénéfice comme un moyen de faire prospérer l'entreprise et d'assurer sa pérennité, non comme une fin.

* Le terme « ubérisation » employé ici signifie l'utilisation de prestataires ne bénéficiant pas des prestations sociales et droits accordés aux salariés de l'entreprise, car non titulaires d'un contrat de travail mais d'un contrat de louage de service ; ces prestataires travaillent pour l'entreprise quand celle-ci en a besoin.

- Absence d'agressivité vis-à-vis des confrères.

- Pas de recours aux chasseurs de têtes, car ce type de recherche de candidats est une agression envers les confrères. Nos secteurs d'activité étant sous tension, il s'agit d'une démarche stérile qui n'apporte aucun bénéfice à la société (au sens global du terme). En revanche, le recrutement de jeunes sortant de l'école les aide à prendre pied dans le monde de l'entreprise et constitue un comportement responsable.

- Formation de nos collaborateurs. Contribution à l'effort de formation des jeunes, mais aussi de ceux dont le potentiel peut être mieux utilisé dans leur intérêt et celui de l'entreprise.

- Protection de l'environnement et efforts constants pour diminuer notre empreinte écologique.

- Application du concept de circuits courts à notre entreprise.

- Domaines d'activité : santé et sécurité des personnes et des biens, sécurité des aliments, diminution des risques, protection de l'environnement. Ces domaines sont en harmonie avec ce concept de non-violence.

- La Fondation Alpes Contrôles : L'objet social de la Fondation est la préservation de l'environnement et la promotion de l'agriculture biologique. Celle-ci est une forme d'agriculture spécifiquement non-violente comme je l'ai démontré dans le texte « *L'agriculture biologique, petite chronique d'une divergence culturelle, éloge du courage et de la non-violence* » .

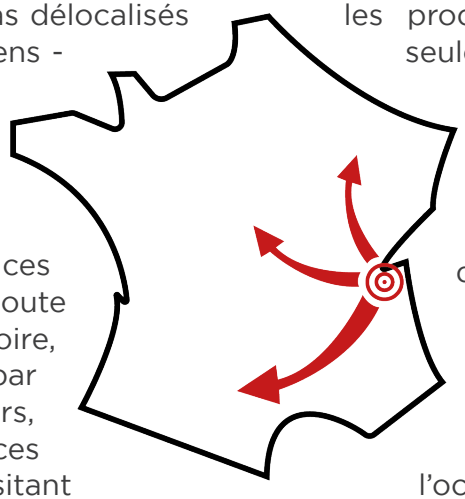
Dans cet objectif de construction d'une entreprise non-violente, des indicateurs permettant de suivre la politique de l'entreprise et de réduire les écarts entre les principes affichés et la réalité du terrain seront définis. Des enquêtes internes de satisfaction des salariés seront également réalisées régulièrement. Le travail de définition, d'analyse et de recherche d'amélioration des indicateurs sera réalisé avec les représentants du personnel.

Mutliplicaton des sites

Le constat : En termes de frénésie de déplacement, Alpes Contrôles ne se différencie guère

En France, le secteur des services est largement prépondérant. Cette prépondérance est liée à la désindustrialisation du pays, en cours depuis les années 80. Et son poids continue de s'accentuer. En cause, toujours la désindustrialisation, même si celle-ci est moins apparente : les sites n'étant pas délocalisés - sauf exception comme l'usine Whirlpool d'Amiens - mais les nouvelles activités étant directement implantées dans les pays à plus faibles coûts.

Selon les statistiques officielles de l'INSEE, en 2014, le secteur des services représentait 79,6 % de l'emploi en France. L'essentiel des services produits est destiné au marché français. Si l'on ajoute à ce secteur celui de la construction sur le territoire, ou encore la production agricole pouvant passer par les circuits courts, comme les produits maraîchers, on constate que le volume des biens et services pouvant être produits localement ou ne nécessitant pas ou peu de transports est très largement prépondérant dans la production nationale.



Si l'état ou les collectivités publiques territoriales prenaient à coeur la réduction des déplacements des travailleurs et des transports de produits, une préférence locale serait instituée dans les appels d'offres publics pour encourager les productions locales. Cette préférence commence seulement à être mise en place par certains organismes publics. Nous la voyons apparaître dans le domaine agricole où ceux-ci tentent de mettre en place des circuits courts pour l'approvisionnement des cantines scolaires ou celles des établissements publics, à l'instar d'associations en nombre croissant.

Le rapprochement entre les entreprises et leurs clients revêt une importance fondamentale du fait de ses multiples impacts sociaux et environnementaux. Les impacts principaux sont l'occupation de l'espace par les infrastructures routières et la pollution de l'air due aux transports : la pollution globale de l'air étant responsable de 48 000 morts par an en France et d'une réduction de plus de 2 ans de l'espérance de vie d'une personne de 30 ans*.

* Selon une étude en date de juin 2016 de Santé Publique France, établissement public placé sous la tutelle du Ministère de la santé.

Il faut ajouter le risque routier, responsable de 50 % des accidents mortels dans le cadre du travail. Le risque de l'accident mortel devrait être la hantise de tout chef d'entreprise. Le secteur du bâtiment y est sensible car il y est très élevé ; la création par les pouvoirs publics d'un corps de spécialistes de la prévention de ce risque en témoigne. Cette mission de prévention constitue en termes d'importance économique le troisième métier d'Alpes Contrôles (métier SPS). Mais si le risque routier est un fléau par son coût humain et les drames qu'il engendre pour les familles, il l'est également par son impact économique : hospitalisations, augmentation des assurances de la flotte des véhicules, franchises, augmentation du taux des accidents du travail. Ajoutons dans les effets induits par des temps importants de conduite, la perte d'intérêt pour le travail, les affections de la colonne vertébrale, de plus en plus nombreuses malgré un niveau de confort accru des véhicules.

Des trajets excessifs entre les entreprises et leurs clients constituent un gaspillage du temps de travail et une perte pour les entreprises et l'économie.

Il est courant que ces temps additionnels soient mis à la charge des salariés, le temps de travail effectif comptabilisé n'incluant pas le temps de trajet et commençant sur le site du client. C'est particulièrement vrai pour les cadres dont le temps de travail est comptabilisé à la journée. On en trouve une illustration dans les métiers de la formation continue fortement « ubérisés », où le prestataire doit faire son affaire du temps de trajet, alors qu'il est effectué pour le compte de l'organisme titulaire du marché avec le client final.

Chez Alpes Contrôles, ces enjeux de multiplication des sites sont importants

Rappelons que la valeur ajoutée vendue à nos clients est la compétence de nos ingénieurs et techniciens. Celle-ci s'exprime dans le temps consacré aux études et aux contrôles. Il en résulte que le temps excessif des déplacements est un gâchis de compétences et une mise en danger des salariés

Les maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre sont très sensibles à la présence locale des organismes de notre type. L'implantation historique de nos grands confrères sur le territoire y concourt.

L'augmentation de la taille de l'entreprise et sa réputation lui ont permis d'accéder à des marchés confiés par des maîtres d'ouvrage et donneurs d'ordre régionaux ou nationaux. Ces marchés engendrent des déplacements sur la majeure partie du territoire national. Si nous n'avons aucune difficulté à réaliser ces missions dans des conditions satisfaisantes sur la région Rhône-Alpes, il n'en est pas de même dans les autres régions françaises.

Nous constatons une distorsion entre nos principes affichés et la réalité

Ainsi, nous ne sommes pas en phase avec nos engagements de réduction des déplacements. Un maillage le plus dense possible de nos implantations sur le territoire peut y remédier. Il n'en reste pas moins que les déplacements sur les territoires d'autres agences, sauf cas spécifiques motivés par l'intérêt général de l'entreprise, doivent être bannis.

Notre volonté d'être présents sur la majeure partie du pays tend évidemment, dans un premier temps, à augmenter les trajets. Par exemple, une implantation dans une capitale régionale où nous ne sommes pas installés va mécaniquement entraîner des déplacements vers des secteurs éloignés de la métropole régionale. Des implantations dans des départements périphériques devront donc être envisagées rapidement, à condition que ces départements aient un potentiel économique suffisant. Si tel n'est pas le cas, des directives très claires devront être données aux responsables régionaux pour ne pas accepter de contrats sur ces départements, ou une attention spéciale devra être portée sur le choix des candidats éventuels sur ces départements, dans la perspective de constitution d'une équipe à moyen terme. Dans tous les cas, les objectifs commerciaux et financiers de l'entreprise doivent être cohérents avec ces principes pendant toute la phase de déploiement.

Parallèlement, dans les départements où nous sommes déjà implantés, une ou plusieurs antennes pourront être créées à l'image de celles des départements de Haute-Savoie

(3 agences), de Savoie (2 agences) ou des Bouches-du-Rhône (2 agences).

Nous participons ainsi à la relocalisation des activités. On pourra objecter que cela ne favorise pas les économies d'échelle. Les exemples cités montrent au contraire que la rentabilité se trouve très largement améliorée par ces implantations complémentaires, grâce à la proximité avec les clients et le tissu local qui sont fortement demandeurs.

L'utilité sociale* d'un service et d'un produit est toujours contrebalancée par leurs coûts économiques, environnementaux et sociaux.
Si ces coûts sont trop importants et dépassent l'utilité sociale, la question de l'intérêt à continuer la fourniture de ce produit ou service se pose.

Malheureusement, les entreprises n'intègrent dans ce bilan que la partie économique, rejetant les coûts environnementaux et sociaux. C'est un comportement intenable dans la durée. Tôt ou tard, ces coûts s'imposeront à leurs dirigeants. Ils dégraderont l'attractivité de l'entreprise et son image.

Les exemples abondent et Monsanto en est une illustration caricaturale dans le domaine agricole. Les entreprises développant les énergies fossiles et le nucléaire en sont d'autres. Mais toute l'économie et l'immense majorité des entreprises sont dans le déni social et environnemental, bien malheureusement encouragées par les pouvoirs publics. La tendance s'inversera quand elles auront pris conscience qu'elles gagnent à avoir un comportement vertueux.

* L'utilité sociale de nos missions relève de leur objet : celui-ci porte principalement sur la santé et la sécurité des personnes et des biens. Elles visent à réduire les accidents corporels, les dommages et leurs coûts consécutifs. Leur impact sanitaire et économique est donc considérable et il importe que les missions confiées soient bien réalisées.

Défense de notre profession et de nos métiers

« Il n'y a pas qu'en temps de guerre que l'on peut se conduire de manière indigne. En temps de guerre économique aussi. L'indignité économique, voilà un concept qu'il faudrait intégrer au fondement de l'ordre public et social. »

Cynthia Fleury, *La fin du courage*, 2010

La financiarisation de l'économie, c'est-à-dire l'acquisition des entreprises par des groupes financiers, touche les entreprises les plus importantes de notre profession. C'est le cas de Socotec, qui, après avoir été détenue depuis sa création en 1953 jusqu'en 2008 par ses salariés, a été vendue à deux reprises par LBO* , et de Bureau Véritas, contrôlée par la holding financière Wendel. L'objectif de ces holdings financières est la maximalisation des profits et la croissance de l'entreprise, dans le seul but d'accroître la valeur de leurs actions. Un capitalisme actionnarial dont les ressorts sont la rente et la spéculation, car les actionnaires sont totalement détachés du métier et des intérêts social et sociétal de l'entreprise.

Il est difficile pour les autres entreprises du secteur n'épousant

pas sous d'autres formes les mêmes objectifs, de continuer à vivre sans adopter de manière plus ou moins contrainte les méthodes des majors.

Ces méthodes consistent essentiellement dans la recherche systématique d'une réduction des coûts et l'augmentation de la production des personnels. Si un effort de réduction des coûts n'est pas blâmable en soi puisqu'elle profite aux clients, elle ne correspond plus aux intérêts de ces derniers quand elle revêt la forme d'une diminution des prestations offertes. Et c'est la mission globale et le service offert qui sont modifiés lorsqu'elle se conjugue avec une augmentation de la charge de travail des personnels. Particulièrement dans le métier CTC, où nos missions consistent en la prévention des aléas techniques et où la qualité des prestations effectuées se mesure, pour partie, bien après la fin des missions.

Cette tendance est progressivement à l'oeuvre depuis le début des années 90. De sorte que les métiers du secteur s'en trouvent modifiés et en cours de dé-légitimation.

* Le dispositif LBO (Leverage Buy Out) consiste à racheter une société en ayant recours à une dette bancaire et à rembourser cette dette en puisant dans la trésorerie de l'entreprise achetée, par prélèvement de dividendes.

C'est pourtant bien parce que les pouvoirs publics, les entreprises et les assureurs trouvaient dans ces missions une réduction des dommages et de leurs coûts consécutifs pour la société que nos métiers sont apparus et se sont développés…

Mais si la diminution des prestations offertes ne permet plus cette réduction des coûts économiques et sociétaux, l'intérêt de nos métiers s'en trouvera amoindri et par voie de conséquence, leur existence même remise en question.

Défendre ses métiers est fondamental pour la pérennité de l'entreprise et pour l'emploi de ses personnels. Cette défense passe par la perpétuation de l'utilité sociale de ces métiers.
La qualité des prestations effectuées est donc primordiale.

C'est l'immense responsabilité que portent les responsables de ces holdings financières et des dirigeants de ces entreprises qui considèrent les dividendes versés aux actionnaires et l'augmentation de la valeur des actions comme uniques finalités de l'activité des salariés.

Comment Alpes Contrôles, entreprise de taille moyenne, peut-elle contribuer à la pérennisation de cette utilité sociale ? La réponse est ambitieuse mais simple : en continuant à réaliser dans tous nos métiers des prestations de qualité et en constituant une alternative forte dans ces métiers sur tout le territoire ; c'est-à-dire en se renforçant sur les régions où nous sommes déjà et en se développant dans celles où nous ne sommes pas encore.

En bref, en continuant notre développement. Mais pas seulement !

En résistant, en particulier à la tendance facile de faire du suivisme en baissant, comme certains de nos confrères, la qualité des prestations et les prix ; en expérimentant de nouvelles organisations, de nouvelles relations internes et externes à l'entreprise, de nouvelles missions ; en développant une vision nouvelle et transformatrice de nos métiers.

Renforcement et constitution d'équipes

« Le libéralisme économique commet la même erreur anthropologique que le collectivisme. Là où le second nie le problème de la singularité individuelle, le premier oublie qu'un être humain est d'abord un être relié et que sa survie psychique dépend tout autant de la qualité de cette reliance que sa survie biologique. »*

Viveret Patrick, *La cause humaine*, Les liens qui libèrent, 2012

La constitution d'équipes, tant au niveau local que de manière transversale dans l'entreprise est indispensable.

Des équipes locales dans chaque discipline constituent une aide technique et psychologique précieuse pour les salariés. Car, comme dans toutes les relations humaines, celles-ci peuvent être sources de conflit avec nos partenaires, entreprises, architectes, bureaux d'études, maîtres d'oeuvre ; et avec nos clients.

Nous émettons des avis, qui bien que fondés, peuvent déplaire, car susceptibles de générer des modifications de projet, d'installation, ou de produits coûteuses. Ainsi, demander une modification du système de fondation ou des dispositifs de sécurité complémentaires en CTC, le remplacement d'équipements ou la modification d'installations lors des visites périodiques, ou encore le déclassement de produits dans la certification des produits bio, n'est pas neutre financièrement pour nos clients ou les entreprises. Nos techniciens ressentent le besoin d'échanger sur la pertinence de leurs avis ou de se « décharger » du poids des problèmes et préoccupations qu'ils assument, sur leurs collègues. A charge de revanche pour eux le jour où ceux-ci éprouveront à leur tour des doutes ou difficultés.

Procédant ainsi, nous n'inventons rien et, faisant nous aussi partie de la nature, nous avons un comportement similaire aux autres espèces vivantes. Même le monde végétal procède de cette manière. Dans son ouvrage, *La vie secrète des arbres* , Peter Wohlleben dresse un parallèle entre ce type de comportement chez les arbres et dans les sociétés humaines. « Mais pourquoi les arbres ont-ils un comportement social, pourquoi partagent-ils leur nourriture avec des congénères et entretiennent-ils ainsi leur concurrents ? Pour les mêmes raisons que les sociétés humaines : à plusieurs, la vie est plus facile. Un arbre n'est pas une forêt, il ne peut à lui seul créer des conditions climatiques équilibrées, il est livré sans défense au vent ou à la pluie ». Si nous poursuivons cette métaphore,

* La notion de reliance fait référence aux relations avec les autres basées sur la confiance et le soutien.

Les arènes, 2017.

Peter Wohlleben nous enseigne que les arbres vont même créer un véritable réseau, non seulement avec les membres de leur espèce, mais également avec des espèces concurrentes. Les coopérations vont d'ailleurs franchir la barrière des espèces puisqu'ils vont s'associer avec d'autres règnes : animal pour transporter leurs graines ou celui des champignons qui vont développer, grâce aux arbres, vont développer un véritable réseau véhiculant des informations essentielles comme des attaques de parasites, en plus des nutriments.

Les exemples du même type abondent dans le règne végétal, comme en témoignent les associations de légumes au jardin, qui se protègent les uns les autres contre les parasites, ou encore dans le règne animal. Quant à l'homme, c'est un animal social en besoin des autres.

En tout état de cause, l'individualisme n'est pas une valeur chez Alpes Contrôles. Les formules du type « ce n'est pas mon problème » n'ont pas cours et il est de la responsabilité des instances dirigeantes de fournir un cadre de coopération, d'entraide et de bienveillance satisfaisant sur tous les sites.

Les principes développés dans ce paragraphe devront être pris en compte dans les enquêtes internes pour évaluation de la mise en pratique locale.

Nos salariés, pour vivre leur travail sans éprouver un sentiment de stress pénalisant, ont besoin de coopération et de solidarité. Ils ont besoin d'être irrigués par les forces et le soutien de leurs collègues de travail. Ainsi, il ne doit pas exister de salariés seuls, déconnectés du réseau. Autant que possible, cette connexion doit exister dans les équipes des agences.

S’enrichir en compétences

Nos métiers sont fondés sur des compétences étendues de très haut niveau et nous avons un rôle de contrôle et d’arbitrage important.

Des compétences moyennes n’empêchent pas de réaliser la majorité des missions confiées à notre profession, mais elles ne permettent pas de disposer de la hauteur de vue nécessaire pour détecter des problèmes qui peuvent se révéler importants, ou de donner à nos personnels une formation de qualité permettant d’émettre des avis fondés sur une vraie expertise.

Nos missions couvrent un panel extrêmement large de techniques. L’utilité sociale de nos missions nous impose une maîtrise parfaite de ces techniques. Ainsi, nous devons compter dans nos effectifs des ingénieurs et techniciens disposant de cette maîtrise. Pour fonder le choix de l’organisme à qui ils vont confier les missions de vérification ou de contrôle, nos clients privilégient celui qui fournit des références rassurantes. Ces références exigées sont propres à l’organisme, mais aussi aux personnes pressenties pour l’exécution des missions. Ces acquisitions de références ont, depuis l’origine de l’entreprise, toujours fait partie de ses objectifs pour promouvoir les compétences de ses personnels afin d’obtenir des marchés.

L’intégration ou la formation en interne d’experts reconnus au niveau national dans toutes les disciplines est indispensable. Cet objectif repose sur des équipes d’ingénieurs et de techniciens étoffées, dans toutes les disciplines. Au-delà des marchés obtenus, c’est aussi la réduction de notre sinistralité qui est en jeu. Cette réduction repose sur la formation et la compétence de tous nos personnels ; elle repose également sur la possibilité que peuvent avoir ceux-ci, quand ils sont confrontés à des problèmes techniques spécifiques où ils se sentent en limite de compétence, de pouvoir faire appel à des experts internes. Ce recours à des experts internes est également important pour diminuer la charge de stress des personnels qui peuvent ainsi établir ou faire valider leur opinion technique.

Quels développement pour quels métiers ?

Définissons d'abord la notion de rentabilité pour une activité. Convenons qu'il paraît souhaitable que le chiffre d'affaires dégagé (les produits) compensent les charges globales, celles-ci intégrant des niveaux de rémunération satisfaisants du personnel, et une marge permettant une contribution à l'intéressement et à la participation.

La rentabilité varie d'une agence à l'autre et d'une activité à l'autre.

Toutes les activités et tous les métiers proposés par Alpes Contrôles ne bénéficient pas de résultats identiques. Certains ont même des difficultés pour atteindre l'équilibre économique.

Pour autant, doit-on bloquer leur développement ou les abandonner ?

Différents facteurs ou raisons peuvent altérer les résultats d'une activité ou d'un métier. Sans prétendre être exhaustif, on peut citer : une clientèle insuffisante et dispersée, une concurrence très forte due à une facilité d'accès importante à ces marchés, une notoriété et une antériorité insuffisantes, une valeur ajoutée faible entraînant une absence d'intérêt des clients et une recherche systématique du prix le plus bas, des coûts fixes élevés pour des effectifs faibles, des outils logiciels insuffisamment développés, une implication trop faible de la direction…

Il convient donc d'analyser ces activités et d'identifier les facteurs handicapants. Cette analyse étant faite, les décisions devront être prises par la direction en accord avec les salariés concernés et les instances décisionnaires de notre entreprise.

Il est arrivé dans l'histoire de l'entreprise de prendre des décisions de fermeture de sites ou de cessation de la continuité d'activités. Nous avons toujours pris préalablement la mesure de l'impact sur les salariés concernés et sur l'entreprise. C'est le manque de confiance dans le personnel en place qui a engendré une telle décision.

Rappelons-nous cependant que si la continuité d'activités ou d'agences avait été basée sur les seuls résultats économiques à un moment de leur histoire, nous serions à l'heure actuelle privés de richesses considérables en personnel et de contributions très fortes au résultat de l'entreprise et à son rayonnement.

Comment se développer harmonieusement ? Le bénéfice comme moyen et non comme fin.

« L'argent n'est plus un but mais un moyen. La production ne tire sa valeur que du bien-être qu'elle apporte à la société. Le bénéfice n'est plus un idéal, mais l'expression comptable d'une réussite. »

Jean Mersch (Premier président du CJP*)

Nos métiers portent majoritairement sur la sécurité des personnes et des biens.

Nos salariés réalisant les missions engagent donc la responsabilité de l'entreprise et leur responsabilité personnelle. Les services du siège et les personnels sédentaires en général leur apportent l'assistance nécessaire pour mener à bien leurs missions. Ils fournissent aux premiers un cadre organisationnel déterminant. Tous vivent-ils dans la sérénité ?

La sagesse populaire nous enseigne qu'un bon sommeil est gage de bonne santé physique et psychique.

Mais si l'on fait preuve de bienveillance, d'attention pour les autres et si l'on est soucieux de son impact sur son entourage et la société, comment trouver un sommeil réparateur si l'on n'est pas satisfait de ce que l'on a réalisé durant la journée ? Et si l'on craint les conséquences néfastes de ses manquements aux objectifs que l'on nous a assignés, à ceux qui nous paraissent aller de soi, ou bien encore aux exigences légitimes de nos clients ?

La réalisation de prestations de qualité, propres à assurer la finalité des missions, est donc requise. Des prestations de qualité sont également indispensables pour l'équilibre physique et psychique des salariés.

Les propositions précédentes ont pour objet d'y concourir.

Par ailleurs, le résultat de l'entreprise doit être utilisé pour permettre son développement harmonieux et préserver son environnement. Ce développement ne doit pas être fait au détriment des salariés qui doivent recevoir leur juste part de la richesse créée.

* Le CJP, Centre des jeunes patrons est l'ancienne appellation de l'actuel CJD, Centre des Jeunes Dirigeants dont Jean Mersch a été le premier président entre 1939 et 1943.

C’est pour cela que notre accord d’intéressement prévoit des compensations afin que la croissance de l’entreprise n’impacte pas négativement le montant de l’intéressement. Ainsi, les coûts induits par l’ouverture de nouvelles agences et la création de nouvelles activités sont neutralisés dans le calcul de l’intéressement.

Il sert à affronter des périodes délicates, de récession ou de crise comme celle qu’a vécue l’économie mondiale à l’automne 2008. Il nous permet un développement dans l’harmonie : harmonie pour le personnel dans sa vie professionnelle et familiale, harmonie dans la relation avec nos clients et nos partenaires, harmonie dans un environnement que nous avons à coeur de préserver.

Nous avons fait nôtre la phrase de Jean Mersch citée au début de ce paragraphe. Le bénéfice n’est pas une fin en soi. Il ne constitue pas la raison d’être de l’entreprise. C’est un moyen destiné à assurer l’intérêt social de l’entreprise et sa pérennité.

Le Président
Michel Vignoud