

Infos du CE, des DP et du CHSCT

Mars 2016

Le retour des Tontons Flingueurs (made in Sogeti)

Janvier 2016 : la nouvelle réorganisation est à peine mise en place que dans plusieurs régions un même mouvement émerge : pour intimider et déstabiliser certains salariés, des managers ont décidé de « **sortir les flingueurs** » ! Comme dans le film d'Audiard, les coups tordus se multiplient ... Hélas ici, cela ne fait rire personne.

Nous assistons depuis quelques semaines à une multiplication d'intimidations, de **pressions**, voire des convocations à des entretiens préalables pouvant mener jusqu'au licenciement. Tout un panel de pratiques dignes des SSII les moins enviés.

Qui est dans le viseur de la direction ?

Difficile de répondre précisément, mais cela concernerait dans un premier temps ceux qui **dépassent du rang** : les « trop vieux », les « trop spontanés », mais aussi les salariés intervenant sur de « vieilles technos » et bien sûr les « intercontrats », ...

Mais la direction tire un peu sur tout ce qui bouge, y compris des salariés sans histoires et plutôt performants. Cette attitude est inquiétante au vu **des méthodes utilisées** : propositions de missions fictives ou à l'autre bout de la France, missions incompatibles avec les contraintes familiales pourtant connues de la direction, etc... avec la menace du licenciement en cas de refus bien évidemment. A ceci s'ajoutent des **pressions** pour accepter des missions en sous compétences ou avec des frais de déplacements indignes. Nous avons vu également apparaître des propositions de ruptures conventionnelles pour des salariés proches de la retraite...



Pourquoi tant de violence ? ... et pourquoi maintenant ?

Les réorganisations Infra et ATS doivent permettre d'améliorer encore la **sacro-sainte** marge. Les nouveaux managers ont des objectifs très élevés pour augmenter les profits. Il leur faut des résultats **rapides** dans un contexte commercial tendu : impossible de monter les prix des prestations et difficile d'augmenter le taux d'activité dans certaines régions où ce taux est déjà correct.

Une solution est donc de diminuer le nombre de salariés qui « soi-disant » coûtent cher et qui ne colent pas au **standard** souhaité : « jeune », « nouvelle technologie-compatible », « pas trop revendicatif » et qui ne sera pas augmenté. Peu importe s'il part, le turn-over est jugé faible selon la direction.

De plus, cette nouvelle organisation Infra/ATS n'est qu'une étape vers **d'autres regroupements** à venir : c'est alors que la guerre des trônes devrait être la plus sanglante. Qui parmi les managers actuels seront conservés à l'issue de ces prochaines concentrations entre Capgemini et Sogeti ? Certains veulent sans doute montrer leurs muscles et leur aptitude à obtenir des résultats rapides pour ne pas être éliminés au prochain jeu des chaises musicales.

Le problème, c'est que ce « **dézingage** façon puzzle » fait des dégâts parmi des salariés souvent très compétents qui ne comprennent pas trop ce manque de **considération**. La direction, dans sa démarche d'**industrialisation forcée**, ne semble rêver que de salariés robotisés sans aucun sens critique et sans aucune créativité ... de sages moutons obéissants en résumé. Mais cette image est à l'opposé de la réalité et les salariés de Sogeti France sont heureusement d'une autre envergure : ils en ont donc assez d'être considérés de la sorte. Cette politique est de toute façon contre-productive car la richesse d'une SSII vient de ses salariés et donc de leurs différences.

Pour les élus Solidaires Informatiques, les salariés ne doivent pas être les victimes des objectifs inatteignables demandés par la direction générale. C'est à l'entreprise de **maintenir l'employabilité** des salariés. Dans la vie comme dans l'entreprise, la créativité et la personnalité des salariés sont des atouts et non des défauts. Il est temps que la direction prenne en compte la réelle valeur de ses salariés.

Vous trouverez au verso quelques conseils pour résister à cette politique sociale indigne de Sogeti.

Conseils anti-tontons

Voici quelques conseils pour bien aborder les **pressions possibles** suite à des propositions de missions. Pour rappel, l'employeur doit vous qualifier le contenu de la mission le plus précisément possible et vous spécifier toutes les conditions de son exécution (horaires, modalités de déplacement, etc..) dans un **Ordre De Mission** qui doit vous être fourni au moins trois jours avant le démarrage de la dite mission. Prenez le temps de remonter vos différentes questions et contraintes liées à cette mission. Les missions avec un déplacement important doivent être l'exception et doivent être accompagnées d'une **compensation** (jours de repos, ...). Des aménagements sont également possibles (télétravail notamment). Vous trouverez de nombreuses informations et droits pour le salarié dans l'accord sur la santé au travail et l'accord sur la parentalité (à voir sur l'intranet et sur notre site [SudSogeti](#)).

En tout état de cause, **prenez le temps** de comprendre la mission demandée et de demander toutes les informations nécessaires. Exposez clairement par écrit vos remarques sur les conditions d'application de la mission, sa durée et ses aménagements pratiques.

Dans un autre registre, si vous recevez une lettre d'entretien préalable, sachez que cela n'implique pas forcément une volonté de la direction de vous licencier. Restez serein, **tracez** tous les échanges avec la direction par mail, **prenez conseil** auprès de vos élus SUD Solidaires Informatique et faites-vous assister par un Délégué du Personnel lors de l'entretien.

Informations en Vrac

Du nouveau pour le prochain Comité d'Entreprise

Les négociations sont en cours pour dessiner le futur Comité d'Etablissement qui remplacera l'actuel CE à partir de juin 2016. Le contour n'est pas encore fixé mais il pourrait comprendre un **rapprochement** avec Capgemini OS. Nous vous tiendrons informés de la décision finale.

Activité ATS dans le rouge sur Paris, Infra sur les rails.

Le début d'année est **très difficile** pour les activités ATS en Ile de France avec de nombreux intercontrats. La situation est meilleure en régions avec de bonnes perspectives d'affaires à venir. Une quinzaine de commerciaux ATS devraient être embauchés prochainement pour booster le commerce. L'activité Infra quant à elle démarre l'année correctement, en ligne avec le budget attendu.

Transfert des Fonctions Support vers Capgemini TS

Les salariés **des fonctions supports** de Sogeti France vont se voir proposer un avenant pour être intégrés à Capgemini TS. Cette opération prévue pour le 1^{er} avril a pour but de rassembler chez Cap TS l'ensemble des fonctions supports du groupe (Capgemini France, Consulting, OS, TS, Prosodie, Sogeti France et High Tech). Cela concerne les assistantes de gestion (ESS), l'informatique interne (ITICS), la formation, le juridique, ... Nous attendons des précisions sur l'**avenant** qui sera proposé à ces salariés. En effet, il faut s'assurer que celui-ci ne vienne pas ajouter d'autres clauses que le transfert pur et simple. Il conviendra alors à chaque salarié concerné de choisir ou non de rejoindre Capgemini TS. Vous pouvez nous contacter si vous souhaitez d'autres informations

Ouverture de la CFP

La CFP ouvre et le site internet pour s'inscrire est opérationnel depuis le vendredi 19 février. Lisez bien la communication associée car les **modalités ont changé** cette année suite à la signature d'un nouvel accord sur la formation (accord à lire sur notre site [SudSogeti](#)). En effet les formations CFP dites culturelles seront à prendre sur des **congés** et non plus sur du temps de travail. Une participation de quelques dizaines d'euros sera aussi nécessaire pour des raisons fiscales.

Déménagements en chaîne

Un vaste jeu de Taquin a lieu en Ile De France. Cela a pour conséquence de déplacer certains salariés d'Issy-les-Moulineaux d'un étage à l'autre et de déménager les **salariés Infra** d'ILM vers Saint-Cloud pour rejoindre les équipes de Capgemini OS.

Le **regroupement** de salariés issus des différentes entités du groupe est en projet dans plusieurs régions : Aix-en-Provence, Nantes et bien sûr Lyon qui devrait être le premier tout début 2017. La tendance est de mettre en place des opens-space denses en personnel. Nous serons attentifs pour que les conditions de travail restent acceptables en proposant des aménagements au cas par cas.

Gestion de l'Intermission (Intercontrats) / Mécénat associatif

Si la gestion des intercontrats peut être à juste titre considérée comme archaïque en Régions, elle est semble-t-il mieux organisée à Paris. Les salariés sont invités à suivre **un parcours** en fonction de leurs besoins et de leurs attentes : ateliers CV, animations. Certaines de ces innovations devraient arriver en Régions au cours de l'année.

Une autre idée est née récemment sur Paris, il s'agit du **mécénat associatif**. Sogeti développe des projets informatiques à titre gracieux pour des associations (Emmaüs, ...) ; l'entreprise améliore son image de marque et profite d'une réduction fiscale. Des salariés en intercontrats ou qui viennent d'être reskillés peuvent participer à ces missions pour des associations.