

Négociation GPEC

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a débuté par la volonté affichée de nos dirigeants d'aller au-delà de PERFORMANCE SI, mais jusqu'aux nouvelles entreprises. Cet accord, non limité dans le temps, serait à durée indéterminée avec obligation (légale) au bout de trois ans de ré-ouvrir le volet. Ce projet basé sur une stratégie de continuité exclurait toute stratégie de rupture, PSE, fermeture de sites, accord de méthode.

Mais pour l'instant, les pré-affectations jusqu'au n-3 (responsable de service) sont déjà dans les cartons. Celles des salariés, pour novembre 2008, seront effectuées par les RH et toutes envoyées en même temps début juillet. En juin après l'avis des IRP sur le projet PSI, les managers doivent recevoir les membres de leurs équipes avant fin juin pour communiquer l'emploi proposé. Si une modification substantielle d'emploi se présentait, le salarié en cas de désaccord il pourra saisir sa RH en vue d'une explication (écoute), ou d'une réorientation professionnelle.

La mobilité géographique d'un site orange vers un site vert, sur le même emploi, sera favorisée. La mobilité géographique sur un autre emploi dans un site vert sera conditionnée et pas systématique. Bonne nouvelle, la direction considère « le télétravail comme une piste intéressante pour les sites fragilisés, mais comme un frein à la GPEC si cette option était généralisée ».

Les débats qui s'en suivirent ont permis d'acter conjointement le fait que la GPEC était un point d'entrée du panel de négociations et qu'il y avait réouverture de celles-ci sur l'ensemble du volet social. Suivront donc, la reprise des négociations sur le temps de travail, les déplacements, les IRP et leurs structures dans les nouvelles entreprises etc.

La première mouture du document de travail fournit par la Direction, présentait des carences concernant l'encadrement des éventuelles réorganisations de l'entreprise, et la précision sur la définition des termes 'salariés sensibles', 'mobilité fonctionnelle' tels que l'entendent nos dirigeants.

Mais également des paragraphes touchant à :

- la prévention du stress, (avec un accompagnement renforcé sur les sites orange),
- la gestion de fin de carrière (temps partiel compensé, mise à disposition sans activité)
- la production de bilans annuels spécifiques pour les plus de 55 ans
- la production de bilans en termes d'internalisation et d'externalisation d'activités.
- la déclinaison des conséquences en plan de formation, mobilité, recrutements
- la définition d'une politique de fidélisation des nouveaux embauchés
- la garantie d'un point de rendez vous en 2010 afin d'évaluer les conséquences de l'évolution de l'entreprise et les mesures éventuelles à prendre sur une nouvelle réorganisation

A savoir maintenant ce qui résultera de tous ces points lors de la prochaine version.

Bien que cela soit d'un intérêt pertinent pour l'ensemble des salariés de l'informatique, il n'en demeure pas moins que beaucoup d'entre nous se posent la question de leur avenir, de leur métier et de l'intérêt qu'ils y portent, de la pérennité de leur site. Une garantie jusqu'en mai 2012 n'exonère pas d'avoir une projection au-delà. Le manque de communications officielles n'est pas propice à la sérénité des personnels et les dossiers fournis, si complexes soient ils, ne présentent pas, hélas, une clarté et une précision de nature à rassurer.

Part variable

Le temps des cerises (pour les uns) et des noyaux (pour les autres)

Destinée à motiver le personnel, la partie liée à la performance individuelle est de plus en plus problématique et souvent sans explications. La « note » fonction des objectifs fixés aux salariés l'année précédente, se voit dégradée par leurs changements en cours d'exercice. De surcroît, si le « plus » souhaité par l'entreprise n'est pas réalisé, l'indice baisse curieusement. A cela s'ajoute la comparaison naturelle entre salariés.

Aujourd'hui cela s'avère être un mode de sanction non justifié, entraînant un malaise au sein du personnel. La part variable s'apparente dorénavant plus à une prime à la tête du client, qu'à une reconnaissance du travail réalisé basée sur des critères objectifs, quantifiables et vérifiables.

Election Commission de Discipline

Jacqueline Drouin du CNETI sera notre représentante. Son parcours, ses valeurs, son expérience, sa connaissance tant au niveau du CHSCT que de la défense des salariés au quotidien, est un atout pour tous. Sachez que dans les caisses bon nombre de salariés ont été envoyés en CDN pour faute professionnelle, après avoir craqués à cause de pressions trop importantes. Nul n'est à l'abri d'un écart lié au stress du travail ou aux accidents de la vie.

C'est pour cette raison que nous présentons Jacqueline Drouin, pour vous défendre en toute connaissance du milieu informatique et de ses contraintes.

Dans le cadre de la restructuration qui s'impose à nous aujourd'hui, c'est voter également pour l'appui des structures confédérales interprofessionnelles de la CFDT.

Le scrutin se déroulera **du 3 au 12 juin** de manière électronique via votre poste de travail sur www.webvote.fr liste CFDT

Jacqueline Drouin membre du CHSCT du CNETI est la candidate soutenue par la CFDT.

Voter pour elle c'est voter pour une représentante de l'informatique.



Demande d'ouverture de négociations au CNETI

Accord d'entreprise pour l'application de la loi en faveur du Travail de l'Emploi et du pouvoir d'achat (loi du 2008.111) (avec majoration de 25%)

- Rachat des jours épargnés dans notre CET à fin 2007
- Rachat des jours RTT de 2008.

Accord d'entreprise pour la récupération d'un jour de congés supplémentaire correspondant au calendrier 2008 où le 1^{er} mai et l'Ascension sont le même jour (événement s'étant pas produit depuis 1913 et qui ne se produira pas qu'en 2160)

Demande devant se généraliser dans nos communautés.

Performance SI

Gouvernance unique, vendue comme élément fondamental du fonctionnement des nouvelles entreprises, mais à priori où chacun fait un peu comme il l'entend. Il en résulte des dysfonctionnements comme par exemple sur les promotions (zéro pour le CNETI), le manque de cohérence dans la diffusion de l'information dans les différentes communautés, des pôles de résistances où chacun défend ses prérogatives. On demande au personnel de construire une nouvelle entreprise et donc de générer un nouvel esprit, mais pour cela il serait souhaitable que nos dirigeants et cadres montrent l'exemple. L'heure n'est plus à défendre son pré carré mais l'avenir avec les salariés.

La production : tout le monde ou presque gardera son emploi dicit la Direction. Malgré ce, un delta de 150 personnes sera en réaffectation, et plus particulièrement sur le site de Rouen qui devient centre quasiment spécialisé en relation extérieures, sans parler de la production parisienne (Bagnolet) qui changerait de site et perdrait son socle Z/OS pour découvrir le monde Open.

En pleine période de fusion migration avec ses enjeux, nous comprenons la difficulté de l'exercice, mais, hormis les départs naturels dans ce domaine, il y aura obligatoirement à terme un problème d'emploi, et les reclassements professionnels ne seront malheureusement pas aussi aisés.

Concernant les domaines finance et achat, on laisse tout en l'état et on va « intéresser le personnel à son métier ». Nous sommes dubitatifs sur ce discours, puisque dans les communautés il y a eu centralisation de ces domaines. Quant aux outils choisis, ils sont encore en attente de choix. Vous avez dit « langue de bois »...

Vos délégués syndicaux centraux CFDT

François POUPARD	06 87 26 23 32	ARPEGE
Jean Eric ALARY	01 55 82 30 85	SEDI RSI
Jacques LE GUELLEC	06 86 89 20 98	SIRIS
Donato PASCALE	06 23 88 01 24	CNETI

Comité PSI le 29 mai
Restitution préalable de l'expertise du cabinet ARETE
le 30 mai
Réunion de négociation le 11 juin