



Tokyo, Transformation, bruxelles

LA CGT N'EST PAS INVITÉE À NÉGOCIER...

mardi 10 avril 2018, par Ben

Sommaire

- Rappel des faits (ou des (...))
- LES CONDITIONS IMAGINÉES (...)
- Pourquoi ?
- Au contraire, la CGT propose
- Faites-vous entendre, refusez

Les résultats des dernières élections au Comité d'Entreprise n'ont pas permis à la CGT d'être une Organisation Syndicale Représentative (10% des votes au CE) à CATS.

De ce fait, la Direction n'invite pas la CGT aux négociations majeures qui touchent les salariés de CATS.

Les 4 Organisations Représentatives (SNECA-CGC, SUD, CFDT et CFTC) n'ont pas contacté la CGT pour échanger sur les fortes répercussions de ces projets pour les salariés et le mouvement social qu'elles ont proposé lors de la semaine du 3 au 6 avril dernier .

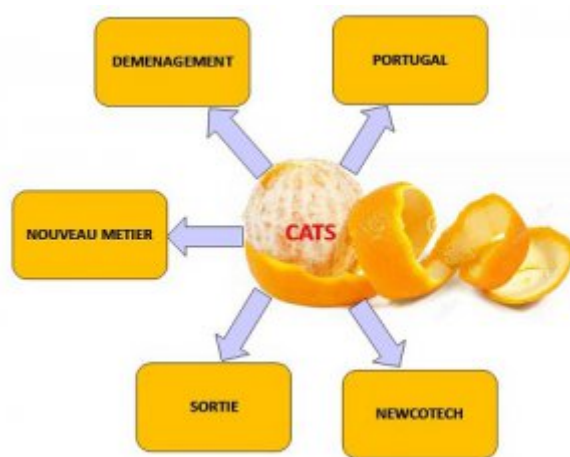
Pourtant, la CGT existe encore à CATS (!), et reste force d'analyse, de combativité et de propositions.

Rappel des faits (ou des méfaits)

TOKYO : Environ 480 salarié-e-s changent d'employeur, transférés de CATS au profit de NewCoTech

TRANSFORMATION : Environ 500 salarié-e-s se retrouvent sans site ou sans activité sur leur site, presque tous changent de méthodes de travail

BRUXELLES : Délocalisation de la sous-traitance informatique (Etudes et Prod) au Portugal.



Si faire évoluer l'informatique du CA est une nécessité,

LES CONDITIONS IMAGINÉES PAR LA DIRECTION SONT INACCEPTABLES.

Comment accepter :

- Des changements de contrat de travail (vers NewCoTech),
- Des fermetures de site,
- Des changements contraints de métier ou de qualification,
- Des changements contraints de lieu de travail pour suivre son activité,
- Une absence d'embauche, de formation,
- Des salarié-e-s poussé-e-s vers la sortie par un accord de Rupture - Conventionnelle Collective (souvent en deçà des Conventions Collectives, voire du Code du Travail),
- Une prestation à outrance, et délocalisée au Portugal de surcroît (quand la proximité justifie la fermeture de sites par ailleurs),
- Des outils DevOps quand Dev et Ops n'habitent plus la même maison !
- Une méthode Agile copiée sur le Modèle Spotify, qui n'a rien à voir (comme les GAFAM, NATU, BAT, FinTech, HealthTech et autre FoodTech, d'ailleurs) avec l'activité bancaire.

Les Organisations Syndicales représentatives vont-elles aménager ces sinistres projets ?

ou les refuser, en étant force de proposition, dans l'intérêt des salariés ?

Pourquoi ?

- Pourquoi aménager des transferts de contrats de travail des salarié-e-s de CATS vers NewCoTech, les déstabilisant et compliquant les règles de transfert (Fin de carrière, CET, couples...)
- Pourquoi fermer des sites alors que la plupart est accueillie dans les Caisses Régionales ?
- Pourquoi pousser les salarié-e-s vers la sortie, n'est-ce pas un plan de licenciement déguisé ? Peut-on vraiment parler d'un « investissement » de 1Md d'€ ?
- Pourquoi proposer de suivre son activité ailleurs en premier lieu, mettant en péril des bassins d'emploi et l'équilibre des familles ?
- Pourquoi copier des méthodes de travail d'entreprises n'ayant pas notre activité ?

Au contraire, la CGT propose :

- D'établir une convention de mise à disposition (détachement vers NewCoTech) qui permettrait à cette structure de fonctionner sans impact sur le personnel :

- Détachement des salariés de prod de CATS, SILCA, CACIB, CAEIS dans une structure NewCotech qui pourrait par ailleurs embaucher de nouveaux salariés.
- De maintenir les sites actuels, (voire d'en créer) :
 - en embauchant massivement pour conserver et développer un haut niveau de technicité.
- De faire évoluer les qualifications par des « vraies » formations :
 - Pas de simples « présentations »
 - En présentiel, avec des formateurs qualifiés
 - En prenant le temps (de travail) nécessaire
- De ne prévoir ni licenciement, ni Rupture Conventionnelle Collective
- De ne pas contraindre à la mobilité pour « suivre son activité » :
 - Si la richesse de l'entreprise se trouve sur un site, conserver l'activité sur ce site.
 - Embaucher des compétences localement, correspondant à l'activité du site.
- Un plan de départ avantageux pour les séniors :
 - Avec des embauches a minima équivalentes en compensation.
 - 90% du salaire, cotisé à 100% par l'entreprise.
- A la Direction de faire preuve d'imagination en privilégiant l'humain, dans notre belle entreprise Coopérative Mutuelle, plutôt que de copier des modèles d'organisation existants mal adaptés à l'activité bancaire.
- De réduire drastiquement la prestation externe pour revenir à des niveaux acceptables (5% par exemple) en réalisant des embauches :
 - Maintenir la prestation en France.
 - Sur des qualifications particulières et pour des besoins ponctuels.

Faites-vous entendre, refusez d'aménager ces sinistres projets.

*Seule l'action **collective** et **solidaire** permettra de faire évoluer l'entreprise dans « le bon sens » en favorisant l'humain !*