



Semaphore

Bulletin de la CGT Sema Global Services

N° 17

La main dans le sac

Au lendemain de l'OPA, le 13 février nous avons publié le Semaphore 16. Dans celui-ci, nous demandions que Bonelli reçoive l'ensemble des organisations syndicales.

Nous nous sommes adressés au DAS (en langage décodé : le Directeur des Affaires Sociales) et lui avons adressé le tract avant diffusion via mail. Il l'a bien réceptionné, et a engagé une petite polémique sur l'utilisation des outils de l'entreprise pour finalement reconnaître, 3 courriels sur boîte perso plus tard qu'il n'y avait pas lieu de polémiquer, qu'il n'avait rien à nous reprocher. Ce qu'il ne nous a pas dit c'est que dans le même temps, il faisait interdire l'accès au domaine Sema.fr à tous les messages provenant d'une adresse électronique comportant les trois lettres CGT.

Nous avons mis un certain temps à nous rendre compte de ce blocage. Nous avons enquêté, testé. Le dernier à avoir reçu un courriel de notre part est le DAS. Est-ce lui qui a donné cet ordre ? Peu nous importe, il a le nom ronflant de directeur, c'était à lui de nous avertir.

Il faut bien qualifier ce genre d'action, cela s'appelle de la censure.

C'est puéril de croire qu'avec son petit pouvoir on pourra empêcher la circulation de l'information. Nous revendiquons notre indépendance. Ces mesures ne nous feront pas taire.

Messieurs les censeurs,

Sachez que nous avons pris toutes les dispositions techniques pour contourner l'obstacle.

Sachez que vous ne couperez pas à une négociation sur l'utilisation des nouveaux outils de communication, demande déjà effectuée.

De quoi ont-ils peur ?

Nous avons déjà remarqué que la communication n'était pas un des points forts de la direction. Ce constat, nous ne sommes pas les seuls à l'avoir fait. A l'occasion des événements des derniers mois, les analystes financiers ont jugé désastreuse la communication financière de la société. Aujourd'hui, la direction persiste et signe. En interne, vis à vis du personnel, c'est toujours la même règle du secret que la direction veut imposer.

L'ensemble des organisations syndicales du groupe en France ont demandé à être reçues par le président. Ce courrier expédié début mars n'a toujours pas reçu de réponse.

La communication qui est effectuée devant les élus ou devant le personnel est une communication convenue, voire la lecture d'un texte émanant de l'autorité supérieure. Quand il s'agit de répondre aux interrogations ou aux questions du personnel, il n'y a plus personne car ils ne sont pas détenteurs de l'information.

Nous avons appris par la presse que des négociations étaient menées depuis mai 2000 en vue de mettre en place un partenariat entre les deux sociétés. Ce partenariat devait déboucher sur une prise de participation de Schlumberger dans Sema à hauteur de 20%. Les événements en ont décidé autrement. Quoi qu'il en soit, le Conseil d'Administration de Sema a appelé les actionnaires à accepter l'offre de Schlumberger. Nous sommes en droit de penser que cette acceptation a été motivée par autre chose que la seule préservation de postes pour quelques dirigeants. Mais quoi, quel est le projet de Schlumberger ?

Nous estimons que les salariés sont en droit de savoir car il en va de leur avenir professionnel. Pour essayer d'en savoir plus, nous avons proposé aux élus des différents CE du groupe Sema de prendre l'initiative de demander des réunions extraordinaires sur un même ordre du jour, en un même lieu avec le Président de la Société. L'action est engagée.

Un aperçu des questions posées : D'un point de vue industriel, ce rapprochement suscite des interrogations car les activités sont de nature différente. Schlumberger offre des **solutions** à des secteurs verticaux (ex : « Dans le secteur de l'électricité, du gaz, etc. Dans ce métier, où nous avons commencé avec la fabrication de compteurs, nous pouvons à présent fournir là aussi des relevés permanents, des données en temps réel. Sema peut récupérer ces données et en faire une analyse pour aider les compagnies d'électricité et de gaz. » (Pdg de Schlumberger, les Echos du 15 février). Sema offre des **services** aux entreprises (intégration de systèmes, infogérance, solutions logicielles partielles (pour les telecoms par exemple). Quel est le projet exact de la « nouvelle Sema » ? Quel est le contenu de l'accord qui a été conclu entre les directions de Sema et Schlumberger afin d'aboutir à l'OPA actuelle ? Pour ce qui nous concerne que devient l'infogérance ? Quelles conséquences pour les salariés auront toutes ces opérations ?

En 1789, c'était la bastille mais en 2001, il y a encore des murs à abattre.

Les dernières élections ont eu lieu il y a deux ans, une consultation des salariés doit être organisée pour renouveler les représentants DP et CE. Le premier tour est fixé le jeudi 17 mai.

La participation à ce scrutin revêt une importance particulière car la période qui s'ouvre s'annonce passablement agitée. Le taux de participation est un instrument de mesure de la mobilisation des salariés et il sera regardé avec attention.

Quels sont les enjeux pour la période qui vient ?

Il y a en premier lieu la reprise par Schlum. Le 22 mars, plus de 80% des actionnaires Sema accepteraient l'OPA. A l'heure actuelle, tous les scénarios sont envisageables : poursuite de l'activité, vente de l'activité, démantèlement partiel, restructurations avec « dégraissage »... Nous n'avons que des incertitudes, des inquiétudes. Nous savons seulement que l'objectif est une marge d'exploitation de 10%. En 2001 l'objectif de SGS est de revenir à l'équilibre. Nous savons aussi que la non communication n'est jamais bonne. 2001 et 2002 seront des années cruciales pour notre avenir, pour notre emploi.

Du point de vue des conditions de travail, nous ne pensons pas avoir avancé de façon satisfaisante dans la réduction du temps de travail hormis pour les personnels en posté. D'autres sujets devront être abordés, les astreintes, l'utilisation des nouveaux outils de communication...

La société a embauché ou va embaucher de nombreux diplômés en leur fournissant une formation maison. Nous ne devons pas nous laisser griser par le fait que le marché de l'emploi soit aujourd'hui porteur, cela ne sera peut-être plus le cas après demain. Or dans les périodes de retournement ce sont ces populations qui sont les premières victimes. Nous devons construire nos revendications pour une réelle formation reconnue.

Nous assistons à la mise en place d'une société à deux vitesses. Il y a ceux qui sont sur les bons créneaux, ceux qui sont à potentiel car ils ne sont pas trop vieux et suffisamment « disponibles » et puis il y a les autres que l'on pousse doucement sur le coté.

Il n'y a pas un caractère inéluctable à cette situation si nous nous donnons ensemble les moyens de faire autrement. C'est ce à quoi, nous allons nous employer avec vous en constituant des listes que nous présenterons à vos suffrages.

Si vous êtes intéressé pour travailler avec nous, n'hésitez plus à prendre contact avec l'un d'entre nous.

RTT, suite...

Pour la troisième fois, la direction nous présente le même texte. Cette fois-ci, il est coupé en deux : l'un est pour les non cadres et l'autre pour les cadres.

Nous mettons le texte à disposition sur le site. Nous reviendrons prochainement sur le sujet mais nous restons opposés à la mise en place du forfait jour et de la modulation.

En ce qui nous concerne, nous nous étions engagé à consulter les salariés avant toute signature sur ce sujet. Nous avons donc proposé à l'ensemble des organisations syndicales de consulter démocratiquement le personnel avant signature (expression de la position de chacune des organisations syndicales, vote à bulletin secret, comptabilisation des seuls exprimés) comme nous l'avons fait pour le travail posté. Toutes les organisations syndicales ont accepté cette proposition. Il appartiendra ensuite à chaque organisation syndicale de prendre ses responsabilités.

Pratique :

Pour l'année 2001, tous les salariés présents au 1er janvier ont droit à **3 jours mobiles** qu'ils soient collaborateurs, assimilés ou cadres.

Pour l'année 2001, tous les salariés collaborateurs, assimilés ou cadres entrés avant le 1er juin 2000 auront droit à **27 jours de congés**.

L'accord sur les congés du 8/12/94 dont nous sommes signataires et l'accord sur les jours mobiles sont toujours en application. Ils n'ont pas été dénoncés.

Une disposition d'un accord peut être supprimée uniquement avec l'accord de l'ensemble des signataires. Ce n'est pas le cas aujourd'hui car nous nous y opposons.

Vos droits sont donc maintenus et la direction a répondu, en ce sens, en DP sur les jours mobiles

Nous avons créé un site Web afin de mettre à disposition l'information. Ce site est aussi le votre, n'hésitez pas à faire toutes les propositions d'amélioration, toutes les critiques.

<http://www.multimania.com/cgtsgs>

N'hésitez pas à contacter un élu CGT pour toute question, problème, interprétation...
Les délégués syndicaux :

Francis GUISSARD 01 46 14 53 25
Jack TOUPET 01 46 14 56 94

Pour recevoir ce bulletin via mail ou pour adhérer

Mail : cgtsgs@multimania.com

