



Après le CE du 4 octobre

Richiamare agli operai lo schlumbergerSema italiano ed alle loro organizzazioni sindacali

Dopo la rimozione delle macchine con Pont santo Martin, l'amministrazione delocalizes la produzione e l'amministrazione dei sistemi. Questo funzionamento coinvolge la perdita dei posti di lavoro nell'IBM « dell'elaboratore centrale » del settore. Fin qui nessuna garanzia reale della ristrutturazione è offerta a paid di questo settore. Nello stesso tempo, l'amministrazione richiede degli impiegati per trasmettere la conoscenza ai loro omologhi italiani, questa oltre che il lavoro usuale di produzione. Davanti il rischio di perdita di lavoro, gli impiegati minacciati per la sovrabbondanza decidono sospendere la trasmissione di conoscenza agli operai del ponticello santo Martin. Della parte e di altre delle alpi, gli impiegati non sono responsabili di questa situazione. Subiscono le decisioni dei loro proprietari. Chiediamo agli operai del ponticello santo Martin a include/understand questa parte. Nella solidarietà con i loro omologhi francesi, chiediamo loro di sospendere il trasferimento di conoscenza, fino a che l'amministrazione ci non dia l'assicurazione d'un'occupazione per tutti.

Le vendredi 5 octobre s'est tenue sur Nanterre une réunion des salariés du secteur IBM. A la suite de cette réunion, l'ensemble des personnels s'est rendu chez le DRH pour lui porter les revendications des salariés. Au cours de la réunion qui s'en est suivie les porte-parole ont demandé des garanties de reclassement pour tous les salariés concernés par le plan social.

La direction n'a pas pu ou voulu fournir de réponse. En conséquence, les salariés ont laissé à la direction un délai de réflexion jusqu'à mardi 9 octobre à 13h00.

Une assemblée générale est prévue à cette date pour élaborer les suites à donner.

Avis voté par la majorité des élus du Comité d'Entreprise

Nous arrivons au terme de la procédure légale sur le projet de redéploiement des activités Mainframe/IBM et d'amélioration de la structure des coûts.

Nous constatons avec circonspection la décision de la Direction d'avoir recours à un Plan Social. Malgré les nombreuses remarques du CE, la direction n'a jamais élaboré une véritable stratégie d'entreprise qui s'inscrit dans la durée permettant à SGS d'aborder sereinement les tendances et évolutions du marché des SSII.

Les conditions de redressement de SGS reposent fondamentalement sur :

- l'implication forte de l'Actionnaire,
- le dynamisme commercial et la mobilisation de SGS,
- la gestion prévisionnelle des ressources humaines (formation, embauches),
- le suivi des marges et des offres

Elles ne sont pas acquises aujourd'hui. Nous pensons que les mesures envisagées aujourd'hui ne suffiront pas à sauver la situation et qu'elles se font encore et toujours au détriment des personnels.

Nous constatons que lors du CE du 1^{er} mars 2001, traitant du transfert des machines en Italie, la Direction avait annoncé que cette opération n'aurait aucune conséquence sur l'activité et donc les emplois.

Or début août, on nous annonce le transfert des activités. De plus, nous sommes circonspects sur la réalité des économies annoncées.

Ce plan n'est qu'une application des recettes communément admises par les Directions d'entreprises pour masquer leurs propres carences. Malgré les demandes constantes des représentants du personnel aucune gestion pertinente des ressources humaines avec adaptabilité et formation aux nouvelles technologies n'a été mise en place.

L'argument de la résistance au changement ne tient pas. Le personnel dans sa totalité est demandeur d'évolution de carrière afin de ne pas tomber dans l'exclusion à partir d'un certain âge.

Suite page suivante

Adresse aux travailleurs italiens de schlumbergerSema et à leurs organisations syndicales

Après le déménagement des machines à Pont Saint Martin, la direction délocalise la production et la gestion des systèmes. Cette opération entraîne la perte de postes de travail dans le secteur « mainframe » IBM. A ce jour aucune réelle garantie de reclassement n'est offerte aux salariés de ce secteur.

Dans le même temps, la direction demande aux salariés de transmettre les connaissances à leurs homologues Italiens, ceci en plus du travail de production habituel. Devant le risque de perte d'emploi, les salariés menacés de licenciement décident de suspendre la transmission des connaissances aux travailleurs de Pont Saint Martin.

De part et d'autres des Alpes, les salariés ne sont pas responsables de cette situation. Ils subissent les décisions de leurs patrons.

Nous demandons aux travailleurs de Pont Saint Martin de comprendre cette action. En solidarité avec leurs homologues français, nous leur demandons de suspendre le transfert des connaissances, jusqu'à ce que la direction nous donne l'assurance d'un emploi pour tous.

Votée à l'unanimité le 9 octobre 2001

Extraits de la réponse de l'inspecteur du Travail à la direction en date du 3 octobre

Je rappelle que la priorité doit être donnée au reclassement dans l'entreprise, puis au reclassement dans le groupe auquel elle appartient.

Les postes ouverts au reclassement ne pourront durant une période qui reste à définir être pourvus en externe.

Enfin, l'enveloppe financière indicative prévue pour les éventuels besoins en formation pourrait être précisée.

Salariés âgés de plus de 50 ans et plus, non éligibles au bénéfice du dispositif de préretraite interne

Je vous demande de consentir pour cette catégorie de salarié à un effort supplémentaire compte tenu des difficultés de reclassement qu'elle peut rencontrer.

En ce sens, le licenciement ne pourrait intervenir qu'après que la proposition de deux ou trois offres valables d'emploi ait été formulée.

Il va de soi que la définition de l'offre valable d'emploi doit être précisée en fonction de trois principaux critères : géographique (temps de transport), qualification et rémunération.

Suite de la première page (Avis)

S'il y a des volontaires au départ, ils le sont plus par démotivation que par réelle convenance ; c'est un gâchis immense, il est temps de changer de comportement.

Malgré une évolution des solutions préconisées par la Direction, à savoir une base volontaire pour le départ de salariés dit "agés", nous constatons qu'il continue d'y avoir une discrimination négative à l'encontre d'une partie de ces salariés.

SCHLUMBERGER, SCHLUMBERGER/SEMA et SGS doivent réellement mettre en œuvre une obligation de reclassement.

Les propositions actuelles de reclassement interne pour les salariés du périmètre IBM sont totalement insuffisantes au regard de la taille du Groupe auquel nous appartenons.

Les recrutements qui ont eu lieu au sein de différents services de l'entreprise, sur des postes pouvant convenir aux salariés touchés par le plan social, prouvent le besoin en effectifs.

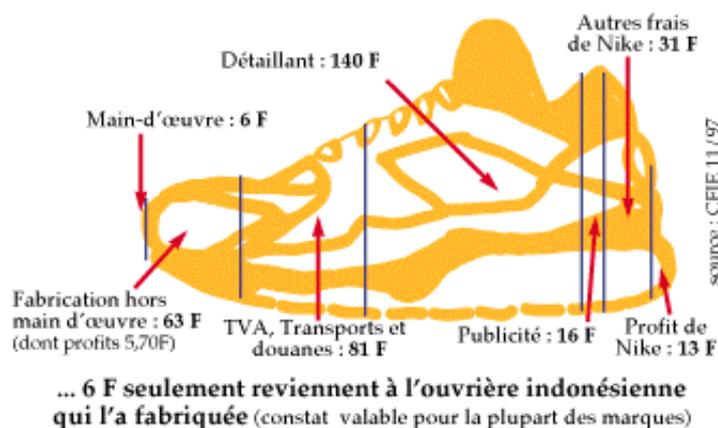
SGS doit engager les moyens nécessaires en terme de formation, d'adaptation et/ou de reconversion pour assurer le reclassement de tous les salariés.

Nous estimons qu'il peut être pris un engagement de ne procéder à aucun licenciement.

Il est possible aujourd'hui que le Groupe s'engage sur des obligations de résultats.

Nous sommes loin du compte. Le CE ne peut qu'émettre un avis défavorable.

Quand vous payez 350F une paire de Nike ...



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

une adresse : <http://cgtsgs.multimania.com>

Pour recevoir ce bulletin via mail ou pour adhérer

Mail : cgtsgs@multimania.com

