



SGS, SNS, NIS et les autres...

Au cours du mois de mai, deux CE se sont tenus. Le premier en présence de Frédéric THOMAS, responsable de NIS France Belgique suite à l'annonce du regroupement entre Managed Services et SNS (voir encadré) afin de présenter une offre globale. La quintessence de son discours a été : « l'axe majeur de la création de NIS est la croissance. »

Cela passe par une première phase : « coordination entre les équipes commerciales, l'objectif est d'obtenir des succès commerciaux » et dans un second temps cela concernera l'intégration des opérations. Dans le court terme, il n'y aurait pas de changements du point de vue structurel et juridique mais « ce n'est pas quelque chose d'écrit dans la pierre. »

Le second CE avait pour objectif d'analyser les comptes 2001 et les perspectives 2002/2003 de SGS en présence de l'expert-comptable du CE.

Comme nous le savions déjà, les comptes 2001 ne sont pas bons. L'expert du Comité a rappelé que SGS souffre de divers maux depuis plusieurs années : SGS n'a pas la taille critique, SGS manque de dynamisme social, les changements d'organisation sans une volonté politique forte sont inefficaces, le groupe n'apporte pas sa contribution au développement de sa filiale.

Nous avons demandé un complément d'information sur les résultats de la division Production car les résultats sont incompréhensibles au regard des explications fournies.

Pour répondre aux demandes du groupe sur la « rentabilité » une légère croissance est un remède insuffisant d'autant que les perspectives de renégociation de contrats en 2003 ne se présentent pas sous les meilleurs auspices. Pourtant les potentialités existent, selon François Dufaux, président de Syntec Informatique dans O1 Informatique du 7 juin : l'infogérance représente le moteur de la croissance des services informatiques dans les prochaines années.

Ces dernières années, la direction disait être consciente du mauvais rapport entre le chiffre d'affaires et le carnet de commandes pourtant les résultats n'ont pas été au rendez-vous. Le seront-ils dans les mois à venir grâce à « l'agressivité » commerciale chère à Frédéric Thomas dans un contexte où les commerciaux du secteur sont déjà sur le pied de guerre ?

Sur l'organisation le Directeur général a précisé que l'activité d'infogérance dans le groupe ne se limitait pas à la seule activité de SGS en France que ce soit au niveau de la production ou de la maintenance applicative et qu'il y avait une réflexion sur ces sujets.

Au final cela fait beaucoup d'interrogations. La question du devenir de toute l'entreprise, la question du devenir de tous les salariés qu'ils soient SGS ou SNS reste posée dans les semaines et les mois à venir.

Il est hors de question pour nous que les salariés soient « les variables d'ajustement » (dans la langue de bois patronale) aussi la vigilance doit être de mise et nous devons nous préparer à nous mobiliser.

SNS : Schlumberger Network Services. Entité de la branche pétrole chargée du réseau Schlumberger et de vendre des prestations dans ce domaine aux clients de Schlumberger .

Managed Services : Entité de la branche SchlumbergerSema chargée des activités d'infogérance (production, réseaux et maintenance applicative. En France, Managed Services correspond à SGS.

NIS : Network and Infrastructures Services. Regroupement des entités SNS et Managed Services.

Les salariés font les frais de l'augmentation des intercontrats

Les SSII renoueraient-elles avec leurs vieux démons ? Licenciements, incitations au départ, périodes d'essai interrompues... Syndicats et salariés s'inquiètent des méthodes actuellement employées par les sociétés de services pour réduire artificiellement leur taux d'intercontrats, soit la période d'inactivité des informaticiens entre deux missions. Autant de pratiques qui avaient été dénoncées au plus fort des crises de 1987 et 1993...

Pour en savoir plus :

01 Informatique du 7 juin 2002

Compte épargne Temps

Dans un précédent tract nous avons fait état du souhait de la direction de négocier un accord sur le CET, principe qui consiste à accumuler des jours de congés de RTT ou récupération (20 jours maximum par an) et d'en bénéficier ultérieurement soit pour convenance personnelle, soit pour une formation. Nous n'avons pas paraphé cet accord car nous avons constaté des dérives dans le passé au détriment des salariés. Celui-ci a été signé par la CGC et la CFTC. Ces derniers ont menacé de ne pas signer si dans la formule « Déblocage anticipé dans le cas d'un mariage ou PACS » le terme PACS n'était pas banni de l'accord. Et miracle, le PACS s'est transformé en *contrat d'union légale de la part de l'intéressé*. La signature a failli capoter pour des considérants suspicieux de la CFTC et de la CGC bien éloignés des problèmes du monde du travail.

Vous cherchez des renseignements sur les accords en vigueur ou sur les dispositions de la convention collective, pour cela une adresse :
<http://cgtsgs.multimania.com>



Insécurité sociale (1) !

Dans la dernière période plusieurs salariés ont été menacés de licenciement à SNS. Dernièrement une procédure a été engagée à l'encontre d'un salarié. Tous les échos qui nous remontent font état d'un malaise, d'un manque de considération des salariés.

Nous sommes intervenus auprès de la direction pour que cette décision soit rapportée.

Il y a quelque chose qui ne tourne pas rond. D'un côté on licencie des compétences, de l'autre on fait appel à la sous-traitance pour ces mêmes compétences dans une autre société du groupe (SGS) et pourtant ces deux entreprises sont appelées à se rapprocher.

Insécurité sociale (2)

Schlumberger a beaucoup communiqué sur son système de notation (le SLP3). Si l'on croit la direction, la fonction du SLP3 sert à identifier les points de compétence et les points à développer. Ces derniers points devant être accompagnés d'un plan d'action pour les améliorer.

Nous constatons que dans certains secteurs le jeu de massacre continue [jeu de massacre : expression populaire pour caractériser la notation qui consiste à saquer le salarié pour mieux valoriser le manager].

Dans d'autres secteurs, le SLP3 sert à accumuler des éléments à charge contre des salariés pour les pousser plus tard à quitter l'entreprise.

Les faits sont là, tétus. Les belles paroles se sont envolées. Schlumberger pratique comme les autres sociétés du secteur [voir encadré de la première page] en nous traitant comme des « variables d'ajustement ».

Insécurité sociale (3)

Pour beaucoup la chute est brutale. Les promesses d'eldorado, les promesses de déroulement de carrière, les promesses de récompense du travail fourni, les promesses de reconnaissance tout simplement se sont envolées.

Au lieu de cela, nous sommes invités à n'être que des bœufs, à la merci de la mauvaise humeur d'un manager, au final à n'être que des « variables d'ajustement ».

Face à une direction autiste. Il n'y a qu'une seule façon de faire entendre nos voix c'est de prendre nos affaires en main. Dès le moindre problème organisons des réunions du personnel de service, de site, etc...

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@free.fr

