



La CFDT du groupe Sopra Steria vous informe

CSE Extraordinaire CIMPA sur la situation économique et financière : La direction abat ses cartes... et ses salarié.e.s ?

Lundi 20 juillet lors d'un CSE Extraordinaire, la direction a présenté aux élus son dispositif pour faire face à la situation de crise que traverse CIMPA dans le contexte COVID et la situation particulièrement critique du client Airbus Civil Aviation (ACA).

Quel choc pour les salarié.e.s de CIMPA et quelle surprise côté SSG !

Après des semaines de communications rassurantes sur la solidité financière de l'entreprise et du groupe, voici soudainement que rien ne va plus avec l'annonce aux salariés de CIMPA d'une surcapacité globale de 500 personnes (400 salariés en France et une centaine en Allemagne) !!!

Encore une fois, trop peu de données chiffrées ont été fournies afin que vos élus puissent appréhender la situation économique réelle de l'entreprise et évaluer sa capacité de « résilience » (mot à la mode dans le groupe).

Le dispositif officiellement présenté par la direction aux élus du CSE vise à remédier à la « surcapacité » des effectifs :

- Arrêt total des embauches
- Identification des profils en « surcapacité » (!)
- Formation et accompagnement
- Mobilité géographique interne à CIMPA
- Mobilité géographique vers SSG
- Ouverture d'une négociation avec les Organisations Syndicales sur l'Activité Partielle Longue Durée (APLD)
- Mais surtout, ouverture d'une négociation avec les Organisations Syndicales sur la mise en place d'un accord de Rupture Conventionnelle Collective (RCC)
- + Autres dispositifs permettant de « détricoter » certains accords dont celui du Compte Épargne Temps (CET)

Les échanges entre les élus du CSE et la direction de CIMPA ont déjà apporté les précisions suivantes :

- Les BU concernées : toutes (!) puisqu'en relation avec le client principal de CIMPA, à savoir AIRBUS.
Deux BU sont toutefois plus dans le viseur : PLM Business Services et Consulting
- L'analyse des profils en « surcapacité » est basée sur le nouveau référentiel métier de CIMPA construit récemment pour le rapprocher des standards du groupe : les profils dans la cible sont les Business Analyst, Supporter ou Operator mais aussi les Consultants, les IT/IS Supporter...
- Quant aux domaines de compétences en surcapacité visés, surprise encore : la direction annonce que + de 30% appartiennent au domaine IT/IS
- Les leviers utilisés depuis mi-mars comme la réduction de la sous-traitance, l'arrêt des embauches ou le recours au chômage partiel (stoppé sans plus d'explication en juillet contrairement à la filiale allemande) ont déjà produit tout ce qu'il était possible d'espérer.

Quant aux leviers restants, à savoir :

- L'APLD (ou le nouveau dispositif « ARME, Activité Réduite pour le Maintien en Emploi ») et le partage du travail
- La mobilité géographique et/ou fonctionnelle (interne CIMPA ou externe au sein du groupe Sopra Steria)

La direction elle-même semble ne pas (vouloir) y croire ou alors à hauteur d'un très faible volume. Que lui reste-t-il donc ... sinon le dispositif RCC (Rupture Conventionnelle Collective) censé « régler » la sortie des effectifs de plusieurs centaines de salarié.e.s ?

Les élus de la **CFDT CIMPA**, au sein de l'intersyndicale Alliance, ont pourtant proposé d'étudier d'autres alternatives :

- Négocier pour la mise en œuvre d'un Accord de Performance Collective permettant de sauvegarder l'emploi moyennant d'éventuels sacrifices temporaires (comme sur les hauts salaires...) ou des investissements dans la formation
- Négocier pour la mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) avec le recours au volontariat, dispositif beaucoup plus protecteur pour les salarié.e.s concerné.e.s

Toutes ces propositions ont manifestement été « évacuées » par les directions de CIMPA et de SSG au regard des « valeurs » du groupe...

Mais nous ne sommes pas dupes.

La **CFDT**, présente et mobilisée dans toutes les entités du groupe, compte bien peser sur ces négociations, en s'appuyant sur tous ses élus et sur les fédérations **CFDT Métallurgie** et **CFDT F3C** :

- en accédant à une visibilité exhaustive de la situation économique et financière de CIMPA mais aussi de toutes les activités AEROLINE du groupe
- en exigeant des garanties sur la pérennité des activités de CIMPA quant aux salarié.e.s qui resteront pour les années à venir

- en rappelant à la direction du groupe et à ses actionnaires leur obligation de reclassement et les engagements passés concernant la diversification des activités PLM lors du rachat de CIMPA en 2015
- en demandant la prise en compte des accords de branche sur l'APLD qui seront sans doute applicables d'ici là (négociations en cours)
- en demandant que des moyens réels soient mis en place pour faire face aux besoins de formations pour la reconversion (up & re-skilling) des employés CIMPA, trop spécialisés « business Airbus », vers les métiers plus standards de SSG
- en demandant que des moyens réels soient mis sur la table pour accompagner et encourager les mobilités géographiques éventuelles
- mais surtout en évitant qu'« une chasse aux sorcières » ne s'installe sur la base de critères subjectifs. Car nul ne saurait croire que des centaines de salarié.e.s se porteront volontaires au départ dans un tel contexte de crise durable...

La direction devra donc rapidement apporter des réponses aux questions des élus **CFDT CIMPA** :

- Quelle nouvelle réelle stratégie du groupe (actualisée) pour répondre aux inquiétudes et à l'incompréhension des salarié.e.s quant à la pérennité de CIMPA ? Quelle est cette stratégie qui justifie la réduction de 30% des effectifs sur le cœur de métier PLM de CIMPA ?
- Quels sont les objectifs de cette nouvelle stratégie ? Quels sont les délais accordés par le groupe à CIMPA pour les atteindre? Comment s'évaluera l'atteinte de ces objectifs ? Quel sera le plan B en cas de non atteinte ?
- Sans conteste, ce dispositif de RCC est une première dans le groupe Sopra Steria. CIMPA saura-t-elle par le biais d'une négociation loyale et éclairée se soucier réellement de l'ensemble de ses salarié.e.s et de leur employabilité ?
- Quelle enveloppe financière et quels moyens seront mis sur la table pour que le volontariat au départ dans le cadre de la RCC soit bien un dispositif « gagnant-gagnant » pour le salarié aussi, comme prétendu par la Direction ?
- Tous les salarié.e.s de CIMPA doivent être collectivement, clairement et régulièrement tenus informés du processus enclenché par la direction et de son avancement : quel suivi et quelles communications seront assurés par les différents managers auprès des salariés et des représentants du personnel ? Quelles mesures ou garde-fou la direction mettra-t-elle en place pour interdire des dérives comme l'arbitraire et l'injustice dans le traitement de gré à gré de situations individuelles de certain.e.s salarié.e.s sous pression ?

Prochain jalon : Comité de Groupe extraordinaire le 31 juillet prochain.

Restez connecté(e)s et faites-nous remonter sans tarder vos difficultés, situations, attentes et craintes en nous contactant :

CFDT CIMPA : Bruno CHAMBRON (06.89.59.79.43 – bruno.chambron@cimpa.com) / Jean-Michel BARTHEZ (06.73.01.03.18 – jean-michel.barthez@cimpa.com)

CFDT Groupe (adresse générique) : dscfdtsoprasteria@gmail.com