ALLIANCE CFDT – CFTC – FO

CIMPA News

Retour au bercail après plus d'un an?…

En bref

CP/ RTT / ACT / CET… STOP!!!
Page 2

Crise COVID:
Evolution des mesures sanitaires, retour sur site et télétravail… Page 3 & 4

Projet de transformation:
Où en est-on?… Page 5

Négociations passées et à venir,… Page 6

Autres actualités:
Situation économique et financière, RH,… Page 7

STOP, ça suffit!!!!

La dernière note des Ressources Humaines (et des Finances) concernant les « Bonnes pratiques » en termes de planification des absences est un condensé caricatural des pratiques managériales se développant chez CIMPA.

Quelle ironie! Prôner la planification, tout en demandant de saisir ses congés quasiment du jour au lendemain!!

A noter, cela s'est fait sans en informer au préalable vos représentants alors que nous étions en CSE la veille! Le respect de la loi chez CIMPA ne serait-il plus qu'un lointain souvenir?…

Alors oui, nous disons STOP!

- **Stop** à la médiocrité qui régit aujourd'hui nos modes de fonctionnement sur fond d'un « New Way » qui ne leurre plus personne (mais en a dégouté plus d'un),
- **Stop** à la servilité de nos dirigeants face aux (vrais?) décideurs de Sopra Steria,
- **Stop** aux mensonges permanents d'ailleurs concernant, entre autres, notre soi-disant indépendance,
- **Stop** aux pseudo discours qui font semblant de prôner la bienveillance, le respect, ou l'excellence et à la langue de bois qui les accompagne,
- **Stop** enfin à la planification programmée de la destruction de la culture d'entreprise de CIMPA:
  - Les négociations n'en sont plus, les directives du groupe les ayant manifestement remplacées…
  - Les moyens alloués sont systématiquement nuls ou quasiment et semblent « prévus » pour être moins disant que le groupe.
  - La qualité des relations au travail se détériore tous les jours (et pas que du fait du COVID comme certains pourraient le prétendre). Les arrêts de travail se multiplient, les départs aussi…

L'acculturation annoncée et assumée par la direction lors de ce projet de transformation (non planifié preuve en est) vire au plus mal, et ce, au mépris du « capital » social de CIMPA.

Crise COVID

Evolution des mesures sanitaires et retours sur sites

Le nouveau protocole applicable aux entreprises est sorti mais il n'apporte pas d'évolutions majeures par rapport au précédent, à ceci près, que l'évolution de la crise sanitaire permet à l'employeur de décréter un retour complet des activités sur sites (CIMPA et clients)

Ce qu'il faut retenir des (non) réponses apportées par la direction lors du CSE Extraordinaire dédié sur le sujet le 9 septembre dernier et des dernières communications RH

- **Maintien des Tickets Resto** dans le cadre de la mise en place du télétravail: Le CSE est prêt mais la Direction bloque. Va-t-on y arriver d'ici 2022????

- Retour sur site: décalé au 2 novembre oui, mais…
  - **Contrôle des jauges et risques d'affluence**: nos craintes d'avant le 4 octobre étaient bien fondées. La gestion à la « louche » n'a toujours pas fait ses preuves…
  - Quant aux **salariés vulnérables**, la gestion de leur situation mérite là encore d'être clarifiée par la direction
  - **Repas sur site**: Pensez à réserver les salles de réunion à l'avance sinon vous serez condamnés à manger sur votre ordinateur (ou dans les escaliers pour respecter les jauges)!
  - **Flex office**: apparemment beaucoup trop contraignant pour la direction, gageons qu'elle préfère plutôt les bureaux partagés (subtile nuance aux conséquences pécuniaires & en termes d'aménagement bien concrètes)
  - **Réseaux clients** (Airbus): là encore le « AUCUNE inquiétude! » affiché n'aura pas résisté à l'épreuve du réel. La direction chercheraient-elle des volontaires pour tester la montée en capacité? Y aurait-il une PRI-PRIME à la clé???...
  - **Pass sanitaire**: fidèle à notre tradition de gestion au K par K, les salariés confrontés individuellement à cette problématique feraient bien de se rapprocher de nous!

En résumé, les messages paternalistes de la direction du type « Ayez confiance, ça va passer! » ne nous rassurent pas mais alors pas du tout sur notre capacité à garantir un retour dans de bonnes conditions (dans l'état actuel de ce qui nous a été présenté). Aucune vision, aucune planification… On joue avec les gens comme on déploie un logiciel lambda en espérant que les salariés se « débugguent » eux-mêmes!

Crise COVID

Télétravail: entre casse-tête et frustration

Jamais un accord chez CIMPA n'aura eu d'effet sur une aussi courte durée (si tant est qu'il s'applique un jour). A peine mis en place, nous devrons le renégocier sur une base de retour d'expérience encore bien fragile, et des incompréhensions des salariés bien légitimes.

Néanmoins, nous n'attendrons pas celui-ci pour porter nos revendications sur les points suivants

- **Enlever** toutes **les aberrations** imposées lors de la signature telles que l'impossibilité d'accoler des jours télé-travaillés aux jours de congés.
- **Permettre** la pose de **½ journée en télétravail**, ce qui semble relever du simple bon sens.
- **Garantir** un niveau de **sécurité nécessaire à la qualité de vie au travail** (ex. 1 jour fixe / semaine à la demande du salarié) pour ceux qui le souhaitent car la flexibilité à outrance dans les mains du management a ses limites!!
- **Augmenter le nombre de jours** « télé-travaillables » (+1 à minima) comme attendu par une large majorité de salariés et déjà acté chez Sopra.
- **Ne pas occulter** non plus la question des **indemnités**, que ce soit pour l'investissement nécessaire en termes de **matériel** aussi bien qu'en termes de **frais mensuels récurrents** (largement supérieurs à 10€ / mois)
- Enfin, **clarifier le processus** en le rendant plus réaliste et pragmatique (pour reprendre un terme fétiche de la direction).

« Projet » de transformation

AKKA rachetée par une « boîte » d'interim, ça en dit long sur le devenir de la gestion des salariés dans les sociétés de service...
Mais comment ne pas faire un parallèle avec notre **projet de transformation** quand on voit la **manière dont nos salariés sont traités et utilisés**.

Celui-ci peut se résumer assez simplement en :

- « Des pseudo formations » dispensées sur
- « Des pseudo outils » selon
- « Des pseudo méthodes » avec
- « Une pseudo organisation »

Difficile d'évaluer sa pertinence puisque **peu ou pas des promesses faites n'ont encore été déployées** (e.g. garantir le fonctionnement transverse, la capitalisation,…)
Résultat des courses, bon nombre des **nouvelles fonctions se voient en souffrance** par manque d'anticipation et font l'objet « d'ajustements » permanents voire d'un turnover déjà bien présent.
Alors oui, la direction de Sopra peut d'ores et déjà se gargariser d'avoir mené ce projet de « bout-en-bout » avec succès, au mépris de **la casse sociale qu'elle aura occasionnée**.

Mais ce n'est pas fini! Après nous avoir endormi en faisant semblant de nous rassurer sur le fait qu'on ne toucherait pas aux équipes, on entend déjà que les directeurs d'agence planifie à leur tour une **restructuration plus générale au sein de leurs agences respectives**: et qui de créer de nouveaux rôles au périmètre flou, ou de redéfinir comme bon lui semble les périmètres de ses équipes. Heureusement que le code du travail n'est plus un souci pour la direction depuis longtemps (cf. nos précédents tracts sur les entraves faites aux CSE)…

Vous l'aurez compris, **le parent pauvre principal de cette transformation reste la gestion de l'humain** (à part pour quelques-uns bien sûr) puisque **CIMPA n'a toujours pas pris la mesure de la gestion des risques psycho sociaux**. Le « tout pointé » sur projet montre aussi déjà ses limites.

Vous êtes **salariés CIMPA en mission pour Sopra** afin de sauver CIMPA du marasme de la crise économique de 2020 (en toute pro activité « forcée »). Et bien sachez que **la direction vous y bloquera pour une durée… indéterminée**. Quant à connaître les conditions d'une éventuelle mutation qui vous serait proposée, faudrait-il encore que la direction le sache elle-même?...
Enfin, nous ne saurions terminer cet article sans énoncer la citation du jour: **« CIMPA tu l'aimes ou tu la quittes »**, voici en substance la réponse de la direction à nos remarques, critiques et interrogations…

Négociations passées et à venir

❑ Accord sur l'intéressement

Sans surprise cette fois-ci, l'accord sur l'intéressement a été signé par notre syndicat majoritaire malgré ses nombreuses « imperfections ». **Nous ne l'avons pas signé** quant à nous pour plusieurs raisons:

- Il n'y a **pas eu de réelles négociations**: la direction a fait une première proposition, l'a révisée puis revue à la baisse suivant manifestement les recommandations du groupe.
- **Cet accord ne donnera rien l'année prochaine** sans aucun doute et fort probablement non plus l'année d'après. Quant à la dernière année de son application, parions que si participation alors pas d'intéressement…
- Les conditions de déclenchement n'ont pas été clarifiées et les critères d'attribution sont amplement injustifiés.
- Enfin, **les montants annoncés sont tout simplement ridicules** et non motivants comparés aux dividendes versés aux actionnaires et aux primes versées au top management.

❑ Accord sur la politique salariale 2021

Là encore, des **négociations fantômes et des injustices flagrantes**, le tout laissé à la discrétion de la direction. On se demande encore pourquoi celle-ci fait encore semblant de négocier alors qu'elle pourrait « gagner du temps » en faisant comme dans le groupe… Mais l'image de CIMPA en tant que société « hautement sociale » fait manifestement encore rêver (certains de) nos dirigeants.

Ce qu'il faut retenir:

- 180K€ pour retenir les talents, avec 242€ en moyenne / personne augmentée (représentant 14% des salariés augmentables): ben voyons, mais c'est qui / quoi les talents au juste?...
- 255K€ pour les remises au minima: ce ne sont pas des augmentations de salaires rappelons-le.
- 1000€ de prime pour les assistantes d'agence, la finance, la DI (soit 27 personnes): ah bon, il n'y a qu'eux qui transpirent?

❑ Quant au **CET**, encore une **décision inadaptée, injustifiée car injustifiable** n'ayant pour but que de « rassurer » le groupe sur notre capacité à détruire nos avantages sociaux à petit feu.

❑ Négociations à venir

La question étant de savoir quelles réelles marges de négociations? Les pratiques nous laissent à penser que nous ne sommes là que pour amuser la galerie.

Nouvelles négociations salariales dans le cadre du nouveau cycle RH (cf. augmentations prévisionnelles du mois de janvier 2022): Là aussi grosse déception **une première proposition plus que ridicule et une deuxième indécente** car largement inférieure à l'inflation.

QVT: **« Q » comme Qualité** ou **Quantité de Vie au Travail?...** En tout cas, le budget prévisionnel qui lui serait alloué semble avoisiner les… 0 euros.

Autres actualités

- **Dialogue social et fonctionnement du CSE :**
- **Fonctionnement du CSE** : rien de neuf, nous sommes **au point mort**.
- **Dialogue social** : nous ne sommes décidément **pas du tout sur la même longueur d'ondes**.

- **Les « passés à la trappe »:** n'en citons que 3 représentatifs tellement la liste est longue
  - **L'enquête** votée et approuvée par vos élus du CSE au mois de juin dernier, censée être lancée dans la foulée afin d'évaluer le vécu et les conditions de travail des **salariés** dans une période particulièrement critique liée au projet de transformation,
  - La mise en œuvre de **l'accord Handicap**: plus d'un an après la signature, quelles actions concrètes ont été mises en place pour les salariés concernés???
  - Ou encore, les formations promises aux nouvelles méthodes de travail impliquées par l'utilisation généralisée de **TEAMS**…

C'est la bonne vieille tactique de la prise du sommeil. On oscille la tête, on acquiesce, on oublie, on se remémore, on s'engage à nouveau, on oublie à nouveau et enfin on espère que tout le monde a oublié. Puis, si le sujet ressurgit, on prend l'air étonné voire offusqué arguant qu'on l'a déjà traité… C'est ainsi par exemple, que la direction a refusé tout simplement de répondre aux questions du CSE de juin prétextant que celles-ci était trop anciennes alors qu'elle n'y avait jamais (vraiment) répondu. Langue de bois, vous avez dit langue de bois?...

- **Campagne des entretiens annuels :** menée encore une fois en dépit du bon sens et toujours pas terminée à moins de 3 mois de la fin de l'année.
Et voilà qu'on lance les entretiens de « développement professionnel »…
SMART ATTITUDE, quand tu nous tiens!!!

- **Situation économique et financière:** à en croire notre direction, tous les indicateurs sont aux verts
  - Retour à des marges positives et dépassement de nos objectifs de chiffre d'affaires
  - Relance des embauches et encouragement à la cooptation
  - Réponse à de multiples appels d'offres porteurs de nombreuses opportunités

Ce message d'espoir ne va visiblement pas permettre d'améliorer nos négociations salariales, et les sacrifices des salariés ces 2 dernières années seront sans nul doute remisés aux oubliettes. Objectif 2022: tous aux minima (ou presque) !!!…

Contacts:
CFDT: Bruno CHAMBRON – Délégué Syndical CFDT – bruno.chambron@cimpa.com – 06.89.59.79.43
CFDT: Jean-Michel BARTHEZ – Délégué Syndical CFDT – jean-michel.barthez@cimpa.com – 06.73.01.03.18
CFTC: François GUITTON – Délégué Syndical CFTC – francois.guitton@cimpa.com – 06.81.46.35.71
CFTC: Stéphane DEL BOSQUE – Délégué Syndical CFTC – stephane.delbosque@cimpa.com – 06.80.02.76.75
FO: Agnès RAFFIN – Déléguée Syndicale FO – agnes.raffin@cimpa.com – 07.86.90.53.84