

Forcée de revoir son PSE puisqu'aucune organisation syndicale n'a accepté ses "adéquations économiques" avec les énormes baisses de salaires, la direction soumet son nouveau plan :

- 174 suppressions de postes au lieu des 90 de la version précédente,
- 18 modifications contractuelles au lieu des 103 de la version précédente.

Ceci démontre clairement, s'il y avait le moindre doute, que les modifications de contrat de travail consistaient bien à licencier des salariés en les visant nommément leur "évitant" ainsi de passer par les critères du PSE. Ceci permettant de cibler efficacement les salariés indésirables pour la direction.

***La direction n'a fourni que vendredi en fin de journée cette nouvelle mouture. Et encore, sans la note économique censée expliquer les choix effectués. Nous ne pouvons donc que vous présenter une analyse sommaire d'un projet dont nous n'avons pas tous les éléments.***

Les 18 modifications de contrat concernent uniquement la suppression de 12 voitures de fonction (contre 8 précédemment) et la mutation de 7 collaborateurs de Grenoble à Lyon. La mutation de l'équipe SAP de Paris à Lyon est abandonnée, la direction reconnaissant dans ce nouveau plan qu'elle ne voulait pas conserver l'activité SAP (ce que les budgets 2016 de la direction avaient révélé). Pour permettre l'arrêt de cette activité, la direction a créé 3 nouvelles catégories de personnel :

- Concepteur fonctionnel SAP (5 à Lyon et 3 à Paris)
- Concepteur technique SAP (11 à Lyon et 7 à Paris)
- Développeur SAP... avec aucun salarié

Les suppressions de postes se répartissent ainsi :

- 92 pour Saint-Denis
- 46 pour Lyon
- 3 pour Grenoble
- 33 pour Toulouse

Dans une large mesure, les « nouvelles » suppressions de postes correspondent aux modifications de contrat abandonnées. C'est particulièrement net sur SAP, mais on le retrouve dans la plupart des catégories.

Nous apprenons également la perte du contrat VGF. De ce fait, l'expérience dans le domaine « Automobile » et en « Natural Adabas » ne sera plus valorisée dans les critères d'ordre du PSE.

La fermeture de Toulouse est maintenue avec 2 suppressions de poste supplémentaires correspondant à des embauches depuis le dépôt de la cessation de paiement.

De même la fermeture de Grenoble est conservée avec 3 suppressions de postes et 7 mutations de Grenoble à Lyon.

Le projet de la direction est donc clair : massacrer Toulouse (qui a perdu ses deux principaux contrats) et les anciens sites de T-Systems France (sauf Niort). Ayant empoché les 35 M€ de TSF et



## PSE : la direction jette le masque



n'ayant jamais restructuré l'activité, elle veut maintenant se débarrasser de salariés qu'elle estime trop âgés et trop bien payés. Pourtant, lorsque M. Dermont était venu présenter son « projet » de reprise au CE de TSF, il avait clairement exclu le fait que la présence de ces salariés puisse poser problème, et les avait présentés comme un atout pour l'entreprise.

Malgré le nombre de licenciements qui a quasiment doublé, le budget des mesures d'accompagnement restent le même : 350 000 € au total avec un plafond d'aide individuel de 3 500 € !

La question qui se pose aujourd'hui est la suivante : nous laisserons-nous licencier « au rabais » sans réagir ?

Nous vous proposons d'en parler lors de nos :

### Réunions d'information jeudi 12 novembre

#### Saint-Denis :

12h30 sur le parking derrière la cantine

#### Lyon :

12h30 à la cafétéria