

Ce que l'on ne vous dit pas Chez FUJITSU ?

Projet de transfert du Field services :

Le transfert de nos collègues a eu lieu le 01^{er} Juillet 2017. La direction est ravi d'avoir tenu ses objectifs, mais la CGT constate un problème d'équité et, ne l'entend pas de cette façon.

Pré-retraite :

Malgré la demande de la CGT pour avoir la liste détaillée des salariés partie dans le cadre du PDV, la direction a mis du temps à accepter de nous la communiquer, soutenu par certains élus qui n'étaient pas favorable en prétextant que c'était un choix personnel.

Mais les informations que le CE disposent tous les mois sur les Entrants/Sortant avec le statut (démission, licenciement, Rupture conventionnel...), n'est-ce pas aussi un choix personnel du salarié, dans ce cas ?

Après 3 semaines de relances, nous avons pu disposer des informations.

Après analyse, certains salariés partiraient en pré-retraite alors que qu'il ne rentre pas dans les conditions tel que défini dans l'accord du PDV, cela aurait été discuté en CE après décision de la commission.

Selon la direction, les salariés qui partiraient et n'ayant pas le nombre d'annuité légal requis pour accéder à une retraite à taux plein, auraient signé un engagement de démission au 31 Décembre 2020, fin de la période de l'accord pré-retraite signé pas les syndicats CFDT et SUD.

Voir ci-dessous l'article de l'accord du PDV page 21 :

1. Conditions spécifiques d'éligibilité au Parcours « Pré Retraite »

Les salariés souhaitant pouvoir bénéficier du dispositif de Pré-retraite devront répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- Etre titulaire d'un Contrat à Durée Indéterminée en cours d'exécution, et ne pas être en situation de préavis à la date du 1^{er} juin 2017
- Relever d'une catégorie d'emploi qualifiée de « menacée » dans le présent projet de réorganisation
- Etre en mesure de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein au plus tard le 31 décembre 2020 et au plus tôt au 31 décembre 2017
- Justifier d'une ancienneté minimale de 10 années dans l'entreprise ;
- Avoir travaillé de manière ininterrompue pendant les 12 mois précédant l'adhésion au dispositif ;
- Ne pas réunir, au moment de l'entrée dans le dispositif, les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite du régime général à taux plein ;

Privilège....

Un point en particulier nous laisse perplexe, une élue CFDT, transférable, qui a également participé aux discussions sur l'accord PDV et ayant fait partie de la commission de validation bénéficié du PDV (plan de départ volontaire) alors qu'elle pouvait prétendre à une pré-retraite! De plus, cette même élue restera chez Fujitsu jusqu'à fin décembre 2017 au plus tard, pour motif de Formation en attente alors que d'autres salariés qui aurait demandé de différer leurs départ en Septembre..., ont dû quitter l'entreprise le 30 Juin 2017. Encore une fois un privilège.

Pourquoi certains sont privilégiés et pas d'autres ?

La direction a refusé d'intégrer dans le PDV des Managers prévus dans le projet de transfert alors qu'un élu, déclaré inapte à son poste de Management par la médecine du travail, ne s'est vu proposé aucun poste par la direction et laissé à l'abandon ! N'est ce pas de la discrimination ?

Cette situation, n'a pas arrangé son état de santé déjà fragilisé par les événements. Ce salarié a été déclaré, depuis inapte à tous postes chez Fujitsu par la médecine du travail ceci afin de protéger sa santé.

Ce même élu (CGT), pour qui l'enquête de l'inspection du travail s'est bien déroulé, et a bien entendu et pris en compte les arguments du salarié, laisse entendre qu'en l'état du dossier, il y a de fortes probabilités que son licenciement soit refusé !

L'inspectrice du travail, envisagerait de faire une enquête pour discrimination liée au mandat du salarié CGT.

Retour des salariés transférés :

Les salariés ex-Fujitsu transférés chez Solution 30 ont eu un léger accueil.

Les managers SOL30 auraient souhaité rencontrer les effectifs transférés au mois de Juin afin de préparer leur arrivé et répondre aux questions des salariés ex-Fujitsu, ce que notre direction aurait refusé.

Pour les sédentaires (Coordinateur / Dispatch), ils sont toujours dans l'attente de connaître leur sort sur le long terme, leur poste étant centralisé au MAROC/TUNISIE.

Pour les techniciens, c'est plus de km parcouru, et plus de pression au quotidien.

NAO_ Augmentation générale des salaires : Dernière réunion le 20 Juillet 2017

Augmentation Générale : Malgré notre demande d'une augmentation générale de 3% du salaire, la direction maintient son refus d'augmenter les salaires.

Une enveloppe est prévue uniquement pour les augmentations individuelles, versement prévu sur le salaire de novembre, priorité aux :

- Salariés ayant performés
- Salariés n'ayant pas eu d'augmentation depuis +4 ans
- Salariés qui devrait bénéficier d'un STIP (ex : Projet, SDMO ...)

Cela concernerait environ 25% des salariés, comme ces dernières années.

Prime d'ancienneté : La direction accepte d'intégrer la prime d'ancienneté au-delà des 15% dans le salaire de base.

