

# Quoi de neuf chez FUJITSU ?

## ACCORD SUR LE PLAN DE DEPART VOLONTAIRE / PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PDV/PSE)

Pour rappel l'accord PDV/PSE serait une alternative au projet de transfert. Problème, le nombre de place est limité dans sa globalité à 55 :

- 15 Départs en pré-retraite
- 40 Départs volontaires

## POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNE CET ACCORD ?

1/ Le signer serait accepter le projet de transfert de l'activité Field Services : L'accord PDV/PSE et le Projet de Transfert sont intrinsèquement liés.

2/ La CGT tient compte des conclusions du rapport d'expertise\* réalisé dans le cadre de la consultation sur les Orientations Stratégiques :

En voici des extraits\* :

« Le Business plan **hors transfert de l'activité Field Service** permettrait un retour à l'équilibre en 2020 ».

« Le projet de transfert est porteur de risques pour les salariés transférés », les conditions telles qu'indiquées dans le rapport d'expertise, (source RFI = appel d'offre) sont les suivantes :

- « Le RFI ne prévoit aucune garantie sociale particulière, les salariés transférés verront leur acquis sociaux maintenus un an.
- La question qui se pose est celle du maintien du contrat de travail une fois le délai de la première année passée ..... »

« De plus il y a un risque à ce que les salariés concernés voient leur convention collective changée, passant de la **métallurgie** à la **Syntec**. Ce changement de convention pourrait avoir des conséquences sur l'évolution des salaires et les conditions de travail. De plus, les avantages extra-salariaux pourraient être modifiés une fois la période de 12 mois passée (prévoyance, mutuelle, ....) »

L'environnement de travail peut être également modifié : Le Business model du futur repreneur pouvant être très différent de celui de Fujitsu »

« Le changement d'employeur peut présenter des risques pour la population sénior avec une ancienneté importante (des salariés qui ont fait toutes leur carrière professionnelle chez Fujitsu et qui ont reçu uniquement des formations internes), d'autres part, pour les salariés plus jeunes, les perspectives d'évolution professionnelle et de carrière peuvent être moins attractives. »

- «Enfin, des études syndicales réalisées à ce sujet démontrent que les externalisations se traduisent par des pertes de rémunération, mais également par des pertes d'avantages sociaux liés à la taille de l'entreprise cédante (prévoyance, mutuelle, épargne salariale, avantages CE, etc.).
- Ces études montrent également que ces externalisations ont des effets négatifs sur les conditions de travail des salariés transférés, en lien avec le stress généré par un nouvel environnement de travail. »

---

## Section syndicale CGT FUJITSU

- « **Le projet d'externalisation peut s'apparenter un plan social déguisé.**
  - o *Si le transfert et le maintien du contrat de travail sont automatiques, cela ne signifie pas qu'ils sont intangibles : ainsi le nouvel employeur à la liberté de modifier ou rompre le contrat de travail... »*
  - o *Après avoir fait le transfert des contrats de travaux, le nouvel employeur peut :*
    - *Proposer que soient apportées une ou des modifications ;*
    - *Décider de les rompre par voie de licenciement. »*

En cas de transfert vers le repreneur, quelles seront les réelles conséquences pour les salariés transférés ?

3/ La direction ne nous a donné aucune garantie pendant les négociations de ce PDV/PSE sur les conditions de transfert.

Le budget alloué sur l'accord PDV/PSE ne va-t-il pas avoir un impact sur les futures négociations concernant les conditions de transfert ?

Certes, cet accord permettra au moins à quelques volontaires de partir. Cependant, nous devons également penser aux deux tiers des salariés concernés restants.

Pourquoi les discussions, concernant le projet PDV/PSE et le projet de Transfert, ont-elles été dissociées ?

4/ Nous avons également sondé les salariés qui seraient potentiellement concernés par le projet d'externalisation :

Vous avez été nombreux à nous répondre et à poser des questions (nous faisons notre possible pour y répondre). Le résultat est majoritairement contre ce projet d'accord PDV/PSE.

Vous étiez, et êtes encore aujourd'hui, une majorité à nous demander quelles seront les conditions de transfert pour les salariés qui ne pourront pas bénéficier du PDV/PSE ?

Nous estimons qu'à ce jour, nous n'avons pas suffisamment d'éléments concrets et aucunes garanties pour l'avenir des salariés pouvant être transférés.

De plus, n'oublions pas que ce sont les choix successifs de nos directions qui ont mis les équipes Field Services dans cette situation.

Qui a décidé, depuis des années, que les départs en retraite des techniciens ne seraient pas remplacés ?

Qui a refusé toute embauche de techniciens ?

Qui n'a pas fait les investissements nécessaires (formations, etc..) pour les équipes Field Services ?

La direction ! La direction ! Et encore La direction !

Nous rappelons que la direction s'est engagée à nous communiquer les informations sur le repreneur et les conditions de transfert le 01 Mars 2017.

La première réunion d'Information-Consultation sur le Projet de Transfert est prévue le **10 Mars 2017**.

Nous sommes tous concernés. Aujourd'hui, ce sont les équipes Field Services. Demain, ce sera peut-être VOUS...les salariés non impactés par le projet n'ont pas pris la mesure des répliques sismiques négatives de ce projet sur la qualité du service Client, sur les conditions de travail des salariés restants et de leur propre devenir professionnel...

Alors ensemble, soyons prêts à nous mobiliser, pour négocier et obtenir de meilleures conditions si transfert il y a ...

Mobilisez-vous ! Mobilisons-nous !