

Si peu de budget ... Si peu d'emplois ... Si peu de perspectives de carrière à la DGSi

Si peu de budget, si peu d'emplois, si peu de perspectives de carrière à la DGSi alors que l'avenir et la compétitivité de l'Entreprise dépendent étroitement du niveau qualitatif et quantitatif de son Informatique !

CONCERNANT L'EMPLOI : DE MOINS EN MOINS DE CDI ... DE PLUS EN PLUS DE CDD ... DE PLUS EN PLUS DE PRESTATAIRES EXTERNES

Cette information peut paraître un peu rébarbative. Il nous semble cependant essentiel de présenter les informations chiffrées concernant les emplois et de démontrer que la DGSi ne dispose pas des moyens nécessaires à assurer ses missions ... C'est un choix délibéré, même si nos dirigeants prétendent le contraire !

Trois principaux constats s'imposent :

- ◆ Les effectifs internes diminuent massivement, cette baisse est en partie compensée par une augmentation de la sous-traitance. Parallèlement, le nombre de CDD augmente De plus en plus d'apprentis ... mais hélas sans perspective d'intégration en CDI à ce jour (voir ci-dessous).
- ◆ La diminution des coûts salariaux, objectif majeur de nos comptes, est largement remise en cause par une inévitable augmentation des prestations externes.
- ◆ Si la DGSi perd ses effectifs ... les directions métiers créent des emplois péri-informatiques ou même directement informatiques ! Pour exemple, le service QDS de DIGITAL qui dépend de la Direction Commerciale (voir au verso).

Aujourd'hui, alors que les demandes informatiques se multiplient, que les Directions métiers ont d'importants besoins et disposent de budgets informatiques conséquents, **les effectifs internes de la DGSi atteignent un minimum jamais atteint...** une situation consternante qui offre de belles perspectives pour les prestataires externes au sein de la DGSi ou directement dans les Directions métiers !

DES CHIFFRES QUI PARLENT ET QUI NE DOIVENT RIEN AU HASARD ! Comparaison 2012 – 2013 : effectifs internes (CDD et CDI) et externes

Sources : informations communiquées aux CE DGSi d'octobre 2012 et 2013 par la Direction				
Nature des emplois	EMPLOIS INTERNES CDI	EMPLOIS INTERNES CDD	EMPLOIS EXTERNES	TOTAL
2012	1464	54	466	1984
2013	1288	69	513	1870
Différence	- 176	+ 15	+ 47	- 114

Ces chiffres découlent d'une politique basée sur la diminution dogmatique des effectifs et de la masse salariale. Sous des prétextes comptables, on diminue les effectifs internes, tout en bloquant les salaires et les perspectives de carrières ! L'opération est purement financière, qu'importent les besoins industriels et commerciaux nécessaires à l'entreprise pour la rendre compétitive !

CONCERNANT LES EMPLOIS INTERNES .. UN SOUS-EFFECTIF ... AUCUNE SOLUTION CREDIBLE !

C' est une première, la Direction, elle-même, reconnaît l'existence d'un sous effectif de 32 emplois ETP en 2014.

Il se décompose ainsi :

- ◆ 17 ETP résultant de l'écart de : « entre besoins et ressources disponibles »
- ◆ 15 ETP résultant du non remplacement des 15 départs programmés en 2014 (PDV, retraite, etc.)

Pour autant, la Direction dans son entêtement, maintient aveuglément sa politique de non embauche. Elle l'affirme clairement en indiquant que les quatre **principaux axes 2014-2016** concernant l'emploi sont les suivants :

1. Embauches CDI : **marginales sur la période** dans le cadre de la politique « insertion personnes handicapées ».
2. Embauches CDD : **quasi exclusivement dans le cadre de la politique d'apprentissage** et d'alternance
3. Recours au travail temporaire : marginal, pas d'augmentation significative prévue globalement sur la période
4. Accueil de stagiaires : dans le cadre des dispositions du contrat de génération *<voir lien : Contrat génération.docx>*.

Deux remarques importantes :

- Une impasse totale sur les conséquences de la mise œuvre du Holding .. alors que l'un des objectifs principaux de ce bouleversement majeur est « *d'en finir avec les doublons d'activité* » .. avec toutes les conséquences inquiétantes pour l'emploi et l'avenir des centres !
- Aucune prise en compte des besoins métiers sans cesse croissants : on est loin du « boum » promis nécessaire au déploiement des nouvelles technologies dans toute l'Entreprise. La révolution DIGITAL risque de se faire largement hors périmètre de la DGSi (voir au verso)

APPRENTISSAGE A LA DSGI OFFRIR DE REELLES PERSPECTIVES D'EMPLOIS ET D'AVENIR !

Concernant l'apprentissage et les stagiaires, les prévisions transmises par la Direction sont les suivantes :

Prévisions apprentissage à la DSGI 2012 - 2016		
	Equivalent temps plein	Nombre
2012 réel	32	57
2013 estimé	50	72
2014 estimé	51	73
2015 estimé	71	-
2016 estimé	71	-

Le véritable problème consiste à connaître les conditions et propositions faites aux apprentis en fin de contrat. Plusieurs remarques s'imposent :

- Sous prétexte de PDV, et/ou de blocage des embauches, on ne propose pas d'intégration en CDI.
- Proposer un CDD ? Avec toutes les incertitudes suivantes : combien de temps avant un possible CDI ? avec quelle rémunération et perspectives de carrières ? ...
- les apprentis pourraient être démarchés ou tentés d'intégrer une autre entreprise proposant des conditions plus stables et plus avantageuses.

Les propositions UNSA : Concernant l'apprentissage, nous avons été et sommes toujours très favorables à la présence d'apprentis au sein de l'Entreprise. C'est un enrichissement mutuel entre la Compagnie et ces étudiants en formations diplômantes. Nous rappelons notre ferme attachement à l'intégration en CDI des apprentis, dès la fin de leurs cursus. Nous intervenons actuellement et concrètement auprès des Pouvoirs Publics ... à suivre !

CONCERNANT LA SOUS TRAITANCE ... LA VERITE DES PRIX ... LA VERITE DES CHIFFRES !

Pour faire avaler la pilule, on nous certifie « *qu'il s'agit de répondre à une pointe* » Mensonge ! Les chiffres parlent dans le temps Pendant plus de 20 ans, le taux de sous-traitance est toujours resté très élevé, sous prétexte d'une forte activité **pseudo conjoncturelle** qui dure ... et qui dure ... pour finalement s'installer structurellement !

De plus, rien ne prouve que les coûts externes ne soient pas supérieurs à la diminution de la masse salariale générée par les suppressions d'emplois. Dans un tel contexte, nous demandons à la Direction de fournir chaque trimestre :

- ♦ Le détail des PRESTATAIRES EXTERIEURS, **travaillant hors site DSGI** .
- ♦ **Le montant global**, par DIRECTION, des différents contrats externes.
- ♦ **Plus de crédibilité dans les chiffres transmis** pour exemple 1,5 prestataire externe à DSD sur PVP !

CELA RESSEMBLE A LA DSGI ... CELA DEVRAIT ÊTRE LA DSGI ... MAIS... C' EST AU COMMERCIAL FRANCE

Si les emplois sont en diminution à la DSGI, ils sont en croissance dans les missions informatiques ou péri-informatiques hors DSGI ... c'est le cas, en particulier au commercial France, pour le domaine DIGITAL comme l'indique clairement la présentation faite dans cette Direction métier de leur service QDS !

