



**Déclaration FO**  
**CE exceptionnel de Sophia mercredi 20/01/2010**  
**GAEMC Industry**

**Concernant la première consultation sur la stratégie**

Nous comprenons la stratégie d'évolution des offres produits vers les offres solutions. Nous comprenons aussi le besoin de croissance des nouvelles économies, et l'aide que nous pouvons leur apporter : notre expérience, expertise, savoir-faire et ils peuvent nous apporter leur enthousiasme, un œil neuf sur les produits et leur marché, mais :

- Nous réclamons le maintien des équipes multi-métiers à Sophia pour mieux collaborer et construire ensemble des solutions Schneider de qualité : Il est nécessaire de conserver un service expérimenté pour tous nos clients actuels disposant des bases installées à maintenir, à faire évoluer et perdurer, mais aussi pour nos futurs clients dans les économies matures.
- Nous demandons de séparer les notions conjoncturelles et structurelles et recalculer les effectifs à réduire en fonction des résultats désormais connus de l'année 2009.
- Nous regrettons le manque d'informations suite à l'expertise de Stratorg sur les métiers stratégiques à moyen terme et les mesures pour les préserver.
- Nous déplorons la réticence de la direction locale de SA SAS à montrer :
  - les métiers de demain et les *job codes* correspondants,
  - les budgets et ressources prévisionnels des projets.

Nous déplorons aussi :

- la forte perte des emplois en France au profit de la Chine, de l'Inde, de l'Australie, de l'Allemagne ...,
- les méthodes de management dégradantes qui touchent à l'intégrité des personnes au détriment **d'un travail structuré et rentable**, ceci ayant des effets dévastateurs sur la santé morale et physique des salariés,
- le nouvel effort de mobilité internationale (Allemagne, Australie, Chine, ....) exigé envers des salariés contre leur gré,
- la mobilité imposée pour les personnes de Sophia vers Carros (Odysée) y compris pour des personnes ayant effectué une mobilité récente et ayant investi à proximité de leur lieu de travail,
- la non-reconnaissance des salariés de Sophia qui ont acquis depuis longtemps une compétence reconnue dans le pilotage de projet multiculturel, la gestion des risques et des coûts, la commercialisation des produits / solutions et la gestion de leur cycle de vie,
- les réorganisations perpétuelles qui déstabilisent les équipes projets (R&D, Marketing, Industrialisation ...).

Nous demandons que les compétences des équipes soient réellement prises en considération lors de l'allocation des projets vers les équipes de Sophia.

**En bref, nous demandons de ne pas casser des équipes qui fonctionnent.**

En conséquence, les élus FO du CE de Sophia votent **CONTRE** le volet stratégie. Il nous est impossible de cautionner des pertes supplémentaires d'emplois en France et des fermetures de sites.

**Concernant la deuxième consultation sur le volet social** ou projet d'accord GAEMC Industry, les élus FO **s'abstiennent** vu l'état de la version 8 du projet d'accord et restent dans l'attente d'une version supplémentaire à la version 9 dans laquelle nous avons noté les améliorations suivantes :

1/ les conditions de mobilité internationale sur base expatriation. Pour les salariés qui ne souhaitent pas déménager sur l'Allemagne possibilité d'organiser son temps (3j/2j) avec des retours hebdomadaires et ce pour une durée identique à un contrat d'expatriation.

2/ la possibilité de poursuivre les réunions de commission de suivi au delà de 2012 pour permettre d'assurer le suivi de dossiers n'ayant pas trouvé d'issue satisfaisante

3/ la réalisation des ICR dès le démarrage du projet GAEMC afin de mettre à jour l'ensemble des données des salariés

Nous déplorons l'absence de détails importants dans l'accord version 9 pour réduire les risques lors du déploiement du projet ; nous demandons une version supplémentaire du projet d'accord précisant les points suivants :

#### **La mobilité géographique interne (chapitre III.5, page 29)**

Concernant la date de butée de fermeture de l'OCC de Bourguebus et Rueil, fixée au 1er trimestre 2011, nous considérons que cette date n'est pas opportune pour les mobilités familiales, et demandons un report à fin 2e trimestre 2011.

#### **La commission de suivi (Article V page 34)**

Nous réclamons une commission paritaire de suivi local pour le suivi des dossiers des salariés dans chaque établissement.

Nous demandons des détails opérationnels sur la commission de suivi, sur les sujets suivants :

- composition,
- fonctionnement,
- confidentialité des informations,
- sujets abordés en commission de suivi :
  - notion réelle de volontariat,
  - mise en œuvre des mesures du projet d'accord,
  - suivi de l'engagement du budget formation dédié GAEMC,
  - rupture du contrat de travail.

<p><b>En conclusion</b> : Nous exigeons la mise en place d'une commission de suivi locale à Sophia-Carros qui suivra précisément les salariés jusqu'au terme de la GAEMC Industry (C'est-à-dire 2014) pour la reconversion et l'évolution des effectifs, des métiers et des compétences .</p>
---