

Présenté par la Direction comme "une aventure humaine avec un fort enthousiasme" ce projet concerne l'avenir de 1200 personnes.
ET cet avenir ne semble pas radieux , il est question de fermeture de sites, de mobilités , de postes qui disparaissent....



Le 06 avril 2018

Mobilisation du 6 avril suite au projet de transformation Les résultats de votre mobilisation

Albi : 45%	Montpellier : 50%
Annecy : 60%	Nancy : 91%
Clermont : 90%	Nantes : 42%
Dijon : 86%	Orléans : 47%
Gradignan : 80%	Paris : 27%
Grenoble : 70%	Pau : 90%
Lille : 54%	Rodez : 90%
Lyon : 40%	Vannes : 73%

**Merci à tous de cette mobilisation importante.
Vous avez prouvé que nous sommes tous concernés.**

La direction doit prendre la mesure de cette mobilisation
dès l'ouverture des négociations

Nous reviendrons vers vous suite à la séance de négociation du 12 avril.

Pour contacter vos représentants :

CE@ca-ts.fr
ds.cfdt.cats@gmail.com
cftc.cats@gmail.com
contact@sneca-cats.fr
sudcats@gmail.com

Image de la mobilisation à Dijon :



La presse en parle, exemple ici : [Le Crédit agricole délocalise son informatique : le site de Rodez a débrayé ce vendredi matin](#)

Suite à cette mobilisation INTERSYNDICALE ,
CFDT a publié ce tract :



TRANSFORMATION DE L'INFORMATIQUE : DETONNANT !

Le projet de transformation de l'informatique du Crédit Agricole est à la fois une bombe à fragmentation mais aussi une bombe à retardement qui nécessite un accompagnement social et humain efficace et puissant.

Cette transformation complexe, présentée comme une " *aventure humaine avec un fort enthousiasme* " a des impacts forts pour les salariés CR MOA et les salariés CATS Etudes.

Après celle du projet TOKYO, impactant les salariés de la production informatique, l'annonce auprès des salariés embarqués dans cette aventure fait l'effet d'une bombe !

Bombe à fragmentation: impact sur les sites et les activités informatiques dans 2 projets concomitants :

- TOKYO : 450 salariés CATS de 12 sites de production sont transférés dans une nouvelle société, filiale des CR et du groupe CASA
- Transformation : 329 personnes CR dont le poste MOA (Pôles métiers) est transféré aux futurs Pôles Produits CATS et 424 personnes CATS dont le poste MOE (Etudes) est transféré sur un autre site CATS

A noter que ces projets laissent dans une zone d'ombre d'autres activités, Support et Transverses, le périmètre des activités concernées par TOKYO restant aussi à préciser.

Bombe à retardement :

- Projet étalé jusqu'en 2023 impactant 10 sites CATS Etudes à partir de 2019 :
 - les 3 sites où les activités d'études disparaissent et qui devraient fermer sur la période, **DIJON, GRENOBLE, ROUEN**
 - les 7 sites où les activités de production subsistent dans la nouvelle filiale mais perdant les activités d'études voient leurs effectifs réduits. **Pau, Clermont-Ferrand, Orléans, Nancy, Rodez, Bordeaux, Lille.**
- Le pari d'une transformation complexe des compétences, des méthodes et de l'organisation pour répondre aux enjeux de la digitalisation, l'agilité et la mise en marché fait peser la responsabilité de sa réussite sur les salariés.

Accompagnement social proposé :

- Pour les salariés CR ou CATS voulant rejoindre un Pôle Produit localisé sur un site distant l'accompagnement de la mobilité est prévu. Mais feront ils ce choix et dans quelle proportion ? Ce redéploiement comporte des risques dans la période de transition = risque opérationnel et de perte de compétences.
- Pour les salariés CATS refusant cette mobilité :
- Un pacte d'engagement des CR pour garantir un emploi en CR, mais les garanties de reclassement restent à assurer (priorités, arbitrage intra-CR).
- La recherche de propositions d'un emploi informatique ou non dans le Groupe CA pourrait être faite, mais reste là aussi à concrétiser.
- Mesures d'aide au départ choisi : retraite anticipée et rupture conventionnelle collective sont proposées à la négociation...

Sidération :

Cette annonce brutale et ce modèle de transformation violent laissent les salariés CATS dans une grande incompréhension et provoquent leur refus des fermetures de sites.

Beaucoup d'aspects restent à préciser en particulier dans les mesures

**SUDCAM , ainsi que les autres syndicats de l'Intersyndicale sont à votre écoute,
N'ACCEPTÉZ RIEN, NE VOUS LAISSEZ PAS FAIRE, contactez nous :**

CE@ca-ts.fr

ds.cfdt.cats@gmail.com

cftc.cats@gmail.com

contact@sneca-cats.fr

sudcats@gmail.com

Les salariés nous demandent de porter leurs revendications et d'engager des négociations permettant de sécuriser les parcours professionnels et les choix devant lesquels les salariés vont être confrontés. Ils nous demandent de négocier des engagements et des mesures concrètes sur :

Pour SUDCAM, c'est un tout ! Pas de liste à options

- Revoir la copie au sujet de la fermeture des sites et des activités
 - Intégration du projet TOKYO dans le cadre de la transformation pour éclairer la pérennité des sites, et leurs métiers, afin que l'ensemble, des salariés actuels de CATS, aient la vision des sites/métiers, CATS et NEWCOTECH, pérennes au-delà des cinq ans
 - Un plan de recrutement sur l'ensemble des sites actuels avec le remplacement des départs et des postes vacants.
 - Un parcours d'accompagnement défini au plus tôt au travers d'un processus (calendrier, formations, doublage cédant-prenant (tuilage), contractualisation des propositions, ...)
 - Un accompagnement de la mobilité géographique prédéfinie (dans le projet) ou volontaire (initiative salarié sur un autre poste que ce qui est prévu) à revaloriser et de même niveau
 - Sécuriser les passages entre CATS et NewCoTech dans les 2 sens par des passerelles garanties : globalisation de la problématique lieu de travail
 - Jusqu'à fin 2018
 - A partir du 01/01/2019
 - Droit à l'erreur
 - Droit au retour
 - Publication des postes ouverts sur le périmètre CATS dès septembre à pourvoir sur les prochaines années voire informatique groupe et ensemble groupe CA
 - Reclassement en CR et filiales : élargir les choix, améliorer et clarifier les propositions, pas seulement salaire mais aussi classification, qualification garantie, nouveaux métiers
 - Des dispositifs de Congés de fin de carrière élargis à l'ensemble des salariés
 - Création d'entreprise
- Favoriser d'autres modes de travail permanent pour la conciliation vie pro/vie privée (télétravail, navette, etc.)