

Externalisation d'une partie de la Direction informatique !

L'année 2016 débute par un dossier douloureux : celui de l'**externalisation d'une partie de la Direction Informatique**.

Il est maintenant grand temps d'arrêter les faux semblants. **Cette externalisation se fera !** Pour ceux qui en doutaient encore, il n'est qu'à regarder la modification, en date du 8 décembre 2015, de la liste des métiers en tension de la filière Système d'information. Sont passés en tension les « développeurs et concepteurs développeurs » et le métier « Industrialisation et intégration technique ».

Si on en croit la définition que notre Groupe donne des métiers en tension :

« Qualification des métiers / fonctions

- Métiers / Fonctions en tension (T) : pour lesquels il existe des opportunités et des postes à pourvoir ou nécessitant une longue période d'apprentissage. »

(Source Intranet/RH : Des filières pour anticiper l'évolution des métiers...)

Rappelons que cette caractérisation des métiers, s'inscrit dans le dispositif voulu par le législateur, de la « Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC). Ce dispositif légal vise à organiser la mobilité, **sur le moyen et long terme**, entre les différents métiers de l'entreprise. L'objectif, au combien louable, est, pour les salariés, de pouvoir orienter leur carrière vers des métiers d'avenir, plutôt que vers des voies de garage. Et pour l'entreprise, d'éviter de devoir gérer, de manière violente et donc coûteuse, des sureffectifs sur des métiers obsolètes (ou en décroissance prévisible).

Comment imaginer, dans ces conditions, qu'un employeur invite ses collaborateurs à rejoindre un métier donné (en le passant en tension) ... pour l'externaliser quelques semaines après ! C'est pourtant bien ce que s'apprête à faire PSA avec sa Direction Informatique.

En procédant de la sorte, PSA va entériner le détournement des outils de la GPEC, au profit d'une gestion et d'une vision « court-termiste » des choses : *« je veux limiter le départ des salariés : je leur ferme la porte des mesures du DAEC en plaçant leur métier en tension... »*

Avec ce type de décision, PSA peut, certes, espérer se débarrasser d'un problème sur un « petit » périmètre (à l'échelle du Groupe)... mais prend le risque de torpiller les programmes de mobilité interne.

Comment oser bouger, en effet, quand on ne peut plus s'appuyer sur la classification des métiers pour le faire ? Aller sur un métier en tension alors que l'expérience prouvera qu'il peut être externalisé juste après votre arrivée ? Bon courage aux candidats !

Et comment retrouver la confiance des salariés lorsque l'on se comporte de la sorte ? Comment faire de PSA une entreprise « agile » lorsque, par des décisions à courte vue, on contribue à renforcer son immobilisme !

Externalisation de DSIN : ce que l'on peut en dire aujourd'hui

En recoupant les informations en notre possession, nous en concluons que ce sont environ 210 personnes, en France, qui devraient voir leur contrat de travail passer de PSA à un nouvel employeur. Seraient concernées, la SFAC dans sa quasi intégralité, et l'industrialisation des projets (IRIS : IMSB, INUX, INWL).

Dans ce contexte, nos **simulations**, par site, donnent les projections suivantes :

- 35 personnes à Bessoncourt
- 15 à Mulhouse
- 10 à Poissy usine
- 45 sur le Pôle Tertiaire
- 45 à Rennes
- 45 à Sochaux
- 15 à Vélizy

(Ces chiffres sont bien sûr à prendre avec précaution, puisqu'issus de nos simulations, mais ne devraient pas être très éloignés de la réalité).

Ce type de projet doit être présenté en Comité Central d'Entreprise Extraordinaire. Le premier créneau disponible dans l'agenda social est positionné **le jeudi 4 février**.

La direction décide d'externaliser une partie significative des effectifs de DSIN. A l'heure où le Groupe s'apprête à annoncer de très bons résultats financiers, il est regrettable que PSA se sépare de collaborateurs qui ont grandement contribué au redressement du Groupe (tout en faisant l'apologie de « l'esprit d'équipe » au travers des « nouvelles valeurs du Groupe »).

Conscient que nous n'obtiendrons pas que PSA renonce à cette externalisation, nous concentrons notre action sur la **sécurisation de l'avenir des collaborateurs concernés** :

- **Nous demandons donc que ce plan prévoie la possibilité de retour chez PSA, après une période de 3 ans, de tous les « ex collaborateurs » de DSIN qui le décideront (sans qu'ils aient besoin de se justifier)**. Leurs métiers d'origine n'existant plus chez PSA, ils devront pouvoir revenir sur une autre activité. Si la société repreneuse présente autant de garanties et d'opportunités que ce que l'on ne manquera pas de nous mettre en avant, cela devrait rester anecdotique et ne devrait donc pas poser de problèmes...
- Cette période de 3 ans devra être sécurisée pour tous les ex PSA.
- Les implantations cibles devront être à proximité des sites actuels
(nos « antennes locales » nous signalent que **Capgemini** s'apprêterait à s'installer à **proximité de la Gare de Belfort-Montbéliard...**)
- Les conditions financières devront être à la hauteur des enjeux (et le changement de convention collective ne pas être pénalisant).

Sur ce dossier, au combien sensible, voir douloureux, nous souhaitons pouvoir vous informer le plus régulièrement et rapidement possible.