



Lettre d'information

Chères et chers collègues,

La campagne électorale est maintenant officiellement lancée et vous avez pu prendre connaissance des différentes équipes candidates. Nous appelons de tous nos vœux à ce que cette campagne soit une période où chacun va expliquer son programme avec seule boussole la défense des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail chez INGENICO.

« Une Equipe Dans l'Action CGT-FO » actuellement majoritaire l'a fait durant son dernier mandat et, si nous sommes souvent « critiques », c'est avant tout pour que tous les salariés continuent de dire : « **Nous sommes bien chez INGENICO** » !

Durant ces 4 dernières années marquées par des changements majeurs, nous nous sommes pleinement investis pour vous en CSE et en actions syndicales, pour que ces changements soient sans impacts :

Lorsque WORLDLINE a engagé la revente de TSS, « une Equipe Dans l'Action » a effectué un travail acharné pour vous obtenir un accord de garanties sociales et le maintien de l'UES chez INGENICO, lequel a permis de garder tous vos acquis sociaux (abondement, budget ASC, mutuelle, temps de travail, etc.).

Vous nous aviez élus en 2019 pour être des partenaires sociaux crédibles, responsables et convaincants pour trouver des compromis avec les différentes directions avec qui nous allions négocier. Nous aurons le temps de discuter de notre bilan lors de la campagne électorale mais nous pensons avoir mené notre mission à bien.

Nous comptons sur votre soutien et sur votre confiance renouvelés en votant pour notre liste qui ne vous a JAMAIS laissé tomber, ni vous, ni nos anciens collègues partis chez WORLDLINE, pour lesquels nous avons toujours une pensée... c'est ça « une Equipe Dans l'Action » ! En attendant, nous avons toujours des mandats et il n'est pas question pour nous de négliger les sujets d'actualité au profit de la campagne électorale !

Nous continuons à travailler tous les sujets à l'ordre du jour des réunions CSE pour vous représenter face à la direction avec efficacité et, à vous informer régulièrement, via nos communications, de l'actualité qui reste assez riche et avec des sujets qui sont importants pour votre avenir chez INGENICO.

LES RÉSULTATS 2023 SONT-ILS INQUIÉTANTS ?

La direction a récemment communiqué :

« Nous constatons des signes évidents de ralentissement de l'activité et un contexte macroéconomique moins favorable dans de nombreuses régions, et nous devons agir rapidement pour contenir nos coûts, en mettant particulièrement l'accent sur les dépenses d'exploitation (Opex). ». Quel seront donc les impacts ?

A) Impact sur les rémunérations collectives

Cette dernière communication tranche radicalement avec les arguments qui ont été présentés aux Organisations Syndicales pour la négociation de l'intéressement, pour qu'ils acceptent de réduire son montant de 50% (passer de 7700€ à 3850€ ...)

- ce devait être une année de surperformance.
- la participation allait grimper en flèche

Nous rappelons que les objectifs financiers de nos rémunérations sont :

- CA : 1441 M€
- EBITDA : 360 M€
- Free Cash-Flow : 270 M€

Le contrôle des OPEX devrait probablement permettre d'être au budget pour l'EBITDA, nos efforts auraient donc bien pu être récompensés par un intéressement de 7700€ comme les précédentes années ...

D'autant plus que nous sommes dans l'expectative quant à l'impact de ce contexte macro-économique moins favorable sur la participation, qui est donc de moins en moins assurée, le jeu de vases communicants sur les prix de transfert risquant d'impacter le calcul de la participation.

B) Impact sur les salariés

Il est toujours inquiétant de lire qu'il faut contenir les dépenses d'exploitation car, dit autrement, cela veut dire que nos coûts de fonctionnement augmentent plus vite que nos revenus, qui eux semblent ralentir.

Nous sommes aussi actuellement dans une période de transformation qui nécessite des investissements pour construire notre offre du futur : ces coûts s'ajoutent aux OPEX.

Est-ce une situation temporaire ou une situation qui va durer ? Nous attendons encore la réponse de la direction.

En attendant, l'impact pour les salariés est déjà important :

- 1) Gel des déplacements : les salariés doivent s'adapter et accepter le surplus de travail que génère ces annulations de déplacement. Nous demandons aussi que tout impact sur les objectifs individuels soit annulé.
- 2) Gel des contrats de prestation : les salariés ne peuvent plus mener à bien leurs objectifs ou, pire, voient leur charge de travail augmenter pour compenser. Nous demandons que cela soit pris en compte dans l'évaluation des objectifs et que la direction soit attentive à l'épuisement professionnel que cette situation peut engendrer.
- 3) Gel des nouveaux projets : sommes-nous en train de compromettre notre offre en n'investissant plus ? C'est assez inquiétant sachant qu'Ingenico "se transforme" et souhaite se positionner comme un fournisseur de solutions. Cela pourrait entraîner des conséquences pour nos revenus dans le futur...

Mais, l'impact pourrait être encore plus important si nos revenus ne suivent pas le Business Plan validé par APOLLO et que la "situation macro-économique" devait perdurer, devrions-nous envisager des « départs » ou craindre à nouveau des augmentations de salaire dérisoires ?

Nous serons donc très attentifs à l'évolution de l'emploi, notamment en surveillant l'augmentation des ruptures conventionnelles, démissions ou mêmes des licenciements que nous trouvons déjà assez élevés en cette fin d'année.

MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE ORGANISATION (TOM) :

Les élus d'une "Equipe Dans l'Action" se félicitent d'avoir su rester fermes sur le fait que ce projet nécessitait une consultation du CSE avant d'être mis en œuvre.

En effet, l'expertise demandée par le CSE a largement démontré que la réorganisation était d'une ampleur bien plus importante, et les changements plus complexes que ceux annoncés au mois de mai.

Avec notamment :

- La transformation de la direction Global Sales Marketing (GSM) en Global Customer Organisation (GCO) afin de mieux soutenir les régions sur les ventes des segments d'offres que la direction veut pousser
- La création de la direction Global Solution Organisation (GSO) qui aura la charge de la cohérence globale de la Roadmap et aura une responsabilité de bout en bout sur la conception des offres et leurs déploiements jusqu'au client final, a minima pour les 25 plus gros clients
- La transformation de la direction CO&S&T (Central Operations & Service & Transformation) en Global Operations & Services (GOS) sur la dimension Opérations Groupe et le suivi de la performance des services
- La direction Transformation qui est maintenant rattachée au CEO
- Le recentrage de Global Solution développement (GSD) - qui devient Global Innovations & Development (GID) - sur les développements HW et SW embarqués et l'innovation avec le LAB
- Les fonctions Product Management et Solution Delivery rejoignent la nouvelle direction GSO et les équipes TEM/Sécurité intervenants sur des Solutions hébergées sont transférées vers PPaaS,
- La confirmation du mode de fonctionnement de PPaaS en Business Unit avec une responsabilité élargie aux domaines transférés depuis GSD

Elle se traduit également par de nombreux mouvements d'équipes additionnels, non évoqués dans le résumé précédent comme pour la Finance, le rattachement des achats indirects aux achats directs au sein de GOS, le transfert des équipes Pricing au sein des équipes de GCO, ou à l'inverse, l'accueil des équipes Facilities Management en provenance de la direction des Ressources Humaines, renommées People & Culture.

Ces changements sont inévitablement sources de risques psychosociaux (faible implication et oubli des salariés, changement de rattachement hiérarchique ou d'équipe, nouvelles méthodes de travail, augmentation de la charge de travail ...).

Les élus d'une "Equipe Dans l'Action" ont donc préconisé et obtenu de la direction, un suivi régulier du déploiement de cette réorganisation, et les phases à venir lors des prochains CSE.

Il reste néanmoins des inconnues à ce projet et nous ne manquerons pas de continuer à consulter la direction pour éclairer :

- La motivation réelle de ce projet dont on ne connaît finalement pas la genèse, ni le cahier des charges fixé au cabinet de conseil BAIN pour son étude
- Le devenir de certains salariés dont la destination dans l'organisation cible n'est pas claire : équipes Solutions / Professional Services d'EMEA et équipes Sales & Marketing de PPaaS
- L'organisation des équipes du Marketing Global de GCO : comment les salariés français vont être encadrés sachant qu'un des managers est basé en Asie et l'autre aux Etats-Unis
- Les modalités de réorganisation des services, notamment Supports, qui n'ont pas fait l'objet d'une présentation détaillée
- Les modalités concrètes et précises d'accompagnement des managers et des équipes concernées par des changements organisationnels, particulièrement dans un contexte de gel des déplacements
- Le maintien de l'emploi en France, notamment sur les directions dont l'emploi est « globalisé » ou dans les services centraux qui sont dirigés par des managers opérationnels régionaux.

RÉCENTE COMMUNICATION DE CASTLES SE PRÉSENTANT COMME UN PARTENAIRE MAJEUR DE WORLDLINE :

Même s'il faut relativiser cette annonce que vous avez tous probablement lu dans la presse, nous avons découvert, circonspects, que notre plus gros client Worldline annonce une importante alliance avec un de nos compétiteurs Hardware bien que nous ayons un Master Purchase Agreement (MPA) avec eux.

Pendant l'information-consultation, "une Equipe Dans l'Action" avait décortiqué ce MPA qui, en substance, nous définissait comme des partenaires privilégiés avec des engagements contractuels (distribution exclusive, gouvernance et roadmap) mais avec la possibilité d'agir différemment dans le cas où ceux-ci n'étaient pas tenus.

Notre gamme Android est disponible et nous ne comprenons pas pourquoi le partenariat avec ce concurrent est mis en avant. Pourtant, notre direction nous a clairement expliqué que la stratégie était de se focaliser sur le déploiement de la gamme Android chez nos clients, et a, pour preuve, adapté la politique Bonus des commerciaux en conséquence :

Nous attendons que la direction d'Ingenico rassure les salariés sur le fait que cette annonce ne fera pas boule de neige et n'aura pas d'impact sur notre Business plan.

Depuis de nombreuses années "une Equipe Dans l'Action" s'investit en CSE, notamment via ses avis motivés sur les orientations stratégiques, pour que les salariés de l'UES soient impliqués sur la gamme Android.

Nous espérons donc que cette communication ne sera pas de nature à ralentir la montée en compétence des équipes françaises sur Android mais, au contraire à investir pour qu'INGENICO soit un choix inéluctable pour nos clients.

Si vous êtes arrivés à la fin de cette lecture, c'est que vous avez confiance en nous et nous en remercions. Nos communications ne seront pas toujours aussi longues mais quand une "Equipe est Dans l'Action" et participe à toutes les réunions du CSE, elle a beaucoup de choses à écrire.

CONTACTEZ-NOUS:

Christophe AUFFRAY
Frédéric NGUYEN

syndicats.ingenico.cgt.fo@gmail.com



UNE EQUIPE DANS L'ACTION

S'informer est un droit fondamental et vous êtes déjà nombreux à le faire mais c'est aussi un devoir !
Faites suivre ce message à tous vos contacts et aux nouveaux embauchés :
Encouragez-les à s'inscrire sur la newsletter de la CGT-FO "une équipe dans l'action" pour se tenir informés de l'actualité chez Ingenico !
Il leur suffit d'envoyer un mail à : syndicats.ingenico.cgt.fo@gmail.com, avec leur mail INGENICO pour confirmer l'inscription.
Si vous souhaitez vous désabonner, envoyez-nous aussi un mail à la même adresse