



## La croisière des oubliés

**Vous l'avez beaucoup entendu ces dernières semaines : "one team, one boat". Ce qu'on pourrait traduire par "nous sommes tous dans le même bateau". Allons nous résister à la tentation de filer la métaphore sur ce navire qui paraît à la dérive, tel le Titanic après qu'il ait heurté son iceberg ? Sans faire dans le catastrophisme, il convient de se demander quel est le cap, vers quel rivage on nous mène et, surtout, quel est l'avenir de l'équipage.**

### Les perspectives restent floues

Lors de leur présentation des résultats Q4 et des premières perspectives 2022 aux investisseurs, John Visentin et Xavier Heiss n'ont pas vraiment innové par rapport à leurs interventions précédentes :

- Les résultats ne sont pas bons. A peine supérieurs à ceux de 2020, ils n'ont pas retrouvé le niveau de 2019. Pire, la marge opérationnelle est même passée de 6.6 % à 5.3% entre 2020 et 2021.
- Pour Xerox, l'avenir est dans de nouveaux axes de développement :
  - Les services informatiques, notamment l'infogérance sur le marché des petites et moyennes entreprises dans lequel les acquisitions d'entreprises se poursuivent (mais pas en France). Après avoir acheté ITEC Connect (UK), Digitex (Canada) et Competitive Computing (USA), Xerox s'offre Powerland, une entreprise canadienne elle aussi dans le secteur SMB de l'infrastructure Cloud, des solutions collaboratives et de la cyber-sécurité.
  - Les logiciels via la filiale CareAR qui a réalisé 45 contrats (70 M\$ de revenus espérés sur 2022) et qui évolue vers des solutions où même les techniciens disparaissent puisque les clients pourront se dépanner tout seul grâce à la réalité augmentée et à l'intelligence artificielle.
  - L'internet des Objets avec nos solutions de surveillance de vieillissement des ponts, qui a fait l'objet d'une joint venture (Eloque) entre le gouvernement australien et Xerox pour tripler le nombre de ponts sous monitoring et qui cherche des partenariats de même type dans d'autres pays.
  - L'impression 3D métal qui se cherche encore et même si le portefeuille augmente, il ne se transforme pas encore en contrats facturables.
  - XFS enfin, devenu une entreprise indépendante pour étendre ses capacités de financement au delà de l'impression. Cette évolution a été rendue nécessaire par le virage vers l'informatique qui demande aussi des financements de serveurs, de terminaux...
  - On commence aussi à parler de cleantech avec un système d'air conditionné qui serait particulièrement économe en énergie mais c'est, pour le moment, tout juste en train de sortir de nos laboratoires.

### Et l'impression ?

Même si John la place encore au centre de notre activité et en parle comme d'un relais de croissance, c'est surtout par le biais du service et la possibilité de l'inclure dans une approche plus globale, permettant de vendre de la prestation informatique. Mais il faut bien reconnaître que lorsque la division impression attrape le Covid avec ses millions d'employés privés de bureau, c'est tout Xerox qui a la fièvre. On peut faire, du coup, le parallèle avec les entreprises "réellement" technologiques, dites de la nouvelle économie qui, elles, ont réalisé une année 2021 en très forte croissance. C'est le cas de HP, qui, bien qu'aussi très concernée par l'impression affiche une augmentation de son revenu de 12% et une marge d'exploitation de 9.09%.

L'impact des problèmes logistiques est considérable : 350 M\$ de contrats non livrés (2,5 x plus qu'une année normale et presque l'équivalent d'un trimestre de chiffre d'affaire) et la question est maintenant de savoir combien de ces contrats seront annulés avant d'être livrés. Cet impact risque fort d'encre se faire beaucoup sentir sur 2022 puisque John comme Xavier sont d'une grande prudence et parlent d'un possible retour à la normale vers H2. "Possible", donc "pas sûr".

En ce qui concerne l'innovation dans l'impression, cela va être rapide : pas un mot !

La séparation avec Fuji est actée et même si nous continuons à distribuer leurs équipements sur le secteur de la production, l'avenir est très incertain : de nombreuses presses présentent sur le site japonais ne sont pas proposées ni même annoncées chez Xerox ce qui interroge sur ce que nous aurons à vendre demain.

## Le salaire est bien une reconnaissance

Et c'est précisément sur ce point que nous pouvons mesurer la distance entre les paroles de soutien de la direction et la réalité des conditions de vie qu'elle impose à ses salariés. Comme à notre habitude, nous ne souhaitons pas nous lancer dans une surenchère de revendication mais bien d'apporter des propositions argumentées et supportables par l'entreprise car déjà acceptées par de nombreuses entreprises de notre secteur ou de notre branche.

Il convient d'apporter une attention particulière sur le maintien du pouvoir d'achat des salariés Xerox ainsi que sur la juste revalorisation des efforts produits et des importants gains de productivité qu'il en découle.

En effet, les PSE à répétition, même s'ils intégraient des transferts de charges vers les centres de ressources partagées ont, très largement induit une charge de travail supplémentaire pour les salariés restant en poste :

- Regroupement de plusieurs postes sur un seul.
- Ajouts de tâches non transférables sur les centres de ressources partagées
- Augmentation considérable du span of contrôle (nombre de salariés encadrés pour un manager) sans diminution du nombre de procédures à réaliser.
- Augmentation importante des zones géographiques à couvrir

En parallèle, le recours massif au télétravail a transformé un très grand nombre d'heures de transport en heures de travail et a eu, comme conséquence l'augmentation des plages horaires durant lesquelles les salariés Xerox sont en production.

Il convient donc, selon nous, de revoir la manière dont ces gains de productivité sont redistribués entre Xerox Corp (dividende, prix d'achat), les clients Xerox (baisse de tarif) et les salariés Xerox.

Ces derniers étant écartés de tout système de redistribution de type intéressement ou participation il convient de s'assurer que soit reconnue l'augmentation de leur productivité par un autre moyen (salaire ou challenge ou les deux) en s'assurant qu'un salarié ne disposant que d'un salaire fixe ne puisse être revalorisé en deçà des augmentations du coût de la vie des minimas de branche.

Xerox n'existe pas dans une bulle mais dans un contexte plus général qui inclut l'augmentation générale du coût de la vie ainsi que l'évolution des salaires de la branche à laquelle nous appartenons.

Considérant que la dernière année sur laquelle il y a eu une politique salariale était 2018 et qu'elle couvrait l'inflation et les augmentations de branche de 2017 (mise en place en 2018) :

- Les augmentations du coût de la vie cumulée sur les années 2018-2019-2020-2021 : 5.09%
- Les augmentations des minimas de branches cumulée sur les années 2018-2019-2020-2021 : 6.33%

La CFDT demande donc, afin de juste caler Xerox sur l'évolution naturelle des coûts et des salaires en France à ce que l'enveloppe des salaires, tous revenus confondus soit augmentée de 6.3 %

Cela implique :

- Augmentation des salaires fixes de 6.3%
- Augmentation des parties variables (Enveloppe PRV, ITV, Challenges...) d'un coefficient équivalent : 6.3%
- Dans le même ordre d'idées, nous demandons à ce que le plancher des cursus et groupes soit revalorisés dans les mêmes proportions.
- Afin de maintenir une équivalence entre les primes d'ancienneté des salariés et agent de maîtrise vs les cadres, nous demandons à ce que la PVP (Prime de Valorisation de Présence) soit, elle aussi revalorisée de 6.3%

En ce qui concerne les frais de déplacement et le point particulier de l'augmentation du prix de l'essence, le gouvernement vient d'annoncer une hausse de 10% du barème fiscal, ce qui règle implicitement la question.

En revanche, nous demandons que, pour les salariés ayant opté pour l'IFT (Indemnité Forfaitaire de Transport), cette dernière soit, elle aussi, revalorisée de 10%.

Enfin, l'augmentation du prix de l'électricité et des énergies en général incite à procéder à une augmentation des indemnités de télétravail ou de nomadisme dans les mêmes proportions : 10% minimum.



En parallèle, nous continuons à faire pression pour que nos autres demandes soient étudiées et prises en compte : négociations sur la refonte et la modernisation des cursus vente et avant-vente, reprise des négociations sur l'accord de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), négociation sur un accompagnement des salariés ayant aussi un statut d'aidant. Nous avons besoin de vous pour pouvoir faire bouger les lignes donc n'hésitez pas à nous rejoindre.

**Et si vous avez des questions, nous sommes là**

**Gil Boucher - Guy N'Souari - Sabine Boyer - Sabrina Bastos - Rudy Grougi**

