

Infos du CE des Délégués du Personnel et du CHSCT

Analyse des démissions 2013 (données DRH)

Le nombre de départs est en baisse en 2013 par rapport à 2012 (874 contre 1080). 55 % de ces départs sont des démissions.

Quels sont les motifs de ces démissions ?

C'est toujours **la rémunération** qui est citée comme première raison (29%) mais ce chiffre est en baisse de 13% par rapport à 2012 (44%). Ensuite vient **l'embauche client** pour 14% (contre 12% en 2012).

Sont en augmentation avec 32%, plusieurs raisons liées à **l'épanouissement chez SOGETI** (Intérêt des missions 12%, Changement de fonction 11%, embauches aux autres sociétés 8% et Management Sogeti 1%), ce chiffre est en augmentation de 10% par rapport à 2012.

Les raisons plus personnelles (Changement activité, déménagement, raisons personnelles et non communiquées ...) sont en augmentation de 7% en un an (25% contre 18%)

Qui démissionne ?

Deux tiers des démissionnaires ont moins de 6 ans d'ancienneté. Ce nombre est stable entre 2012 et 2013 mais la population concernée change : si les 4/6 ans étaient majoritaires en 2012 (28% en 2012 contre 16% en 2013), c'est maintenant les 2/4 ans qui partent le plus (23% en 2012 contre 37% en 2013). Autre phénomène, les démissionnaires sont à 48% des moins de 35 ans contre 58% en 2012.

Quel bilan en tirer ?

Le nombre de démissions a baissé de 20% en 2013 par rapport à 2012, ceci étant sans doute lié à un marché du travail plus difficile. Mais le constat reste identique d'années en années, la direction ne sait - ou ne souhaite - pas garder les salariés qui désirent et revendiquent des missions intéressantes et un salaire au niveau du marché. Ce qui change c'est que les raisons sont plus liées à l'intérêt de la mission qu'à la rémunération. Le management de cette année 2013 a en effet été très peu compris et suivi par les salariés. Cela est confirmé par la population des démissionnaires : plus âgée et donc plus expérimentée.

EDP 2013 : le compte n'y est pas

Selon la direction tous les EDP (ou presque) ont été réalisés en 2013 en Rhône-Alpes.

Mais sous cette affirmation se cache une réalité différente, nombre de salariés nous ayant indiqué qu'ils n'avaient pas eu d'EDP en 2013. Où sont passés ces EDP disparus ?

Les managers ont proposé à certains unilatéralement des dates de RV d'EDP en fin d'année dernière. Si la date ne convenait pas, aucun autre RV n'a été programmé. Mais dans les statistiques, cet EDP figure comme « planifié » ce qui suffisait à remplir en vert les tableaux de bord de la direction.

Beaucoup d'EDP ont ainsi été supprimés sans raison valable. Si cela est votre cas merci de nous en faire un retour pour que nous puissions exiger un traitement décent des EDP en 2014 !

Offensive sur les Frais de déplacements

Depuis quelque temps, une pratique semble émerger pour diminuer à tout crin les frais de déplacement des salariés en clientèle : demande de mutation, interdiction de la voiture personnelle, intimidation,

Les méthodes sont multiples pour supprimer des remboursements pourtant légitimes. De plus certains déplacements forcés en transport en commun allongent les temps de parcours de manière indigne, ajoutant fatigue et stress aux salariés. Nous sommes très attentifs à ces dérives. Ne vous laissez pas imposer des déplacements sans une compensation juste :

Venez vers vos DP pour défendre vos droits sur ce sujet !

Délégués du Personnels : posez vos questions à la direction !

Les prochaines réunions DP en Rhône-Alpes aura lieu **le jeudi 22 mai 2014**.

Si vous avez des questions à poser à la direction, n'hésitez pas à nous les envoyer pour qu'elles soient soulevées lors de ces réunions.

Vos élus DP SUD/Solidaires en Rhône-Alpes : Michel ADAM, Anna DELCLOY, Olivier FAU, Jean-Jacques GUIER, Olivier ROUZET, Michel SKUBICH, Kamal TAWIL et Kamal ZIDANI.

Les derniers Compte-rendus se trouvent ici : [CR DP RHA](#)

Le pervers au travail ou le travail pervers ? (suite)

Rappel de l'épisode précédent

Nous vous avons parlé il y a quelques mois du **pervers** et du danger qu'il représente dans le monde du travail. En effet, ce type de personnage **manipulateur** et souvent **apprécié par la hiérarchie** peut vous entraîner vers des situations dangereuses d'abus de pouvoir ou même d'emprise. Si les situations de harcèlement sont parfois difficiles à déceler, il faut être attentif et savoir se détourner de ces personnages. Faites appel à vos **ressentis** plutôt qu'aux discours toujours rationnels d'un pervers et tournez-vous vers des tiers en capacité à vous aider : votre hiérarchie, un PM/PL, les DP, le CHSCT ... Voyons aujourd'hui une autre face de la perversion : celle du travail.

Le travail : une situation ambiguë

Deux besoins antagonistes sont en jeu dans l'entreprise. D'une part le besoin de **sécurité** de l'entreprise, qui garantit la stabilité de l'activité et le profit, et permet de facturer des clients et payer les salaires chaque mois. D'autre part les besoins **affectifs** et émotionnels des salariés, inhérents aux humains, qui permettent de créer des liens et des solidarités au travail, de rendre le travail plus agréable, et d'obtenir un soutien en cas de stress intense ou de difficulté professionnelle.

Ces deux besoins sont antagonistes puisque l'affectivité met en danger la sécurité de l'entreprise, et inversement la sécurité appelle davantage le respect des règles et procédures plutôt que la passion du métier. Aux extrêmes, nous ne sommes pas des robots, mais nous ne pouvons pas non plus coucher avec une collègue, ou un client.

Quelques exemples : Un salarié noue une relation de confiance presque amicale avec son hiérarchique, et après quelques difficultés liées au travail, il se rend compte que la logique de l'entreprise reprend le dessus. Un salarié, qui insulte un client incompetent et maltraitant, remet en question la confiance commerciale et la facturation. La « promotion canapé » génère de la frustration chez les collègues et peut faire dégénérer l'ambiance de travail dans une équipe. Un chef de projet, qui hurle sur les salariés comme un adjudant-chef, risque de générer de l'absentéisme et une insatisfaction accrue du client...

Le travail pervers

Mais en fin de compte, si le lieu de travail laisse autant de place aux pervers, avec la complicité fréquente de la hiérarchie, c'est bien parce que c'est la **nature du travail** elle-même qui est **pervertie**. La société de consommation, de l'argent et du spectacle (Guy Debord, 1967), souhaite nous faire adopter les règles de la finance internationale, et nous impose jour après jour des **normes techniques absurdes**, souvent incompatibles avec nos métiers, ou des **certifications inutiles et inopérantes** (ISTQB par exemple). Un grouillot qui bosse pour 10 chefs, qui font du reporting et brassent du vent, avec un client qui ne comprend rien à notre métier, et un service achat client qui ne sait même pas ce qu'il achète et pressure tout le monde jusqu'à l'absurde.

La riposte

Les plus combatifs d'entre vous sentent que le vent tourne. Depuis quelques années, le grand patronat n'a plus les mêmes marges de manœuvre. Nous sommes de plus en plus nombreux à refuser le patriarcat, la domination des pervers et de la finance internationale, le royaume de la perversion. De simples citoyens demandent des comptes ou les font tomber : ce sont des grouillots qui sont à l'origine des affaires ClearStream, Bettencourt ou Cahuzac.

Nous, informaticiens, créons l'essentiel de la valeur ajoutée qui nourrit le « capitalisme de l'information ». Et nos cotisations sociales partent financer des groupes pharmaceutiques qui versent des pots de vins à des « salopards » comme Cahuzac. Il est temps que cette mascarade mondialisée cesse ! Nous sommes le contrepouvoir, nous sommes la véritable démocratie.

Salarié.es, vous êtes assujetti.es à votre employeur, mais vous n'êtes pas pour autant obligés de subir des situations dégradantes.

Salariés émancipés, insoumis, insurgés, révoltés : Syndiquez-vous !