Solidaires Informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC
Brèves Sud

# Infos du CE, des DP et du CHSCT

## « SOGI » : arnaque et propagande

On s'en doutait, c'est une arnaque. Vous avez reçu un mail le 16 décembre dernier : on vous appâte avec 5 photos personnelles à télécharger qui vous sont adressées au format papier à votre adresse personnelle.

Au passage, **visionnage obligatoire d'une vidéo de propagande insipide**, où l'on peut admirer la genèse d'un personnage 3D genre Playmobil en plastique gris.

Rien n'indique clairement dans cette manœuvre que votre adresse personnelle sera revendue à toute la planète : il faut fouiller dans les dizaines de pages des « Conditions générales » pour y lire :

- *la réception d'offres promotionnelles ;*
- *la réception de la lettre d'information éditée par la Société ;*
- *la communication éventuelle à des partenaires commerciaux à des fins de prospection.*

Ou comment vous faire **spammer** efficacement, à l'ancienne !

Un extrait de la vidéo : « Pour répondre à **l'industrialisation des process**… nos collaborateurs **aiment s'investir** dans un même **esprit d'équipe** au coeur de **projets innovant**… Cette démarche **avant-gardiste change en profondeur** notre façon de travailler ensemble… »

## Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au CHSCT

Suite aux nombreux scandales sanitaires de ces dernières années (amiante, médiator, etc.), la loi du 16 avril 2013 institue une nouvelle procédure d'alerte dans les entreprises. Elle garantit un statut pour les salariés et renforce les obligations de l'employeur en matière d'information des salariés. L'entrée en vigueur est intervenue au 1er avril 2014.

Ce nouveau droit présente d'importantes différences avec le doit d'alerte et de retrait déjà existant : d'une part il est question de **risque grave pour la santé publique ou l'environnement** et non plus de danger grave et imminent et d'autre part il n'est pas assorti d'un droit de retrait.

L'employeur est désormais tenu dans le cadre de l'article L 4141-1 d'informer les salariés « des risques que peuvent faire peser sur la **santé publique ou l'environnement** les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en oeuvre par l'établissement ainsi que des mesures prises pour y remédier ».

**Le CHSCT veillera à la mise en place de cette nouvelle disposition réglementaire.**

## Chez nos collègues

Chez **ATOS**, la boite dirigée par **Thierry Breton** (tristement célèbre pour ses réorganisations sans états d'âme chez France Télécom) s'apprête à « transférer » 850 salariés vers la société **Manpower**. Pour ceux qui ne connaissent pas, lire sur le net l'histoire de **Karen Sherlock**, employée handicapée, décédée en 2012, faute de soins.

Chez **STERIA**, on collectionne les heures de travail excédentaires non rémunérées, et les **suicides**. **L'inspection du travail** réclame une **pénalité record de 200 millions d'euros**, et la **médecine du travail** de **Meudon** a lancé un **droit d'alerte collectif !**

Chez **GFI**, les pratiques du management sont tellement dégradées que la direction ouvre des **« négociations** sur la **qualité de vie au travail » : valeur ajoutée** ou **low cost** ?

## Avec les Délégués du Personnels, posez vos questions à la direction !

La prochaine **réunion DP** de la BU Rhône-Alpes aura lieu à Villeurbanne le **mardi 27 janvier.**
Si vous avez des questions à poser à la direction, n'hésitez pas à nous les envoyer pour qu'elles soient soumises pour les prochaines réunions.

Les derniers **Compte-rendus** se trouvent sur le Web social.
Vous pouvez vous abonner à ce tract en envoyant votre adresse mail perso à : dpsrra@gmail.com

**DP :** michel.skubich@wanadoo.fr, dp.olivier.fau@gmail.com, kamal.tawil@wanadoo.fr, michel.adam-dp@sfr.fr

Le Dossier… Le Dossier… Le Dossier… Le Dossier… Le Dossier… Le Dossier… Le Dossier…

Solidaires Informatique
Union Syndicale Solidaires ITEC

# Le « Low Cost » : on brade nos métiers

## En route vers le Low Cost

Dans le modèle à **valeur ajoutée**, le produit, complexe et innovant, s'adapte aux besoins du client : les salariés s'approprient les enjeux communs, savent travailler en équipe, s'inscrivent dans un processus d'amélioration permanente… Dans le modèle **low cost**, le client s'adapte à un **produit basique** fabriqué sur une chaine **taylorisée** où les **process** règnent en maître.

Nous avons connu l'époque du travail en collaboration avec le client, la maitrise fonctionnelle et technique de son SI, où le DSI maitrisait encore son budget et n'était pas soumis à la pression des acheteurs. Nous connaissons aujourd'hui l'époque du **low cost** : du bas de gamme, pour pas cher. **Mais bien souvent, le client veut la même chose, pour moins cher.**

Dans ces conditions, comment faire face à un chef de projet qui « pête les plombs », à juste titre, puisque son acheteur lui impose des réductions drastiques ? Comment un salarié, habitué à un travail de qualité, peut-il se valoriser dans un tel contexte ? En faisant des heures supplémentaires (souvent non rémunérées), ou en ravalant sa frustration… et en route vers le burn-out !

Autrefois, un investissement personnel était récompensé par une promotion, une hausse de salaire annuelle conséquente, une reconnaissance du management. « Si tu fais tes preuves pendant 6 mois, on te promet… » et les promesses étaient tenues. Aujourd'hui, les salariés refusent de marcher dans ces combines, à juste titre. « Augmente-moi d'abord, et après on verra. »

Pour passer de la **valeur ajoutée** au **low cost**, l'entreprise met en place des process contraignants et réduit les **initiatives** qui risqueraient de faire déraper les coûts. Elle a également intérêt à renouveler ses salariés pour ne garder que de simples **exécutants**. Et **elle rogne sur tout** : frais de déplacement rognés, augmentations salariales réduites aux NAO, évolutions de qualification rares, formations essentiellement en e-learning…

Et pourtant la communication interne continue à valoriser l'initiative, la prise de risque, **l'audace** et le bien-être au travail… de l'ancien modèle ! Quand on relit la propagande marketing de SOGI, l'incohérence est criante.
**Nos dirigeants** ont bien compris qu'il fallait changer en profondeur mais ils sont incapables de faire un choix clair entre la **valeur ajoutée** et le **low cost**, ils **sont incapables d'assumer le low cost !**

## Les vœux de Paul Hermelin

Les vœux de **Paul Hermelin**, sans doute perdus dans votre boite Courrier indésirable, confirment le **double langage** de la direction, et permettent de mesurer **l'écart qui sépare Sogeti (low cost) de Capgemini (valeur ajoutée)**.

Le groupe finit 2014 **« sur une note positive »**. Notre chef ne mentionne pas combien cela lui a rapporté **personnellement**. A-t-il eu le temps de dépenser une **miette** de ce qu'il a touché ? A-t-il eu le temps de flâner sur un **yacht** au large de **Dubaï** ?

« croissance, innovation, compétitivité » : non concernés. Talents : nous avons le droit à la **formation du pauvre** : **e-learning**.

« Fier de **ESOP** 2014… » Et nous, notre **participation ? Zéro !**

## Appels à témoins

Nous souhaitons recueillir **vos témoignages de terrain** et les publier dans ce tract. Ce que vous vivez dans votre mission intéresse vos collègues, affectés sur des missions similaires ou spécifiques. La Direction a tout intérêt à isoler les projets ; nous avons tout intérêt à les rapprocher.

Donnez nous vos impressions par oral ou par écrit, et nous rédigerons ensemble une chronique de la vie quotidienne chez **Sogeti**.

**CHSCT :** kamal.zidani@sogeti.com, anna.delcloy@sogeti.com, olivier.rouzet@sogeti.com