

Solidaires Informatique & Union Solidaires ITEC
(Informatique Télécommunication et Electronique)
144 Bd de la Villette 75019 Paris
contactitec@solidaires.org
<http://www.solidairesinformatique.org/>

Bulletin N° 18 – Mars 2015
Sections syndicales chez ASTEK, AtoS, BT Services, Blizzard, CAP Gemini, Computacenter, Devoteam TM, Hardis, SOGETI, GFI, Open, Ipanema, Intellicast
Euro Eng, Nextiraone, SIS, UTI, RFR, STERIA, SOPRA
L'Union Solidaires ITEC est soutenue par SUD Ptt, SUD Rail, SUD CATS, SUD Stéria, SUD GFI, SUD Commerce & Solidaires informatique

Faire mourir les CHSCT pour réformer le dialogue social ?

Le gouvernement poursuit sa destruction des acquis sociaux et les cadeaux au MEDEF : Sécurisation des licenciements, pacte de responsabilité, travail du dimanche, suppression du CHSCT et dilution du CE/DP...

Créé par la gauche et J. Auroux en 1982, le CHSCT a pris un rôle grandissant dans la défense des salarié-es depuis plus de 30 ans : contre la précarité, par son droit d'alerte, par ses droits d'enquêtes et d'expertises, contre les restructurations, contre le harcèlement institutionnel...

La DUP créée par E. Balladur en 1993 a, elle, permis aux patrons de diviser par 2 les droits des CE et DP... Aujourd'hui aidé par quelques syndicats (plus intéressés par leurs avantages que par la défense des salarié-es), et suite à l'échec de la négociation dite du « dialogue social », le gouvernement veut légiférer sur de nouvelles instances - étendre la DUP et supprimer le CHSCT- en l'accompagnant d'une forme de représentation bidon des salarié-es dans les petites entreprises. Il est temps de repenser du sens de ces instances et d'avancer avec les salarié-es vers de nouveaux droits et non vers la mort des anciens.

Pourquoi aucun représentant-éligible et « protégé-e » dans les PME ? Pourquoi aucun droit syndical type « heures d'information » pour les salarié-es ? Pourquoi supprimer le CHSCT une instance proche des salarié-es ?

Le 9 avril, manifestons ensemble contre l'austérité, la loi Macron et toutes ces attaques sur nos droits !



La fièvre SUD GFI à 40,79% !

1er tour Elections DP/CE UES GFI

9 établissements de l'UES étaient appelés à voter soit 9600 votants : 2 entités GFI IP et GFI PROGICIEL, 7 établissements GFI Informatique. SUD Groupe GFI obtient 40,79 % des voix et affirme encore plus fortement sa place de premier syndicat au sein de l'UES GFI.

La participation a été de 35,5%. le quorum n'est pas atteint dans 7 établissements.

- **SUD GFI** : 40,79 % (30,1 % en 2011 avec CGT)
- **CFDT** : 23,94 % (21,04 % en 2011)
- **CFE-CGC** : 14,78 % (13,88 %)
- **CFTC** : 14,56 % (9,50 % en 2011)

Les autres syndicats n'obtiennent pas la représentativité : **AN-CITIS** : 3,47 % (14,31 % en 2011 sous l'étiquette FO, en chute libre !) **CGT** : 2,03 % (11,04 % en 2011 en gros recul) **ALLIANCE SOCIALE** : 0,43 % (nouveau « syndicat » anti-syndicats à GFI).

Le 2ème tour était organisé dernière semaine de février.



IVème Congrès Solidaires Informatique & ITEC 16 -17 mars à Paris

Après 4 ans d'existence Solidaires Informatique et ITEC se sont développés. A l'heure de l'austérité, de la précarité et du détricotage du droit du travail, le congrès 2015 de SI doit débattre et déterminer les orientations et les approches revendicatives du secteur informatique et « Syntec ».

Il doit faire un point d'étape sur les luttes du secteur, notre construction et nos implantations. Ce congrès discutera aussi de notre fonctionnement. L'évolution vers un champ couvrant les cabinets d'experts et de conseils. Les modifications statutaires introduisant des sections autonomes dans le syndicat, la cohabitation de ces sections avec des adhérent-es isolé-es ou des sections sans moyens.

Comment concilier syndicalisme dans grosses et petites entreprises ? Comment laisser l'initiative aux adhérent-es et aux sections en évitant les replis et en gardant des valeurs solidaires et émancipatrices.

Il y sera aussi discuté du projet d'intégration de Sud GFI et Sud Stéria pour créer enfin un pôle syndical Solidaires Informatique « qui pèse » un peu plus dans le secteur et constitue une structure de plusieurs centaines d'adhérent-es.

C'est aussi ce congrès qui tirera les bilans et les perspectives avec plusieurs des syndicats « des donneurs d'ordre » qui aident SI et assurent la diffusion du bulletin et la syndicalisation sur les sites communs à Orange ou au Crédit agricole, à la SNCF ou à l'Hopital. Pourquoi il est utile de lutter ensemble ? Quel apport réciproque entre sous-traitants et donneurs d'ordre ? Un appel a été fait au réseau Solidaires pour étendre cette démarche...

RAPPEL le congrès est ouvert à tout-es adhérent-es. Vous êtes invité, pour toute info, contacter le bureau de SI
contactitec@solidaires.org

Grève à Euro Engineering!



Fin janvier, 2 heures de grève unitaire (CFDT, Solidaires, FO) à Euro Engineering, SSII de 750 salariés du groupe Adecco. Il s'agit de protester contre la politique sociale de EE : abandon des négociations sur l'intéressement, suppression des paniers repas et passage à la carte électronique, pas d'augmentation générale, etc...

Ce débrayage fut une réussite et selon la section il y aura d'autres épisodes en mars.

■ La Défense a vu une quinzaine de salariés présents devant les portes. Il semble qu'un nombre équivalent a fait grève chez les clients. La direction a surveillé le mouvement: huissier, pointage des présents... Le directeur est venu demander une réunion rapide avec une délégation des salariés présents. 3 représentants (CFDT + Sud + FO) y sont allés. Le directeur voulait avoir des précisions sur les revendications. Il a indiqué que les mêmes consignes étaient données à toutes les agences. Bref, peu de choses, bien que la direction semble vouloir tout de même négocier. 2 réunions de négo sont organisées en février. Il semble que la société "soeur" de euro engineering (Modis) prépare une grève pour Mars. Quelques salariés EE sur place seraient ok pour une reconduction, mais au plus tôt en mars avec Modis, pas avant.

■ Tours a vu un beau succès: meilleure couverture média de leur côté, grâce à l'action des syndicats Solidaires et Cfdt qui ont fait passer l'info et ont mobilisé TV Tours, le canard du coin (la Nouvelle République) et un média web. Toute l'agence ou presque a débrayé, + quelques salariés en clientèle, beau regroupement donc! (une douzaine de salariés). Le commercial de Tours a passé près d'une heure à proximité, à vérifier qui était là et à discuter tranquillement. Il a par contre refusé de répondre à la presse.

■ A Nantes apparemment gros succès : une cinquantaine de salariés en grève.

■ A Toulouse, 16 salariés étaient devant l'agence. Les salariés ont décidé de poursuivre la même forme d'action suivant l'évolution de la position de la Direction et suivant ce qui se déciderait nationalement par l'intersyndicale. A Cherbourg, Pau, Valenciennes, Paris, ... des salarié-es ont affiché leur solidarité avec les revendications en se déclarant comme grévistes, tout en continuant (ou non) leur travail.

Une indécence sans cesse renouvelée !

Olivier nouveau PDG de SANOFI va toucher 4 M d'euros pour sa « prise de poste » puis 100 000 euros par mois sans compter les variables... Jean jeune développeur en SSII va toucher 2200 euros par mois dans sa nouvelle fonction. Cette année, il aura une augmentation individualisée au choix de sa hiérarchie (ou de son donneur d'ordre ? Olivier?), une prime variable suivant l'atteinte de ses objectifs et enfin une prime de participation et d'intéressement suivant les résultats de son entreprise....C'est beau ! Les politiques de rémunérations sont très différentes suivant les secteurs, la taille de l'entreprise et le rang aristocratique... Si chaque année a lieu la grosse fête des NAO - Négociations Annuelles Obligatoires - entre la direction et les syndicats représentatifs...De plus en plus de salarié-es s'en détournent en l'absence d'informations, d'un rapport de force favorable et surtout du refus des entreprises d'une politique collective concernant les rémunérations. Rares, en fait, sont les entreprises qui pratiquent des politiques de rémunérations collectives. Les évolutions de rémunérations sont totalement individualisés sous formes de salaires ou le plus souvent de primes (la politique qui encadre ces choix individuels est occulte : c'est le fait du prince !) Les augmentations moyennes des dirigeants continuent elles à péter les compteurs. Les cabinets financiers parlent même d'un « seuil de rémunération socialement acceptable » à 240 fois le SMIC, soit 4,76M€ ! Chez les salarié-es, le variable du salaire peut représenter jusqu'à un quart de sa rémunération. Ces variables sont évalués sur des critères de performances devant être objectifs ! On cherche. Dans cette opacité, la discrimination Femmes – hommes a un bel avenir. L'écart moyen de salaire Hommes-Femmes approche les 40% si on intègre les temps partiels (le rattrapage de cet écart s'est arrêté depuis le début des années 1990 !). Last but not least, interviennent dans la rémunération la participation



et l'intéressement. Le système de participation avec une réserve automatique redistribuée au prorata des salaires et de la présence pour les entreprises qui « déclarent » des bénéfiques. Le systèmes d'intéressement basé sur des indicateurs négociés (par les patrons). 47% des entreprises de plus de 10 salarié-es possèdent un tel accord. Ce sont souvent des accords inégalitaires : c'est les 10% de salarié-es avec les plus hautes primes qui s'accaparent 57% des sommes versées par le biais de ces accords !

Plus les salariés font gagner de l'argent à leur entreprise et moins ils voient la couleur des bénéfiques ! Imposons un autre partage des richesses.

1ère NAO chez UTI...

Petite douche froide pour les patrons d'UTI, suite aux élections, à la nouvelle représentativité de Solidaires Informatique et à la désignation d'un DS... ils se trouvent contraints en 2015 de mener les fameuses Négociation Annuelles Obligatoires. C'est déjà une victoire pour le DS sans compter « l'agressivité antisyndicale » quand une direction est dans l'obligation de communiquer quelques informations... La 1ère séance a délimité les thèmes de discussion, les informations à remettre et le calendrier. Les premiers chiffres permettent de constater qu'avec un tel taux d'entrées-sorties (43 entrées pour 71 sorties pour un effectif de 205 salarié-es, la promotion ça n'existe pas à UTI group. On relève plus de 30 démissions sans parler d'une dizaine de ruptures/licenciements en 2014. Plus de la moitié des cadres ont la même classification ! Des écarts de salaires très importants chez les cadres : plus de 2000 € d'écart dans la même classification. UTI démontre même être en dessous des minima Syntec pour certaines classifications. Le DS doit intervenir pour obliger UTI à donner des informations sur les rémunérations sous forme de primes. UTI confirme remettre des primes à + de ¾ des salarié-es. UTI mène ces discussions dans un climat de terreur à la confidentialité, mais aucune des informations remises n'est réellement confidentielle. Solidaires Informatique continuera à informer les salarié-es sur la grille de salaire existante. C'est de toute façon consultable par les salariés dans le bilan social et le rapport égalité femmes/hommes consultable par tous les salarié-es.

SOLIDAIRES INFORMATIQUE D'UTI REVENDIQUE 50 € D'AUGMENTATION PAR MOIS + 50 € POUR CEUX QUI N'ONT PAS EU D'AUGMENTATION LES 2 ANNÉES ANTÉRIEURES. A CELA LA DIRECTION, RÉPOND NIET SANS CHERCHER LE MOINDRE DIALOGUE. UTI OU LE ROYAUME DE LA MENACE ET DE L'ANTISYNDICALISME ! LES SALARIÉ-ES D'UTI DOIVENT S'ENGAGER POUR QUE CA CHANGE.

SOGETI en route vers le Low Cost...

Dans le modèle dit 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 chaîne **taylorisée** où les **process** règnent en maître.

Nous avons connu l'époque du travail en collaboration avec le client, la maîtrise fonctionnelle et technique de son SI, où le DSI maîtrisait 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 « pète 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 déraiper 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 SOGETI, l'incohérence est criante.

LES DIRIGEANTS DE SOGETI ONT COMPRIS QU'IL FALLAIT CHANGER EN PROFONDEUR MAIS ILS SONT INCAPABLES DE LE FAIRE. ILS VEULENT TOUT.

MORT DU PDG DE TOTAL



Elections chez Astek

Solidaires Informatique concrétise 3 années d'action !

Il est difficile, pour une jeune section, de se faire une place dans le paysage social d'une entreprise ; c'est pourtant ce qu'ont réussi les militant-es Solidaires Informatique d'Astek à l'occasion des élections professionnelles qui ont eu lieu en ce début d'année 2015. SUD-Astek a été créée, il y a trois ans, par trois militants basés à Sophia-Antipolis et Grenoble. Dans l'agence de Sophia-Antipolis employant 600 salariés (près du tiers du groupe), aucune force syndicale n'était alors présente. Les représentants du personnel, sans appui syndical, peinaient à changer le rapport de force avec une direction invisible, aux positions autoritaires et sans considération pour les salarié-es. Dans un contexte de gel des salaires, d'une tricherie sur la participation et de la dégradation continue des conditions de travail, les salariés se sont mobilisés et ont fait grève à plusieurs reprises au printemps 2013, avec un soutien massif de notre syndicat. Depuis lors, Solidaires Informatique a pu progressivement se développer, en sud-ouest et en région parisienne, où adhérent-es et sympathisant-es nous rejoignent. Aussi, les salariés en difficulté, parfois hélas en procédure de licenciement, sollicitent désormais très fréquemment la section syndicale en même temps que leurs délégués du personnel. Dans ce contexte, SUD-Astek confirme son ancrage au sein de la société, obtenant la représentativité avec 18,1%, quatre élu-es au CE, 4 représentants au CHSCT et 7 délégué-es du personnel ! **Solidaires ASTEK est déterminé à lutter pour des conditions de travail décentes, pour des salaires justes, et contre les licenciements abusifs.**