

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° 19 – Juin 2015

Sections syndicales chez AFD, ASTEK, AtoS, BT Services, Blizard, Computacenter, Cedaet, Devoteam TM, Hardis, SOGETI, GFI, Open, Ipanema, Intellicast, Euro Eng, Nextiraone, Proservia, SIS, UTI, Unisys RFR, Shakalooza, SOPRA-Stéria

L'Union Solidaires ITEC est soutenue par SUD Ptt, SUD Rail, SUD CATS, SUD Stéria, SUD GFI, SUD Commerce & Solidaires informatique

Mobilisation et grève chez ATOS !

Après l'externalisation de 900 salarié-es des activités WSDS, le rachat de Bull (8000 salarié-es) la direction de ATOS prévoit le gel des salaires en 2015 et « explose » à la baisse les accords existants. Sous prétexte d'harmonisation des statuts des différentes sociétés Atos avec ceux des sociétés de l'UES Bull, Thierry Breton et la direction d'ATOS veulent réduire le nombre de jours de RTT et la part employeur dans le financement des complémentaires de santé et de prévoyance. Le gel des salaires est enfin, une pilule amère alors que les actionnaires reçoivent des dividendes en hausse de 14% au titre des résultats 2014, une nouvelle augmentation de 10% par action étant prévue dans les deux prochaines années. Les résultats économiques du groupe Atos sont pourtant florissants, y compris en France. La seule justification donnée par la direction pour « expliquer » ces mesures de régression sociale est l'objectif de porter la rentabilité d'Atos France au même niveau des autres unités Atos à l'étranger dont certaines à bas coût du travail. Les syndicats CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, Solidaires Informatique, UNSA du groupe avaient appelé, le 19 mai 2015, les salarié-es à la mobilisation et à la grève sur l'ensemble des sites Atos/Bull en France pour dire **NON aux mesures prises par la direction** : Absence d'augmentation de salaires en 2015 - Suppression de 2 jours de RTT - Financement de la complémentaire santé et prévoyance par une augmentation de plus de 1% des cotisations salariales - Ruptures conventionnelles imposées et licenciements. Plus de 2000 salarié-es ont débrayé et fait grève dans tous les sites Atos-Bull de France. **«TROP C'EST TROP»** : ont dit les salarié-es du groupe Atos, plus particulièrement des sites de provinces où la participation a atteint partout les 50% des présent-es et les a même dépassé dans plusieurs établissements. L'avertissement donné à la direction par cette mobilisation nationale est sans ambiguïté. A Bezons, siège de l'entreprise, une délégation de salarié-es et de représentant-es syndicaux-ales, a été reçue par la direction d'Atos France. Cette dernière a annoncé la relance des négociations salariales en affirmant qu'il y aurait des augmentations mais sans en donner le montant et la forme de distribution. En ce qui concerne le temps de travail, même s'il y a un progrès par rapport aux précédentes propositions de la direction, sa volonté de réduire le nombre de jours de RTT à 10, reste inacceptable. Elle ne veut toujours pas attribuer les jours de fractionnement. Quant à la complémentaire santé et la prévoyance, la direction s'est contentée de la renvoyer aux négociations à venir...

LES SALARIÉ-ES ET ORGANISATIONS SYNDICALES SONT DÉCIDÉ -ES À POURSUIVRE

LA MOBILISATION POUR MAINTENIR LA PRESSION...



A LA BOURSE DE NOS VALEURS !

Le vendredi 12 juin aura lieu
AG des actionnaires GFI

Solidaires informatique et Sud GFI sont décidés à aller manifester pour accueillir les actionnaires. A GFI comme partout dans notre secteur, la NAO (Non-Augmentation-Obligatoire) reste un simulacre de négociation. 66% des salarié-es ne seront pas augmentés et devront attendre leur tour les années suivantes ?

Le discours "NAO" sera-t-il le même que celui qui sera tenu devant les actionnaires lors de cette Assemblée Générale ? Eux aussi devront-ils se serrer la ceinture ? Pendant ce temps, les salarié-es, eux se portent mal

Tractage et drapeaux sont prévus, vous êtes invité-es à vous joindre à nous à partir de 8h30 :

Centre de Conférence Edouard VII
23 Square Edouard VII 75009 Paris



Souriez vous êtes espionnés... Le projet de loi sur le renseignement va à l'encontre des valeurs démocratiques défendues par notre syndicalisme. Il met en place une surveillance de masse d'Internet, et permet aux services de renseignement de mettre en place des dispositifs visant des individu-es sur ordre de certains ministres, le tout sans aucun contrôle démocratique. Les motifs pour mettre une personne sous surveillance ne concernent pas seulement le « terrorisme » : une personne pourra ainsi être mise sous surveillance pour la « prévention des violences collectives de nature à porter gravement atteinte à la paix publique. ». Solidaires se positionne contre ce projet de loi liberticide qui rapprocherait un peu plus notre système politique d'un état policier. *Solidaires Informatique reviendra prochainement dans ces colonnes sur ce projet.*

Sous-hommes » dans le Blizzard...

VOUS CONNAISSEZ BLIZZARD LES JEUX VIDÉO WARCRAFT... DÉBUT AVRIL 2015, LE DÉLÉGUÉ SOLIDAIRES INFORMATIQUE DE BLIZZARD ALERTE SUR UN « PLAN D'AMÉLIORATION DE PERFORMANCE » PRÉSENTÉ POUR AVIS AU CE ET CHSCT. A LIRE LE DOCUMENT, ON DÉCOUVRE EN EFFET, UNE VRAIE MACHINE GUERRE ET DE TERREUR CONTRE LES SALARIÉ-ES...

L'idée majeure du plan est de mettre en place une méthode et de sécuriser des licenciements pour insuffisance professionnelle à la suite d'un « score » trop faible du salarié lors de son entretien annuel d'évaluation. Blizzard, grand humaniste, justifie le plan par l'amélioration des conditions de travail des salariés ! « *les salariés en sous-performance développent une mauvaise image d'eux-même* » « *Ignorer ou ne pas prendre de mesures (...) peut mener à la démotivation (...) mais aussi impacter la vie personnelle du salarié* ».

En gros, le document présente pour les managers, les étapes et documents « pertinents » à établir dans un plan d'action avec le salarié: compte-rendu des discussions informelles avec le « sous-performant », constat « partagé », identification des standards de performance demandés, situation des attentes de l'entreprise, actions des RH, signatures du salarié sur le plan mis en place et les revues... Le plan d'action est un contrat où le salarié « *est responsable de l'atteinte des objectifs et des modifications de comportement* » et où le manager est responsable des entretiens réguliers à avoir et des documents à établir...

Il propose des exemples aux « managers » sur ce sur quoi peut porter l'amélioration construite dans le plan: Compétences, performance et « *comportement (... attitude, capacité à suivre des instructions, capacité à accepter les critiques constructives)* ». Le document présenté au CE indique en fin que si le salarié « *ne démontre aucune amélioration dans le cadre du plan* » « *une procédure de licenciement est lancée* ».

Solidaires informatique a jugé immédiatement cette machinerie avec gravité. Ce plan va à l'encontre des droits élémentaires du salarié (et de la personne) en notant, triant et « jettant » cyniquement des salarié-es considéré-es comme sous-performants. Il organise une pression individuelle représentant un réel danger pour la santé des salarié-es. Le représentant de Solidaires informatique alerte l'inspection du travail, et envoi un courrier au médecin du travail et la direction de Blizzard demandant son retrait immédiat. Le plan « *va exercer une forte pression individuelle sur les salarié-es. Il demande un engagement signé par le salarié sur des termes allant bien au-delà de l'exécution de bonne foi du contrat de travail. Il est contraire aux principes généraux de prévention et au droit d'évaluer de l'employeur. Ce plan dépasse à notre sens une simple évaluation des aptitudes professionnelles. Il introduit nombre de critères comportementaux subjectifs. Il organise le licenciement pour insuffisance professionnelle comme outil de management et va terroriser les salarié-es. Il est impossible pour Blizzard de consulter les 2 instances (CE et CHSCT) le même jour, l'avis du CHSCT devant permettre au CE de formuler le sien.* »

La direction de Blizzard répond en exprimant que ce plan répond au contraire à une demande des syndicats, qu'il ne représente aucun danger car inscrit dans « *le devoir d'adaptation et d'accompagnement de l'entreprise* »... la consultation prévue le même jour permettra au CHSCT du matin un avis éclairé au CE de l'après-midi ! L'inspection du travail participera au CHSCT et insistera sur l'aspect générateur de stress pour les employés. Le CE ne prononce pas d'avis et le CHSCT prend la décision de diligenter une enquête auprès des salariés et ne donnera son avis qu'après cette enquête fin avril. Malgré ces réserves et "enquêtes", le CE et le CHSCT se prononceront favorablement sur ce plan en mai et le même jour !

NOUS SOMMES OPPOSÉS A CES DISPOSITIFS DE LEAN (LITTÉRALEMENT "PRODUCTION SANS GRAS") QUI SACRIFIENT LES SALARIÉ-ES A L'AUTEL DE L'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ !

NOUS DÉNONÇONS CES SYSTÈMES D'ÉVALUATION « EUGÉNIQUES » QUI SE RÉPANDENT DANS LES ENTREPRISES DE NOTRE SECTEUR ET NOUS REGRETTONS QUE LES INSTANCES DU PERSONNEL DE BLIZZARD ACCEPTENT CES OUTILS POUR LES SALARIÉ-ES.



CES SYSTÈMES D'ENTRETIEN-NOTATION... EXCLUSION

Les entretiens annuels avec les salarié-es visent souvent la fixation et la révision d'objectifs et/ou le développement des compétences/évolution professionnelle. S'ils sont souvent vécus par les salariés comm un moyen ultime de se faire entendre... ils donnent aussi lieu à une évaluation des résultats et dans nombre d'entreprise à une notation...

De la notation au licenciement on n'est pas loin comme explicitement dans ce plan chez Blizzard...

Dans le secteur informatique, IBM et HP sont connus (et condamnés maintes fois) pour utiliser des entretiens avec des systèmes de notes et de classement (ranking) qui permettent d'établir des fourchettes au niveau global de l'entreprise. Jack Welch, quand il a été président de General Electric décidait par exemple que 10% des cadres devaient être éliminé-es tous les ans.

Le PDG d'Intel, Andy Grove, faisait des prélèvements "au hasard" de dossiers d'évaluation et demandait des explications aux intéressé-es...

Sun Microsystem exigeait que les 10% des salarié-es noté-es au plus bas disposent de 90 jours pour rétablir la situation, se trouver un autre poste à l'intérieur ou partir....

Ces systèmes sont américains, pays de l' "employment at will" (embauche et débauche au gré de l'employeur). Il engendrent une pression et une tension forte et destructrice des salarié-es... ou de leur emploi.

Dans le code du travail : Si l'évaluation des salarié-es est autorisée à l'employeur, les méthodes doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Elles ne doivent surtout pas porter atteinte à la santé physique ou mentale des salarié-es. L'évaluation doit strictement porter sur les aptitudes professionnelles et sur des critères objectifs (les « attitudes » ou les « comportements » sont rarement objectifs...). Ces systèmes sont obligatoirement portés à la consultation des CE et CHSCT. Le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi. Si l'employeur a la liberté d'embauche, il n'a heureusement pas la liberté de virer suivant la performance de chacun. De ce fait, les licenciement qui pourraient être liés à une absence de performance et de formation sont des licenciements économiques déguisés... un licenciement économique doit être non inhérent à la personne...

Fusion Ipanema Technologies - Infovista SAS

La DUP d'Ipanema avait été consulté lors du rachat par Infovista. Elle avait rendu un avis positif sans diligenter la moindre étude des conséquences de celle-ci. Il y a un peu plus de 130 salarié-es chez Infovista et 90 chez Ipanema. Aujourd'hui la fusion des 2 structures est sur la table pour Juin 2015 et même si les sites restent distincts, Ipanema ne pourrait pas être considéré comme un établissement. Sauf accord, la DUP d'Ipanema devrait alors être dissout sauf à démontrer le contraire. Solidaires souhaite bien sûr avoir un maximum de garantie pour les salariés d'Ipanema qui se retrouveraient 4 ans sans représentants. De par la fusion le nombre de salarié-es passerait la barre des 200. En théorie, une telle organisation devrait avoir un CE, DP et CHSCT. Ce qui revient à un nombre potentiel de représentant-es du personnel de 6+6 (DP) + 5+5 (CE) + 4 (CHSCT) = 26. Au lieu des 6+6 DUP d'Infovista aujourd'hui. Hors le sort de la représentation du personnel Solidaires informatique demande à avoir le détail des postes qui ont déjà disparus depuis le rachat, et quels postes seraient amenés à évoluer ou encore quels départs ne seraient pas à priori remplacé. Pour ce faire, SI a demandé à la direction d'Ipanema un organigramme détaillés des 2 organisations. La fusion pourrait aussi avoir des conséquences sur l'évolution des salaires dans la nouvelle structure. La DUP d'Ipanema doit être en alerte et ce, malgré la réticence de certains élu-es à exercer le droit d'expertise prévu au L.2322-5.



Solidaires Informatique présent chez UNISYS !

Présents au protocole électoral, un représentant Solidaires Informatique appelle les salarié-es d'UNISYS, à s'informer et à se défendre face aux décisions de l'entreprise. Cette tâche est difficile à mener, les salarié-es qui nous ont contactés auront besoin de tout notre soutien. Pour eux-elles, à n'importe quelle moment la direction peut choisir de faire des efforts nouveaux, pour soit conserver un client, soit dans le but d'augmenter leurs profits et ainsi respecter leurs objectifs imposés par la maison mère tout cela dans le but qu'une petite poignée de personnes qui siègent au conseil d'administration puissent conserver leur train de vie.

Les NAO n'ont rien donné une fois de plus les salaires sont gelés, cerise sur le gâteau, on nous annonce une restructuration avec un nouveau gérant du groupe avec un salaire de 10 000 000\$ trouver l'erreur. Par contre ni la direction ni le groupe ne prend en compte le fait que nos factures au quotidien augmentent.

- Les salarié-es d'UNISYS revendiquent
- Le refus de toute discrimination salariale (A travail égal, salaire égal).
- Le réajustement des salaires (Revoir les écarts de salaire entre les mêmes échelons).
- Une organisation du travail plus protectrice du de la salarié-e (Modification suivant les envies du client) et des vraies fiches de postes.

LE 1ER TOUR DES ÉLECTIONS CE/DP EST PRÉVU LE 25 JUIN AVEC UN DÉPÔT DES CANDIDATURES LE 4 JUIN 2015. POUR TOUTE INFO contactitec@solidaires.org

Euro engineering tient en grande considération ses salariés... (un simple exemple)

Le 7 Mai, un DP Solidaires de euro engineering demande une réunion DP exceptionnelle du fait d'un cas urgent (une salariée que l'on avait muté à Marseille et que l'on "force" à revenir -avec son nouveau-né- en IdF). Le 11 Mai, la salariée voit la médecine du travail qui lui conseille d'aller voir son médecin traitant en attendant le retour de vacances du médecin du travail. La salariée est en arrêt depuis ce 11 Mai. Le 12 Mai la direction répond que la réunion exceptionnelle sera le 26 Mai (!) à 17h (alors que la réunion ordinaire est prévue le 26 Mai à 16h). Le 13 Mai, des DP, dont le DP initial, font un **Droit d'Alerte concernant la santé physique et mentale de la salariée**. Le 18 Mai la direction répond que la situation de la salariée ne porte nullement atteinte à sa santé physique et mentale (!) (donc pas de prise en compte du Droit d'Alerte!). Le 22 Mai la salariée est prolongée par son médecin jusqu'au 21 juin. Le 26 Mai a lieu la réunion DP où direction reste sur ses positions (dénier du problème). Elle prétend aussi qu'elle est dans le dialogue et que c'est la salariée qui refuse, qu'elle souhaite continuer avec la salariée en IdF (alors que les observateurs savent que la direction veut s'en débarrasser), qu'il n'y a aucun danger pour la santé de la salariée, etc... Voici où en sont les choses. On applaudit à cette sensibilité dans l'écoute, à ce sens des priorités. Enfin un bel exemple pour nos entreprises, prenez-en de la graine!

Nextiraone France

« COUP DE GRISOU »

Après son PSE en 2014 de 400 licenciements (dont beaucoup d'élu-es **Solidaires Informatique** et CGT), le groupe a vendu sa filiale d'Italie à une entreprise Italienne début mai 2015. Cette vente a rendu caduque l'accord de rachat simultané de nextiraone France et Italie. **Dimension Data a décidé de ne plus acquérir Nextiraone France... Solidaires Informatique** est très inquiet sur l'avenir des salariés. Si une autre entreprise décide de reprendre nextiraone France, n'allons-nous pas subir un autre PSE ???

Affaire à suivre ...

ET CASSE SOCIALE...

Après la mise en place d'un CE unique chez nextiraone France en 2010, la direction s'attaque au CHS-CT. La direction de nextiraone France a proposé aux élu-es du CE la suppression des 5 CHS-CT (20 membres) par un CHS-CT unique (12 membres).

Solidaires Informatique a voté contre ainsi que la CGT.

Malgré tout, les élu-es UNSA et CFDT ont voté pour et donc validé le principe du CHSCT unique.

Rien d'étonnant se sont déjà eux qui ont signé le PSE en 2014...

Solidaires Informatique ne compte pas en rester là et nous agirons pour maintenir les CHSCT au plus près des salarié-es.

CAP GEMINI Sogeti - Capital humain ou « Capital » : inhumain

Depuis deux décennies au moins, des **changements notables dans l'organisation du travail** dégradent les conditions de travail des salariés. Cette tendance de fond s'accompagne d'attaques régulières du Code du travail pour affaiblir l'esprit du travail collectif et renforcer l'individualisme et l'isolement. Les lois comme l'ANI (Accord National Interprofessionnel) ou la loi Macron en sont les exemples les plus récents. Comme beaucoup, vous pouvez percevoir dans votre travail au quotidien qu'un **malaise s'installe** et que l'ambiance du travail, la considération, le travail en équipe se détériorent. Certaines valeurs humaines ne pèsent plus face à l'omniprésence des tableaux de bord, des gains de productivité, de l'augmentation de la marge à tout prix... Pourquoi avons-nous cette impression que le « **travail bien fait** » et la **reconnaissance de notre travail sont devenus impossibles** ? Au sein du groupe Capgemini, Solidaires constate un double mouvement **pervers**, manœuvré en silence : déposséder le salarié de son travail, en faire un actionnaire forcé.

Déposséder le salarié de son travail

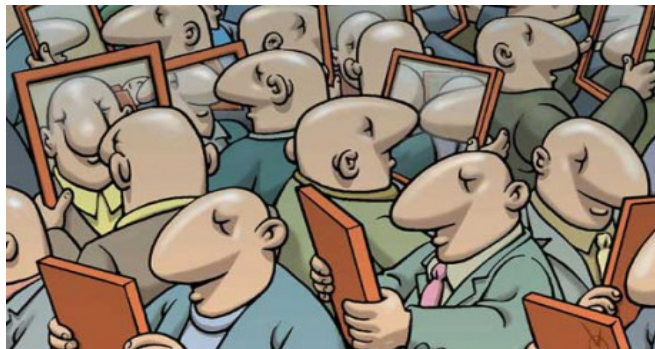
Nos valeurs sont issues d'une organisation du travail en voie d'extinction : le travail était mieux valorisé par la reconnaissance de l'effort ou de la performance, et les augmentations salariales étaient plus nombreuses. Le **partage d'un but et de valeurs communes** donnait sens au travail en équipe : satisfaction du client, travail de qualité, atteinte d'un objectif difficile, dépassement des conflits... **Chacun pouvait se valoriser** par la discussion, l'investissement personnel et la transmission de savoirs et de compétences. Cela était particulièrement le cas dans les services publics. Bien sûr ce tableau n'était pas toujours légion mais il semble bien que la **considération** de notre travail soit de plus en plus difficile à trouver. Pourquoi ? Le travail apparaît dorénavant **détaché du réel**, et dicté par des considérations sans rapport avec le bon sens : directives managériales incompréhensibles, ordres des clients toujours plus nombreux et urgents. Pris entre les deux, le salarié a du mal à s'approprier son travail, et à pouvoir se dire « j'ai fait du **bon boulot** aujourd'hui » ou « j'ai plaisir à travailler avec mes collègues ». La plupart des salariés se valorisent par leur travail, dans lequel ils passent l'essentiel de leur temps d'activité : dans la nouvelle donne, comment pouvons-nous continuer à nous valoriser, et éviter la souffrance psychologique, voire la dépression ?

Le salarié-actionnaire forcé

Le collectif disparaît et la reconnaissance du travail en équipe aussi. Cette volonté d'**individualisation** se propage à toute la politique RH : contrats de travail, salaires, formation... La communication d'entreprise influence ou manipule chaque salarié, en valorisant la cupidité, afin de le convaincre qu'il a tout intérêt à profiter au maximum du système individualisé, voire même à lui faire croire que **c'est sa seule possibilité**.

Le but sous-jacent est là : **faire perdre l'idée du collectif au profit de l'individuel**, en donnant l'illusion d'un « vivre ensemble » là où nous sommes en fait « isolés ensemble » ! L'individualisme a ainsi pour effet d'**isoler**, dans une solitude souvent invisible, et d'empêcher de penser sa propre situation personnelle.

Côtés salaires l'individualisation fonctionne à bloc : seuls les « Key People » recherchés sur le marché du travail bénéficient d'augmentations. Pour les autres, la seule solution pour maintenir son niveau de vie est celle imposée aujourd'hui par la Direction Capgemini : « Votre travail est dicté par la finance : profitez-en au lieu de la combattre ». Après un long « lavage de cerveau » médiatique, vous finirez sans doute par « **aimer votre bureau** »...



Capital inhumain ... surtout pour les petits salaires

La volonté de la direction de Sogeti est claire : valoriser exclusivement la finance internationale : le royaume de la perversion et de la toute-puissance, un système mafieux qui passe par-dessus les Etats (Enron, Lehman Brothers, Goldman Sachs, Clearstream, Barclays, HSBC...). Sogeti renonce aux augmentations de salaires, et en compensation l'entreprise incite ou force les salariés à devenir **actionnaires**. Elle encourage de façon très insistante avec le plan d'actionnariat salarié "ESOP", et elle force avec l'attribution obligatoire d'actions en juillet dernier. Cette **manœuvre** est d'autant plus perverse qu'ESOP est (ou apparaît) très juteux et permet de multiplier plusieurs fois sa mise en quelques années, une performance financière qui dépasse les placements financiers du grand public. Ne soyons pas dupes : **être séduit** et souscrire à ESOP, c'est comme être séduit puis maltraité par une belle garce, ou un beau salaud. Mais aujourd'hui, qui a les capacités d'épargner via ESOP ? Les plus gros salaires évidemment.

On accentue donc l'**inégalité de pouvoir d'achat** entre les bas et les gros salaires dans l'entreprise. Les petits salaires se retrouvent donc culpabilisés et totalement exclus de cette fausse politique salariale.

Le plus indécent, c'est que cette nouvelle donne est imposée par **touches successives**, en silence, dans un non-dit dévastateur. Elle n'est pas assumée par le patronat qui, au contraire, prône dans ses communications des valeurs et une **éthique d'entreprise** angélique comme « l'honnêteté », « la solidarité », « la confiance ». Ceci est fait sans complexes, avec un cynisme difficilement acceptable pour ceux qui subissent au quotidien la détérioration du dialogue avec leurs managers...

POUR CHACUN D'ENTRE NOUS, IL APPARAÎT NÉCESSAIRE DE S'INTERROGER. QU'EST-CE QUI EST LE PLUS IMPORTANT ? LA VALEUR DU TRAVAIL OU LA VALEUR DU TITRE EN BOURSE... QUE VOULONS-NOUS METTRE AU CŒUR DE NOTRE EMPLOI : UN MÉTIER SATISFAISANT OU LE CAPITAL QUI RAPPORTE ? C'EST TOUT L'ENJEU DE NOTRE AVENIR COLLECTIF.

