



Dénonciation d'accords d'entreprise à Stéria Un coup d'avance ?

Stéria prépare déjà l'accord compétitivité et trouve sûrement que les salarié-es de Stéria ont trop d'avantages. Elle s'apprêtait en Décembre 2012 à dénoncer les 3 accords les plus importants de l'entreprise :

- Accord sur la réduction du temps de travail (ARTT – 35h) (2000)
- Accord sur les astreintes, (2005)
- Accord sur le travail posté, (2007)

Raison invoquée par Stéria : Ces accords ne nous permettent pas d'être compétitifs.

Il avait échappé aux salarié-es que Stéria avait un besoin impérieux de dénoncer ces accords qui ne lui coûtent au plus que quelques dizaines de milliers d'euros, soit bien peu face au plus de 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires. Mais il n'y a pas de petits gains pour Stéria et le futur accord compétitivité donne des ailes...

Arrêtons les cadeaux au patronat !

MEDEF, CFTD, CFTC et CGC ont validé début 2013 un accord aux conséquences très négatives pour les salarié-es. Le gouvernement affiche son soutien à ces nouveaux gains pour les employeurs. La partie n'est pas jouée. Le texte n'est pas applicable en l'état, il doit être transposé en projet de loi, débattu et voté au Parlement. Il reste donc quelques semaines pour que nous nous opposions avec vigueur à cette casse du Code du travail. Les sections syndicales de Solidaires Informatique & ITEC vont agir dans ce sens.

Les principales dispositions du texte dit de « maintien dans l'emploi » (ex « compétitivité-emploi » sarkozyste) permettent à l'employeur, sous condition d'accord syndical et « en cas de difficulté dans l'entreprise » d'imposer, pendant 2 ans, des baisses de salaires et des augmentations du temps de travail sans que le refus de salarié-es impose la mise en place des garanties liées au licenciement économique ! Un accord syndical de « mobilité interne » permettrait aussi aux employeurs d'être dispensés de « plan social » s'ils proposent un reclassement ... pour lequel aucune limite n'est fixée : distance, type de poste... En cas de refus de la mobilité forcée, ce sera le licenciement « pour motif personnel ». Pour sécuriser l'affaire, les possibilités de recours judiciaires seraient remaniées. Il serait prévu aussi un dangereux gadget dit « période de mobilité volontaire ». Il concernerait les entreprises à effectif ≥ 300 . Présentée comme une facilité au salarié qui souhaite tester un nouvel emploi, cette « mobilité volontaire » pourrait surtout servir à supprimer des emplois en pressant les salarié-es concernés à trouver un reclassement externe. Et ces quelques dispositions ne sont pas exhaustives du texte signé... On cherche les contreparties à de telles modifications du droit social. Les promoteurs de l'accord parlent beaucoup de la taxation des CDD, mais cette sur-cotisation des CDD de moins de 3 mois ne concerne que les CDD pour « surcroît exceptionnel d'activité ». Elle va coûter 110 millions. Le patronat obtient lui dans cet accord une contrepartie de ... 155 millions, à travers une nouvelle exonération de cotisations sociales (durant 3 mois pour chaque jeune de moins de 26 ans embauché en CDI). La complémentaire santé reste un trompe l'œil. L'obligation ne serait effective qu'en janvier 2016, les employeurs choisiront les organismes prestataires sur un panier de soins minimum.

Arrêtons ensemble ces reculs en matière de droit social et imposons à ce gouvernement de tenir compte de la réalité de l'emploi. Le patronat n'a pas besoin de ces cadeaux supplémentaires pour licencier !

SOGETI le CE stoppe un Plan Social déguisé

Courant septembre 2012, la Direction de SOGETI France annonce en CE extraordinaire son projet de cession à la société ALTECA d'une partie des activités de développement applicatif. Cette cession d'actifs concernerait 228 salariés sur un total de plus de 6000 et impacterait les sites de Lille, Aix-en-Provence, Montpellier, Sophia-Antipolis, ainsi que des salariés en Ile-de-France. La Direction jure ses grands dieux que la mise en œuvre de ce projet ne prévoit aucune suppression de poste. « *Les contrats de travail se poursuivront de plein droit et les salariés concernés conserveront l'intégralité de leurs avantages acquis...* ». La Direction justifie le projet par le souhait d'ALTECA à vouloir se développer sur de nouveaux secteurs économiques et géographiques et par sa volonté d'implantation dans les villes concernées. Mais les éléments fournis au CE montrent très rapidement que la mariée n'est pas si belle.

ALTECA, avec seulement 338 salariés, n'a pas les moyens, ni la structure pour accueillir 228 salariés et leur fournir du travail. L'avenir qui leur est promis à court terme, c'est PÔLE EMPLOI...

Dès novembre, le CE sous l'impulsion des syndicats (SUD/SOLIDAIRES Informatique a 2 élus) porte l'affaire en justice, devant le TGI de Nanterre, pour qu'elle soit requalifiée en PSE se traduisant par la suppression de 228 emplois pour motif économique. Par son jugement du 31 janvier 2013 le Tribunal a donné pleinement raison au Comité d'Entreprise de SOGETI France et a condamné SOGETI à verser 4000 € au CE. Sentant le vent tourner, la Direction avait annoncé plusieurs semaines plus tôt l'abandon du projet. On peut lui reconnaître aujourd'hui le caractère tout à fait innovant de ce nouveau type de Plan Social.

Face à l'inventivité dont la Direction de SOGETI a su faire preuve, les salariés restent plus que jamais vigilants pour les mois à venir.

Pour dégraisser
les emplois...



ON N'A PAS TROUVÉ MIEUX

Objet : Grève à durée indéterminée

Lettre recommandée d'un employeur d'une SSII à un des salariés grévistes

« Monsieur,

Vous nous avez fait part par email que vous étiez en grève pour une durée indéterminée à partir du 14 novembre à 9 heures. (...) Nous regrettons que vous n'ayez pas cru bon de nous contacter de vives voix avant et que vous ayez refusé de répondre à nos appels téléphoniques sur votre portable professionnel, faisant preuve de tout refus de dialogue de votre part. Vous nous avez indiqué vouloir revendiquer pour tous les salariés, ce qui est plutôt surprenant, dans la mesure où vous n'avez pas discuté préalablement de vos revendications avec le délégué du personnel, ni avec vos collègues pour avoir leur avis et intentions.

En outre, nous nous interrogeons sur la licéité de celle-ci dans la mesure où vous n'avez jamais fait connaître ces revendications à la Direction préalablement. La grève peut s'expliquer en cas de refus de la Direction de prendre en compte de telles revendications, encore faut-il être informé.

Ces revendications auraient pu être émises lors de notre réunion générale, sachant que le compte rendu a été publié depuis sur le tableau d'affichage de l'entreprise, ni d'ailleurs aux précédentes réunions.

En l'état, votre comportement cause un grave préjudice à notre société, dans la mesure que vous étiez sur la réalisation des programmes suivants : (*liste des travaux confiés au service en grève*).

Vous revendiquez une augmentation de salaire de 10 % pour tous les salariés. La société subit la crise économique comme d'autres entreprises et ne peut actuellement envisager de procéder à une nouvelle augmentation, sachant qu'elle ne pourra être envisagée qu'après l'établissement des comptes annuels prévisionnels (...).

En conséquence, nous vous demandons de cesser votre grève et de reprendre votre travail immédiatement. La Direction est à votre disposition, pour fixer un rendez-vous afin de trouver une solution à vos prétentions.

Sachez que nous regrettons votre comportement qui porte atteinte à l'image de notre société, pour des revendications très contestables au regard du préjudice causé à la société.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées. »

Rappel

Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. Tout-e salarié-e, syndiqué-e ou non, en a le droit.

La grève est une cessation « collective » et « concertée » du travail. Collective veut dire qu'il faut au moins être deux, mais, tout salarié peut s'associer à un mouvement de grève national, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le salarié est seul à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise. Aucun employeur ne peut empêcher un-e salarié-e de faire grève, aucun employeur ne peut sanctionner un-e salarié-e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts !

Dans le secteur privé, il n'y a aucune obligation légale de prévenir votre employeur du fait de faire grève.



*Apple est plus
aujourd'hui
associée au
dumping social
et au capitalisme
pur et dur qu'à
l'image baba cool des
origines...*

Dans le monde, le nom d'Apple est maintenant associé au géant taïwanais Foxconn, premier fournisseur mondial d'électronique et premier employeur privé en Chine. 350 000 ouvriers y fabriquent jour et nuit les imprimantes et les cartouches Hewlett-Packard, les ordinateurs Dell ou Acer, les liseuses Kindle d'Amazon, la PlayStation de Sony et tous les produits de la gamme Apple. L'immense majorité du personnel de Foxconn occupe des dortoirs privés construits à la va-vite dans un décor digne de Blade Runner. Foxconn-Apple est célèbre pour ses conditions de travail et de vie qui ont engendré suicides et révoltes. Pour arrêter cette mauvaise pub Apple avait rejoint et financé la Fair Labour Association (FLA) qui devait mener une enquête sur les conditions de travail chez Foxconn... Une enquête pour ne rien faire. Aujourd'hui, la presse libérale en fait beaucoup sur les premières élections syndicales (libres?) chez Foxconn! Apple, emploie aussi quelque 1.000 salariés en France au sein de 13 magasins.

En France, en 2012, Sud Apple (section de SUD Commerce) lançait une grève le jour de lancement de l'iPhone 5... Les salarié-es réclament juste le versement d'un 13ème mois et la mise en place d'une grille des salaires. Ils revendiquent l'instauration d'un temps de pause, l'installation de fontaines à eau et une climatisation et des sanitaires dignes de ce nom !

En Février 2013 Apple sera jugé au Prud'hommes pour infraction à la législation sur le travail de nuit dans son Apple store de la place de l'Opéra ! Selon la loi, le travail de nuit est en principe exceptionnel et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Depuis l'ouverture de ses boutiques en France, la société viole la législation en vigueur impose à ses salariées de travailler après 21h00 sans y être autorisé, ceci a pour conséquence des effets négatifs sur la santé des salarié-es. Plus encore la direction refuse comme le CHSCT l'y enjoint l'aménagement de poste de jour pour les salariées ne souhaitant pas travailler après 21h00, elle ne met pas non plus en place des mesures spécifiques de protections se cachant derrière le statut de travailleur de nuit qui n'est pas applicable dans l'entreprise.

Apple, la régression sociale jusqu'au trognon ?

Florilège des mauvais coups à GFI, jusqu'à quand ?

- Les tentatives de licenciement pour des motifs bidons!
 - Les frais de déplacement insuffisants ou non payés.
 - Des indemnités d'astreinte ou de travail de nuit ou de week-end insuffisantes ou non payées.
 - Des demandes de formation sans réponse pendant des mois ... voire des années.
 - Des demandes d'augmentation sans réponse pendant des mois... voire des années.
 - Des salarié-es en inter-contrat qu'on fait venir à l'agence alors qu'il n'ont rien à faire, seulement pour les user psychologiquement.
 - Des managers qui font de la discrimination sexiste non seulement passive (« je ne pense qu'aux hommes quand j'ai un travail intéressant ou des formations à proposer ») mais active (« je ne pense qu'aux femmes quand j'ai un travail sous-qualifié à faire faire à mes ingénieurs en inter-contrat »).
 - L'absence de suivi médical pour certaines entités, et en même temps le développement du travail de nuit (qui est reconnu comme pathogène par les instances médicales).
- Et pendant ce temps :
- Une nouvelle augmentation de notre PDG.
 - Une nouvelle distribution de dividendes.
 - Une nouvelle distribution de milliers d'actions gratuites à quelques dizaines de cadres dirigeants.

AFD TECHNOLOGIES : quand la direction organise le dialogue social !

Après avoir organisé en 2011 la séquestration des membres du comité d'entreprise par des managers, rien n'a vraiment changé depuis. Si ce n'est la « *nouvelle vague* » de pression parfaitement injustifiée et injustifiable contre la CGT. La représentante syndicale CGT au comité d'entreprise, et la déléguée syndicale CGT, par ailleurs élue à ce même comité d'entreprise, sont aujourd'hui sous le coup de mise à pied et/ou de demande de licenciement. Cette situation fait suite à un acharnement peu commun.

Il semble bien que le seul objectif est de se débarrasser d'un syndicat qui gêne pour ne garder que la CFE-CGC. Solidaires Informatique apporte son soutien aux militant-es sanctionné-es et sera présent chez AFD Technologies dont les élections sont prévues courant 2013.

DEVOTEAM TMH racheté par Ericsson

Et les salariés ?

Devoteam, groupe qui emploie environ 5.000 salariés dans le monde, est entré en discussion avec Ericsson pour céder sa filiale Devoteam T&M Holding servant principalement le marché français. Cette activité représente 7% environ de son chiffre d'affaires et regroupe 400 salariés dans le conseil et l'intégration des systèmes d'information. C'est ce qui a été annoncé par Devoteam le 21 janvier 2013, un mois jour pour jour après qu'un avis négatif soit arraché au CE sur le projet de filialisation de Devoteam SA. La cession est loin d'être acquise tant que le volet juridique du bras de fer entre le CE et la direction continue. (Droit d'alerte, TGI...). Petite présentation d'une SSII (pas ?) comme les autres :

- Près de la moitié, des salariés ont perdu du pouvoir d'achat entre 2008 et 2011.
- Sur les 1000 salariés présents entre décembre 2008 et décembre 2011, seulement 25% ont connu une promotion.
- 22% des salariés n'ont eu aucune augmentation sur la période 2008 - 2011
- Absence d'évolution salariale à l'ancienneté et individualisation des salaires (discrimination ?) à l'embauche.
- En 2011 pour la 2e année consécutive le taux d'entrée et de sortie de la force commerciale de Devoteam est de 45%.
- La pression constante exercée sur la force de vente est transférée aux salariés en mission ou en intermission et se traduit par un grand nombre de ruptures conventionnelles dans le meilleur des cas.

Les élections professionnelles auront lieu prochainement mais sont bloquées du fait que la majorité des syndicats de DEVOTEAM souhaitent attendre la décision de l'inspecteur du travail sur les demandes de transfert des salariés représentants du personnel, et que ce transfert soit effectif avant de poursuivre les négociations. Solidaires Informatique est présent et constituera un liste chez Devoteam T&M.

<http://solidairesdevoteam.wordpress.com/>



Explosion des ruptures conventionnelles en 2012 !

Selon le site Mediapart, en décembre 2012 on constatait que 1.017.484 ruptures conventionnelles avait été homologuées depuis l'entrée en vigueur du dispositif. Chaque mois, la direction du travail avalise 25.000 ruptures ! La part des ruptures conventionnelles dans les sorties de l'emploi est passée de 7 % en 2009 à 13 % en 2011. D'après l'assurance-chômage, les ruptures conventionnelles représenteraient une fin de CDI sur 4 !

Comme avec ce qu'ils préparent dans le dispositif de « mobilité volontaire » prévue dans l'accord compétitivité, le Medef et la CFDT avait inscrit en 2008, la « rupture conventionnelle » dans le droit du travail. Les 2 dispositifs sont à rapprocher car ils se présentent comme « volontaires » et respectant les droits des parties. Sous des airs séduisants, la rupture conventionnelle du contrat de travail recèle pourtant bien des dérives et des abus. Dans de nombreux cas les salariés subissent des pressions pour accepter une rupture conventionnelle ou pour en être demandeur. La rupture conventionnelle aide, en fait, les entreprises à réduire leurs effectifs pour des raisons économiques. Utiliser la rupture conventionnelle à la place de licenciements économiques ou les plans de sauvegarde de l'emploi offre moins de protections au salarié – et notamment la possibilité de se retourner contre l'employeur, très limitée dans le cas de la rupture conventionnelle. Elle permet de transférer la responsabilité et les charges de l'employeur vers la collectivité (forme de démission avec assurance chômage) et de sécuriser à moindre coup un licenciement économique. Si fin 2009, IBM s'était fait épinglé (la direction du travail refusait ses demandes d'homologation de ruptures conventionnelles), en pratique, les entreprises sont peu inquiétées. Seules 3 % des ruptures conventionnelles sont refusées, et 6 % des ruptures ne passent pas le cap de l'homologation – essentiellement parce que les indemnités ont été mal calculées.

Cout, délais, « gré à gré » le Medef n'a que ces priorités !

Il faut imposer des droits collectifs protecteurs de l'emploi !