

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

**Bulletin N° 13 – Décembre 2013**

Sections syndicales chez ASTEK, AtoS, BT Services, Blizzard, CAP Gemini, Computacenter, Devoteam TM, Hardis, SOGETI, GFI, Ericsson IT Solution et services, Euro Eng, Nextiraone, SIS, UTI, STERIA, SOPRA  
L'Union Solidaires ITEC est soutenue par SUD Ptt, SUD Rail, SUD CATS, SUD Stéria, SUD GFI, SUD Commerce & Solidaires informatique

## Rendre les salarié-es flexibles et moins chers ?

Avec la nouvelle loi de sécurisation de l'emploi, à STERIA, le patronat se lâche...

STERIA veut mettre en place au pas de course un méga accord de substitution retoquant la plupart des accords collectifs de l'entreprise, la Direction de STERIA a donc ouvert des pseudo-négociations tous azimuts... Afin de réaliser 20 M€ d'économies structurelles annuelles pour atteindre 10% de croissance en 3 ans et une rentabilité supérieure à 7% dès 2015. Tant que les objectifs de business exigés par la Direction ne seront pas atteints, SUD a illico proposé de geler les parts variables des Directeurs 3.3 et que l'amplitude des salaires mensuels à STERIA soit dans la fourchette de 1 à 5 (env. 2,5 à 12,5 K€), contre aujourd'hui 1 à 20 (moins de 2 K€ à plus de 40 K€) en réévaluant les bas salaires. **Cette solution qui aurait fait une économie de plusieurs millions d'euros n'a pas été retenue !...** Cerise sur le gâteau, pour la Direction, **les économies doivent être effectuées sur le dos des salariés qui ne sont pas des cadres dirigeants.** Pour cela, elle se crée même une 4<sup>ème</sup> modalité afin de pas être concernée !... Du 19 au 21 novembre, il a aussi été présenté les prémices d'un projet d'augmentation du temps de travail ! Il s'agit de faire travailler les salariés entre 7 et 8 jours de plus par an pour le même salaire. Il est proposé un contrôle du temps de travail et une régularisation des heures supplémentaires toutes les 4 semaines, une augmentation du nombre de jours de travail par an, entre 7 et 8 jours suivant l'ancienneté en le faisant passer de 217 à 225 jours, ce qui équivaut à l'abandon des jours de RTT, une baisse de la rémunération des interventions planifiées payée 3 fois moins cher, une amplitude de la journée de 6h à 21h pouvant être étendue exceptionnellement à 6 jours par semaine au lieu de 5, rendant les salariés corvéables à merci.

SUD a obtenu, avec les autres OS, la nomination d'un expert pour l'analyse de la situation économique et comptable de STERIA SA. Avec 3 jours de négociation par semaine les syndicats ne peuvent consulter les salarié-es sur les propositions patronales... alors que derrière ces édifices conventionnels simili accord de compétitivité dit « de maintien dans l'emploi », il y a bien sûr la menace d'« un plan de départ d'effectifs » par la DRH.

Ces négociations sont la mise en application de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la sécurisation de l'emploi, signé **au niveau national** le 11 Janvier 2013 par la **CFDT**, la **CFTC**, la **CGC** et le **MEDEF** et intégré dans la loi en juin 2013.

**Il n'y a là pas de sécurisation de l'emploi, mais surtout la destruction des acquis et la sécurisation des droits du patron !...**



# Ruptures conventionnelles, interchantier dégradé, ATOS camoufle un PSE !

L'utilisation massive en 2012 de la rupture conventionnelle (RC) a permis à ATOS de ne pas licencier pour motif économique. Atos contourne ainsi la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et prive les salariés des garanties collectives qu'il offrirait. ATOS est dans un processus de réduction d'effectif (baisse de 13% en 3 ans). Sortir 200 salariés dans la branche Infogérance était l'un des objectifs de la direction en 2012. Pour y arriver, Atos a utilisé massivement la rupture conventionnelle. 109 RC l'année dernière, dont 10 pour les mois de juin et de novembre (progression de 53% sur 2 ans). En 2013, 70 RC à fin septembre dont 15 en juin et 13 en juillet. Ces RC touchent particulièrement les plus de 55 ans. Le droit précise que «...lorsque le projet de licenciement concerne 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. »

Le cabinet d'expertise du CE dans son rapport ne s'y trompe pas. En octobre 2013, il dénonce l'accélération des RC, la dégradation des conditions de travail dans un contexte d'augmentation du chiffres d'affaires. En effet, même si le résultat 2012 est en négatif dans Infogérance, le motif économique, s'il est utilisé, devra s'apprécier au regard du secteur d'activité d'un groupe qui se porte bien et qui a augmenté sa marge opérationnelle de 36.5% ! Sud ATOS ne condamne pas l'utilisation des RC par les salariés. Elle peut être utile lorsque ceux-ci se retrouvent dans une impasse professionnelle, qu'ils n'ont pas de reconnaissance de leur hiérarchie, pas d'augmentation de salaire, pas de formation ou bien un litige en cours. Cependant, il est clair que la négociation de l'indemnité du RC de gré à gré avec l'employeur n'est pas favorable au salarié. Le rapport de force est du côté de l'employeur notamment pour les employés qui n'ont pas la possibilité de s'offrir les services d'un avocat. De meilleures conditions pourraient être négociées collectivement dans le cadre d'un PSE.

L'utilisation abusive de l'article 8 de la convention Syntec fait aussi partie de ces ruses qu'Atos utilise pour contourner les règles du licenciement. L'utilisation de cet article doit être justifiée par des difficultés économiques. Pour Atos les « circonstances particulières » sont le nombre important d'inter-contrat. Non valable ! En effet, dans une SSII l'inter-chantier est une variable récurrente. ATOS utilise cet article afin de **forcer les salariés à accepter des missions en dessous de leurs compétences professionnelles, les forcer à la mobilité ou à terme les pousser vers la sortie.** Accompagnée de pressions morales sur les salariés, comme par exemple, la menace sur les refus

successifs de missions, de mails pendant les arrêts maladie ou les congés, des propositions de mission le vendredi soir à 17h pour démarrer le lundi, un petit saupoudrage de proposition de mobilité à Orléans ou à Lille et le tour est joué. Les salariés, souvent isolés, ont peur. Ils donnent leur accord. Dans les services impactés par l'offshore, à terme les salariés se retrouvent sans activité, leur métier étant réattribué à la Pologne ou au Maroc. Ici, l'entreprise ne remplit pas ses obligations en termes de GPEC et de reclassement car plutôt que de gérer en amont les emplois à risque, elle met le salarié en inter-chantier lorsqu'un poste est supprimé. Une fois en inter-chantier, le salarié est conditionné pour accepter une RC ou des missions sous qualifiées.

**SUD ATOS condamne ces techniques de suppressions d'effectifs (RC, Réorganisations incessantes, Lean management, mobilité, offshore, article 8 de la SYNTEC, initiative « rebondir ») qu'utilise ATOS pour contourner le droit du travail car elles privent les salariés de meilleures garanties. Ces techniques participent à la dégradation générale des conditions de travail et menacent la santé et la sécurité des salariés. L'employeur engage donc sa responsabilité.**



## Solidaires Informatique chez COMPUTACENTER !

Un nouveau syndicat arrive chez COMPUTACENTER entreprise de distribution de matériel et de services informatiques sous convention SYNTEC basée à Roissy avec des agences en province. 2000 personnes y travaillent et comme le dit un des fondateurs « Insatisfait des syndicats présents dans l'entreprise, nous espérons donner une autre alternative aux licenciés qui comme nous on été déçu par les différents syndicats de l'entreprise. A l'heure où tout est à la récession nous souhaitons défendre les salarié(e)s de Computacenter France au mieux de leurs intérêts. ». Se battre pour l'amélioration des conditions de travail et la révision des activités sociales les membres de plusieurs syndicats et d'une liste de candidats libres se jettent dans l'action syndicale. **Nous souhaitons à cete nouvelle section plein de victoires sur leurs revendications.**

## ASTREINTES

### Faire respecter ses droits à GFI

Le droit sur les astreintes fixe quelques règles que l'employeur doit appliquer et comme souvent avec l'insistance des représentants du personnel. SUD GFI en a fait l'expérience...

#### Les astreintes sous conditions

« En l'absence d'accord collectif, l'astreinte si elle ne figure pas dans le contrat de travail ne peut s'imposer aux salariés puisqu'il s'agit alors d'une modification du contrat de travail » (Cass. Soc. 22/10/08, n°07-43.435).

Après plusieurs mois de questions lors des réunions DP, la direction aura fini par répondre qu'en l'absence des conditions citées les astreintes ne peuvent se faire que sur la base du volontariat.

#### Les astreintes sous surveillance

Alertés par une proposition d'ordre de mission demandant de faire des astreintes le week-end, SUD GFI s'est inquiété de l'organisation mise en place et a souhaité vérifier que celle-ci permettait le respect des périodes de repos légalement obligatoires (repos quotidien de 11 heures consécutives \* et repos hebdomadaire de 35 heures consécutives \*\*).

Interrogée lors d'une réunion, la direction a dans un premier temps refusé de fournir les moyens de contrôle (relevés d'heures et d'astreintes, planning, ...) pourtant prévus par la loi (art L3171-2 du code du travail). C'est finalement sous la pression de l'inspection du travail, que nous avons alerté, que GFI nous remettra les documents réclamés. L'analyse est en cours, des récupérations sont à prévoir, il faudra aussi réorganiser les plannings, modifier les ordres de mission, ...

\* par exemple : en cas d'intervention de 2h à 3h du matin, le respect des 11 h de repos quotidien interdit de reprendre le travail avant 14h.

\*\* Toutes périodes de 7 jours doit obligatoirement comprendre une durée de repos de 35 h consécutives.

#### Les astreintes sous contrôle

Alertés par un salarié exténué qui nous demandait conseil afin de rompre son contrat de travail, des représentants SUD GFI prennent connaissance d'un système d'astreintes qui ne permet ni le respect du repos quotidien, ni le respect du repos hebdomadaire, ni le respect de la législation sur la durée maximale du temps de travail. Ce système, en place depuis plusieurs années, oblige de plus les salariés en équipe réduite à des rotations courtes et à des interventions longues, fréquentes et fatigantes.

SUD GFI est intervenu auprès de la Direction afin de trouver des solutions qui après de long mois sont en passe d'aboutir :

- réorganisation des astreintes sur 6 jours au lieu de 7 permettant de respecter le repos hebdomadaire
- instructions claires concernant le repos quotidien, c'est-à-dire reprise du travail 11 heures après la fin de la dernière intervention
- renfort de l'équipe afin de réduire le nombre d'astreintes
- régularisation des repos non pris depuis 3 ans.

**SUD GFI veut veiller à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des salariés-es.**

## 9,35% La représentativité à un cheveu chez NEXTIRAONE !

Elections CE/DP chez Nextiraone en octobre 2013 (environ 2000 salarié-es en France). Solidaires Informatique est bien implanté dans l'ex-établissement Sud Est et malgré une intense campagne sur les autres établissements rate de peu la représentativité nationale (10%) aux élections du CE national. Cette barre des 10% conditionne nombre de moyens syndicaux et participation aux négociations dans l'entreprise. Les résultats CGT 32,6 % UNSA 29,2 % CFTD 24,1 % Solidaires Informatique 9,35% CGC 4,72%



## Une embellie pour les salarié-es d'EURO ENGINEERING ?

Chez Euro engineering, SSII appartenant au groupe Adecco, Solidaires Informatique a entrepris des actions judiciaires concernant les traitements salariaux dans l'entreprise. Constatant que les revenus ne sont pas à la hauteur (dans l'absolu, ou dans la branche), constatant aussi les infractions législatives et conventionnelles, les actions portent sur :

- la non compensation des temps de trajets supplémentaire (L3121-4)
- l'attribution des indemnités kilométriques non conforme à notre accord d'entreprise
- l'inégalité de traitement des augmentations annuelles
- l'obstruction aux courriers syndicaux vers les salariés,
- la compensation des temps de trajet IRP,

C'est après les refus répétés de la Direction de toute inflexion, que Solidaires Informatique a mis en oeuvre cette action juridique en référé. Le Tribunal a refusé nombre de ces réclamations en considérant qu'elles outrepassaient ses pouvoirs de juge des référés. Seul l'obstruction aux courriers syndicaux a été véritablement condamnée. Le progrès a été donc faible. Le représentant Solidaires a par contre aussi une procédure personnelle « au fond » en cours, et nombre de ces réclamations le concernent. Ces points vont ainsi pouvoir être jugés « au fond » à travers cette 2ème procédure. Cela va potentiellement amener des améliorations sensibles dans l'entreprise suite au jugement qui sera rendu. En arrière plan judiciaire, des résultats 2013 positifs pour cette société et des NAO qui commencent avec des syndicats unis et déterminés. **Pour les salarié-es, il y a là une opportunité d'amélioration de la situation !**

# Classer et virer (« rank and yank ») !

En 2012, Yahoo met en place un système d'évaluation de son personnel qui consiste à situer les salariés sur une courbe en forme de cloche selon qu'ils ont réalisé ou non leurs objectifs annuels et trimestriels. Les employés «sous performants» - à savoir ceux qui ont «raté» ou «raté occasionnellement» leurs objectifs «au moins deux fois sur les cinq derniers trimestres évalués»- sont tout simplement licenciés. C'est plus de 600 personnes qui auraient ainsi été licenciés par Yahoo via ce système en 2013.

Les systèmes d'évaluation de ce type sont en vigueur dans une entreprise américaine sur cinq, ils utilisent des méthodes de classement avec quotas imposés (*forced ranking*). La méthode a été inventée par Jack Welch, président de General Electric (GE) de 1981 à 2001, il a un jour dessiné sur un coin de table une courbe de Gauss, qu'il a divisée en trois : la plage centrale représente les 70 % de cadres qui travaillent bien et sont importants pour GE (Vital 70), l'extrémité supérieure, les 20 % les meilleurs (Top 20) et l'extrémité inférieure les 10 % les moins bons (Bottom 10). Chaque dirigeant doit répartir ses cadres entre les trois groupes. Le classement est envoyé à la direction, qui « *en général, estime que les derniers (Bottom 10) n'ont pas leur place dans l'équipe* »... autrement dit, ils sont invités à aller tenter leur chance ailleurs. Les critiques du système l'appellent d'ailleurs « *rank and yank* » (classer et virer). En décimant ainsi ses troupes, le patron de GE estimait que « *les chances de réunir une équipe composée exclusivement d'éléments exceptionnels augmentent de façon remarquable* »

Chez Microsoft il existe depuis les années 2002, le *stack ranking*. Une fois ou deux par an, les encadrants se réunissent tous pour évaluer les subalternes, en les classant du meilleur au plus mauvais. Le *stack rank* de Microsoft a été mentionné dans la presse seulement en 2012, mais durant de nombreuses années il est resté secret. Il était présenté aux employés comme un système objectif d'évaluation des «compétences clés», dans lequel chaque personne était jugée isolément. IBM, HP, ATOS (voir Terminal n°8 – Nov 2012) possèdent des systèmes d'évaluation comparables.... L'affaire de l'évaluation des salarié-es par Yahoo met en lumière la persistance des systèmes illégaux d'évaluation des salariés dans les entreprises et particulièrement dans notre secteur. De nombreuses entreprises suite à l'action des syndicats ou les condamnations par les tribunaux ou des fuites dans la presse ont « officiellement » abandonné leurs systèmes. On en constate encore régulièrement la présence.

Rappelons que si elle n'est pas discriminatoire, la notation des salariés est autorisée, mais le système d'évaluation doit être exclusivement fondé sur des critères professionnels et objectifs, liés à l'atteinte de résultats mesurables. Tout système de notation qui masque une stratégie de harcèlement institutionnel ou un plan social, est clairement illégal.

Pour le « *forced ranking* » en mars 2013, la Cour de cassation s'est prononcée : « *un mode d'évaluation des salariés reposant sur la création de groupes affectés de quotas préétablis que les évaluateurs sont tenus de respecter est illicite* ». Les critères objectifs et leurs fonctions, les systèmes de classement doivent aussi être présentés pour consultation devant le comité d'entreprise et les CHSCT. Les DP doivent aussi questionner l'employeur sur l'utilisation de ces systèmes. Cela doit être l'occasion pour nous de connaître et d'informer les salariés sur tous les détails de ces systèmes, de vérifier leurs caractères nécessaires et objectifs, de s'assurer de l'absence de caractère pathogène du système.



## Bastion 4G à Alcatel

En novembre, les salariés d'Alcatel ont transformé leur usine d'Orvault près de Nantes en "bastion 4G". Le site emploie 483 personnes et doit fermer dans le cadre du plan « shift » d'Alcatel qui prévoit au total 900 licenciements en France. Les salariés en colère sont donc "entrer en résistance". Alcatel-Lucent a annoncé début octobre la suppression de 10 000 postes dans le monde. En France, l'entreprise veut « recentrer » ses activités sur Villarceaux (Essonne) et de Lannion (Côtes-d'Armor). La direction a indiqué qu'aux 900 postes supprimés s'ajouteraient les redéploiements internes et externes (cessions de sites, mobilités internes) de 900 autres postes. Alcatel-Lucent emploie 72 000 salariés dans le monde, dont plus de 8 000 en France. Le 19 novembre une manifestation nationale massive est organisée à Orléans. La direction ne modifie pas ses projets et les négociations de la conférence sociale qu'elle a organisé sont dans l'impasse. La CFDT a quitté la table des négociations. « *Notre activité a baissé. Je ne peux pas garder des structures hypertrophiées* » osait dire Michel Combes, directeur général d'Alcatel-Lucent fraîchement nommé (ancien Directeur financier de France Télécom Orange DG d'Alcatel depuis 6 mois). L'intersyndicale en appelle au gouvernement.

**La mobilisation continue**