



Elections CE/DP à GFI

*SUD Groupe GFI avait fait des listes d'union avec la CGT pour les élections des CE de l'UES GFI de juin 2011 (la CGT avait fait des listes avec nous dans certains CE il y a 10 ans pour nous aider à obtenir notre représentativité). Au premier tour les listes sont arrivées largement en tête avec **41,2%** en moyenne au niveau UES national, soit **30,1%** pour SUD GFI et **11,1%** pour la CGT. SUD GFI peut donc signer des accords d'entreprise tout seul, et reste le 1^{er} syndicat du groupe, le seul qui soit représentatif dans TOUS les 10 établissements de l'UES, et est bien parti pour garder la majorité au CCE à l'issu du second tour.*

à ATOS Origin

Le 1^{er} tour des élections professionnelles chez Atos Origin Infogérance a eu lieu le 23 mai 2011. Le taux de participation global a été de 35,56%.

*SUD réalise **15,73%** derrière SPECIS UNSA (24,33%), CFDT (20,72%), CGT (19,72%) et devant la CFE/CGC (15,03%). Les autres OS ne sont pas représentatives : FO (3,99%), CFTC (2,33%) et Alliance Sociale (1,38%).*

Une exigence sociale Augmentation générale des salaires !

Les salarié-es sont confrontées à un problème de pouvoir d'achat. Il s'exprime par l'augmentation continue des « dépenses contraintes » (le logement, la santé, les transports...). Depuis des années, les secteurs Informatique et Télécoms sont confrontés à une individualisation et une variabilisation extrême des salaires et primes... Les dogmes libéraux y ont fait des ravages en refusant toute augmentation collective et en mettant une majorité des salarié-es en concurrence. Ces dispositifs ont creusé des situations d'inégalités fortes (hommes-femmes, salariées non augmentées depuis des années), ils ont gravement détruit les collectifs de travail pour faire de chaque salarié-e une « Business Unit ». Sans changer de cap, quelques entreprises du secteur infléchissent légèrement ces politiques au vue du bilan catastrophique des déstabilisations et inégalités engendrées (voir tableau page suivante). D'autres s'arc-boutent comme IBM. Dans les grands groupes, participation, intéressement et autre distribution bonus se généralisent dans un contexte de nette remontée des résultats. Plus les systèmes de protection sociales se délitent (sécu, retraites...) plus les employeurs abondent aussi les sommes transférées sur les plans d'épargne d'entreprise. À défaut, certains DRH recourent à l'artifice du « supplément d'intéressement » via des accords ad hoc. Ces modes de répartition continuent à creuser les inégalités entre les salarié-es des grandes entreprises et ceux des PME.

Les gouvernements bricolent des réponses improvisées depuis des années, à des fins électoralistes, sous forme de revente de la participation ou aujourd'hui indécence oblige, de primes indexée sur l'accroissement des dividendes versés aux actionnaires des entreprises de plus de 50 salariés.

Cette présentation actuelle de la redistribution des bénéfices vise à esquiver la question centrale de la distribution des richesses et du partage de la valeur ajoutée et à lier une partie croissante de la rémunération aux performances financières de l'entreprise... Pour L'union Solidaires ITEC, il faut privilégier les salaires qui sont la rémunération normale du travail et des qualifications. L'augmentation substantielle des salaires reste la seule garantie de pérennité du revenu. Solidaires revendique une augmentation du salaire mensuel en montant pour tous-tes de 300 €. Ce chiffre, variant suivant les contextes et les entreprises, reste une revendication tout à fait réaliste quand on regarde les profits réalisés et les modes de rémunérations pratiqués.

🍏 Lean Management : Une direction très décomplexée face à des syndicats bien embarrassés...

Le LEAN est en place, chez Atos Origin Infogérance, depuis la mi-2009, il a fait beaucoup de dégâts parmi les salariés de la production avec des fermetures de service, de nouvelles organisations, des suppressions de poste. Nous, SUD, disons que c'est ceux qui en parlent le plus qui en font le moins. Car, pendant 18 mois aucun syndicat n'en parlait, le LEAN faisait pourtant des dégâts, le syndicat majoritaire en représentants du personnel chez Infogérance niait même le fait de modification réelles des conditions de travail suite au LEAN. D'ailleurs pour le cabinet d'expertise Sextant «Le déploiement du Lean Management est vu comme la solution permettant de conserver les gains de productivité qu'il occasionne qui se mesurent à la réduction des ressources pour faire la même activité. Le LEAN se traduit par une suppression de postes « utiles » et une intensification du travail pour ceux qui le conservent. D'après nos estimations, l'impact du Lean chez Atos pourrait se traduire par une réduction des effectifs de l'ordre de 240 ETP (*) entre les vagues 2009 et 2010 ».

Seul le syndicat SUD - Solidaires Informatique demande le retrait définitif du Lean Management. Aucun autre syndicat ne s'y oppose réellement et durablement.

Les vagues de mises en place du LEAN se poursuivent avec leurs « dégâts collatéraux ».

Le principe de la lean production (littéralement "production sans gras") - zéro stock, zéro délai, qualité totale, implication des salariés dans l'amélioration de la productivité par la réduction drastique des coûts - a des ratés dans le moteur. Après Toyota, en tout cas, pour la qualité totale, c'est maintenant une évidence: ça ne fonctionne pas... Bien réelle, en revanche, est la dégradation des conditions de travail associée à ce mode d'organisation. Bien réelle aussi est la souffrance psychique liée à ce système de production. Il est temps de changer de modèle et d'engager un débat sur les contradictions entre la qualité pour ceux qui pensent l'organisation et la qualité pour ceux qui la font...

🍏 Demandes de sanctions par la CFDT à l'encontre du RSS SUD !

Le 17 mars, en séance plénière ordinaire de CE, le secrétaire du CE a interpellé la Direction pour se plaindre de pratiques perpétrées par certains membres du comité d'entreprise dont le RSS SUD. La CFDT reprochait, l'envoi de mail à connotation syndicale, vers plusieurs salarié-e-s at via la messagerie d'entreprise. Le secrétaire du CE trouve alors cette méthode inqualifiable.

Le résultat ne s'est pas fait attendre : le RSS SUD a été convoqué le 28 mars, par la direction, pour un entretien préalable à une sanction.: du fait d'une utilisation non valide de la messagerie d'entreprise en relation avec l'accord sur l'exercice du droit syndical. Les deux autres «accusés » de FO et UNSA n'ont été convoqués ni à un entretien ni même inquiétés d'une manière ou d'une autre.

Chez Atos Origin Infogérance : la CFDT co-dirige et ceux qui dérangent sont punis car pas « conciliants » ?



Une Union et un syndicat de Solidaires dans l'informatique !

- ◆ **Solidaires Informatique** est le syndicat national du secteur informatique de Solidaires. Il est constitué de sections géographiques ou d'entreprises. Ce syndicat a été créé en 2007.
- ◆ **Solidaires ITEC** (Informatique, télécommunications, électronique) c'est une Union de syndicat » à laquelle adhère **Solidaires informatique, SUD GFI, SUD Stéria, SUD Informatique et Commerce 31, SUD Rail, SUD PTT, SUD CAM**. Cette Union a vocation à développer Solidaires dans les secteurs informatiques et la sous-traitance des grandes entreprises (**France Télécom, SFR, SNCF, Poste, CA, Banques...**) et auprès d'adhérent-es isolé-es.

Entreprise	NAO 2011 Signataires	Augmentation générale	Augmentations individualisées	Autres mesures
UES CAP Gemini	Accord CFDT-CGC-FO	<u>Seulement pour les salarié-es à moins de 44 605 €/an</u> 2% rattrapage pour présent-es au 31/12/08. 650 € mini suivant EDP 1% pour embauché-es en 2009. Part variable intégrée au salaire	Salarié-es à plus de 44 605€ en augmentation individuelles non budgétées dans l'accord	Grille de salaires minimaux, supérieurs à ceux de la CC Syntec, pour les ETAM et les cadres positions 1.1 et 1.2.
ATOS Origin		1,5% pour les salarié-es à moins de 30 000 €	0,5 % pour les salarié-es à moins de 30 000 € 2 % pour les salarié-es à plus de 30 000 €	Revalorisation des salaires minima
STERIA	PV Désaccord	0,5%	1,5%	
SOPRA	Pas d'accord		2,4 % tout individuel	
VIZADA	CGT	Aucune	2 %	Prime de transport annuelle
AJILON	PV Désaccord	Aucune	1 %	Pas de différence entre les hommes et les femmes donc pas de budget.
France Télécom / Orange	Accord CFDT-SUD CFTC-FO	1,5% avec mini en montant non-cadres 1% avec mini en montant cadres	1% non cadres 1,5 % cadres	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mesures fonctionnaires ◆ Mesures individuelles 1% début de carrière. ◆ Réduction écart H/F : collectives en montant bas salaires ; individuelles 0,1% ◆ Promotion : avancement minimum de 3%
SFR	PV Désaccord	1,7 % pour les salarié-es à moins de 25 000 €	2,2% à plus de 25 000 €	
NEXTIRAONE	Non débuté Prévu 25 mai 2011			

SOPRA Group

🍏 Les actionnaires fêtent Noël en juin !

Non contents de toucher des dividendes d'un montant de 9,5 M€ au titre de l'exercice 2010, les actionnaires vont recevoir un superbe cadeau à l'occasion de **la cotation d'Axway** *:

Pour chaque action Sopra Group, une action Axway en cadeau. 3,92 euros par action pour payer l'impôt sur cette distribution, soit **50 million d'euros au total** ! Et au passage on annule la dette d'Axway envers Sopra...

Et les salariés ?

A la demande de SUD Sopra d'accorder une prime exceptionnelle de 2 000 euros aux salariés, la direction a répondu sans sourciller que cela pourrait « faire couler » Sopra ! Pourtant cela ne représenterait que le tiers du cadeau fait aux actionnaires pour payer leurs impôts...

De, qui se moque-ton ?

Encore une fois, les actionnaires ont décidé de garder tout le magot !



(*Axway Software est un éditeur de logiciels de gestion des réseaux d'interactions professionnels, filiale à 100% de Sopra Group)



GFI

🍏 Médecine du travail : La pitoyable affaire de Caen...

GFI crée une agence à Caen: bonne nouvelle. Des salariés y sont embauchés pour y travailler: normal. Ils doivent passer leur visite médicale d'embauche... à Rennes. Pourquoi ? Parce qu'en fait _l'agence de Caen est fictive_, les salariés sont rattachés à Rennes. Tant qu'ils travaillent à Caen ce n'est pas grave, mais le jour où faute de boulot à Caen on les enverra bosser à Rennes, ils découvriront que _GFI ne leur remboursera pas leurs frais de de déplacement_ et ils auront de gros problèmes ! Mais c'est pas un problème pour la direction donc pas de problème. /(1ère crapulerie)/

Ah si ! Problème ! Pour aller à la visite médicale il faut aller de Caen à Rennes et retour, bref ça prend une bonne demi-journée, voire une journée selon l'horaire de la visite. Et comme les services de médecins du travail manquent de moyens (médecins manquant dans certains centre) ils ne font plus d'échanges de créneaux de visite entre départements différents. Même problème pour les salariés de Lannion en mission à Brest, et vice-versa, et entre Renn

es et Lannion, etc. Facturation perdue ! Et ma prime d'objectif !! Insoutenable !!!

Alors là, un manager local a eu une brillante idée : « Y a qu'à dire aux salariés de ne pas aller à leur visite médicale et puis voilà. ». Ben tiens ! Et la loi ? /(2ème crapulerie)/

Combien sont-ils à ne pas avoir eu de visite médicale depuis plus de 2 ans ? *Plus grave : combien ont été embauchés sans visite médicale d'embauche ?* Personne ne le sait exactement ! GFI a dû payer des amendes pour des visites qui avaient été réservées et où les salariés ne sont pas allés _sur ordre de leur manager ou de leur commercial_ mais le manager s'en moque. GFI risque de payer d'autres amendes pour les salariés embauchés sans visite médicale mais le manager s'en moque. Et la santé des salariés ? Le manager n'y pense jamais. Mais il est malin, le manager, il a trouvé une solution ! Il l'a expliquée à une élue du CHSCT abasourdie par tant d'arrogance délinquante :

« Ils n'ont qu'à y aller le 25 décembre ! »

Le CHSCT ayant alerté la direction régionale, un manager nantais a envoyé un mail aux salariés pour les prévenir : s'ils ne vont pas à une visite médicale programmée ils commettent une faute ! Les victimes sont donc coupables ! Et GFI va les sanctionner pour ça ? *Et les petits chefs qui leur ont ordonné de ne pas y aller ? Aucun reproche !* Et les voilà qui en rajoutent devant les salariés, répétant qu'ils ont raison. Donc une journée de facturation c'est plus important que la loi ? Et la santé des salariés ? Ah les... Ah ça m'énerve trop, j'arrête avant que ce tract ne dégénère.