

## VIZADA, les salarié-es trinquent, les patrons se goinfrent !

Vendue en 2006 par France Telecom à APAX (Fonds de pension) dans le cadre d'un LMBO (*Leverage Management Buy Out*), la société d'exploitation et de commercialisation de télécommunications mobiles par satellites, Vizada, a de nouveau été revendue en juillet 2011 au Groupe EADS (branche service d'Astrium). Le fonds de pension APAX avait acheté FTMSC (France Telecom Mobile Satellites Communications) en 2006 pour 60 M€ puis fait l'acquisition d'opérateurs concurrents norvégien et américain en achetant en 2007 la branche satellites de Telenor (TSS) pour 520M€. Cette acquisition de concurrents, est suivie d'une réorganisation des services, d'un PSE en France et de la suppression d'un site opérationnel à Arcachon employant 50 salariés. Elle engendre aussi des pertes d'emploi un peu partout en Europe et dans le monde.

APAX et les directeurs associés à la holding réalisent donc en 2011, soit 5 ans après l'acquisition, une plus value très conséquente par cette revente pour un montant de 676M€ soit près de 100 Millions d'€ de plus en 5 ans sachant que des dividendes importants ont aussi été remontés chaque année par Vizada à la holding sur la même période ! Les vrais privilégiés de cette période (2006-2011) sont les dirigeants et les différents membres des comités directeurs qui ont pu acquérir des actions de l'entreprise et ont bénéficié des primes dites de *top management* pour atteinte des résultats opérationnels et financiers. Tenez vous bien, le montant de ces primes s'élève à un montant d'un an de salaire en plus des primes dites variables, de l'intéressement et de la participation.

Les salarié-es sont eux les laissés-es pour compte dans cette aventure avec de maigres augmentations de salaires (2% / an en moyenne) et des charges de travail très importantes pour une activité en permanente réorganisation.

En France l'effectif a diminué d'un tiers en 5 ans pour arriver à moins de 100 salariés, dans l'ensemble du groupe sur la même période, l'effectif a été réduit de presque moitié !

**SUD VIZADA dénonce et combat tous les jours ces orgies financières faites sur le dos des salarié-es et de l'emploi. SUD VIZADA a obtenu 85 % des voix aux élections CE/DP de 2010 !**

### Tous ensemble le 11 octobre !

*Les médias ne cessent de relater des propos des gouvernements sur la dette des États. Les premières mesures d'austérité en Grèce et en Espagne prévoient d'amputer les salaires. Les retraites sont repoussées de 65 ou 67 ans et des milliers d'emplois sont supprimés...*

*En France, le gouvernement prétend solliciter riches et pauvres pour redresser les budgets. Ces artifices n'ont pas fait long feu puisqu'une poignée de 'happy fews' (>500 000 € /an !) devraient contribuer pour 200 Millions d'€ quand les salarié-es devront apporter 1,2 Milliard d'€ via les sodas, les mutuelles, la CSG et les taxes diverses...*

*Nos gouvernements n'ont pas d'autre idée que de faire payer la dette des marchés financiers aux peuples qui n'en sont pas responsables !*

*Non, nous ne paierons pas LEUR dette et nous réclavons un autre partage des richesses pour NOTRE protection sociale, et la satisfaction des besoins des populations en matière d'emploi, d'éducation, de logement, d'accès aux soins !*

*Nous revendiquons des augmentations générales d'un montant uniforme de 300 euros tout de suite... parce que nous le valons bien! ... en tous cas plus que tous les « Bettencourt » du monde ! L'unité syndicale est indispensable pour démontrer notre force contre les voyous de la finance.*

**L'Union syndicale Solidaires ITEC appelle les salarié-es du secteur informatique et télécoms à ne pas baisser les bras et à s'inscrire dans la mobilisation intersyndicale du 11 octobre 2011 par la grève et/ou la manifestation.**





### L'encadrement du forfait jour par la Cour de Cassation

*La France était le seul pays dans lequel on pouvait imposer à un cadre de travailler autant d'heures que nécessaire pour la tâche à accomplir sans jamais lui payer d'heures supplémentaires. Le Comité européen des droits sociaux a déclaré la convention de forfait jour non conforme à la Charte sociale européenne. A contrario la Cour de Cassation a estimé le 29/6 que le système du forfait jours était valable et conforme au droit européen, mais en précisant que : « **Le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles** ». La convention de forfait en jours doit être prévue par un accord qui garantit « **le respect des durées maximales de travail et des repos journaliers et hebdomadaires** ». La Cour a jugé licite l'accord de la métallurgie du 28/07/98 sur l'organisation du travail, car il prévoit un contrôle du nombre de jours travaillés et un suivi de la charge de travail très précis (l'employeur doit produire un document de contrôle avec le comptage des jours travaillés et leur date, et un état précis des repos). L'accord qui prévoit le forfait en jours doit décrire des règles pour garantir que l'amplitude et la charge de travail soient raisonnables, et l'employeur doit les respecter. Si ce n'est pas le cas, le salarié peut prétendre au paiement des heures sup : ce sont alors les juges qui détermineront le nombre d'heures dont le salarié peut obtenir le paiement.*

## Ce scandale des forfaits jours

L'abus par les employeurs des forfaits jours permet tous les dépassements de durée de travail sans une juste contrepartie financière.

*Pour la Syntec, il existe 2 modalités de forfaits jours :*

- La modalité "**Réalisation de missions**" : Forfait hebdomadaire de 35 heures comprenant une variation horaire de plus ou moins 10 % avec une limite annuelle de 219 jours. Les conditions d'entrée sont une rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ET au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de leur classification.

- La modalité "**Réalisation de missions avec autonomie complète**" : Forfait annuel de 219 jours. Les salarié-es doivent disposer de la plus large autonomie et OU bénéficier de la position 3.1 ou 3.2 ou 3.3 et avoir une rémunération au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de leur classification ; OU avoir une rémunération supérieure à 2 fois le plafond de la sécurité sociale. Selon l'interprétation du patronat, les seuils de classification ou de plafond de la sécurité sociale sont des conditions d'entrée et la rémunération n'a pas à suivre l'augmentation de ce plafond. Par contre, les 115 et 120 % du minimum conventionnel doivent être respectés au fil des mois.

*Ce qui est commun à toutes les conventions collectives :*

Si un accord d'entreprise est signé, il prévaut. En matière d'accords collectifs, la loi a fixé qu'un accord professionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salarié-es que celles qui leur sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ professionnel plus large. L'affectation des salarié-es aux différentes modalités relève de l'appréciation de l'employeur et doit être entérinée au contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Si le-la salarié-e refuse, l'employeur peut procéder à un licenciement individuel pour motif non économique.

*Le-la salarié-e qui revendique l'application d'une modalité de durée de travail peut effectuer 2 types d'actions aux prud'hommes :*

- **Réclamer une indemnité** calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui qui est pratiqué dans l'entreprise et qui correspond à sa qualification, soit lorsqu'il ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail, soit lorsqu'il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées. Il apportera toutes preuves quantifiant la charge de travail qui lui est imposée et qu'il subit.

- **Demander l'application d'une autre modalité de mesure** du temps de travail (Il ne remplissait pas les conditions d'entrée ; il n'est pas vraiment autonome ; il n'avait pas signé de convention individuelle ; aucun dispositif de suivi et de contrôle n'est réellement mis en place, ...). La modalité en forfait-jours sera privée d'effet. Il apportera toutes preuves des heures supplémentaires pour réclamer le manque à gagner. Concrètement, la jurisprudence admet un décompte fait par le salarié et non signé par un supérieur mais corrélées à des tâches effectives. Pour l'avenir, il pointera et se verra donc payer ses dépassements horaires. Pour l'administration de la preuve, l'employeur a l'obligation de fournir les éléments justifiant la durée de travail effectivement réalisée. Pour les forfaits jours, l'employeur doit prouver qu'il n'y a pas eu augmentation de la durée du travail antérieure à la loi ARTT.

*Point positif que la jurisprudence a confirmé*

Le forfait jour imposant au cadre d'effectuer autant d'heures que nécessaire à l'accomplissement de sa tâche lui octroie une contrepartie : le droit de gérer son temps de façon autonome. Par conséquent, le cadre doit bénéficier d'une liberté dans l'organisation de son travail à l'intérieur du forfait en jours. Son emploi du temps ne peut être totalement déterminé par la direction et le supérieur. Il définit en partie le planning de ses interventions. Il dispose d'une latitude du choix de ses heures d'arrivée - départ et de ses pauses.

# GFI – Egalité professionnelle

En mars 2006 était entrée en vigueur la loi sur l'égalité hommes-femmes, qui prévoyait notamment une mesure de justice : tout(e) salarié(e) rentrant de congé maternité ou d'adoption (et les femmes sont les plus concernées bien sûr) doit bénéficier, à son retour, de l'augmentation moyenne et de la moyenne des primes dont ont bénéficié les salariés de sa catégorie pendant ce congé. L'idée du législateur était que si les femmes ratent les trains d'augmentations et de primes qui passent pendant leurs congés maternité, elles subissent de fait une discrimination injuste puisque les hommes n'ont pas de congé maternité. Comme on ne peut prédire ce qu'elles auraient reçu si elles avaient été là, par défaut elles doivent recevoir une augmentation moyenne (et une prime moyenne), qui doit donc être considérée comme une véritable augmentation.

Par l'action de SUD GFI, à l'été 2010 la direction de GFI annonçait pour la première fois qu'elle va respecter la loi pour les retours de congé maternité et adoption à partir de ceux de 2009. Mais il restait les retours de 2008, 2007 et 2006 à régulariser. **En mai 2011, la direction donne raison au véritable front syndical formé sur cette question et traite tous les retours de congé maternité et adoption depuis mars 2006... L'action unitaire des syndicats ça paye !**



## BT Services 9 mois après le démarrage du PSE

*SUD BT, fait ici le bilan de la continuelle restructuration chez BT Services (BTS a 1900 salarié-es est une filiale française de l'opérateur British Telecom, c'est le résultat de la fusion-acquisition d'entreprises dont Communication & Système).*

Depuis l'annonce d'un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), l'ensemble des syndicats n'ont cessé de contester sa légitimité n'y voyant qu'une application de la stratégie guidée par les intérêts financiers des actionnaires et dénonçant des suppressions de postes n'ayant aucune justification économique. A ce jour, sur le nombre de postes supprimés, 66 annoncés initialement ramenés à 61, il y a eu 23 départs volontaires dont un très grand nombre comprenant les profils visés par ce PSE et 21 licenciements. Reste 12 dossiers de salariés en longue maladie ou protégés... Si les compensations financières, incitatives au départ, ont permis un départ des salariés dans des conditions acceptables, la gestion du volontariat et du reclassement interne reste maigre.

Les questions s'accumulent : Le PSE qui touchait principalement les régions, particulièrement la région Sud Est, va-t-il permettre de « sauvegarder » les emplois restants, tant la taille critique des autres entités s'est réduite. Va-t-il également permettre l'amélioration des conditions de travail des salariés pointées du doigt par une étude éloquent d'un cabinet d'expertise indiquant l'importance des risques psychosociaux existants.



A ce jour, aucune recommandation n'a été mise en pratique par la Direction ! L'inquiétude est particulièrement ressentie en région Sud Est après le départ précipité de la responsable d'agence, remplacée par un manager de Paris. Cette concentration du management sur la seule région Parisienne démontre une volonté de faire perdre toute autonomie aux régions qui deviennent alors des entités négligeables. L'annonce de prochaines embauches par la Direction, n'a pas encore été suivie d'effets alors que celle-ci se targuait de s'être débarrassée de la branche déficitaire avec ce PSE et qu'un retour à la croissance ne saurait tarder, qu'en est-il aujourd'hui ?

La réorganisation de BT se retrouve également dans la nouvelle architecture sociale présentée le 06/09 aux syndicats, la direction propose un CE unique pour tout BT Services limitant ainsi considérablement les actions des salariés et l'autonomie des différents sites de BT Services. Même si nous sommes demandeurs de nouvelles élections des représentants du personnel, une déstructuration brutale de l'architecture existante nuira aussi à la défense des salariés.

**Le PSE chez BT Services n'a, bien sur, rien réglé, sauf peut être faire grand plaisir aux actionnaires. Ceux qui restent, vont devoir redoubler d'effort pour défendre l'emploi et des conditions de travail.**

Contact sud.btservices@gmail.com



## **Elections à Credit Agricole Technologies-Services**

*Les 1<sup>ères</sup> élections professionnelles suite à la fusion viennent de se dérouler dans l'UES Crédit Agricole Technologies/Crédit Agricole Services (filiale informatique du Crédit Agricole). SUD CATS affilié à SUD CAM et Solidaires ITEC arrive en tête avec 28,90% des voix. Mieux, SUD CATS est en pôle position dans chacun des collèges. La CGT et FO perdent leur représentativité avec respectivement 7,75% et 2,10% des voix. La CGC réalise 24,70% et perd sa place de 1<sup>ère</sup> organisation syndicale, la CFDT fait 20,05% et la CFTC 16,50%. SUD CATS obtient 10 sièges au CE sur 32.*

## **Elections à Blizzard**

*La participation globale pour les deux collèges a été autour des 50 % des électeurs et SUD/Solidaires Informatique a obtenu pour une première présentation dans l'entreprise 32,39 % soit 2 sièges titulaires au CE & aux DP (sur respectivement 6 et 8) ainsi que les suppléants correspondants. La CFDT qui était également là pour la première fois a obtenu 33,8 %. La CFTC sortante à 17,96% et enfin FO à 15,84% SUD compose le CE avec 2 élus CFDT, un de la CFTC et un de FO. Le secrétariat du CE a été confié à SUD/Solidaires informatique.*

# ASTEK en crise

Le groupe ASTEK (2400 salarié-es) atteint 30% de turn-over - comprendre "taux de renouvellement"; lorsque vous ajoutez à cela une baisse des embauches, alors vous obtenez une chute des effectifs de 8% ! ASTEK distingue le personnel dit de «structure», travaillant pour et au sein de l'entreprise, des consultant-e-s en prestation chez les clients, ou parfois en agence sur des plateaux. N'allez évidemment pas y voir du prêt de main d'oeuvre, les missions sont généralement de courte durée... au regard de votre espérance de vie s'entend. Passé cinq ou six ans sur le même poste, on peut facilement s'entendre dire qu'on n'est pas "embauchable directement" par le client, parce qu'on a pas une école de classe A ! Par contre, comme consultant-e, vous faites très bien l'affaire... Conséquence immédiate de cette sous-représentation : **des salarié-e-s qui ne sont pas suivi-e-s, pas écouté-e-s, et qui doivent manifester devant leur agence pour qu'une alarme incendie soit mise en place !** Aux salarié-e-s qui souhaiteraient changer de mission, aucune écoute n'est offerte, et généralement plusieurs mois après, en l'absence de réponses, arrivent les démissions. Si toutefois la personne en mission s'imagine en parler au client, qui pourra éventuellement ne pas renouveler ladite mission quelques mois plus tard, qu'elle s'attende à une convocation pour faute... ré-évaluée dernièrement en faute grave "pour faire un exemple". Enfin, en peine de trouver un motif valable, la direction n'hésitera pas à proposer une rupture conventionnelle (RC pour les intimes), en vous expliquant qu'elle est très généreuse de révoquer votre CDI avec une indemnité ridicule qui vous évitera l'outrage d'un licenciement au regard de votre pitoyable travail. Chez ASTEK, en fait, on évite de parler de *bilan de carrière*, c'est un gros mot ; les seules *formations* dispensées sont celles demandées par les clients et enfin, lorsqu'un délégué du personnel a l'outrecuidance de rappeler l'existence du code du travail, il est rabroué d'un "bolchevik va !". **Bref, vous l'aurez compris, l'intérim a décidément de beaux jours devant lui chez ASTEK !**

Concernant l'information économique, un des CE ne parvenant pas à obtenir des informations économiques valables, s'est tourné vers le commissaire aux comptes des sociétés de son périmètre pour mettre fin à la seule réponse de la direction qu'il recevait depuis un moment : "demandez à votre expert comptable, il vous répondra !". Et, comme chaque année, l'expert comptable devra entreprendre une action en justice pour récupérer les documents que la direction refuse de lui fournir... et les attaquera en fin de rapport pour se faire payer. **Chez ASTEK, une phrase qui ne commence pas par "inspection du travail" ou ne termine pas par "prud'homme" n'est pas entendue.**

Au CCE (niveau groupe donc), on s'interroge toujours sur la refacturation de l'actionnaire principal, cinq ans après, de prestations de frais de management à hauteur de 3 millions et demi ; le tout sans provisionnement ni factures, bien évidemment !! Vue la situation plus qu'alarmante, le CCE a exercé son droit d'alerte économique... La direction a "contesté fermement le bien fondé et la légitimité du déclenchement de cette procédure d'alerte" : elle a été déboutée vendredi 16 septembre par le TGI.

Ce que dénoncent les salarié-es d'ASTEK c'est cette gestion catastrophique par ses dirigeants et les dividendes famoureux remontés chaque année à l'actionnaire : 10 millions l'année dernière, et cette année autant sont remontés à l'intérieur du groupe... pour quel usage futur ? quel gonflement artificiel de trésorerie ? Mystère...

**Rassurons-nous, braves salarié-es que nous sommes, tout cela n'a sans doute aucun rapport avec le déménagement des actionnaires principaux d'ASTEK à l'île Maurice !**