

5 millions de chômeurs et chômeuses,
plus de 8 millions de personnes vivant
sous le seuil de pauvreté.
Les « plans sociaux » s'accumulent.
Les suppressions d'emplois publics
aussi.
Les emplois précaires sont présentés
comme les seules solutions et les
discours politiques se succèdent, laissant
patrons et banquiers poursuivre la
destruction des emplois.

**Prenons nos affaires en main !
C'est le sens de la manifestation
nationale à Paris un samedi pour le
droit à l'emploi pour tous et toutes !**

Nous voulons imposer des droits
nouveaux pour les CE dans les
restructurations, un statut du salarié afin
de garantir le maintien du salaire entre
deux emplois et les formations de
reconversion.
En fait, surtout, il faut une répartition
différente des richesses que nous
produisons : assez de la confiscation par
une minorité de ce que produit l'immense
majorité ... qu'on rejette vers la précarité,
le chômage, l'exclusion, au gré des
besoins patronaux !
A travers les licenciements, le chômage
complet ou partiel, les « plans sociaux »,
le temps partiel imposé, ... les patrons
imposent une réduction du temps de
travail à des millions de salarié-es, mais
en leur faisant payer au prix maximum.

**De l'argent, il y en a !
Faisons en sorte qu'il serve à celles
et ceux qui produisent, et non aux
patrons, banquiers et actionnaires !**

Samedi 24 mars Manifestation à Paris avec Solidaires Informatique & ITEC



STERIA MENACE NOTRE DELEGUE SYNDICAL CENTRAL !

Sous le prétexte de branchement d'un matériel informatique sur le réseau de l'entreprise, le délégué syndical de Solidaires ITEC-SUD STERIA est convoqué à un entretien préalable au licenciement le 27 février 2012 sur le site de Meudon. Cet entretien constitue une véritable provocation et n'est pas à dissocier de la suspension des négociations salariales et des procédures prud'homales en cours pour discrimination.

Un climat social dégradé s'est installé à STERIA et le personnel de l'entreprise supporte de plus en plus mal l'austérité salariale imposée injustement. Pour toute forme de dialogue la direction de STERIA a choisi le bâton et menace les délégués.

SUD STERIA demandait le retrait de la procédure de licenciement et le rétablissement des libertés syndicales à STERIA. Résultat de tout ceci au bout de 2 semaines, STERIA n'ayant pas encore sanctionné le DSC, s'est débarrassé du fusible que constituait le manager qui avait reçu l'ordre de mener la procédure de licenciement.

Pour tous contacts
sudsteria@free.fr



Atos se paye un toilettage de 30 millions € !

Après l'audit du cabinet Mc Kinsey comparant AtoS avec 3 autres sociétés d'informatique du marché, Atos a décidé de budgéter 30 millions à la mise en œuvre d'un plan d'amélioration de l'image du groupe. Ce plan, nommé Client First doit améliorer l'image du groupe, la rentabilité, la productivité et la performance ! SUD-Solidaires dénonce depuis des années l'image externe déplorable d'AtoS et, par exemple, l'importance des mille-feuilles hiérarchiques qui représentent environ 8 niveaux de management.

Vis-à-vis des salariés ce plan s'appuie sur trois axes de réflexion :

- Remplacement des prestataires par des seniors (on parle même de « juniorisation » des seniors. En clair, de « lifter » les seniors en leur donnant une cure de jeunesse. Il y a vraiment de quoi s'inquiéter)
- Rupture Conventionnelle
- Transfert des salariés vers ATS (Atos Technical Services)

Il est clair qu'il s'agit d'accentuer le TOP programme de M. T. BRETON et d'aller encore plus loin. Ce plan va accentuer la politique des départs. 30 millions c'est une somme non négligeable comparée aux 116 millions d'euros de bénéfices en 2010. Une somme qui aurait pu aussi servir à réajuster les salaires et améliorer les conditions de travail.

A quand le programme Salarié First ? S'il commençait par 6% d'augmentation générale minimum avec une prime de 200 € nets pour tous les salaires inférieurs à 35 K€.



7 CE de l'UES GFI (sur 10) refusent de donner un avis sur leur plan de formation !

Sous l'impulsion de SUD GFI, tous les comités d'entreprise ont décidé de travailler ensemble pour étudier précisément les plans et bilans de formation présentés aux CE de GFI. L'objectif, très bien compris par la direction, est d'inciter celle-ci à travailler avec la commission formation du CCE pour améliorer le suivi, les méthodes de travail et bien sûr la politique de formation de GFI, très insuffisante (le mot est faible) depuis toujours.

La commission formation du CCE ayant recommandé aux CE de ne pas donner d'avis sur leurs plans de formation 2012 si ceux-ci ne respectaient pas certaines exigences légales et minimales de qualité, 7 CE sur les 10 de l'UES ont refusé fin 2011 de donner un avis sur le plan de formation 2012 de leur périmètre.

Cette fermeté porte ses premiers fruits : la DRH a commencé à améliorer la qualité des informations qu'elle donne et à travailler avec la commission. Les élus engagés dans ce travail espèrent maintenant une **amélioration réelle** de la formation des salariés de GFI en 2012.

Car le constat, accablant, est que jusqu'ici la politique de formation était le vrai parent pauvre de GFI : peu de salariés sont formés, certains sont laissés sur la touche pendant de longues années, le choix se fait à la tête du client voire de façon discriminatoire, avec parfois une utilisation illégale du DIF (qui ne doit pas être lié au plan de formation).

Du vote électronique...

Contrat de mission, forfait jours sans référence horaire... de nombreux déricotages du droit du travail sont à l'essai dans notre secteur de l'informatique-télécoms depuis quelques années. Aujourd'hui le vote électronique arrive dans nos élections professionnelles CE/DP. Qu'en penser ? Solidaires Informatique a adopté en congrès une motion sur le sujet : cet article en propose un résumé, mais vous pouvez retrouver la version intégrale sur <http://solidaires.org/rubrique70.html>

Le vote électronique est généralement présenté comme un progrès, permettant une simplification de l'organisation du vote, de l'opération de vote elle-même et du dépouillement. Avec pour conséquences, une diminution du coût et une augmentation de la participation. A priori...

Cependant, au même titre que pour toute autre élection, l'utilisation du vote électronique pour les élections professionnelles pose les problèmes :

- ◆ de la **confidentialité** du vote : personne ne doit savoir pour qui j'ai voté ;
- ◆ de la **transparence** du vote : je dois être sûr que ce que j'ai voté est bien ce qui a été pris en compte au dépouillement ;
- ◆ de la **liberté** de vote : je dois pouvoir voter sans être forcé dans mon choix ;
- ◆ de l'impossibilité du **contrôle**, tant au cours de toutes les étapes du scrutin qu'a posteriori, ce qui rend la contestation juridique impossible car les fraudes sont indétectables.

Or, le vote électronique, par la mise en œuvre de systèmes et logiciels informatiques entre le votant et le bulletin dépouillé, ne fournit pas les garanties de transparence et de vérifiabilité du vote par bulletin papier. Cette confiance est pourtant nécessaire à l'indépendance syndicale ! En effet :

- ◆ Comment être sûr que mon vote n'est pas connu de la direction ?
- ◆ Comment être sûr que le bulletin dépouillé correspond bien à celui que j'ai choisi ?
- ◆ En supprimant l'isoloir (puisque je peux voter de n'importe quel ordinateur), comment être sûr que les votes n'ont pas été « influencés » par la présence d'un manager « qui veille au bon déroulement du vote » ?

Bref, que se passe-t-il entre mon clic et les résultats... Un large spectre de possibilités existe, de la malveillance et du piratage, aux bogues du système : modification du vote, disparition du vote par malveillance ou problème technique. Le contrôle des erreurs, mais aussi leur détection, sont moins évidents que dans le cas du vote papier. Même des éventuels avantages économiques et écologiques ne sont pas évidents à montrer ; et il existe d'autres leviers, moins dangereux pour la « démocratie » en entreprise.

Nous réaffirmons donc notre attachement à un syndicalisme de proximité, avec des contacts humains, et donc à un vote **physique** en agence avec, par dérogation, pour les salarié es éloigné es, l'utilisation du vote par correspondance. Nous revendiquons le maintien du droit des salarié-es de participer à l'organisation des élections professionnelles et entendons ne pas en laisser la charge à l'employeur ou à un sous-traitant !

contactitec@solidaires.org

Une première victoire des libertés syndicales à UTI !



Des salarié-es d'UTI-GROUP (Intégration de technologies Internet) société de 270 personnes, prennent contact avec Solidaires Informatique en Septembre 2011. UTI est présent sur Levallois (92) et sur Lyon, une section est créée rapidement et désigne comme Représentant de la Section Syndicale (RSS) Solidaires Informatique, Antonio.

Trois jours après la désignation, celle-ci est contestée par la direction de cette entreprise, arguant du fait que notre délégué serait parfaitement informé du déclenchement d'une procédure de licenciement à son encontre et qu'il se serait fait désigner dans le seul souci de se protéger... Pour justifier son méfait, la société convoque immédiatement Antonio à un et même deux entretiens préalables au licenciement. Elle cherche à terroriser et démontrer (faux témoignages de représentants du personnel vendus à l'appui), qu'elle a déjà mis en œuvre cette procédure.

Entre temps c'est un autre adhérent Frédéric qui est menacé et licencié... alors même que ce salarié a déposé un recours en harcèlement et discriminations.

Nous voilà revenu au grandes heures du banditisme anti-syndical, façon SYNTEC. Faire peur, voire « exécuter » pour être convaincant devant les salarié-es ; tout ça pour quelques salarié-es pour qui veulent juste faire respecter les droits du travail élémentaires. Le 26 janvier 2012, le Tribunal de Courbevoie rend son jugement qui déboute la société UTI de sa demande d'annulation de la désignation d'Antonio en qualité de RSS du syndicat Solidaires Informatique et la condamne à payer au syndicat Solidaires Informatique la somme de 500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. La procédure de licenciement est alors immédiatement arrêtée contre Antonio et alors que ce consultant est en intermission depuis trop longtemps... les chantiers pleuvent ! Après cette première victoire, la section syndicale Solidaires Informatique d'UTI est maintenant rétablie dans une partie de ses droits seulement.

Il reste à la direction d'UTI à réintégrer Frédéric, à annuler son licenciement et à prendre en compte les faits de discriminations et de harcèlement qu'il dénonce sans compter le rétablissement complet des libertés syndicales dans l'entreprise.

Que se passe t-il chez Nextiraone France ?

Licenciement de 1, 2 puis 3 élus et représentants syndicaux... Posons-nous la question : **pourquoi ?**

Depuis les dernières élections Solidaires Informatique n'est plus représentatif. Il ne peut plus négocier les accords d'entreprise, les valider ou ne pas les signer quand ils ne sont pas bons pour les salariés. La direction s'est donc vu **débarassée d'un « syndicat gênant »**....

Néanmoins il restait encore **quelques opposants**, qui tout comme nous à Solidaires Informatique, sont des élu-es et **des syndicalistes qui osent dire non. Sacrilège, des syndicalistes qui osent dire non.... qui osent s'opposer... ce n'est plus possible chez Nextiraone France.**

La direction a remis au goût du jour une vieille méthode d'un autre temps : **la chasse aux sorcières.....**

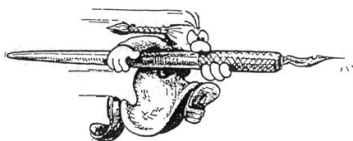
La direction de Nextiraone France a besoin d'avoir les « mains libres ».... ?

Oui mais pourquoi faire ?

Tout cela ne fait que « tendre » l'atmosphère et « agiter » le climat social...

Solidaires Informatique a décidé d'apporter son soutien à nos 3 collègues de la CGT.

Solidaires Informatique dit NON aux licenciements... et NON aux licenciements politiques....



Lean à CAP Gemini

Cap Gemini Technology Services contestait la décision de son CHSCT de faire appel à une expertise extérieure dans le cadre d'un projet de *lean management*. Dans son ordonnance du 6 janvier 2011, le TGI de Nanterre a débouté la direction. Une première ! Les magistrats sont d'autant plus au fait des conséquences potentielles du *lean* sur les conditions de travail que c'est Cap Gemini Consulting, une autre entité du groupe, qui appuie la mise en place de cette méthode de *management* au sein du Ministère de la Justice dans le cadre de la RGPP. Le *lean* s'avère être en effet l'une des spécialités de Cap Gemini Consulting...

Congé paternité pour les homosexuel-es à SFR

Chez SFR, onze jours seront accordés, dès le 1er mars, aux collaborateurs homosexuels dont le conjoint a eu un enfant. Les salarié-es homosexuel-les de l'opérateur SFR pourront bénéficier d'un congé paternité, comme pour tout conjoint hétérosexuel. Onze jours seront donc offerts aux lesbiennes et gays, employés de l'entreprise, dont le concubin a eu un enfant. Cette décision a été prise par SFR suite aux démarches de HomoSFÈre, l'association des lesbiennes, gays, bi et trans de SFR.



Salaire minimum SYNTEC...

Suivant le statut cadre, à « **réalisation de mission** », la rémunération annuelle est au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de ta catégorie. A « **réalisation de missions avec autonomie complète** », la rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de ta catégorie.

Le douzième de la rémunération annuelle ne doit pas être inférieur au mini de la Syntec. Les primes d'assiduité, d'intéressement, les parts variables, les primes et gratifications exceptionnelles et non garanties, ne sont pas comprises dans le calcul des minima ni les remboursements de frais et les indemnités de déplacement ou de détachement.

Si un accord d'entreprise est signé, il prévaut sur la Syntec ! En matière d'accords collectifs, la loi a fixé qu'un accord professionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'un accord couvrant un champ professionnel plus large. (Code du travail L2251-1). L'accord d'entreprise doit préciser explicitement que la rémunération est maintenue sans bonification en contrepartie d'une diminution des jours travaillés et de l'octroi de RTT. Sinon, les dispositions de l'accord de branche s'appliquent pour les 115 ou 120 %.

Les liens vers les grilles salariales Syntec

ETAM:

<http://www.syntec.fr/images/pdf/2011/avenant%2040%20du%20211011%20sign%E9.pdf>

IC :

<http://www.syntec.fr/images/pdf/2011/avenant%2041%20du%20211011%20sign%E9.pdf>

Ou

<http://www.sudgfi.fr/index.php/vos-droits/syntec-minima-a-convention-collective>