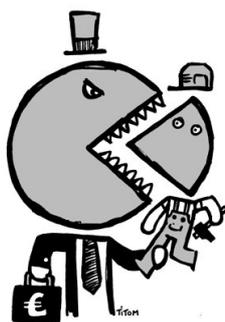


Solidaires Informatique & Union Solidaires ITEC  
(Informatique Télécommunication et Electronique)  
144 Bd de la Villette 75019 Paris  
contactitec@solidaires.org

Bulletin N° 5 – Avril 2012

Sections syndicales chez Ajilon, SIS, UTI, ASTEK, AtoS, BT Services  
Blizard, CAP Gemini SOGETI, GFI, STERIA, SOPRA, Nextiraone  
L'Union Solidaires ITEC est soutenue par SUD Ptt, SUD Rail, SUD CATS  
SUD Stéria, SUD GFI, SUD Commerce & Solidaires informatique



*En cette période de l'année, les entreprises dans lesquelles existent des sections syndicales sont soumises à la NAO (négociation*

*annuelle obligatoire). Contrairement à la perception des salarié-es, cette obligation de discussion n'est pas contraignante pour les patrons. Souvent il s'agit d'une réunion, d'un constat de désaccord et roule.... La négociation traite le plus souvent des salaires alors que « sur le papier » elle est prévue pour couvrir bien d'autres sujets (temps de travail, formation, égalité prof H/F...). Pourtant, dans ces époques de vaches maigres, le salaire et le pouvoir d'achat sont LE sujet dont les salarié-es veulent voir une évolution... Le tableau avec les premiers résultats sur nos secteurs (page 3 de ce bulletin) montre qu'en fait de dialogue, la NAO se résume (hors quelques rares entreprises) à un véritable diktat idéologique auxquels sont soumis les syndicats et les salarié-es : refus de discussion collective pour renvoyer à une pratique patronale « libre » d'augmentations individualisées, souvent sous forme de primes par objectifs, refus de prise en compte de la régression du pouvoir d'achat et des inégalités professionnelles hommes-femmes.... Disons le sans ambages, cette causerie (de NAO) ne peut payer que si les salarié-es font pression tous ensemble !*

## Présidentielles : il faut changer radicalement d'orientation !

**Solidaires est attaché à son indépendance vis-à-vis du patronat, de l'état et de tout parti politique. Nous réaffirmons l'importance d'être un contre-pouvoir quel que soit le gouvernement, aujourd'hui comme demain. Nous ne donnons aucune consigne de vote et ne soutenons aucun candidat. Pour autant, il ne s'agit pas d'être « neutre ».**

Notre action s'inscrit pour la défense des salarié(e)s, des retraité(e)s, des chômeur(ses) dans une démarche plus globale remettant en cause le néolibéralisme, phase moderne du capitalisme. Le bilan des politiques menées par l'actuel Président se résume à des cadeaux pour le patronat, les marchés financiers, les actionnaires, en faisant payer salariés, chômeurs, précaires, retraités. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 5 millions de chômeur-ses (35 % de plus depuis 2007), 8 millions de personnes sous le seuil de pauvreté, salaires à la traîne, retraite repoussée. Pour prévenir les ripostes et museler les pauvres, on culpabilise les chômeurs, on expulse les sans-papiers... Sur ce terrain, on court derrière le Front national ! Au niveau européen, on ne nous promet que l'austérité et la réduction des droits sociaux.

*« Il s'agit bien de réorienter l'économie et les politiques publiques vers une autre répartition des richesses permettant la satisfaction des besoins fondamentaux de la population, tout en étant soucieuse des impératifs écologiques. »*

Il est temps de tourner la page Sarkozy. Il est temps aussi de dire clairement qu'il faut changer radicalement d'orientations et mettre en œuvre une politique qui rompe avec la logique du profit et des financiers.

**Nous n'avons pas la mémoire courte et les expériences du passé nous ont appris qu'il ne suffit pas d'un changement de majorité politique pour que de nouvelles politiques sociales soient mises en œuvre ! Si nous ne sommes pas indifférents au contexte dans lequel nous agissons, nous savons que la transformation sociale pour laquelle nous agissons viendra d'abord, avant comme après les élections, des luttes et des rapports de force que nous avons la volonté de construire dans l'unité et en convergence avec tous les mouvements sociaux.**



## STERIA SE TIRE DES BALLES DANS LE PIED ?

La société STERIA voulait intimider le délégué Solidaires en le convoquant à un entretien préalable au licenciement le 9 février, (reporté en entretien à sanction le 27 février). Suite à cet entretien d'opérette, aucune sanction n'a été émise ni envoyée. Aujourd'hui le délai légal d'un mois après l'entretien est dépassé et la direction a fait lettre morte de son intention initiale. Le courrier recommandé de sanction, prévu pour arriver dans la boîte aux lettres du DSC, est en fin de compte tombé dans la boîte de son directeur de département (signataire de la lettre de convocation !) pour lequel la société a mis fin à sa période d'essai. Voilà pour le premier fusible n'ayant pas atteint les objectifs sur le sujet qui lui avaient été définis par les Relations Sociales. Le Directeur des dites Relations sociales, en poste depuis 4 ans et qui était le maître d'œuvre de cette procédure, est officiellement parti le 30 mars. Cette affaire a-t-elle été la goutte d'eau qui a fait déborder le vase ? Quelle tristesse ce management de coups tordus et de balles dans le pied !

Pour tout contact  
[sudsteria@free.fr](mailto:sudsteria@free.fr)

## Plans sociaux déguisés chez SFR !

En 2007, plusieurs centaines de salarié-es de SFR Toulouse étaient transférés à Infomobile (groupe Téléperformance). En fait SFR avait payé 100 millions d'euros à Téléperformance pour que celui-ci finance ensuite un plan de départs volontaires. Le vendredi 9 mars, la cour d'appel de Toulouse a confirmé le jugement du tribunal des prud'hommes, reconnaissant cette collusion frauduleuse entre SFR et Infomobile. 200 salarié-es ont obtenu du tribunal des prud'hommes des indemnités de 9.000 à 30.000 euros. Dans cette affaire SFR s'est "exonérée de ses obligations en matière de plan de sauvegarde de l'emploi" en utilisant Infomobile pour s'en débarrasser à sa place !

En 2012, Free arrive avec l'objectif de diviser les prix par 2. En contre coup, pour SFR, c'est encore l'emploi qui reste variable d'ajustement. Les mesures prises par SFR ressemblent une nouvelle fois à un plan social déguisé. Pour maintenir les profits, SFR s'apprête en effet à supprimer quelque 1500 emplois précaires ou de prestataires sur les 2 prochaines années. **Les salarié-es du secteur des SSII sont particulièrement impacté-es par ces « malversations » sociales, nous devons les dénoncer.**



## Un poisson nommé avril !

### Les informaticiens SNCF en grève le 2 avril 2012

Il y a 2 ans, jour pour jour, les informaticiens cheminots, par une mobilisation sans précédent, rejetaient la mise en place du projet ULYSSE et obligeaient la SNCF à mettre fin au « partenariat » avec IBM. Le coût global de ce gâchis : au moins 72 M €. Aujourd'hui, IBM continue à récupérer les contrats juteux et la SNCF persiste et signe dans sa politique. Elle occulte le fait que les cheminots rejettent le recours aux centres de services et à l'offshore, ainsi que les réorganisations tout azimuts qu'elle impose. Elle va jusqu'à trouver des vertus à ULYSSE qui apparemment serait une réussite et aurait apporté des plus... Deux ans après, les organisations syndicales des cheminots exigent, plutôt que de continuer dans le dumping social, que la SNCF mette en oeuvre une véritable politique d'embauches et de ré-internalisation des charges de travail. Le 2 avril 2012 c'est plus de 80 % de grévistes à la DSIT, plus de 70 % à Vinsi (la DSI de la partie voyageurs) et environ 65 % à ISI (DSI dédiée aux infrastructures ferroviaires) qui ont fait grève. Sud Rail explique : « *L'exploitation de l'informatique de la SNCF est déjà suffisamment industrialisée pour qu'il ne soit pas possible de faire chuter son coût de 520 €/jour homme en moyenne à 230 €/jour homme (la cible du projet Ulysse, NDLR) sans recours à l'offshore.* ». LA SNCF a établi un planning de délocalisations. Cible de la direction : délocaliser près de 700 postes des entreprises prestataires.

**Solidaires ITEC demande l'abandon pur et simple du projet.**

## LE PALMARES ITEC 2012

	SALAIRES MENSUELS				PROMOTIONS	MESURES H/F	ACCORDS ET COMMENTAIRES	
	Augmentation générale	Talon	Augmentation individuelle	Primes	Budget / mesures		Signataires Mesures	Commentaires Spécificités
<b>STERIA</b>	<i>Suspension des NAO pour motif de la direction "manque de visibilité commerciale", il y a donc gel des salaires imposé Reprise des NAO le 17 Avril, et fin programmée le 03 Mai surement avec décision unilatérale de STERIA.</i>							
<b>ATOS</b>	Salaires < 32000 € Salaires < 70000 € Salaires > 70000 €	<b>325 € /an</b> <b>540 € /an</b> Pas d'AG		Considérée hors accord		-----		Désaccord unitaire des 5 syndicats
<b>GFI</b>	Salaires < 25 000 € Salaires > 25 000 €	<b>325 € /an</b> Pas d'AG		Toutes les augmentations en individuel				Report de la NAO
<b>AJILON Engineering</b>		Pas d'AG		<b>1,3 %</b>		aucune	aucune	Non signature SUD / CFDT
<b>FT - Orange</b>	Fonctionnaires (43 000 p) Droit privé BCD (12 700 p) Droit privé Dbis à G (39 000 p)	Relèvement CFT <b>1,7 %</b> + Mesure spécifique pour les moins de 25000€ <b>600 € /an</b> mini garanti	<b>27 €</b> mois/ mini	<b>0,4 %</b>  <b>1 %</b>		Budget de 0,25%	<b>156 €</b> annuel au 1/7/12 pour les femmes classif C droit privé	Soumis à signature le 19/4  Prise en charge de la journée de carence fonctionnaire  Clause de revoyure en oct 2012
<b>SFR</b>	Salaires < 25 000 € Salaires > 25000€	<b>2,4 %</b> Pas d'AG		<b>2,2 %</b>	Budget de 5% de la MS en primes de performance d'équipe + Part variables cadres		2% de la masse des salaires inférieure de 5% au salaire médian du sexe le mieux rémunéré	
<b>Sofrecom</b> (filiale France Télécom-Orange)	ETAM Cadres	<b>1,7 %</b> Pas d'AG		<b>0,5 %</b>  <b>2,2 %</b> plancher 600 €/an	2000 € mini -----	3 % d'augmentation mini du salaire par promotion de ETAM à Cadre	55 K€	Non signature par SUD Signature CGC/CFTC
<b>Vizada</b> (vendu à EADS Astrium fin 2011)		Pas d'AG	-----	<b>2,8 %</b> avec plancher à 30 €	Part variable à 100% si objectif atteint (en 2013)	3%		Signature de l'accord par SUD / CGT

## Elections CE/DP à CAP SOGETI

Pour le CE, c'était les premières élections sur le nouveau périmètre suite à des fusions de sociétés intervenues début 2011. Le quorum a été atteint dans le collège 2 (TAM : 914 inscrits) et le collège 3 (Ingénieurs et cadres : 4 701 inscrits). Il faudra un deuxième tour (mi-mai) pour le collège 1 (employés : 487 inscrits), qui attribuera un poste de titulaire et un de suppléant. Dans l'ex périmètre Sogeti Régions (3 200 salariés de province), 7 OS avaient présenté des candidats en 2010, et 5 avaient eu des élus, dont SUD. Dans le nouveau CE de la nouvelle société Sogeti France (6 300 salariés environ), SUD conserve un titulaire et un suppléant. Sur les 7 OS ayant obtenu des élus, seules 3 ont obtenu la représentativité (dans l'ordre : FO, CFTC et CFDT). SUD obtient 6,85%. Pour les DP, dans la région Ouest (liste intersyndicale avec l'UNSA) : SUD a un élu titulaire comme en 2010. En Rhône-Alpes : SUD obtient 4 titulaires sur 8 et 4 suppléants sur 8. Dans la société CAP TS (8 500 salariés), SUD n'avait présenté personne.



## NAO à SIS - Vous repasserez plus tard !

La direction de la société SIS a rompu unilatéralement les négociations annuelles obligatoires au prétexte que SUD (92 % aux dernières élections) avait diffusé aux salariés ses revendications avant la réunion de négociation. Désolé, mais chez SUD, le « D » signifie « Démocratiques » !

Il faut dire que nos revendications étaient particulièrement jusqu'au boutistes : révision des coefficients aberrants, respect des minimums Syntec, rattrapage partiel de l'inflation (1/5ème des salariés a bénéficié d'une augmentation au cours de l'une des deux dernières années), revalorisation des salaires les plus bas dans chaque coefficient, revalorisation des salaires les plus bas de la société. La DRH n'a pas



attendu que le délégué syndical SUD ait fini de présenter ces demandes : elle a quitté la salle en déclarant qu'elle répondrait par écrit aux salariés.

L'après-midi même, la direction annonçait en CE que les salaires étaient bloqués, ainsi que les recrutements, la formation et les parts de rémunérations variables qu'elle venait d'instituer un mois plus tôt, sans que personne ne lui ait rien demandé. Il faut dire que les actionnaires se font tirer l'oreille pour assumer leurs responsabilités, et que la priorité est maintenant aux économies en tout genre.

**Voilà de quoi motiver les salarié-es !**

## Extraits SUMER - Evolution des risques professionnels entre 1994 et 2010

*L'enquête Sumer (Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels) est une enquête qui fournit une évaluation régulière des expositions professionnelles des salariés, de la durée de ces expositions et des protections collectives ou individuelles éventuelles mises à disposition par les employeurs. Les données sont recueillies par les médecins du travail (2400 y participent). Les résultats de la dernière enquête ont été publiés en mars 2012. La force de cette enquête repose sur le grand nombre de salarié-es enquêté-es (48 000) ce qui permet de quantifier au niveau national des expositions à des risques relativement rares. Les premières publications de Sumer 2010 sont représentatives des 17 millions de salarié-es du secteur privé. Regardons des extraits intéressants de notre champ professionnel.*

L'enquête décrit une flexibilité un peu plus grande du temps de travail avec l'augmentation des horaires atypiques (31% des salarié-es travaillent même occasionnellement le dimanche et fêtes, 9% connaissent les astreintes...). 57% des salarié-es ont un rythme de travail imposé par une demande extérieure (le client) et nécessitant une réponse immédiate, cette proportion a continué à s'accroître depuis 2003. La charge mentale qu'engendre l'accomplissement des tâches augmente encore pour tous. 36% des salarié-es ne peuvent faire varier les délais. Une proportion croissante de salarié-es déclare subir des comportements hostiles ou ressentis comme tels sur leur lieu de travail (16% en 2003, 22% en 2010). L'augmentation concerne particulièrement les comportements méprisants (de 10 à 15%) et les situations de déni de reconnaissance du travail (13%). Le travail sur écran continue de se diffuser, 46% des cadres travaillent plus de 20 heures par semaine sur écran.