

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

Bulletin N° 6 – Juin / Juillet 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

## Elections dans les Très Petites Entreprises (TPE)

Du 28 novembre au 15 décembre de cette année, 4 millions de salarié-es des entreprises de moins de 11 salariés, sont appelés à voter par correspondance ou par vote électronique pour une organisation syndicale. Chaque électeur est rattaché à une région, à un collège (cadre ou non cadre) et à une branche d'activité professionnelle.

Les électrices et les électeurs sont tous les salarié-es de 16 ans révolus, titulaires d'un contrat de travail chez un particulier ou dans une TPE au mois de décembre 2011.

Le vote est fait sur un sigle.

Il s'agit de désigner pour la première fois et pour 4 ans l'organisation syndicale qui vous représentera dans la branche d'activité. Ce vote sera compilé avec les votes des élections CE dans les « grosses » entreprises pour déterminer la représentativité syndicale dans les branches et au niveau interprofessionnel.

Pour le code du travail, les comités d'entreprise ou les délégués du personnel, le droit à l'exercice syndical ne sont prévus que dans les seules entreprises de plus de 11 salarié-es.

Nous refusons ces déserts de droits ! Dans les 6 mois qui viennent, avec chaque collègue de SSII, chaque sous-traitant, il nous faut convaincre de voter pour Solidaires aux élections TPE pour pouvoir se défendre face à l'arbitraire des employeurs.



## Se défendre, conquérir de nouveaux droits !

Le chômage et la précarité dans nombre de petites SSII travaillant en prestation pour des entreprises également petites accentuent la pression sur l'emploi, les salaires ou les conditions de travail des salarié-es des TPE de l'informatique.

Dans le secteur des TPE de l'informatique, Solidaires informatique revendique principalement le CDI comme norme habituelle du contrat de travail, des salaires convenables et un vrai 35h/semaine (et non sa caricature de forfait jours sans références horaires), le respect de 2 jours de repos hebdomadaires, la retraite à 60 ans, etc... Mais c'est aussi par l'élargissement des droits d'expression pour les salarié-es des TPE que ces revendications pourront aussi être construites. Solidaires Informatique et ITEC revendique :

- ◆ Un droit pour les salarié-es à 24h/an d'autorisations d'absences pris sur le temps de travail pour s'informer sur ses droits et consulter syndicats, inspection du travail ou médecine du travail ;
- ◆ Un droit d'alerte collectif des salarié-es en direction de l'Inspection du travail sur le non-respect de la loi ou des conventions collectives.
- ◆ Des représentants syndicaux de branche par territoires qui puissent intervenir dans les TPE.
- ◆ Des droits accrus pour les conseillers des salarié-es.

## La fin de la fiction de l'horaire collectif chez SOPRA ?

A Sopra, tout le monde arrive à 9h et part à 17h52. C'est du moins ce que Sopra déclare à l'Inspection du Travail. En réalité, chacun arrive et part quand il veut, même la Direction le reconnaît « l'horaire collectif ne correspond pas à notre métier ». Alors pourquoi cet horaire collectif ? Pour ne pas décompter les heures réellement effectuées ! Et faire passer à la trappe les heures supplémentaires !

Les syndicats (dont Solidaires Informatique) ont inlassablement demandé que soit reconnu et mis en place officiellement « l'horaire individualisé », l'adaptabilité des horaires arrangeant autant l'entreprise que les salariés. Sans succès !

Mais voilà, Sopra vient de se faire « pincer » par l'Inspection du Travail ! Dans les faits, les salariés sont en horaire individualisé, comme beaucoup d'entreprises du secteur.

L'inspection du Travail ne goûte pas ce mélange des genres entre horaire « officiellement » collectif et horaire individualisé « de facto ». Elle a donc rappelé à Sopra, son obligation d'organiser le décompte et le suivi des horaires, pour que les dépassements puissent être compensés puis a dressé un procès-verbal d'infraction mettant en cause les dirigeants de l'entreprise. Sous cette pression, la direction a enfin accepté d'ouvrir une négociation sur le temps de travail. Mais a-t-elle bien compris l'enjeu ? ! Les premières propositions avancées sont malheureusement très en deçà des attentes des salariés...



## Conseillers des salarié-es dans les TPE...

Dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel), le salarié convoqué à un entretien préalable au licenciement a la faculté de se faire assister lors de cet entretien par un conseiller du salarié. Les conseillers sont désignés par le Préfet, sur proposition des organisations syndicales.

Plusieurs dizaines de conseillers Solidaires accompagnent régulièrement des salariés, principalement dans des petites entreprises. Concrètement, les conseillers, contactés par un-e salarié-e convoqué-e à un entretien préalable au licenciement, préparent l'entretien par téléphone puis lors d'une réunion préalable, assistent et conseillent les salarié-es au cours de l'entretien, puis rédigent un compte-rendu qui pourra être utilisé dans une éventuelle procédure prud'homale. Le côté humain est également important car l'on a souvent affaire à des gens qui se trouvent dans une grande détresse, face à une décision s'abattant sur eux après des années de travail dans une entreprise.

Au total, en France, plus de 50 000 interventions ont été réalisées par les conseillers du salarié en 2010. Les ruptures conventionnelles sont la nouveauté des trois dernières années : plus de 300 000 demandes ont été reçues par les services de l'état en 2011. Cette forme de rupture représente 11 % des fins de CDI. Cependant, la principale forme de fin de contrat de travail reste la fin de CDD ; normal, puisque ceux-ci représentent aujourd'hui 80 % des embauches ! Vous avez dit précarité ?

### Exigeons de nouvelles garanties pour les salariés !

Les conseillers du salarié Solidaires font le constat, dans l'exercice de leur mission, de cette précarité, et des méthodes répugnantes de certains employeurs. Et face à un employeur de mauvaise foi, accusant un-e salarié-e de fautes inventées de toutes pièces, que peut le salarié, même si il dispose de nombreux témoignages en sa faveur ? Rien, si ce n'est d'aller aux Prud'hommes en espérant, au bout d'un an ou deux, obtenir une indemnité pour licenciement abusif. Mais dans ces cas-là, la réintégration sera rarissime. Et même si elle est prononcée, le-la salarié-e sait qu'on lui rendra la vie impossible dans l'entreprise...

Contre cet état de fait, l'Union syndicale Solidaires réclame un nouveau statut des salariés prévoyant des garanties de salaires, de formation et de droit à la reconversion, financé par un fond patronal mutualisé. Dans les TPE, la possibilité pour les conseillers du salarié de saisir l'administration sur des procédures de licenciement ouvertement abusives, avec suspension de la procédure et enquête de l'inspection du travail.

## CHSCT « maison » chez Hardis ?

*Souvent l'employeur souhaite constituer des CHSCT « maison ». Il les voit comme un service de « techniciens » de la sécurité à son service et loin de l'activité syndicale et des revendications sur les conditions de travail. Ce n'est pas cette fonction qui est prévue dans le code du travail. L'obligation de sécurité est à la charge du seul employeur, il doit évaluer les risques, vérifier le respect des obligations diverses et les faire appliquer... Le CHSCT, lui, enquête et agit auprès des*



*salariés sur toutes les situations à risque et les possibilités de les combattre à la source... Pour cela, il doit être indépendant. Cette indépendance, elle est gagnée lors de la formation syndicale à son mandat et non pas auprès des officines de l'employeur!*

**Résumé du film** : Christophe est embauché en Avril chez Hardis. Il est élu au CHSCT dans le cadre d'une élection partielle, l'entreprise compte environ 470 salariés. En Novembre, il fait sa demande d'une formation d'élu CHSCT auprès de sa direction. Cette formation est assurée par l'organisme recommandé par Solidaires. Sans remettre en question ce droit à la formation, la Société Hardis par de nombreux appels et échange de mails s'efforce



de le convaincre de ne pas suivre « cette formation là », mais une autre auprès d'un organisme « patronal ». Christophe fait valoir, malgré les difficultés rencontrées, son droit au libre choix de l'organisme. Il suit la formation CHSCT choisie. Hardis va alors jusqu'à « missionner » une mystérieuse fausse stagiaire qui va enquêter sur l'organisme, la société Hardis en conclut très hâtivement que la formation n'a pas eu lieu... Elle prononce une mise à pied conservatoire et dépose une plainte en faux et usage de faux sur ces documents. Elle engage une procédure de licenciement.

**L'inspection du travail fait annuler la procédure de licenciement en Mai 2012. Christophe continue aujourd'hui son mandat de CHSCT pour défendre les salarié-es en toute indépendance !**

## Coup de tonnerre chez Nextiraone !

En 2010, le directeur départemental du travail valide le projet de la direction de Nextiraone de supprimer les 5 comités d'établissement et de les remplacer par un seul et unique comité d'entreprise national. Le 24 mai 2012, le tribunal administratif a annulé cette décision. Solidaires Informatique une fois de plus avait raison d'être opposé à ce projet. Du travail en perspective pour nos représentants...

## Sécurité informatique = Insécurité des « prestataires » - Nein danke !

C'est en Avril, Areva (oui celui des centrales nucléaires !) lance une action de sécurité informatique. Une dizaine de salariés, prestataires et agents d'Areva, sont alors questionnés par les ressources humaines Areva sur les actions informatiques non-autorisées qu'ils auraient commises, et qui auraient affectées le système informatique Areva. Parmi ces salariés figure un salarié d'une SSII. Celui-ci explique en substance que l'action « non-autorisée » qu'il a commise a consisté à utiliser un raccourci informatique vers jeuxvideo.fr en mode texte, simplement pour s'informer des nouvelles pendant son heure de déjeuner. Ce raccourci n'avait pas été bloqué par le système de sécurité Areva lors de son dernier renforcement. Mais de toute façon cela faisait 2 mois qu'il ne fonctionnait plus. Areva demande à ce salarié de la SSII de quitter le lieu de travail immédiatement (il ne peut même pas récupérer ses affaires) et indique que son PC serait analysé. Procédure pour le moins violente et disproportionnée. Peu après le salarié « prestataire » est convoqué par le commercial de la SSII qui le met à pied à titre conservatoire. Cette mise à pied ne se justifie aucunement. La législation précise qu'il doit s'agir au minimum d'une « faute grave », et que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Force est de constater que ce n'est pas le cas. La faute, si faute il y a, est mineure. S'il s'avérait qu'elle ait eu des conséquences importantes sur le système informatique Areva ce serait en grande partie une faille d'Areva. Et nous doutons fortement qu'un salarié qui n'a rien d'un hacker, avec un raccourci vers un site sur les jeux vidéos, soit responsable de cette problématique. De plus on voit bien qu'il n'y a rien dans tout ça qui rende impossible le maintien du salarié dans la SSII, ou même chez Areva d'ailleurs ; il aurait suffi d'enlever ce raccourci. Le salarié n'a pas désobéi volontairement aux consignes de sécurité, il a juste utilisé une possibilité qui était offerte. De plus il travaille dans la SSII depuis plusieurs années et a toujours donné satisfaction, c'est d'ailleurs un des plus anciens chez Areva. Ses collègues de travail, Areva ou non, sont atterrés. Enfin, au-delà de l'attitude disproportionnée d'Areva, nous nous interrogeons de voir une SSII sanctionner abusivement au lieu de chercher à comprendre et de tâcher de le soutenir. Notons que nous connaissons un autre salarié prestataire renvoyé par Areva dans cette affaire, sa société ne l'a pas mis à pied. La section Solidaires Informatique ainsi que FO, le CE et les DP, a demandé la levée de cette sanction abusive. Malgré toutes nos explications, la Direction de la SSII a monté un dossier majoritairement gonflé par des omissions et par des faits qui n'ont pas été commis, afin de coller définitivement 6 jours de mise à pied au salarié (donc avec la perte de salaire correspondante). Aucun élément de preuve n'a été montré. Areva déploie t-elle ce genre d'intervention spectacle pour tenter de montrer sa vigilance?



## Secteur Télécoms

### Zéro licenciement et zéro dividende !

Depuis l'arrivée d'un quatrième opérateur, on assiste à une guerre économique entre les «mammouths» de la profession télécoms. Les salarié-es de la sous-traitance ont déjà commencé à «morfler» puisque Bouygues, Virgin... ont déjà réduit la voilure dans les centres d'appel et dans les SSII. Pendant ce temps, les actionnaires continuent d'encaisser des dividendes... Le 10 janvier dernier, des millions de consommateurs ont «halluciné» en voyant les tarifs du nouvel opérateur mobile (Free). Ces offres «canon» ont chamboulé le secteur et ont immédiatement bénéficié de la sympathie du public ! Mais pour les milliers de salarié-es des autres opérateurs et de leurs sous-traitants (SSII, boutique, centres d'appel...), cette offre commerciale a été vécue comme une journée noire et ce n'est pas fini !

#### Jusqu'à 60 000 emplois impactés !

Les hypothèses de 10 000 jusqu'à 60 000 suppressions d'emplois sont annoncées respectivement par l'ARCEP, par un syndicat, et enfin à l'issue de travaux universitaires à Paris 2. **Orange** a déjà mis fin à une grande partie des missions d'intérim, ne renouvelle pas les CDD et traîne sur l'embauche des 10 000 personnes annoncées pour faire face à la crise sociale interne médiatisée par les suicides. **SFR**, en interne, annonce la suppression de 800 emplois majoritairement dans l'encadrement. Il s'apprête aussi à supprimer quelques 1500 emplois précaires ou de prestataires sur les 2 prochaines années. Dans les centres d'appel **Téléperformance** annonce une baisse d'activités de plusieurs millions d'€ ainsi qu'**Acticall**... **Virgin** délocalise progressivement, depuis janvier, l'activité de ses sous-traitants au Maghreb afin de passer en France de 3 centres d'appel à un seul. Cette vague déferle donc sur l'ensemble des entreprises du secteur : SSII, fabricants et revendeurs de terminaux...et bien entendu les boutiques.

#### Les actionnaires gardent le sourire...

Sans scrupule, les opérateurs historiques ont décidé de maintenir des dividendes importants pour leurs actionnaires. C'est l'exemple du budget «revisité spéciale crise Free» de **SFR** où 500 millions d'€ ont été prévus comme cadeau de fin d'année ! De même, **FT/Orange** maintient les dividendes de 1,40 € aux actionnaires soit la bagatelle de 3,7 milliards d'€, somme qui aurait pu servir à consolider l'emploi chez ses sous-traitants et autres fournisseurs. **Bouygues** a fait le choix d'économiser 300 millions d'€ tout en ne prévoyant «qu'une diminution» de 250 millions d'€ de son excédent brut d'exploitation.

#### L'emploi pour tou-tes !

Pour Solidaires, il est clair que nous pouvons empêcher les licenciements, cela passe par une autre redistribution des richesses. Seul le niveau des bénéfices et des dividendes doit baisser et non celui des emplois et des salaires. Pour cela, nous devons créer une coordination du secteur Informatique et Télécoms chez les opérateurs et leurs sous-traitants qui pèse tant sur le terrain des luttes que sur celui des politiques. Le secteur est très disparate, que ce soit sur les métiers et les salaires, mais nous avons tous un objectif commun : sauvegarder nos emplois !

#### Le nouveau gouvernement...

Héritant d'un secteur des télécoms en pleine tourmente, le nouveau gouvernement doit, à présent, prendre ses responsabilités. Et le premier test n'est cependant pas concluant puisque le représentant de l'Etat a refusé à l'Assemblée Générale des actionnaires de Orange la baisse de 40% des dividendes à ses actionnaires. Cela aurait été une véritable occasion de «marquer des points» et de rendre l'argent à l'emploi et non à la spéculation!

La création de ministères, dont celui du redressement productif, et la distribution d'aides publiques, pour sauver l'emploi dans le secteur des Télécommunications, ne suffiront pas. Il faudra, dans les mois à venir, prendre des vraies mesures comme le droit de veto des comités d'entreprise (et des nouveaux droits dans les TPE) sur les licenciements économiques dans les entreprises qui font du profit et réglementer les rapports entre sous-traitants et donneurs d'ordre afin que les richesses produites ainsi que la responsabilité de l'emploi soient mieux partagées.

