

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

Bulletin N° 8 – Novembre 2012

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

Communiqué intersyndical CFDT, CGT, FSU, Solidaires et Unsa

Les signataires « s'inscrivent avec l'ensemble du syndicalisme européen dans la journée (...) du 14 novembre 2012 pour l'emploi et la solidarité en Europe. Elles expriment leur ferme opposition aux mesures d'austérité qui font plonger l'Europe dans la stagnation économique, voire la récession. Ces mesures, loin de rétablir la confiance, ne font qu'aggraver les déséquilibres et créer des injustices. Elles mettent à mal le modèle social européen mis en cause par la concurrence et parfois le dumping dans les domaines de la fiscalité, du coût du travail et des conditions sociales. En France c'est un nombre de chômeurs qui ne cesse de croître depuis 17 mois avec encore une hausse record en septembre. La précarité s'accroît, des millions de salariés n'accèdent à l'emploi qu'en CDD pour des durées de plus en plus courtes, les plans de licenciements se multiplient. 11 millions de personnes sont touchées par l'exclusion ou la pauvreté dont de nombreux retraités. Les salaires dans le privé et le public stagnent. Les traitements de choc infligés aux travailleurs notamment en Grèce, en Espagne et au Portugal, montrent l'impasse de politiques qui conduisent à la destruction des droits sociaux. (...) En s'amplifiant, la crise économique et sociale accroît fortement les inégalités entre les travailleurs européens et met en cause les droits de tous. L'Europe doit bâtir ses politiques sur la solidarité et garantir les moyens du progrès social. (...) Les syndicats CFDT, CGT, FSU, Solidaires et Unsa décident de faire du 14 novembre une grande journée de mobilisation interprofessionnelle rassemblant les salariés du privé et du public, les retraités et les chômeurs pour manifester leur volonté de voir apporter des réponses concrètes aux difficultés que vivent tous les travailleurs en France et en Europe et en solidarité avec les travailleurs espagnols, portugais et grecs. Elles appellent partout en France à manifester selon des modalités permettant la participation la plus large. »

On se fait pigeonner ?

Le gouvernement a battu en retraite sur une partie de son projet de taxer les plus-values en cas de cession d'entreprises, non pas face à un syndicat ou une organisation constituée... mais devant une

« volée » de petits patrons dits des « start up ». Ceux-ci ont su utiliser les lobbys et le web pour

federer une partie des patrons du secteur. Syntec et d'autres organisations patronales se sont même trouvés initialement dépassés par ces « Tea Party » numériques ! Aujourd'hui, à l'exception de la CGPME, le patronat (Medef, Croissance +, Syntec etc.) pousse son avantage et ose décréter « l'état d'urgence entrepreneurial ». Il estime que les concessions du gouvernement sur les seuils et durées de détentions ne remettent pas assez en cause le projet de loi de finances. Pour Solidaires Finances, la réalité est tout autre, la majorité des plus-values sur les cessions sont déjà exonérées. Un dirigeant de PME partant à la retraite ne paie rien sur la plus-value de cession de ses parts dans son entreprise. Certains types de sociétés sont entièrement exonérées: les Jeunes entreprises innovantes (JEI) de même que les parts de fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI). Les mesures initiales tendaient à effectuer un alignement de la fiscalité des revenus du capital sur celle du travail, afin que tous les revenus soient imposés selon les mêmes règles. Le recul du gouvernement va diminuer les recettes fiscales de presque 800 millions d'€. En vidant les articles de leur sens initial c'est nous qui sommes les pigeons de la farce !

Solidaires Informatique et l'union ITEC dénoncent cette complaisance du gouvernement envers le patronat alors que ces fameuses startup du numérique sont souvent l'épicentre d'un anti-syndicalisme primaire et de nombreux reculs sociaux. Ce sont bien les dangers d'un patronat à l'idéologie ultra-libérale, rétif à tout impôt, qui constituent l'état d'urgence !



Délocalisations d'emplois informatiques à la SNCF

La SNCF et le gouvernement cherchent à minimiser la politique de délocalisation d'informaticiens à la SNCF contre laquelle SUD Rail lutte depuis bientôt 3 ans. L'affaire a commencé fin 2009 quand IBM a raflé le marché de la sous-traitance informatique de la SNCF pour un contrat de près d'1,7 M€ sur 6 ans. Ce contrat fait suite à la cession des activités Logistiques et Transports de la multinationale vendues un an plus tôt à Géodis. L'objectif de la SNCF avec IBM est de délocaliser en Inde ou en Europe de l'Est avec 2 filiales en cascade STELSIA et NOVIASERV. La mobilisation des salariées et le fiasco de l'opération oblige la SNCF à abandonner ce 1^{er} projet. IBM à peine sorti par la petite porte revient par la fenêtre en signant des contrats de sous-traitance négociés de gré à gré, sans appel d'offres, par les 2 filiales pour le compte de la SNCF. Le marché du pilotage des installations stratégiques de La Mulatière et de Lille est retiré à Stéria et permet à IBM de délocaliser en République Tchèque et en Pologne (dans ce contrat, le simple maintien dans le cahier des charges des interventions manuelles sur les serveurs, effectuées par Stéria empêcherait une implantation en dehors). La SNCF s'est volontairement mise en situation de pouvoir exiler ce contrat. Pour le PDG et les ministres, à travers ce contrat, ce ne seraient "que" 250 emplois menacés de délocalisation sur les 400 000 de la SNCF !!! Ce ne seraient qu'une "goutte d'eau" par rapport aux effectifs ... L'EPIC SNCF qui ne compte d'ailleurs plus "que" 150 000 cheminots au statut avec le transfert toujours plus important d'emplois dans les filiales ou la sous-traitance. La part de la sous-traitance informatique à la SNCF est passée de 30% à près de 55% en 10 ans. Dans cette affaire, ce ne sont pas "que" 250 emplois qui sont aujourd'hui menacés mais plusieurs centaines si l'état laisse la SNCF poursuivre sa politique de moins disant social avec d'autres Centres de Services Informatiques qui seront délocalisés dans des pays à moindre coût dans les mois qui viennent au gré du renouvellement des contrats. **Fin octobre SUD Rail a appelé les informaticiens à se mobiliser pour une journée d'action unitaire à la SNCF**



Le TGI de Lyon vient de juger que l'organisation de travail basée sur le « benchmark » compromet gravement la santé des salarié-es de la Caisse d'épargne Rhône-Alpes. Le benchmark est un système de gestion des performances du personnel particulièrement contraignant car consistant en une évaluation permanente qui met en concurrence les agences et les commerciaux dont les résultats sont comparés à chaque instant. En 1^{ère} ligne, SUD, a demandé au tribunal d'interdire le système benchmark. Avant lui, l'expert du CHSCT, l'inspection du travail, et la médecine du travail ont alerté l'employeur « *sur les risques psychosociaux d'un tel système* ». Toutes les critiques s'accordent pour dénoncer les effets particulièrement perniciox et dommageables résultants de cette organisation du travail : atteintes à la dignité, sentiment d'instabilité, culpabilisation permanente, sentiment de honte, incitation perniciox à passer outre la réglementation et multiplication de troubles physiques et mentaux constatés chez les salariés. En réponse, la Caisse d'épargne met en place un observatoire des risques psychosociaux, un numéro vert, un plan d'action qualité du travail. Autant de mesures jugées « *largement insuffisantes* » par les juges lyonnais en ce qu'elles « *ne visent pas à supprimer le risque à la source, mais à intervenir a posteriori une fois que le risque est révélé* ». Le TGI a considéré que « *l'employeur n'a pas respecté l'obligation de résultat qui pèse sur lui, qu'en instaurant comme mode d'organisation du travail le benchmark, il compromet gravement la santé de ses salariés.* ».

Cette décision est très importante car elle impose l'interdiction d'une organisation du travail basée sur le benchmark va au-delà du seul groupe BPCE, cette décision est de nature d'ores et déjà de fonder des actions de la part de salariés et de leurs représentants dans d'autres entreprises pour faire interdire des organisations de travail reposant sur des méthodes et des pratiques identiques.

Négocier à UTI ?

L'arrivée d'un syndicat dans une entreprise doit déboucher sur l'installation progressive d'une forme de dialogue... Chez UTI GROUP, malgré plusieurs tentatives de la part de la section syndicale, la Direction, par principe, ne cède pourtant pas.

NAO : refus total. Primes de Vacances prévues dans la convention collective SYNTEC: refus total malgré un jugement de Cassation, condamnant UTI GROUP à indemniser un salarié. La liste est longue : mauvais calcul des congés payés n'intégrant pas le 13^{ème} mois ; non respect des qualifications professionnelles et des minima salariaux de la SYNTEC ; harcèlement des salariés pendant leur période d'inter-contrat, ruptures conventionnelles à gogo...

Actions de protestation devant le siège de la société en début d'année, distribution de tracts contre la répression dont fait l'objet la section syndicale.

Sans résultat; la Direction campe décidément sur sa position: "Pas de syndicat chez moi !".

Il est de moins en moins vrai que les cadres en SSII se sentent en sécurité, privilégiés et que l'idée d'un syndicat ne présente pour eux aucun attrait. Mais, faire changer les mentalités va demander de la patience; le réflexe "adhésion" ne se concrétise qu'au fur et à mesure de la prise de conscience et de confiance; dans certains cas, lorsque "les carottes sont cuites" et que le calme qui épargnait jusque-là le salarié donné se transforme brusquement en cauchemar. **Dans cette partie de "bras de fer" avec la Direction, la victoire de nos droits est essentielle à la pérennité du syndicat et surtout à satisfaction des besoins des salarié-es dans la SSII.**

Solidaires à UTI group y travaille !



Caves du Musée National du Travail
Les Réserves de Sœur de Fronts, conservées depuis quinze générations.



Chez ATOS le bon quota, c'est 20% de mauvais !

Un article passionnant a été publié par Rue89 à la mi-septembre... Lors de l'entretien individuel d'évaluation chez ATOS, une note est attribuée au salarié en fonction de sa performance... S'il a dépassé les objectifs, il décroche « 5 », la note maximale. En juin, la direction d'Atos estime que trop de bonnes notes ont été distribuées et qu'il faut rectifier le tir...

Laurent Kocher (ex France Télécom-Orange) DG France chez Atos anime les conférences téléphoniques qui ont lieu avec les managers. C'est la conférence du 5 juin 2012 que s'est procurée Rue89. Cette conférence est consacrée aux manières de faire « progresser » la gestion des ressources humaines... Sur le constat qu'en 2011, 97% de l'effectif a atteint ses objectifs, le DG indique : « statistiquement, dans une organisation de grande taille, on doit pouvoir constater qu'il y a une part significative, mais pas majoritaire, de gens qui ont atteint leurs objectifs en les dépassant largement.... Pour fixer un ordre de grandeur, (un quota) de l'ordre de 20% des gens. ». Et de recommander pour ATOS, une « évaluation plus différenciée, plus exigeante de la performance » de mettre en place un entretien de pré-évaluation pour que les « managers » puissent rapporter à leur supérieur « l'évaluation qu'ils prévoient ». Il s'agit de rectifier le tir, si ces pré-évaluations ne correspondent pas à la répartition prédéfinie à 20%. Les salariés estimés en difficulté se verront attribuer une mauvaise note, qui pourra justifier leur mise à la porte. Ce qui, dans le contexte du minimum suggéré de 20% de « mauvais élèves », n'est pas sans soulever de questions...

IBM avait été dénoncé dans la presse en 2002 pour avoir instauré des « quotas » dans son système de notation des salariés. Laurent Kocher a travaillé jusqu'en 2004 chez IBM... La jurisprudence tend à condamner la pratique des quotas de notation. La justice, en septembre 2012, a jugé un tel dispositif illicite (cf. page 2). SUD ATOS a questionné publiquement la direction se ATOS sur la sélection de certains salariés pour ce pré-entretien de juillet (qui n'avait jamais été pratiqué jusqu'à présent) et sur les évaluations qui permettent de dire que les personnes convoquées sont en dessous des objectifs. SUD ATOS confirme que, certaines, étaient pourtant au-dessus de leurs objectifs lors de l'entretien de fin 2011- début 2012...

On nage dans l'évaluation objective ou le grand guignol ?



Au Printemps comme en Automne, il pleut des millions sur les actionnaires de GFI

Après avoir distribué 5 M€ de dividendes au printemps 2012, GFI va encore verser 3,5 M€ à APAX (un des plus gros actionnaires de GFI).

La direction de GFI a annoncé à la presse et au CCE un projet de rachat d'une SSII en difficulté, Cognitis, dont le principal actionnaire est APAX, qui est aussi un des principaux actionnaires de GFI. L'opération prévue va coûter environ 4,5 M€ (pour environ 65% du capital final). A quoi va servir cet argent ? A racheter les actions détenues par APAX (il y en a pour 1,5 M€, soit 40.8 % du capital de Cognitis aujourd'hui) et d'autres actionnaires minoritaires, renflouer la trésorerie de Cognitis, et aussi rembourser à APAX un prêt obligataire pour encore 2 M€ !

GFI va donner 3,5 M€ à APAX, et dépenser un peu plus pour acquérir entre 65 et 70% (pourcentage prévu à la fin de toutes les opérations, selon que tous les minoritaires vendent ou non) d'une entreprise en difficulté. Celle-ci se redressera-t-elle grâce à GFI ? Personne ne le sait.

Le grand bénéficiaire de l'opération c'est APAX, pour qui GFI et ses salariés ne sont visiblement qu'une vache à lait : les dividendes scandaleux versés en 2012 ne lui suffisaient pas, il en veut plus !

Aujourd'hui la direction de GFI refuse les demandes de congé d'ici au 31 décembre pour présenter la meilleure marge à ses actionnaires. **Rarement le sentiment d'être exploité au profit d'une multinationale de la finance n'aura été aussi fort à GFI...**

Travailler le dimanche à Crédit Agricole Technology

Le Crédit agricole fait travailler régulièrement des prestataires le dimanche (OPEN, SOPRA, GFI entre autres). La loi prévoit que le repos hebdomadaire est donné le dimanche (L.3132). Pour travailler le dimanche, il faut donc une dérogation. Dans certaines entreprises de l'informatique, la dérogation est « de droit » (R.3132-5) dans d'autres non. Quand elle existe, la demande de dérogation doit faire l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise. Nombre des demandes de dérogation pour les salariés des SSII en prestation chez Crédit Agricole Technologies n'ont pourtant pas été demandées ni présentées aux CE concernés.

Nous invitons les salarié-es concerné-es à prendre contact avec SUD CATS (sudcats@gmail.com).

Voter et faire voter Solidaires dans les TPE !

Du **28 novembre au 12 décembre 2012**, les près de **5 millions** de salarié-es des entreprises de moins de 11 personnes pourront voter **par courrier ou internet** pour la première fois pour dire quel syndicat doit défendre leurs intérêts. Le vote contribuera à déterminer la représentativité de chaque syndicat.

