

Solidaires Informatique & Union Solidaires ITEC
(Informatique Télécommunication et Electronique)
144 Bd de la Villette 75019 Paris
contactitec@solidaires.org
<http://www.solidairesinformatique.org/>

Bulletin N° 10 – Avril 2013

Sections syndicales chez ASTEK, AtoS, BT Services, Blizzard, CAP Gemini, Devoteam, 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

Les salarié-e-s Astek Sud-Est haussent le ton !

La coupe est pleine pour les quelques 735 salarié-e-s d'Astek Sud-Est. Ils sont nombreux à répondre à l'appel de SUD Astek (Solidaires Informatique) qui participe à l'organisation de rassemblements devant le siège de Sophia Antipolis et appelle à la grève. Il s'agit pour les salarié-e-s de manifester leur mécontentement face à la politique salariale et à la gestion des fins de missions de l'entreprise. Ce qui a mis le feu aux poudres, c'est la découverte qu'à une augmentation importante du bénéfice correspondait une chute de la participation, grâce au crédit d'impôt recherche (CIR) qui part en intégralité en dividendes à l'actionnaire ! Les salarié-e-s Astek demandent un meilleur partage des richesses par des augmentations de salaires. C'est la première fois qu'une telle mobilisation est organisée chez Astek Sud-Est. Les grévistes et manifestant-e-s se rassemblent chaque Jeudi à 12h30 devant les locaux de la société à Sophia Antipolis et se rendent en cortège au-devant des locaux des principaux clients, dont Amadeus, premier employeur de Sophia. *(lire la suite page suivante)*



La loi de « Sécurisation de l'emploi », est débattue par les parlementaires. Elle reprend quasi intégralement l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013 par le MEDEF et les syndicats CFDT, CGC, CFTC. Présenté comme un accord « donnant-donnant », il consacre au contraire des régressions sociales majeures. Même le peu de mesures d'amélioration pour les salariés-es sont assorties de dérogations multiples. **L'heure est à la mobilisation le 9 avril 2013, journée de mobilisation contre ces attaques inacceptables qui ne doivent pas acquiescer force de loi.**

Une (parmi d'autres) des ambitions de cette loi sur la mobilité est d'insécuriser le salarié-e dans la localisation géographique et la définition professionnelle de son emploi. Il s'agit d'en finir avec le CDI et ses dernières protections géographiques ou de reclassement : le salarié-e doit être polyvalent et déplaçable dans l'entreprise, dans le groupe ou en externe : par un licenciement facilité ou en demandant au salarié « volontaire » de se trouver un autre contrat « ailleurs »... Le projet ouvre la possibilité d'**accords de mobilité** se substituant au code du travail et organisant à l'avance les possibilités de mobilité forcée qui pourront être utilisées si l'entreprise veut restructurer. Ces formes d'accord ont déjà été mis en œuvre à France Télécom ou à Alcatel avec les résultats pathogènes que l'on sait : destruction des vies professionnelles et personnelles allant jusqu'au suicide. Le dit nouveau droit à une période de **mobilité volontaire** sécurisée autorisera dans certaines entreprises une forme de « suspension » du contrat de travail, permettant une activité externe. A la différence du congé sabbatique la durée de cette mobilité externe est fixée de gré à gré sans plancher ni plafond. Elle n'a pas de limite. Un avenant au contrat de travail précisera la durée, les modalités de retour, le délai de prévenance (où le salarié-e devra informer de son retour). La durée de cette suspension terminée, si le salarié réintègre il retrouve dans l'entreprise d'origine son emploi antérieur ou un emploi similaire, Le dispositif peut paraître intéressant pour le salarié-e. L'exemple des ruptures conventionnelles qui sont souvent des licenciements déguisés montre à quel point le patronat sait détourner des mesures de leur objectif, en poussant les salariés dans un dispositif prétendant le volontariat.



ASTEK Sud Est (Suite de la première page)

La mobilisation porte sur un ensemble de revendications : respect du droit du travail, une réelle communication dans l'entreprise, une augmentation générale ainsi qu'un rattrapage pour réduire les inégalités, la mise en place d'une réelle gestion des carrières et une égalité de traitement en matière d'indemnité repas.

Le 21 mars dernier, plus de 170 d'entre eux s'étaient rassemblé-e-s devant le siège de leur société. Le Directeur Général, M. Platano, ayant choisi d'être absent toute cette journée, les manifestant-e-s avaient décidé d'une nouvelle journée de grève et de manifestation le 28 mars. Ils étaient donc 150 sous la pluie le 28 mars à lancer un nouvel appel sans succès « Platano ! Platano !! Platano !!! ... » et à tenir un meeting. Un représentant de la CGT Amadeus a aussi exprimé tout son soutien au mouvement des salarié-e-s d'Astek. Un cortège s'étire dans Sophia Antipolis pour se disperser devant l'entrée du Sophia Country Club. Les salarié-e-s grévistes la journée ou l'après-midi ont été convié-e-s à se regrouper dans une salle réservée par le comité d'établissement qui organisait une réunion thématique sur tous les dossiers importants du moment : comités de carrière, augmentations, participation, frais journaliers, avenants... Suite à ces échanges libres, l'Assemblée Générale des manifestant-e-s s'est tenue, décidant ainsi des suites de la mobilisation. Une délégation de sept personnes a été désignée pour rencontrer le Directeur Général. Un rassemblement viendra écouter les engagements pris par le DG. L'AG avait aussi décidé l'organisation d'une nouvelle journée de grève et de manifestation, de plus grande ampleur, le 11 avril en cas d'échec le 3 avril prochain. Loin de s'essouffler, le rassemblement a maintenu ses 150 personnes, malgré le mauvais temps, avec une bien plus grande proportion de grévistes.

Dernières nouvelles ! Le Directeur Général, M. Platano, ne s'est pas présenté au rendez-vous du 3 avril. Les salarié-e-s ont compris qu'il est nécessaire de hausser encore le ton pour se faire entendre. Le 11 avril aura donc lieu une nouvelle journée de grève et de manifestation, de plus grande ampleur.

Channel News

<http://www.channelnews.fr/actu-societes/ssii/15238-greveastek-sud-est-reste-mobilise-apres-le-succes-de-son-premierdebravage.Html>

Journal régional FR3

<https://www.youtube.com/watch?v=nRTofSiPQwY>

Nice Matin

<http://www.nicematin.com/antibes/video-une-centaine-desalaries-dastek-manifestent-a-sophia-antipolis.1182820.html>

Journal régional radio Agora Côte d'azur des 21, 28 mars et 2 avril

<http://www.agoracotedazur.eu/2013/03/>

Notre pote Google nous a écrit...

La responsable des relations institutionnelles de Google France, a fait part à Solidaires Informatique de son souhait de s'entretenir pour « échanger sur le potentiel du numérique comme moteur de croissance et d'emploi pour les entreprises françaises. ». Elle indique que « Google s'investit depuis plusieurs années dans la valorisation du numérique en termes de compétitivité et d'emploi (...) et que de nombreux projets ont été menés en ce sens (...) L'implication de Google en faveur de la formation et de la création d'emplois en France passe aussi, depuis un an, par la mise en place d'initiatives, en partenariat avec les Chambres de Commerce et d'Industrie, qui aident TPE, PME, artisans et commerçants à se familiariser avec les outils numériques et à être visibles sur Internet. » Solidaires Informatique a répondu être un syndicat couvrant le champ professionnel et le périmètre géographique de Google et s'attendre donc à être invité de droit à la négociation de leur prochain protocole pré-électoral !

L'école ultra-libérale de X. Niel

Le patron de Free, Xavier Niel a annoncé la création d'une école d'informatique baptisée « 42 ». C'est "l'école 2.0" avec une pédagogie "peer-to-peer" (sic), elle prétend quitter les formations classiques... Les candidat-es passeraient une série de tests censés discerner leurs capacités à apprendre l'informatique. Quelques milliers de personnes passeront à l'été 2013 un test, dit la "piscine" : un mois de cours et travaux pratiques intensifs – "15 heures par jour" (tout un programme pour les futurs forfaits jours sans références horaires) au terme duquel mille élèves obtiendront le droit de revenir à la rentrée de novembre, pour au moins 3 années de formation aux différents métiers de l'informatique. Cet école aura la particularité d'être gratuite car financée par Free. Pour ce Monsieur Niel la « révolution » du système éducatif ne peut venir que de "l'initiative privée". C'est l'école modèle ultralibéral : pas de diplôme reconnu par l'Etat. L'école "ne doit pas délivrer un diplôme, mais un métier". A chacun selon ses goûts...des patrons enseignants, des salaires et un temps de travail à la carte et sans reconnaissance des qualifications...

« 42 » façons de faire du dumping social ?



Solidaires Informatique en liste CE/DP chez Ericsson – Devoteam Télécom & Media

Le département de T&M de Devoteam a été racheté par Ericsson. Pour les salarié-es, ce rachat ne doit pas être un sujet de pénalité mais de gains sociaux. Ericsson accorde 20 jours de RTT alors qu'il y en a 10 à Devoteam. La convention collective de Ericsson est celle de la métallurgie, plus avantageuse sur de nombreux points. A contrario, aujourd'hui se rachat signifie que la pression constante exercée sur la force de vente est transférée aux salariés en mission ou en intermission et se traduit par un grand nombre de ruptures conventionnelles dans le meilleur des cas.

Les élections professionnelles auront lieu début avril 2013 par vote électronique. Solidaires informatique a d'ailleurs refusé de signer le protocole du fait qu'il soit électronique. Solidaires Informatique mène campagne (en tenant la réunion prévue au protocole sur le site de Lannion) ou en constituant une liste (modeste) chez Devoteam T&M. Nous souhaitons à cette section en construction tout succès d'avenir.



NNNAAA00000 !

Négociation annuelle obligatoire sur les salaires

France Télécom - ORANGE

Avant les 3 dernières séances de début avril la direction d'Orange propose un accord sur la base de 3 mesures uniformes et générales de 500 € brut annuels pour les salarié-es Dbis E F et G, soit 1% du salaire moyen indiqué à 50 000 €, 400 € brut annuels pour les salarié-es de droit privé B, C et D, soit 1,5 % du salaire moyen indiqué à 26 000€ pour les personnels en CDI. Pour SUD, la base de discussion devrait être au minimum le maintien du pouvoir d'achat et une mesure collective identique à 100€/mois pour tous les salaires inférieurs à 50 000 €. A la demande des organisations sur les bas salaires. Orange propose une mesure uniforme bas salaires de 150 € brut annuels pour les salaires BCD inférieurs à 25 000 € brut, 300 € pour les salaires Dbis EFG inférieur à 31 000 € brut et 150 € pour les salaires inférieurs à 37000 €. [Les mesures bas-salaires se cumulent par catégorie concernée soit par exemple pour les salaires BCD (400 + 150)].

Le projet d'accord contient un budget de 0,3% de la masse salariale pour les promotions et des petites mesures de correction d'écart de salaires femmes/hommes. Toujours une part individuelle discrétionnaire malgré l'opposition de Sud Ptt et celle de plusieurs organisations syndicales. Orange veut introduire une mesure de reconnaissance sans promotion. Un budget de 0,15% de la masse salariale financerait une mesure d'augmentation de 3% minimum mais ne serait pas une promotion.

Cette mesure serait réservée «à la reconnaissance des évolutions professionnelles individuelles, hors promotions, impliquant une nouvelle étape significative dans le parcours professionnel» et répondant aux enjeux de l'entreprise telles que la prise de responsabilité, mais aussi, tiens, tiens..! la mobilité, même si l'entreprise s'empresse de l'habiller de volontariat. Orange déciderait donc de supprimer l'augmentation individuelle connue de toutes et tous, pour la remplacer par une reconnaissance discrétionnaire, très ciblée, à la main des hiérarchies locales. Plus encore que la promotion, l'opacité totale est garantie.

ASTRIUM

La NAO a débuté mi février, chez Astrium. SUD revendique initialement une augmentation générale de 3% + une augmentation individuelle de 2%, une prime uniforme de 2000€/salarié, la poursuite et la finalisation de la révision de l'accord AORTT en cours depuis 1 an pour l'aspect astreinte en particulier, l'évolution du montant des tickets restaurants à 10€. Par ailleurs, afin de participer, d'initier à une harmonisation des statuts et traitements avec nos confrères et collègues la maison mère: Alignement du niveau de cotisation au budget CE soit passage de 1.76% à 2.4% de la masse salariale, alignement des salaires sur une période de 5 ans par intégration de 2000 €/ an/ salarié au salaire de base...

NNNAAA00000 !

Négociation Annuelle Obligatoire

(suite page 3)

CAP GEMINI - SOGETI

Le projet d'accord minimaliste proposé par la Direction a été rejeté par l'ensemble des OS. Il proposait de remonter les minimas UES des ETAM et cadres en position 1 et 2 SYNTEC, entre 1 et 0,5% au-dessus des minimas SYNTEC de 2012, ce qui revient à augmenter les plus bas salaires bien en deçà de la progression de l'inflation. Il limitait le volume global des augmentations à 1,2% de la masse salariale.

Suite à l'échec des négociations, la Direction a décidé d'appliquer unilatéralement :

- la mesure concernant les ETAM et les cadres, mais en se limitant à la position 1 ;
- une augmentation de la valeur du ticket restaurant, qui passe de 8,25€ à 8,50€.

Plus spécifiquement pour SOGETI et indépendamment des NAO, la Direction a décidé que les augmentations qui pourraient éventuellement être accordées individuellement en 2013 seraient retardées de 3 mois par rapport à leur date d'application habituelle (date anniversaire d'embauche). Cela permet à SOGETI de trouver de l'argent pour atteindre l'ambitieux budget 2013, fixé courant 2012, budget qui n'a pas prévu le "trou d'air" de début 2013.

SOFRECOM

2^{ème} réunion de NAO le 19 mars à Sofrecom et ... la négo n'a pas commencé ! La direction voit les négos se poursuivre jusqu'à début mai pour une application en juin ! (En 2012, c'était mi-avril après 7 réunions). La direction a quand même lâché qu'il n'y aura pas d'augmentation générale mais un « taux directeur »... On n'a jamais eu de mesures générales à Sofrecom. Depuis 2 ans, les ETAM (7 personnes !) bénéficient seuls d'une augmentation générale (+1,7 % en 2012). D'après le bilan, ils ont eu une augmentation supérieure à 2,2 %. La direction va « harmoniser » les parts variables. Il y aura des règles (ah ! bon. Il n'y en avait pas ?) mais elle ne négociera pas sur celles-ci. Une enveloppe sera consacrée aux talents qu'il faudrait retenir. Elle veut, entre les réunions plénières, voir les OS en bilatéral !! (C'est si dur de discuter quand SUD est présent ?) Les revendications de SUD sont une augmentation générale (avec une mesure plancher), la revalorisation sans condition des bas salaires, le rattrapage des inégalités femmes/hommes.

GFI

La direction de GFI a refusé de négocier la moindre augmentation salariale collective. Elle ne propose pour les salaires que de continuer sa

politique d'individualisation totale des rémunérations. Elle complète ce point avec des propositions annexes essentiellement cosmétiques : 1) Une faible et très tardive réévaluation du barème des frais de déplacement, réclamée par les OS depuis plusieurs années, et qui s'impose de toute façon pour éviter que les frais réels payés par les salariés soient supérieurs aux remboursements. 2) Une longue liste de pseudo-propositions sur l'égalité entre les Femmes et les Hommes, dont la plupart ne sont que la reprise d'obligations légales (embauche au même salaire pour un même poste, annonces d'offre d'emploi neutres, affirmation d'égalité de traitement...) dont le respect s'impose de toute façon, les autres étant : - soit de très faibles engagements pour l'entreprise ("Faire participer toutes les femmes managers à une formation management d'ici le 31 décembre 2015" soit d'ici 3 ans, ou encore une mesure qui serait payée par les salariés volontaires : "Création d'un compte épargne solidarité parentale : chaque salarié peut faire don de deux jours de congés ou RTT maximum par an pour aider un ou plusieurs collègues dont un enfant est gravement malade.") - soit de simples affirmations de bonnes intentions sans la moindre description de processus ou de méthodes qui auraient permis d'en vérifier la réalité ou l'effectivité ("L'UES GFI Informatique veille à ce que des écarts ne se créent pas tout au long du cours du parcours professionnel, en portant une attention particulière aux postes à responsabilité.", ou encore "La politique de rémunération est construite sur des principes d'équité et d'objectivité.") Au vu de la distribution d'énormes dividendes et de dizaines de milliers d'actions gratuites aux dirigeants en 2012, et de l'augmentation systématique à deux chiffres de la rémunération fixe et variable du PDG depuis plusieurs années, cette position de la direction est non seulement indécente mais irrespectueuse des dispositions légales sur les NAO, et particulièrement insultante pour les salariés. SUD GFI continuera d'exiger à chaque réunion de négociation le respect de la loi sur les NAO, et discute avec les autres syndicats pour organiser des actions unitaires pour répondre à ces manifestations de mépris.

