

Astek Sud-Est

Mr Platano, Patron de choc !

Alors que les salarié-e-s et SUD Astek faisaient le bilan du mépris de l'entreprise et de son DG Platano, constatant l'absence de réponse aux demandes de négociation suite à 3 journées de grèves en mars et avril, le représentant de



Solidaires Informatique et un élu DP ont été convoqués lundi 27 mai 2013 à un entretien préalable à licenciement. Tentatives de sanction pour avoir osé donner la parole aux salarié-e-s en assemblée générale et en manifestation revendicative. On imagine bien

l'irritation du directeur général : alors que celui-ci fait tout pour que les salarié-e-s ne le rencontrent jamais, ceux-ci se déplacent en groupe devant l'agence, pire sont en grève.... Les négociations d'entreprise n'aboutissent jamais, les inégalités professionnelles sont carrément niées.... Des salarié-e-s de toutes les sociétés du groupe Astek suivent avec intérêt la mobilisation à Astek Sud-Est et se retrouvent dans leurs revendications. Une extension du mouvement est de plus en plus souvent évoqué (Paris, Lyon, Toulouse, Grenoble, Nantes...)

Envie de vous impliquer ? Contactez nous !

sud-astek@solidairesinformatique.org

Les adhérent-e-s de Solidaires Informatique, et des Solidaires locaux sont aux côtés des salarié-e-s d'Astek partout* où c'est possible !

* Liste des agences et tract disponibles sous peu sur le site de Solidaires Informatique

IBM insécurise l'emploi avec la loi des CFDT/CGC/CFTC et du MEDEF !

IBM a confirmé la suppression de 700 postes en France en 2013 après avoir annoncé la suppression de 1300 emplois avant fin 2014. C'est particulièrement la branche conseil et commerciale qui seraient impactés. Mais IBM attendait la loi sur la flexi-sécurité...

La direction d'IBM utilise l'accord GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et de compétences) conclu en 2005 et la nouvelle loi pour pousser les salariés vers la porte...

IBM France est un « serial destructeur » d'emplois depuis 1992 : les siens plus ceux des sociétés rachetées et « digérées ». De 24 000 emplois + 8 500 (intégrés) soit 32 500, il en reste aujourd'hui 8 800. Soit sur 20 ans seulement 27% maintenus ! Sur les 73% supprimés, 69% sont définitivement détruits et 4% maintenus dans d'autres sociétés. Un objectif pour IBM : passer en 5 ans le bénéfice par action de 11\$ à 20\$. Une stratégie : se concentrer sur les pays émergents en y concentrant les forces de travail (salaires faibles, mais fortes compétences) et en s'hyper-spécialisant sur les secteurs à retour sur investissement massif et rapide.

S'il n'y a pas de plan social IBM depuis 2005, mais des suppressions d'emplois continues, c'est bien souvent grâce à de nombreux dispositifs légaux ou illégaux.

Fin 2009, la direction du travail avaient bloqué les ruptures conventionnelles massivement pratiquées par IBM et en 2012, l'avalanche de vrais/faux licenciements pour faute grave avait été retoquée en préjudice des Assedic. Sans parler, des pressions à la démission, le harcèlement pour pousser au départ. Plusieurs suicides ces derniers temps font l'objet d'enquêtes CHSCT...

Pour Solidaires Informatique, le plan de destruction massive d'IBM n'est absolument pas justifié vu les bénéfices réalisés ces dernières années. Les salariés d'IBM doivent se préparer à lutter contre la destruction de leur emploi et contre ces lois scélérates qui permettent de contourner les quelques contraintes...

Alors, sécurisation de l'emploi ou sécurisation des suppressions d'emplois ?



Un adhérent nous écrit (extraits)

« Comment on en arrive à cesser le travail dans une PME de l'informatique

(...) A s'entendre promettre une carotte qui ne vient jamais. A se faire rouler dans la farine à chaque entretien. A écouter pendant des heures un encravaté raconter ses salades et expliquer comment à la dernière ligne droite qui se termine se succède désormais une autre dernière ligne droite qui nous requiert plus que jamais, à quel point les mois qui viennent sont importants pour "la société" et pourquoi il va falloir accepter de passer des semaines à 800km de chez soi à faire acte de présence 14h par jour pour 15€ par nuit. A s'entendre expliquer que tout ce temps sera récupéré, plus tard... A s'entendre dire qu'il n'y a pas de sous et admirer avec dégoût l'excellence que peut atteindre l'être humain dans le mensonge et la manipulation. A voir ses congés annulés la veille pour le lendemain et s'y attendre avec banalité. (...) A savoir qu'on est les dindons d'une farce qui n'a rien de drôle. Toutes les heures détournées à surfer sur internet n'y changent rien. Il est un moment où partager sa haine à chaque pause-clope ne suffit plus. Où une dernière goutte d'eau ne fait pas déborder un vase, mais allume un brasier. Qu'est-ce qu'il nous reste ? Le coulage quotidien, le sabotage discret, le chapardage, le détournement des ressources de l'entreprise et surtout la rupture d'un contrat soit-disant libre: la cessation du travail. Histoire de rappeler que le patron n'est rien si personne ne lui obéit. Et qu'on ne lui appartient pas. La décision vient sur un coup de tête. C'en est trop, et s'il suffit d'être 2, alors nous serons 2. Nous n'irons pas bosser ce matin. On trouve des revendications pour se couvrir, l'essentiel n'est pas là. L'essentiel, c'est la voix chevrotante du patron qui flippe sur nos répondeurs. S'en suit une alternance bigarée de flatterie, de supplications, de menaces, et de fausse négociation. Rien n'y fait. Une brèche est ouverte, une inspiration pour nos collègues qui après-coup auraient aimé participer, une possibilité abstraite qui se concrétise, une force qui se transmet. S'il y a évidemment une dimension stratégique et tactique dans tout conflit, relever la tête ne saurait se perdre dans l'attente d'un "moment opportun" qui ne vient jamais, d'une consigne ou encore moins d'une autorisation. Et si nous avons cessé de mobiliser nos corps et de mettre à disposition nos esprits pour une cause qui n'est pas la notre, ce n'est pas tant pour obtenir de meilleures conditions d'exploitation, que pour sortir, au moins pour un temps, de l'aliénation quotidienne et recouvrer un peu de notre autonomie, de notre liberté et de notre dignité. Certain-e-s diront que nous avons perdu car nos revendications ont été ignorées, nous disons que cela **nous importe peu, que cela nous était nécessaire et que ce n'est qu'un début, qu'il faudra bien d'autres grèves pour que nous ne soyons plus acculés à la grève, pour en finir avec le salariat et toutes les formes de domination et d'aliénation.**

Pour renverser la table et contempler l'éruption du commencement. »

Travail du dimanche à Crédit Agricole Technologies Refus de l'Inspection du travail

A Crédit Agricole technologies, les répétitions et les bascules informatiques s'enchaînent et le travail dominical devient chose courante pour les salarié-es du Crédit Agricole et pour les milliers de prestataires de SSII qui y sont en mission. L'inspecteur du travail a refusé une demande de dérogation au repos dominical demandée pour une journée en avril. En conséquence pour 7 Caisses régionales concernées, les opérations prévues le dimanche 21 avril ont intégralement été reportées au lundi 22 avril. L'annonce a fait l'effet d'une bombe et la Direction a dû réorganiser les opérations prévues le WE. Cette nouvelle organisation est intéressante car, si elle donnait satisfaction, elle prouverait que ces opérations peuvent se dérouler en semaine. A suivre ...

Le motifs du refus

A CA Technologies, les demandes de dérogation au repos dominical sont nombreuses et récurrentes et la Direction n'a jamais fourni la preuve qu'elle recherche une organisation de travail adaptée qui permette d'en limiter le recours. Ce type de travail est susceptible de faire peser des risques sur la santé des personnes concernées, salariés, détachés ou prestataires. La demande est arrivée à l'inspection du travail en retard alors qu'un délai de 15 jours ouvrables est nécessaire pour que l'inspecteur du travail notifie sa décision. La demande ne comportait pas toutes les mentions obligatoires notamment le repos hebdomadaire en remplacement du repos dominical perdu pour chaque salarié concerné.



Comment ce refus a été gagné ? C'est le travail opiniâtre du CE et de SUD CATS qui a permis d'arriver à ce refus de dérogation. Les CE sont consultés tous les mois sur des demandes de dérogation au repos dominical, et émettent des avis circonstanciés, c'est-à-dire des remarques sur la non planification des repos de compensation, sur la récurrence des opérations pour certains salariés,... il ne se contente pas de dire « c'est pô bien ». Chaque fois que l'inspecteur fait une remarque, l'équipe veillait à que ce soit repris dans les demandes suivantes et que ses préconisations soient respectées sinon l'avis du CE le mentionnait. Lorsque l'avis concerné a été rendu, le CE a souhaité rencontrer l'inspection du travail avec la Direction. La Direction a refusé indiquant qu'elle était déçue que le représentants du personnel s'en remette à la direction du travail après la consultation. Le CE a maintenu ce rendez-vous et l'IT a été saisie officiellement par courrier. Avec plus de 50 dérogations accordés en 2012 et le soutien des élu-es l'inspection pouvait agir !





Solidaires Informatique au MEETING contre l'ANI de Solidaires Rhône

18/4/13 Bourse du Travail à Lyon

L'ANI c'est l'accord national interprofessionnel signé le 11 janvier 2013 entre le Medef et 3 syndicats (CFDT, CFTC et CGC), accord qui a débouché sur une loi dite de « sécurisation de l'emploi » visant à donner plus de flexibilité aux entreprises en échange de dits nouveaux droits pour les salariés. Un des effets collatéraux de cette loi est de saper la garantie qu'offrait jusqu'à maintenant le contrat de travail aux salariés (un accord signé au niveau de l'entreprise avec des syndicats manipulés peut remettre en question leur salaire, leur temps de travail, ou les conduire à une mobilité forcée ou à un changement de poste). Les éléments présentés comme des contreparties (sécurisation de l'emploi, généralisation des assurances complémentaires santé) sont trompeurs, et favorisent surtout une flexibilité des salariés convoitée depuis longtemps par le patronat, ainsi que des compagnies privées qui voient s'ouvrir de nouveaux marchés.

Vu et entendu :

« La flexibilité et la sécurité sont bien là, mais au profit de l'employeur uniquement... Les négociations avec les syndicats ne se font plus sur les revendications des salariés, mais sur celles du patronat ! »

« Cet accord interprofessionnel est une nouvelle victoire idéologique du MEDEF, qui amène les syndicats sur son terrain, et aggrave le déséquilibre de la relation entre employeur et employés, au détriment de ces derniers. »

« Cet accord inaugure un programme d'austérité à la française, aux effets immédiats et catastrophiques sur l'emploi. Il relève d'une politique qui se généralise au niveau de l'Europe (Grèce, Espagne, Portugal, Grande-Bretagne), et qui nécessite la construction de luttes qui dépassent les frontières nationales. »

« L'adoption de cette loi ne peut qu'aggraver la défiance des salariés les plus fragiles envers les hommes politiques et les syndicats. »

Toujours des miettes en 2013 pour les salarié-es de GFI !

Le CA de GFI a eu l'indécence de proposer la distribution de dividendes, une augmentation et des primes pour le PDG, et une distribution délirante d'actions gratuites: plus de 800 000 actions au profit exclusif d'une poignée de cadres dirigeants ou très supérieurs (dont 250 000 actions pour le seul PDG), qui s'ajoutent aux 699 000 actions gratuites distribuées pour le plan 2012, dont les objectifs ne sont atteints que par une petite manipulation comptable (l'intégration dans le périmètre prétendument « historique » de GFI des entreprises rachetées en 2012 : Adix, Géosphère, Thalès-BUS, Inservio). Le plan 2011 avait déjà distribué 235 500 actions gratuites à une trentaine de dirigeants de GFI ! Les actions sont gratuites pour les dirigeants mais c'est GFI qui les paye sur le résultat du travail des salarié-es: elles auront coûté 1,27 M€ en 2012 ! (plan général pour tous les salariés y compris les dirigeants en question n'a coûté que 0,132 M€ en 2012, par la redistribution à chacun de 8 actions pour le plan 2011 et 12 actions pour le plan 2012, soit 20 actions à 3 euros et quelques : merci patron !). SUD GFI en a assez de ce « **parasitisme féodal** » et revendique une augmentation collective des salaires et la fin des distributions de pactole à une direction qui n'a jamais vraiment atteint ses objectifs. GFI n'atteint ses objectifs de marge qu'en rachetant des entreprises plus rentables qu'elle, donc avec une marge très nettement supérieure qui permet de remonter la marge moyenne du groupe). **Pourquoi GFI pratique une telle fuite en avant de rachats et d'endettement ? Sûrement pour justifier auprès des actionnaires une débauche d'argent pour des dirigeants médiocres mais particulièrement avides.**

Un Ouueb à Solidaires informatique



Depuis mars 2013, le site web de Solidaires Informatique est opérationnel. L'absence de site faisait un peu rétro pour un syndicat « hightech » et de fait c'est plus pratique pour certaines infos à partager... donc

A vos marques pages !

<http://solidairesinformatique.org/>

Ce site contient une description de SI et SITEC, des liens sur nos sections la collection des « Terminal en lutte ». Il cherche à rassembler un maximum d'accords d'entreprise du secteur. **On compte sur vous pour l'enrichir !**

Ecrire à contactitec@solidaires.org

Un élu Solidaires Informatique à Ericsson – Devoteam T&M !

Les élections professionnelles ont eu lieu début avril 2013 par vote électronique. Solidaires informatique a présenté un candidat. Nous souhaitons à cette nouvelle section tout succès d'avenir.

Apple, évasion fiscale et licenciement

Le 22 mai à Washington, Tim Cook le PDG d'Apple en exercice était entendu par le Sénat. Entouré de son directeur financier Peter Oppenheimer et de son directeur fiscal Philipp Bullock, le patron de la deuxième plus grosse société américaine par sa capitalisation boursière essayait d'amadouer une commission d'enquête très remontée contre les pratiques d'évasion fiscale du fabricant de l'iPhone. Le sénat considère en effet qu'Apple a utilisé de multiples structures, arrangements et transactions offshore pour distraire des milliards de dollars de profits des Etats-Unis vers l'Irlande, où Apple a négocié un taux d'imposition sur les sociétés spécial, inférieur à 2%. (35% aux USA) Apple joue avec les failles du système pour payer moins de taxes en toute légalité. Ainsi, fort de 102 milliards de dollars de cash stocké dans ses filiales étrangères, Apple vient de lever 17 milliards de dette pour gratifier ses actionnaires aux Etats-Unis : cela lui coûte moins cher que s'il rapatriait ses bénéfices et devait payer l'impôt sur les sociétés. Pour le rapatriement, il attend, comme beaucoup d'autres, une loi d'amnistie... DE l'autre côté de l'atlantique, le 14 mai à Paris, Thomas, salarié du magasin Apple d'Opéra et représentant de SUD Apple est convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. La direction lui reproche d'avoir trop travaillé entre 2 vacations. Apple veut surtout faire payer les récents succès juridiques contre le travail de nuit dans l'enseigne, abondamment médiatisés, dont Solidaires est à l'initiative.

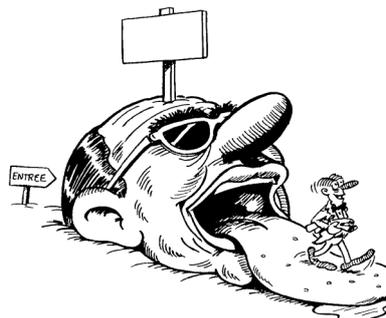
Apple les rois du monde ?

A télécharger

Le tableau comparatif réalisé par SUD GFI sur les accords sur le travail de nuit dans le secteur informatique.
<http://solidairesinformatique.org/>

Jugement sur les Forfaits-jours Syntec

La Cour de cassation vient de confirmer que l'accord CCN Syntec relatif à la durée du travail, ne contient pas de garanties suffisantes pour permettre aux employeurs de la branche de pratiquer directement le forfait-jours sur la base de ces seules dispositions. Ces dernières doivent en effet absolument être complétées par un accord d'entreprise répondant aux dernières exigences issues de la jurisprudence, en matière notamment de suivi régulier de la charge et de l'amplitude de travail. La Cour de cassation a examiné la validité des **conventions individuelles de forfait-jours** au regard des **exigences légales** (C. trav., art. L. 3121-43 et s.), mais aussi, depuis 2011, au regard des dispositions issues du **droit européen**. L'accord collectif sur la base duquel la convention individuelle a été conclue doit garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ce qui implique que des mécanismes de contrôle et de suivi individuel soient expressément prévus afin de vérifier que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et font l'objet d'une « bonne répartition » dans le temps. Cette décision ne signifie pas qu'il n'est plus possible de pratiquer le forfait-jours dans les entreprises relevant de l'accord Syntec, mais pour y recourir en toute légitimité, ces dernières devront conclure ou avoir conclu un **accord d'entreprise complétant les dispositions négociées au niveau de la branche, afin d'y intégrer un descriptif précis des modalités de contrôle de la charge et de l'amplitude de travail**. Les employeurs du secteur non dotés d'accord d'entreprise, ou qui, comme en l'espèce, ont conclu un accord insuffisant, les conventions individuelles de forfait qu'ils ont conclues avec leurs salariés sont nulles, et ces derniers sont en droit de réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'ils seront en mesure d'établir.



UES SOPRA Elections CE/DP Mars Avril 2013 Représentativité des Organisations Syndicales

	Sopra Group	Sopra Banking Software	Axway Software	UES Sopra Group
Nombre de salarié-es	8 206	886	601	
Participation	20%	43%	21%	
CFDT	49,51%	100%	51%	58,49%
CGT	19,06%	0%	26%	16,08%
Solidaires Informatique	19,06%	0%	0%	14,65%
CFE-CGC	12,38%	0%	0%	9,52%
CFTC	0%	0%	13%	0,71%
FO	0%	0%	10%	0,55%