

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

**Bulletin N° 12 – Septembre 2013**

Sections syndicales chez ASTEK, AtoS, BT Services, Blizzard, CAP Gemini, Devoteam TM, Hardis, SOGETI, GFI, Ericsson IT Solution et services, 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

## ASTEK – qui injurie qui ?

Après 4 journées de manifestations et de grèves à Astek Sud-Est pour le respect des droits, des augmentations salariales et nombre de revendications sur la gestion des emplois... Astek et son DG, Franco Platano, au lieu de s'exprimer devant les salarié-e-s ou de recevoir leurs représentant-e-s avaient choisi le mutisme puis la menace. Celui-ci avait convoqué 2 représentant-es du personnel (dont un de Solidaires) à un entretien préalable à licenciement. De nombreux échos dans la presse et sur les télévisions, le soutien du sénateur-maire de Valbonne, des membres du conseil régional PACA et du conseil général des Alpes-Maritimes invitaient aussi la direction à entamer un dialogue social et non à taper sur les représentants du personnel. Les entretiens préalables eurent finalement lieu ; mais, réalisant qu'elle arrivait avec un dossier totalement creux, la direction abandonnait les licenciements envisagés et envoyait de simples rappels à l'ordre. Lors d'une rencontre mi-juillet, SUD Astek a en outre appris que M. Platano n'avait même pas répondu à une convocation du sous-préfet. En Juin 2013, la direction remet le couvert et tente de faire condamner 2 représentants du personnel pour injure publique. L'injure c'est les slogans criés par les manifestants au Printemps dernier. Donc pour le DG si un manifestant crie "Platano escroc" c'est une injure dont sont coupables les représentants du personnel ? C'est un délire ridicule, et nous attendons bien que la justice le lui explique en termes juridiques choisis. Mardi 3 septembre prochain, à l'occasion de la première audience au tribunal de Grasse, Solidaires Informatique appelle les salarié-e-s du Groupe Astek et tous ceux voulant témoigner de leur solidarité à se rassembler devant les agences de Sophia et Boulogne, (resp. sièges d'Astek Sud-Est et du Groupe Astek). **Unis, nous devons montrer notre détermination à porter nos revendications, sans accepter que les représentants du personnel soient des cibles.**

### RASSEMBLEMENTS

**MARDI 3 SEPTEMBRE - 12h15**

Agence Sophia : 2045 Route des Dolines – 06560 Valbonne  
Siège Boulogne : 52-54 rue Marcel Dassault- 92100 Boulogne Billancourt



### Défendre les retraites !

1993, 1995, 2003, 2007, 2010 et maintenant 2013 : les gouvernements successifs s'acharnent contre le système de retraite, satisfaisant ainsi les marges et les revendications patronales.

#### Travailler plus longtemps, ce serait naturel ?

On vit plus vieux - on devrait donc travailler plus longtemps ! C'est oublier le chômage, la précarité, le recul de l'espérance de vie en bonne santé... et surtout le fait que la productivité et les profits ne cessent d'augmenter. Il n'y a nul besoin de travailler plus longtemps, sauf pour remplir toujours plus les poches des actionnaires.

#### Un problème de financement ?

Beaucoup mettent en avant le besoin de 20 milliards d'€ pour 2020. 40 M ont déjà été pris dans les poches des salarié-es par l'allongement de la durée de cotisations, le recul de l'âge de la retraite, la décote, la désindexation des pensions, l'augmentation du nombre d'années prises en compte pour le salaire de référence. les 20 milliards pour les retraites seront bien vite trouvés ! La fraude fiscale, c'est 80 milliards par an !

**Cette nouvelle contre-réforme  
n'est pas acceptable  
Grèves et manifestations  
le 10 septembre !**

La CGT des sociétés d'étude, FO Employés et Cadres du secteur informatique, et Solidaires ITEC & Informatique appellent unitairement à soutenir cette 1<sup>ère</sup> journée nationale.

cf page 4 - Argumentaire sur le site de Solidaires  
<http://www.solidaires.org/rubrique415.html>

# Chez Sopra group ...

## Le mystère HR Access

HRa est une gamme de logiciels RH. Sopra group Division Solutions RH a acquis cette entreprise. Les salarié-es sont tenus à l'écart de toute information sur la dite rationalisation des coûts. La direction assure de la tenue de sa « Road map » mais rien n'est dit vraiment ... du coup, les conséquences sur les parcours professionnels des salariés restent bien obscures...

## Projet N.I.C.E du Crédit Agricole

Une présentation de ce projet a été faite en CE. Tout va très bien, il n'y a pas ou si peu de salarié-es stressé-es, que quand ils le sont c'est de leur propre volonté dicit la direction. Il y a des addictions au travail et cette direction s'assure du bien-être des salarié-es en leur demandant gentiment de prendre du repos ou tout du moins de respecter la loi entre deux périodes de travail. Pourtant entre inspections du travail, alerte CHSCT et mal-être des salarié-es, il y avait de quoi être inquiet. En remerciement des sacrifices une généreuse prime, il paraît d'environ 500 €, sera octroyée aux salarié-es. On essaiera tout de même de ne pas la donner à ceux qui ne l'ont pas mérité, hein bien sûr, il n'y a pas de petites économies et faut pas créer d'addiction...

## Déblocage anticipé de la participation

Il faut payer pour avoir son dû ! La direction ne prend pas en charge les frais demandés par la banque (entre 15 et 20 €). Et pourtant cela ne la gêne pas d'intituler ce dû « rémunération globale » dans le bilan social individuelle transmis aux salarié-es. Alors oui, les salarié-es souhaiteraient ne pas payer pour percevoir cette rémunération.



## Un patron au comportement de voyou !

*La société de services informatique UTI Group ne respecte rien ! Après les infractions à la convention collective, les licenciements abusifs, la chasse aux syndiqués... ça continue de plus belle... aujourd'hui ce sont les agressions physiques...*

Un adhérent vient en effet de porter plainte en police pour agression, suite à son licenciement, il avait osé venir demander son certificat de travail, il a récolté une blessure constatée par les médecins. Sur Youtube, voir l'enregistrement odieux de cette scène de la nouvelle modernité managériale...

<https://www.youtube.com/watch?v=Z5QwmZ4waZM>

Le salarié avait été licencié il y a 3 mois. Outre cette plainte pénale qui nous l'espérons sera instruite, il a bien sûr effectué un recours aux prud'hommes pour obtenir le certificat en question et un autre recours pour licenciement abusif et harcèlement. A UTI, comme dans nombre de SSII, les salarié-es ne revendiquent que leurs droits mais c'est déjà trop ! Solidaires Informatique a retenu l'idée de faire plusieurs diffusions de tracts chez les clients d'UTI en septembre. Il faut en effet que la Banque de France ou la Société Générale connaissent les agissements de petites frappes de ce management et que les représentants du personnel des sociétés donneuses d'ordre fassent partout pression pour que cela cesse.

**Dans chaque société où Solidaires ITEC intervient, les représentants du personnel et les salarié-es exigent de faire cesser ces abus sans délais !**

## TRAVAIL DE NUIT à GFI

La version définitive de la proposition d'accord sur le travail atypique est soumise à la signature des syndicats à GFI. SUD a arraché en dernière minute la suppression du plafonnement pour le calcul des indemnités kilométriques et l'interdiction de prise de poste entre 23h et 6 du matin, mais l'essentiel n'y est pas. Depuis le début SUD GFI revendique une équivalence de majoration de 50 % entre tous les salariés, répartie selon le métier entre repos compensateur et majoration salariale. SUD a porté constamment cette revendication ... mais pour la direction l'égalité entre les salariés n'est pas prioritaire.

GFI a commencé à renégocier ses contrats avec du travail de nuit sous couvert de ce nouvel accord, mais les salariés seront toujours traités différemment selon leur métier. GFI augmente la marge de ses contrats grâce aux Centres de Services et la mutualisation des contrats, mais les salariés n'en profiteront pas. Dans les faits, GFI a bien décidé d'accroître sa compétitivité non pas par l'attractivité, la motivation et de bonnes conditions de travail mais par une politique de bas salaires et de moins disant social. L'accord proposé présente des améliorations en reprenant certaines des demandes de SUD, mais est-ce suffisant pour le signer ? **Ce sont les adhérent-es de SUD GFI qui décideront.**

## Réforme des PSE

Des documents récents adressés aux agents du Ministère du Travail donnent l'occasion de revenir sur la contre-réforme du PSE. L'article 18 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 modifie profondément les procédures de licenciement collectif pour motif économique, et ceci depuis le 1er juillet (la date de convocation du CE déterminant si on se place avant ou après cette loi). Une circulaire et un décret sont déjà sortis ; un séminaire a également eu lieu début juillet, organisé par le ministère du travail, afin d'insister sur le « rôle facilitateur » que l'Etat devait jouer, et d'inciter à la signature d'accords d'entreprises plutôt qu'à des actes unilatéraux. D'après le document interne que nous nous sommes procuré, la doctrine ministérielle en matière de procédure de licenciement économique va faire des ravages, et les interventions des huiles du ministère se passent de commentaires : « Il faut se rappeler que l'on est pas dans un rôle de justicier vis-à-vis de la stratégie du groupe ». Ainsi, « l'inspection du travail » va être instrumentalisée par le gouvernement comme un outil pour mettre en place cette loi inique et donner « un blanc-seing pour licencier », dit une représentante de SUD Travail. Les 4 fiches thématiques de l'administration, qui apportent les précisions quant aux nouveaux cadres juridiques des PSE, l'intervention de la Direccte, leurs conséquences - et possibles contentieux - ainsi que les dispositions spécifiques aux entreprises en sauvegarde, redressement ou liquidation judiciaire, ne manqueront pas d'attirer les critiques. On y apprend ainsi que l'employeur, dans le cas d'un PSE, est « libre ou non d'ouvrir une négociation », même en cas de demande des organisations syndicales, puisqu'il peut établir un document unilatéral. Là où la loi était aussi silencieuse, sur les modalités d'ouverture de négociation : soit avant la réunion CE, à l'occasion de celle-ci ou durant la procédure d'information-consultation. Niveau délais, désormais encadrés, les procédures commencent à courir dès que l'information a été réalisée pour le projet de restructuration ET le projet de licenciement, l'un sans l'autre n'ouvrant pas le délai préfix. De même ces fiches permettent d'expliquer quand il faut récolter l'avis du CE, en cas d'accord majoritaire complet ou partiel ou bien de document unilatéral, les procédures étant différentes. En attendant que la DGT détaille davantage, le refus de contrôler est clair : « pas d'appréciation de la motivation du projet ».



- Les marchés sont persuadés que nous préparons un plan social de 15 000 personnes et nous ne pouvons absolument pas nous permettre de les décevoir. Or nous ne sommes que 13 500 : il va donc falloir embaucher.

## Orange - Equant « syntecisée » ?

Les salarié-es d'Equant et de Orange SCE du site Cesson Sévigné se sont rassemblé-es à plusieurs reprises en assemblée générale pour protester contre le projet de regroupement et de transfert d'activités et de salarié-es vers les filiales NRS (ex Silicom). 25% du personnel Equant (soit l'équivalent de plus de 400 salarié-es) et 800 postes SCE tomberaient sous les coups des restructurations envisagées. Les salarié-es passeraient de la convention collective CCNT vers la convention Syntec moins favorable...

## Le PDG de GFI « Poulidor » des SSII ?

Le PDG de GFI arrive 2ème en 2012 des PDG de SSII les plus augmentés. +19,4% avec une rémunération globale sur l'année écoulée de 909 026 euros... Il devance juste Thierry Breton de ATOS.



Vincent Rouaix s'était déjà fait remarquer l'an dernier : alors que GFI n'est que le 14e groupe du secteur en chiffre d'affaire, sa rémunération faisait de lui le 3ème PDG le mieux payé du secteur. Une place d'honneur que sa garde rapprochée fait mine de minimiser (ah quel grand modeste !) car certains confrères auraient des revenus plus discrets, ce qui fausserait le classement. M. Rouaix est pourtant un important actionnaire du groupe même s'il n'est ni le premier ni le deuxième, et la manne des dividendes ne l'a pas oublié. (Et nous ne parlons pas des centaines de milliers d'actions gratuites qu'il va recevoir cette année.)

GFI a donc fait des résultats exceptionnels ? Non. Comme le signale sobrement le site en question, « Sa rémunération a bien plus augmenté que les résultats de GFI Informatique. » Sans commentaire.

<http://www.journaldunet.com/solutions/emploi-rh/salaires-des-dirigeants-ssii-en-2012/vincent-rouaix-gfi-informatique.shtml>

## LE PROJET SUR LES RETRAITES DU GOUVERNEMENT DANS LA CONTINUITÉ DE FILLON-SARKOZY

*Le projet a été présenté début septembre et sera discuté au parlement début octobre. Il contient des mesures concernant la pénibilité, les inégalités femmes/hommes ou la prise en compte des années d'étude, mais elles ne compensent en rien les méfaits des contre-réformes précédentes et elles aggravent l'allongement du nombre d'annuités dans la continuité des mesures prises en 2003, 2007 et 2010...*

### **Δ Pas de modification de l'âge légal mais une retraite paupérisée pour les jeunes d'aujourd'hui**

Le projet ne revient pas sur l'âge légal de départ à la retraite : 62 ans. Rappelons que la retraite à 60 ans avait été instaurée en 1981. L'âge légal a été repoussé de 2 années par Nicolas Sarkozy en 2010. C'est une hypocrisie totale puisque le gouvernement acte de poursuivre au-delà de 2020 ce qui a été mis en place par la loi de 2003 (loi Fillon) : l'augmentation continue du nombre d'annuités nécessaires. Nous en sommes à 41,5 annuités (et en 2020 à 41,75 annuités pour la génération née en 1960) pour une retraite à taux plein. Le gouvernement actuel prévoit d'augmenter le nombre d'annuités: jusqu'à 43 annuités en 2035, à raison d'un trimestre tous les trois ans. Personne n'aura demain ce nombre d'annuités avec le chômage actuel : en réalité, cela conduira à baisser à nouveau le niveau des retraites, en particulier avec l'application de la décote (5% par annuité manquante, 25 % maximum). Ou alors, il faudra attendre l'âge de 67 ans pour ne pas avoir de décote ! Bien évidemment, ce seront les jeunes salarié-es les moins bien payés et ceux et qui ont des carrières incomplètes (les femmes notamment) qui subiront le plus cette nouvelle attaque. Actuellement, la durée moyenne validée est de 37,7 annuités : soit une différence de 4 annuités avec le taux déjà requis! **Dans une situation où il y a près de 5 millions de chômeurs et chômeuses, où la moitié des salarié-es ne sont plus dans l'emploi au moment de faire valoir leur droit à la retraite, où l'espérance de vie en bonne santé stagne, voire commence à régresser, les projets du gouvernement sont inacceptables.**



Le jeune prodige Sigismond Tazer présentant sa nouvelle invention aux siens.

### **Δ Hausse des cotisations surtout salarié-es**

A ces mesures, risque de s'ajouter **une hausse des cotisations salariales...** Pour les cotisations patronales, il semble que le MEDEF a obtenu en compensation une baisse des cotisations famille qui baisseraient d'autant, voire plus! Mais qui va payer ce nouveau cadeau au patronat ? Pour financer notre système de retraites par répartition et l'améliorer, il est possible d'augmenter le taux de cotisation patronale qui n'a pas bougé depuis 1979. Il suffirait pour cela qu'un peu moins de dividendes soient versés aux actionnaires ! En 2012, les dividendes versés par les entreprises du CAC 40 ont atteint 40,9 milliards d'euros, en hausse de 5% ! Il y a 30 ans, les entreprises distribuaient 100 milliards de profits... Aujourd'hui, c'est 230 milliards : tout en se plaignant de la crise et du «coût du travail». Elles attribuaient alors 20 % des bénéfices aux actionnaires... Aujourd'hui, c'est 80 % au détriment de l'emploi, de l'investissement et des salaires, et en conséquence au détriment du financement de la protection sociale. **Pour Solidaires, les cotisations doivent être élargies à l'ensemble des revenus distribués par les entreprises: salaires mais aussi intéressement, stock-options, bonus et dividendes. Assurer le financement des retraites, c'est aussi remettre en cause les exonérations et les allègements de cotisations patronales qui n'ont pas prouvé leur efficacité économique et sociale.**

### **Δ Faible avancée sur les inégalités entre les femmes et les hommes**

La mesure principale concernant les inégalités femmes/hommes est de remplacer les 10% de majoration de pension pour les parents de 3 enfants par une somme forfaitaire, éventuellement par enfant. Cette mesure va dans le bon sens : aujourd'hui le fait que cette majoration soit en pourcentage favorise les hauts salaires et davantage les pères que les mères : 70 % du montant global affecté à la majoration de 10 % est attribué aux pères et seulement 30 % aux mères alors que ce sont elles qui supportent encore l'essentiel des tâches liées aux enfants. Une autre mesure mise sur la table consiste à abaisser le seuil des heures nécessaires (actuellement de 200 heures par trimestre) pour valider des trimestres pris en compte. **Ces mesures, insuffisantes pour combler les inégalités actuelles de pension, seront très loin de compenser les conséquences du nouvel allongement du nombre d'annuités annoncé par le gouvernement qui va encore une fois accroître les inégalités entre les femmes et les hommes**

### **Δ Pénibilité floue**

Une autre mesure consiste en la création d'un compte individuel de prévention de la pénibilité, effectif à partir de 2015, financé pour partie par l'ensemble des entreprises. Les inégalités face à l'espérance de vie, notamment en bonne santé, rendent indispensable la prise en compte réelle de toutes les formes de pénibilités au travail. Mais pour l'heure, la mise en place de ce compte reste marquée de trop de flou pour considérer qu'elle soit une vraie avancée en la matière. Les facteurs de stress ou le caractère cumulatif des expositions ne sont pas intégrés. **Une vraie prise en compte de la pénibilité devrait permettre aux travailleur/euses exposés de bénéficier d'un départ anticipé à 55 ans : les pistes du gouvernement ne s'inscrivent pas dans cet objectif !**