

LEURS SEUILS SOCIAUX NE SONT PAS LES NÔTRES !

Le gouvernement et le MEDEF ont trouvé un autre angle d'attaque contre les salarié-es : geler ou modifier les seuils légaux permettant de procéder à la mise en place et à l'élection de représentant-es du personnel dans les entreprises. Aujourd'hui, dans le code du travail il n'existe déjà pas de représentation ni syndicale ni DP dans les entreprises de moins de 11 salarié-es et pas de CE ni CHSCT dans entreprises de moins de 50 salarié-es. A ce jours, les 2/3 des entreprises de 11 à 19 salariés n'ont pas de DP. Plus d'1/3 des 20 à 49 salariés non plus. Que veut ce gouvernement ? Flatter le patronat en pensant qu'on va s'attirer ses bonnes grâces et encore améliorer ses marges ?

C'est une absurdité politique et un méchant coup contre les salarié-es et le syndicalisme - quand on connaît la difficulté à se construire ou faire appliquer ses droits dans les PME aujourd'hui. Vous lirez déjà dans ces colonnes la difficulté à avoir des élections démocratiques dans les entreprises high tech de notre secteur des SSII chez UTI ou ailleurs....



COMPUTACENTER en grève contre le PSE



En juin 1944, des Anglais débarquaient avec les troupes alliées sur les plages de Normandie. En 2013, une nouvelle génération d'anglais est arrivée en France avec SOLHEIM. Cette fois, c'est pour débarquer les salarié-es de Computacenter ! Ils avaient pourtant assuré que cela n'aurait aucun impact sur les emplois. Peut-on encore leur faire confiance ? Cet été, plus de 100 grévistes à l'appel de SOLIDAIRES Informatique se sont mis en grève à ROISSY. Le but, peser sur les conditions d'aménagement au départ de ce PSE touchant à ce jour 233 salarié-es. Ils n'ont pas été entendus et le compte n'y étant toujours pas, la journée a été reconduite avec le soutien de l'ensemble des organisations syndicales SOLIDAIRES, Force Ouvrière, CFDT, CFTC, CGT, CGC...



Elections CE/DP - ATOS

UNSA 45,5 % CFDT 16,7 % CGT 13,6 %

CGC 10,8 % Solidaires 9,8 % CFTC 3,4%

Comparé à 2011 toutes les OS perdent en pourcentage au profit de l'UNSA. C'est à 3 voix près que Solidaires Informatique a perdu la représentativité dans l'UES ATOS (3 400 salarié-es). Sud Solidaires Informatique a perdu aussi son recours en annulation l'UNSA ayant utilisé la messagerie de l'entreprise pour diffuser de la propagande électorale. SUD avait pour sa part respecté cet accord.

Elections UTI in « Balkanyland »

En arrêt longue durée (voir article page suivante) suite à du harcèlement anti syndical le RSS d'UTI gardait toute légitimité d'intervenir et d'être présent dans l'entreprise dans le cadre des élections et il l'a fait. Le protocole pré-électoral signé en avril était pourtant un véritable piège avec peu de garantie sur le vote par correspondance et la propagande. En le contestant, nous avons été débouté par le juge. La direction d'UTI a donc mis en oeuvre les élections fin juillet en fixant le premier tour le 22 août et un deuxième au 5 septembre - en plein été, alors que les salarié-es sont en congés... Solidaires Informatique avait constitué une liste avec les adhérent-es ayant le courage de se démasquer sur la seule liste syndicale au premier tour. **Avec très peu de votes valablement exprimés, Solidaires par ce seul geste a franchi la barre des 10% et est donc devenu représentatif.** En l'absence de quorum, la liste Solidaires Informatique s'est re-présentée au deuxième tour et nos **2 candidats ont été élu au DP et au CE**. Au finish, c'est seulement 47 salarié-es (sur 210 environ) qui iront voter. Cette entreprise est à l'image ripoux de son implantation à Levallois : "Balkanyland". Les urnes des élections CE/DP avaient d'ailleurs été prêtées semble t-il par les Balkany ! UTI ne respecte pas les règles de base de la démocratie. Ici l'entreprise est un autre monde. Lors de ces élections, elle a pratiqué la terreur et n'a jamais hésité à commettre nombre d'irrégularités : *Refus de la diffusion de la propagande électorale car parvenue hors délai (de 45 mn) ou non prévue au second tour - Difficultés faites au vote par correspondance, vote physique confidentiel (non paiement de salarié-e se déplaçant pour voter) ou réservé aux membres du siège - Difficultés à être scrutateur pour le RSS ou les candidats - Agression et bousculade du scrutateur sans IT mais avec dépôt de plainte - Refus fait à Solidaires Informatique de participer au retrait des boîtes postales du vote par correspondance - Scrutin uninominal et non de liste (les électeurs disposaient de bulletin de vote sur des individus et non sur les listes - un vote avec plusieurs candidat-es de notre liste était considéré comme nul). Refus de la présence de candidats dans la salle de vote. La direction intervenait dans la salle quand les salarié-es se présentaient à l'accueil pour voter...* Malgré tout ces faits, nous avons pris décision de ne pas contester ces élections. **D'autres conflits sont à venir et avec un telle agressivité patronale, il sera nécessaire de les engager déjà sur le respect des instances où nous porterons la voix des salarié-es.**



CACHOU absorbe ZAN ! SOPRA mange STERIA !

Sopra s'appelle désormais Sopra Stéria group. L'offre publique d'échange d'actions est faite. Atos n'a pas renchéri sur son offre d'achat, et Sopra a donc les mains-libres pour «manger» Stéria à grandes bouchées...

Le grand chambardement ?

Aujourd'hui, la fusion présentée aux représentants du personnel reste très axée sur des opérations juridiques : Filialisation de l'activité Infrastructure Management et Cybersécurité au sein d'une « Newco ». Apport de l'activité Advanced Payment de Steria SA à Sopra Banking Software. Apport de l'activité DSRH de Sopra Group à Sopra HR Software. Fusion de Steria SA dans la société Sopra Group. Derrière ces opérations 2 premiers sujets d'inquiétudes :

- ◆ Sopra HR une filiale récente, construite à partir de l'acquisition de HR Access cédé par le groupe Fidelity Investments. A cela s'est rajouté à peine un an après sa création l'apport d'activité HR Access Service d'IBM France (224 salariés IBM concernés). Et arrive l'annonce pour la fin de l'année ce cet apport d'activité DSRH à Sopra HR Software.
- ◆ Le sort des salariés de la nouvelle filiale IM dite « NewCo » : Si l'on prend exemple sur le redressement « spectaculaire » de Sopra HR Software, il y a de quoi s'inquiéter : en avril 2013 il y avait 348 salariés en juillet 2014 il ne reste que 280 salariés (moins 20 %).

Pour l'instant Sopra n'est que propriétaire de Stéria. La fusion entre les 2 entreprises devrait avoir lieu au 1er janvier 2015.

Le statut collectif

Le jour de la fusion, tous les contrats salariés sont automatiquement transférés vers le nouvel employeur, avec maintien des conditions contractuelles (ancienneté, qualification, rémunération, avantages contractuels ...). Concernant particulièrement le changement de lieu de travail : les salariés concernés restent dans leur même zone géographique de travail. C'est ce qu'annonce la direction. La convention collective SYNTEC est appliquée dans toutes les sociétés de Sopra Stéria group. Les accords collectifs seront mis en cause automatiquement et cesseront de s'appliquer après une période de survie de 15 mois (3 mois de préavis + 12 mois de survie), sauf signature d'un accord d'adaptation au de substitution : aucune négociation en vue... Les

usages, décisions unilatérales et accords atypiques en vigueur au sein de Stéria vont, d'après ses dires, être dénoncés par la direction. Les représentants du personnel (CCE, CE, DSC, DS) tombent le jour de la fusion. Seuls les CHSCT et les DP seront maintenus, et uniquement si leur périmètre d'action est inchangé. Chez Steria SA,



on propose déjà des ruptures conventionnelles, entre autres aux IRP de SUD Stéria. À Sopra, c'est un flot continu depuis le début de l'année...

Schématiquement le jour de la fusion les salariés du groupe Stéria perdent leur employeur, leur statut social et leurs IRP. Ce sont 6351 salariés de Stéria SA qui vont

rejoindre le groupe Sopra Stéria group. Parmi ces 6351 salariés, 2250 vont se retrouver dans une nouvelle filiale créée pour l'occasion et regroupant les activités d'infrastructure management. Il y a aussi 114 salariés qui rejoignent la filiale d'édition de progiciels bancaires Sopra Banking Software. Par la même occasion, 233 salariés ex-Sopra Group vont rejoindre la filiale Sopra HR Software, bien que cette cession n'ait rien à voir avec la fusion avec Stéria. Tout cela d'un coup de baguette magique qualifié d'« instant de raison » !

L'ANI ou le massacre du rôle des CHSCT !

Concernant ce projet, l'employeur ne s'est pas privé de mettre en place une instance de coordination des CHSCT (cette IC-CHSCT prévu dans l'ANI - Loi dite de Sécurisation de l'Emploi de 2013). Ainsi on économise des expertises, et on réduit la capacité à agir des syndicats dans les CHSCT. Cette instance, dont les délais de consultation sont on ne peut plus courts a eu lieu en plein été, et s'est trouvée composée uniquement d'élus « indépendants » qui se sont bien gardés d'exiger une restitution aux CHSCT les plus impactés par cette fusion. Donc, très peu d'informations, pas de restitution des experts si ce n'est le rapport écrit et une difficulté aux CHSCT locaux les plus impactés d'agir. Un massacre des prérogatives des CHSCT.

Dans cette fusion, Solidaires Informatique a pu le constater, Sopra navigue à vue, à la découverte d'un continent inconnu.

Reste, pour nous, une grande question : quel en sera le coût pour les salariés ?

Les sections syndicales de Solidaires Informatique et ITEC seront vigilantes et combatives !

Pacte d'irresponsabilité !

OPEN nouvelle implantation de Solidaires Informatique va recevoir de l'état 4% au titre de la rémunération annuelle 2013 et recevra 6% de la rémunération annuelle 2014, si celle-ci est inférieure ou égale à 2,5 fois le SMIC. De quoi s'agit-il ? Du CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi), offert par l'état SANS AUCUN CONTROLE de celui-ci. Et ce cadeau s'ajoute aux allègements de charges prévus par la loi Fillon (jusqu'à 1,6 fois le SMIC) ! Seules obligations pour l'employeur : Le Comité d'Entreprise doit être informé et consulté avant le 1er juillet de chaque année sur l'utilisation de ce crédit d'impôt (exemple : avant le 1er juillet 2014 pour la somme versée pour l'année 2013). Et une mention dans l'annexe des comptes annuels sur l'utilisation des montants concernés. Il semble que le CE n'a pas été consulté. Le recrutement ne porte quasi que sur des apprentis et de nombreux salariés n'ont pas d'augmentation depuis 10 ans **Chez OPEN, voilà pour les contreparties !**

Absence de formation pendant 7 ans ... une entreprise condamnée. Et vous, c'est depuis quand ?

L'article L6321-1 du code du travail stipule que l'employeur est tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leurs postes de travail, mais aussi de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Une obligation vague qui a été précisée le 4 juin 2014. La cour de cassation a en effet jugé et sanctionné un employeur dont un des salariés n'avait pas été formé depuis 7 ans ; une condamnation de 6 000 € pour réparer le préjudice subit (Cass. soc. 7 mai 2014, n° 13-14749 D). L'étude des bilans de formation fournis aux différents Comités d'Entreprises des SSII ou ESN laissent apparaître des manquements flagrants en matière de formation alors que les métiers de l'informatique où les technologies évoluent sans cesse nécessitent des mises à jours fréquentes des connaissances par le biais de formations de qualité. Exit donc les formations d'une demi ou d'une journée, pourtant monnaie courante. Nos dirigeants attendent-ils la condamnation avant de répondre à ces obligations ? Avant que nos managers ne se rendent compte qu'une formation est un investissement et non un coût pour la société et les salariés ?

Victoire pour Solidaires Informatique au TASS de Paris

Un adhérent de Solidaires informatique avait déposé un recours au TASS (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociales) contre le refus de la Sécurité Sociale de prendre en charge son accident de travail... ou plutôt son agression... par l'employeur. Le 4 juillet le tribunal lui a donné raison et a condamné la CPAM à reconnaître l'AT et à verser 1000 € au plaignant. Le salarié ne s'arrête pas là voulant faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur (celui-ci ayant été maintes fois averti de sa situation au CHSCT).

L'histoire commence à la création d'une section syndicale Solidaires Informatique chez UTI Group (encore). Cette liberté démocratique n'est pas de tout repos : discrimination, menaces physiques, graves atteintes aux droits électoraux... sont là pour empêcher toute implantation syndicale. Dès 2011, la désignation comme RSS est attaquée comme frauduleuse (l'employeur aurait voulu déclencher un licenciement et le « lâche » salarié n'aurait cherché qu'à se protéger en se faisant désigner comme RSS). Le tribunal déboute UTI. La chasse aux syndicalistes continue alors de plus belle : licenciements, humiliations...

En mars 2013, le RSS est convoqué plusieurs fois une même après midi dans le bureau du patron pour « faire le point » sur un projet bidon. Après plusieurs aller-retour il refuse de se rendre à une autre « séance » car il se sent menacé, il est même suivi aux toilettes. Il subit un flot d'invectives et de vociférations ... Il comprend aussi que 2 autres directeurs sont présents pour constater une grave insubordination... Antonio est cassé, fait une crise d'angoisse et se fait accompagner aux urgences de St Anne. Les médecins constatent une décompensation psychique brutale. C'est bien une agression dont ce salarié a été victime « au lieu et au temps du travail ».

Cette SSII a déjà fait la une avec une vidéo de YouTube montrant un adhérent licencié filmant avec son mobile les bousculades, insultes et baffes dont il est victime en réclamant son certificat de travail suite à son licenciement..



Les communicants du groupe GFI pour mieux faire miroiter aux actionnaires des dividendes mirobolants et justifier aux salariés les sacrifices consentis, usent et abusent de plaquettes commerciales vantant sa force de vente, ses atouts et ses résultats. Comme chaque année, SUD GFI, sous forme de pastiche de ses plaquettes, fournit aux salariés une carte d'identité du Groupe GFI d'un autre genre, avec un regard social et acerbe sur la véritable politique de l'entreprise : formation, licenciement, salaires mais aussi dividendes pour les actionnaires et rémunérations des dirigeants...

Une autre vision de GFI

UES GFI (chiffres 2013)



6 200 SALARIES

dont **1 400** femmes



10 %

Ecart de salaire entre les hommes et les femmes



34 actions prud'homales

93 transactions

conclues avant action en justice ou avant jugement

FORMATION

(bilan définitif 2012)



1,34 jour par salarié

27 % de salariés formés

113 FINS DE PERIODES D'ESSAI

144 LICENCIEMENTS



74 FINS DE CDD

42 RUPTURES CONVENTIONNELLES



0,75 % Enveloppe dédiée aux augmentations de salaire (NAO 2013 et 2014)

8

Actions gratuites par salarié (9640 l'action au 31/05/14)

62 €

Montant moyen de la Participation (en 2014 sur l'exercice 2013)

www.sudgfi.fr

ET NOS DIRIGEANTS ?



P D G

2014

- 150 000 Actions gratuites
- 600 000 € de rémunération fixe
- 270 000 € de rémunération variable



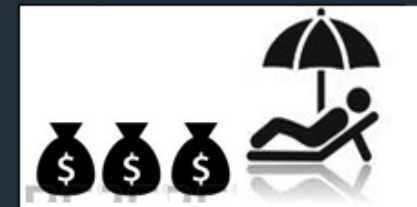
2013

- 250 000 Actions gratuites
- 600 000 € de rémunération fixe
- 270 000 € de rémunération variable (+ 40%)
- 850 000 € de parachute doré

ACTIONNAIRES

2014

→ 5 445 000 € de dividendes



2013

→ 3 300 000 € de dividendes

