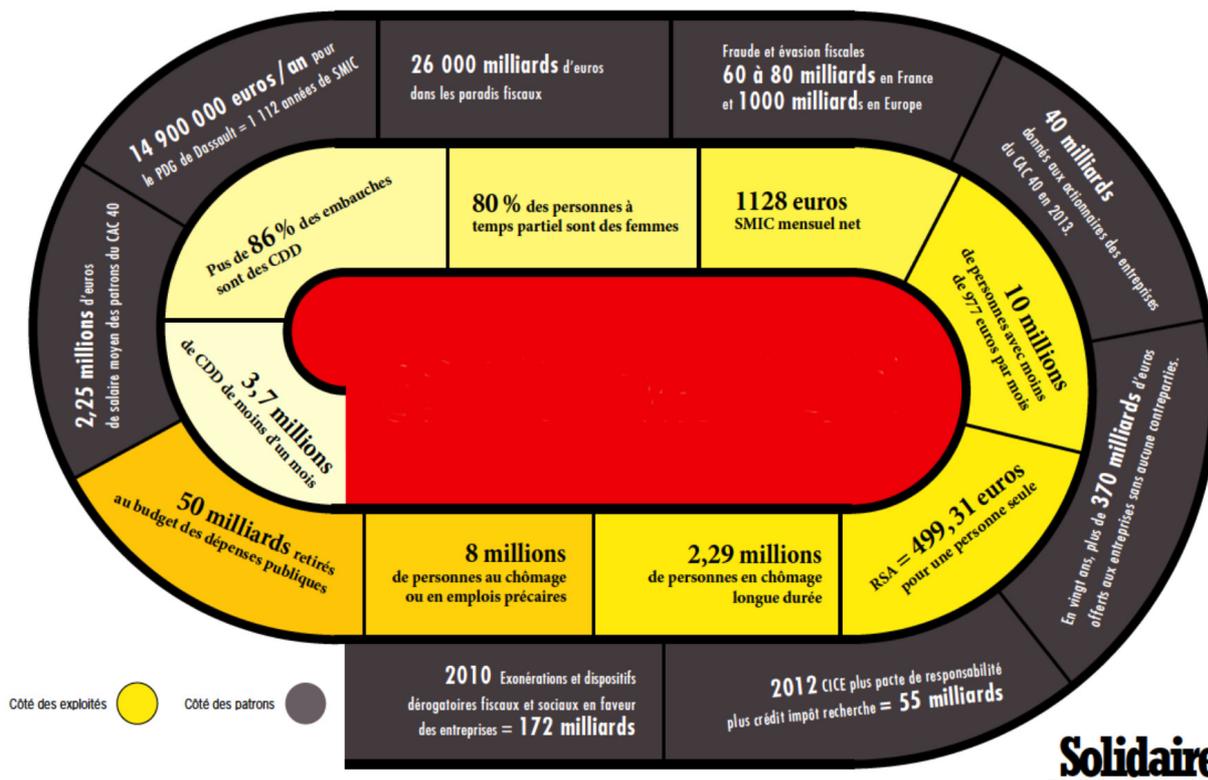


## ILS NOUS VOLENT, ILS NOUS PRECARISENT, NOUS LICENCIENT !

Le gouvernement poursuit méthodiquement sa politique libérale, main dans la main avec le patronat. Après le pacte de responsabilité, la loi du ministre de l'économie Macron, dite loi croissance ou loi d'activité, poursuit le travail de sape des acquis sociaux notamment avec l'extension du travail de nuit et du dimanche ou le peaufinement de la loi de sécurisation des licenciements économiques. Le gouvernement persiste dans les coupes budgétaires (21 milliards d'économies maintenant, et 51 milliards d'ici 2017 !) et celles du financement de la Sécu, alors que le scandale des milliards de la fraude et de l'évasion fiscale, de l'augmentation de 30% des dividendes versées aux actionnaires des grandes firmes françaises, apparaissent de plus en plus injustifiables et intolérables. Dans ce contexte, le MEDEF continue son offensive et multiplie les exigences : demande de sortie de la France de la convention 158 de l'OIT qui oblige à justifier un licenciement, contestation des mesures pénibilité, réduction des droits syndicaux en prônant la création d'un conseil d'entreprise fusionnant les CE/DP/CHSCT actuels, instauration d'un contrat unique, révision des droits des chômeurs-euses, etc. Il n'y a pas de formule magique pour faire barrage à ces offensives antisociales, il faut renforcer les mobilisations de terrain dans tous les secteurs et construire patiemment l'organisation des salarié-es et des précaires.



## C.I.C.E à SOGETI Par ici les dividendes !

Le CICE, crédit d'impôt pour les entreprises à hauteur de 4 % de la masse salariale, hors salaires supérieurs à 2,5 x le SMIC, représente 5,7 M€ en 2013 pour SOGETI France. Sur le site du gouvernement, on peut lire « Le CICE a pour objet le financement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises à travers notamment des efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique et énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement. » Si à OPEN, les salariés n'ont pas été informés de l'utilisation faite du CICE (voir article dans TEL n°16), la Direction de SOGETI France a indiqué qu'il allait servir à la « reconstitution de son fonds de roulement », car la société a été déficitaire en 2013. Les 5,7 M€ sont donc allés directement dans les caisses de SOGETI !

Il est à déplorer qu'aucune action de formation supplémentaire, d'investissement ou de recrutement n'ait été envisagée avec cet argent ! La Direction prend la décision de ne pas soutenir l'emploi en temps de crise. En quoi la reconstitution du fonds de roulement permettra-t-elle d'améliorer la compétitivité ? (...car dans «CICE», il y a «C»ompétitivité...). Pour les experts économiques consultés par le CE : à rien ! Les actions en termes de formation sont au contraire en baisse en 2014 par rapport à 2013. Le plan de formation 2014 est ainsi moins ambitieux que le réalisé 2013.

Plus inquiétant, le pré-bilan de la formation à fin juin indique qu'un retard important a été pris en début d'année : 14 189 jours de formation dispensés à fin juin 2013 pour seulement 4 331 jours à fin juin 2014 !!! Il semblerait pourtant évident de baser la reconquête de la compétitivité sur la formation, mais la Direction de SOGETI ne semble pas partager cette opinion ...

**A l'opposé de ces constatations, les dividendes de CAPGEMINI ont augmentés de 10% cette année, et on ne peut que faire le lien entre le gros chèque du gouvernement et l'augmentation des dividendes versés aux actionnaires.**



## Elections

### Crédit Agricole Technologies Services

Sud CATS est en progression, sa représentativité s'accroît en passant de 28,90% des voix à 29,76%. Mais la CGC est première organisation puisqu'elle atteint 33,73% des voix contre 24,70% en 2011 au détriment de la CFDT qui passe de 20,05% à 13,49%. La CFTC est stable avec 16,37% des voix et la CGT, non représentative, perd encore des voix en n'obtenant qu'un score de 6,65%. La raison de la montée de la CGC trouve probablement son explication dans la répartition des sièges à pourvoir (1 élu supplémentaire dans le collège cadre et un en moins dans le collège non cadre) et dans le ralliement de FO, non représentatif lors des dernières élections, à la CGC. La CGT n'a plus d'élu. La présence d'un candidat élu FN sur leur liste n'a pas dû jouer en leur faveur même si ce candidat a finalement été retiré suite à la renégociation du protocole d'accord préélectoral pour recommencer les élections provoquées par le bug du logiciel de vote électronique. SUD progresse donc dans cette filiale informatique du Crédit Agricole.

### COMPUTACENTER

Computacenter est une société de distribution informatique à Roissy -95. Solidaires Informatique a une section depuis 1 an. Cette entreprise est l'objet d'un PSE portant sur 230 salarié-es. Solidaires Informatique se présentait pour la première fois.

1er tour : 1 900 inscrits 34% de votants. En l'absence de quorum, un second tour verra sûrement l'élection de nombreux Solidaires. Les résultats obtenus sont :

Solidaires Informatique 30,4 %  
CFDT 18,8 %  
CFTC 18,4 %  
CGT 14,5 %  
FO 12,7 %  
CGC 5,2%

### ORANGE

Les 98 000 salarié-es d'Orange étaient appelé-es à voter pour la première fois avec un scrutin électronique pour élire les CE et DP. SUD était opposé au vote électronique mais la participation n'a pas faibli, atteignant 73,8%. L'expression des collèges cadres est certainement supérieure à la participation des autres collèges. Les bugs ont été multipliés : impossibilité d'accéder au vote, déconnexions intempestives, assistance téléphonique sous-dimensionnée, la non-adaptation de l'outil de vote aux collègues mal-voyant-es, etc.

Les résultats obtenus sont les suivants (avec les chiffres 2011 entre parenthèses)

CFDT 24,1% (21,9%)  
CGT 20,1% (22,7%)  
SUD 17,5% (18,6%)  
FO 15% (14%)  
CGC 16,2% (14,8%)  
CFTC 6,5% (7,8%)

Pour la direction des Systèmes d'Information on observe les résultats suivants : CFDT 25,3% SUD 20,5% CGC 20,2% CGT 17,2% CFTC 8% FO 8,6%

## Elections de « professionnels » ou élections CE/DP à ASTEK ?

À Astek, les « négociations » sur les élections ont duré trop longtemps : 1 an et demi. Solidaires Informatique n'a pas signé l'accord qui, à quelques aménagements près, correspond à la position initiale de la direction. Concernant d'abord le périmètre des élections : Astek International n'a toujours pas été intégrée à l'UES, qui n'inclut toujours pas la filiale Intitek, par exemple, ni la holding Robinson Technologies. Concernant la durée de mandature : Solidaires proposait une durée de 2 ans plus cohérente avec la faible durée moyenne de présence dans l'entreprise. Concernant la mise en place d'un CE unique : celle-ci est incohérente avec une organisation opérationnelle se basant sur 4 régions. La direction y voit un moyen de réduire le nombre de réunions et de représentants du personnel.

Les représentants de Solidaires ont prévenu des conséquences de ce découpage : trop d'élus dans un même comité, avec trop de sujets à traiter, des difficultés de fonctionnement accrues et, plus encore, des élus trop loin de la réalité quotidienne des salarié-e-s.

Le recours au vote électronique pour cette élection répond aussi à une logique purement économique ; par ailleurs, il rend impossible de garantir les principes essentiels d'un vote démocratique (confidentialité, transparence, liberté du vote, possibilité de son contrôle a posteriori).

**Solidaires a sans cesse alerté la direction et les autres organisations syndicales sur le risque de professionnalisation de la fonction de représentant du personnel, et indiqué qu'il était préférable d'avoir plus d'élus avec moins de temps de délégation plutôt que l'inverse.**

Les élections auront donc lieu en janvier 2015. Pour la 1ère fois, Solidaires Informatique présentera des candidat-es. Jeune section, elle cherche des sympathisants pour mieux représenter ses idées et ses valeurs au sein des sociétés du groupe Astek.

**Solidaires informatique appelle donc les salarié-es d'Astek, celles et ceux qui souhaitent candidater, à se faire connaître par courrier électronique à [sud-astek@solidairesinformatique.org](mailto:sud-astek@solidairesinformatique.org) ou par téléphone 06.64.67.45.81 (Jonathan)**



## Le chonomètre ou la vie ?

*L'intensification du travail et la flexibilité extrême du temps de travail font des ravages dans les SSII d'autant plus que les conséquences sont vécues souvent individuellement par les salarié-es.*

Chez STERIA, en 2012-2013, l'inspection après avoir dressé un premier PV sur l'absence de mesure du temps de travail et avait demandé à Stéria un plan d'action conforme aux principes de prévention des risques suite à plusieurs cas de suicides. La médecine du travail indiquait en 2011 que les maladies les plus fréquemment diagnostiquées prenaient la forme de « *dépressions aiguës réactionnelles, d'anxiété chroniques et/ou du syndrome d'épuisement professionnel* ». Ces avertissements la direction avait refusé de les prendre en compte. Le médecin du travail a en novembre 2014 réitéré cet avertissement, en constatant encore une aggravation des pathologies et en dit il déclenchant « un droit d'alerte collectif ». Selon la presse, Stéria s'est vu adresser en octobre 2014 un nouveau procès-verbal d'infraction aux dispositions sur la durée du travail signé d'un inspecteur du travail des Hauts-de-Seine qui évoque une pénalité de 200.455.000 euros ! Cette pénalité porte sur les 3.000 salariés de l'établissement de Meudon et sur une période de cinq ans. L'inspection relève le délit d'absence de contrôle du temps de travail des salariés cadres en forfait jours mais aussi des autres salarié-es en horaire très variable. Moins de la moitié des PV dressés par l'inspection du travail se concluant par des poursuites judiciaires. Si poursuites il y a, au tribunal concerné de déterminer le montant final de l'amende...

**Stéria semble plus prompte à mettre en œuvre le pôle industriel Sopra Steria Group constitué en septembre 2014 dans le cadre de la fusion entre les deux SSII françaises (pour 35.000 salariés répartis dans 24 pays) que de prendre en compte la santé de ses salarié-es.**

## Défendre l'emploi à ATOS!

*Environ 850 salariés d'ATOS INFOGERANCE et ATOS A2B seront transférés en janvier 2015 vers ARKES, filiale de PROSERVIA, elle-même filiale de MANPOWER. ARKES est une coquille vide, sans aucun salarié actuellement, aucun accord d'entreprise, aucun statut, aucun syndicat, aucune institution représentative du personnel. A terme, les activités identiques autour du poste de travail et du service desk de BULL devraient être concernées.*

La transfert de ATOS INFOGERANCE et ATOS A2B et de leur activité d'infogérance de support aux utilisateurs et aux postes de travail exploitée au sein du Groupe ATOS en France (sous le nom de WSDS - WORKPLACE & SERVICE DESK SERVICES) vers ARKES serait réalisée sous la forme de cessions partielles de fonds commerce concomitantes. Thierry Breton et la direction de ATOS préparait de longue date ce projet de liquidation. Le transfert des contrats de travail des salariés sera réalisé en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail. Atos aurait négocié une garantie d'emploi pour une période de 3 ans avec l'acquéreur. *« L'acquéreur s'engage ... à ne pas conduire à l'encontre des salariés transférés une quelconque procédure de licenciement économique collectif et/ou procédure de licenciement économique individuel et/ou procédure de licenciement pour insuffisances professionnelles. »* Si l'accord n'est pas respecté des dommages et intérêts seront versés aux salarié-es mais uniquement pour ceux qui prendront la peine de poursuivre l'action en justice. Gageons qu'ils seront peu nombreux à agir. De toute évidence, rien n'empêchera l'acquéreur d'engager à l'encontre des salariés concernés des mesures de licenciement personnel pour faute, et d'inciter aux ruptures conventionnelles. Une entente a-t-elle été passée entre dirigeants pour se charger du « sale boulot » : licencier les salariés dans quelques mois ? Car, dans une entreprise comme Manpower aux multiples filiales, il sera facile de mettre une des filiales en dépôt de bilan alors que les autres sont en pleine santé. Les salariés seront alors jetés à la rue. Il faut appeler un chat un chat, il s'agit bien ici d'un plan de licenciement qui ne dit pas son nom. Même si on est pas salarié-e de WSDS, c'est tous les salarié-es qui sont concerné-es. Il faut donc s'opposer au transfert et maintenant !!! Pour cela, il faut exiger le refus de la cession de WSDS et maintenir les emplois

**Plusieurs rassemblements unitaires (20/11/14 et 3/12/14 se sont déjà tenus devant le siège de ATOS à Bezou (92). Pour Sud ATOS seule la grève permettra de s'opposer efficacement à ce projet.**

## Embrouilles au CHSCT à UTI Group

Après des élections bien troubles (voir les nombreuses interventions de Solidaires Informatique dans notre édition d'Octobre), le syndicat SOLIDAIRES INFORMATIQUE avait gagné sa représentativité chez UTI Group et la représentation du personnel d'UTI compte 2 élu-es DP et un élu CE pour Solidaires Informatique.

Pour déterminer le CHSCT, l'employeur qui a obligation de convoquer le collège désignatif CE-DP s'est libéré de toute contrainte en organisant des élections nominales (et non par liste) comme un banal point de la première réunion du CE ! A UTI on rêve d'une instance unique. Pour UTI il s'agirait d'une simple erreur. Seule les élu-es CE ont ainsi été admis à voter sur un vote individuelle et non de liste. Pour nous, l'ordre du jour du CE était simple : Election d'un secrétaire fantôme, « élection » d'un CHSCT fantôme et bonsoir tout le monde...

Solidaires informatique a demandé, le 17 novembre, l'annulation de cette élection et une amende financière auprès du TI de Courbevoie. Le jugement du 27 novembre est sans ambiguïté : Annulation de l'élection CHSCT et condamnation de UTI à 800 € d'amende.

## GFI - Pourquoi, quand les salarié-es se plaignent de harcèlement, de mépris, de souffrance, la direction parle-t-elle de « Qualité de vie au travail » ?

Parce que la direction refuse d'écrire qu'un problème puisse être créé à GFI par une personne ayant un pouvoir hiérarchique, représentant la direction, donc détentrice de l'Autorité. Les plus optimistes parmi les salarié-es ont voulu croire que le dogme de l'Autorité, hérité du XIXème siècle, voire du Moyen-âge, était moribond. Hélas non, il se porte très bien dans les entreprises, et tout particulièrement à GFI.

C'est un dogme, c'est un tabou, c'est plus fort que tout, même la réalité doit céder devant cela : le chef a toujours raison à GFI, même s'il n'y connaît rien, même si ses décisions erronées provoquent des catastrophes humaines ou commerciales (qui sont les pires, et de loin, pour nos dirigeants). Puisque il est responsable, il peut tout faire tant qu'il atteint ses objectifs commerciaux.

SUD GFI a tiré plusieurs sonnettes d'alarme cette année auprès de la DRH, rien n'y a fait ou presque. Seul le PDG a le pouvoir de donner des ordres à un manager opérationnel, et le PDG a autre chose à faire que de s'occuper des problèmes des salariés, d'ailleurs il connaît bien les managers opérationnels, ce sont de gens biens, il a toute confiance en eux, circulez.

C'est pourquoi, pour se donner bonne conscience, la direction a ouvert des négociations sur « **la qualité de vie au travail** ». Que c'est charmant cette expression ! Mais alors, dans ces conditions, pourquoi négocier ? Peut-être que ça vaut le coup quand même de mettre la direction face à ses contradictions et ses responsabilités ? **Les adhérent-es et les salarié-es se posent la question.**