

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° 20 – Octobre 2015

Sections syndicales chez AFD, ASTEK, AtoS, BT Services, Blizard, Computacenter, Cedaet, Devoteam TM, Hardis, SOGETI, GFI, Open, Ipanema, Intellicast, Euro Eng, Nextiraone, Proservia, SIS, UTI, Unisys RFR, Shakalooza, SOPRA Stéria, Sopra hr Software  
L'Union Solidaires ITEC est soutenue par SUD Ptt, SUD Rail, SUD CATS, SUD Stéria, SUD GFI, SUD Commerce & Solidaires informatique

## Emploi, salaires, CICE, retraites complémentaires, droit du travail... Mobilisation le 8 octobre !

Le code du travail est encore sous pression alors qu'il grossit sous le poids même des dérogations patronales depuis 30 ans. A terme, la volonté du gouvernement est de ne conserver qu'un socle de garanties minimales, le reste étant négocié au niveau de l'entreprise. Les normes du droit du travail sont principalement organisées par la loi, puis par les conventions collectives et, enfin, par les accords collectifs au sein des entreprises. Inverser cet ordre reviendra inévitablement à nous affaiblir...

Le CICE manne fiscale pour les entreprises représentera un coût de 12 milliards d'euros en 2014 et 20 milliards en 2015. Il faut rajouter à ce dispositif, le Pacte de responsabilité d'environ 41 milliards d'euros pour 2015-2017. Le tout est financé par un plan d'austérité et par la hausse de la TVA... Le chômage et la précarité s'amplifient... De qui se moque t-on ?

Le patronat développe depuis des mois un scénario catastrophe pour les retraites complémentaires, sous peine de faillite. 18 millions de cotisant-es et 12 millions de retraité-es sont régi-es par les caisses de retraites complémentaires que sont l'AGIRC (cadres) et l'ARRCO (salarié-es). Et ces retraites peuvent représenter jusqu'au tiers de la retraite des salarié-es et plus de la moitié de celles des cadres. Dans le projet du MEDEF, 2 mesures devraient faire baisser les pensions : - remise en cause du droit au départ à 62 ans en instaurant une décote : 40% si le-la salarié-e persiste à partir à cet âge, décote de 30 % s'il part à 63 ans, 18 % s'il part à 64 ans. Plus de décote si le-la salarié-e part à ... 67 ans ! L'emploi et les garanties collectives sont menacées et les retraites complémentaires sont dans le collimateur. Il faut inverser la courbe de la régression sociale.

**LE 8 OCTOBRE 2015, DANS L'ACTION ET DANS LA RUE À  
L'APPEL DE SOLIDAIRES, LA CGT ET LA FSU !**



### Un arrêt important pour les salarié-es itinérant-es

Les déplacements en début et fin de journée d'un-e employé-e itinérant constituent du temps de travail, a tranché la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) le 10 septembre 2015. Le temps de travail est défini, au sein de l'Union européenne, comme toute période durant laquelle l'employé-e est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions. En France, dans le code du travail (L.3121-4) le temps de déplacement professionnel vers le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il est inhabituel, c'est-à-dire qu'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Le cas du salarié-e itinérant-e ne disposant pas de lieu habituel de travail et dont le lieu de travail varie au gré des missions reste encore à interpréter.... Cet arrêt européen peut donner du grain à moudre en SSII...



**Vos droits, vos luttes, votre syndicat [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)**

# A qui profite la prime ... ?

## au déclassé des salarié-es

Sopra HR Software, filiale du Groupe SOPRA Stéria, est née de la filialisation de HR Access, HCM, et de la division de Sopra, DSRH.

**Together ?** comme veut le faire croire la communication de Sopra HRS ? La question ne se pose plus au constat des acquis sociaux dégradés, tout particulièrement pour les salarié-es issu-es des sociétés acquises : Frais de repas réduits, Primes d'objectifs sous l'étouffoir, Augmentations réservées, Télétravail rendu opaque et à la discrétion du manager, Heures supplémentaires occultes, Changements d'organisation larvés (extension des journées de travail, apparition de travail posté – volontariat forcé -, des astreintes avec interventions multipliées ... Remise en cause à venir de l'accord Temps de Travail ? Risques sur le temps partiel et le PERCO ? Manifestement, l'ambition de l'entreprise n'intègre pas pas le maintien ou l'évolution des garanties des salarié-es, pressuré-es, « optimisé-es » dans leur utilisation, en sous-effectifs notoires, en situation de sur-occupation permanente et qui oeuvrent pourtant aux ambitions économiques !

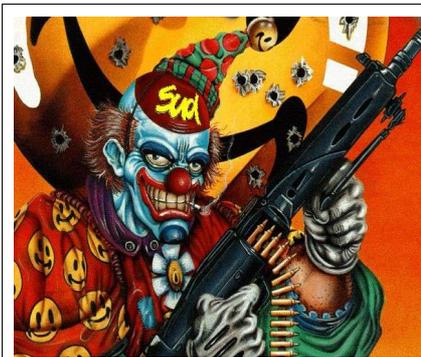
**Délocalisation ?** La crainte de la délocalisation des activités concernant le progiciel Pléiades est apparue lors de la sollicitation par la Direction de nos collègues tunisien-nes issu-es de HR Access. Ceux/Celles-ci sont en effet sollicité-es à venir acquérir en France temporairement de « nouvelles » compétences. La seule différence avec leurs collègues français-es est la connaissance du produit Pléiades et des outils d'exploitation, exclusivement conçus, maintenus et gérés en France par des salarié-es de contrats français, avec une couverture sociale française. Par cette politique de mobilité, les salarié-es tunisien-nes et français-es vont être mis en compétition, les salarié-es tunisien-nes restant sur leurs contrats locaux avec leurs couvertures sociales locales ! Pour un « Travail de Valeur Egale, justifiant légalement en France un Salaire Egal ! ». Sopra HRS tente de transférer des compétences Pléiades sur les équipes en Tunisie pour délocaliser une partie de la production, pour un coût du travail moindre. En France, il s'agit de pousser dehors des salarié-es seniors (ou même plus jeunes), mal ou plus formé-es du tout, à qui l'on ne propose pas de se « recycler » sur les produits d'avenir ....ou une suppression de postes à terme, voire des licenciements pour insuffisance professionnelle ...de salarié-es mis-es en situation de le devenir ! Sopra HRS tente de culpabiliser les salarié-es en affichant cette démarche de l'entreprise comme une sincère démarche humaniste contre laquelle il est interdit de faire preuve de clairvoyance sur les visées de la direction ni même d'esprit critique...



**Social fiction ? Procès d'intention ? sûrement pas, des interrogations légitimes, pour lesquelles, à part les réfuter, la Direction ne donne aucune garantie :**

**Ni pour les salarié-es tunisien-nes à qui l'on ne donne pas accès aux mêmes droits sociaux...**

**Ni pour les salarié-es français-es qui risquent de perdre leurs compétences et ... leur emploi ?**



## Groupe GFI cellule dormante...

**La cellule recrutement de GFI bat son plein, à quand la cellule « fidélisation » ?**

Depuis quelques années GFI a tout misé sur l'efficacité de son service recrutement et nous le fait savoir à coup de post régulier dans l'intranet. Pourtant malgré ces nombreux recrutements les salarié-es s'étonnent de ne pas percevoir d'augmentation conséquente des effectifs du groupe en France (hormis celle liée à la croissance externe). Et oui, car si Gfi recrute grâce à ses opérations grandioses et onéreuses, ses multiples participations aux salons de toutes sortes, cela ne vient que combler la fuite des effectifs induite par l'absence d'une politique salariale encourageante mêlant promotions, augmentations de salaire, formations, gestion de carrière, ... Aux nombreuses démissions de salariés désabusés s'ajoutent les licenciements et autres transactions de salariés trop plaintifs qui refusent de faire tout et n'importe quoi. Avec 16 % de turn over, Gfi se classe en queue de peloton des ESN (ou SSII) dans la capacité à conserver ses salariés. Ce taux atteint même 18 % chez GFI IP où les astreintes à outrance, la mobilité géographique ..., sans compensation, ont raison de nombreux salariés pourtant compétents qui jettent l'éponge au bout de quelques années...

[http://www.sudgfi.fr/images/documents/tracts/CarteldentiteGfi\\_SUDGFI\\_2015.pdf](http://www.sudgfi.fr/images/documents/tracts/CarteldentiteGfi_SUDGFI_2015.pdf)

## Face aux problèmes quotidiens dans votre travail, que faire ?

■ **Se sentir concerné.** Salarié en SSII, vous pouvez toujours dire : « *Je ne me sens pas concerné, de toute façon, dans trois ans je serai ailleurs.* » Un ailleurs qui ressemblera étrangement aux conditions de votre société actuelle. Et ainsi, tous les trois ans, vous changerez d'employeur concrétisant ainsi le rêve de nos entreprises. Votre quotidien c'est ici et maintenant. C'est donc ici qu'il faut agir. Et maintenant.

■ **Se syndiquer pour défendre ses droits.** Vous pouvez aussi dire : « *Le syndicat ne fait rien.* » Mais, le syndicat c'est vous qui le faites. Donc, si vous n'y êtes pas, effectivement le syndicat ne fera rien. Ce n'est pas à une centrale syndicale de décider des actions à mener, mais bien aux salariés concernés et fédérés ensemble. Par contre, le syndicat peut intervenir en soutien logistique dans un groupe partageant vos idées. Tordons le cou à cette autre idée reçue : « *Mon employeur va être au courant si je me syndique.* » Faux ! Nous ne communiquons pas les noms de nos syndiqués aux employeurs et n'avons aucun intérêt à le faire. Enfin, saviez-vous qu'un article de presse, paru dans le Monde Diplomatique du mois d'avril 2015 intitulé « *Eloge des syndicats* », rapporte les conclusions d'une étude du FMI qui montre « *l'existence d'un lien entre la baisse du taux de syndicalisation et l'augmentation de la part des revenus les plus élevés dans les pays avancés durant la période 1980-2010* » ? Et ce même article de mentionner : « *En réduisant l'influence des salariés sur les décisions de l'entreprise* », *l'affaiblissement des syndicats a permis d'augmenter la part des revenus constitués par les rémunérations de la haute direction et des actionnaires.* »

■ **Construire ensemble.** Les sujets de revendications sont nombreux comme en témoigne les problèmes évoqués régulièrement dans ces colonnes. On peut y ajouter : temps de travail, salaires, intéressement, mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi

■ **Agir ensemble...** Les moyens d'action ne manquent pas. De la discussion avec les autres salariés, au simple rassemblement devant les locaux jusqu'à la grève, tout est possible, et ce tout en étant dans la plus grande sérénité. L'important est de nourrir le débat, que chacun puisse échanger sur ses idées. Il ne tient qu'à nous d'imaginer les moyens d'action les plus appropriés à chaque situation. Mais avant de passer à l'action, il vous appartiendra de répondre à plusieurs questions : **Souhaitez-vous continuer à subir ? De quoi avez-vous peur ? Si vous vous engagez dans l'action êtes-vous prêt à accepter aussi bien de pouvoir gagner que de pouvoir perdre ?**

**Celui qui se bat peut perdre ... ou gagner  
Celui qui ne se bat pas a déjà tout perdu**

## Des négociations dites "Digitalisation" à Orange Groupe France

Après 3 séances (sur 9), on ne connaît toujours pas les intentions de Orange. La loi Rebsamen, le rapport Mettling et la future loi sur le numérique vont bouleverser la donne. Réduction du temps de travail, droit à la déconnexion, confidentialité des données des salarié-es sont des thèmes, parmi d'autres, que Sud veut aborder. Orange ne semble pas pressée d'avancer sur ces sujets. Par exemple, aucune tentative de définition de ce qu'elle entend par "digitalisation", ce qui est tout de même le préalable ! Ni d'avant-projet. Les réunions sont consacrées à des retours d'expérience et à

### 100 nuances de grèves parce qu'ils déshabillent nos droits



des présentations d'experts, de sociologues maison sur les évolutions des outils informatiques et solutions bureautiques et communicantes pour une transformation de l'organisation. Nous comprenons bien qu'il s'agit pour l'entreprise de rendre les salarié-es polyvalent-es, de dégager des gains de productivité, pour réduire encore les effectifs, maintenir des résultats financiers corrects, distribuer toujours autant de dividendes aux actionnaires et bien sûr se protéger juridiquement en trouvant des signataires pour son accord.

La direction envisage certainement d'embarquer les syndicats dans un accord de méthode "pour conduire le changement", comme elle dit;

**Elle n'embarquera sûrement pas SUD pour le moment.**

## Solidaires Informatique en justice contre Euro-Engineering (groupe Adecco)

Chez Euro Engineering (EE) beaucoup de salarié-es voient depuis longtemps que divers points légaux, conventionnels, ou d'accords d'entreprise, ne sont pas respectés par la direction. Au fil des mois et années des demandes ont été réitérées, des négociations tentés, etc..., elles se sont heurtées quasi-systématiquement au mur de la direction. L'accumulation de ces problèmes nécessite une solution, et donc de passer à la vitesse supérieure. Solidaires Informatique, à l'initiative de sa représentation locale, lance une procédure judiciaire au TGI de Lyon contre EE. Cette procédure contient de multiples points:

1. Le paiement des indemnités kilométriques dues aux salarié-es (attribution et calcul abusif par rapport à l'accord d'entreprise)
2. L'indemnisation du temps de trajet des salarié-es (non prise en compte du code du travail)
3. L'indemnisation du temps de déplacement des représentant-es du personnel (non prise en compte de la jurisprudence)
4. Le paiement des paniers repas et les titres-restaurant (non prise en compte d'une rupture d'égalité)
5. La publication de la classification « ETAM » (non diffusion des classifications dans l'entreprise)
6. Le café des salarié-es de La Défense (non prise en compte d'une rupture d'égalité)
7. La rupture d'égalité entre salarié-es au regard d'avantages en nature (mise en oeuvre d'une rupture d'égalité)
8. Les conditions de paiement des primes (attribution opaque pour beaucoup de primes)

Un sujet intéressera les salarié-es des autres entreprises, c'est celui des titres-restaurant. EE a remplacé les paniers repas et les tickets resto, par la carte resto électronique. Ce choix, qui n'était ni nécessaire ni plus économique pour l'entreprise, rajoute de nouveaux problèmes et créé du mécontentement: notamment le fait que la carte électronique est refusée par beaucoup de points de restauration, et donc que beaucoup de salarié-es ont du mal - voire ne peuvent pas - utiliser la carte, notamment pour le repas du midi.

**LA PROCÉDURE EST DONC LANCÉE, LA SALVE DES CANONS EST TIRÉE, IL N'Y A PLUS QU'À PATIENTER...**



### Résister à l'UNISYSATION !

Le 29 septembre, les élections professionnelles d'Unisys se sont déroulées au sein de la société UNISYS. Unisys a signé un gros contrat avec Air France mais les salaires y sont gelés. Les salarié-es assiste de plus à une restructuration avec un nouveau PDG se versant un salaire astronomique. Cherchez l'erreur !! Pour la première fois Solidaires Informatique présentait une liste aux élections professionnelles. C'est un élu titulaire au CE (sur 6) que Solidaires Informatique a obtenu. Un 2ème tour sera nécessaire pour les DP. Au CE et aux DP Solidaires informatique affirmera qu'il n'est pas un syndicat d'accompagnement des projets de la direction mais un syndicat de lutte pour les revendications des salarié-es !!!

### ASTEK, LES STAKHANOVISTES DU LICENCIEMENT ABUSIF

Les quelques 200 salariés d'Astek mis à la porte ces 2 dernières années vont avoir de quoi réfléchir s'ils n'ont pas encore contesté leur licenciement devant les Prud'hommes. Plusieurs articles de presse parus récemment ("Humanité et Politis) apportent un nouvel éclairage sur la manière dont certains dirigeants organisent les charrettes de licenciements. A Astek Sud-Est en particulier, pas question de s'encombrer d'un salarié de retour de client si on ne peut pas le refacturer tout de suite. La gestion prévisionnelle des emplois, c'est "sortie des effectifs" (dixit dans un tableau excel partagé entre experts licenciements). Et le système bien rôdé n'implique pas que les hauts dirigeants. Des "petites mains" bien zélées sont aussi là pour lever l'alerte quelques semaines avant les élections professionnelles : "ceux-là risquent de se représenter, faut-il prochainement les sortir ?". Même s'ils savaient que leurs dirigeants sont loin d'être des philanthropes, les salariés d'Astek sont sous le choc. Ils se croyaient ignorés de leur direction, ils s'aperçoivent qu'ils sont méprisés. Mais ils sont surtout très inquiets pour l'avenir de la société et donc pour leur emploi. Car si rien ne change, c'est finalement eux qui seront les victimes de l'image désastreuse de leur société. Les responsables du groupe sauront-ils prendre les décisions qui s'imposent en changeant radicalement leurs méthodes et en écartant les auteurs de ces pratiques malhonnêtes ? Rien n'est moins sûr hélas ! Pour l'instant, le message de la direction est de prétendre que les articles sont infondés et d'annoncer qu'ils vont attaquer les médias pour diffamation et lancer une enquête interne pour savoir d'où viennent les fuites.

**LES 2 MAINS DANS LE POT DE CONFITURE, OSERONT-ILS CONTINUER À DIRE QUE CE N'EST PAS MOI ?**

[HTTP://WWW.POLITIS.FR/VIRES-SUR-UN-MODE-INDUSTRIEL\\_32360.HTML](http://www.politis.fr/vires-sur-un-mode-industriel_32360.html)