

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° 21 – Juin 2016**  
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 group, Sopra Hr Software  
L'Union Solidaires ITEC est soutenue par SUD Ptt, SUD Rail, SUD CATS,  
SUD Commerce & Solidaires informatique

**Pour l'avenir de toutes et tous, il est nécessaire que la loi travail soit mise à la poubelle.**

**C'est possible, manifestation le 14 juin, actions le 23 et le 28 !**

## Loi Travail :

### Pourquoi ça ne passe pas !

La Loi Travail est une loi mal écrite, dictée par le patronat et finalement dangereuse pour l'économie. Pourquoi tant de haine ? Tout d'abord car cette loi apporte avec elle de nombreuses régressions sociales et qu'elle en laisse deviner de nombreuses autres.

Par l'idée naissante dans l'esprit de certains libéraux que le droit du travail est dorénavant un domaine dé sanctuarisé. Et par l'inversion de la hiérarchie des normes qui permettra de nombreux reculs par accords d'entreprise.

Malgré quelques reculades du gouvernement, **cette loi maintient nombre de mesures régressives et dangereuses :**

- ✓ **Les accords d'entreprise** pourront être **moins favorables que la loi** dans la plupart des domaines.
- ✓ Il y aura une facilitation des **critères du licenciement économique**,
- ✓ La validation des soi-disant accords de "préservation développement de l'emploi", permettront d'imposer en cas de difficultés économiques conjoncturelles des réductions de salaire et/ou la flexibilité du temps de travail,
- ✓ **La restriction drastique de l'intervention des médecins du travail**, à rebours de leur mission de prévention, sera destructrice de nombreuses protections des salariés

**L'Inversion de la hiérarchie des normes** est sans doute la mesure la plus dangereuse car elle va permettre à une direction d'offrir un contrat de travail avec moins de garanties que n'offre le code du travail (temps de travail, salaires, congés, ...). De plus, des accords d'entreprise ou de branche vont permettre de casser le droit du travail en s'y substituant. Dans de nombreux cas, les salariés n'auront plus que leurs yeux pour pleurer.

### Quels seront les impacts pour nos sociétés d'informatique ?

- ✓ Une filiale d'un groupe comme Capgemini voit souvent son résultat net être mis volontairement en négatif, en grande partie à cause des millions de "feez" reversées aux holdings. Son résultat comptable négatif pourrait être un prétexte pour licencier plus facilement ou pour revoir les salaires à la baisse.
- ✓ Les "baisses de commandes ou de Chiffre d'Affaires" suffiront pour permettre des licenciements économiques.
- ✓ Le temps de travail, déjà fortement au désavantage des salariés des SSII, pourra être revu à la hausse par simple accord d'entreprise, ou une revue du Syntec.
- ✓ Des accords d'entreprise pourront être validés à partir d'un référendum demandé par un syndicat minoritaire représentant seulement 30% des votes. Nous pouvons donc facilement imaginer qu'un syndicat "bienveillant" avec la direction pourra faire adopter de nombreuses régressions sociales. Le référendum est en effet facilement manipulable avec l'arme classique du chantage à l'emploi.



## Élections chez Capgemini et Sogeti

Les élections sont en cours dans toutes les entités françaises du groupe Capgemini. Solidaires Informatique n'est pour le moment présent que dans une seule société du groupe (SOGETI France).

Pour Sogeti France justement, ces élections présentent une particularité puisque le CE et les DP sont communs avec une autre entité juridique du groupe : Capgemini Outsourcing. Ce rapprochement a été rendu possible par la loi Rebsamen d'août 2015.

Après une campagne électorale dense sur toute la France, les résultats nous indiquent que nous avons réussi à limiter les dégâts malgré la dilution des voix due au rapprochement des deux entités (le nombre de salariés concernés est passé de 6102 personnes à 7203 personnes).

Nous réalisons 7,23% sur notre périmètre électoral CE « SOGETI France + Capgemini OS ». C'est la CFDT qui s'impose comme principale syndicat dans le groupe (avec 27,65%).

En DP Rhône-Alpes, SOLIDAIRES Informatique décroche 3 titulaires (sur 11). Nous présentions aussi des candidats sur Toulouse (1 DP suppléant élu) et sur Nord-Ouest (Nantes, Rennes, Cherbourg) qui devra faire l'objet d'un second tour DP, le quorum n'ayant pas été atteint.

De même, le quorum n'est pas atteint sur notre périmètre CE (48,7% de votes valablement exprimés) et un second tour CE devra être joué.

Une nouvelle campagne en accéléré s'ouvre avec un vote à partir du 23 juin ... à suivre !



Comme le dit le nouveau gourou Attali, « c'est l'avenir, tous les travailleurs vont devenir intermittents, c'est l'**ubérisation** de la société, c'est la fin du salariat ».

Une étude en Ile de France publiée par le très patronal journal **Les échos** en avril 2015 révèle la part croissante, depuis 2007, des non-salarié-e-s dans le secteur du numérique. 12 % des emplois seraient du non-salariat (contre 9 % pour l'ensemble du secteur marchand), soit 59.600 personnes répartis en indépendants (65 %), ou en microentrepreneurs (ex-autoentrepreneurs).

« *L'Ile-de-France a gagné 12.100 emplois non salariés dans l'économie numérique entre 2007 et 2012* ». Les nouveaux métiers apparus dans le numérique poussent aussi à cette tendance de fond : chargé de référencement, « motion designer » (concepteur d'animation Web), designer d'interfaces Web, community manager (animateur de communauté en ligne...). Certaines activités sont de plus en plus externalisées et passent par un recours aux indépendants (développeurs free-lance d'applications mobiles et Web, administrateurs de base de données, consultants en robotique...).

En 2014, face à cette réalité, **Solidaires informatique** a pris la décision de syndiquer les travailleurs-euses indépendants du secteur ceci même alors que le syndicat n'est pas favorable à l'auto entreprise qui isole les travailleurs-euses du secteur et en dissout les droits.

Car ne nous leurrions pas, cette **ubérisation** de nos métiers s'accompagnera de nouvelles régressions sociales et sera un pas de plus vers une précarisation et une paupérisation des travailleurs-euses du numérique.

## Le Macron-entreprenariat

Imaginez le futur travailleur-euse informatique ... celui dont rêvent déjà nos entreprises.

Dans ce monde : pas de salarié-e-s, mais des auto-entrepreneurs volontaires, des free-lance ... qui travaillent au forfait, sans droit, sans horaires, pas de licenciement puisque pas de contrat ... Plus de code du travail, plus de convention collective, plus rien. Soumission librement consentie sans contrepartie...

Ce scénario n'est hélas pas si futuriste ou fantaisiste que cela. Le mouvement est même en marche dans de nombreux secteurs de la société et l'informatique n'y échappera pas, bien au contraire. Comment dénicher des salarié-e-s prêts à un tel asservissement ? Les volontaires sont en fait facilement trouvés avec pour raison principale les salaires qui stagnent.

Les entreprises encouragent déjà les départs volontaires des salarié-e-s du secteur informatique vers l'auto-entreprenariat : « essaimage », « co-working », « mobilité externe ».

## Résultats des élections professionnelles 2016 à SOFRECOM

Les élections CE/DP à Sofrecom, filiale d'ingénierie et de consulting à l'international, détenue à 100% par Orange, ont eu lieu du 12 au 19 mai 2016 par vote électronique. Avec 26,6 % des suffrages, Sud-Sofrecom progresse de 2% par rapport au dernier scrutin de 2013, et obtient 1 élu CE et 2 élus DP. La liste commune CGC/CFTC, affidée sans vergogne à la direction, dévisse de 54,7% à 30 % tandis que la liste CFDT double son score de 21,2% à 43,5 %.

L'écroulement de l'association CFTC et CGC profite à la CFDT qui double son score. Les salarié-e-s ont clairement exprimé leur ras-le-bol de 15 ans de collusion avec la direction.

Prenant en compte notre absence de candidats ETAM, l'audience de SUD calculée auprès du collège CADRE (56 % en bande E et 35% en bande F) est de 28,7 % (CFDT : 44,3% et CGC/CFTC : 27%).

Cela est un signal très fort aux dirigeants du Groupe Orange leur signifiant la colère des salarié-e-s de Sofrecom. Pour la quatrième année consécutive, Sofrecom continue de voir son chiffre d'affaires se réduire dramatiquement et son résultat net se dégrader de plus en plus. La revendication des salarié-e-s est claire : changer de management et de stratégie.

Sud-Sofrecom remercie les électrices et les électeurs et continuera à se battre pour la survie de l'entreprise, la défense des emplois et des conditions de travail !

## GFI PASSE SOUS PAVILLON QATARI

Annoncé fin 2015, Gfi se voit la victime consentante d'une OPA amicale du groupe Qatari « Mannaï ».

### AUJOURD'HUI LA POLOGNE ...

Avec l'arrivée de ce nouvel actionnaire, « pas de changement » nous a annoncé notre PDG en CCE. Et pourtant ce dernier a refusé de s'engager sur le maintien de l'emploi de ses salariés. De quoi s'inquiéter ?

Les premiers objectifs fixés sont un quasi doublement des résultats du Groupe en 2 ans, ce qui se traduira et se traduit déjà par une forte croissance externe en France et à l'étranger mais aussi par des économies drastiques ainsi qu'une baisse des coûts notamment salariaux. IMPAQ aura été la première prise dont le rachat a été annoncé le 24 mars.

Une entreprise polonaise qui promet une extension de l'activité de Gfi sur ces marchés de l'Europe de l'Est. Des pays où la main d'œuvre est moins chère et qui pourrait nous faire craindre une externalisation de certaines activités aujourd'hui exécutées dans nos Centres de Service de Nantes, Lille, Lyon ou Sophia.

### ... ET DEMAIN L'INDE ?

Une stratégie qui pourrait s'étendre à d'autres pays aux coûts encore plus bas comme l'Inde. La direction de Gfi qui nous a toujours dit être opposée à de telles implantations dans ces pays à faibles coûts mais à trop faible qualité retourne aujourd'hui sa veste !

Encore avec prudence, elle s'est dit prête à tenter quelques appels de faible ampleur à la sous-traitance indienne (« 200 ou 300 personnes maximum », c'est déjà un début !). Mais il est vrai que l'Inde c'est proche du Qatar, et si le groupe Mannaï semble disposer à faire profiter de sa manne capitalistique le groupe Gfi pour accroître sa taille et sa capacité à répondre à des appels d'offres d'ampleur, celui-ci attendra en retour une rentabilité forte quitte à laisser sur la touche les Centres de Service aux coûts trop élevés, les activités à faibles valeurs ajoutées, les salariés les moins formés dont Gfi ne s'est jamais occupé !

## GFI EN GREVE

Pour **sauvegarder leur système de Mutuelle** basé sur des montants de cotisations en fonction du salaire, pour que la Direction ne fasse pas des économies alors que des efforts sont réclamés aux salarié-e-s, pour ne pas perdre chaque année encore un peu plus de leur pouvoir d'achat, **les salariés de Gfi se sont mis en grève.**



**La Direction tente d'imposer une augmentation de plus de 40 € par mois pour les plus bas salaires et une baisse des cotisations pour les plus fortunés !**

Plus de 500 salarié-e-s se sont réunis aux entrées de leurs agences pour exprimer leur mécontentement et cela a fonctionné.

Succès de la mobilisation, la Direction a cédé aux revendications des salarié-e-s qui conservent ainsi leurs systèmes de cotisation de prévoyance santé et une augmentation de la part patronale.

Ne cédon pas au piège de l'individualisme que nous tend le patronat pour son seul profit.

**Ensemble, on est plus fort !**



## Plusieurs accords signés à SOPRA STERIA : la méfiance prédomine, en particulier sur le temps de travail

### Le contexte

À Sopra Steria, la direction nous serine que « les cadres n'ont pas d'horaire ». Ce n'est vrai que pour les cadres dirigeants, au forfait jours. Pour les autres cadres, c'est-à-dire l'immense majorité, c'est 35 heures par semaine.

Mais le flou systématiquement entretenu à Sopra a permis de faire faire d'innombrables heures supplémentaires aux salarié-e-s... sans les payer !

### Les négociations

Suite à plusieurs PV dressés par l'Inspection du Travail, une très longue négociation sur le temps de travail, entamée en 2012, vient de s'achever.

L'enjeu pour la direction était colossal : se mettre en conformité avec la loi, et éviter les amendes que le non-contrôle des horaires pourrait apporter. Pour mémoire, Steria traîne une casserole pour le même motif, pouvant coûter la bagatelle de 240 millions d'euros !

Pourtant, l'accord a finalement été signé en janvier dernier par la CFDT et la CFE-CGC. Il est donc désormais applicable et Sopra Steria se voit libéré d'une grosse menace...

À bien y regarder, cet accord est un cadeau fait à la direction de Sopra Steria, qui va éviter les amendes, mais il est loin d'être une avancée sociale. Rien ne garantit que le temps de travail des salarié-e-s soit réellement pris en compte... et payé.

En effet, cet accord n'est nullement contraignant pour le management qui y sera seulement « sensibilisé ». Que pèsera cette vague sensibilisation face aux contraintes budgétaires ? Les pressions pour « oublier » de saisir les heures supplémentaires risquent fort de se faire sentir. Même saisies, les heures supplémentaires seront soumises à la censure du manager, qui restera libre de ne pas les valider.

### Actuellement sur la loi travail Gattaz dit :

*« Il ne faut pas toucher à cet article 2 : c'est la seule disposition intéressante qui subsiste après les réécritures successives du texte. Il fait prévaloir l'accord d'entreprise et permet ainsi aux employeurs de négocier avec les salariés des règles adaptées aux réalités du terrain. »*

La réalité du terrain dans les « entreprises de services du numérique » c'est : externalisation du travail dans leurs locaux puis délocalisation de celui-ci.

### Les raisons de notre opposition à cet accord

- ✓ La catégorie de personnel équivalente à la modalité « réalisation de missions », dite « modalité 2 » (accord SYNTEC du 22 juin 1999) n'existe pas dans cet accord.
- ✓ En compensation d'une durée hebdomadaire de travail de 36h50 (au lieu de 35h), le nombre de jours de RTT n'est que de 10, au lieu de 12 normalement.
- ✓ Un contingent annuel d'heures supplémentaires de 180 heures, contre 90 heures normalement.
- ✓ Jusqu'à 15 dimanches travaillés par an,
- ✓ Les horaires individuels spécifiques demandés par les clients (sur les TMA par exemple) s'imposeront aux salarié-e-s concerné-e-s.
- ✓ Un compteur de débit-crédit de plus ou moins 4 heures sera insuffisant pour véritablement parler de souplesse dans les horaires de travail.
- ✓ Des plages fixes plus contraignantes que les usages actuels, qui ne permettront pas aux salarié-e-s de bénéficier d'une souplesse suffisante, il ne sera même pas possible de partir plus tôt en fin de semaine pour diminuer le compteur de débit-crédit.
- ✓ Des sanctions explicitement prévues à partir de 2 remarques pour non-respect des plages fixes de l'horaire individualisé.
- ✓ Même si les heures de travail de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés peuvent faire l'objet d'une récupération, la hiérarchie peut refuser de les octroyer. Il n'y a pas de dispositif sécurisant la prise de récupérations de manière à préserver la santé des salarié-e-s.
- ✓ L'annualisation du temps de travail (la référence à 1607 heures annuelles) reste la règle, concept auquel Solidaires Informatique s'est toujours opposé.

### Nous verrons vite si nos craintes étaient fondées.

Sans la loi travail, il y a déjà beaucoup d'adaptations aux réalités du terrain : pour en juger, il suffit de lire les raisons de notre désaccord sur le temps de travail.

Bien sûr, les signataires de cet accord ont été remerciés par la direction. Toutefois, celle-ci demande à ce que le processus de négociation soit encore plus fluide.

Avec la loi travail proposée et les talents de négociation de certain-e-s n'en doutons pas la fluidité sera au rendez vous.

**Alors, manifestons !**