

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE
PRESS'À EMPLOIS!



GRÈVE GÉNÉRALE
30 JANVIER 2024

onclusive
Solidaires

Appel à la grève mardi 30 janvier 2024

Devant l'immeuble Adamas dès 8H30

Mais où va Onclusive ?

Après le prétexte de l'IA en 2023, la sauvegarde de la compétitivité en 2024 !

We want our money back!

Où sont passés les 12 millions d'euros issus des résultats de Reputational Intelligence France (RIF) ?

C'est la question très concrète que nous posons à la direction d'ONCLUSIVE France, suite à la restitution du bilan financier 2022 aux représentants du personnel par les experts du CSE, exposant les **manipulations financières de STG**, par le choix d'une clé de répartition défavorable à RIF, qui tente de démontrer un bilan très négatif des finances de **REPUTATION INTELLIGENCE FRANCE** et ainsi de motiver avec audace le second PSE annoncé lundi 8 janvier.

Ces justifications hasardeuses de la Direction viennent aggraver la longue liste de mensonges et de mépris que les salariés subissent depuis la revente, par **KANTAR**, en **août 2021**, de son activité Reputation Intelligence au fonds d'investissement américain **Symphony Technology Group (STG)**, leader sur le marché des logiciels. **A savoir :**

- **Annulation des Négociations Annuelles Obligatoires par la direction**, le 27 mars 2023, prétextant des résultats en deçà des prévisions et la « préservation du futur d'Onclusive » ; l'annonce violente du premier PSE au cœur de l'été 2023 ; le CEO Rob Stone comparant les salariés d'Onclusive à des chiens lors d'une réunion avec l'ensemble des salariés du groupe.
- **Délocalisation de la production, cœur de métier des salariés, vers une entreprise de sous-traitance à Madagascar**. Ce dispositif, fébrilement présenté à l'origine comme solution de soutien momentanée aux équipes pour pallier la surcharge due aux non-remplacements de salariés et congés, et aux plaintes répétées suite à la souffrance au travail, apparaît plutôt comme la **première étape d'une délocalisation à grande échelle**. C'est **bien plus que les 218 emplois supprimés aujourd'hui par ce PSE version 2**, c'est le déplacement de nos emplois vers de la main d'œuvre à bas coût.
- **Mépris et indifférence envers les salariés** par la direction globale et France.

Ces constats interrogent quant à la **stratégie de STG vis-à-vis de RIF et renforcent le profond sentiment de désarroi** et d'inquiétude ressentis par l'ensemble des salariés. Cet appel à la grève entend répondre à de trop nombreuses interrogations des salariés, datant de plusieurs années, auxquelles la **direction n'a jamais répondu de manière loyale, constructive ou concrète**.

C'est pourquoi nous revendiquons et exigeons de la direction Onclusive France :

- **Des NAO 2024 à hauteur de 8% pour les salariés** après maintenant bientôt deux ans sans augmentation, sans compensation pour le télétravail imposé par le flex office.
- **Une transparence totale de la direction** dans son projet de restructuration.
- **Des indemnités légales et supra-légales à la hauteur des résultats du groupe Onclusive monde.**
- **Un accompagnement au reclassement avec une structure fiable.**
- **Des conditions de travail et un climat social sains.**
- **Un engagement à ne pas délocaliser** ou externaliser les postes non impactés par ce PSE.
- **Les garanties quant à la pérennité de services tels que l'IT, Bases ou Qualité, Insights, Sales.**

onclusive
Solidaires



Elus : elusionclusive.solidaires@gmail.com
SYNDICAT : onclusive@solidairesinformatique.org

Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires

Nous appelons tous les salariés à exercer leur droit de grève, **mardi 30 janvier 2024, sur site (Nous nous rassemblerons au pied d'Adamas dès 8H30)** afin que notre mobilisation soit visible pour défendre **TOUS ENSEMBLE** nos revendications et nos emplois !

Nous insistons sur votre présence effective, le télétravail participant à invisibiliser les salariés. Ce sera également **l'occasion pour tous de se revoir et d'échanger** entre collègues.

Conscients de ce **combat à mener** ! Solidaires et déterminés, nous nous engageons entièrement avec le respect et les droits dus aux salariés d'Onclusive comme leitmotiv.

Solidairement

Courbevoie le 26 janvier 2024

Est-ce que je peux être sanctionné-e pour avoir fait grève ?

Non, aucune sanction ne peut vous être appliquée pour ce motif. Une sanction ou un licenciement pour fait de grève serait automatiquement déclaré nul par les tribunaux.

Mon employeur peut-il m'interdire de faire grève ?

Non, il ne le peut pas. Mais attention toutefois à respecter les procédures prévues, en particulier le délai de prévenance qui s'applique notamment au secteur du transport. Dans certains secteurs comme la santé, les grévistes peuvent être réquisitionnés.

Si la grève suppose l'existence de revendications professionnelles, aucune condition n'est fixée quant à la manière dont elles ont à être communiquées à l'employeur. Ainsi, à l'exception des secteurs soumis à préavis, l'absence de toute formalité préalable obligatoire conduit donc à la validité des grèves surprise.



La grève dans le privé, pour les nul-les...

... et les autres



Inscrit à l'article 7 du préambule de la constitution de 1946, lui-même référencé dans la constitution de 1958, le droit de grève est un droit constitutionnel. Dans la tradition du monde du travail la grève est un rappel de la place centrale qu'occupe le/la travailleur/se. Sans travailleur-se pas d'entreprise, pas de service... La grève est là pour rappeler à ceux qui l'oublient trop souvent : sans les travailleur-euses, rien ne fonctionne !

Qui peut faire grève ?

Tout-e salarié-e peut faire grève, mais en respectant certaines conditions.

On ne peut donc pas décider tout-e seul-e d'une cessation individuelle de travail, ce qui ne constituerait pas une grève.

En revanche, lorsqu'une personne, même toute seule dans son entreprise, entend s'associer à une grève nationale (Cassation sociale 29 mai 1979), et décide en conséquence d'un arrêt du travail, il n'y a pas de problème. Il est donc possible de faire grève quand des appels nationaux sont déposés, par exemple par une organisation membre de l'Union syndicale Solidaires.

Tout salarié peut s'associer à un mouvement de grève, même si aucune revendication particulière à l'entreprise n'a été formulée et même si le salarié est seul à suivre ce mot d'ordre dans l'entreprise. (Cass. Soc. 29 mai 1979 - N° 7840-553)

Le droit de grève est une liberté individuelle, garantie par la loi. Aucun employeur ne peut empêcher un-e salarié-e de faire grève, aucun employeur ne peut sanctionner un-e salarié-e pour avoir utilisé le droit de défendre ses intérêts !

Mon employeur peut-il m'interdire de poser un jour de RTT, ou un jour de congé les jours de grève ?

Oui, mais uniquement pour motif impératif de service, tout comme un jour de congé normal ou une RTT normale.

Mais il n'est fait nulle obligation aux salarié-es d'être spécifiquement présent-e les jours de grève dans son entreprise : tout salarié-e peut poser un jour de congé, un jour de RTT, un jour de repos compensateur ou de récupération, ou aussi ... être malade !

Vous devez poser votre demande dans les délais habituels à votre entreprise, et votre employeur ne peut vous refuser votre congé que pour les motifs qui s'appliquent habituellement, c'est à dire principalement le sous-effectif du service, ou la désorganisation du service qui s'ensuivrait.



Je ne suis pas syndiqué-e, je peux quand même faire grève ?

Oui, sans problème. La grève est un droit des travailleurs et travailleuses, syndiqué-es ou non.

Pour mon salaire, cela se passe comment ?

Dans le cas normal, l'employeur peut retenir sur le salaire de la personne en grève la fraction de salaire correspondant à la durée pendant laquelle le salarié est en grève. Aucune autre retenue ne peut être appliquée.

Vous pouvez faire grève pour la durée que vous décidez, une heure, une demi-journée, une journée ou plus !

Il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie, ni dans le dossier salarié de l'exercice du droit de grève.

Peut-on remplacer les salarié-e-s grévistes ?

L'employeur ne peut pas faire appel à des travailleur-euses temporaires ou à des salarié-es engagé-es par un contrat à durée déterminée pour remplacer des grévistes.

L'employeur peut avoir recours aux non grévistes pour remplacer des salarié-es grévistes. Les grévistes ne peuvent s'opposer à leur remplacement.

L'employeur peut demander aux non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

Le salarié doit-il informer son employeur avant de faire grève ?

Non, le salarié n'a pas à informer son employeur de son intention de faire grève.

C'est à l'employeur de constater l'absence du salarié le jour de la grève et de lui demander les raisons de son absence. Le salarié peut cependant prévenir son employeur de son absence s'il le souhaite.

<https://www.service public.fr/particuliers/vosdroits/F117>



Pour connaître tous les détails CONTACTEZ-NOUS A L'ADRESSE onclusive@solidairesinformatique.org