

LE CHOIX DU PROGRES SOCIAL

Février 2010 N° 2

UNE CGT FORTE POUR DEFENDRE VOS DROITS

Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2010

Comme chaque année, puisque c'est obligatoire, la Direction s'est pliée au rituel bien établi qui consiste à écouter puis ignorer les propositions que peuvent faire les organisations syndicales.

Après plusieurs réunions gâchées sans donner des documents fiables et concis, la Direction a abruptement suspendu les négociations (décembre 2009).

Quelle salade nous ont-ils raconté lors de la réunion de reprise qui s'est déroulé mi janvier ?

On a eu droit à une annonce d'un gel déguisé des salaires sur l'année 2010 pour la majorité des salariés :

Une enveloppe dérisoire est prévue pour l'augmentation générale des 1500 salariés qui gagnent moins de 30000 euros pour maintenir la productivité tout en préservant la paix sociale, soit selon l'indice Big Mac entre deux et quatre burgers supplémentaires à consommer (avec modération) par mois, et une boisson pour les privilégiés.

Une enveloppe insignifiante sera aussi distribuée pour maintenir l'illusion d'un partage équitable de la valeur ajoutée par le mérite ou/et la performance pour les augmentations individuelles.

Difficile de faire moins...

- suppression de l'enveloppe pour le rattrapage des inégalités hommes/femmes.
- pas de revalorisation des astreintes, des tickets Restaurants...

La justification fût simple : « Merci de vos efforts, mais la conjoncture etc., etc. » Au final nous aurons moins que la misère! Le bilan de cette année 2010 est donc simple : Du vent !

* salaire de Thierry Breton (source les Echos 24/11/2009) : 2,4 millions d'euros (salaire fixe et variable), auxquels s'ajoutent une retraite supplémentaire, ainsi que des stocks options, soit un revenu annuel de l'ordre de 4 millions euros.

Nous avons financé ça !

Défendons ensemble nos emplois et nos salaires !

Les risques psychosociaux :

Les salariés stressés ? **Mais non, voyons!**

Si le fait est avéré de façon spectaculaire au travers de suicides qui défraient la chronique, **la souffrance au travail** est plus insidieuse et plus largement répandue que ces cas dramatiques. Si tous n'en meurent pas, la souffrance au travail est une nouvelle peste, une épidémie qui se propage à grande vitesse et à grande échelle.

Dans cette société de la compétition exacerbée de "tous contre tous", les tensions sociales grandissent avec comme corollaire une **montée de la violence ordinaire et quotidienne** : ce sont les fameuses "**incivilités**", qui ne sont autres que l'expression du mépris de l'autre, dans une société où **chacun lutte pour sa survie !**

La question qui nous est posée est bien **comment s'empare-t-on collectivement de ce problème qui s'étend dans toutes les entreprises** et auprès de toutes les catégories de personnel.

Les négociations sur le stress au travail et ce qui en découle sont ouvertes depuis Décembre. N'hésitez pas à nous remonter votre expérience sur ces sujets (stress, fatigue, temps de trajet, harcèlement, discriminations...).



Pour nous écrire : cgtatosinfogérance@free.fr

Notre site : <http://cgtatosinfogérance.free.fr/>

Nous avons besoin de vous, syndiquez-vous

SUR LE « FLASH » Comité d'Entreprise.*

Nous prenons ce jour la décision de produire un compte rendu rapide « flash » des délibérations du Comité d'Entreprise qui sera ainsi diffusé par la Direction à l'ensemble du personnel. Celui-ci se doit de refléter objectivement la réalité des débats, en particulier d'éclaircir les positions prises par les uns et les autres lors des consultations tout en restant concis.

En conséquence, le contenu de ce flash sera soumis à l'approbation des élus du CE avant chaque diffusion et devra obtenir au préalable *l'unanimité* lors d'un vote.

*Soumis au vote de l'ensemble des membres du CE. Ont voté *pour*: les élus CGT. Ont voté *contre*: le reste des élus .

GAMA*

*Regroupement de certains métiers du groupe en fonction de l'activité des marchés soit 4863 salariés.

La CGT prend acte du projet de réorganisation GAMA. Celui-ci intervient après une série de réorganisations dont la dernière a eu lieu il y a à peine un an sans pouvoir en mesurer les effets positifs à ce jour. Nous ne pouvons pas à l'heure actuelle apprécier l'impact économique de cette nouvelle réorganisation. Ordinairement, une réorganisation est mise au service d'une stratégie. Au regard des informations en notre possession, la stratégie générale de la direction nous semble des plus floues, hormis la réduction des coûts et des effectifs.

Les éléments de budget fournis sont succincts. Aucun volet social ne nous a été fourni, nul doute pourtant que des "optimisations" soient à redouter.

La qualité des informations fournies a influé sur la qualité des échanges.

Dans la présentation faite par la direction, nous avons relevé des points qui nous paraissent positifs :

- Regroupement commercial permettant de présenter aux clients des projets dans leur globalité, cela permet aussi d'éviter la concurrence commerciale entre branches de la même société.
- La possibilité d'accéder à des métiers de SI (System Intégration) et de Consulting à l'exception du personnel d'APS (Application Professionnel Services).

Mais, ce qui nous inquiète :

- La mise en place d'une DRH spécifique à APS nous fait craindre une future séparation juridique du personnel d'APS des autres salariés de la GBU (Global Unit Business).
- Le devenir des salariés évoluant sur des projets avec des responsables provenant d'une autre entité juridique : en matière de formation, d'évolution salariale et professionnelle.
- Les salariés risquent d'être mis dans des cases sans réelle possibilité d'évolution et de maîtrise de leur propre avenir professionnel.
- Le renforcement des forces commerciales n'apparaît pas évident.
- La CGT ne voit pas dans le plan de formation une stratégie de développement des compétences permettant le maintien de l'emploi en France.

La CGT note que très peu de femmes apparaissent dans les niveaux supérieurs de la hiérarchie présente, ce phénomène existe jusqu'à des niveaux assez bas de l'organigramme faisant craindre l'abaissement du plafond qui limite l'évolution professionnelle des femmes.

En conclusion, la CGT rend un avis défavorable tout en restant vigilante sur l'emploi pour l'ensemble des catégories de personnel du groupe.

**Un texte dans le même sens a été voté d'une manière syndicale unitaire à Atos Intégration .*

Sur le groupe l'unité syndicale se réalise.

Pour quelle raison ne serait-elle pas possible sur Atos Infogérance ? D'autant plus que sur cette question, l'ensemble des membres du CE (moins une abstention) a donné un avis défavorable...

Bezons (95870).

Le bail a été signé mi-décembre.

Des interrogations demeurent sur un reste de pollutions industrielles sur le site ?

Selon la présentation Technologia pour Bezons, on est très loin des 4500 postes de travail initialement prévus, avec ce qui suit : restauration, parking. (Ceci sans compter les espaces pris par la médecine du travail, les instances du personnel etc....) D'autre part il faut se poser des questions sur la sécurité du personnel (ex: incendie), si le nombre de postes était trop élevé.

Il semble que le promoteur ait prévu ce bâtiment pour environ 3500 collaborateurs et la déclaration de la Direction en séance qui a dit prévoir 3250 postes pour Atos va dans ce sens.

Technologia a montré que les bureaux cloisonnés ne diminuaient pas le nombre de postes et Atos prévoit 80 % d'open space, ce qui ne va pas vers de bonnes conditions de travail pour les collaborateurs .

Les collègues des Helpdesk de GDF-SUEZ devraient déménager vers le site de Daumesnil, ceux d'Etam et de Vivarte sur le site de la Garenne Colombes.

Le déménagement mi-juin pour la tour Horizon n' a qu'un seul objectif : Ne pas payer un mois supplémentaire de loyer à Nanterre. Il est clair que le seul objectif Bezons est la réduction des coûts et rien d'autres.

il faut cependant rajouter que le délai en bus depuis la défense est plutôt de 40 mn et non de 20 mn et cela aux heures de pointe.

A part cela ce site est parfaitement accessible aux dirigeants disposant de véhicules de société.



Licenciement

Après 5 ans passés à travailler pour Atos Infogérance au Help Desk de Daumesnil, le 18 novembre 2009, un de nos collègues était déclaré par la Médecine du Travail comme « inapte au poste de help desk, [cependant] apte pour un poste sans contact avec le public, avec aménagement des horaires du matin ». La Direction qui vient de signer un accord sur le handicap, ne lui propose aujourd'hui que la porte, le licenciement!

Nous ne sommes pas des objets que l'on jette quand la Direction considère que nous ne lui sommes plus utile!... !

Contre les mauvais coups de la direction: organisons-nous !