



La Fibre Sociale

site ouèbe: rp.cgtsteria.info mél: contact@cgtsteria.info

Déménagement :

salarié-e-s de Steria, nous sommes toutes et tous concerné-e-s

Section Syndicale
Région Parisienne

Steria a décidé de faire des économies sur le dos des salariés.

Le Directeur Général s'en cache à peine. Lui qui a déclaré : « les salarié-e-s qui ne pouvaient pas suivre trouveraient facilement un emploi à coté de chez eux, puisque le marché reprend ! »

Dès l'annonce de l'opération en juin 2010, nous savions que les patrons de Steria voulaient obtenir une caution des représentants du personnel sans rien lâcher ou quelques miettes. 9 mois après nous en avons confirmation.

La problématique du déménagement est intimement liée aux conditions de travail, aux conditions de déplacement que la Direction impose à ses salarié-e-s, en site Steria ou en clientèle.

La CGT est la seule à faire des propositions pour l'ensemble des salarié-e-s.

La CGT a l'ambition de vouloir remettre en cause la politique injuste qui engendre stress et souffrance.

Ces propositions ont été formulées lors de la réunion de négociation du 6 avril 2011 (Retrouvez-les sur notre site internet, rp.cgtsteria.info) :

Au sommaire

Déménagement 1

Contrat Bouygues : La 2
lutte unitaire paie !

Comité d'Etablissement 2
de Steria :

« La petite corruption de certains élus
du personnel » ?

Ordre de mission : C'est 2
l'ATOM !

Articulation vie privée

Afin de prendre en compte les contraintes qui pèseraient sur les salarié-e-s en mission

- **Instauration d'une prime d'éducation forfaitaire de 200€ mensuels pour les parents permettant notamment d'aider à couvrir les frais liés à la garde des jeunes enfants (nourrice, crèche, accompagnement à l'école, ...)**
- **Impossibilité d'obliger les parents de jeunes enfants (moins de 6 ans) à effectuer des missions à plus de 50km de leur domicile.**

Déplacements

Afin d'inciter les responsables à affecter de manière rationnelle les salarié-e-s en mission

- Tout dépassement au-delà d'1heure de temps pour un trajet domicile-établissement ou domicile-chantier est considéré comme du temps de travail. De même pour le retour au domicile.
- Prise en charge à hauteur de 50% des frais de transports du domicile vers l'établissement.
- Prise en charge à hauteur de 100% des frais de transports du domicile vers le chantier (différent de l'établissement de rattachement).
- Pour les longs déplacements, le temps d'acheminement vers le lieu de la mission et le retour au domicile sont considérés comme du temps de travail.

Temps de travail

Afin de comptabiliser le temps de travail et de respecter l'ensemble des droits

- Suppression formelle de l'horaire collectif
- Contrôle et comptabilisation du temps de travail par badge sur les établissements de Steria et auto-déclaration horaire pour les salarié-e-s en clientèle.

Télétravail

Afin d'atténuer les conséquences de temps de trajet long, mise en place d'un télétravail partiel au niveau national

- Aucun contrat de travail exclusivement réservés aux télétravailleur-se-s
- Le télétravail s'organise sur 3 ou 4 jours maximum par semaine.
- Le télétravail ne peut pas être imposé. Il doit se faire sur demande des salarié-e-s
- Mise en place d'une commission paritaire de recours décisionnaire pour arbitrer les désaccords éventuels (éventuellement le CHSCT ou DP/CHSCT).
- Réversibilité automatique si demande des salarié-e-s moyennant un préavis d'1 mois avec retour sur un emploi d'égale qualification. Saisie de la commission pour un délai plus court.
- Ergonomie du poste de travail au domicile et matériel mis à disposition (station d'accueil pour le portable, écran plat, clavier et souris ergonomiques, mobilier, siège....)
- Contreparties liées aux contraintes amenées par l'aménagement d'un poste de travail au sein du domicile.
- Prise en compte des primes d'assurance supplémentaires.
- Prise en compte de surcoût en chauffage, électricité du fait de l'utilisation de matériel et de la présence.
- Décompte du temps réellement passé à travailler.
- L'équipement avec la prise en charge obligatoire de l'entretien, de l'adaptation et du coût par l'employeur, y compris lorsque les télétravailleur-se-s, exceptionnellement, utiliseraient leur propre matériel.
- Définition d'une plage horaire de contact des télétravailleur-se-s inférieure aux horaires contractuels.
- Définition de la charge de travail en adéquation avec le temps de travail normal. Identique à celle effectuée en entreprise.
- Accès à l'information des différentes instances représentatives du personnel (Organisations syndicales, CHSCT, DP, CE).

Une voie pour les revendications :

LA LUTTE UNITAIRE PAIE !

Les salarié-e-s de Steria travaillant en 3x8 sur le contrat « Cortex », pour Bouygues Telecom, viennent de donner une leçon de courage, de détermination et de solidarité.

- S'opposer à la Direction de Steria alors que des millions d'Euros sont en jeu,
- maintenir la pression pendant plusieurs semaines,
- conserver un esprit de solidarité

Voici ce qui peut montrer la voie pour obtenir satisfaction.

Les salarié-e-s se sont opposés à la volonté de la Direction Générale et de la Directrice du Secteur IM de sortir plusieurs d'entres-eux et de les remplacer par des salarié-e-s nouvellement embauché-e-s et payé-e-s moins !

Après plusieurs semaines où la Direction a tenté toutes les manœuvres possibles pour faire capoter le mouvement engagé, le Directeur Général a été contraint de faire machine arrière devant la détermination des salarié-e-s : Le 13 Avril, 85% des salarié-e-s ont voté le déclenchement d'une grève reconductible si les revendications exprimées précédemment n'étaient pas satisfaites. Le 19 Avril, Olivier Vallet s'engageait par écrit à satisfaire celles-ci : Aucun salarié ne sort du contrat contre son gré. Les salarié-e-s qui acceptent de sortir voient intégrer dans leur salaire 50% des primes d'astreintes et d'équipe, ainsi que les formations nécessaires à l'évolution de leur fonction.

Cette victoire a été obtenue d'abord par l'unité des salarié-e-s sur leurs revendications exprimées lors de plusieurs assemblées générales. Egalement cette victoire contre la logique mercantile, financière a été rendue possible par l'appui de plusieurs organisations syndicales (CFDT, CGT, Solidaires, FO de l'établissement d'Issy) pour la grève.

Monsieur Vallet,
les salarié-e-s ne sont pas une
marchandise !

Comité d'Etablissement de Steria :

« [La petite corruption de certains élus du personnel ?](#) »

Dans un article paru, sous ce titre, sur le site internet du mensuel Capital (www.capital.fr), en date du 22 Avril 2011, le Comité d'Etablissement de la Région Parisienne est épinglé au travers de sa gestion supposée et très personnalisée des activités sociales et culturelles. Cela se passait en 2007.

De deux choses l'une :

- Ou les faits relatés par cet organe de presse ne correspondent pas à la réalité et dans ce cas les élus, surtout celles et ceux qui géraient hier et qui gèrent toujours aujourd'hui le CE, doivent les démentir de manière crédible et convaincante, de telle façon que Capital reprenne ces démentis.
- Ou ils correspondent à la réalité et une enquête sérieuse et indépendante doit être menée afin que les salarié-e-s de Steria puissent retrouver un semblant de confiance en leurs élu-e-s.

De tout temps, la CGT avait fait la proposition que les élu-e-s, les représentants syndicaux au CE renoncent aux prestations de prestige (que sont les voyages) pendant toute la durée de leur mandat.

Cette proposition, même si la CGT n'est pas présente au Comité d'Etablissement, nous la réitérons.

Ordre de mission : C'est l'ATOM !

C'est passé presque inaperçu et pourtant la Direction de Steria, sans doute rassurée par le niveau d'opposition des instances actuelles, a mis en place un système de gestion automatique des ordres de missions.

Auparavant, il était difficile d'obtenir un ordre de mission en bonne et due forme avant de partir en mission. Au moins lorsqu'il était établi il devait porter la signature du salarié et celle du responsable hiérarchique.

Aujourd'hui la mission devient un Ordre ! Plus de signature du salarié. Vous êtes juste invité à prendre connaissance de celui-ci par un courriel qui vous est envoyé.

Cela dénote bien la nouvelle « relation sociale » de la Direction.

Aux yeux de nos patrons, vous n'êtes pas des salarié-e-s, vous êtes des



collaborateurs !