

Presque par inadvertance, nous apprenons que la direction a décidé dans les semaines à venir de fermer l'activité Service Desk à Vélizy.

Cette activité sera transférée à Roanne.

Les raisons invoquées sont cyniquement banales : Le coût salarial est moindre à Roanne qu'à Vélizy. Effectivement nous « découvrons » par la même que les salariés de Vélizy impliqués dans ce service seraient donc payés comme des « nabab ». Plus sérieusement nous avons de quoi être inquiets sur la politique salariale de Steria à Roanne : Le SMIC pour tous, peut-être...

La logique du profit s'impose encore contre la performance sociale de l'entreprise.

Pour celles et ceux qui accepteraient volontairement d'être affectés à Roanne, il est quasiment certains que leur évolution (professionnelle, salariale) sera bloquée pour rester « compétitif ».

A une question si parmi les 21 salariés, certains ne pouvaient être reclassés alors y aura-t-il licenciement ? La réponse de la direction est là aussi cyniquement banale : Oui.

On se croirait dans un sketch de Bigard : « C'est ballot, hein ? ! » Toute cette volonté politique qui détruit les hommes et les femmes, qui met en concurrence des salariés est ignoble. C'est pour cela que la CGT la combat. A Steria comme ailleurs.

## NEGOCIATIONS EN COURS

### Égalité Professionnelle Femme-Homme

L'inégalité entre les sexes dans notre entreprise se ressent à différents niveaux. Alors que la population féminine n'atteint pas 20% des effectifs techniques, une discrimination grave existe en particulier au niveau de la rémunération, de la promotion, de l'accès à la formation, de la prise en compte de l'incidence de la vie privée sur la vie professionnelle, etc.

Une négociation s'est ouverte. Des propositions ont été faites en intersyndicale (CGT, CGC, CFDT et FO).

Récemment, la direction a accepté notre demande préalable de mesure de ces décalages. Une série d'indicateurs pertinents doit être

mise en place (au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, du salaire, etc.) dans un accord spécifique (Plan pour l'Égalité Professionnelle), pour permettre de fixer des objectifs qui seront l'objet de vérifications constantes, et les actions à mettre en œuvre pour atteindre ses objectifs.

La prochaine réunion sur le sujet est fixée le 30 novembre 2006.

Nous reviendrons plus en détail sur ce sujet d'importance.

**La CGT Steria rénove son site internet avec un souci de simplicité et de dialogue. Essentiellement des « news » sur la situation économique et sociale.**

**La nouveauté est la création du blog de la CGT Steria.**

**Un premier sujet: Les salaires? Comment peut-on agir.**

**<http://idf.cgtsteria.info>**

#### **Au Sommaire**

<i>Négociations: Égalité Professionnelle Femme Homme</i>	<b>1</b>
<i>Négociations : Surtemps de trajet</i>	<b>2</b>
<i>Travail de nuit: Faut-il l'interdire ?</i>	<b>2</b>
<i>Négociations: NAO 2007, nos salaires..</i>	<b>3</b>
<i>Humour</i>	<b>3</b>
<i>Dialogue Social: La grande farce</i>	<b>4</b>

## NEGOCIATIONS EN COURS— SUITE

# Compensation financière au sur-temps de trajet

Le Code du Travail

(article L212-4) depuis début 2005, a indiqué que le temps mis en plus que le temps de trajet habituel n'est pas du temps de travail .

Cependant la loi oblige l'employeur à négocier avec les organisations syndicales une compensation financière

pour ce « surtemps ».

La Direction a voulu passer en force en « pondant » une note en novembre 2005 fixant unilatéralement cette compensation. Mal lui en a pris, puisque en l'absence d'accord, il faut obtenir l'avis du Comité d'Entreprise. Pour la petite histoire, le Comité Central d'Entreprise a décidé d'aller au tribunal pour faire constater le délit d'entrave. Le président du CCE a donc été condamné pour délit d'entrave.

L'intersyndicale constituée avec la CGT, par la CFDT et la CGC, a fait des propositions à l'employeur pendant la négociation qui s'est ouverte.

Nous attendons la réponse de la direction lors de la prochaine séance

## TRAVAIL DE NUIT: FAUT-IL L'INTERDIRE?

La question mérite d'être posée tant la Direction Générale a joué avec le feu sur ce dossier.

Pour comprendre l'étendue du problème, quelques éléments de droit.

Une entreprise ne peut faire travailler de manière régulière des salariés la nuit qu'à la condition expresse qu'un accord collectif existe.

A défaut, et c'est le cas à Steria, l'employeur doit demander une autorisation à l'Inspection du travail.

Cette autorisation ne peut être examinée par les services administratifs que si un avis a été demandé:

1. Aux délégués syndicaux
2. Au CHSCT, dans la mesure où le travail de nuit déroge aux horaires collectifs,
3. Puis au Comité d'Entreprise.

### Qu'a fait la direction ?

Rien ou plus exactement le pire :Non seulement elle a organisé le travail de nuit sans demander l'autorisation aux inspections du travail mais a entravé le fonctionnement des institutions représentatives du personnel afin de perpétuer un état de fait. Elle savait pertinemment que l'ensemble des plannings qu'elles proposaient en consultation ne respectaient ni le Code du Travail ni les protocoles d'accord existants.

En conséquence elle a décrété qu'elle se contenterait de l'avis des organisations syndicales et qu'elle ne poursuivrait pas les procédures de consultation.

Cela fait plus de 2 ans que ce « sketch » dure. La direction a pris notre volonté de dialogue pour de la faiblesse. En fait ils se sont fichus de nous, et ainsi des salariés sur les projets en question.

L'effet déclencheur a été le démarrage de la prestation « T-Online » sans tenir compte de notre avertissement de respecter scrupuleusement la procédure. Nous vous passerons sur les sourires de connivence : « Bien entendu, nous respecterons la procédure ».

**Pour la première fois, la direction de Steria est donc poursuivie pour délit d'entrave** au Comité d'Entreprise de la Région Parisienne. Également, L'inspection du Travail de Nanterre a été officiellement saisie de l'ensemble du dossier par les organisations syndicales CGT, CFDT, CGC et FO.

La CGT n'hésitera pas à faire de nouveaux exemples sur d'autres plannings irréguliers (Bouygues Telecom, SFR, SNCF, Société Générale, ...).

Pour tenter de se justifier l'employeur utilise les arguments classiques du patronat: Les salariés seraient eux-mêmes demandeurs de faire des heures supplémentaires pour gagner plus d'argent. Au détriment de leurs vies privées, familiales et de leur santé?

L'employeur devra comprendre qu'il ne peut jouer avec la santé des salariés et portera une responsabilité sur les conséquences de ses actes.

Nous invitons l'employeur à faire des propositions sérieuses lors de la prochaine réunion de négociations sur le travail avec horaires atypiques.

**C'est la seule solution pour sortir de la situation ainsi créée.**

## NEGOCIATIONS EN COURS – SUITE

### Négociations Annuelles Obligatoires 2007

Chaque année, le problème des salaires revient sur le tapis. La pression de la pétition l'année dernière a pu ébranler la direction dans son refus obstiné de procéder à une augmentation générale.

Que va-t-il en être cette année ?

La Négociation semble mal engagée : La Direction refuse de jouer « cartes sur table » en annonçant ses intentions. Elle souhaite que les Organisations Syndicales fassent un

catalogue de demandes dans lequel elle pourrait piocher ce qui pourrait l'intéresser et « oublier » les revendications essentielles.

La méthode que nous préconisons est de définir :

- Quel sera le montant global des augmentations pour 2007, en pourcentage de la masse salariale: 2%, 2.5%, 3%.
- Quelle sera la répartition entre les augmentations collectives et les augmentations individuelles.
- Quels seront les critères pour les augmentations collectives.
- Quels seront les critères pour les augmentations individuelles.

Bien entendu nous envisageons, toujours en intersyndicale, de reprendre notre proposition de l'année dernière, en l'actualisant, qui consiste à demander une mesure d'augmentation collective, équivalente à l'augmentation du coût de la vie depuis le 1er janvier 2001 (estimation INSEE environ 12%). Ce qui veut dire par exemple pour un salarié entré en 2001 qui aurait eu entre 2001 et 2006, 5% d'augmentation, une mesure de 7% d'augmentation. Nous avons chiffré, et la Direction l'avait confirmé à contrecœur, à 1,2% de la masse salariale. Elle ne devrait pas être beaucoup plus élevée, cette année (environ 1,5%).

---

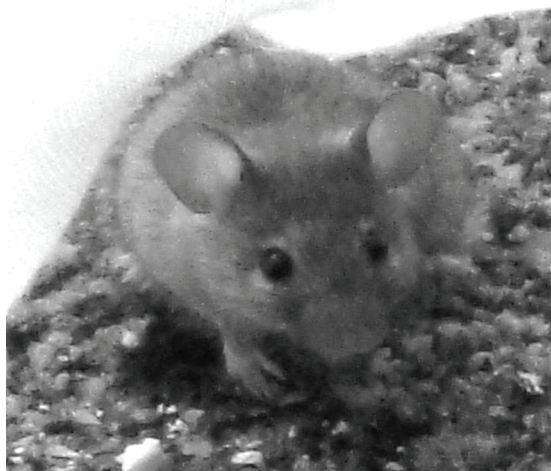
### Une minute d'humour: L'arme fatale absolue de la CGT Steria...

*Que faire pour contrer l'inertie du monde mercantile face à des poussées sociales bien compréhensibles? L'être humain n'a-t-il plus aucune chance contre les machines à billets?*

*Rassurez-vous. De nouvelles armes secrètes voient actuellement le jour dans nos laboratoires d'hybridation moléculaire des forces syndicales.*

*Le 17 octobre dernier a eu lieu en Comité Central d'Entreprise le premier essai de dispersion de muridés à têtes chercheuses, provoquant une panique mémorable dans les rangs de la direction. Ce ne sont pas la directrice des ressources humaine, ni le responsable des relations sociales, juchés sur leurs chaises à roulettes qui nous contrediront: les*

*forces sociales disposent désormais d'une arme nouvelle et poilue pour leur négociations: la souris. Vous aurez dès lors compris que cet acharnement de la direction pour réduire la biodiversité dans nos établissements est clairement dirigée contre les instances représentatives du personnel.*



## DIALOGUE SOCIAL: LA GRANDE FARCE

Tout devait changer. Une nouvelle équipe chargée des relations sociales arrivait. Elle devait être à l'écoute des représentants du personnel. Sous-entendant que cela n'avait pas été le cas jusqu'à présent. Elle devait respecter le droit, rien que le droit, tout le droit.

Patatras, après quelques mois, le constat est terrible.

- Institutions représentatives (Comité d'Entreprise, Délégués du personnel) bloquées.
- Multiplication des réunions à l'initiative de la direction, les changements de calendrier intempestifs
- Valse à la tête de l'équipe: Le responsable est débarqué du jour au lendemain (d'un commun accord selon la DRH)
- Entorse aux procédures de consultation du CE.
- ...

La liste n'est pas limitative.

La conséquence de cela est qu'aucun sujet n'est susceptible d'avancer. Il est vrai qu'il est difficile pour cette équipe de conserver une crédibilité si le seul rôle qu'on lui donne est de jouer les pare-feu pour permettre à la Direction Générale de dormir tranquille...

Pourtant il y a une certaine urgence sociale: Les salaires, la fin de toutes les discriminations dans l'entreprise, les conditions de travail sont des sujets qui préoccupent les salariés de l'entreprise.

Est-ce un signe? Nous ne pouvons qu'observer qu'au fil du temps les interlocuteurs des organisations syndicales perdent en qualification: Nous sommes passés d'un directeur des relations sociales jusqu'en 2002, puis un responsable des relations sociales jusqu'en octobre 2006 pour finir par un chargé des relations sociales.

Ce type d'approche du dialogue social est à haut risque pour la direction générale:

Ce qui n'est pas moins grave, nous voyons ce que cela peut générer comme attitudes populistes de la part de personnages prêts à toutes les manipulations et provocations pour arriver à leurs fins: Interventions vociférantes, ubuesques au CE, messages envoyés par email aux salariés avec la **bienveillante neutralité** de la direction (les organisations syndicales ont, elles, l'interdiction de communiquer par ce moyen avec les salariés ) et à la limite de la diffamation montrent plus un esprit de « clanisme » qu'une attitude constructive permettant de faire avancer les revendications des salariés.

### Bulletin d'adhésion - de contact

**Je souhaite : rencontrer la CGT**  **Adhérer**

Nom : Prénom :

Adresse personnelle : Code postal :

Entreprise :  
Téléphone : E-mail :

Catégorie professionnelle (entourer) employé Technicien Ingénieur Cadre

A remettre à un(e) militant(e) CGT ou à retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'études - 263 rue Paris - 93.514 Montreuil cedex, Tél. 01 48 18 84 34, fax 01 48 18 84 86, e-mail : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr)

**Permanence juridique au siège de la Fédération à Montreuil - nous contacter**