

Imaginez un instant que lors des prochaines élections législatives, la liste ayant obtenue la majorité annonce tout de go : Finalement, on ne gouverne pas, on ne veut pas du poste de premier ministre: Démerdez-vous !

C'est pourtant bien ce qui se passe au Comité d'Entreprise, la liste majoritaire (désignée « Indépendants ») a refusé de prendre ses responsabilités et d'assumer le poste de secrétaire.

Elle dispose, en attendant que le vote du collège cadre annulé par décision du TI de Vanves ait lieu, de 2 voix sur 3 élus.

Cette liste aurait voulu que le 3ème élu, sur une liste CFDT, prenne le poste de secrétaire, alors qu'il est déjà trésorier et qui plus est travaille en 3x8.

L'attitude de cette liste « Indépendants » dépourvue de la moindre éthique bloque tout simplement le fonctionnement du Comité d'Etablissement de la Région Parisienne.

Elle mets en plus en porte à faux les assistantes administratives du CE vis-à-vis des salariés en attente des différentes prestations auxquelles ils ont droit et qui seront bloquées.

En attendant que les élections aient lieu nous enjoignons cette liste au moins de respecter les mandats qu'elle a obtenu des salariés.

## DELIT D'ENTRAVE: AUDIENCE LE 23 AVRIL

La procédure entamée par le Comité d'Entreprise pour faire reconnaître qu'un délit d'entrave a été commis par l'employeur arrive en audience devant la 17<sup>ème</sup> chambre correctionnelle de Nanterre le 23 avril 2007.

La CGT s'est constituée partie civile. Le Comité d'Entreprise aurait matière à saisir les tribunaux pour ce délit à maintes reprises.

Effectivement nombre de consultations prévues ne respectent pas formellement la procédure prévue. Information incomplète, tardive, oubli de document, etc.

Ce n'est pas dans notre optique de saisir à tout bout de champs les tribunaux. Nous agissons lorsque l'intérêt vital des salariés est en jeu.

Dans cette affaire, ne pas consulter le CE au préalable avant d'affecter des salariés sur du travail de nuit dont on connaît l'impact sur la santé, sur la vie familiale, privée met en cause cet intérêt vital.

Fait aggravant, cette faute est

délibérée, répétée depuis plusieurs années.

La volonté de l'employeur était de s'affranchir de cette consultation pour ne pas avoir à faire constater qu'il était dans la plus parfaite illégalité. C'est pour cela d'ailleurs qu'il ne sollicitait pas l'avis de l'Inspection du Travail, obligatoire en la matière.

Nous attendons du tribunal qu'il puisse déterminer à quel niveau se situe la responsabilité dans cette obstruction aux prérogatives du Comité d'Entreprise. Est-elle au niveau de la Direction Générale: PDG, DG Steria France et RH France ou uniquement au niveau de l'ancien président du Comité d'Entreprise.

Cette action montrera au moins à l'employeur qu'on ne peut jouer indéfiniment avec le droit des salariés, surtout lorsque cela touche directement à leurs conditions de travail.

**Vous souhaitez être informés rapidement**

**Sur l'actualité sociale à Steria?**

**Rejoignez les salariés déjà inscrits**

**Abonnez-vous à la lettre mensuelle**

**de la CGT Steria:**

**En allant sur le site ou en tapant l'URL :**

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

**[wanewsletter/subscribe.php](http://www.idf.cgtsteria.info/wanewsletter/subscribe.php)**

### **Au Sommaire**

<i>Délit d'Entrave: Audience le 23 Avril</i>	<b>1</b>
<i>Intercontrat: le retour des pressions</i>	<b>2</b>
<i>EPDI 360°: Interrogatoire avec témoin</i>	<b>2</b>
<i>Steria 2007: Le look atelier de confection clandestin</i>	<b>3</b>
<i>Travail posté: Le dénouement?</i>	<b>4</b>

## EPDI 360°: INTERROGATOIRE AVEC TEMOINS?

Avant, il y avait l'EPDI simple. Votre manager essayait de collectionner les critiques afin de vous descendre au mieux. C'est toujours utile pour éviter les augmentations, les formations ou les promotions. Il était possible - théoriquement - lors cet interrogatoire de défendre son bifeak et de lutter point par point pour démontrer qu'on n'est pas le gros nul qui ruine chaque année le département.

Maintenant on vous prend aussi par derrière avec la nouvelle formule de l'EPDI appelée sans rire le 360° !!!

Il s'agit comme son nom l'indique d'un contre interrogatoire avec

confrontation des témoins. Mais pour votre plaisir bien entendu! Steria a des valeurs tout de même.

Un formulaire est communiqué à une personne apte à vous juger afin qu'elle dénonce par écrit dans des cas concrets vos comportements positifs et négatifs de l'année passée, commentaires à l'appui. C'est pratique et c'est fun! Ces commentaires écrits alourdissent encore votre dossier si besoin en était de preuves de votre nullité, voire du danger que vous représentez pour notre SSII. Les esprits chagrins parlent d'une procédure globale de dénonciation et de fliquage, comme il y en a eu tant dans l'histoire de l'humanité. Les plus paranoïaques s'insurgent sur ces procédés totalitaires qui ne sont pas prêts de resserrer les liens entre les salariés et leur hiérarchie. Alors qu'il ne s'agit au contraire que d'une maladroite tentative pour mieux vous connaître. Une sorte de preuve d'amour finalement. Mais pour commencer à flirter avec le 360°, vous ne pouvez pas choisir n'importe quel témoin! Sinon, ce serait trop facile. Et pour entretenir le désir, il faut que ce soit plus dur: "Les personnes qui seront soumises à ce questionnaire devront être identifiées d'un commun accord entre le manager et le collaborateur lors de la prise de rendez-vous de l'EPDI." Dans le texte.

Dans certaines sociétés, il y a la politique de la carotte et du bâton. Ici c'est un coup de bâton avant et un après pour la route.

---

## INTERCONTRAT: RETOUR DES PRESSIONS

Attention, Steria est un établissement bien tenu. Nous vous parlions plus haut de la pratique du 360°. L'exercice de l'intercontrat obéit aussi chez Steria à des règles particulières présentées dans un document répondant au doux nom de "Staffing". On l'aura compris, l'intercontrat doit se trouver "au plus tôt" un client (se staffer en français). Pire s'il n'est pas en mission, c'est de sa faute. A quoi servent alors les commerciaux? Le commercial n'est plus qu'une sorte de protecteur, si on peut dire... On vous explique sans rire dans ce document qu'il faut "Susciter l'envie de défendre son dossier"! Car si le commercial n'a pas envie, c'est foutu. Il faut donc être "pro-actif" et "vendre son potentiel", c'est à dire au final forcer le client. Car vous le savez: l'intercontrat est par nature coupable de passivité. Le document explique donc sans tabou "comment se vendre", "comment se vendre au mieux", etc. Quel métier!

Il est donc conseillé de travailler sa "façon de se présenter", de "se présenter avec son CV" (parce que le commercial ne peut pas connaître tous ses intercontrats) et "d'avoir un support de notes", quitte à y dessiner n'importe quoi. Ca c'est le look Steria que nos concurrents nous envient. Il est conseillé (toujours dans le même document) de répondre aux questions du client, de "rebondir sur les questions", de "faire ressortir sa motivation" et enfin - l'estoquade - de "faire part de la sincérité de sa motivation", parce qu'on se méfie tout de même par les temps qui courent. Mais si on ne voit jamais de client? Et bien, il faut "garder sa motivation intacte" jusqu'à la fin.

## STERIA 2007:

### LE LOOK ATELIER DE CONFECTION CLANDESTIN!

Encore une fois, la Direction Générale a pensé que le CHSCT était la dernière roue du carrosse.

Tout le monde sait que l'immeuble d'Issy est un fardeau financier pour Steria.

Les patrons de département se voient répercutés la location des bureaux qu'ils occupent.

La conséquence dès lors que la marge du département est en cause, c'est de réduire la surface qu'ils occupent. Les salariés bien évidemment doivent comprendre cette préoccupation et s'entasser dans le peu de m2 qui leur est réservé.

Cela fait pourtant un certain nombre de mois que l'on fait part de notre mécontentement à ce sujet.

Ils n'en ont cure. Ainsi par exemple on a pu voir que dans un open-space au 3<sup>ème</sup> étage

A306-307, qui fait 18 m2, près de 12 personnes sont installées, soit moins de 2m2 par salarié, là où la norme recommande 10m2 par salarié, que l'espace soit individuel ou collectif. **Cela a plus l'air d'un atelier de confection clandestin qu'un bureau.**

Nous ouvrons le concours: Au 6<sup>ème</sup> étage, là où crèche la DG, devinez l'espace par salarié...

Et donc, sans doute dans l'optique d'améliorer les conditions de travail, pour faire un meilleur score à leur truc bidule « Stereo», ils ont décidé de sous-louer le 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> étage de l'aile B.

Bien entendu cette opération était préparée de longue date, au moins en novembre 2006 et le CHSCT n'est consultée que le 29 mars 2007, dans l'urgence pour une opération de déménagement de près de 200 salariés, dont une partie va venir s'accumuler au 3<sup>ème</sup> étage !

Qui plus est l'information fournie au CHSCT n'est pas fiable, pas de date, superficie des bureaux approximative, etc, etc.

Le CHSCT a donc exigé que l'information soit fiable avant de rendre un avis sur ces déménagements.

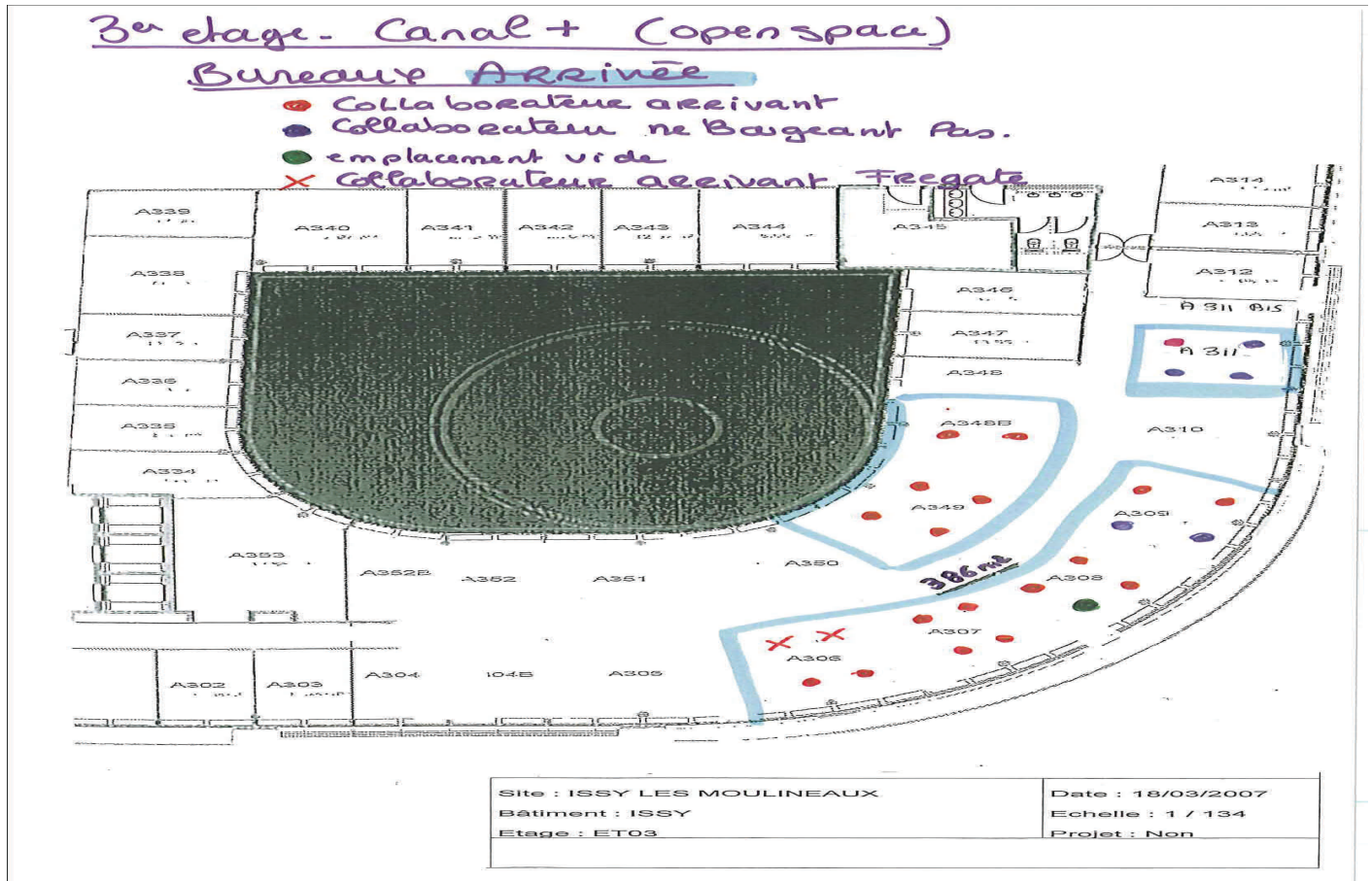
Nous vérifierons que chaque salarié bénéficie de conditions de travail satisfaisantes, que les exigences de sécurité soient respectées. Nous demandons notamment que la norme sur l'organisation des espaces de travail **AFNOR NF X35-102** soit appliquée par l'employeur.

Nous ne nous faisons pas d'illusion, l'employeur privilégiera le pactole qui lui sera donnée par le Ministère des Affaires Etrangères et cela au détriment des conditions de travail des salariés.

Pour vous faire une idée de la fiabilité des documents remis : Alors que le 29 mars nous avions mis en doute la véracité des informations fournies, la direction nous envoie des documents corrigés : Voici un extrait où l'on voit que la direction plutôt que de nous donner la superficie de chaque open-space au 3<sup>ème</sup>, nous donne une superficie globale de 386m2, ce qui rend impossible de vérifier l'espace disponible par salarié. La direction est prête à tout pour obtenir l'avis du CHSCT, même défavorable.

En convoquant notamment une réunion extraordinaire en plein congés, le 20 avril.

**Simplement la direction devra intégrer cette notion: L'absence de fiabilité des documents n'est pas compatible avec une information loyale, nécessaire à un avis du CHSCT.**



## TRAVAIL POSTE: LE DENOUEMENT?

Après avoir tergiversé pendant de trop longues années la direction s'est enfin décidée à aboutir à un accord sur le travail posté.

Après avoir longtemps méprisé les organisations syndicales la direction a repris l'ensemble des propositions présentées par l'intersyndicale (CGT, CFTD et CFE-CGC).

Nul doute que la décision fin janvier 2007, par l'Inspection du Travail de ne pas autoriser le travail de nuit sur le seul planning (SFR-Cegetel) qui lui a été proposé, a précipité les choses.

L'accord a été signé le 6 mars par l'intersyndicale. FO l'a également signé. Seule la CFTC l'a refusée pour des raisons on ne peut plus obscures dans la mesure où sa participation à l'ensemble des réunions de négociations a été des plus symbolique préférant l'insulte en traitant publiquement l'intersyndicale et donc la CGT à Steria de syndicats « d'obédience patronale ». On vous laisse juger dès lors la crédibilité de celui qui représente la CFTC.

L'application de l'accord par contre est retardée pour des raisons juridiques.

Dorénavant, tous les accords d'entreprise devront être approuvés par voie de référendum et par une majorité de salariés.

Cela découle de l'arrêt de la Cour de Cassation du 20 décembre 2006 qui estime qu'en l'absence de quorum au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, le poids relatif de chacune des organisations syndicales ne peut être déterminé et par conséquent le droit d'opposition reconnu aux organisations syndicales non signataires ne peut s'exercer.

Elle renvoie donc à la disposition prévue par la loi « Fillon » en cas de carence d'élections.

Quelque puisse être la motivation de la Cour de Cassation qui remet en cause une circulaire ministérielle sur le sujet, la CGT n'est absolument pas défavorable, bien au contraire, au fait que les salariés aient leur mot à dire sur des règles qui vont conditionner leur vie professionnelle.

C'est pour cela que la CGT, conformément aux dispositions légales a demandé l'organisation de ce référendum.

Vous serez amené à voter le 11 mai 2007 sur cet accord que vous recevrez par voie postale courant avril.

Si vous le souhaitez, sur simple demande, nous vous l'enverrons par mail à [hocine.chemlal@cgtsteria.info](mailto:hocine.chemlal@cgtsteria.info) et nous répondrons à vos interrogations.

### 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**