

NOUS SOMMES TOUS DES MOUTONS!

Les SSII ont du mal à recruter. Steria n'y échappe pas. Depuis quelques mois, la DRH nous informait en Comité d'Entreprise de ce problème, et des solutions qu'elle envisageait. Peut-être, voulait-elle nous transformer en sergents recruteurs ?

Avant même de voir le résultat déplorable de la « campagne » lancée par Steria, nous avions dit un certain nombre de chose :

- La DRH devrait tout d'abord analyser les raisons de cette difficulté à recruter avant de se lancer à corps perdu dans une campagne qui ne serait qu'une opération de communication.

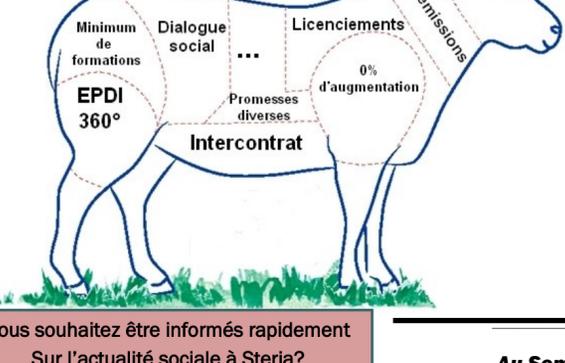
- Pour la CGT, La politique sociale de Steria, comme des autres SSII d'ailleurs, est certainement un frein très puissant au recrutement.



Sortir du troupeau ?
Donnez de l'espace à votre intelligence

Plus de liberté, un meilleur accès à l'information et à l'innovation...
Rendez-vous sur le site www.steria.fr

STERIA, un groupe de sociétés
100% employeur
100% salarié
100% engagé



Tout le monde a en mémoire les événements de 2002/2003 qui ont vu les SSII se débarrasser de quelques milliers de salariés. Steria avait pris une position en flèche dans ce que nous avions appelé « les licenciements crapuleux ». Les futurs salariés n'ont certainement pas envie de revivre la même expérience.

- Lorsque le Syntec Informatique fait la promotion du développement de l'industrialisation dans le secteur des SSII et en conséquence une véritable taylorisation de l'activité, cela rend moins attractif les carrières dans l'informatique.

- Lorsque Steria s'engage dans l'offshore, commence à délocaliser des activités en Pologne, nul doute que c'est plutôt de la crainte qu'elle engendre.

Toutes ces raisons font qu'il y a un véritable problème, mais c'est un problème général d'attractivité du secteur et un sérieux déficit d'image sociale en particulier de Steria.

Alors prendre les salariés pour des moutons c'est plus qu'une faute de goût...

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>

Au Sommaire

<i>Nous sommes tous des moutons!</i>	1
<i>Augmentations générales, pourquoi Steria est radin</i>	2
<i>Achat de Xansa: Business International Cool</i>	2
<i>Du rjifji aux relations sociales, épisode 2: la malédiction</i>	3
<i>Stereo: Des résultats encore très édifiants</i>	3
<i>Des news :V'ite, vite</i>	4

Augmentations générales: pourquoi Steria est radin

Une nouvelle fois, la direction a proposé une série de rendez-vous avec les 5 organisations syndicales représentatives dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires. Obligatoires et annuelles, comme leur nom l'indique, elles doivent porter notamment sur la négociation du montant de l'augmentation générale qui devrait être appliquée en fin d'année à tous les salariés, afin d'éviter à une majorité des non-augmentations systématiques.

Au lieu de cela, la direction impose chaque année ce qu'elle appelle désormais la « méritocratie », c'est à dire l'augmentation de ceux qui lui plaisent quand elle le veut. Simple et économique, cette décision monarchique transforme les Négociations Annuelles Obligatoires en supercherie, juste bonne à faire perdre du temps aux organisations syndicales.

Plus généralement, le problème de Steria qui ne parvient pas à recruter autant qu'elle le voudrait et qui ne cherche pas à retenir les salariés, c'est évidemment un problème de salaire (et de formation). Il semble qu'il ne sert à rien d'évoquer sans cesse cette évidence à la direction qui n'écoute que les chants du CAC 40.

Le rôle de ces lignes est donc de faire connaître au plus grand nombre le paradoxe d'une société avare.



Rachat de XANSA: Business International Cool

Avec le rachat de Xansa annoncé avant terme, la composition des effectifs de Steria change avec des conséquences inquiétantes. Désormais, 47% du CA du groupe Steria sera réalisé par la filiale anglaise. Steria France, réalisera 21%.

De plus une nouvelle organisation va être mise en place : Steria SA, deviendra la filiale française, au même niveau que toutes les autres filiales (Steria UK, Mummert, Steria Espagne, etc....)

Une nouvelle organisation présentée au CE confirme que la direction générale ne peut plus être considérée comme franco-française puisque dépendant des implantations selon leur poids respectif. Rien ne nous semble plus interdire au siège de devenir progressivement britannique, avec les avantages fiscaux qu'on peut deviner.

Avec Xansa, c'est une filiale qui est également implantée en Inde (5000 salariés) que nous intégrons. Autant dire que Steria s'est acheté à bon compte l'offshore qui lui manquait.

Nul doute que l'importance acquise par Xansa au sein de Steria, amènera un transfert d'activités. Steria ne s'en cache à peine. Elle qui a commencé ses opérations de délocalisation en Pologne, au Maroc, etc.

Face à toutes ces inquiétudes sociales que peut susciter cette opération, nous aurions aimé avoir été consultés par le biais du Comité Central d'Entreprise, comme l'impose le Code du Travail dans un pareil cas. Au lieu de cela: la direction de Steria préfère jouer dans son coin et nous mettre devant le fait accompli. C'est pratique et élégant vis à vis des salariés. Mais par les temps qui courent, que vaut-on face au business?

La Direction en ne consultant pas le Comité Central d'Entreprise, en n'informant pas le Comité d'Entreprise Européen, enverrait le message qu'il ne s'agit que d'une opération banale, sans importance n'ayant aucun impact sur la marche économique de l'entreprise.

Qui peut le croire?



Du rififi aux relations sociales, épisode 2: La Malédiction

En tant qu'organisation syndicale sérieuse, préoccupée par la santé de tous les salariés, à quelque niveau qu'ils soient, nous nous devons de nous inquiéter des périls qui les guettent.

Depuis un an, nous nous inquiétons régulièrement en effet de la santé de la petite population appelée pudiquement « Service des Relations sociales » qui sert de filtre à nos revendications afin de protéger la direction générale de demandes incroyables telles que les augmentations de salaire...

Il y a un an nous nous étions inquiétés dans la Fibre Sociale de l'impact de nos argumentaires, et de la résistance de la direction sur ce petit service, face au départ de son responsable. Depuis deux autres « chargés des Relations Sociales » ont été recrutés... mais sont

finalement partis, mis semble-t-il dans des positions délicates...

Depuis quelques jours, la place de Responsable des Relations Sociales est donc libre. **Mais attention!** Il nous semble que Steria a omis de faire part à l'ANPE de la Malédiction qui touche tous les malheureux qui postulent depuisDepuis, la mise en place d'une nouvelle DRH à Steria en 2006? Va savoir....



Stereo: Des résultats encore très édifiants!

On vous l'avait dit: les résultats de Stereo ne sont pas terribles, et ce n'est pas demain que Steria pourra s'offrir une campagne de pub avec de tels chiffres. En fait d'une année sur l'autre, il faut l'admettre: ces résultats ne changent pas. Même malgré les efforts pour nous mobiliser de la part de nos managers. Peut être leur doit-on ces quelque dixièmes de points d'écart dans les deux sens.

Il en reste qu'on peut aussi résumer les résultats de la manière inverse de notre DG:

Pour environ la moitié des salariés qui se sont exprimés:

- Je n'ai pas idée de ce que l'on attend de moi au travail.
- Je n'ai aucun matériel ou outil pour faire mon travail correctement.
- Au travail, j'ai aucunement l'occasion de faire quotidiennement ce que je sais faire le mieux.
- Au cours de la semaine dernière, j'ai reçu tout à fait autre chose que des marques de reconnaissance ou des félicitations pour avoir bien effectué mon travail...
- Ni mon supérieur direct ni aucune autre personne de ma société semble s'intéresser à moi en tant qu'individu.
- Il n'y a personne au travail qui encourage mon développement.
- Au travail, mes opinions semblent n'avoir aucun poids.
- La mission/les objectifs de ma société ne me donnent pas le sentiment que mon travail est important.
- Mes collaborateurs/collègues s'engagent à fournir un travail de mauvaise qualité.
- J'ai un(e) très bon(ne) ennemi(e) au travail.
- Au cours des six derniers mois, personne au travail m'a fait part de mes progrès.
- Au cours de l'année passée, j'ai jamais eu l'occasion d'apprendre et d'évoluer au travail.

Edifiant, non?

DES NEWS:VITE, VITE...

- La CGT a écrit le 21 septembre à François Enaud, pour exiger que la direction générale respecte sa signature de l'accord du travail posté. Beaucoup de planning violent les dispositions prévues. La hiérarchie intermédiaire, qui a vu d'un mauvais œil cet accord, tente de s'y opposer, n'hésitant pas à menacer de recourir à la sous-traitance. Dans leur délire ils oublient de vérifier que les sociétés sous-traitantes sont autorisées à faire travailler leurs salariés la nuit. L'Inspection du Travail sera amenée à rappeler à Steria que sa responsabilité est engagée et qu'elle devra en subir toutes les conséquences ...
- L'audience de jugement pour délit d'entrave au Comité d'Etablissement aura lieu le 28 janvier 2008 au TGI de Nanterre.
- Le CHSCT d'Issy les Moulineaux a mené une enquête concernant les conditions de travail chez un client de Steria (SFR-Cegetel). Nous avons mis en évidence que des salariés pouvaient être affectés sur du travail de nuit sans que la visite médicale obligatoire soit faite. Il aura fallu malheureusement qu'un salarié décède pour que la Direction prenne enfin la mesure de sa responsabilité sur le sujet. Nous espérons qu'une procédure contraignante sera mise en place pour empêcher qu'un manager quel qu'il soit puisse prendre des libertés avec la santé des salariés.
- Il aura fallu « tirer les vers du nez » de la DRH pour avoir confirmation que de sérieux problèmes économiques se posaient sur l'activité BPO-Paie, que des solutions comme la vente du département étaient envisagées. « Les salariés ne doivent pas être inquiétés inutilement » disait la DG. Comme toujours nous apprenons au dernier moment que des difficultés existent. Comme toujours les salariés doivent payer les erreurs de gestion de la Direction. Nous demanderons dans un premier temps des comptes: Pourquoi en sommes nous arrivés là, alors que l'activité rapportait de l'argent? Les salariés ont le droit de savoir, les salariés ont le droit de connaître quelles pourraient être les conséquences d'une cession. Nous ne sommes pas une denrée que l'on vend pour tirer un quelconque profit !
- Encore une fois la Direction des Moyens Généraux prend des libertés avec les règles. Tous travaux envisagés dans l'établissement doit faire l'objet de l'information préalable du CHSCT. Cela pour permettre de vérifier que tout est mis en œuvre pour assurer la sécurité des salariés. Visiblement les avertissements donnés par les élus du CHSCT d'Issy les Moulineaux restent lettre morte. Cette fois le non respect des prérogatives du CHSCT aurait pu avoir des conséquences sérieuses. Des travaux effectués au 5ème étage sans que le CHSCT n'ait été informé, ont entraîné la chute de gravats sur les salariés présents devant l'entrée de Steria. Aucune blessure n'est à déplorer. Fort heureusement. Quand les responsables des Moyens Généraux vont -ils comprendre qu'ils ne doivent pas se considérer comme au dessus des règlements?
- Le CHSCT d'Issy les Moulineaux est intervenu dans l'ensemble de l'établissement et a pointé que beaucoup de bureaux, d'emplacements ne respectaient pas les principes élémentaires de sécurité, notamment sur la circulation des salariés (la largeur minimale, obligatoire de tout espace de circulation est de 0,80m). Bizarrement aucune action n'est entreprise par la Direction. Faut-il qu'il y ait un accident sérieux pour qu'elle réagisse? Pourquoi ne pas prévoir des espaces de rangements, plutôt que de stocker des archives dans des locaux de brassage? Nous ne parlerons pas des parasols entreposés sur la terrasse du 6ème étage...
- Le restaurant d'entreprise est confié à un prestataire, Avenance. Beaucoup d'entre vous ont constaté plusieurs jours durant que l'alimentation en eau était déficiente. Un seul robinet, s'écoulant doucement, très doucement, pour les 700 salariés déjeunant habituellement. Pendant ce temps là, la direction des Moyens Généraux, Avenance se renvoyait la balle pour savoir qui allait prendre en charge la réparation des autres robinets d'eau. Déjà que nous constatons que les prix des plats deviennent élevés, il ne faudrait pas nous pousser beaucoup pour que nous demandions que le Comité d'Etablissement prenne la gestion du restaurant d'entreprise comme il en a le droit....

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

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