

Périodique de la CGT Steria en Région Parisienne Avril 2013

Sites web : [rp.cgtsteria.info](http://rp.cgtsteria.info) e-mail : [contact@cgtsteria.info](mailto:contact@cgtsteria.info)

Facebook : [www.facebook.com/cgtsteria](http://www.facebook.com/cgtsteria) Smartphone(Android) : la CGT du groupe Steria

Compte twitter : @cgtsteria

## STRESS & SOUFFRANCE A STERIA :

### Où en sommes-nous ?

#### HISTORIQUE :

- **Début 2008**, le Médecin du Travail, suite à plusieurs décès et tentatives de suicide, indique formellement que le principal risque en matière de santé à prendre en compte dans l'établissement de la Région Parisienne est le stress et la souffrance psychologique.
- **En 2008**, le Médecin du Travail demande à la Direction qu'une démarche de prévention soit mise en place. Il préconise qu'elle soit faite **paritairement** avec les représentant-e-s du personnel.
- **Août 2008**, le suicide d'un salarié en déplacement à Lyon rends plus urgent la mise en place d'une prévention efficace contre le stress.
- **Février 2009**, le CHSCT d'Issy les Moulineaux devant l'insuffisance du résultat du rapport d'enquête mené par le CHSCT de Lyon, dirigé par des élus soi-disant « indépendants », produit le résultat de sa propre enquête.
- **Mars 2009**, une majorité d'élu-e-s du CHSCT d'Issy les Moulineaux considérant qu'il existe un risque grave pour la santé des salarié-e-s décide de mener une expertise indépendante pour faire un diagnostic sur la situation au regard de la souffrance au travail.
- **Avril 2009**, la Direction tente d'allumer un contre-feu en proposant sa propre démarche (ZEN IT) avec un cabinet de « psychologues » et cherche à l'imposer à tous les CHSCT. Seuls les CHSCT d'Issy les Moulineaux et celui de Toulouse refusent de rentrer dans cette sinistre farce.
- **Juillet à Septembre 2009**, la Direction attaque le CHSCT d'Issy les Moulineaux pour l'empêcher de mener sa propre démarche. La Cour d'Appel de Versailles confirme l'existence d'un risque grave et le droit du CHSCT à mener sa propre expertise avec le cabinet Technologia. Le 30 Juin 2010, le cabinet TECHNOLOGIA remet son rapport au CHSCT. Il sera dénigré en coulisse par des responsables (« c'est un torchon »). Le diagnostic est implacable sur l'organisation et le manque de reconnaissance. Une synthèse existe sur l'intranet ([page IRP-CHSCT, PV du 30/06/2010](#)) et pour les salarié-e-s qui le souhaitent consultable sur le site de la CGT Steria ([page réservée aux salarié-e-s de Steria](#)).

- **Novembre 2010** : De nouvelles élections ont lieu. La composition du CHSCT change. La CGT n'est plus présente...

#### AUJOURD'HUI :

Rien ne sera véritablement entrepris sur le sujet à partir de novembre 2010. La Direction faisant trainer les choses alors que le devoir et l'obligation du CHSCT était de proposer rapidement ses propres analyses et ses propositions pour résorber le risque grave détecté.

La CGT déplore que le CHSCT ait perdu ainsi trois années et que la Direction ait eu les mains libres pour ne rien faire sur la prévention du stress et de la souffrance au travail.

Le constat est aujourd'hui le même : Pressions sur la carrière, absence de reconnaissance salariale, inégalité de tous ordres, chantage à l'emploi. La Direction vient même de créer une entité spécifique dédiée uniquement aux intercontrats dans l'Infogérance. Encore une fois elle les fragilise un peu plus...Cela ressemble à un parcage de la honte, l'antichambre de « Pôle-Emploi ».

En matière de santé au travail, l'employeur a une **obligation de résultat** et non plus la seule obligation de moyens. (cf. Cass. Soc., 28/02/2002)

Pour la CGT, la seule voie possible pour le CHSCT est d'agir sur l'organisation du travail ce que Steria ne veut pas faire se contentant au mieux avec son ZENIT d'avoir une attitude curative.

**Le CHSCT a une obligation vis-à-vis des salarié-e-s : Imposer à la Direction les préconisations en matière d'organisation du travail et ne pourra se contenter d'un quelconque « consensus » avec cette Direction.**

# DESTRUCTION DU CODE DU TRAVAIL

Une coproduction MEDEF, CFDT, CGC et CFTC

Après le point sur la mobilité forcée, nous poursuivons l'analyse du texte sur les points de l'accord pouvant directement concerner les salarié-e-s de Steria.

Aujourd'hui l'article 18 ayant trait aux « Accords de maintien dans l'emploi »:



Il s'agit des mêmes accords compétitivité emploi que N. Sarkozy avait souhaité mettre en place. Une entreprise va pouvoir, pour passer une période difficile et augmenter la productivité, augmenter les temps de travail et/ou baisser les salaires en concluant des accords d'entreprises qui portent atteinte au contrat de travail. Il devra être prévu un engagement de maintien dans l'emploi d'une durée au moins égale à la durée de l'accord. La durée de l'accord ne peut excéder 2 ans. En cas de refus du salarié, la rupture de son contrat de travail qui en résulte s'analyse en un licenciement économique dont la cause réelle et sérieuse sera attestée par l'accord, donc non contestable devant la justice. Seule obligation de l'employeur, proposer un bilan de compétence et un abondement à son compte individuel de formation. Il s'agit donc d'un licenciement économique au rabais. Qu'est ce qui empêchera nos employeurs d'imposer des baisses de salaires à nos collègues en IP ? Qu'est ce qui les empêchera d'augmenter notre temps de travail pour alléger les effectifs statutaires et prestataires ? **RIEN !**

**IL N'Y A PAS DE FATALITE ! EXPRIMEZ VOTRE DESACCORD A NOS COTES NE LAISSONS PAS LEGALISER L'INSECURITE SOCIALE !**

**La CGT Steria appelle les salarié-e-s à faire grève et participer à la manifestation**

**Mardi 9 avril -14h00  
De Montparnasse vers  
l'Assemblée nationale  
à l'appel des organisations  
syndicales  
CGT - FO - FSU -Solidaires**