



Fo-Sopra-Steria

Elections des 4 octobre et 8 novembre dernier

Comment fait on le calcul

Représentativité globale

Les calculs savants de la loi EL Khomri sur la représentativité syndicale

La vérité est ailleurs

Accord sur le Télétravail Ex-Steria

Dénonciation des accords Sur le temps de travail.

On nous aurait menti !

Les CHSCT

Elections suite et rien

Justice recours en annulation

Loi El Khomri la nouvelle norme sociale

Bonne lecture

L'équipe FO

www.fo-soprasteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr

Elections des 4 octobre et 8 novembre 2016

Dans le cadre des élections des 4 octobre et 8 novembre 2016, nous voulions faire le point sur l'ensemble des résultats et vous présenter le nouveau paysage syndical dans les filiales du groupe SopraSteria.

Comment fait-on le calcul ?

Il s'effectue de la manière suivante:

Il faut prendre le résultat pour l'ensemble des candidats par liste élus aux CE titulaires, dans les collèges annexés dans le Protocole Pré-électoral (PAP).

Ingénieur Cadre

(IC)

Techniciens Agents de Maitrise

(TAM)

Employés.

Exemple plus en détail sur le site FO-SopraSteria sur la page

<http://www.fo-soprasteria.fr/page-d-accueil/fiches-pratiques/>

*Puis télécharger « **La représentativité en entreprise c'est quoi ?** »*

Pour rappel le périmètre de l'unité économique et sociale (UES) pour ces élections dans le groupe SopraSteria était le suivant :

Les filiales concernées sont :

Axway,

SopraSteria Groupe,

Sopra HR Software,

Sopra Banking Software,

Infrastructure Security Service

(I2S) et Beamap.



Représentativité globale



Nous avons mis à votre disposition le Procès Verbal sur le site FO-SopraSteria sur la page :

<http://www.fo-soprasteria.fr/fo-sopra-steria/>

*Puis télécharger « **Procès verbal de la représentativité syndicale SopraSteria sur l'UES** »*

Sur un total de 9569 suffrages exprimés, soit un peu plus de la moitié des salariés électeurs :

Syndicat « Traid-Union » obtient 35,13 % des suffrages, avec 3362 voix

-

Syndicat « CFDT » obtient 20,69 % des suffrages, avec 1980 voix

-

Syndicat « AVENIR SOPRA STERIA » obtient 12,02 % des suffrages, avec 1150 voix.

-

Syndicat « Solidaire Informatique » obtient 10,19 % des suffrages, avec 975 voix.

-

Syndicat « S3I » obtient 9,75 % des suffrages, avec 923 voix.

-

Syndicat « CGT » obtient 7,57 % des suffrages, avec 724 voix.

-

Syndicat « Liste FO-SISTI-CFTC » obtient 1,65 % des suffrages, avec 158 voix.

-

Syndicat « CFTC » obtient 1,43 % des suffrages, avec 137 voix.

-

Syndicat « Liste CFDT et CGT » obtient 1,36 % des suffrages, avec 130 voix.





Les calculs savants de la loi EL Khomri sur la représentativité syndicale

Certains d'entre vous ont pu lire les chiffres du calcul de la représentativité de certaines OS qui prennent uniquement en compte celles qui ont obtenu un résultat au delà de 10% des suffrages. C'est ce que prévoit maintenant la loi EL Khomri.

On a là une grande avancée sociale.

En clair, on prend en compte uniquement les « gagnants », on dit que c'est 100% et on refait les calculs entre amis histoire de gonfler les chiffres.

Une grande avancée sociale pour les salariés ...

La vérité est ailleurs

La CFDT passe un accord avec 2 syndicats maison, spécialisés dans les actions de gesticulation, afin de négocier une majorité entre amis pour se répartir les sièges.



Pourquoi ?

Alors nous on garde un siège (sans droit de vote) au Conseil d'Administration de l'entreprise et on vous laisse les autres sièges du CCE de l'UES, puis tant qu'à faire on vous laisse aussi les autres sièges des CE de SSG, I2S-Beamap, puisqu'on n'en a besoin que d'un seul.



Parce que quand même, le Conseil d'Administration c'est pas rien surtout quand on n'a pas le droit de vote. Mais alors qu'est ce qu'il y a d'intéressant à vouloir ce siège au CA ? Sûrement pour s'y asseoir !

Bien entendu ceux qui vous parlent de démocratie sociale au moment de la constitution des commissions, ont des problèmes de mémoire lorsqu'on leur propose le vote à la proportionnelle.



Il ne faudrait quand même pas déconner ! Manquerait plus que chaque liste soit représentée à la hauteur de ses suffrages. La démocratie a ses limites tout de même.



Accord sur le Télétravail Ex-Steria



Le 2 décembre dernier, s'est tenue une négociation sur le télétravail qui est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016 pour tous les salariés ex-Steria qui en bénéficient actuellement.



Coté direction pour le moment, la position est .

L'accord serait maintenu pour une durée de 3 mois par avenant au contrat de travail, le temps espérons-le, de mettre en place de nouvelles négociations. La position de FO dans le secteur du numérique sur le sujet est très claire : le télétravail dans les métiers qui sont les nôtres, est simplement du bon sens. L'accord, qui est en place jusqu'au 31 décembre auquel FO a activement participé pour son élaboration, est un accord équilibré



Pour rappel cet accord n'était pas le fruit du hasard, mais bien une nécessité pour certains de nos métiers qui ne requièrent pas la présence du salarié en clientèle ou sur site. Cette notion a quelque chose d'inéluctable et chacun doit s'approprier ce nouvel outil lorsque le bon sens le requiert. Le télétravail peut apporter aux salariés une meilleure conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle (autrement dit d'organiser de manière plus autonome leur journée de travail)

Dénonciation des accords Sur le temps de travail. On nous aurait menti !



En gros, la direction n'aurait pas respecté sa part d'un marché de dupe sur les engagements qui auraient été pris avec l'un des signataires de ces accords, la CFDT. **On nous aurait menti !**

Nous entrons donc dans le même processus de modalité pour la dénonciation de l'accord ARTT qui était en vigueur au sein de Steria avant le rachat. Il aura fallu 37 réunions de la commission de suivi, entre février et décembre 2016, soit en moyenne 3 réunions par mois (rien que cela), pour s'apercevoir de ce qui était sûrement visible probablement au bout de 10 réunions. **Voilà donc le résultat d'un accord si bien vendu.**

Un exemple parmi d'autres :

Depuis octobre 2015 (cela fait plus d'un an maintenant) un salarié travaille comme développeur et intégrateur sur un très grand projet, ils sont « pressés comme des citrons » tant par le client (les plateaux projets sont sur les sites de déploiement, un peu partout en France et outre-mer) que par les managers. Régulièrement il fait des semaines de 45 heures environ. Le salarié a réclamé des heures supplémentaires mais son manager lui dit : « Tu es cadre, tu n'as pas d'horaires ! » Un autre collègue s'est entendu dire : « Tu ne peux pas déclarer des heures supplémentaires car elles te sont déjà payées dans le forfait annuel. »



Le salarié a dû s'arranger avec ses collègues pour prendre ses RTT en alternant les présences sur le projet; par contre ses congés, il n'a pu en prendre que la moitié cette année... il nous explique « j'ai même bossé plusieurs week-end de suite en période de bascule soit en astreinte soit en heures de nuit, cela m'a été remboursé, mais pas les heures supplémentaires en soirée, que je n'ai même pas pu déclarer dans le nouvel outil.... »

Nous aurions donc eu un accord sur le temps de travail dont la variation horaire est égale au besoin de pressage de citron.

Pour rappel, l'article L.2261-13 du code du travail stipule que : « Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ce délai. Donc comme le prévoit la loi, l'accord reste applicable jusqu'à fin 2018



pendant laquelle devront avoir lieu des négociations pour un nouvel accord sur le temps de travail pour les périmètres concernés. Passé ce délai, le contenu de l'accord actuel devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail de chaque salarié dépendant de cet accord.

Les CHSCT

L'application de loi REBSAMEN, sur les mandats des membres des Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)

à fixé la fin des mandats, à la proclamation des résultats des élections des CE.

Pour SopraSteria (UES), c'était le 4 octobre 2016.



Un grand nombre de CHSCT sont donc à renouveler, soit par cette proclamation, soit par décision de justice.

En effet certains petits malins ayant trouvé la bonne idée de faire élire plus de candidats que de sièges disponibles. Forcément on règle ça au tribunal.



Enfin, la direction semble vouloir une prorogation des CHSCT existants pour une durée de 6 mois par accord unanime avec le nouveau CE. Autant dire difficile au vu du climat actuel, Ca promet



Pour rappel, le renouvellement des CHSCT s'effectue de la manière suivante :

La direction doit mettre en place le processus de renouvellement de l'ensemble des CHSCT 15 jours après la proclamation du résultats des élections au plus tard. Normalement !

Nous sommes en décembre donc vous savez compter, on a dépassé le délai légal.



Enfin tout salarié de l'entreprise figurant sur les listes électorales peut être candidat. Seuls les grands électeurs peuvent désigner les membres des CHSCT. (C'est-à-dire l'ensemble des salariés élus aux instances des CE et DP). Vous avez sûrement envie de vous investir, alors n'hésitez pas !



Elections suite et rien

Il n'y aura pas d'autre épisode de cette longue série (Election 2015 – 2016) parodie en lamentable majeur avec l'épisode des « mougeons ». Ou d'autre tel que celui des tablettes en promotion avec l'envoi frauduleux d'@mail aux salariés par le biais de la messagerie professionnelle ou ceux où on n'hésite pas à salir les organisations syndicales pour raison de campagne et faire croire que l'on est la solution. Ou bien ceux qui par des actions pour restitution fantôme des acquis pour les ex-salariés de Steria tels que les accords : astreintes, Travail posté et 35 Heures ou les modalités d'usages pour les déplacement par le biais de super actions en justice en grande pompe. La puissance de feu d'un régiment de fantômes avec 3 fantassins de concours ! Le résultat : rien! absolument plus rien ! Car du point de vue légal il était impossible de faire appliquer des accords du passé pour raison de fusion absorption.

Certains de ceux qui vous ont promis la restitution de vos acquis, où sont-ils ? On ne vous l'a pas dit ?

Et bien voyons c'est bien sûr ! ils ont quitté l'entreprise négociant pendant plusieurs mois d'importantes transactions pour leur petit confort personnel.

Ou bien encore ceux qui sur Nantes n'hésitent pas à reprendre à leur compte dans leur campagne les « paniers bio », service mis en place par d'autres bien avant pour les salariés de Nantes, sans se préoccuper de savoir le ressenti de ceux qui ont mis en place ce service.



La représentativité en entreprise c'est quoi ?



Justice recours en annulation

Enfin, comme vous le savez peut-être, un recours par le biais d'une action en justice a été initié pour faire annuler les élections. Le délibéré (décision du tribunal) nous a été communiqué dans ses grandes lignes le 16 décembre dernier. La CFE-CGC qui était à l'initiative de cette action a été déboutée sur l'ensemble de ses demandes. Cela veut dire que les élections sont validées par la justice. Il reste encore d'autres tribunaux saisis pour les mêmes raisons mais pour des périmètres locaux d'établissement

Loi El Khomri la nouvelle norme sociale

Comme vous le savez, avec le bouleversement juridique au travers de la loi El Khomri, la négociation d'entreprise devient le pivot de la création de la norme sociale et ce, au détriment de la loi et de la convention collective de branche, lesquelles ont toujours assuré un minimum de protection pour l'ensemble des salariés grâce uniquement entre autre au travail de FO qui intervient sur des périmètres nationaux. Nous devons donc être vigilants pour nos droits collectifs et individuels.

Certains des accords énoncés plus haut vont entrer dans une phase de négociation.

Vous allez donc pouvoir nous poser des questions sur le devenir de vos droits.

A cet effet **FO** a toujours été du côté des salariés et pour l'ensemble des projets qui porteront vos droits nous veillerons à ce qu'il en soit ainsi. En termes clairs nous ne laisserons pas faire n'importe quoi n'importe comment

Fiches Pratiques

Enfin un ensemble de fiches pratiques ont été mises à votre disposition sur notre site à la page :

<http://www.fo-soprasteria.fr/page-d-accueil/fiches-pratiques/>

afin de vous tenir informés sur les thèmes tels que :

- ✓ La représentativité en entreprise c'est quoi ?
- ✓ La clause de mobilité géographique
- ✓ La Clause dite de non concurrence
- ✓ La période d'essai
- ✓ Le Harcèlement volet 1
- ✓ Le Harcèlement volet 2
- ✓ Les sanctions disciplinaires
- ✓ Les heures supplémentaires
- ✓ Le rôle du CE au 1^{er} janvier 2017

www.fo-soprasteria.fr



web



contact@fo-soprasteria.fr



web

L'équipe FO SopraSteria