

Tous Ensemble

Listes pluralistes proposées par la CGT

De Charybde en Scylla !

2001 a vu la chute de la nouvelle économie et la perte de milliers d'emplois. 21000 informaticiens de plus se sont retrouvés à l'ANPE en 2002. En 2003, les plans de licenciements se sont multipliés dans les SSII, le Syntec estimait les surcapacités à plus de 6000 salariés. Le chômage des jeunes ingénieurs a fortement progressé (+ 54% entre 2002 et 2003).

L'activité du secteur est en régression. Selon le Syntec, 2002 a enregistré une croissance négative de 3%. En 2003, la croissance devrait aussi être négative.

Au début de l'année 2001, le Syntec parlait encore de pénurie d'informaticiens., il parlait de sa difficulté à produire du fait du manque de moyens de production (en l'occurrence la matière grise).

A la « destruction de valeurs » va-t-on ajouter la « destruction des moyens de production ».

Sans aborder le coté humain, d'un strict point de vue économique, il y a urgence à trouver d'autres solutions pour maintenir les capacités de production, à ne pas la considérer comme une variable d'ajustement.

La féminisation de notre profession est en recul constant depuis 30 ans. C'est un signe qui ne trompe pas quant à la dégradation des conditions de travail. Il semblerait logique de travailler à la « performance sociale » du secteur.

Point n'en faut, ce que veulent nos patrons du Syntec c'est « *gagner en flexibilité, travailler quand la demande est là* ». Une note de travail du même Syntec réfléchit à de nouveaux motifs de licenciement (licenciement individuel pour inadaptation aux conditions du marché), à négocier des possibilités de chômage partiel individuel avec les pouvoirs publics, à faire un hold-up sur les congés, les jours de repos, le

compte épargne temps pour combler les périodes d'intercontrats ...

De ce point de vue l'imagination est sans limite quand il s'agit de faire payer les salariés.

Face à un retour à la croissance sans cesse annoncé et sans cesse repoussé, il va falloir faire preuve de détermination pour endiguer cette frénésie de destruction.

Les salariés subissent l'austérité alors que les salaires des patrons s'envolent. Ce simple constat donne sens. Pour ces nantis, il ne s'agit guère plus que la défense de leurs privilèges.

Maintenir l'emploi, améliorer les conditions de travail, former le personnel, augmenter les salaires sont une nécessité non seulement pour qu'il y ait progrès social mais tout simplement pour que puisse continuer à exister dans ce pays une industrie IT !

Alors osons revendiquer !

Schlumberger, Atos Origin...

Schlumberger nous annonce que notre vente à Atos Origin est une vraie bonne nouvelle. Nous souhaitons y croire. Pourquoi Schlumberger ne nous ferait-il pas participer à son enthousiasme en apportant des garanties à ses salariés en terme de maintien des emplois ?

La direction d'Atos Origin dans sa communication financière a annoncé, dès le 22 septembre, concernant Consulting & System Integration : elle se concentrera sur les 4 principaux pays sous-

performants : France, Belgique, Allemagne et Amérique du Nord ; concernant Managed Operations elle mettra en place un plan d'optimisation et d'amélioration de la rentabilité en France, les pays nordiques, Italie et Amérique du Sud. Elle prévoit en outre une accélération de la restructuration du personnel de S-Sema (80 millions d'€ d'économie par année). Malgré nos multiples questions, la direction actuelle est aux abonnés absents. Quelle est la signification de

ceci et quelles en sont les conséquences ? Tout autant que les financiers, nous estimons avoir le droit de savoir. Ne s'agit-il pas de notre avenir !

Nous ne lâcherons pas ! Dans les semaines qui viennent, nous allons employer tous les moyens pour maintenir tous les emplois.

Le premier signe que nous devons envoyer à la direction, c'est un taux de participation massif à ces élections. Alors votons !

Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas mais parce que nous n'osons pas que les choses sont difficiles.
Sénèque

Une démarche pluraliste, solidaire et unitaire

Une démarche pluraliste :

- Par une écoute constante,
- Par une réelle transparence
- Par une information régulière
- Avec des élus efficaces
- Avec des représentants sur le terrain
- Avec des militants sincères

Une démarche solidaire :

- Pour le maintien de tous les emplois et assurer un avenir dans la société pour tous quelquesoit le statut
- Pour une véritable politique de formation qui s'adresse à tous : les jeunes et les moins jeunes.
- Pour le maintien du pouvoir d'achat avec des augmentations de salaires pour tous.

Une démarche unitaire :

Depuis des années, à chaque échéance importante, nous avons proposé à l'ensemble des organisations syndicales d'agir de concert. En partant de nos différences, nous continuerons à rechercher les convergences, en toute transparence devant l'ensemble des salariés.

Une équipe !

- Pour limiter le cumul des mandats.
- Pour rajeunir nos élus et assurer une rotation des responsabilités, le travail d'équipe s'impose.
- Il s'impose d'autant plus qu'entre élu du personnel n'est pas une profession mais qu'il suppose des connaissances et des savoirs. Notre diversité, nos parcours personnels, nos différences d'appréciation apportent cette richesse incomparable qui fait notre force. Nous avons besoin des uns et des autres pour progresser, évoluer, éviter la sclérose et préparer le renouvellement nécessaire.

Les Activités sociales et culturelles

La subvention est toujours de 0,9 %, la masse salariale décroît depuis 2001 et notre pyramide d'âge montre l'importance de la tranche 25/35 ans. Nous proposons de maintenir le mode subvention redistributif équitable (en fonction de la composition et du revenu de la famille) tout en

s'efforçant de varier nos plaquettes pour toucher le plus de salariés. Les séjours colos, le tourisme social et la promotion du patrimoine des CE sont un axe majeur de notre développement. Cependant, rassembler, c'est aussi proposer des activités plus diverses comme vous avez pu en bénéf-

ficier dans « hors les murs » et « évasion ». C'est là que nous devons porter l'effort. Un chiffre important concernant les vacances familiales, 3300 jours consommés en 2002, soit une moyenne de 5 jours par salarié, et plus de 40% de la population bénéficiaire.

Les Délégués du Personnel

Ils ont mission de présenter à l'employeur ou son représentant (le chef d'établissement) toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à la réduction du temps de travail, à l'applica-

tion du code du travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise.

Ils présentent les réclamations sous forme de questions écrites. (nos élus ont posé 170 questions ces deux dernières

années). Les réponses écrites sont disponibles dans tous les secrétariats.

Les DP sont vos interlocuteurs. Ils sont là pour vous aider, vous conseiller et vous assister.

Nos candidats

Au CE : Thierry ARCHIMBAUD, Claude ARDILLON, Hubert AUBERMANN (LIL), Jacques BAUDELIN, Pascale BECKAERT (LIL), Nadine CARTIER (TLS), Francis GUISSARD, Catherine LANCHON, Françoise RAPATEL (TLS), Jean-Louis RIVES, Jean-Louis ROMARIE, Laurent ROSSONI, Michel TABRAN, Jack TOUPET.

DP : Claude ARDILLON (CRY), Belkacem ATTAB (CRY), Hubert AUBERMANN (LIL), Pascale BECKAERT (LIL), Jean-Pierre BOUTRY, Tarik CANKURTARAN (BOR), Nadine CARTIER (TLS), Sami CHERITI, Alain DASSY (BOR), Jean-Bernard DEMOUGIN, Julien DONZELLE, Serge FABRE, Michel FENARD, Eric GRUNWASSER, Francis GUISSARD, Catherine LANCHON, Frédéric MADRE, Pascal MORAUX (CRY), Laurent NICOLAS, Philippe RANDO (TLS), Françoise RAPATEL (TLS), Jean-Louis ROMARIE, Virginie SENG, Michel TABRAN, Jack TOUPET, Thierry ZANG ATANGANA.

BOR : Pessac, CRY : Croissy-Beaubourg, LIL : Lille, TLS : Toulouse, [] : Nanterre

Votez
pour les listes

Tous Ensemble
Listes pluralistes proposées par la
CGT