



Sémaphore

Bulletin de la CGT Sema Group Outsourcing

N° 14

Réduction du temps de travail (dispositif transitoire)

Vendredi noir

L'action Sema a chuté de plus de 73% depuis janvier. Il est question qu'elle soit rayée de l'indice FTSE100 à Londres.

On comprend mieux pourquoi, lors du dernier Conseil d'Administration de SGO, la direction a fait remonter un dividende de 30 MF vers la société mère. Les comptes devaient être plus présentables devant les fonds d'investissement.

Du point de vue de SGO, l'année 2000 ne sera pas une bonne année. Selon les prévisions de la direction, nous devrions constater une perte. Ce sera la première fois que la société se trouve dans cette situation.

L'explication principale réside dans la non compensation de la perte de contrats avec notre premier client et ancien actionnaire. Cela fait cinq ans que la situation était prévisible. Sema se faisait fort de ramener de nouveaux clients. On voit aujourd'hui le résultat. Depuis des mois nous n'avons gagné aucun appel d'offres. Si nous constatons aujourd'hui un frémissement sur l'obtention de nouveaux contrats, il n'y a toujours pas de contrat significatif.

Nous serons particulièrement vigilants, dans les semaines qui viennent sur ce sujet. Les salariés ne doivent pas faire les frais de cette situation. Dans ce cadre le plan de formation 2001 prend une plus grande importance et nous jugerons sur pièce la présentation du budget 2001.

Quelques remarques nous semblent nécessaires à propos de la note de la direction du 16 novembre 2000.

Il est accordé aux cadres présents depuis le 1^{er} janvier 2000 qui ne travaillent pas en posté 5 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, à valoir sur le dispositif final...

Pourquoi cette mesure est-elle appliquée aux seuls cadres ? Pour la comprendre, il est nécessaire de rappeler les termes de la note de Régis Dudon du 1^{er} février 2000 : *Les horaires collectifs de travail sont ramenés à 35 heures, réparties sur 5 journées de travail de 7 heures... Pour les ETAM, les dépassements de l'horaire collectif... seront comptabilisés sur les bordereaux d'heures supplémentaires... Pour les cadres, les dépassements de l'horaire collectifs effectués seront compensés par la RTT qui leur sera accordée rétroactivement...*

Le temps de travail a été ramené à 35 heures pour tous les salariés. Toutefois, pour les uns la direction organise la reconnaissance des dépassements d'horaires (les ETAM) et pour les autres (les cadres) refuse toujours d'appliquer les obligations qui sont siennes (en omettant d'enregistrer la durée du travail).

Cette réponse est avant tout, pour elle, une couverture juridique pour faire face à d'éventuelles contestations.

Pour beaucoup de cadres, le compte n'y est pas. Depuis le 1^{er} février, il y a eu 43 semaines de travail environ, la réduction forfaitaire est de 35 heures. Faites vos calculs !

L'habillage de cette mesure est un peu grotesque. Ce seraient les organisations syndicales qui empêcheraient la réduction du temps de travail. Cette argumentation est du même tonneau que l'argumentation développée, il y a un an, par François DUFAUX, membre éminent du Conseil d'Administration de SGO : "Les informaticiens ne souhaitent pas réduire le temps de travail mais souhaitent bénéficier de stock-options". Le succès (ou plutôt l'insuccès) des plans d'épargne en action nous semble démontrer une réalité inverse.

Force nous est de constater le nombre important des démissions (l'effectif est passé de 718 au 1^{er} janvier à 677 au 31/10). C'est le signe que les salariés plébiscitent avec leurs pieds la politique sociale de la direction.

La direction persiste et signe dans sa volonté d'appliquer à tous un forfait tous horaires (le forfait jour). Elle ne peut le faire, en l'absence d'accord d'entreprise et nous sommes toujours fermement résolus à nous opposer à une telle mesure.

Soit la direction continue sa politique de la terre brûlée, soit elle prend en compte la réalité de l'entreprise et notamment les volontés des femmes et des hommes qui font sa richesse. Dans ce cadre, elle doit prendre toute la mesure de ses propres écrits : négocier *ur accord qu'il reste à mettre en place.*

En l'absence d'accord d'entreprise, de quoi relevons-nous ?

Dans le projet de la direction et de la CGC « réputé non écrit », une phrase sybilline précisait : *Il s'inscrit dans le cadre des dispositions du chapitre 11, article 1 alinéa 4 de l'accord Syntec...* Que dit cet alinéa : *Les accords d'entreprise, conclus... peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.* L'on traite ici des dérogations à l'accord étendu. Cela signifie donc, dans l'esprit de la direction, que l'accord Syntec est applicable à SGO.

Si tel est bien le cas, il serait bon que cela soit clairement explicité.

Qu'est-ce qui est applicable dans l'accord Syntec ?

Les modalités standard ont été étendues le 21 décembre 1999. Ces modalités ont pris effet au 1^{er} février 2000 (après le vote de la loi). Tous les salariés (ETAM et cadres) relevaient de ces modalités.

Les modalités de réalisation de mission et réalisation de mission avec autonomie complète ont été étendues le 22 novembre 2000. Ces modalités ont pris effet au 1^{er} décembre 2000.

Je suis ETAM, j'ai effectué des dépassements d'horaire et je souhaite pouvoir prendre des jours de récupération ?

Le Syntec chapitre 4, art.1 prévoit : *Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut-être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en œuvre sur le fondement d'un accord collectif de travail.*

Il s'agit d'un problème non réglé depuis des années puisqu'une loi de 1993 dit la même chose.

Nous réclamons depuis des années que la direction formalise ceci. Si comme la direction le prétend elle souhaite améliorer les conditions de travail de ses salariés, elle n'a qu'à passer aux actes !

Pratique :

Pour les salariés en posté, (ETAM et cadres) à Sema ou chez le client, lors du CE du 30/11/00, la direction a précisé les modalités de décompte des heures de dépassement et les modalités éventuelles de récupération. Pour le décompte, il faut distinguer deux périodes avant et après le 1^{er} octobre 2000, date de mise en place de l'accord.

Pour la période allant du 1^{er} février au 30 septembre, les semaines de travail sur la base d'un horaire collectif (à Sema, 37 heures) ouvrent droit à un repos correspondant à la différence entre l'horaire collectif et 35 heures (dans l'exemple 2 heures par semaine travaillée). A ce droit à repos viennent s'ajouter les heures effectuées au delà de l'horaire collectif.

Pour la période après le 1^{er} octobre, les dispositions de l'accord s'appliquent sur la base d'un horaire de 34 heures.

Sans attendre, le décompte de la direction, les salariés peuvent dès maintenant poser des jours de "récup" sur la base des jours acquis avant le 1/10/00 (différence 35/37).

Nous demandons l'application intégrale de l'accord, que les horaires sur une base de 34 heures soient mis en place ou non, *Les heures qui dépassent 34 heures en moyenne sur le cycle sont considérées comme des heures supplémentaires... Ces heures supplémentaires seront traitées à la fin du cycle et donneront lieu soit à paiement, soit à récupération...*

Le bureau du CE change, pas sa politique

Si vous avez lu le compte-rendu du Comité d'Entreprise du 28 septembre, vous savez que le bureau du CE a été modifié et que nous avons changé de secrétaire.

Nous avons annoncé depuis longtemps que nous souhaitions limiter le nombre de mandats successifs à trois maximum.

Après 5 ans de mandat, il était temps de mettre ses actes en accord avec ses paroles.

Pour nous, la gestion d'un Comité d'Entreprise est une affaire qui concerne l'ensemble des élus et non le seul secrétaire. Ici comme ailleurs, nul n'est irremplaçable, encore faut-il se donner les moyens d'éviter de rendre quelqu'un d'indispensable, c'est ce vers quoi nous nous efforçons d'aller et c'est le sens de cette modification des responsabilités.

En conséquence, cette réorganisation ne changera pas la politique menée au cours des années écoulées, politique de transparence, d'équité et de solidarité. Nous essayons de faire en sorte que les modifications en cours soient transparentes pour les usagers du CE.

Alors, si d'aucun se demande ce qui se trame derrière ce changement, vous pouvez le constater, il ne se trame rien sinon notre conviction que les règles démocratiques doivent s'appliquer également sur nous même.

N'hésitez pas à contacter un élu CGT pour toute question, problème, interprétation...

Mail : cgtsgo@wanadoo.fr

