

POUR Y VOIR + CLAIR

Avril 2016

Tout savoir sur Traid-Union : son histoire, son projet, ses défis ...

Entretien avec Gerard Borgato, son secrétaire général.



Tout d'abord, un petit mot sur votre parcours à Sopra.

Je suis entré à Sopra en 1984 pour faire du développement, comme la plupart des jeunes embauchés. Je travaillais sur des logiciels bancaires, qui allaient devenir la base des progiciels actuels. En quelques années, j'ai parcouru les différentes fonctions de la réalisation logicielle et la bougeotte m'a pris. Je suis intervenu chez des clients à la Réunion, au Maroc et en Centrafrique, toujours autour des logiciels bancaires.

Puis, pour des raisons familiales, j'ai souhaité calmer le jeu : une mission de trois mois m'a été proposée au Crédit agricole des Savoie, et j'y suis finalement resté ... 18 ans durant lesquels j'ai participé à toutes les fusions de caisses et migration de système d'informations dont l'aboutissement a été le projet NICE : l'ensemble des caisses de crédit agricole disposent maintenant d'un système d'informations unique.

Depuis fin 2012, je suis affecté à la DSI de Sopra Steria où je travaille en relation avec la maîtrise d'ouvrage (paie, RH, juridique) dans les phases d'expression de besoin et de spécification, puis de recette.

Un parcours assez classique en quelque sorte, qui passe par le développement puis la spécialisation 'métier' aux contacts des maîtrises d'ouvrage.

En parallèle, vous avez été plusieurs fois élu au comité d'entreprise de Sopra.

Oui, j'ai toujours été intéressé par les relations sociales, et j'ai eu la chance de pouvoir concilier cet engagement, sur des listes indépendantes et non syndiquées, avec le travail opérationnel, ce qui n'a pas toujours été évident, à cause du temps pris par les mandats, parfois incompatibles avec la disponibilité nécessaire sur les projets. Il a fallu jongler mais tout s'est généralement bien passé.

Vous venez parler de liste indépendante, n'est-ce pas antinomique avec le rôle de secrétaire général d'un syndicat ?

Pas du tout, car Traid-Union n'est pas un syndicat traditionnel.

Le syndicat que nous avons créé **est un outil dont nous nous sommes dotés afin que la voix de la majorité des salariés de l'entreprise soit portée à tous les niveaux de négociation.**

Jusqu'à présent, seuls les syndicats historiques pouvaient le faire, mais ils ne représentaient que les maigres troupes qui leur accordaient leur suffrage. La majorité, qui votait pour la liste indépendante, n'avait pas voix au chapitre.

Cela va enfin changer, puisque nous sommes en quelque sorte le syndicat des non syndiqués !

Alors racontez-nous comment est né Traid-Union.

Traid-Union a été créé chez Steria, par des élus indépendants, majoritaires dans l'entreprise mais qui ne pouvaient pas vraiment peser dans les négociations, car jusqu'en 2008, elles étaient réservées aux syndicats historiques.

A compter de 2008, les choses changent ; ces négociations sont ouvertes à tous les syndicats, dès lors qu'ils ont obtenu plus de 10% des voix au premier tour des élections du comité d'entreprise.

C'est pour pouvoir faire entendre la voix majoritaire dans l'entreprise, que ces élus indépendants ont créé la structure syndicale que nous connaissons tous maintenant : Traid-Union.

Pourquoi les élus indépendants de Sopra ont rejoint le syndicat Traid-Union, né chez Steria ?

De notre côté nous étions dans la même situation que nos collègues indépendants de Steria ne l'étaient avant la création de Traid-Union : nous étions **majoritaires dans l'entreprise**, mais limités dans notre action car n'ayant pas le statut de syndicat, **avec cependant cette certitude de pouvoir obtenir d'avantage que les syndicats historiques, simplement en étant plus forts et en changeant de méthode.**

Nous avons donc rencontré nos collègues de Steria pour vérifier que nous étions bien sur la même longueur d'onde, et nous nous sommes rassemblés.



La nouvelle représentation des salariés

Rejoignez-nous www.traid-union.org

PRAGMATISME • EFFICACITÉ • VIGILANCE • PROXIMITÉ

POUR Y VOIR CLAIR

Avril 2016

Cette fusion s'est faite très naturellement et a été vertueuse : le nombre d'adhérents a doublé, et le conseil d'administration de Traid-Union a été complété pour intégrer les nouveaux venus de SOPRA.

Aujourd'hui, on ne fait plus aucune différence entre anciens Sopra et anciens Steria ; tout le monde fait partie de la même entreprise et du même syndicat.

Vous venez de parler de changement de méthode, qu'entendez-vous par là ?

Tout le monde peut constater qu'il n'existe plus dans l'entreprise les conditions pour un dialogue social constructif.

Les parties prenantes, direction d'un côté, syndicats historiques de l'autre, sont dans une attitude de défiance, se faisant procès sur procès.

Le dialogue social est paralysé.

Voulez-vous un exemple ; il a fallu **4 ans** de négociations, pour que direction et syndicats historiques se mettent d'accord sur le temps de travail. Il s'agit pourtant d'un accord minimum que nous aurions pu signer en deux mois. Et encore, seuls deux syndicats sur cinq ont signé, les autres s'empressant d'attaquer l'accord.

Tout ceci est stérile, chronophage et énergivore.

C'est pourquoi nous voulons faire changer les choses en restaurant un dialogue social ouvert et pragmatique.

Comment allez-vous vous y prendre ?

Nous sommes un syndicat responsable et tourné vers l'avenir.

Nous pensons que l'entreprise doit rester en bonne santé économique et se développer pour préserver nos emplois et offrir à tous des possibilités de carrières.

Donc nous chercherons toujours à maintenir un équilibre entre intérêt de l'entreprise et intérêt de ses salariés ; nous ne voyons pas d'opposition entre les deux, au contraire nous pensons qu'il doit y avoir une synergie entre les deux.

Par ailleurs, nous sommes pour un dialogue respectueux, ce qui à notre sens est indispensable pour pouvoir négocier.

Enfin nous **sommes le seul syndicat à avoir un représentant élu administrateur de plein droit au conseil d'administration de l'entreprise**, ce qui constitue un moyen supplémentaire pour se faire entendre.

Très bien, mais si les salariés vous font confiance, quels vont être les premiers chantiers de négociation ?

Il y en a beaucoup, mais j'en vois trois prioritaires :

- Améliorer la redistribution du succès économique de l'entreprise, en jouant sur tous les leviers disponibles : salaire, participation, intéressement et actionnariat salarié.
- Obtenir l'application de l'accord sur le temps de travail partout et pour tous, et plus largement mettre en place les aménagements nécessaires pour améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie privée.
- Obtenir l'augmentation du budget des œuvres sociales, afin que nous puissions élargir notre offre de services à toujours plus de salariés bénéficiaires.

Vous êtes souvent attaqués par les autres syndicats qui vous traitent de pro-patronaux.

Ils confondent pro-patronaux et pro-entreprise !

Je le réaffirme ici : **oui nous sommes pour que cette entreprise avance**, car ce qui est bon pour elle sera bon pour nous, **à condition que nous ne soyons pas les oubliés de la réussite économique.**

Quelles sont les conditions de votre réussite ?

Nous ne réussirons pas tout seuls !

Pour être écoutés et entendus de la direction nous devons être forts.

Ceci nécessite :

- une forte participation dès le premier tour des prochaines élections afin d'asseoir notre légitimité,
- une forte majorité des suffrages en notre faveur pour établir notre représentativité.

A ces deux conditions, la direction sera contrainte de nous écouter et de tenir compte de nos demandes.

Alors, n'oubliez pas, dès le premier tour des élections professionnelles, votez et accordez nous votre confiance !



La nouvelle représentation des salariés

Rejoignez-nous www.traid-union.org

PRAGMATISME • EFFICACITÉ • VIGILANCE • PROXIMITÉ