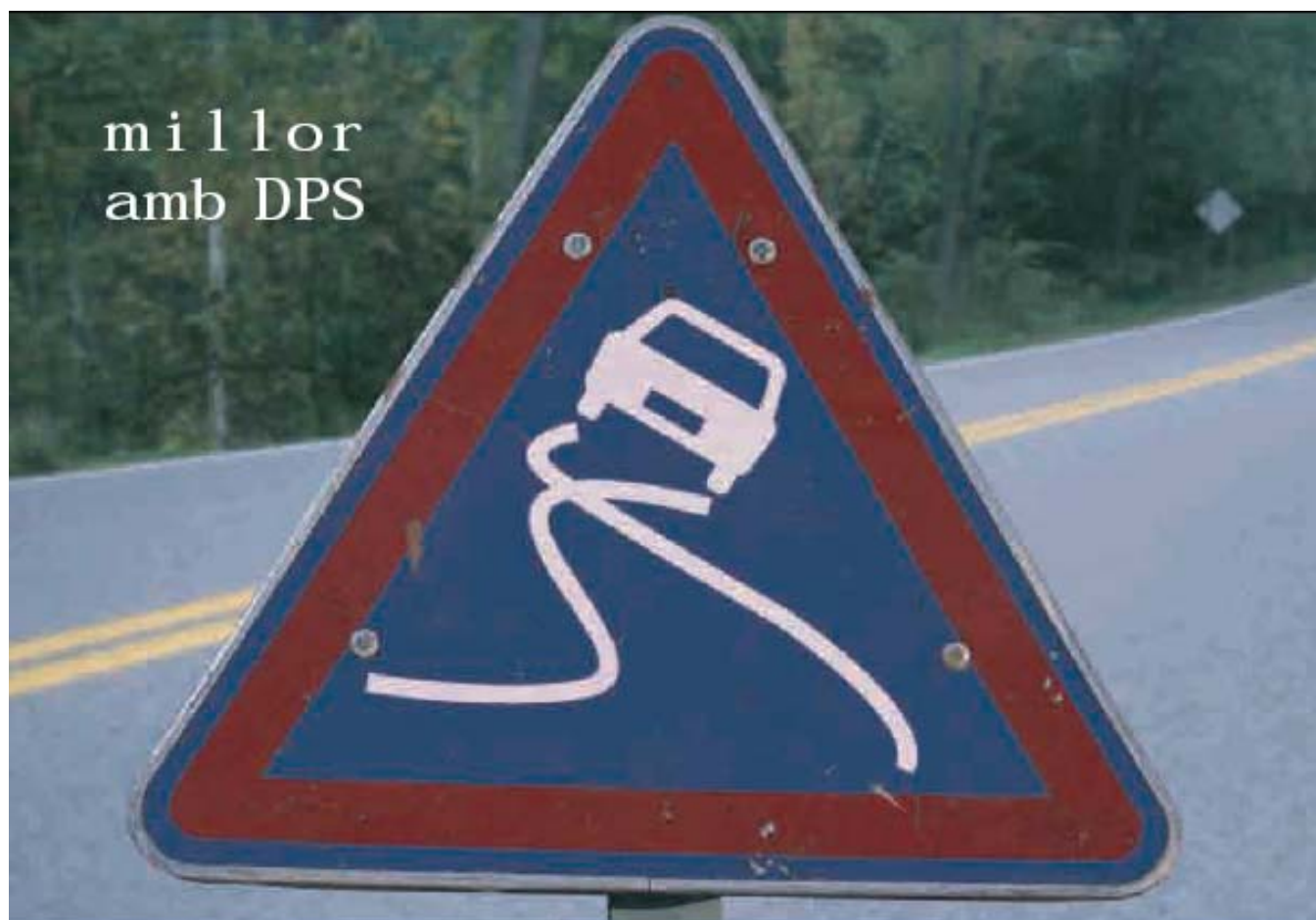


Programa 2008/2012



COMFIA-CCOO, la millor ruta per a SOGETI

Índex

Introducció	2
Programa 2008 – 2012	
Millor amb D.P.S.	3
No li donis la clau, Obre-li la porta	5
Saltem?	7

Introducció

El projecte que us presentem a aquest programa, i que hem denominat "*COMFIA-CCOO, la millor ruta per a SOGETI*", representa la nostra cerca de solucions per fer de Sogeti una empresa més competitiva i millor per als seus treballadors i treballadores, en un panorama, como l'actual, d'incertesa econòmica.

Per a superar aquesta situació, a CCOO creiem que Sogeti ha de considerar-nos a tots els seus treballadors i treballadores com el seu major actiu. I per això, entenem que hem de seguir formant part, mitjançant la negociació col·lectiva, de les decisions que ens afecten i aportant les nostres idees, suggeriments i propostes.

En aquests pròxims quatre anys, serà aquesta negociació la que marcarà el futur d'algunes de les nostres condicions laborals. Les més immediates: la negociació del canvi de conveni col·lectiu i la creació, entre sindicats i empresa, del primer Pla d'Igualtat a Sogeti. Posteriorment, i no per això menys importants, queden altres capítols en els que hem de seguir treballant, per no estar regulats, per estar pendents de revisió, de millora o per ser ambigus: carrera professional, dietes, guàrdies, beneficis socials, política salarial, mesures de conciliació, etc...

En aquest projecte, "*COMFIA-CCOO, la millor ruta per a SOGETI*", plasmem els teus suggeriments, proposem solucions als teus problemes i a les teves reivindicacions, i desenvolupem un model en el que prima la qualitat de la teva vida i el teu treball. El major o menor grau de compliment d'aquest projecte dependrà, en gran mesura, de la participació i implicació de tota la plantilla.

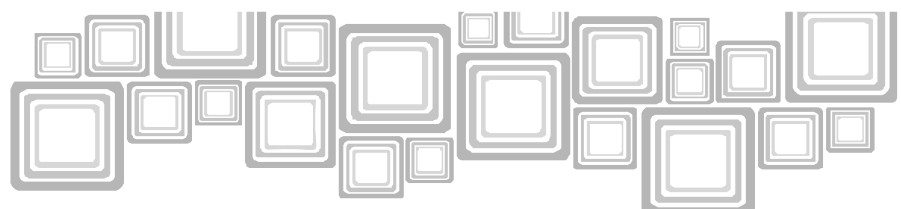
En CCOO només podem prometre't, com vam fer fa quatre anys, molt treball i molt esforç per a dirigir la nau cap al destí que et presentem. Però el motor que ens propulsarà en la ruta l'haurèm d'alimentar entre tota la plantilla.

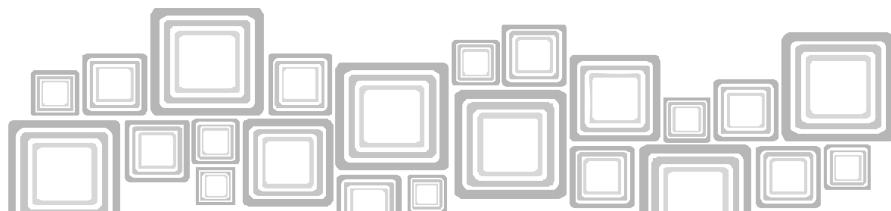


Engega el motor el dia 22 de Maig!

**vota
CCOO**

COMPROMESOS amb tu





eleccions sindicals

Programa 2008/2012 COMFIA-CCOO, la millor ruta per a SOGETI

Millor amb D.P.S.



A SOGETI, la desregularització de moltes de les nostres condicions laborals i el model descentralitzat en unitats de

negoci, fa que cada unitat de negoci resolgui (o no) de manera diferent situacions que són comunes a tota la plantilla, provocant greuges comparatius que no s'haurien de produir. Per tal de evitar que cada unitat faci les corbes amb diferents traçades, COMFIA-CCOO proposa l'ús del seu DPS (Desenvolupament Personal Sostenible) que es concreta en:

Homologació

La decisió empresarial de canviar els convenis col·lectius als que estem adscrits a Barcelona i València per l'any 2009, és un pas més cap a la consecució de l'homologació de les condicions laborals entre tots els centres de treball de Sogeti. Afortunadament, i gràcies a l'acord signat per CCOO i l'empresa, aquest procés, que en alguna ocasió se'ns ha plantejat com una imposició, es realitzarà de manera negociada.

Els nostres objectius passen per l'homologació real de les condicions laborals de tots els centres, intentant mantenir les màximes millores per a extrapolar-les a la resta de centres de treball de Sogeti. En aquesta línia, ja hem avançat alguna cosa aquest any ja que, gràcies a l'esmentat acord, alguns dels punts més conflictius (jornada laboral, compensació i absorció del salari), ja han estat ja solucionats i, per tant, s'han desvinculat de la negociació. Així doncs, el treball passarà per:

- Equipar categories professionals.
- Adaptar els conceptes salarials.
- Mantenir els plusos i bestretes.
- Regular adequadament les dietes i el quilometratge.

Jornada laboral

L'acord signat per CCOO i l'empresa ha col·locat a Sogeti com una de les empreses del sector amb el còmput de jornada anual més reduït (1750 hores anuals). Aquest còmput i la seva nova distribució, ampliant la jornada d'estiu, resulta fonamental per a millorar la conciliació de la nostra vida personal i familiar. No obstant això, aquesta mesura volem que sigui complementada amb:

- El canvi del festiu addicional (24/31 de Desembre) per dues setmanes addicionals de jornada d'estiu, fent coincidir la jornada d'estiu amb les vacances escolars.
- L'establiment d'eines i protocols automàtics de compensació d'hores d'excés de jornada i/o extraordinàries, de manera que sigui consultable per la part interessada i compensada durant el mateix any en el que es produeix l'excés d'hores.

Vacances

Fa poc hem rebut, per part de l'empresa, una nota sobre "Normes i Procediments" d'obligat compliment sobre les vacances. Aquestes "normes", que ja us hem comunicat vulneren els convenis col·lectius d'aplicació i de les quals esperem una rectificació, destapen un dels temes pitjor regulats en Sogeti. Recolzant-se en aquesta normativa "il·legal" i/o sense donar resposta a les peticions de les vacances, ens impedeixen una mínima planificació assenyada dels nostres dies de descans. Davant això, CCOO proposem:

- Una revisió profunda del procediment de concessió de vacances, on la falta de confirmació sigui sempre positiva per al treballador.
- Unes condicions mínimes i de compensació per als canvis, sempre voluntaris, sobre les vacances ja concedides.

Per això, treballarem per a que:

- Es doni per escrit a cada treballador l'horari que ha de realitzar, fins i tot a cada canvi de client.
- Als treballadors amb certa mobilitat entre clients, es faci l'adscripció a un calendari laboral fix, coneixent així des d'inici d'any les seves festes laborals.
- Existeixi una compensació econòmica específica per a aquells treballadors que realitzin, de manera voluntària, horaris fora de conveni.

Horari / Calendari



La mateixa "normativa" que esmentàvem en el punt anterior, també intenta "regular" els horaris a l'empresa. Aquesta "regulació", la qual no contempla el personal desplaçat de manera clara, impedeix que molts treballadors sàpiguen quin horari deuen fer, deixant a l'aire la seva situació. CCOO proposem una regulació clara de l'horari, sense perjudici de la flexibilitat de l'hora d'entrada i sortida.

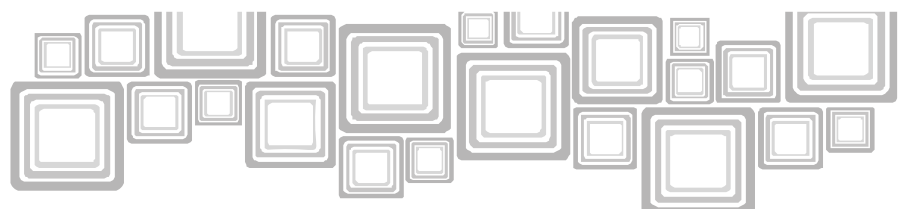
sem una regulació clara de l'horari, sense perjudici de la flexibilitat de l'hora d'entrada i sortida.

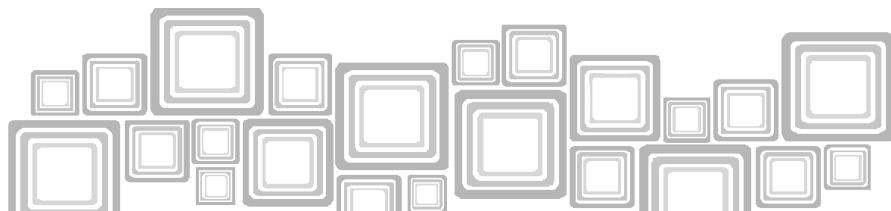


Política salarial

Salvat un primer gran obstacle, amb la signatura per part de CCOO i l'empresa d'un primer acord salarial de mínims a Sogeti, la nostra aposta seguirà sent:

- Continuar amb acords de polítiques salarials de mínims que estiguin basats en el manteniment del poder adquisitiu de la plantilla i la transparència a la seva aplicació.
- Eliminar les desigualtats salarials dins d'una mateixa categoria., creant trams salarials al efecte.





eleccions sindicals

Dietes i Quilometratge

CCOO seguirem treballant, i el canvi de conveni col·lectiu és una primera oportunitat, per l'obertura d'una taula de negociació sobre la política de dietes i quilometratge. Els paràmetres en els quals volem avançar són:

- Evitar ambigüitats a l'aplicació del pagament de dietes i quilometratge, mitjançant criteris objectius.
- Prendre com referència el centre de treball de Cornellà pel seu pagament.
- Revisió automàtica dels imports mitjançant l'aplicació de l'IPC a començament d'any.

Salut laboral

La vigilància de la salut, que estem realitzant en l'actualitat, és un treball continu i que seguirà sent l'objectiu primordial. Tot i això, i com tots sabem, prevenir és millor que guarir. Per tant, en aspectes preventius, CCOO proposem:

- La realització de l'avaluació dels riscos psicosocials.
- La instal·lació de fonts d'aigua gratuïtes.
- L'assignació de reposapeus per a tota la plantilla.
- La realització de classes de gimnàstica postural.
- La realització de cursos sobre tècniques de lluita contra l'estrès (p. ex. "risoterapia").



No li donis la clau,
obre-li la porta

SOGETI, empresa d'un sector emergent com és el de les Tecnologies de la Informació i Comunicació (TIC), té una plantilla amb una mitjana d'edat baixa (a Barcelona sobre els 33 anys). Aquesta mitjana i l'alta concentració al voltant d'ella, ens indica que ens trobem davant una plantilla amb fills petits o en disposició de tenir-los d'aquí a pocs anys. Uns fills als quals volem veure, gaudir amb ells, ensenyar-los, jugar,... Per aquest motiu, COMFIA-CCOO proposa mesures i solucions per a poder-te dir: Als teus fills, "No li donis la clau, obre-li la porta".

Beneficis socials

Als darrers quatre anys hem avançat força en beneficis socials recuperant part de la gran distància que ens separava, i ens separa encara, d'altres empreses de la nostra mida al sector. CCOO pensem que encara s'ha d'avançar en aquest aspecte, invertint els diners ja compromesos en anteriors negociacions i incrementant la partida per a igualar-nos a altres empreses. Per aquest motiu, treballarem per a que:

- S'augmenti la subvenció del dinar fins el 100% de l'import màxim no tributable (actualment, 9 euros diaris).
- Es proporcionin i subvencionin, almenys parcialment, els vals de guarderia a tota persona, amb fills de 0 a 3 anys, que el sol·liciti.
- Es creï un fons social destinat a ajudes per estudis, naixement, préstecs habitatge, etc...

Dona i Igualtat

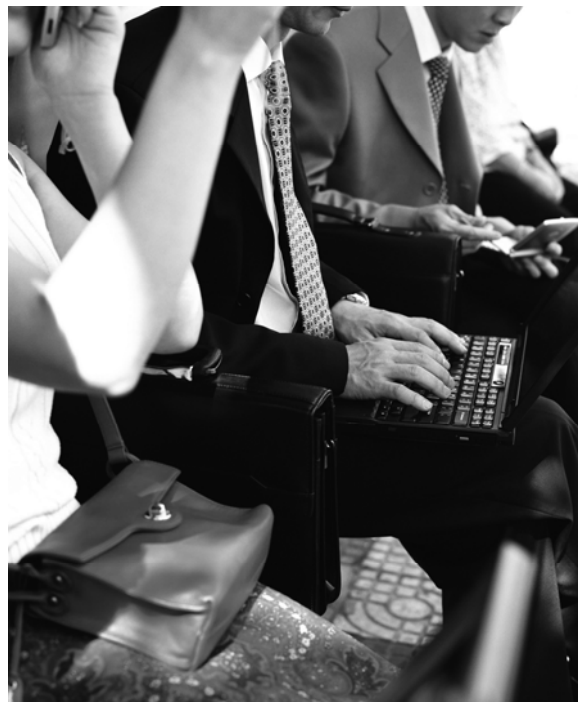
La nostra aposta per la igualtat ha tingut, com primer resultat, un acord signat per CCOO i l'empresa on aquesta es compromet a negociar un Pla d'Igualtat i a facilitar les dades per a l'estudi de la Comissió per la Igualtat. Aquest és el punt de sortida per arribar a tenir una empresa millor, en la que treballarem per:

- Crear un Pla d'Igualtat que contingui mesures correctores de les desigualtats de gènere detectades i mesures preventives per tal d'evitar futures.
- Incloure en el Pla d'Igualtat algunes mesures de conciliació, com per exemple:
 - Assimilació dels permisos entre matrimonis i parelles de fet.
 - Ampliació del període de lactància.
 - Adaptacions de jornada per a qui tinguin persones dependents.
 - Creació d'una borsa horària anual i individual d'assumptes propis.
- Fer el seguiment posterior del Pla d'Igualtat.
- El compliment de les quotes de reserva de llocs de treball per a persones amb discapacitat.

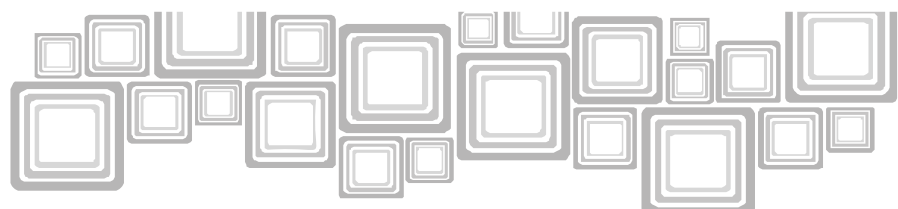


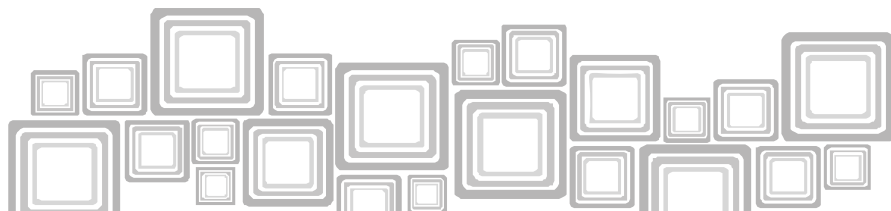
Guàrdies-Disponibilitats

La falta de regulació, per part del conveni col·lectiu, de les guàrdies i disponibilitats permet que, a Sogeti, a cada unitat de negoci o client s'estiguin pagant de diferent manera, creant greuges comparatius entre uns i d'altres. Per aquest motiu, des de CCOO treballarem per un acord que contempli:



- La definició clara de cadascun dels serveis prestats, separant els conceptes disponibilitat i intervenció.
- La creació d'una taula retributiva per a cada servei definit, amb revisió automàtica de l'IPC a començament d'any.
- La voluntarietat de prestació del servei.





eleccions sindicals



Saltem?

En els últims quatre anys, la rotació a SOGETI ha estat desmesurada. Molts factors han contribuït a que companys i companyes hagin marxat a la competència, però hi ha un especialment significatiu: la manca de carrera professional. COMFIA-CCOO proposa mesures per a solucionar-lo. Per què no *Saltem* professionalment a SOGETI?

Carrera professional

Si haguéssim de triar un aspecte on queda més treball per fer, aquest seria, indubtablement, el desenvolupament de la carrera professional, inexistent a Sogeti. Tenim constància que aquest apartat es vol impulsar des de l'empresa i, aprofitant-lo, CCOO proposarem:

- L'existència de promocions professionals no només verticals (canvi de categoria), sinó també horitzontals (dins de la mateixa categoria).
- La negociació de barems i criteris per a cobrir les vacants que es produeixen en l'empresa; aquestes deuen ser públiques i tindran prioritat per a cobrir-les els treballadors ja en plantilla.
- La classificació dels llocs de treball, així com la definició de les tasques que els corresponen.

Formació

En l'apartat de formació, tot i que als darrers quatre anys ha millorat ostensiblement, encara queda força marge per millorar.



En aquest sentit, CCOO treballarem perquè:

- Es millori l'horari de la formació. D'aquesta manera podrem conciliar millor la nostra vida personal i familiar i, a més a més, evitarem la discriminació de fet que suposa que els cursos es facin en un horari al qual les persones amb reducció de jornada no poden accedir.
- S'estableixin compensacions d'algun tipus per als cursos realitzats en horari extralaboral.
- Es constitueixi una taula paritària de formació que desenvolupi, en línia amb la proposta lliurada a l'empresa en l'any 2006, les tasques de definició de les polítiques formatives, el seu seguiment i avaluació.
- Es potenciïn noves vies de formació no presencial.
- Es creïn noves accions formatives per a tota la plantilla, inclòs el personal no tècnic.
- Es vinculi i publiqui un itinerari formatiu lligat a la carrera professional (horitzontal i vertical).

Contractació

El control i seguiment de la contractació és una de les nostres tasques, contínua i de fons, no visible per a la plantilla. De la mateixa manera que ara, seguirem:

- Fent el seguiment de les contractacions temporals i d'obra.
- Controlant les clàusules annexes que ens feu arribar i buscant la seva eliminació o correcció, en el cas de ser abusives.

Comunicació

La comunicació, eix fonamental en la nostra activitat sindical, continuarà sent prioritària durant els pròxims quatre anys. En aquest aspecte, CCOO treballarem per:

- La millora del nostre butlletí, en format i en periodicitat.
- Continuar fent-vos arribar informació del sector, d'ajudes, de subvencions, etc...
- Obtenir el llistat de desplaçats actualitzat regularment, per continuar amb el compromís de visitar-vos.
- Establir horaris d'atenció presencial en el despatx de la secció sindical.

Altres àrees

Continuarem treballant per totes les coses que t'afecten, ja sigui al territori (Coordinadora Sindical del WTC), al sector (les Agrupacions de les TIC de COMFIA-CCOO) o al grup (coordinant-nos amb els companys de Capgemini i al Comitè Internacional del Grup); fent arribar la teva veu en els diversos fòrums i aportant el nostre granet de sorra per a dignificar aquesta professió.



**vota
CCOO**

compromesos amb tu

