

**Interview exclusive !**

## Ada Lovelace soutient Solidaires !

**Solidaires :** Bonjour Ada, merci de donner votre avis. En tant que pionnière de la programmation informatique, nous saluons votre côté visionnaire. Êtes-vous toujours confiante pour le futur de l'informatique ?

**Ada :** L'informatique répond à un besoin, c'est un outil au service des humains, et pas l'inverse.

Dans ma vie, j'ai été alitée et malade : j'ai pu étudier à distance. Le télétravail devrait être libre, et laissé à l'appréciation des personnes qui doivent l'utiliser.

**Solidaires :** Que signifie le télétravail libre ?

**Ada :** Les « télétravailleur-euses » doivent demeurer rattaché-es à des collectifs de travail, pas être isolé-es. Et puis, malgré tout, le télétravail ne doit pas devenir le mode d'organisation du travail habituel.

**Solidaires :** Que pensez-vous du coût du télétravail pour l'employé ?

**Ada :** Une visio, du matériel, ça coûte des ressources. Je suis pour la prise en charge complète des frais du télétravail par les

employeurs. Matériel adapté, logiciels, chauffage, ventilation, électricité, connexion internet, etc.

**Solidaires :** Et les avantages de pouvoir gérer à son domicile sa charge de travail sont intéressants, non ?

**Ada :** Oui, mais l'employeur est responsable de garantir les temps de repos des salarié-es, et cette démarche doit répondre au droit à la déconnexion. Mais attention, vous devriez refuser l'utilisation d'outils intrusifs donnant accès à vos données personnelles.

**Solidaires :** C'est vrai que le télétravail est agréable pour conserver le rythme familial, n'est-ce pas ?

**Ada :** Attention, le télétravail ne peut être utilisé comme moyen de répondre à l'inégale prise en charge femmes/hommes des tâches domestiques et familiales.

**Solidaires :** Merci Ada pour votre soutien !

### Le jeu de la semaine Les mots-reliés

#### Mais au fait, que veut dire DPM ?

Toi aussi, essaye de découvrir le vrai sens de ce terme mystérieux. Rassemble les mots de chaque colonne et envoie ta meilleure réponse à [solidaire-info-bedrock@proton.me](mailto:solidaire-info-bedrock@proton.me)

Obéissons	*	* Par	*	* Monarchique
objectif	*	* Pacification	*	* Mobilisation
Organisation	*	* Pour	*	* Magique
Obligation	*	* Presque	*	* Maintenant
obnubilé-es	*	* Parfois	*	* Maltraitance
obsolésence	*	* Panique	*	* Maladie
Occulte	*	* Potentiellement	*	* Malmené-es
Onanisme	*	* Pas	*	* Manifeste
Opération	*	* Poliquement	*	* Manoeuvrable
Oppression	*	* Purement	*	* Marketing
Ornementation	*	* Plus	*	* Maternisant
Oubli	*	* Pourtant	*	* Miracle
outrecuidance	*	* Pathétique	*	* Mitigée

**La semaine prochaine**  
Nouvelle interview, IA, salaires, et d'autres surprises

**Solidaires**  
Union Syndicale Solidaires  
informatique  
[bedrock.solidairesinformatique.org](http://bedrock.solidairesinformatique.org)

# Vote SAVE The STREAM 2

La réorganisation n'est pas une fatalité.  
Mobilisons nous et faisons entendre notre voix !

Et en bonus :  
des jeux malins et l'interview exclusive d'une pionnière de l'informatique !



## La réorg n'est pas une fatalité

### La réorg détruit la santé

« Je n'ai aucune idée de ma place dans la future organisation. C'est angoissant »

Depuis plusieurs mois, nous sommes confrontés à une **incertitude** quand à l'**avenir** de chacun-e au sein de Bedrock. Cette incertitude s'accompagne d'une pluie d'informations toujours changeantes de la part de la direction concernant la future réorganisation, informations souvent **contradictoires**, qui peuvent créer un sentiment de panique chez celles et ceux qui voudraient bien pouvoir se projeter dans un avenir plus serein au sein de l'entreprise.

« Pourquoi dois-je re-postuler dans ma propre entreprise ? »

« Je me demande si je dois accepter un nouveau poste... sur lequel je n'ai que peu d'informations ni sur la rémunération, ni l'équipe... sera-t-il accompagné d'une période d'essai ? Pourrais-je retrouver mon poste précédent si cela ne fonctionne pas pour moi ? »

De plus, beaucoup d'entre nous vont voir leur poste **disparaître** au profit d'un nouveau poste avec nouveau périmètre et **nouvelles responsabilités, sans contrepartie**, alors qu'ils ou elles sont en poste le plus souvent depuis plusieurs années.

Ce flou crée une situation **d'insécurité** pour les travailleurs : comment se projeter quand on ne connaît ni son futur poste, ni ses conditions, ni même sa future équipe ? Les **arrêts maladies** augmentent et la direction n'agit pas. Elle continue de foncer tête baissée en ignorant les **alertes** qui lui sont envoyées.

### La charge de travail reste inchangée

« Je vois beaucoup de mes collègues partir,

ayant des connaissances métiers et domaines pointues, je suis très inquiet pour le futur de la plateforme »

Le projet 400, ainsi nommé car il a pour but une **réduction des effectifs** à 400 personnes, marque la volonté de faire partir une grande partie de nos collègues externes. Mais on voit aussi des internes **démissionner**, dégoûtés par la politique de la direction.

« Moins de postes, plus de tâches... ça m'inquiète beaucoup »

Bien entendu la **charge de travail** ne diminue pas, ce qui va nécessairement augmenter le nombre d'arrêts maladie et de départs.

« Je me pose la question du pourquoi une nouvelle réorg, en pleine période de charge et à l'approche de la coupe du monde »

Réduire les effectifs et **désorganiser** l'entreprise à la veille d'un événement comme la coupe du monde et alors que la migration RTLDE n'est toujours pas terminée, c'est tout simplement mettre Bedrock en **péril**.

### Ne vous inquiétez pas, la direction sait ce qui est bon pour vous

« Les ambassadeur-rices n'ont servi à rien, même eux le disent. J'ai l'impression que le but de la réorg était entièrement décidé bien avant qu'on nous l'annonce »

Des ambassadeur-rices ont été désigné-es, mais il-elles n'ont été qu'un **verni démocratique** destiné à permettre à la direction de se donner le crédit nécessaire pour **imposer** son point de vue. En réalité, si on constate que bien souvent la direction ne sait pas elle-même où elle veut aller, il est clair qu'on n'entend pas nous demander **notre avis**.

« On nous a annoncé une réorganisation sous le nom d'DPM, mais DPM je ne sais même pas ce que ça veut dire »

En revanche, elle nous donne le sien, mais toujours sous forme d'un langage **absurde** et **déconnecté** de toute réalité.

### Pourtant des solutions existent

Face à cette situation critique, il existe des **outils légaux**, utilisables par le CSE, pour protéger les salarié-es. Sur tous ces points, le CSE peut et doit agir pour **défendre la santé et les droits** des salarié-es.

**Quand la santé des travailleur-euses est en chute libre le CSE peut**

- › Déclencher des **alertes** pour **danger grave et imminent**, pour protéger les personnes en détresse
- › Aider les gens à requalifier leur arrêts maladies en **accidents du travail**
- › Lancer des **enquêtes internes** sur les risques psycho-sociaux
- › Faire intervenir des cabinets d'expertise **réellement indépendants**
- › Faire appel à des organismes de **prévention de la santé**, en cas d'explosion des arrêts maladie
- › Faire intervenir **l'inspection du travail** et engager la responsabilité de l'employeur,

devant les **prud'hommes** si nécessaire  
**Quand des dizaines de postes disparaissent**

**80 postes supprimés**, et des salarié-es devant re-postuler dans leur propre entreprise pour garder leur emploi, ce n'est plus une **simple ré-organisation**. Si l'objectif de la direction est la **réduction d'effectif**, alors elle doit l'assumer. Forcer les salarié-es à postuler pour leur poste dans l'entreprise est **illégal**. Soit l'entreprise est en capacité de proposer un poste **équivalent**, soit elle doit licencier la personne. Mais au bout de **10 licenciement dans une période de 30 jours**, l'entreprise est obligée de mettre en place un **plan de sauvegarde de l'emploi**. Mais bien sûr, la direction ne veut pas payer pour cela, car ce serait nous octroyer bien trop d'avantages !  
**Le 5 mai votez pour faire changer les choses !**

Source : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2811>

### Jeu des 7 différences

Avant la consultation des ambassadeur-rices Après la consultation des ambassadeur-rices



- C'est simple, nous allons réduire les effectifs, détruire des postes et l'IA fera le travail !  
- Amazing !



- C'est simple, nous allons réduire les effectifs, détruire des postes et l'IA fera le travail !  
- Amazing !