

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
492

mensuel
Janvier
2019

Dossier

Assurance chômage



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2019).

mensuel 151,67 heures

1 521,22 € brut (10,03 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2018) : **3 377 €**

Bureaux d'Études (au 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : **20,51 €/20,43 €** (selon coef.)

ETAM : **2.96**

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/01/2018).

1^{er} salaire de la grille : **1 515 €**

Experts Comptables (au 01/01/2019).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

Avocats (au 01/01/2016).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 488,33 €**

Coef. 215 : **1 530,88 €**

Coef. 225 : **1 561,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2016). Valeur du point : **15,62 €**

Huissiers (au 01/01/2019).

Valeur de référence : **6,00 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,90 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2018). Valeur du point : **5,2268 €**

Notariat (au 01/03/2018).

Valeur du point : **13,72 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2017).

Valeur du point : **9,07 €**

AJ.MJ

1^{er} salaire employé/administratif **1 519 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 562 €**

E d i t o

Construire le rapport de force

En cette nouvelle année, la Fédération CGT des Sociétés d'Études adresse à chacune et chacun d'entre vous, ainsi qu'à vos familles et vos proches, nos souhaits de santé et de bonheur. Que l'année 2019 soit une année de luttes victorieuses dans les entreprises.

Mettre un coup d'arrêt aux politiques de régression sociale du MEDEF et du Gouvernement doit être notre objectif.

Les combats entamés jusqu'ici, si ils ne se sont pas toujours traduits par des avancées, nous ont permis bien souvent de construire des solidarités et de débattre des propositions CGT. L'intervention du Président de la République le 31 décembre 2018 ne peut que nous inciter à poursuivre les combats que nous menons pour une société plus juste et plus solidaire.

Ainsi, sans sourciller, le Président de la République a précisé qu'il accélérerait ses dites « grandes réformes » que les français « attendaient ». Nous savons ce que cela veut dire ...

Assurance chômage, santé au travail, régime de retraite, fonction publique, autant de dossiers que ce gouvernement veut mener à bien contre les salariés. Que l'on juge :

- Assurance chômage ou comment tailler dans les

dépenses. L'objectif « dégager entre 1 et 1,3 milliards d'euros d'économies en moyenne annuelle », c'est-à-dire une réduction de 3 à 4 milliards d'euros d'ici 2022. C'est encore les chômeurs qui paieront la facture.

- La santé au travail. Le gouvernement veut revoir la prise en charge des arrêts de travail qui couleraient de plus en plus chers. Un rapport remis en novembre propose de verser un même montant d'indemnités journalières quel que soit le salaire.

- La retraite. « Un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le statut de celui qui a cotisé » selon Monsieur MACRON. C'est la fusion de l'ensemble des régimes existants et la fin du régime par répartition tel que nous le connaissons aujourd'hui.

- La fonction publique. L'objectif est de supprimer pas moins de 10000 fonctionnaires par an dès 2020 et de faire pression sur les collectivités locales pour qu'elles « engagent » dans le même processus. Il est aussi prévu un recours accru aux contractuels une révision de la rémunération au mérite et la création d'une agence de reconversion pour les fonctionnaires.

L'année va donc être chargée. Il nous faut donc, dès à présent, construire dans les entreprises le rapport de force nécessaire pour inverser la logique néolibérale qui broie toujours un peu plus les salariés. Nous avons cette responsabilité ...

Noël LECHAT

Analyse

Vers un coût de la tonne de CO2 de 900 euros en 2060 ?

Si la question de la transition climatique est aujourd'hui primordiale, il est hors de question que son coût soit supporté par les ménages.

Dans l'approche libérale mainstream, la valeur tutélaire du carbone (VTC) est l'outil privilégié pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre et permettre d'atteindre les objectifs de réduction de ces émissions fixés par la COP 21, en particulier une élévation de la température moyenne du globe « bien au-dessous de 1,5 degré » à l'horizon 2100.

Comme l'écrit le comité de France Stratégie qui travaille actuellement sur le sujet, « la valeur tutélaire est une boussole s'appliquant à l'ensemble des sources des émissions de gaz à effet de serre pour évaluer de manière transparente la pertinence relative des actions de décarbonation ».

Cette démarche s'appuie sur le principe du « signal-prix » : toutes les mesures dont le coût est inférieur à la VTC devraient, dans une approche libérale, être mises en oeuvre. Pour ses promoteurs, il importe que la VTC devienne une référence unique pour les politiques publiques et l'ensemble de l'économie.

Une première évaluation a été réalisée en 2009 et a servi de base aux objectifs de fiscalité climatique retenus par la loi pour la transition écologique et la croissance verte (LTECV) d'août 2015. Elle aboutissait à une VTC de 100 € la tonne à l'horizon 2030.

La nouvelle évaluation, qui fait l'objet de travaux en cours de finalisation dans le cadre de France Stratégie, aboutit à des résultats beaucoup plus spectaculaires qui s'expliquent par un changement d'objectifs : alors que le rapport de 2009 était basé sur le facteur 4 (des émissions divisées par quatre), les nouvelles projections visent une « neutralité carbone », soit l'absence d'émissions (nettes), à l'horizon 2050. La valeur tutélaire d'une tonne de CO2 passerait alors de 250 € en 2030 à 500 € en 2050, pour se situer entre 600 et 900 € en 2060.

Cette progression renchérirait massivement le coût des énergies carbonées.

Une telle évolution est peut-être souhaitable, mais aurait des conséquences considérables pour les ménages, notamment les plus modestes.

Le coût d'usage de leur voiture ou leurs dépenses de chauffage augmenteraient, et il faudrait alors leur donner les moyens de remplacer voiture ou chaudière.

Mais il est hors de question que le coût de la transition climatique soit supporté par les ménages.

En revanche, une prise en compte de la hausse de la VTC dans l'évaluation « socio-économique » des investissements publics permettrait de faire de la transition écologique une réelle priorité, et serait porteuse d'effets positifs pour la collectivité.

Pierre Yves CHANU

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

31 janvier 2019 - Comité Social et Economique - Maître HAMOUDI

19 mars 2019 - Négociations Annuelles Obligatoires - JDS

13 juin 2019 - Complémentaire Santé - Malakoff Médéric

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Les évolutions Technologiques au service de la RTT ...

La révolution numérique, la digitalisation de notre outil de travail, promettent des usines intelligentes, une organisation du travail intelligente, un management intelligents, des systèmes de production d'énergie intelligents, des infrastructures de transport intelligentes. Et, d'un autre côté, l'ouvrier, le salarié, le prestataire de services ne seraient plus que des exécutants de tâches décidées par des algorithmes.

Les enjeux de ces nouveaux modes d'organisation de l'entreprise sont énormes, en particulier en termes :

- de surveillance, de contrôle, d'évaluation des performances des travailleurs,
- de la fonction des salariés, qui ne maîtrisent pas les données et sont réduits à un rôle d'exécutants,
- de normalisation d'une entreprise, voire d'une société, conduite par les data et l'efficacité rationnelle,
- d'utilisation des données personnelles : tout travailleur mais aussi tout citoyen produisent sans toujours s'en apercevoir, des millions d'octets d'informations, tous les jours via e-mails, réseaux sociaux, historiques de navigation, moteurs de recherche, mots de passe, formulaires, mais aussi, via les caméras de surveillance, les puces électroniques ... De plus en plus, nos documents privés et professionnels sont hébergés dans des clouds parfois situés physiquement à des milliers de kilomètres.

Depuis toujours, l'industrie a évolué et elle a connu trois révolutions économiques : après les machines à vapeur au charbon au 18^{ème} siècle, le 19^{ème} siècle a connu l'électricité et le moteur à explosion, et enfin l'informatique au 20^{ème} siècle, avec l'arrivée d'internet dans les années 90.

Depuis les années 2010, nous sommes arrivés dans l'industrie 4.0, plus connue sous le nom de « usine du futur ».

Tous ces concepts, ces évolutions, avec la vision capitaliste, ne visent qu'à développer de nouvelles

organisations de production, pour fabriquer plus et plus vite, et dégager plus de marge, de profits.

Si ces technologies réduisent les risques d'accidents, du fait que le salarié n'a plus à travailler à proximité directe de la machine, elles participent à la réduction des effets et à l'explosion de TMS (Troubles musculo Squelettiques) et de RPS (Risques Physico-sociaux), du fait de l'intensification, de la déshumanisation du travail et de l'asservissement de l'homme par la machine.

Les impacts de la numérisation et de la digitalisation sont tout aussi, voire plus importants sur les activités support (Paie, Informatique, Comptabilité), avec la mise en place de Centres de Services Partagés ou de GBS (Global Business Services), souvent externalisés dans des pays à bas coûts de main-d'oeuvre. L'enjeu est de savoir si nous pouvons maîtriser cette révolution numérique et orienter ces transformations dans le sens d'un progrès social, économique et environnemental pour tous. Cela commence par changer la donne du travail, revaloriser sa place dans la société et rendre responsables les patrons, notamment des multinationales, sur ces enjeux !

La vision capitaliste est à l'inverse de ce que devraient servir ces évolutions. La révolution numérique et la digitalisation de notre outil de travail doivent au contraire garantir, bien sûr la qualité de nos produits, nos productions, la sécurité des installations, mais aussi, assurer le maintien, la création d'emplois dans nos industries.

Chaque révolution industrielle, s'est toujours traduite par un accroissement de la productivité. En 40 ans, les gains de productivité ont augmenté de 80%.

Suivant l'étude de la Dares de janvier 2017, depuis 30 ans, les métiers les plus créateurs d'emplois relèvent tous des domaines du tertiaire mais ceux qui reculent des domaines agricoles, industriels et artisanaux. Les métiers du domaine de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive ont le plus contribué à la croissance des métiers du tertiaire, avec 1,35 million d'emplois supplémentaires en trente ans.

Les métiers du domaine des services aux particuliers, de l'informatique et des télécommunications ont également fortement progressé. A l'inverse, la plupart des métiers de l'industrie ont connu une baisse d'effectifs marquée et régulière, sous l'effet de l'automatisation des procédés et de la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre. Le nombre de personnes occupant un métier industriel est ainsi passé de 4 010 000 à 3 184 000, ce qui représente une perte de 826 000 emplois. Désormais, ces métiers ne représentent plus que 12% de l'emploi, contre 18% il y a trente ans.

Ceci nous démontre qu'il existe un vrai défi à relever, lié à la régularisation des richesses, dû entre autres au développement des nouvelles technologies numériques, qui transforment nos métiers.

Nous ne pouvons pas nous opposer à l'amélioration de notre outil de travail, quand elle vise à améliorer nos conditions de travail, à réduire la pénibilité, mais ceci ne doit pas être la conséquence d'une réduction d'effectif, mais d'un partage équitable du temps de travail.

Réduire la durée du travail, c'est rattraper les gains de productivité qui ont été transférés aux actionnaires sous forme de dividendes, multipliés par 2 depuis la mise en place des 35 heures, et qui ne sont pas revenus aux salariés, soit sous forme d'augmentation de salaire, soit sous forme de réduction du temps de travail. En 2017, rien que les entreprises du CAC 40, ont distribué 45 milliards € de dividendes. Ces 45 Mds€, permettraient de créer 830 000 emplois avec un salaire de 4500€ (cotisations salariales et patronales comprises), soit 2500€ net. On touche là à la racine du chômage de masse. Aller vers les 32 heures est donc bien une direction absolument cohérente contre le chômage.

Il est temps d'impulser un investissement dans l'appareil productif et repenser la redistribution des gains économiques, notamment par le partage du travail, en diminuant le temps de travail à 32 heures, et 28h/semaine pour les travailleurs postés, et arrêter le gaspillage de l'argent public, avec ces guichets de subventions, comme le Crédit Impôt Recherche, ou encore le CICE.

GRANDE
CONSULTATION
NATIONALE

la
cgt vous la voulez comment ?
La parole aux **FEMMES** !

www.consultation-femmes-cgt.fr



DU 12 NOV 2018 AU 7 JANV 2019
#ConsultationFemmesCgt

Grande Consultation Nationale ...

Branches

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion de négociation du 19 décembre 2018.

Un premier débat a porté sur la désignation d'un OPCP pour la branche. Deux OPCO avaient été reçues lors d'une réunion spécifique : le PEPSS et l'OPCO de la mobilité.

Après un débat où FO et la CGC ont soutenu l'OPCO de la mobilité tandis que la CFDT, l'UPEAS et la CGT se sont prononcées pour celui de la proximité et de l'artisanat.

Le patronat nous a rejoint sur cette position et l'accord a été signé.

Le deuxième débat a porté sur un avenant

à l'accord de classification qui s'applique dès le premier janvier 2019. Trois modifications ont été discutées :

- la rémunération du forfait jour,
- la révision des grilles de classification au regard des pondérations,
- l'inclusion ou non de la part variable contractuelle dans le calcul lié à la comparaison avec le salaire minimum conventionnel.

à télécharger



Compte tenu de l'importance de ces modifications, la négociation devra se poursuivre lors de la prochaine CPPNI.

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

Avenant 115, relatif au travail à temps partiel des salariés relevant des régimes complémentaires de l'AGIRC.

Cet accord signé par la CGC, la CFTC et l'UNSA prévoyait notamment :

- une durée hebdomadaire minimale de travail à temps partiel dérogatoire au Code du travail de 17,50 heures (au lieu de 24 heures), qui est assortie de plusieurs autres possibilités de dérogatoire,
- diverses dispositions relatives et à l'aménagement du temps de travail et à temps partiel.

Ces trois organisations syndicales pesaient alors 29,40%. Ne pouvant signer cet accord puisque

ne représentant pas les 30% nécessaire, ces organisations ont décidé de présenter cet accord comme catégoriel ... ce qui leur permettrait d'être au dessus des 30%.

La CGT avait attaqué cet avenant sur le fait :

- qu'il ne pouvait pas être catégoriel,
- que nombres de dispositions étaient illégales.

L'avenant a été annulé par le jugement du 20 novembre 2018 au regard des seules dispositions illégales. Le juge n'a pas retenu la question de la représentativité catégorielle.

C'est néanmoins une belle victoire.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

SECAFI : CGT : 203 voix, 54,13% ; CGC : 118 voix, 31,47% ; CFDT : 54 voix, 14,40%
AMADEUS - MEUDON : CGT : 64 voix, 31,53% ; CFTC : 54 voix, 26,60% ; CFDT : 40 voix, 19,70% ; CGC : 43 voix, 21,19%





Et le Pouvoir d'Achat ...

Deux points, Deux mesures ...

Pour les salariés et l'immense majorité des Français

L'augmentation de la CSG, la baisse des APL, l'augmentation des prix de l'énergie, la stagnation des salaires, la désindexation des retraites, le retour de l'inflation sont autant d'éléments qui prouvent que la situation, loin de s'améliorer, se détériore, contrairement aux affirmations du gouvernement sur l'augmentation du pouvoir d'achat.

Ainsi, les salariés ne s'y trompent pas :

- dans le baromètre Odoxa-RTL-FG2A du 27 septembre 2018, 86% des Français pensent que leur pouvoir d'achat s'est dégradé depuis ces douze derniers mois ;
- dans un sondage Elabe pour BFMTV en date du 31 octobre 2018, il a baissé pour 74% des Français.

Pour les dirigeants des grandes entreprises

L'étude annuelle publiée le 24 octobre 2018 par le cabinet Proxinvest indique que la rémunération moyenne des patrons du CAC 40 atteint 5 millions d'euros par an, soit plus de 280 années de SMIC. Cette augmentation (+ 14%) est la plus forte des dix dernières années.

L'étude pointe « une absence de justification de l'ampleur des hausses de 14% en 2017 et 22% sur la période 2013-2017 pour le CAC 40, tant vis-à-vis de la surperformance actionnariale créée pour les actionnaires que vis-à-vis de l'évolution de la

rémunération moyenne de leurs propres salariés ». Tout est dit.

Les patrons du CAC 40 ne sont pas les seuls à profiter de ces largesses. Proxinvest indique également que, dans les entreprises du SBF 120 (qui regroupe les 120 plus grandes entreprises de la cote parisienne), la rémunération moyenne annuelle s'établit à 3,8 millions d'euros pour 2017, soit 214 années de SMIC avec une hausse de salaire de 10%.

Des solutions existent

Une fois de plus, la démonstration est faite que les moyens existent pour satisfaire les revendications des salariés.

Pour la CGT, il faut notamment :

- s'attaquer au coût du capital et obtenir une autre répartition des richesses ;
- le recensement, l'évaluation et le contrôle des aides aux entreprises avant la suppression de celles qui n'auront manifesté aucune utilité sociale ;
- un SMIC à 1800 euros ;
- la mise en place de mécanismes d'indexation pour prendre réellement en compte les dépenses effectives et le coût réel de la vie ;
- établir un indice des prix plus en phase avec la réalité du coût de la vie pour une majorité de la population ;
- une répercussion immédiate des variations des prix constatées sur les salaires et pensions ...

à télécharger

**Bulletins d'information
Bureaux d'Etudes
N°140
Décembre 2018**



www.soc-etudes.cgt.fr

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 12 décembre 2018.

C'était une réunion exceptionnelle destinée à finaliser l'accord constitutif de l'OPCO 6 des services financiers et conseil. Le débat a essentiellement porté sur la question des organisations syndicales non représentatives dans l'ensemble des branches. C'est, entre autres, le cas de l'UNSA.

A l'unanimité, il a été décidé que cette organisation, et toutes les autres qui ne seraient pas représentatives dans au moins la moitié des branches, ne pourront bénéficier au Conseil d'Administration que d'un titulaire au lieu de trois, et d'un suppléant au lieu de deux. Ce titulaire n'aurait qu'une voie consultative. Cette disposition va être proposée aux autres branches.

Concernant la CGT, quelles que soient les branches, nous sommes sur la même position.

Branches

CAPGEMINI

C N'EST PAS UNE PRIME POUR SAUVER LE SOLDAT MACRON QUE NOUS VOULONS MAIS DES AUGMENTATIONS !

La direction du groupe Capgemini a annoncé par mail le jeudi 13 décembre à l'ensemble de ses salarié-e-s la distribution d'une prime défiscalisée et désocialisée de 1000€ pour les salaires inférieurs à 30k€ annuels et de 500€ pour les salaires annuels compris entre 30 et 35k€.

Cette prime est une nouvelle caution des patrons du CAC40, dont Paul Hermelin, pour sauver le soldat Macron dont ils ont largement financé la campagne présidentielle 2017 et qui depuis applique en bon commis leur politique ultralibérale au seul profit des plus riches et du capital.

Non seulement cette prime ne concerne que 25 % des 24000 salarié.e.s du groupe Capgemini, mais sa désocialisation et sa défiscalisation va dans le sens de l'appauvrissement de notre protection sociale.

Sous couvert d'un « cadeau » aux plus démunis, il s'agit en fait d'accélérer la libéralisation des services publics, de la sécurité sociale, des régimes de retraite et du chômage, en privant les caisses des nécessaires ressources.

Cette prime qui va représenter environ 4 millions d'euros pour Capgemini est bien ridicule lorsqu'on la rapproche des chiffres suivants :

- 190 M€ d'aide publique en 3 ans (CICE et CIR) versés à Capgemini pour 500 emplois créés,
- 0 € d'impôt payé par Capgemini en France,
- 1 Mds€ de bénéfices par an en moyenne,

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats - BI n° 124

Compte rendu de la réunion de négociation du 14 décembre 2018.

Le débat a tourné autour du choix de l'OPCO. Lors de la dernière réunion, certaines organisations patronales s'étaient positionnées sur l'OPCO 6, alors que l'ensemble des organisations syndicales de salariés avait opté pour l'OPCO 10 avec certaines nuances.

- 286 M€ de dividendes versés aux actionnaires et 2 Mds€ pour le rachat d'actions et leur destruction (buyback).

Depuis des années la CGT Capgemini demande le rattrapage immédiat des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui il faudrait 3 M€ pour que les femmes identifiées comme devant avoir leur salaire rattrapé ne soient plus discriminées.

La direction est prête à sortir illico presto 4 M€ lorsque Emmanuel Macron crie à l'aide, mais elle prétend que c'est trop quand il s'agit de donner 3 M€ pour rattraper le salaire des femmes !

Pour toutes ces raisons le syndicat CGT CAPGEMINI, depuis le vendredi 14 décembre appelle les salarié-e-s à la grève reconductible en portant les revendications suivantes :

- Augmentation générale de 1000 € annuels bruts pour toutes et tous qui garantit la prise en compte de l'inflation sur le salaire médian du groupe.
- Pour les ETAM, pas de salaire inférieur à 1,2 fois le SMIC
- Pour les ingénieurs et cadres pas de salaire inférieur au PMSS (3311€ bruts)
- Atteinte immédiate de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes : travail égal, salaire égal
- Mise en adéquation du référentiel métier avec les coefficients de la Convention Collective Nationale
- Réduction temps de travail à 32H hebdomadaire
- Mise en place de mesures et de contrôles du volume et de la charge de travail
- Fin de la politique du « up or out » avec la fin des EDP et du système de notation subjectif.

Après un débat qui a pris la matinée, les employeurs ont finalement décidé de s'orienter vers l'OPCO 10. Un deuxième débat a eu lieu dans la foulée. Il s'agissait de savoir si l'accord de désignation devait faire mention de l'OPCO, à savoir le PEPSS ou devait rester flou.

La CGT s'est exprimée contre le flou et donc pour la désignation du PEPSS comme OPCO... simplement parce qu'il vient d'ACTALIANS, l'OPCA historique de la profession. Dans ces conditions, seule la CFDT a refusé de signer.

Dialogue social chez ECONOCOM-OSIATIS FRANCE

Voici une illustration du dialogue social dans une ESN (entreprise de services du numérique).

Le cas de la société ECONOCOM-OSIATIS FRANCE (EURONEXT BRUXELLES : ECONOCOM GROUP), faisant partie d'un groupe de 11.000 salariés dans le monde et siégeant au Plessis-Robinson (92350) est particulièrement significatif. Il y a quelques semaines à peine, la Direction du Groupe a rétrogradé en réinstallant Jean-Louis Bouchard au siège de PDG du groupe Econocom en lieu et place de Robert qui n'a guère occupé le siège le temps d'une période d'essai de 8 mois.

S'en est suivie l'annonce d'un projet de réorganisation visant à scinder la société Econocom-Osiatis France en 2 nouvelles entités : Econocom Infogérance Système (4.000 salariés de son unité opérationnelle IMS & CTSA) et Econocom Business Continuité (428 salariés de son unité opérationnelle ICS). Les rumeurs de vente par appartements prenaient alors de l'ampleur au sein d'Econocom, et avec eux les inquiétudes grandissantes des salariés quant à leur devenir. Dans le même temps, au niveau national, la grogne populaire battait son plein et la CGT rappelait ses propositions d'amélioration des conditions de travail et d'augmentation des salaires, rappelant que les salariés devaient bénéficier du fruit de leur labeur, et non au détriment de dividendes colossales versées aux actionnaires (Slogan CGT : « *Augmentez les salaires, pas les actionnaires* »).

Des délégations de la CGT Econocom-Osiatis, organisation syndicale majoritaire, se déplaçaient donc sur les sites Econocom de Province afin d'aller au contact des salariés et recueillir leurs doléances, non sans mal puisque les représentants de la CGT ne connaissaient pas la localisation précise de leurs collègues en prestations clientes. De ces échanges avec les salariés, et suite à l'annonce gouvernementale du versement d'une prime exceptionnelle au bon vouloir de l'employeur, la CGT a remonté cette revendication émanant d'une très large majorité des salariés de se voir attribuer une prime.

Cette même année 2018, fin mars, une opération de ce genre avait été menée par la CGT afin d'augmenter les salaires par le biais d'une pétition, celle-ci avait alors été plébiscitée en recueillant plus de 1500 soutiens. La Direction, sous la pression, avait alors consenti au versement d'une prime exceptionnelle.

Les repréailles n'ont pas tardé contre l'organisation syndicale CGT Econocom-Osiatis, en ligne de mire de la Direction par le biais d'intimidations, sanctions, convocations à entretien préalable à sanction (touchant successivement les représentants syndicaux CGT au Comité d'entreprise, puis au CHSCT), des mises au placard et rétrogradations, plusieurs courriers de rappels à l'ordre envers les délégués

syndicaux CGT en fin d'année 2018... Et aujourd'hui la Direction engage une procédure envers le délégué syndical CGT Econocom-Osiatis France, convoqué à entretien préalable le 3 janvier 2019 à 14h30 au siège de l'entreprise (Le Plessis Robinson).

Il est vrai que ce Délégué Syndical (et plus généralement la CGT Econocom-Osiatis) est en pointe dans le combat pour la défense des salariés et de leurs intérêts. Mi-décembre, il avait déjà connu un assaut de la Direction, consécutif à ses déplacements avec son collègue CGT sur les sites Econocom de Province. La Direction lui avait alors reproché d'avoir enfreint les règles de communication syndicale en distribuant des « *goodies* » aux salariés et lui avait alors signifié un avertissement. Les salariés qui ont pu rencontrer les représentants CGT pourront témoigner de visites courtoises et d'échanges riches, dans le calme et sans aucune effraction ; même s'il faut avouer que la Direction leur avait dépêché un « *chaperon* » sur chacun des sites. Les conditions de travail de ces salariés n'ont cessé de se dégrader d'année en année : Réorganisations perpétuelles, stress, nombre de départs historiquement haut, pouvoir d'achat en berne, management « *musclé* », nombre d'arrêts maladie en forte hausse, ... La CGT, par le biais de son Délégué Syndical aujourd'hui en proie à une nouvelle sanction et des élus et mandatés CGT Econocom-Osiatis au quotidien, n'a cessé de dénoncer les pratiques de la Direction.

Pour illustration, la semaine dernière, la messagerie interne de la CGT Econocom-Osiatis a ainsi été tout bonnement désactivée par la Direction, empêchant la diffusion aux salariés des derniers tracts CGT, dont celui qui traitait de la prime de fin d'année ...

La date de cet entretien du 3 janvier est à elle seule stupéfiante, puisque la CGT a été convoquée, quelques jours plus tard, à une réunion de négociations autour de l'Unité Economique et Sociale (UES) Services Econocom et de la mise d'un Comité Social et Economique (CSE) sur ce périmètre, alors même que le projet de scission de l'entité la plus massive, Econocom-Osiatis France, reste à ce jour nébuleux.

Que dire du CHSCT qui n'a même pas été sollicité, malgré la demande de la CGT, alors qu'il aurait dû se prononcer quant aux changements des conditions de travail des 4500 salariés impactés, notamment en faisant appel à un cabinet d'expert spécialisé en restructurations.

Nul n'est dupe, la Direction semble user de tous les moyens dont elle dispose pour intimider et museler la CGT Econocom-Osiatis en l'empêchant d'aller au contact des salariés, les informer, les conseiller et défendre leurs intérêts collectifs et individuels.



Le président et son gouvernement inscrivent la refonte de l'assurance chômage dans la poursuite de la casse du Code du Travail. Emmanuel Macron a constaté en juillet que les prévisions de croissance étaient moins bonnes que prévues. Plutôt que de se questionner sur les dégâts répétés de l'austérité, il a donné l'ordre de chercher de nouvelles économies.

Le projet de loi « *liberté de choix de son avenir professionnel* » devait terminer son parcours parlementaire en août : aussitôt le président et le gouvernement annoncent plusieurs amendements pour prévoir une nouvelle négociation assurance chômage à l'automne. Entretemps, le MEDEF a désigné son nouveau président, sur une ligne tout aussi libérale que celle du président. Son projet est d'accentuer le démantèlement de la solidarité en matière d'assurance chômage, à l'instar de ce que le patronat prône sur l'ensemble de la Sécurité Sociale, en particulier assurance maladie et retraites. Le patronat n'entend pas renoncer au recours à toutes les formes de contrats précaires.

Pour la CGT, il est indispensable au contraire, de renforcer la solidarité, à l'heure où seulement 43% des chômeurs sont indemnisés, et de lutter contre la précarité pour l'éradiquer. C'est ce que nous portons avec la Sécurité Sociale professionnelle, comme outil de mise en œuvre du Nouveau statut du travail salarié (NSTS).

QUELQUES RAPPELS SUR LE CONTEXTE

Les derniers chiffres de Pôle Emploi (juillet 2018) annoncent plus de 6 millions d'inscrits à Pôle Emploi : en catégorie A, celles et ceux au chômage total, on compte 3,34 millions de personnes. Les catégories B et C regroupent celles et ceux qui ont respectivement travaillé moins ou plus de 78 heures dans le mois, c'est-à-dire les travailleurs précaires qui continuent de chercher un emploi (intérimaires, CDD mais aussi CDI à temps partiels subis). Ils sont 2,2 millions, ce nombre a été multiplié par 5 en 10 ans. Ce sont les travailleurs en « *activité réduite* » dont 1 sur 3 « *cumule* » une allocation partielle et un salaire.

Ces chiffres ne prennent pas en compte le halo du chômage : des personnes inscrites aux minima sociaux, d'autres qui ne s'inscrivent pas, sachant ne pas pouvoir atteindre les conditions d'indemnisation,

beaucoup de jeunes sortant de l'école... La France compte plus de 1,6 million de travailleurs pauvres, soit 6,6% des 25 millions des actifs. L'Allemagne en compte proportionnellement 4 fois plus.

Au passage, la ministre du Travail ne commente plus les chiffres mensuels de Pôle Emploi mais seulement les chiffres trimestriels par sondage INSEE, qui se concentre sur la définition internationale (seulement les personnes au chômage total, une heure de travail vous fait disparaître de la statistique). Cela occulte les très nombreux travailleurs précaires, qui sont justement les plus menacés par des baisses d'allocation.

LES PLANS DU GOUVERNEMENT

La convention UNEDIC négociée en 2017, et entrée en vigueur en novembre, fait déjà 900 millions d'économies annuelles et doit durer jusqu'en 2020. La CGT a refusé de la signer tandis que les autres organisations espéraient se mettre à l'abri de la volonté de Macron de « *nationaliser* » l'UNEDIC. On le sait, Macron a tout de même exigé des modifications, d'où la négociation début 2018 pour prévoir quelques aménagements en faveur de certains salariés démissionnaires et de quelques travailleurs indépendants. Mais il a surtout commencé par faire disparaître la cotisation salariale pour la remplacer par la CSG. Il se targue désormais d'être « *actionnaire de l'assurance chômage* », selon les mots du directeur de cabinet de Muriel Pénicaud.

Nous avons dénoncé le passage d'un système d'assurance sociale à un système d'assistance, piloté non pas par les besoins des travailleurs, mais par les décisions budgétaires du gouvernement. C'est exactement ce qu'il se passe : le gouvernement veut, à la fois, avancer d'un an (à juin 2019) la définition de nouvelles règles pour faire des économies de l'ordre de 4 milliards d'euros, et a prévu un encadrement financier préalable, contraire à l'autonomie de la négociation que nous revendiquons. Dans le même temps, le gouvernement annonce un « *plan Pauvreté* », avec 2 milliards par an... Autrement dit : comment prendre deux fois ce qu'on annonce vouloir « *généreusement* » donner de l'autre main ! Et ce, alors même que les rapports remis au premier ministre évoquent 3,3 millions de perdants en cas de fusion des minima sociaux.

Chômage

RESPONSABILITES PATRONALES

Les négociations 2014, celles qui ont échoué en 2016, celles de 2017 et début 2018 ont toutes buté sur le refus du patronat de prendre des mesures, mêmes minimales, pour faire reculer la précarité. La CGT a porté l'exigence d'augmenter les cotisations patronales sur les contrats courts et sur les temps partiels, d'autres envisagent des bonus-malus (« *malus* » sur les contrats courts mais baisse des cotisations au-delà d'une certaine durée de contrat). De plus, le patronat joue un double-jeu : il proteste comme nous contre la confiscation de l'autonomie de la négociation, et de l'autre côté le nouveau président du MEDEF, Geoffroy Roux de Bézieux, assène, dès la rentrée, qu'il faut revoir tout le système d'assurance chômage, dans une visée tout aussi libérale, et avance l'idée de baisser les droits et de sanctionner les chômeurs.

Le patronat regarde aussi avec envie les contrats « zéro-heure » britanniques et les mini-jobs allemands, qui ne sont, ni plus, ni moins, que du travail à la tâche. Le patronat regarde aussi avec envie les contrats « zéro heure » britanniques et les mini-jobs allemands, qui ne sont ni plus, ni moins, que du travail à la tâche.

QUELS SONT LES DANGERS POUR LES DROITS DES ALLOCATAIRES A L'ASSURANCE CHOMAGE ?

La loi « *liberté de choix de son avenir professionnel* », promulguée le 5 septembre, prévoit un nouveau processus. Il avait commencé par la suppression des cotisations salariales, totale au 1er octobre 2018, sauf pour quelques cas particuliers. Nous avons dénoncé dès le départ le passage d'un système ouvrant des droits basés sur la cotisation à une logique d'assistance basée sur la CSG, donc l'impôt. Comme nous le disions, il nous entraîne à la fois vers le « *filet de sécurité* » libéral et, dans la logique de sanction et contrôle des droits, très exactement le chantage à l'emploi. La nouvelle loi prévoit un cadrage politique et financier des négociations, qui ne donnent pratiquement aucune marge de manœuvre. Elle institutionnalise encore plus le chantage à la dette, qui n'est ni une fatalité, ni un danger en soi, mais le fruit de décisions prises par les gestionnaires

majoritaires de l'UNEDIC depuis les années 2000. La lettre de cadrage, envoyée le 25 septembre, enjoint de baisser les droits de 3,9 milliards d'euros sur 3 ans (1 à 1,3 en moyenne annuelle) sur 39 milliards d'allocations versées.

En outre, il est envisagé de transférer les 2,4 milliards d'euros de l'ASS (Allocation Spécifique de Solidarité, allocation d'un montant proche du RSA mais qui intervient sous condition en fin de droits). Pour ne pas risquer un refus d'entrer en négociation du MEDEF et de certaines organisations syndicales, cela doit être traité de façon « *non obligatoire* ». En additionnant les 500 ou 600 millions de droits récemment introduits par la loi pour les démissionnaires et les quelques indépendants, ce sont 4 milliards d'euros qui pourraient être imposés, soit une baisse moyenne de 4% à 12% des allocations !

Sans surprise, le grand patronat est épargné : pas de « *bonus-malus* » mais un appel vague à la « *responsabilisation des entreprises* » et pas d'augmentation globale des cotisations patronales. Il est donc officiellement interdit d'augmenter les recettes, ni par les cotisations patronales, ni par les cotisations salariales, qui sont supprimées.

Par contre, les chômeurs indemnisés (seulement 42,8% des inscrits à Pole Emploi) sont visés, et tout particulièrement les travailleurs précaires. Le gouvernement impose de revoir le mode de calcul des allocations en activité réduite (en cas de « *cumul* », en réalité d'alternance de CDD ou CDI à temps partiel avec des périodes de chômage indemnisées). Sont dans le collimateur, la prolongation des droits par les droits rechargeables, la durée de ce cumul possible, le mode de calcul de l'allocation. Cela toucherait toutes les travailleuses et tous les travailleurs précaires, les intérimaires, les assistantes maternelles. Le gouvernement reparle de dégressivité des allocations, et pas seulement pour les cadres. Mais aussi de sanctions accrues pour obliger les salariés à accepter des emplois dégradés. On a vu Macron faire la leçon à un jeune horticulteur au chômage, envoyé chercher du travail à temps partiel dans « *l'hôtellerie* » à Montparnasse. Même les études libérales montrent que la dégressivité a eu un effet négatif, en poussant les plus qualifiés à se rabattre sur des offres d'emplois en dessous de leurs demandes, conduisant les moins qualifiés à ne rien trouver. Le mythe des offres non pourvues ressort : 300 000, dont les deux tiers sont des renoncements des PME à recruter, malgré des

Dossier : Assurance

centaines de CV reçus ! Certains métiers très qualifiés (kinésithérapeutes, ingénieurs informatiques, etc.) renvoient au manque de formations ouvertes. Mais cet argument, maintes fois ressassé et démonté ne masque pas les plus de 6 millions de chômeurs.

QUE PROPOSE LA CGT ?

Nos propositions sont basées sur la revendication du Nouveau Statut du Travail Salarié et de sécurité sociale professionnelle : un droit au travail, un revenu de remplacement pour toutes celles et tous ceux qui en sont privés.

Cela passe par l'égalité salariale femmes-hommes, par la prise en compte de la situation des primo-arrivants, en ouvrant des droits dès lors qu'on a travaillé deux mois au lieu de quatre annuellement, notamment les jeunes sortant des études, par des mesures pour les seniors, pour les chômeurs de longue durée. Nous revendiquons des allocations à hauteur au minimum de 80% du SMIC CGT (que nous voulons voir porté à 1800€ mensuels). Nos propositions peuvent être financées (voir encadré) par la remise à plat des exemptions et exonérations qui assèchent le financement de toute la protection sociale (Sécurité sociale, retraites complémentaires comme assurance chômage).

Nous revendiquons le dé plafonnement des cotisations sur les plus hauts salaires (au-delà de 13 000 euros mensuels). Pour lutter contre la précarité sous toutes ses formes, nous développons nos propositions de surcotisations sur les contrats en CDD et sur les CDI à temps partiel imposé.

DEVONS-NOUS ALLER NEGOCIER ?

C'est le débat : il n'est évidemment pas question pour la CGT de négocier, à la baisse, les droits des chômeurs. Nous refusons le principe et le contenu de la lettre de cadrage et nous avons l'intention de négocier sur base de nos propositions. Il n'a pas été possible de convaincre les autres organisations syndicales de ne pas aller négocier dans ce cadre : aussi, la question se pose de la meilleure façon d'empêcher, à la fois, les baisses de droits, voire le changement de nature du système à double étage souhaité à la fois par le MEDEF et la CFDT, avec des nuances. Nous proposons donc de commencer la négociation en annonçant

que nous refusons de nous inscrire dans la lettre de cadrage et de rechercher l'unité syndicale pour aller dans ce sens.

COMMENT LUTTER ?

Que ce soit au cours d'une négociation avec le patronat ou dans un bras de fer avec le gouvernement, il nous faut développer le rapport de forces qui manque pour faire valoir les droits des privés d'emploi. Les négociations dans les branches professionnelles lèvent le voile sur l'organisation de la flexibilité voulue par le patronat.

La question de l'assurance chômage peut être travaillée en amont par nos fédérations, par la lutte contre la précarité sous toutes ses formes. La manifestation du 1er décembre des privés d'emploi doit devenir une étape pour nous mobiliser toutes et tous contre la précarité, le chômage et pour le respect du droit au travail !

FINANCER L'ASSURANCE CHOMAGE PAR DE NOUVELLES RECETTES

Le financement par la CSG constitue un changement de nature de la protection sociale. La CGT réaffirme que la disparition des cotisations salariales est un glissement d'une assurance sociale vers un système d'assistantat. Nous ne voulons pas de protection sociale au rabais, avec une zone grise qui prévoirait une indemnisation inférieure, en particulier forfaitaire pour certaines catégories, qui servirait par comparaison à abaisser les droits actuels déjà insuffisants des allocataires. Nous avons des propositions pour le financement. Nous insistons sur la responsabilité des donneurs d'ordres (plateformes par exemple) devant s'acquitter de la cotisation patronale.

Nous demandons :

le dé plafonnement des cotisations sur les salaires de plus de 12 000 euros (recettes estimées : 800 millions d'euros par an) ; l'égalité salariale et de traitement entre femmes et hommes (recettes : 5 milliards d'euros par an) ; la taxation des ruptures conventionnelles ; la révision des exemptions d'assiette (50 milliards d'euros de revenus annexes aux salaires échappent aux cotisations, ce qui a donné lieu à un forfait social pour la Sécurité sociale et pas pour l'assurance chômage).

Chômage

MESURES MACRON ... ENTOURLOUPE

Le gouvernement n'amorce aucun tournant social. Les mesurettees annoncées ne changent en rien la politique de Macron.

Le Revenu de Solidarité Active (RSA) ne sera pas davantage revalorisé en 2019 qu'en 2018. La baisse programmée de l'Aide Personnalisée au Logement (APL) demeure. La réduction des indemnités pour les chômeurs reste d'actualité.

Pire, les heures supplémentaires défiscalisées et désocialisées vont être un frein nouveau pour l'emploi.

Et que dire du dernier décret en la matière qui va permettre de radier à loisir les chômeurs... sur les mesures proprement dites :

- L'arrêt de la hausse des taxes sur les carburants va d'abord profiter aux plus riches. En effet, 10% des français les plus pauvres notamment, n'ont pas de voiture alors que 10% des plus riches en possèdent en moyenne 1,6... dont en général l'usage est plus polluant.

Et ce, contrairement à ce qu'on nous ait dit, seules 20% de la taxe sont dédiées à la transition énergétique, le reste :

- 3% pour financer les infrastructures de transport,
- 2% pour les collectivités territoriales,
- 45% pour le budget de l'état.

Si effectivement en 1973, avec une heure de SMIC on pouvait acheter 3 litres d'essence, et en 2018, 6 litres d'essence (Yves Crozet) et si une voiture consommait 10 litres au 100 en 1970 et seulement 5 litres aujourd'hui, il y a en moyenne 2,5 fois plus de déplacements en voiture que dans les années 70. C'est peut-être la question voiture/transport collectif qui doit être posée.

Les heures supplémentaires défiscalisées et désocialisées vont apporter un surcroit de revenus d'autant plus important que le salaire de base est élevé. La non-imposition de ces heures ne profitera

pas aux smicards, bien souvent non imposables. En tout état de cause, l'avantage sera croissant avec le salaire. Les éventuelles primes de fin d'année défiscalisées et désocialisées participent à cette même logique.

Pire, par ce biais, deux effets sont inéluctables : le frein à l'embauche et la mise en difficulté de la protection sociale (sécurité sociale et Retraite).

- Il n'y a aucune hausse du SMIC au-delà des 1,8% (hausse automatique). Les 100 euros de plus pour les salaires autour du SMIC ne sont pas en hausse du salaire minimum. Ces 100 euros correspondent seulement à une hausse de la prime d'activité.

“
ASSURANCE
CHÔMAGE :
La CGT refuse
de négocier la
régression
sociale !

WWW.CGT.FR



Cette hausse n'est d'ailleurs pas une nouveauté. Elle devait augmenter de 30 euros en 2019, puis par vague augmenter jusqu'à pouvoir atteindre 80 euros à la fin du quinquennat. Au lieu d'être mise en place par vague, cette augmentation interviendra d'un coup, de façon à être couplée avec l'augmentation automatique du SMIC, pour atteindre 100 euros. La prime d'activité est calculée en fonction de la situation familiale et des revenus du foyer. Il faut toucher entre 0,5 et 1,2 SMIC.

Ces 100 euros n'entreront pas dans le décompte des indemnités de l'assurance chômage ou de l'assurance maladie, ni dans le calcul des retraites... ce qui pénalisera encore les petits salaires.

- L'annulation de la hausse de la CSG pour les pensions comprises entre 1200 et 2000 euros permet à Macron de ne pas revenir sur sa mesure unique : la non revalorisation en 2019 des retraites au niveau de l'inflation, un précédent qui sape les bases du contrat social entre actifs et retraités.

En tout état de cause, ces mesures contribuent à assécher les finances de la protection sociale, ce qui se traduira par une baisse des prestations sociales qui impacteront les plus démunis.

Denis GRAVOUIL

Culture

Grey : Dans l'atelier du monde. La classe ouvrière britannique (1780-1914)



Tout au long du XIX^{ème} siècle, au cœur d'une Angleterre triomphante dont la production envahit la planète, la bourgeoisie accumule des fortunes sans précédent sur le dos d'une nouvelle classe sociale, le prolétariat, qui mêle hommes, femmes et enfants. C'est dans cet atelier du monde que Marx et Engels forgent leur critique du capitalisme et participent aux premiers pas du mouvement ouvrier.

Si les travailleurs de Grande-Bretagne parviennent, au prix de luttes acharnées, à arracher quelques droits, jamais le pouvoir des capitalistes ne sera menacé. Comment les gentlemen de la City ont-ils réussi à neutraliser les dirigeants syndicaux et politiques du mouvement ouvrier ? Comment les socialistes révolutionnaires ont-ils milité pour tenter d'arracher les prolétaires au piège de la collaboration de classe ?

C'est cette histoire, méconnue en France, du mouvement ouvrier britannique que cet ouvrage vise à retracer.

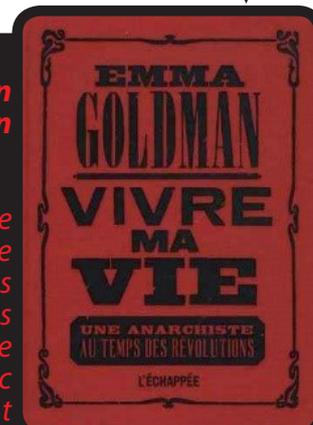
Goldman : Vivre ma vie

Née en 1869 dans l'Empire russe, Emma Goldman s'exile aux États-Unis à 16 ans. Pauvreté, exploitation et désillusions l'y attendent.

Elle plonge alors à corps perdu dans le chaudron politique et intellectuel. Activiste et conférencière anarchiste aussi célèbre que redoutée, elle sillonne au gré des luttes une Amérique en pleine ébullition. Expulsée en 1919 vers la Russie, accueillie chaleureusement par Lénine, elle découvre une réalité qu'elle ne cessera de dénoncer avec courage tout en poursuivant son inlassable combat pour l'émancipation. Son époustouflante épopée mêle morceaux de bravoure et moments d'intimité, grands affrontements politiques et vie d'une femme hors du commun, poésie et quotidien, espoir et désenchantement.

Ce texte magistral est à la fois une fresque historique qui donne le vertige, tant on y croise toutes les grandes figures révolutionnaires, une œuvre puissante d'une rare sensibilité et l'un des plus beaux chants d'amour à la révolte et à la liberté.

Un monument de la littérature anarchiste enfin traduit intégralement en français.



Une brèche dans le statut d'auto-entrepreneur ?

Le 28 novembre dernier, la Cour de Cassation a rendu un arrêt important (Cass. soc., 28 nov. 2018, n°17-20.079) relatif à la caractérisation du statut d'auto-entrepreneur dans le cadre des relations de prestation qui lient les livreurs à vélo au plateforme web. Cet arrêté pourrait constituer un premier recul à l'expansion continue de ce statut depuis sa création sous Sarkozy en 2009.

En 2016, un livreur travaillant pour la société Take Eat Easy, avait saisi le conseil des prud'hommes dans le but de faire requalifier sa relation de travail en contrat de travail. Si la cour d'appel avait rejeté la demande de requalification, la Cour de cassation en a décidé autrement. S'appuyant sur l'article L.8221-6 du Code du travail, elle a jugé que la société avait violé les principes permettant d'affirmer que les deux parties ne sont pas liées par une relation de subordination. Il ne s'agit donc plus d'une simple mise en relation entre restaurants, clients et livreurs, telle qu'avancée par ce type de société.

La Cour s'appuie essentiellement sur deux éléments pour motiver son jugement. D'une part, le système de géolocalisation qui permet à ces sociétés de géolocaliser, de tracer en temps réel et de comptabiliser les kilomètres parcourus par les livreurs, caractérisent à ce titre « un contrôle

de l'exécution du travail ». D'autre part, le système de bonus et malus, portant par exemple sur les désinscriptions tardives des périodes de travail ou encore d'une incapacité à réparer des crevaisons, peut entraîner des pénalités allant jusqu'à la désactivation du compte du livreur. Ce système atteste d'un véritable pouvoir de sanction à l'encontre des livreurs.

Ces deux éléments ont suffi à la Cour de cassation, pour établir qu'il y a « un lien de subordination caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». Elle est à ce titre un employeur vis-à-vis des coursiers.

Conséquences ?

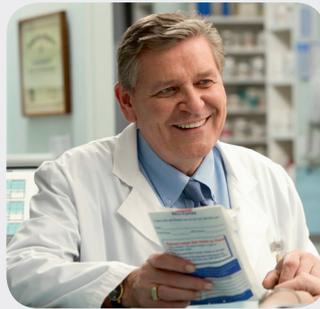
Si cette décision, dans le cadre d'une procédure collective des livreurs, pourrait contraindre ces entreprises à une déclaration d'embauche, et notamment, à régler des cotisations sociales et délivrer un bulletin de salaire, rien n'est moins certain.

En effet, les plateformes pourraient trouver une solution légale à cet arrêt, qui met selon elles en péril leur activité, auprès d'un législateur qui ne cache pas sa bienveillance pour ces nouveaux acteurs et le modèle social qu'elle charrie avec elles. En outre, et paradoxalement pourrait-on dire, c'est parmi les livreurs eux-mêmes que la requalification en contrat de travail ne fait pas l'unanimité. Au dire du président du CLAP (Collectif des Livreurs Autonomes de Paris), la grande majorité d'entre eux ne serait pas intéressé par le statut salarié, jugé comme un frein à leur liberté.

Le débat est néanmoins loin d'être clos, et nous le suivrons de près, d'autant plus que la plupart de ces sociétés sont affiliées à la convention collective BETIC ...



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES