

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°
519

mensuel
Juin
2021

Dossier



Dans nos syndicats ... Bilan et perspectives



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2021)

Mensuel 151,67 heures
1 554,58 € brut (10,25 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2021) : 3 428 €

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 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ;
3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/02/2019)

1^{er} salaire de la grille : 1 533 €

Experts Comptables (au 01/01/2020)

Valeur de base : 109,64 €
Valeur hiérarchique : 67,53 €

Avocats (au 01/01/2019)

Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 542,15 €
Coef. 215 : 1 584,55 €
Coef. 225 : 1 615,50 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : 16,32 €

Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €
pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : 6,02 €
pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : 5,3444 €

Notariat (au 01/03/2021)

Valeur du point : 14,34 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/04/2021)

Valeur du point : 9,61 €

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**
2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E d i t o

Tous en congrès du 4 au 8 octobre 2021

Notre congrès fédéral qui va se tenir du 4 au 8 octobre 2021 va être un moment important de notre activité syndicale. Il va nous permettre à la fois de faire un bilan des années passées, mais surtout de construire nos orientations pour les années à venir.

Ce congrès se déroule à la croisée des chemins où un contexte particulier lié notamment à la crise sanitaire se conjugue avec des enjeux propres à notre organisation syndicale.

Il s'agit à la fois d'être en capacité d'analyser de manière radicale la situation et de travailler au déploiement de la CGT.

Ce dernier point va être certainement un élément déterminant des échanges et des débats qui vont se succéder durant ces cinq jours. Et ce d'autant qu'en terme d'audience au sein de l'ensemble de nos branches, les résultats ne sont pas bons.

D'ailleurs nous devrions avoir les arrêtés de représentativité à la fin du premier semestre ou au début du deuxième semestre.

Mais d'ores et déjà, il va nous falloir mettre « les bouchés doubles » si nous voulons être ce que nous prétendons vouloir être, à savoir une organisation de classe et de masse capable de peser dans notre logique de transformation sociale.

Cela doit nous conduire à nous interroger sur notre pratique syndicale au regard des enjeux qui se posent à nous dans cette période.

Nous pouvons espérer une bonne participation à ce congrès, non seulement parce que le lieu est agréable, mais surtout parce que nous sommes beaucoup à échanger sur ce qui nous préoccupe aujourd'hui, à savoir la construction de notre organisation sur des bases claires. Et nous saurons le faire.



Noël LECHAT

Analyse

CAC 40

Des actionnaires rémunérés avec les aides publiques

Les grands groupes sont prêts à tout pour rémunérer leurs actionnaires... quitte à piocher dans la trésorerie.

Dans une précédente Lettre éco (n° 41, octobre), nous avons rendu compte d'une publication de l'Observatoire des multinationales (<https://multinationales.org/>) intitulée « Allô Bercy ? Aides publiques : les Corona-profiteurs du CAC 40 » qui dressait un « état des lieux provisoire » et réprobateur du comportement, durant la crise sanitaire du Covid-19, des sociétés du CAC 40. Cette publication mettait notamment en rapport leurs décisions en termes de versement de dividendes et de suppression d'emplois avec les aides publiques reçues. Cet opuscule vient de faire l'objet d'une actualisation partielle via une note de deux pages qui confirme le non-respect par ces sociétés des conditions d'aides définies par les pouvoirs publics. Celle-ci révèle ainsi qu'en 2021, alors que la crise sanitaire perdure, ces firmes « s'approprient à verser plus de 51 milliards d'euros à leurs actionnaires », sous forme de dividendes (43,7 milliards) ou de rachats d'actions (7,3 milliards). Ce montant total marquerait une hausse de près de 22 % par rapport à 2020 (42 milliards), hausse qui interroge à maints égards, au regard par exemple du recul historique du PIB (- 8,2 %).

Plus de dividendes distribués que de profits
Si l'on considère les 36,9 milliards de bénéfices

réalisés en 2020, il apparaît que « les grands groupes français ont distribué l'équivalent de 140 % de leurs profits annuels », c'est-à-dire qu'ils ont versé à leurs actionnaires « 100 % de leurs profits et puisé dans leur trésorerie pour verser les 40 % restants », une trésorerie alimentée par les aides publiques...

Ce constat illustre parfaitement le fait que dans le capitalisme financiarisé, le profit ne constitue pas/plus la rémunération du risque inhérent à l'activité économique, risque que les propriétaires de l'entreprise sont censés assumer, mais qu'il répond à une norme (irréelle) de rendement, de rentabilité des fonds propres imposée par les « marchés financiers ».

L'illustration est particulièrement probante pour les sociétés, telles Total, la Société générale ou Engie, ayant rétribué leurs actionnaires en dépit de lourdes pertes. Elle conduit à souligner, à la suite de l'Observatoire des multinationales, la grande « timidité » ici des députés LaREM rapporteurs de la Mission d'information commune sur la conditionnalité des aides publiques aux entreprises, qui dans leur rapport de mars 2021 concluent simplement (proposition n° 16) que « l'interruption du versement de dividendes apparaît logique afin de préserver la trésorerie d'une entreprise lorsqu'elle bénéficie d'aide pour assurer sa survie »... Les rachats d'actions ne sont d'ailleurs même pas évoqués.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

Septembre 2021 - Précarité



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Déconstruction des discriminations et des insultes LGBTphobes Sexistes

Les LGBTphobies et le sexisme, qu'est-ce que c'est ?

Selon SOS Homophobie, il s'agit du « sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes, les pratiques ou les représentations homosexuelles ou supposées l'être. Frontale ou diffuse, l'homophobie ne touche pas que les gays et les lesbiennes, mais affecte aussi les personnes bisexuelles et hétérosexuelles ».

Le sexisme peut se définir comme tout agissement lié au sexe (d'état civil ou apparent) ou au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ainsi le sexisme désigne l'ensemble des préjugés ou des discriminations reposant sur le sexe¹ (d'état civil ou apparent) ou sur le genre d'une personne. Il s'étend au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe (d'état civil ou apparent) ou qu'un genre, une orientation sexuelle réelle ou supposée, serait intrinsèquement supérieur à l'autre². On comprend ainsi que « la xénophobie, le racisme, l'antisémitisme ou le sexisme, l'homophobie sont des manifestations arbitraires qui consistent à désigner l'autre contraire, inférieur ou anormal »³. Le sexisme et les LGBTphobies sont donc des instruments du système de domination et d'exploitation, fondés sur des critères discriminants et subjectifs pour diviser les individus, les « hiérarchiser », les classer. En France, la discrimination est prohibée et plusieurs articles du Code pénal, du Code du travail, sanctionnent les comportements sexistes et LGBTphobes. D'aucun pourrait être tenté au nom d'une prétendue « liberté d'expression », de vouloir exprimer ou manifester ses « idées » LGBTphobes ou sexistes. Il n'existe pas en France de « liberté d'expression » d'idées xénophobes, LGBTphobes ou sexistes.

La liberté d'expression n'est pas absolue. Elle est soumise à des limitations qui ne souffrent d'aucun débat.

En France, les expressions de toutes natures d'idées antisémites, xénophobes ou LGBTphobes sont réprimées par la loi, ainsi que les outrages sexistes. Ce sont des faits délictueux qui relèvent du pénal. Par ailleurs, dès lors que les lois qui répriment les actes et propos LGBTphobes et sexistes tendent à préserver l'intégrité morale et la sécurité physique des personnes, elles ne menacent en rien la liberté d'expression. Enfin, est-il nécessaire de rappeler que la libre expression ne saurait s'entendre en dehors du cadre des statuts, repères et valeurs de La CGT ? Il en va de même pour ce qui relèverait de « l'humour » ou de « blagues » à caractère LGBTphobes ou sexistes. De la même manière qu'il n'y a pas de « blagues racistes », les plaisanteries LGBTphobes et sexistes, sous des apparences anodines, ne servent qu'à la banalisation et la normalisation des rapports de domination. Enfin, au sein même de l'organisation, de ses locaux, l'environnement militant ne relève pas du « cadre privé ». Dans le cadre du militantisme, les propos et actes des militants, dirigeants de l'organisation, tracts, affiches, engagent toute La CGT.

A l'origine des LGBTphobies et du sexisme, la discrimination et la domination⁴

À l'origine des discriminations, il y a une idée commune : la domination. Les sociétés capitalistes sont en très grande majorité sexistes et patriarcales. Elles sont conçues pour qu'une minorité exploite une majorité. Si elles utilisent la domination pour prospérer, il n'en demeure pas moins que les discriminations, à partir de stéréotypes notamment, peuvent également servir d'autres desseins économiques et sociaux. La lutte contre les discriminations et pour l'égalité est une lutte à part entière. Pour se justifier, rendre ces pratiques acceptables et continuer à en tirer profit, les sociétés capitalistes usent d'outils politiques, sociaux et idéologiques variés (y compris le détournement de pensées religieuses) pour justifier l'inégalité tout en divisant la majorité (qui pourtant a tout intérêt à s'unir pour y résister). Par exemple, le patronat va placer les travailleurs dans une situation d'opposition,

1. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sexisme/72461?q=sexisme#71652>.

2. Jon Witt, SOC 2018 <https://www.worldcat.org/title/soc-2018/oclc/968304061>.

3. L'Homophobie, PUF, 2000.

4. https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/09/12/pour-quoi-certaines-insultes-restent-homophobes-malgre-leur-banalisation_5509595_4355770.html.

de division et de compétition malsaine entre eux et user du dumping social. Les salariés sont ainsi placés en situation d'opposition sur la base de motifs discriminants propre à leur personne, leur identité : leur origine, leur identité de genre ou orientation sexuelle réelle ou supposée, l'activité syndicale...

La division qu'engendrent les discriminations détruit les liens de solidarité nécessaires pour obtenir l'égalité des droits et s'émanciper de ce système de domination par la minorité la plus riche. Par exemple, des travailleurs qui auraient des intérêts communs pourraient devenir « ennemis » en raison de préjugés, idéologie raciste, nationaliste, LGBTphobe... subjectives. Les différents motifs de discrimination sont à la disposition de la minorité pour diviser la masse. Ainsi, on comprend que le patronat peut tirer profit de ces divisions. En France, actuellement il est même « rentable » pour un employeur de discriminer (les discriminations sur la carrière sont fréquentes et les sanctions loin d'être assez dissuasives quand les employeurs sont sanctionnés). D'autres acteurs économiques et sociaux, à la main de la classe dominante, entretiennent et développent ces mises en oppositions, comme par exemple par certains organes de presses, médias... Ainsi, comme elles font partie d'une idéologie aujourd'hui dominante, les discriminations se poursuivent aussi en dehors du monde du travail, dans la société : dans l'accès aux services publics (accès aux soins, au système scolaire, au système judiciaire), accès au logement, répression policière...

En conséquence, nous verrons plus loin que prononcer des insultes sexistes et LGBTphobes contribue à perpétuer ce système de domination et de hiérarchisation des individus. La discrimination est aussi fondée sur l'intolérance et le refus de la différence. L'éducation aux droits humains est nécessaire pour déconstruire les stéréotypes, combattre les préjugés, être capable d'identifier les discriminations, mener le débat, plaider pour l'adoption d'une attitude responsable fondée sur l'esprit critique et conduisant aussi à la remise en question personnelle. En effet, on discrimine aussi par peur, ignorance et du fait d'un manque « d'ouverture d'esprit », par les préjugés et fausses croyances que l'on peut avoir. Ce qui est inconnu, nouveau, inhabituel fait peur. Cela peut provoquer une attitude de rejet, d'exclusion, voire de violence. Les discriminations sont aussi une forme de « paresse » de par la difficulté qu'on peut avoir à s'adapter, à faire des efforts, à renoncer à ses habitudes. Car accueillir des personnes « différentes », implique souvent de devoir adapter l'environnement, faire

des concessions, modifier ses habitudes. Les discriminations sont aussi le reflet d'un « effet de groupe ». Par entraînement, il peut y avoir une attitude individuelle empreinte d'une forte influence du groupe⁵.

Comment lutter contre les LGBTphobies et le sexisme ?

Au travail comme dans la vie, des progrès ont été accomplis ces dernières années notamment grâce à la mobilisation et aux luttes qui ont abouti à des conquêtes sociales majeures. Néanmoins, les stéréotypes et la discrimination demeurent encore très présents et au moindre relâchement, les acquis peuvent être perdus. Les LGBTphobies et le sexisme sont ancrés dans les mentalités et au travail notamment parce que le monde du travail, la société, les médias et l'opinion dominante, ont intégré les LGBTphobies et le sexisme. Il est indispensable de rappeler la responsabilité des employeurs et leurs obligations de sécurité physique et mentales notamment lorsque des situations de LGBTphobies sont identifiées, au même titre qu'une situation de harcèlement sexuel, de sexisme...

Pour lutter contre ces phénomènes et pour gagner l'égalité des droits, il faut aussi déconstruire les stéréotypes de genre et construire les revendications égalitaires sur ces nouvelles bases. C'est en réalisant ces actions sur les lieux de travail et en créant des environnements inclusifs que les mentalités au travail mais aussi dans la société peuvent évoluer. Les actions d'éducation, campagnes de sensibilisation et de pédagogie sont elles aussi essentielles dans la lutte contre les discriminations. Les politiques publiques menées par le gouvernement doivent elles aussi prendre en compte largement ces questions. Comme l'indiquent ses statuts, La CGT se mobilise sur ces questions, notamment par le biais de ses collectifs (« Femmes mixité » et « Pour l'égalité et contre les discriminations envers les personnes LGBT+ »). Elle met à dispositions des outils pour ses adhérents et organise des formations et sensibilisations sur ces sujets. La prise en compte en interne des questions d'égalité est primordiale. Elles doivent être portées à tous les niveaux de l'organisation et tous les moyens doivent être donnés aux syndiqués pour lutter quotidiennement sur les lieux de travail, en la matière. Nous gagnerons une société sans rapports de domination en permettant à toutes et tous, quels qu'ils soient, de trouver leur place dans La CGT, en étant une organisation syndicale exemplaire dans ses pratiques, en étant une CGT égalitaire et inclusive.

5. Laurence Rosier, Petit traité de l'insulte (Labor, 2006).

Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 27 mai 2021.

Nous avons discuté d'un nouvel agenda social ... pour l'année 2021 et 2022. Plusieurs thèmes ont été débattus sans que de réelles décisions aient été prises. Il en a été de :

- L'accord cadre « performance sociale » avec notamment :

- * La santé et la Qualité de Vie au Travail,
- * La parentalité et aidants.

- Un projet d'accord devrait nous être proposé en juin pour une signature en juillet. Il devrait détailler la méthode et le contenu des thèmes.

- Quatre autres négociations :

- * Période d'essais : juin,
- * Indemnité de mise à la retraite : septembre,
- * Travail de nuit, du dimanche et astreintes

- décembre,

- * Déplacements : mars 2022.

Ces thèmes doivent permettre une mise à jour de la convention collective non à droits constants mais avec possibilité d'obtenir un mieux par rapport à l'existant.

- Le télétravail (décembre).

La CGT et la CFDT ont transmis un projet d'accord.

- Dialogue social (avril 2022).

Il s'agit de la seconde partie de l'accord que nous avons signé sur les mandats syndicaux.

- Complémentaire santé (décembre 2022).

La CGT va travailler l'ensemble de ces sujets en actualisant nombre de propositions qu'elle a déjà faite.

à télécharger



Perspectives

N° 214
Juin 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion de négociation du 26 mai 2021.

Nous avons signé deux accords concernant notre régime de prévoyance de branche.

Le premier est un « accord cadre » qui fixe les règles dans le contexte d'un suivi de désignation.

Le deuxième est lié à l'exonération de cotisations prévoyance pour le

second trimestre 2020.

Celles-ci seront prélevées sur les réserves.

à télécharger



Auto'Mag

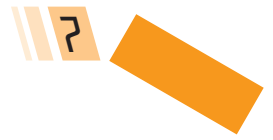
N° 217
Mai 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Une actualisation du guide sanitaire « prévention Covid-19 » pour les entreprises nous a été présentée.

Rien de nouveau par rapport à celui du ministère.

L'accord APLD n'a aujourd'hui concerné que deux entreprises.



SOS Colombia



Déclaration de la CEF à propos de la Colombie

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes condamne la répression brutale du gouvernement Duque. Le peuple colombien après avoir par sa mobilisation, réussi à stopper une réforme fiscale inique, demande une autre politique économique.

La politique économique mis en œuvre par ce gouvernement a eu pour conséquence, le chômage qui atteint des niveaux historiques, le développement de la précarité, l'endettement des familles ...

A cette situation d'ajoute des assassinats quotidiens de leaders syndicaux ou de militants politiques. Les massacres par les mafias de populations paysannes qui refusent des cultures illicites sont légion.

La gestion de La pandémie a été désastreuse ... à l'image de la politique menée par ce gouvernement.

C'est dans ce cadre que la fédération apporte tout son soutien au peuple de Colombie et au comité national de grève. La victoire contre la réforme fiscale doit en apporter d'autres. La réforme « privatisante » de la santé, la réforme du travail, celle sur les retraites ne doivent pas passer.

Enfin, nous exigeons l'arrêt des massacres par les forces répressives ainsi que l'arrêt du processus de la militarisation de la société.

HASTA LA VICTORIA SIEMPRE

Montreuil, le 2 juin 2021

Fédération des Sociétés d'Etudes

Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

#SOSColombia

Au nom de la fédération CGT des Sociétés d'Etudes, nous tenons à exprimer nos plus vives inquiétudes face aux événements brutaux et atroces qui se sont produits en Colombie ces derniers jours, ainsi que notre rejet le plus total de la violence armée dans ce pays à l'encontre de ses propres citoyens.

L'ordre donné par le gouvernement du Président Ivan Duque a abouti au massacre par la force publique de jeunes et de civils totalement désarmés. Hier soir, dans la ville de Cali, plusieurs protestataires ont été tués par la police nationale.

Nous lançons instamment un appel à la Commission interaméricaine des droits de l'homme et aux Nations Unies pour qu'elles interviennent en urgence en Colombie afin de mettre un terme à ce bain de sang et à la violence perpétrée par la police et déchaînée une fois de plus pendant les journées de grève nationale dans diverses régions du pays.

L'impunité en cas de violations des droits de l'homme, la promotion des crimes par l'État colombien en réponse à des manifestations massives et pacifiques n'ont aucune justification.

La Colombie doit mettre fin aux violations des droits de l'homme qui continuent à s'amplifier.

Nous comprenons que la meilleure manière de résoudre les problèmes liés au travail consiste à garantir la représentation des travailleurs ainsi que la négociation collective. C'est pourquoi, nous réitérons notre appel au gouvernement colombien à nouer le dialogue afin de comprendre les besoins des travailleurs dus à la crise sanitaire, économique et sociale qui découle de la pandémie de Covid-19.

Il est urgent d'agir pour éliminer la violence et trouver des alternatives plus justes qui ne se contentent pas d'imposer des réformes sanitaires, fiscales, sociales et des retraites qui sont de nature à appauvrir les plus vulnérables et à aggraver encore les inégalités dans le pays.

Notre fédération CGT des Sociétés d'Etudes aux côtés du mouvement syndical international, continuera à faire pression pour assurer la protection des droits des travailleurs, les droits syndicaux, le droit de manifester et la liberté d'expression et, avant tout, le droit à la vie.

Solidairement.

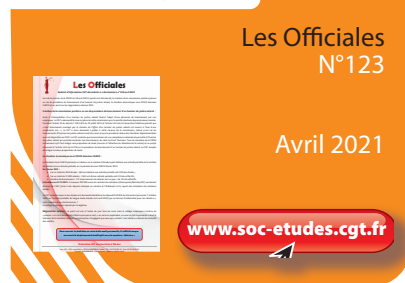
Branches

Salarié.e.s d'Huissiers

Compte rendu de la réunion de la CPPNI du 28 avril 2021.

Lors de la réunion de la CPPNI du 28 avril 2021, 3 points ont été abordés, la création de la commission paritaire prévue en cas de procédure de licenciement d'un huissier de justice salarié, la situation économique sous Covid _ données CARCO _ et un point sur les négociations salaires 2021.

à télécharger



Négociation salaires : ce point est mis à l'ordre du jour tous les mois mais le collège employeur continue de « pleurer » et n'est pas décidé à lâcher quoi que ce soit, « on verra en septembre, on vous en fait la promesse » dit le trésorier de la chambre nationale.

Les promesses n'engagent que ceux qui y croient ! Les salarié.e.s devant se contenter de miettes.

Communiqués de presse - Apave

La GRÈVE à partir du 7 Juin n'est pas une "FAKE NEWS"

Merci d'être venus nombreux au dernier mardi de la lutte.
Les mardis de la lutte, c'est tous les mardis de 13h00 à 14h00
 Venez et continuez à venir, le nombre fait la force.
<https://meet.jit.si/intersyndicaleApave>

Après les mardis de Boost.....les mardis de la lutte !

En plus des négociations difficiles, l'APAVE nous donne des raisons supplémentaires pour engager la grève du 7 juin 2021 pouvant être reconductible.

"N'écoutez pas ce qu'ils disent, regardez ce qu'ils font"

Hasard du calendrier, le Conseil d'Administration APAVE s'est tenu la veille des NAO. Un jour il y a de l'argent (pour nos dirigeants et administrateurs) et le lendemain, il y en a plus (pour les salariés).

Lors de ce Conseil d'Administration, les mesures suivantes ont été annoncées :

- versements de la prime d'objectif du DG à 100 % même si les objectifs ne sont pas atteints,
- signature d'un contrat de prestation de conseil de 50 jours à 2000 € jour, soit 100.000 € au bénéfice de l'ancien président d'Apave International, alors que sa gestion de l'international a conduit à des pertes abyssales,
- augmentation de 30% de la "rémunération", à 21.000 € d'indemnité pour les vice-présidents du Conseil d'administration et passage à 16.000 € pour les autres administrateurs pour ... 2 réunions par an minimum.

Et le lendemain, lors des NAO, on nous explique comment :

- se passer une fois de plus d'augmentations générales pour les cadres
- se contenter de seulement 0.5% pour les employés et les techniciens.
- se partager des miettes avec des enveloppes faméliques d'augmentations individuelles toutes catégories confondues.

A croire que l'on ne travaille pas tous dans la même entreprise !!!

Et pendant ce temps en réunion de CSE Central, on nous explique aussi qu'il faut faire des économies, APAVE recapitalisant APAVE Vietnam à hauteur de 13 Millions d'euros.

Depuis la création du groupe en 2011, plus de 100 M€, fruits du travail des salariés, ont été engloutis dans les filiales d'Apave International.

A cela, il faut ajouter la gestion calamiteuse des projets informatiques avec plusieurs millions dépensés chaque année, pour quel résultat pour les salariés utilisateurs ???

En parallèle, la direction grappille sur nos frais, notre temps de travail, et négocie un socle social au rabais pour la future organisation du Groupe.

Voilà la vérité !

C'est pourquoi nous insistons pour partir en grève et vous faire entendre le 7 Juin.

On nous dit souvent, *faire la grève me fera perdre de l'argent ? je ne peux pas me le permettre.....*
 Si cette grève nous permet de gagner un euro de plus par jour et d'améliorer nos conditions de travail, ce n'est que bénéfice. La perte ponctuelle de salaire lors de la grève sera largement compensée.

N'hésitez pas à donner de la voix. La grève est un droit constitutionnel, toute pression pour l'entraver est illégale et punie par la loi.

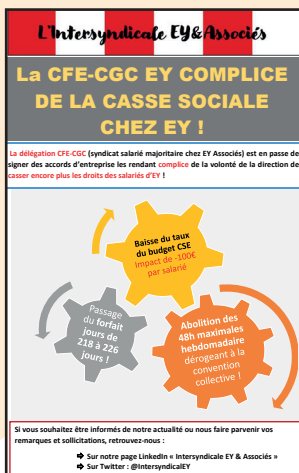
Au-delà d'un moyen fort de peser sur les négociations, ce mouvement social permettra aussi de rééquilibrer le rapport de force entre les salariés et la direction qui ne semble agir que pour séduire les investisseurs.

BREAKING NEWS Suite à la montée en pression du mécontentement, la direction (le DG M. Maillard et le DRH Groupe M. Cret) a souhaité rencontrer les syndicats le 31 mai. Les réponses et les engagements de la direction décideront de la suite

Agissons collectivement, ne soyons plus des chiffres, mais revenons au cœur de l'entreprise.

Sans ses salariés, l'Apave n'est rien.

Dans le prochain tract nous vous apporterons les modalités pratiques de la grève.



EY & Associés

**Levée d'embargo :
Jeudi 06 mai à 19h**

La CGT et la CFTC
chez EY & Associés
se sont unis au sein
d'une Intersyndicale
depuis le 1^{er} novembre
2020 afin de dénoncer
la politique sociale de
l'entreprise.

(permis par les dernières lois Travail autorisant les accords d'entreprise dérogeant aux accords de branche) avec la complicité de la section CFE-CGC ! L'entreprise propose même un suivi de la charge de travail individualisé avec des seuils d'alerte allant jusque 58h/semaine !

Nous refusons ce retour en arrière de plus d'un siècle en contournant la loi votée sous le gouvernement Clémenceau le 19 avril 1919 limitant le temps de travail à 48h/semaine hebdomadaire. Cette évolution est à rebours de l'histoire, les salariés du secteur du conseil et de l'audit refusant de plus en plus des conditions de travail dégradées comme en témoignent les revendications des salariés de Goldman Sachs à Londres relayés en mars 2021 par le Financial Times. En conséquence, nous lançons une pétition en ligne ouverte à toutes et tous pour refuser cette solution indigne du 21^e siècle et d'une multinationale qui se veut être un « employeur modèle » : Pétition contre l'abolition des 48h maximum hebdomadaire chez EY&Associés ! - Google Forms.

Pour accompagner les négociations ouvertes avec la direction sur ces sujets afin de pouvoir trouver une voie de compromis, nous avons effectué des sondages auprès des salariés pour recueillir leur avis sur le temps de travail.

Cette large consultation conduite via LinkedIn a permis de recueillir des réponses de 200 salariés EY& Associés (soit 8% de l'effectif). Selon cette consultation :

- 81% souhaitent une coupure des sessions Windows et messagerie professionnelle entre 22h et 7h du matin ainsi que les dimanches et jours fériés pour assurer leur droit à la déconnexion : Le principe d'une fermeture des portes de l'usine numérique s'impose !

- Plus de 96% des salariés sondés souhaitent la mise en place de repos compensateur pour chaque heure de travail dépassant les 48h de travail hebdomadaire (en lien avec l'esprit de la convention collective des experts comptables).

La direction générale n'a pas souhaité prendre en compte ce souhait très majoritaire d'un changement radical des conditions de travail. Pire encore, ayant compris que la situation actuelle était « hors la loi », elle a proposé de régulariser la situation par l'effacement de la référence aux 48h maximales de temps de travail pour les cadres en forfait jours via un accord d'entreprise en cours de finalisation

Cet accord d'entreprise prévoit également la mise en place de 226 jours de travail par an contre 218 aujourd'hui. Ceci constitue un autre recul social sans précédent qui ne saurait être compensé par 1 à 2 jours marginaux de repos supplémentaire octroyés suivant la charge de travail

Si la proposition de la direction devait être maintenue inchangée, nous proposerons des actions collectives innovantes fin mai visant à dénoncer un accord dangereux pour la santé et la dignité des salariés mais également contraire à l'esprit de progrès social qui fonde le pacte républicain.

Nous ne pouvons nous y résoudre, surtout dans une époque où les fondements de la République sociale sont attaqués de toute part.

**Rappel : Congrès de la Fédération à Ramatuelle
du 4 au 8 octobre 2021**

Inscription impérative avant le 1^{er} juillet 2021

Dossier : Dans nos syndicats

La Fédération a décidé de renforcer ses liens avec l'ensemble des organisations syndicales. Nous aurions dû faire une assemblée générale des syndiqué.e.s en janvier dernier. Mais vu le contexte actuel, cela n'a pu être possible. Aussi, nous multiplions les visio afin que chacune et chacun puisse dresser le bilan et les perspectives au regard de son activité syndicale. Notre objectif est de faire partager à l'ensemble de nos organisations les préoccupations, les interrogations, les difficultés ... mais aussi nos succès tant sur le plan revendicatif que sur celui de la syndicalisation. Et en ces temps « compliqués », ce ne peut être que bénéfique.

ETUDES D'HUISSIERS DU 75 & 93 (8 février 2021)

Le bilan de l'activité syndicale concerne principalement les problèmes rencontrés par les salariés pendant la crise COVID : une certaine partie sont en chômage partiel (baisse de 40% de l'activité de remise des plis) cela concerne les salariés des bureaux communs qui traitent les conventions entre 3 donneurs d'ordre : URSSAF/ POLE EMPLOI /RSI. Les employeurs profitent de la crise pour faire pression sur eux pour les faire partir en rupture conventionnelle. 60 licenciements enregistrés depuis le début de la crise COVID. Concernant les ruptures conventionnelles : pas de chiffres. Les salariés qui restent travailler dans les études subissent des pressions pour travailler beaucoup plus avec une augmentation de leur charge de travail, ils sont payés à la tâche : ils ont un fixe et des primes de rendement.

Les négociations sur les salaires : elles sont gelées pour 2021.

La formation des salariés : peu de salariés sont formés car il n'existe pas de politique de formation pour le personnel des études hormis la formation des futurs commissaires de justice. Le contexte de la crise et le rapprochement avec les commissaires-priseurs et les offices de ventes volontaires dans le cadre de la nouvelle profession de Commissaire de Justice risque d'avoir un impact sur les emplois.

HELPLINE (8 avril 2021)

Année Covid : Syndicats vides ?

Voilà maintenant plus d'un an que le monde du travail subit une crise sanitaire qui a totalement bousculé son fonctionnement habituel, et perturbe fortement les relations sociales. Cette crise s'accompagne en plus de l'effet nocif de réformes du travail appliquées aux

forceps des 49.3 de Valls ou des ordonnances Macron, qui, combinée à cette pandémie, nous oblige à adapter, voire repenser totalement nos stratégies et pratiques syndicales. Nous ne l'avions pas vraiment vu arriver, et beaucoup disaient même que c'était « impensable ». Pourtant le 16 mars 2020, la nouvelle est tombée : Dès le 17 mars, le pays allait passer sous confinement strict pour limiter les effets d'une pandémie et sa circulation. Ainsi, du jour au lendemain, nous avons dû nous adapter à un mode de fonctionnement qui a fortement impacté nos relations de travail et le contact avec les salariés. Cette nouvelle donne, était d'autant plus difficile à intégrer qu'elle s'accompagnait des effets néfastes des réformes successives (Lois Travail et ordonnances Macron) qui avaient déjà largement modifié nos moyens (création des CSE, suppression des CHSCT, etc...). Cette crise et ses conséquences allait par ailleurs impacter durement beaucoup de nos moyens d'information syndicale et de revendications. Les permanences syndicales, les tractages, voire les assemblées générales, les débrayages et même les manifestations ne pouvaient plus se dérouler normalement !

Il y avait donc tout à craindre de l'année 2020

C'était d'autant plus vrai que (nous ne le savions pas encore) ce confinement allait durer bien plus longtemps que prévu, que cette crise allait durer encore et que nous aurions très vite à en gérer des conséquences fortes sur le plan humain et syndical. Du jour au lendemain, les unités de travail se sont disloquées et transformées en autant d'individualités de production. Du jour au lendemain, nous avons perdu de vue nos collègues, nos adhérents, nos élus. Du jour au lendemain, les salariés se sont retrouvés isolés, chez eux ou ailleurs, devant parfois gérer leur activité professionnelle et l'accompagnement scolaire des enfants, ou l'isolement de parents ou grands-parents dépendants.

Du jour au lendemain, le management s'est retrouvé à devoir gérer des équipes éparses, à distance, et à devoir maintenir un semblant de cohésion dans les équipes, tout en devant « surveiller » que personne ne profite du télétravail pour « se reposer », et tout en prenant conscience (et les directions le leur ont rappelé) que leur partie de rémunération variable allait devoir être révisée à la baisse compte-tenu de la crise ambiante... Du jour au lendemain, notre action syndicale, fortement basée sur le contact humain, la présence quotidienne parmi les salariés, et régulière au sein même des instances représentatives, nos actions telles que le tractage aux heures d'entrée et sortie du personnel, tout ça n'existait plus !

... Bilan et perspectives

Pour autant, nous avons vite constaté, partout, que les sujets de sollicitations et de négociations n'allaient pas manquer, eux. Beaucoup de salariés qui se sont retrouvés isolés, et confrontés à de nouvelles consignes de travail, se sont posés la question de leurs droits. Certains exclus du télétravail ne comprenaient pas pourquoi ils devaient rester exposés à un risque pandémique, quand leurs collègues pouvaient rester confinés chez eux, d'autres ne savaient plus comment faire pour garder les enfants à la maison tout en travaillant et en étant parfois soumis à un contrôle très « intrusif et invasif » de leurs responsables.

Dans le même temps, certaines directions qui s'étaient montrées jusqu'alors totalement opposées au travail à domicile, commençaient, elles aussi, à solliciter fortement les élus en expliquant l'urgence qu'il y avait maintenant à signer rapidement des accords de télétravail ... Si les premiers mois ont été assez chaotiques, il faut maintenant reconnaître que cette crise aura peut-être été bénéfique sur le plan de l'action syndicale.

En effet, après une période de flottement beaucoup de salariés sont « revenus » vers les organisations syndicales, et n'ont pas hésité à nous solliciter là où ils auraient auparavant demandé le simple avis d'un collègue. Certaines méthodes de management à distance ont fait prendre conscience à beaucoup de salariés de la nécessité d'être défendus. Beaucoup de cadres se sont également sentis mis à mal par le rôle de « contremaître sans scrupule » que leurs directions leur demandaient de prendre, alors même que leurs rémunérations variables étaient unilatéralement remises en question. Plus dramatiquement encore, des fermetures de sites industriels, des plans sociaux (opportunément rebaptisés Plans de Sauvegarde de l'Emploi) et un chômage exponentiel, ont fait prendre conscience à beaucoup de salariés que les conquêtes sociales pouvaient être rapidement remises en cause, et les libertés individuelles fortement restreintes...

Il appartiendra bien sûr à chacun de nous d'en tirer parti, de redynamiser et d'adapter nos méthodes et nos moyens d'action. Il nous faudra échanger plus encore sur nos retours d'expérience et sur les solutions et outils qui fonctionnent pour maintenir le lien syndical le plus efficace possible avec les salariés que nous défendons. Des outils tels que celui que vous êtes en train de lire, doivent nous permettre, en plus de l'implication personnelle de toutes et tous, de faire en sorte que notre engagement syndical évolue, se modernise parfois et s'amplifie toujours ! Beaucoup de

nos camarades ont improvisé, « bricolé » des solutions de dernière minute sur le terrain mais tout le monde s'est adapté ! Partageons et faisons partager nos expériences de terrain, nos solutions, nos « astuces ». Le rôle des fédérations, des unions départementales et locales, sera essentiel pour centraliser et diffuser ce savoir et nous savons pouvoir compter sur eux pour le faire, à condition de les en informer et de partager nos savoirs !

C'est d'autant plus important que la situation sanitaire n'est pas encore réglée, et que l'addition de cette pandémie ne tardera pas à tomber... De gros combats syndicaux sont à venir dans cette période de pré-campagne présidentielle (et oui, il y a ça en plus du reste !), des réformes sont en cours, notamment celle des retraites avec une Union Européenne qui n'a maintenant même plus peur d'évoquer un âge de départ en retraite à ... 70 ans ! Alors oui, cette année COVID a été pénible, ce qui nous attend ne l'est sûrement pas moins, mais la force et l'unité syndicale ont repris beaucoup de sens chez les salariés qui ont durement pris conscience de leur fragilité et de leur précarité. Il nous appartient de leur montrer que nous sommes toujours là !

Hauts les cœurs camarades !

ECONOCOM (15 avril 2021)

Restructurations et déliquescence progressive du dialogue social

Green, Focal, Osiatis, que de noms a connu cette entreprise avant d'être rachetée par le groupe Econocom. Mais là encore, la structure bouge sans cesse : un découpage Econocom Osiatis France / Econocom Osiatis France / ESR et autres filiales puis une UES regroupement le tout (mais en gardant les entités juridiques distinctes) et enfin, les reventes à la découpe induisant autant de restructurations et réorganisations. Mais à quelles fins ? Et avec quelles conséquences pour les OS, la défense des intérêts des salariés et le dialogue social en général ?

On imagine, à juste titre, que ces achats/fusions/acquisitions ne sont que des exercices financiers visant à regrouper ou éclater des activités afin d'optimiser cotations boursières et dividendes et à afficher un semblant de dynamisme mais, en observant l'évolution du dialogue social au fil de ces mutations, on se rend vite compte que ces dernières servent aussi (surtout ?) à briser la représentativité syndicale et les revendications des salariés en général dans l'entreprise. Prenons quelques entreprises « moyennes » bien

Dossier : Dans nos syndicats

installées. Les salariés se connaissent, ont un historique dans la boîte, des représentants du personnel bien identifiés et maîtrisant suffisamment la structure pour défendre les revendications des salariés. Le rachat par un groupe (dont le siège social est par ailleurs dans le paradis fiscal belge) commence par induire :

- Un changement de marque matraqué auprès des clients mais aussi des salariés qui ont alors le sentiment d'avoir changé d'entreprise.
- Une centralisation hors des murs des choix stratégiques de l'entreprise qui conforte elle encore le sentiment d'impuissance face à la direction.

Mais il ne s'agit là que d'une première phase dont l'impact reste pour l'essentiel « psychologique » tout en promouvant une forme d'individualisme des salariés. Le travail de sape est alors bien entamé et l'intérêt des syndicats est de moins en moins palpable pour les travailleurs. Le patronat remporte une première victoire contre les OS à peu de frais sous des prétextes en apparence purement commerciaux.

Dans la seconde phase, la direction fait coup double :

- Création d'une UES.
- Mise en place du CSE dans le cadre la loi travail.

Lui permettant de :

- faire un nivellement (globalement par le bas) des accords d'entreprise historiquement en vigueur dans les différentes entités regroupées,
- diminuer sensiblement le nombre global de représentants du personnel et d'heures de délégation (les facteurs UES et CSE se cumulant dans ce sens),
- désorganiser la représentation du personnel en créant ainsi des luttes internes aux OS.

Et comme si cela ne suffisait pas, les ventes par appartement rebattent les cartes à chaque itération :

- Des salariés quittent l'UES quand d'autres restent sans qu'une réalité métier ne semble vraiment au centre des choix,
- la représentation du personnel est encore une fois désorganisée.

A chacune de ces étapes, nous n'avons pu qu'observer, parallèlement, la déliquescence du dialogue social. Les marges de manœuvre diminuent comme peau de chagrin, les représentants du personnel et autres délégués syndicaux ne sont plus là que pour écouter les « propositions » de la direction sans négociation loyale et sérieuse. Les salariés, en perte totale d'identité au fil de ces restructurations, ne s'intéressent plus au dialogue social et le turn-over massif conforte l'individualisme sur le terrain. Pour enfoncer le clou :

la direction dénonce cette année l'accord qui permettait aux OS de communiquer auprès de tous les salariés par mail profitant ainsi de leur dispersion chez les clients pour bloquer toute potentielle implication massive dans un mouvement social. Au final, tout cela semble si intimement lié, qu'on imagine mal que ces restructurations ne soient pas menées autant pour saper le dialogue social et le collectif des salariés dans la vie de l'entreprise que pour des raisons structurelles.

AMADEUS Alpes-Maritimes (19 avril 2021)

L'activité économique d'Amadeus, leader mondial dans l'informatique des compagnies aériennes, des agences de voyage, hôtel et autres acteurs du voyage, a logiquement plongé avec le quasi-arrêt du trafic aérien domestique et international : -60 à -70% de revenus depuis Mars 2020. Malgré des marges à plus de 40%, la direction du groupe a annoncé, en juillet 2020, un plan de 1800 suppressions de postes. En CE Européen, ils nous ont dit que ce plan était prévu avant la Covid. Sur notre site, ce plan signifiait 320 suppressions de postes, en plus de 800 consultants des ESN mis à la porte. La direction a lancé une RCC au pas de charge, à raison de deux réunions par semaine en juillet et en août, en précisant que le plan de suppression d'emploi n'était pas motivé par des difficultés économiques.

Les assemblées générales du personnel étant interdites sur site, au prétexte « sanitaire » (la Covid a bon dos), la CGT Amadeus a organisé des AG chaque semaine à l'Union Locale d'Antibes. Alors que 95% des salariés étaient en télétravail à 100% ou en congés, nous avons réunis entre 60 et 100 collègues chaque semaine, rendant compte des négociations, répondant à leurs questions, élaborant les revendications. Nous avons sorti des tracts d'information tout au long de la négociation pour défendre l'emploi et les revendications des salariés, y compris sur le volet RCC. La CFDT, la CFE-CGC et la CFTC ont signé. La CGT n'a pas signé.

Nous estimons que la direction pouvait maintenir l'ensemble des postes. D'ailleurs, au moment où cet article est écrit (avril 2021), seule la moitié des 332 départs est effective et la direction recommence déjà à recruter. Tout au long de la procédure, nous avons tenté de nous appuyer sur les experts. Même avant l'annonce des suppressions d'emplois, nous avons demandé que le CSE exerce son droit d'alerte économique. Une demande refusée par la CFDT et la CFE-CGC (la CFE-CGC a même réussi l'exploit de sortir un tract, la veille de l'annonce des suppressions de poste par le PDG du groupe, annonçant qu'elle était prête à signer une RCC).

... Bilan et perspectives

Nos AG à l'UL d'Antibes et nos tracts d'information ont permis de doubler le nombre de syndiqués et de les associer au travail syndical. Tous les camarades peuvent avoir accès aux infos en direct grâce à notre outil collaboratif (Slack), réagir et contribuer, en plus de nos réunions hebdomadaires.

Sur le volet conditions de travail, un des gros problèmes est l'inégalité de traitement entre les salariés. 40% des collègues perçoivent des indemnités de télétravail, 60% ne reçoivent rien parce que la direction refuse d'appliquer l'accord d'entreprise, là encore, au motif « sanitaire ». La CGT ne lâchera pas là-dessus ni avant, ni après la signature du nouvel accord de télétravail qui vient d'être conclu. Lorsque la direction a annoncé l'ouverture de négociation sur le télétravail en décembre, nous avons lancé une enquête auprès des salariés. En 48h, nous avons reçu 700 réponses. Du jamais vu !

Cette enquête, suivie d'un Facebook Live organisé par la CGT, a eu un grand retentissement et un poids important dans les négociations. La direction a du en tenir compte. D'ailleurs, 70% des amendements au projet d'accord initial viennent de la CGT. Nous avons obtenu un dispositif qui, s'il ne reprend pas toutes nos revendications, permet néanmoins de prendre en compte les aspirations massivement exprimées par nos collègues : forfait d'installation de 400 euros pour au moins deux jours de télétravail par semaine (chaise/bureau), maintien du supplément d'intéressement de 1000 euros qui était initialement lié aux déplacements sur site, maintien des indemnités kilométriques y compris forfaitaires, 20 euros d'indemnisation pour le télétravail un à deux jours par semaine, 30 euros pour 3 ou 5 jours par semaine, possibilité de cumuler et d'anticiper ses jours de télétravail au mois calendaire et de télétravailler n'importe où en France métropolitaine, visite de la médecine du travail au poste de télétravail à la demande du salarié. Le nombre de télétravailleurs à 100% est limité à 5% des effectifs, dans un contexte de délocalisation continue d'activités dans les pays à bas coûts.

La direction en profite, évidemment, pour diminuer les surfaces de bureau et généraliser le flex-office avec des bureaux non attribués. Il ne manquait qu'une occasion à la direction pour accélérer les restructurations, les délocalisations et supprimer des emplois afin de préparer le retour en force des dividendes et des profits. La Covid la lui a fourni. Pendant ce temps, les réformes fiscales de Macron ont permis à l'entreprise de réduire son impôt sur les sociétés de 70%, grâce à l'IP Box/Patent Box. Et elle continue de bénéficier, massivement du CICE et du CIR.

XEROX (19 avril 2021)

Suite à l'Assemblée Générale qui s'est tenue en visioconférence en date du 19 avril 2021 plusieurs thématiques ont été évoquées concernant les différentes actions des élu.e.s CGT dans le cadre de leurs mandats respectifs, afin que soit fait un état des lieux de l'exercice des mandats et des perspectives futures pour la CGT dans l'entreprise.

Le premier thème de cette assemblée était au sujet des élu.e.s et de l'exercice de leurs mandats face à la crise sanitaire que nous connaissons depuis plus d'un an. En effet, ce qui a été mis en lumière fut la mise en place de « relais-Covid » au sein de Xerox Technology Services et plus particulièrement dans les établissements ; une très bonne organisation, associée à beaucoup d'entraide, permet aux élu.e.s de bien interagir par rapport à cette crise en rapport avec les moyens mis en place à la demande pro-active des élu.e.s, lors de réunions d'établissement et avec le concours permanent de la CSSCT (Commission de Santé et de Sécurité des Conditions de Travail).

Ensuite, c'est l'organisation de la cellule CGT, chez Xerox Technology Services, qui fut évoquée. Le premier constat était que chaque élu.e est dédié.e à ce qu'il/elle aime faire, à ce qu'il/elle souhaite vouloir s'investir, créant ainsi une excellente synchronisation entre élu.e.s sur les différents sujets concernant XTS et ses établissements. Si la communication reste fluide et bonne entre élu.e.s sur l'Etablissement DS, elle reste à améliorer sur l'Etablissement CS/MPS : cette complication pourrait constituer un risque de perte de crédibilité de la CGT, surtout si cela crée un sentiment d'opposition entre élu.e.s. Le partage d'expérience, l'union et un bon mode de fonctionnement furent vivement conseillés lors de cette réunion dans le but de faire face aux problématiques de manière plus efficace. Enfin, en autre point important affiché, les référents syndicaux (DSC et DS) ont reçu un très gros soutien de la part de celles et ceux présents en réunion. Leurs capacités à rassembler, à fédérer ont été mises en valeur et saluées par l'assemblée. Finalement, face à ce que Xerox Technology Services fait ou prévoit de réaliser (ex : PSE. successifs), la CGT est challengée sur sa ou ses possibilités de nuisances envers une Direction, quel que soit celle-ci, concernant tout sujet lié à la situation sociale des salarié.e.s d'XTS. Le fait d'être en ordre de marche (élu.e.s comme syndiqué.e.s) grâce à nos référents et notre capacité de faire front uni (ex : intersyndicale) constituent des axes forts qui permettront à la CGT de toujours se montrer véhémement et revendicatrice.

Culture

Philippon : Joueuse



Maxine est une de ces femmes à qui rien ne résiste. Elle tombe sous le charme de Zack, joueur de poker professionnel comme elle, mais elle n'en montre rien. Qui maîtrise à la perfection l'art de la manipulation ne dévoile jamais son jeu.

Maxine propose à Zack une alliance contre un concurrent redoutable. Piège ou vengeance ... Zack n'en sait rien. Mais comment résister à la tentation du jeu ? Maxine est une tornade qui défie le monde si masculin des joueurs de poker.

Elle est bien décidée à régler ses comptes, coûte que coûte.

Joueuse est une partie de poker virtuose où chacun mise sa vie. Un nouveau livre jubilatoire, teigneux, drôle et renversant de Benoît Philippon, qui décidément aime les héroïnes qui n'ont pas froid aux yeux.

Bastons, sang, mais aussi lyrisme, féminisme et sentiments : le lecteur est embarqué dans un road-trip saisissant.

Linhart : L'insoutenable subordination des salariés

Une lecture sociologique des Innovations managériales en cours, qui tendent à faire oublier les véritables objectifs des employeurs : continuer à mettre en œuvre la subordination des salariés, seule garantie de leur exploitation « légitime ».

Les salariés sont pris dans un dilemme qui les met en grande vulnérabilité. Au-delà du besoin financier qui les tient, et malgré les contraintes permanentes qu'impose la subordination inscrite dans leur statut, ils ont pour leur travail de réelles aspirations en termes de sens, d'utilité sociale, d'identité professionnelle et citoyenne.

Cette situation permet aux directions d'entreprise d'asseoir et de pérenniser leur emprise sur leurs salariés, de façon de plus en plus savante et sophistiquée. En stimulant

et exacerbant les désirs qui sous-tendent leur rapport au travail, elles parviennent à imposer de nouvelles méthodes d'organisation et d'implication des salariés, toujours plus déstabilisantes et délétères. Danièle Linhart décrypte la capacité patronale à faire renaître, sans cesse, sa domination, afin de préserver, voire sublimer, un lien de subordination qui devient de plus en plus personnalisé et intrusif, et qui compromet toute capacité collective des salariés à s'emparer des véritables enjeux du travail.

Danièle Linhart
L'insoutenable subordination des salariés



ères

Des DRH « bienveillantes » et préoccupées du « bonheur » de leurs salariés aux « entreprises libérées » par leur leader, en passant par l'esprit start-up et l'offre éthique, l'auteure analyse tous ces faux-semblants des innovations managériales qui paralysent l'intelligence collective.

Surveillance des salarié.e.s : petit rappel !

Avec le recours massif au télétravail, les entreprises ont été tentées d'augmenter les moyens de surveiller leurs salarié.e.s. Selon le cabinet de consultants ISG rapporte que les intentions d'achat de logiciels de surveillance à distance des salarié.e.s ont augmenté de plus de 500 % entre juillet 2019 et mars 2020¹.

Il semble donc nécessaire de faire un petit point sur le droit en matière de contrôle et de surveillance des salarié.e.s, afin de les préserver d'employeurs trop intrusifs !

Il faut rappeler qu'un employeur a tout à fait le droit de contrôle sur l'activité de ses salarié.e.s afin de s'assurer que ceux-ci/celles-ci exécutent bien les tâches qui leur sont confiées, pendant le temps et le lieu de travail². Toutefois, ce contrôle ne peut se faire sans le respect de certaines règles :

- **Le contrôle doit être proportionné.** Conformément à l'article L.1121-1 du Code du travail qui stipule que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Il faut donc que l'employeur justifie, à la fois, d'un motif légitime, comme des impératifs d'hygiène et de sécurité, et d'une proportionnalité par rapport au but à atteindre en raison des circonstances. Par exemple, un employeur après avoir constaté un vol au sein de l'entreprise peut demander aux salarié.e.s d'ouvrir leur sac, mais ceux-ci/celles-ci doivent ne pas s'y opposer³.

- **Le Comité Social et Economique (CSE) doit être informé et consulté**, préalablement à leur mise en place, sur les moyens et techniques permettant le contrôle de l'activité des salarié.e.s⁴. En l'absence de cette consultation, la Cour de cassation considère que le moyen de contrôle est illicite et ne peut donc pas servir de moyen de preuve⁵, sauf en matière pénale⁶.

- **Le/la salarié.e doit avoir été informé.e au préalable du moyen de surveillance mis en place.** Cette obligation découle de l'article L.1222-4 du Code du travail : « Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ». Les salarié.e.s doivent donc être informé.e.s de la mise en place de moyen de contrôle et de surveillance, et ce avant même que ceux-ci soient mis en fonctionnement. Il en va par ailleurs, de même pour les salarié.e.s affecté.e.s sur le site d'une société cliente si les dispositifs sur place sont également utilisés pour surveiller l'activité des salarié.e.s⁷.

Voici pour les grands principes. Maintenant, il est bon de rappeler que la CNIL a formulé un certain nombre de remarques sur certains moyens de surveillance utilisés par les employeurs notamment en matière de télétravail⁸ :

- **La vidéosurveillance :** Autorisée si elle n'a pas pour but de surveiller l'activité des salarié.e.s sauf cas exceptionnel justifié par des circonstances particulières (ex : employé manipulant de l'argent). Il est interdit de filmer les zones de pause, de repos et les locaux syndicaux.

- **L'usage de la webcam :** Prohibé car cela reviendrait à mettre sous surveillance constante le/la salarié.e ce qui est interdit. Idem pour la capture de la voix, si ce n'est pour des besoins de formation.

- **L'utilisation de Keyloggers (logiciel permettant d'enregistrer à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur)**⁹ : Interdit car là encore une fois, il place le/la salarié.e sous un contrôle permanent de son activité. Tout comme il est interdit l'obligation pour le salarié d'effectuer très régulièrement des actions pour démontrer sa présence derrière son écran comme cliquer toutes les X minutes sur une application ou prendre des photos à intervalles réguliers.

L'imagination des employeurs étant toujours plus prolifique, il nous faut être d'autant plus prudents et extrêmement réactifs pour contrer l'immersion de plus en plus importante dans la vie privée des salarié.e.s.

1. [https://isg-one.com/resource-center/resource-center-articles/employees-pandemics-and-productivity-support-\(don-t-surveil\)-your-remote-workforce](https://isg-one.com/resource-center/resource-center-articles/employees-pandemics-and-productivity-support-(don-t-surveil)-your-remote-workforce)

2. Cass. soc., 5 nov. 2014, n°13-18.427.

3. Cass. soc., 11 févr. 2009, n°07-42.068.

4. Art. L.2312-28 du Code du travail.

5. Cass. soc., 11 déc. 2019, n°17-24179.

6. Art. 427 du Code de procédure pénale.

7. Cass. soc., 10 janvier 2012, n°10-23482.

8. <https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail>.

9. <https://www.cnil.fr/en/node/15840>.

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages, Shutterstock/TranvikovStudio



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir