

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

Mensuel
Septembre

2021

n°
521

Dossier



Dans nos syndicats ... Bilan et perspectives



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

18 // *Culture*

19 // *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 01/11/2020)

Valeur du point :

IC : 20,53 €/20,82 €/ 20,88 € (selon coef.)

ETAM : 3 €/ 3,01 €/ 3,02€/ 3,03€/ 3,10€/ 3,11€ (selon coef.)

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 ditor

Le gouvernement a cassé notre tirelire et distribue sans compter des milliards aux entreprises sans aucune contrepartie.

Dans le même temps, le taux de marge des entreprises a augmenté de 35% en 2021, un record inégalé depuis que l'INSEE mesure ce ratio, soit ... 1949. Au 1^{er} trimestre 2021, les entreprises du CAC 40 ont réalisé 57 milliards de profit ... malgré la « crise économique » et sanitaire. A cela s'ajoute 269% d'augmentation de dividendes versés aux actionnaires en vingt ans. Tout cet argent est celui des travailleuses et des travailleurs.

Enfin, il faut noter que les prix flambent alors que les salaires stagnent. Que l'on en juge :

- Électricité, une nouvelle hausse de 8% prévue en février 2022 ;
- Gaz, une hausse de 15,8% depuis 2019 ;
- Carburant, une hausse de 16% depuis le début de l'année ;
- Alimentation, une augmentation de 10% pour le sucre, de 23% pour les pâtes et entre 9% et 15% sur la charcuterie, les fruits et légumes, les produits laitiers et même le pain.

D'ailleurs, l'inflation a été supérieure à 2%, ce qui a conduit à une augmentation automatique du Smic sans aucun « coup de pouce ».

Il est plus que temps, aujourd'hui, d'engager une bataille pour de réelles augmentations de salaire. La question salariale doit être au cœur de notre activité syndicale. Nous portons un Smic à 2.000€ et à un plancher de salaire pour les cadres au minimum du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Il nous faut donc, dès à présent, engager des débats avec les salarié.e.s afin de construire le rapport de force nécessaire pour obtenir satisfaction.

La bataille sur les salaires doit être menée sur le terrain et c'est à partir de celui-ci que nous pourrons peser dans les négociations dans les entreprises. C'est donc sans concession que nous devons, partout, organiser des mobilisations de quelle que manière que ce soit à partir des réalités de chaque entreprise.

L'objectif est, en tout état de cause, d'obtenir des salaires qui répondent aux attentes et aux besoins des travailleuses et des travailleurs.



Noël LECHAT

Analyse

LA FRANCE ATTRACTIVE... POUR LE CAPITAL

Ce lundi 7 juin, Ernst et Young (EY) a sorti son baromètre annuel de l'attractivité. Rappelons qu'EY est le 3ème plus gros cabinet d'audit financier au monde. À peine ce rapport publié, Emmanuel Macron se félicitait déjà sur Twitter de la première place de la France en Europe en termes d'attractivité pour les investissements étrangers.

Regardons donc de plus près les enseignements de ce rapport.

Doit-on se réjouir d'être « attractifs » ?

Avant même de s'intéresser au fond, rappelons ce qu'est « l'attractivité ». Être attractif ce n'est pas permettre plus ou moins d'emplois au niveau global, c'est simplement avoir la capacité de prendre les emplois de ses voisins. En effet, rechercher l'attractivité à tout prix, c'est accepter la compétition internationale imposée par le néolibéralisme. On peut ainsi lire dans le rapport « Au terme d'une âpre bataille en 2020 pour garder la confiance des investisseurs, la France est parvenue à conserver sa 1^{ère} place européenne », cette phrase montre bien le caractère conflictuel de la recherche de l'attractivité. Tous les États et leurs citoyens ressortent perdants de cette compétition, seul le capital y gagne. Avant de pavaner sur son attractivité, il convient donc de mettre en regard les sacrifices consentis pour être attractif.

Un plan de relance au service des grandes entreprises

Autre chiffre repris longuement par les médias, 44% des dirigeants internationaux « considèrent le plan de relance français plus performant que celui de ses concurrents », cela n'est pas surprenant puisque 20% de ce plan est consacré à des baisses d'impôts pour les grandes entreprises. Et le reste du plan de relance est également très fortement tourné vers les entreprises, et tout ce soutien n'est pas conditionné à des contreparties sociales ou environnementales. Comme l'indique un associé d'EY « les réformes

engagées ces dernières années ont créé un environnement très favorable aux entreprises. », le plan de relance est donc dans la continuité de cette politique de l'offre, que l'on poursuit depuis des dizaines d'années en France, avec les résultats que l'on connaît.

Des investissements en nombre... mais quid de l'emploi ?

Près de 10% des projets d'investissements concernent des plateformes logistiques, notamment pour le e-commerce, or l'on sait que les créations d'emplois sur ces plateformes ne compensent pas toutes les destructions d'emplois qu'elles causent dans les petits commerces par exemple. Le rapport indique que les investisseurs étrangers annoncent 30 000 créations d'emplois en 2020, c'est beaucoup moins que les années précédentes et surtout c'est une goutte d'eau par rapport aux pertes d'emplois provoquées par la crise. A titre de comparaison, il suffit d'1,5 milliard d'euros¹ par an pour créer 30 000 postes de fonctionnaires plus de 6 fois moins que ce que coûte la baisse des « impôts de production » par exemple. De plus, ce chiffre ne tient pas compte des destructions d'emplois que pourraient entraîner ces projets d'investissements, comme évoqué précédemment. La France figure d'ailleurs au bas du classement concernant le nombre d'emplois créés par projet d'investissements. On est à 34 emplois par projet en France, contre 48 en Allemagne, 61 au Royaume-Uni et même 135 emplois par projet en Espagne.

Conclusion

Ce rapport est une ode à l'ultra-libéralisme, basé uniquement sur les ressentis et intérêts des dirigeants et investisseurs internationaux. De plus il ne dit rien du pendant de ces investissements, à savoir les investissements français à l'étranger.

1. Il s'agit du coût brut, sans compter les cotisations sociales supplémentaires pour la Sécu, les économies de prestations sociales, etc qui viennent fortement minorer le coût global pour les finances publiques.



Actualité

Bénéfices du CAC 40 : « de quelle crise parlez-vous ? »

Le coeur de l'été coïncide avec la publication des résultats du premier semestre des sociétés du CAC 40. Ces résultats étaient particulièrement attendus après une année 2020 faussée par l'épidémie du coronavirus. Pour les actionnaires du CAC 40, ces résultats marquent une éclaircie sans précédent au coeur de cet été maussade.

Des bénéfices record au premier semestre 2021

37 des sociétés du CAC 40 (hors Alstom, Bouygues et Pernod-Ricard) ont publié leurs résultats du premier semestre 2021. Le total de leurs bénéfices nets s'approche des 57 milliards d'euros. Ce n'est ni plus ni moins qu'un record.

C'est 33% de plus qu'au premier semestre 2019. 2019 constitue la période de référence puisque rien ne sert de comparer à 2020 qui était une année trop particulière. Il faut simplement noter que les petites pertes du premier semestre 2020 n'étaient qu'une parenthèse. Sur l'année 2020, les profits du CAC 40 s'étaient d'ailleurs élevés à 37 milliards d'euros.

Il convient de signaler que PSA a fusionné avec Fiat-Chrysler au début de l'année 2021 pour former le groupe Stellantis qui affiche près de 6 milliards de bénéfices. Sans compter cet élément particulier, le résultat du CAC 40 augmente tout de même de 25%.

Trois entreprises, Stellantis, LVMH et ArcelorMittal, s'offrent le luxe d'afficher un résultat semestriel de plus de 5 milliards d'euros. 2/3 des entreprises affichent des résultats en augmentation massive par rapport à 2019 et 26 en ont ainsi profité pour revoir à la hausse leurs prévisions pour leurs performances à venir, preuve en est que ces résultats « exceptionnels » ne le sont finalement pas tant que ça. À l'inverse, seules 3 entreprises doivent essuyer des pertes, Atos, Orange et Unibail-Rodamco.

Une rentabilité en forte hausse

Ces résultats sont d'autant plus impressionnants, mais également à relativiser, que le chiffre d'affaires global

de ce premier semestre 2021 est encore inférieur à celui du premier semestre 2019. Obtenir un résultat bien supérieur avec un chiffre d'affaires inférieur signifie donc que les entreprises ont fortement augmenté leurs marges et leur rentabilité.

Parmi les facteurs explicatifs de cette plus forte rentabilité, on peut penser à la baisse des impôts de production et la baisse des taux d'intérêts. La hausse de la rentabilité, pour ce semestre, s'explique aussi par une réduction des plan d'investissements prévus.

Enfin, un facteur qui doit être bien plus marquant est la « réorganisation » des entreprises. Derrière ce terme, il faut généralement entendre « suppressions d'emplois ».

Nous n'allons pas étudier ici le cas particulier de toutes les entreprises du CAC 40 mais il y aurait sûrement à dire sur d'autres entreprises.

Les actionnaires se rattrapent vite des moindres dividendes versés l'an dernier, bien que nous n'avons pas encore les éléments pour savoir quelle part de ces profits sera captée par les actionnaires mais les moindres investissements sont la preuve de cette vision court-termiste typique d'une gestion actionnariale des entreprises.

Cela confirme également que le CAC 40 ne reflète pas, malgré son influence massive, l'état de l'économie française notamment du fait de son internationalisation.

Enfin, les résultats doivent faire prendre conscience de la puissance financière de ces entreprises. Alors que Bruno Le Maire et Emmanuel Macron discutent d'un plan d'investissements de 20 à 30 milliards d'euros sur 5 ans censé permettre la réindustrialisation de la France après des décennies d'abandon de l'industrie par l'État.

À ce rythme, la fourchette haute de ce plan d'investissement correspondrait donc à 3 mois de profit du CAC 40. Autrement dit, sur la durée de ce

plan, toujours au rythme du premier semestre 2021, le CAC 40 aurait accumulé plus de 550 milliards d'euros de bénéfices quand l'État en dépenserait péniblement 30 milliards pour l'industrie.

Les chiffres mettent au jour l'affaiblissement volontaire de l'État et de sa capacité d'intervention en matière économique. Et symétriquement la capacité d'investissement massive des entreprises qui pourraient totalement transformer l'économie mais la majeure partie de ces bénéfices iront dans la poche des actionnaires. Cela appelle notamment à la mise en place de conditionnalité des aides publiques pour « contraindre » les entreprises à investir.

Enfin, ces bénéfices records montrent une fois de plus que la crise a été pour beaucoup un prétexte pour effectuer des suppressions d'emplois et que les sociétés du CAC 40 ont une marge importante pour augmenter les salaires de leurs salarié-e-s et desserrer l'étau sur leurs sous-traitants.

Les grandes entreprises et leurs riches propriétaires se portent très bien, pendant que le travail continue de servir de variable d'ajustement aux mutations du capital, avec le soutien criminel des pouvoirs publics.

Il y a urgence à appliquer le plan de rupture CGT pour changer enfin de braquet.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

STRAPI Solutions : CGT : 12 voix, 100%

SYSTRA : CGT : 154 voix, 17,78% ; CFDT : 258 voix, 29,79% ; CGC : 151 voix, 17,47% ; FO : 151 voix, 17,47% ; UNSA : 151 voix, 17,47%.

ERRATUM CONGRES

JDS : 1 délégué, 2 voix

Rappel : Le congrès de la Fédération des Sociétés d'Etudes se tiendra prochainement à Ramatuelle du 4 au 8 octobre 2021

Branches

Bureaux d'études

Compte rendu de la réunion de négociation du 30 juin 2021.

Il s'agissait de travailler sur l'agenda social via notamment un accord de performance sociale. Il s'agira d'aborder pour 2021 et 2022 plusieurs thèmes pouvant déboucher sur la négociation et la signature d'accords. De ce point de vue, l'accord de performance sociale reprend l'ensemble des thèmes. Il s'agit de quelques thèmes propres à la convention collective :

- période d'essai,
- travail de nuit et dimanche,
- indemnités concernant les indemnités de départ et mise à la retraite,
- les déplacements.

Au delà de ces négociations, d'autres thèmes devraient être abordés : télétravail, dialogue social, santé et QVT, parentalité et aidants, complémentaire santé et égalité professionnelle. Nous allons travailler l'ensemble de ces sujets.

à télécharger



Perspectives
N° 215
Juillet 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion de négociation du 15 juillet 2021.

Un projet d'accord relatif aux conséquences de la fusion des branches bureaux d'études et qualité de l'air a été mis à signature. Il en est de même concernant l'avenant n°46 relatif au toilettage de la convention collective.

à télécharger



Perspectives
N° 216
Juillet 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Une discussion a eu lieu sur la « modernisation » de la convention collective, à savoir la durée de prévenance en cas de rupture de la période d'essai, l'indemnité de mise à la retraite et le travail de nuit et du dimanche.

En ce qui concerne les deux premières négociations, les textes proposés sont presque du copier-coller du Code du travail. Quant à celle sur le travail de nuit, les négociations devraient être aussi difficiles qu'en 2018.

L'architecture relatif à la « performance sociale » a été abordée. Ce dénommant performance et innovation sociale, la CGT a remis en cause cette dénomination. En effet, les termes n'ont rien d'innovants.

D'ailleurs sur certains sujets, la branche a plutôt du retard en matière de négociation. Pour autant, la CGT fera des propositions sur chaque thème de négociation. Enfin, nous avons abordé la problématique du « télétravail ». SYNTEC a lancé quelques idées.

D'ores et déjà, la négociation va s'annoncer très difficile. Mais nous resterons intransigeants sur un certain nombre de domaines.



Le dialogue social chez Capgemini est loin des annonces faites par sa direction



Depuis le mois de mars 2020, le dialogue social a totalement migré via des outils d'audio et visio conférences, Covid oblige...

Cette migration a totalement fait basculer le dialogue social "cordial" entre les différentes organisations syndicales (OS) et la direction de Capgemini TS Infra en instance de Comité Social et Economique en débats délégués.

Oui tout ce qui était dit en séance et en présence de tous les protagonistes est devenu un véritable capharnaüm et surtout un endroit où la parole est "distribuée" par la direction via le secrétaire du CSE.

C'est ainsi que Sylvain Goujon, élu titulaire au CSE Capgemini TS INFRA doit pour se faire entendre jouer de la voix.

La direction, en la personne de sa directrice des ressources humaines, lui a envoyé une Lettre Recommandée avec Accusé de Réception (LRAR), l'enjoignant à "cesser son comportement inapproprié".

Eh oui, se faire entendre voire écouter en CSE chez Capgemini, pour défendre les droits des salarié-es équivaldrait à une faute grave !

Ces allégations ont fait l'objet d'une réponse en LRAR, copie à l'Inspection du Travail (IT).

L'IT a elle-même, en la personne de son inspectrice du travail fait une réponse à la lettre de la direction pour lui signifier que notre collègue était dans son bon droit et n'avait aucunement manqué à ses prérogatives en essayant d'obtenir des réponses à ses questions.

Quel est donc le message que veut faire passer la direction de Capgemini ? Ne serait-ce pas de museler les élu-es de la CGT ?

Sylvain Goujon a donc saisi le Conseil de Prudhommes pour défendre ses droits et sera accompagné par la CGT Capgemini qui le défendra en audience.

**Rendez-vous pour le soutenir au Conseil de Prud'hommes de Grenoble
sise Palais de Justice – Place Firmin Gautier – 38019 Grenoble – Quartier
Europole le 23 Juin 2021 à 9 heures.**

Branches

Regard d'un salarié sur le livre « L'insoutenable subordination des salariés »

Madame Linhart,

Suivant la recommandation du bulletin de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes (juin), je me suis empressé d'acheter « L'insoutenable subordination des salariés ». J'ai ensuite pris le temps d'en digérer chaque chapitre.

« Ingénieur consultant », j'expérimente depuis 8 mois l'entreprise « sans manager d'équipe, sans DRH, sans représentant du personnel » redoutée page 220.

ABMI « engineering company » (société de prestation) est une entreprise :

1/ Sans manager d'équipe

Environ 80 salariés dépendent de l'agence de Tours.

Thibault est directeur d'agence. Il fait partie, avec Bruno et Antoine, des 3 « ingénieurs d'affaires » (commerciaux). C'est mon « manager ».

Gwen « responsable BE » (technico-commercial), Jennifer et Juliette « chargée de recrutement » (chasseuses de tête) complètent le « management » (vente).

Une cinquantaine de salariés réalisent des prestations payées à l'heure, directement chez les clients (EDF, SANOFI, SNCF, SKF, NEXTER...), depuis l'agence en « flex office » ou en télétravail. Le reste, les « inter-presta » travaillent pour le « BE » (bureau d'étude) ou la « R&D ».

Les ingénieurs et techniciens sont « consultants » ou « chef de projet », cependant aucun n'a de fonction hiérarchique.

2/ Sans DRH

L'agence de Tours ne comporte pas de personnel administratif. La « holding » assure les fonctions supports qui sont facturés aux agences. Jennifer et Juliette servent d'intermédiaire avec les RH.

Alexandre Martin porte le titre de « Directeur des Ressources Humaines et de la Communication » (propagande interne et externe).

3/ Sans représentant du personnel

Suite à une « fusion » (restructuration) des différentes entités du groupe, les CSE ont été dissous. L'élection du CSE (unique) a eu lieu en mai. Alexandre Martin a transmis l'appel à candidature pour la liste CFDT...

Les représentants ne sont pas formés. Ils n'utilisent pas les heures de délégations : « *Comment m'absenter si je suis vendu au client à temps complet ? La boîte coulerait ! C'est à cause de ça que les grosses boîtes vont mal, regarde les clients : EDF, la SNCF... tous des branleurs ! Un souci, parles-en à Thibault !* »

J'étais mal à l'aise avec mon travail, avec les collègues répétant le discours patronal, avec moi-même. Dégoûté parfois.

Les syndicalistes (EDF, UD...) comprennent mal la situation et les attentes des prestataires.

Le livre décrit les évolutions managériales et les logiques patronales sous-jacentes. Il nomme les choses : « Nommer les choses permet de déterminer des points de repère, de distinguer des choses a priori confuses en les qualifiant. » [Le diplo]

Votre œuvre « libère » (sert la lutte). Merci !

Un Salarié.

Déclaration fédérale



Déclaration Fédérale

PASS SANITAIRE : diviser et stigmatiser !

Dans son allocution télévisée du 12 juillet dernier, le Président de la République a assumé vouloir diviser les français.

Il a ainsi égrainé une série de mesures qui visent à dresser les français les uns contre les autres :

- Les vaccinés et les non vaccinés,
- Les salariés du régime général pour la retraite et les salariés ayant des régimes particuliers,
- Les salariés actifs et les chômeurs.

Dans ce contexte, le pass sanitaire rendu obligatoire dans de nombreux lieux va rendre la vie en société impossible à une large partie de la population. Il va s'accompagner de mesures exceptionnelles autorisant les employeurs à licencier les salariés sans procédure contradictoire et sans assistance, comme le dénonce à juste titre le Conseil d'Etat.

Il va opérer des « transformations profondes pour l'exercice de droits et libertés qui sont au fondement de notre pacte social et républicain » selon la défenseure des droits Claire Hédon, qui pointe un « risque de glissement vers des pratiques de surveillance sociale générale ».

Le gouvernement qui entend imposer ces nouvelles restrictions continue de fermer des lits d'hôpitaux et des services d'urgence, dont 630 seront contraints de fermer la nuit cet été ! Il entend poursuivre sa réforme de l'assurance chômage, qui va baisser les allocations de 17% en moyenne pour un million de salariés privés d'emploi. Il entend supprimer les régimes spéciaux de retraite, qui ont servi à bâtir l'essentiel des garanties collectives du régime général.

Comme l'a indiqué le porte-parole du Gouvernement Gabriel Attal : « nous ne mettrons pas la France sur pause. Les milieux économiques ont besoin d'une volonté de fer et de promesses tenues ». C'est cela qui guide l'agenda de Macron, pas les besoins des travailleurs ni des retraités.

Nous dénonçons le pass licenciement et les manœuvres du gouvernement qui portent atteinte aux libertés individuelles et collectives et qui visent à cliver, à diviser et à opposer les salarié.e.s pour généraliser une politique répressive et de régression sociale dangereuse pour la démocratie et pour les droits des travailleurs et travailleuses.

Montreuil, le 21 juillet 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

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.

KANTAR (3 mai 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Les négociations ont porté sur les salaires + 1,5% uniquement au mérite, la CGT n'a pas signé l'accord. Les salariés sont à 90 % en télétravail, les 10 % qui travaillent en présentiel sont les directeurs et les commerciaux. Les salariés ont été en activité partielle de mars à début juin 2020 (parfois 1 heure par jour) puis en télétravail. Il y a un accord sur le télétravail et un accord sur l'égalité femme/homme qui n'ont pas été actualisés. La direction a envisagé un PSE fin 2018 mais finalement, il y a eu des ruptures conventionnelles (moins de 10 qui concernait des anciens salarié-e-s entre 50/55 ans). Les orientations futures : scinder les services administratifs (paie et services généraux) et automatiser les tâches afin de mutualiser les services et réduire « les coûts ».

Attentes du camarade de la fédération

Etant seul élu au CSE et DS CGT, c'est compliqué pour faire adhérer des salari-é-e-s et les impliquer dans une démarche syndicale. Le confinement et le télétravail ne sont pas propices pour échanger et communiquer avec les salarié-e-s. Il n'y a pas d'accord sur la liberté syndicale, le camarade communique soit par mail ou par téléphone avec les salarié-e-s, il est impatient de pouvoir venir en présentiel à la fédération.

BUREAU VERITAS (3 mai 2021)

Depuis quelques années, le Groupe Bureau Veritas a entamé de profondes restructurations au sein de son organisation. Ce fut d'abord la filialisation réalisée en 2017. La partie française du groupe a été scindée en plusieurs filiales, une par activité, chapeauté par une holding. Cette opération a bouleversé le fonctionnement des représentants du personnel.

En 2018, les plus grandes filiales françaises (appelées Zone France) ont connu une concentration et une modernisation de leur parc immobilier. Le but affiché était de créer des « pôles d'excellence » supposés améliorer la qualité de vie au travail ainsi que moderniser et valoriser l'image de la société.

C'est en fait une manière de réduire de façon drastique les surfaces des locaux de l'ensemble des agences en France pour réaliser des économies d'échelle, permettant d'augmenter la rentabilité et les dividendes des actionnaires. Début 2019, des « back-offices » ont été instaurés, soi-disant pour optimiser les performances des administratifs en mutualisant leurs tâches (chacun étant en théorie remplaçable par un autre). Ils se sont vu attribuer des tâches uniques, ce qui a eu pour conséquence de dévaloriser leur emploi et leurs compétences.

En 2020, la crise sanitaire liée à la COVID-19 a encore permis au groupe de déployer plus vite et plus facilement la mise en place du télétravail pour le personnel sédentaire. L'augmentation du nombre de télétravailleurs a été l'occasion de réviser son schéma directeur immobilier en revoyant à la baisse le nombre de m².

La Covid-19 a aussi fourni un bon prétexte pour supprimer les augmentations qui avaient pourtant été annoncées à chaque salarié éligible. **En somme, toutes les opportunités pour couper les dépenses sont bonnes à saisir, quel qu'en soit le coût humain !**

Parallèlement à tous ces changements, la direction a décidé de mettre en place une kyrielle de nouvelles applications. Développées et mises en œuvre de façon précipitées, elles sont truffées de bugs, ce qui les rend difficiles à appréhender. Elles dégradent ainsi fortement les conditions de travail des salariés contraints de s'adapter en toute hâte. Pour finir, en 2021, les filiales françaises sont contraintes de changer de Convention Collective Nationale, pour passer de la Métallurgie à Syntec. Pour les salariés, la Métallurgie avait l'avantage d'avoir des mécanismes de revalorisation des minima salariaux et de primes en fonction de l'ancienneté. Cela permettait aux nombreux petits salaires une garantie de progression.

Bien qu'affirmant vouloir conserver l'existant, les dirigeants de Bureau Veritas en profitent pour supprimer ces mécanismes de revalorisation et pour revoir à la baisse beaucoup d'autres acquis sociaux. Ces multiples réorganisations et dégradations des

... Bilan et perspectives

conditions de travail ont déjà entraîné beaucoup de départs de personnes compétentes. On observe également une baisse de la motivation chez les nouveaux embauchés. Il est très probable que la perte des compétences et le turn-over finissent par mettre en péril la pérennité de l'entreprise. Sur le plan syndical, les élus CGT de l'ensemble des filiales se sont retrouvés en novembre 2019 pour un séminaire très fructueux à Martigues. Chaque entité a maintenant un CSE, mais télétravail et pandémie ne facilitent pas la communication entre salariés et encore moins le lien syndical. Une formation de l'ensemble des élus, toutes filiales confondues, devrait, nous l'espérons, avoir lieu d'ici la fin de l'année en présentiel.

NIELSEN (6 mai 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Les négociations ont porté sur les salaires, la CGT n'a pas signé l'accord qui porte uniquement sur des augmentations individuelles basées sur la méritocratie. Il existe un accord sur le télétravail et le droit à la déconnexion, l'accord égalité femme /homme date de plusieurs années et n'a pas été réactualisé, l'accord sénior comporte des mesures d'accompagnement et permet aux salarié.e.s de partir deux ans avant l'âge de départ en retraite avec une rémunération dégressive suivant le temps de travail. La RCC était accompagnée de mesures d'accompagnements comme le Home offices (télétravail) des parkings relais, des chèques, d'une prime de 8000 euros pour le déménagement de Cergy à Bezons. Pour les plus de 50 ans, une 1^{ère} prime Macron de 600 € et une deuxième prime de 1000€.

Attentes des camarades de la fédération

La section syndicale CGT est de plus en plus minoritaire depuis les dernières élections du CSE de 2019 et la RCC et le déménagement de l'entreprise de Cergy vers Bezons ont engendré le départ des élu.e.s CGT, il ne reste que 450 salarié.e.s. au sein de l'entreprise composée uniquement de cadres, la CGC ultra majoritaire, est plébiscitée par une grande majorité de salarié.e.s. La CGT a du mal à exister, il n'existe pas d'accord sur les droits et les moyens syndicaux pour diffuser de l'information syndicale aux salarié.e.s, les camarades vont demander l'ouverture de négociation sur les droits syndicaux.

SODEXO (17 mai 2021)

Bilan et perspectives

I / Activité de l'entreprise.

Sodexo Justice Services est une des entités juridiques

du groupe Sodexo et compte aujourd'hui un peu plus de 700 salarié(e)s. Elle répond à des appels d'offre publics du ministère de la justice et assure des délégations de service public. L'essentiel de l'activité se situe en prison, et plus marginalement sur des sites périphériques comme l'école nationale de l'administration pénitentiaire et le tribunal de Paris. En prison nous assurons tous les services et travaux (cuisine, maintenance, transport, espaces verts, ménage, exploitation des installations, travail des détenus auxiliaires, etc). Tout sauf la surveillance et la gestion des détenu(e)s. Jusqu'à quand...

II / La section syndicale.

Les dernières élections professionnelles ont eu lieu en 2019 et la CGT a perdu sa « représentativité ». Merci la loi de 2008 !

Ceci pour plusieurs raisons, notamment :

- le très faible taux de participation.
- Une activité syndicale inexistante sur la deuxième moitié du mandat précédent.
- Un éclatement géographique et donc une dispersion du salariat sur tout le territoire.
- L'impossibilité de mener une campagne électorale digne de ce nom.

Depuis juin 2019, nous essayons d'assurer une visibilité de la CGT avec des diffusions régulières par mail de tracts de revendications et/ou d'informations et une attitude offensive au CSE. Nous avons créé une adresse mail pour la section et y avons régulièrement des contacts. Nous répondons rapidement à toute sollicitation que ce soit pour des renseignements ou pour des assistances. Et tout ceci porte ses fruits puisque la section commence à reprendre vie et à diffuser parmi les salarié(e)s. La syndicalisation reste très faible mais en progression constante.

Nous avons régulièrement une demande que ce soit sur le site où est physiquement implantée la section, par mail ou à l'occasion de délégations. A ce sujet, nous tenons à souligner l'appui fédéral dont nous bénéficions dans la prise en charge des frais de déplacement.

Ceci nous permet de nous déplacer sur les différents sites en utilisant pour partie des heures de délégation et pour partie du temps personnel puisque le RSS n'a que 4 heures de délégation mensuelle. Encore merci la loi de 2008 ! Cette activité syndicale doit également nous conduire à retrouver notre représentativité aux prochaines élections de 2023 et d'augmenter notre nombre d'élue(s) au CSE.

Dossier : Dans nos syndicats

III / Le Comité Social et Economique.

Compte-tenu de l'effectif de l'entreprise, nous avons 14 élu(e)s au CSE : 5 FO, 3 CGC, 5 UNSA et 1 CGT. C'est d'autant plus dramatique que la majorité FO / CGC roule pour la direction à 200%, de façon éhontée et assumée. Ajoutons que tous les élu(e)s sauf la CGT ont voté la suppression des étiquettes dans les compte-rendus de CSE...

Certains le regrettent car ils découvrent enfin pour quoi ça a été demandé mais il est un peu tard. Il a été convenu dès le départ de faire le distinguo entre les points à l'ordre du jour, qui sont quasiment tous le fait de la direction, et les demandes des élu(e)s qui sont regroupées dans un point « réclamations ».

A la façon des anciens DP. Points sur lesquels la direction répond dans les 8/10 jours et qui sont diffusés indépendamment du PV de CSE. Là c'est merci Macron pour la fusion des instances CE/DP/CHSCT. Ainsi la direction passe la plus grande partie de la réunion à dégoiser sur les points qu'elle a elle-même mis à l'ordre du jour et balaie le plus rapidement possible les fameuses réclamations en niant les problèmes exposés et en y répondant en se moquant du monde. C'est de pire en pire notamment parce que cette direction inique est bousculée et déstabilisée par le travail de terrain fait par l'Unsa et la CGT. Ça c'est un point très positif parce que carrément nouveau et cela nous conforte dans notre action quotidienne.

L'élu(e) CGT et sa section syndicale sollicitent d'ailleurs régulièrement les services de la Dreets, de la Carsat et de la médecine du travail pour secouer les directions locales et nationales concernant des problématiques que personne ne semble vouloir voir. Et ça fonctionne puisque nous arrivons à faire bouger les lignes et à être écoutés, sinon un peu craints. Notons enfin que depuis mars 2020 les réunions se font en visioconférence et qu'il va falloir ferrailer de nouveau pour revenir en présentiel dès le mois de juillet parce que la direction se satisfait largement de cette situation, hélas aidée par ses collabos.

IV / Négociations et accords.

Là c'est carrément Chernobyl ! Nous faisons partie d'un groupe qui entre et sort régulièrement du CAC40, qui compte 40.000 salarié(e)s en France et 400.000 dans le monde. C'est le premier employeur privé au niveau mondial et nous n'avons pas de CCN (convention collective nationale) !!! parce qu'à la création de l'entreprise (appelée Siges en 2010) l'Insee a attribué à l'entreprise un code APE (activité principale exercée),

ou code NAF, qui n'est couvert par aucune CCN. Et personne n'a rien trouvé à y redire. Nous n'avons donc qu'un accord d'entreprise creux, qui reprend pour l'essentiel des éléments de la loi sans rien apporter de plus excepté quelques éléments de rémunération ici et là. Nous avons deux autres accords symboliques : un RTT qui n'apporte rien puisqu'on se paye nous mêmes les jours, et un Accord Séniors, qui ne sert à rien non plus puisque la direction a déclaré en CSE qu'il « était sans objet puisque plus légalement obligatoire ».

Mais il n'a jamais été dénoncé ! On est dans le n'importe quoi permanent avec une direction qui ne sait pas, ou fait semblant de ne pas savoir, de quoi elle parle et ce qu'elle raconte. Pour les NAO et bien c'est à l'image du reste avec en 2020 et 2021 des augmentations de moins de 1%, pour partie générale et pour partie individuelle.

Ca a déclenché un tollé avec débrayages et médiatisations sur plusieurs sites l'an dernier. Ce qui avait en partie contribué à ce que la direction nous lâche quelques euros avant l'été. Mais cette année dans le climat de terreur pandémique, réel et entretenu, il ne s'est rien passé. Pour l'instant.

Il est à signaler également qu'un PSE (plan de « sauvegarde » de l'emploi) a été mis en place en début de pandémie sur le groupe Sodexo pour éliminer plus de 2000 emplois au niveau national.

Pas pour sauver les entreprises mais uniquement la marge de ces parasites d'actionnaires suite à des pertes de chiffre dans la restauration collective. Encore le coût du Kapital, camarades ! Sodexo justice Services n'est pas impactée par ce plan puisque l'activité est restée quasiment identique à ce qu'elle était, à quelques périodes de chômages partiels près, pour les parties « travail détenus » et « accueil familles ».

V / Aujourd'hui.

La situation est difficile pour les raisons évoquées plus haut et avec un encadrement qui veut avant tout « ne pas faire de vagues » et qui est au service aveugle de la direction. Qui elle-même est totalement inféodée à l'administration pénitentiaire et au ministère de la justice. Nous travaillons dans un milieu pour le moins inhospitalier, bruyant, sale et violent.

Avec beaucoup de « devoirs » et de contraintes mais aucun droit face aux décisions de l'AP (administration pénitentiaire) et aucun statut particulier. On peut se voir retirer son droit d'accès à l'établissement, retirer son habilitation et ensuite être licencié par l'entreprise !

... Bilan et perspectives

Cette pression et cette incertitude permanentes usent énormément et le taux de turn-over oscille sans surprise de 20 à 25%.

Mais l'espoir de jours meilleurs est bien réel. C'est la conviction que nous avons à travers notre activité quotidienne et les retours et contacts que nous avons. Les salarié(e)s sont toujours préoccupés par les échéances de ces contrats de marchés en gestion déléguée qui sont signés pour quelques années. La direction use et abuse de ces échéances pour entretenir la peur et les craintes. A nous de détricoter ce travail de sape et de remettre les choses en perspective : c'est toujours l'entreprise qui a le plus à perdre dans une perte de marchés, pas les salarié(e)s.

Puisqu'il existe une obligation légale de proposition de reprise en cas de changement de prestataire. Etre disponible et à l'écoute, renseigner et informer, aller à la rencontre des salarié(e)s sur leur lieu de travail, maintenir et développer le contact et les échanges voilà notre leitmotiv pour arriver à établir un vrai rapport de force, même ponctuel et/ou isolé, pour obtenir à chaque fois la satisfaction de nos revendications.

La ligne de conduite du CSE a malgré tout déjà un peu bougé et nous n'y sommes pas pour rien. Nous continuons à mettre la direction face à la réalité mortifère de sa politique salariale et managériale à chaque occasion et face aux situations nauséabondes que ça génère. Notre section syndicale a peu de moyens mais le travail syndical se fait et nous pouvons être assurés aujourd'hui que la CGT retrouvera toute la place qui doit être la sienne dans cette entreprise archétype de l'exploitation capitaliste débridée.

Hasta la victoria, siempre !

SYSTRA (17 mai 2021)

SYSTRA : Entreprise d'ingénierie de transports, Paris 15^{ème}, 2300 salariés de droits Français, 80% d'ingénieurs et cadres. La CGT représente 18% au sein de l'entreprise Systra. Nous ne sommes donc pas majoritaires, ni comme syndicat, ni en nombre de postes d'élus. Toutefois, nous avons eu le courage de présenter une liste unique face à une union de syndicats (FO, UNSA, CFE-CGC), la CFDT ne pesant pas très lourd dans l'entreprise. Suite à cela, nous avons essuyé, en justice, une attaque de la part de certains syndicats, car nous avons fait le choix de présenter une liste égalitaire Hommes/Femmes, alors que nous aurions dû appliquer une répartition 70/30 (H/F).

La direction nous a fait savoir à plusieurs reprises, que même si elle n'était pas encline à suivre toutes nos demandes, elle constate que nous sommes toujours force de propositions ! C'est important, car dans cette période difficile et, malgré que l'entreprise embauche, elle n'hésite pas à proposer des ruptures conventionnelles, lors desquelles nous nous battons pour obtenir les meilleures conditions pour les salariés (indemnités et formations).

La CGT est de tous les combats et a dû s'adapter pendant cette période de pandémie, liée au COVID-19, dans sa méthode de communication. SYSTRA, comme bien d'autres, a tenté de saisir l'effet d'aubaine qu'apportait les aides d'état pendant le premier confinement, concernant le chômage partiel. Elle a essayé de récolter le maximum d'aides en y incluant des salariés qui travaillaient à distance. La CGT est intervenue pour éviter que ces pratiques malhonnêtes puissent aboutir.

En effet, des salariés ont été informés, à posteriori, qu'ils étaient en « activité partielle », terme non juridique mais tenu par la direction. La CGT de SYSTRA est intervenue et a menacé d'alerter l'inspection du travail. Après d'âpres négociations, la direction est revenue à une situation « normale ».

Au final, seuls les salariés réellement impactés et prévenus à l'avance de leur situation, ont été mis en chômage partiel avec, suite à l'acharnement de la CGT, le maintien de leur salaire à 100% (baisse de quelques cotisations sociales).

En 2021, à l'annonce de la reconduction de la prime dite « MACRON », la CGT a adressé à la direction de SYSTRA, une lettre afin que cette dernière soit appliquée à tous les employés. Seule la CGT, parmi les cinq syndicats de l'entreprise a eu ce réflexe, les NAO portant sur les salaires étant terminées. La direction nous a répondu favorablement, et a lancé une nouvelle négociation portant sur ce sujet. Cela leur a permis de proposer aux salariés une prime, sachant qu'il n'y avait plus d'accord d'intéressement.

L'année 2021, se terminera par des élections professionnelles du fait de la création de la filialisation de Systra France et le basculement de 1800 salariés sur les 2000, vers cette filiale.

Nous sommes actuellement, en cours de négociation pour la reconduction des accords et acquis sociaux actuels vers la nouvelle entreprise.

Dossier : Dans nos syndicats

L'entreprise a concédé 1,2% d'AI et une prime sur performance amputée de 30%, et ce, malgré le travail fourni par les salariés, qui a permis de maintenir l'entreprise sur un niveau quasi normal.

En résumé, 2021 est une année de télétravail pour le plus grand nombre de salariés, les autres étant sur chantier. Nous avons pu aménager des retours en entreprise pour les salariés en « difficultés », liées à l'éloignement de l'entreprise.

Nous disposons d'un accord sur le télétravail, néanmoins la direction a mis en place un télétravail « covid » permettant aux salariés de se mettre en télétravail jusqu'à 100%. Une demande de présentiel de 2 jours minimum, a été seulement suggérée et non imposée.

Texte de Sonia :

Élue depuis 2 an en tant que DS auprès de la section et suppléante au CSE. Je suis ravie d'avoir rejoint l'équipe des camarades de la Cgt Systra. Depuis le début de mon mandat, nous avons dû faire face à de nombreux sujets : procès à l'encontre de notre syndicat car trop de femmes CGT élues, la réorganisation de l'entreprise regroupement de la direction technique et de la France, filialisation de Systra France, un nouvel actionnaire Japonais pour Systra SA. Dans ce contexte difficile la CGT Systra est toujours présente sur le terrain et à l'écoute des salariés.

COMPUTACENTER NETWORK SYSTEM **(2 juin 2021)**

La société BT Services, société de services informatiques filiale du groupe britannique BT coté en bourse, a cédé environ 540 salarié-e-s à la société ComputaCenter France en novembre 2020, autre société de services mais dans une filiale de celle-ci créée et nommée ComputaCenter Network System. Jusque-là, rien que de très habituel sous le peu de soleil libéral que nous offrent ordinairement les actionnaires. Cependant, deux particularités caractérisent cette vente.

Dans la tourmente pour un euro !

Tout d'abord, celle-ci s'est réalisée pour un euro, donc à un prix symbolique. Un prix d'autant plus symbolique que, parallèlement, une somme de 22 millions d'euros a été transférée à ComputaCenter NS par BT Services, ce qui a pour conséquence de rendre le prix de cession extrêmement négatif. En clair, BT Services donne de l'argent pour se débarrasser de ce fonds de commerce. Ensuite, et surtout, parce que la direction a décidé

unilatéralement que, dans le cadre de cette cession, les procédures d'informations - consultations des représentant-e-s du personnel s'effectueraient en plein confinement (mars à juin 2020) et malgré cette période.

Un choix lourd de conséquences :

Evidemment, les organisations syndicales - au début toutes, puis seulement CGT et Solidaires - ont demandé à ce que ces opérations de consultation soient reportées après le confinement, entre autres parce que l'entreprise est majoritairement en télétravail.

Cependant, la direction n'a pas souhaité du tout suspendre son projet et, comme il faut légalement deux mois pour que les instances représentatives du personnel (IRP) soient amenées à donner un avis motivé via leur Comité Social et Économique (CSE), voici les conséquences du choix forcené de la direction de l'entreprise :

- Toutes les réunions (30 à 40 personnes à chaque fois) se sont déroulées par visioconférences, au cours desquelles il est recommandé par la direction de couper son micro pour que la transmission soit meilleure, et tant pis pour les syndicalistes qui sont dans une zone d'habitation où le réseau capte mal, et qui ne peuvent donc pas se connecter correctement ;
- Les experts sont bien évidemment dans l'impossibilité de se déplacer sur le terrain pour récolter les avis, explications et doléances des futur-e-s « déplacé-e-s » ;
- Un doute subsiste, de plus, sur la transmission par la direction de la totalité des documents qui lui ont été demandés or l'accès au tribunal et aux inspections du travail (IDT) a été à ce moment tout à fait aléatoire voire rédhibitoire.

Tracts et courriers adressés par les syndicats CGT et Solidaires de l'entreprise à la direction, puis à la ministre du Travail, communiqués de presse... Toutes ces actions n'ont pas réussi, à entamer la détermination vorace des responsables de ce projet.

Covid-19 oblige :

Pendant le confinement, le combat syndical a continué malgré les difficultés par le biais notamment de deux procédures DGI initiées par la CGT en 2020. Ces procédures nous ont permis de maintenir la défense des salariés sur les sites de CC NS suite à des manquements graves remontés par les salarié-e-s avec des RPS caractérisés engendrés par des pratiques de management « toxique ».

Grace à ces procédures DGI, nous avons reçu le soutien

... Bilan et perspectives

de l'inspection du travail de Villeurbanne qui par un courrier de mise en demeure adressé à l'employeur a mis la pression à CC NS. L'IT de Villeurbanne a ainsi confirmé et amplifié nos analyses CGT lors de ces investigations suite à la procédure DGI ainsi que nos préconisations. Une procédure d'expertise pour RPS est en cours actuellement dans l'entreprise par le cabinet Technologia.

Nos Victoires !

Des procédures Prud'homales ou TGI, accompagnées par notre syndicat CGT en interne et avec l'appui de la FD ont permis de défendre jusqu'au bout par des victoires contre le géant BT en France, les salariés victimes des mauvais traitements voir pire des tentatives de suicides.

ALTEN SIR (7 juin 2021)

Alten SIR est la filiale « Systèmes d'Information & Réseaux » du groupe Alten avec 800 consultants en assistance technique ou centres de services. Aux élections CSE de 2019, la CGT Alten SIR a obtenu une représentativité de 19 % et 2 élus titulaires dans une société constituée à 95 % de cadres.

Le chômage partiel a été activé chez Alten Sir dès le début du 1^{er} confinement. Pourtant, l'expertise lancée par le CSE a montré que l'entreprise disposait d'une trésorerie et de fonds propres la mettant à l'abri des risques, malgré cette crise. On peut donc parler d'un effet d'aubaine, pour Alten SIR.

En même temps, l'action Alten retrouvait son plus haut historique en 2020 pour l'exploser en 2021 (141 euros). Soumis à aucune condition, le chômage partiel n'a pas empêché les licenciements prétendument « pour faute » mais réellement « boursier », de reprendre à chaque déconfinement.

Ces licenciements pour faute concernant des consultants en intercontrat sont un mode de gestion des ressources humaines récurrent dans le groupe Alten et notre filiale, inhérent au business model.

Systématiquement associés à des négociations occultes menées par des directeurs, essayant d'esquiver l'intervention des élus et syndicalistes, ils conduisent à des accords transactionnels aux montants indécemment faibles, au prétexte des barèmes macron, quand les salariés restent seuls. Dans leur immense majorité, les fautes sont inventées, créées par une instrumentalisation de la mobilité nationale

inscrite dans le contrat de travail, ou des refus de mission quasiment forcés quand les propositions n'ont rien à voir avec les profils des consultants ou sont incompatibles avec les situations familiales.

Un exemple ? Un élu CGT a ainsi accompagné une jeune maman d'un enfant en maternelle, licenciée pour avoir montré une soi-disant faible motivation à accepter une mission à une heure et demie de chez elle en transport en commun. La majorité des assistances en EPL et de l'accompagnement des licenciés, qui leur permet de relever la tête et se défendre, sont assurées par la CGT. Rien d'étonnant quand on sait qu'un des syndicats est essentiellement constitué de managers du siège parachutés par la direction lors des élections, pratique généralisée sur l'ensemble des filiales.

Dans les négociations obligatoires et le dialogue social, la direction est dans une posture de n'appliquer que ce que la loi lui impose. Jamais d'augmentation collective, une enveloppe d'augmentations individuelles figée à 1,2% chaque année, attribuées à la tête du client, « au mérite » selon la direction, mais dans les faits, consommée par les managers, les rattrapages de salaire d'embauche en-dessous du marché, ou de rares profils critiques qui savent l'imposer.

Les augmentations ont été bloquées à zéro en 2020, sauf pour ... certains managers. Les syndicalistes CGT font le job dans les négociations, consultent les salariés pour construire les plateformes, mais peu de leviers pour obtenir des avancées significatives, dans une organisation très éclatée, où la majorité des salariés, jeunes cadres, sont isolés chez les clients.

Côté égalité professionnelle, les statistiques sont faussées faute d'avoir une grille de qualification détaillée, pourtant imposée par le résultat d'une action juridique portée par la CGT. Par ce biais et par un index égalité inadapté, la direction prétend qu'il n'y a pas de différence de rémunération entre femmes et hommes, alors que nos analyses et les remontées factuelles montrent le contraire.

Alten SIR et le groupe Alten sont parmi les seules ESN sans accord d'entreprise sur le télétravail, malgré nos demandes répétées d'ouverture de négociations. Nous étions avant la crise sanitaire dans une zone grise où le télétravail n'existait pas officiellement, même quand les clients l'imposaient pour les consultants en mission chez eux. La CGT Alten SIR a réalisé plusieurs sondages des salariés pour préparer ces futures négociations et démontrer le besoin. La crise sanitaire a bousculé la

Dossier : Dans nos syndicats

direction, forçant un déploiement massif ultrarapide, dans des conditions imposées par l'entreprise sans concertation.

Certains y ont découvert une meilleure qualité de vie au travail. Mais ce n'est pas à l'avantage de tous, avec des frais très faibles en regard des coûts réels, des responsabilités individualisées et repoussées vers le salarié et des risques psychosociaux pas du tout pris en compte, d'autant moins pour les familles ne disposant pas de logements adaptés. Des groupes de travail sont organisés sur le sujet au niveau du groupe, mais sans vouloir y intégrer les représentants du personnel. L'ouverture de réelles négociations est repoussée après la crise sanitaire, sans engagement de date. Ce sera une de nos priorités à court terme.

Dans la balance avec le télétravail, la mobilité des salariés doit aussi devenir un critère de qualité de vie au travail. Trouver une mission au plus vite pour un consultant qui vient d'en terminer une, mène trop souvent à augmenter brutalement sa durée de trajet domicile-travail. Nous avons commencé à mettre dans nos revendications annuelles le suivi individuel des durées, des modes et des conditions de transport et leurs impacts « santé » autant que « carbone », proposition refusée sans discussion.

Ça fera partie de nos priorités des prochaines années. C'est aussi un enjeu environnemental qui doit devenir un levier de négociation. Chez Alten, seule la communication d'entreprise est verte, et tant que ça ne coûte rien de plus. Coté CSE, les élus de la liste CGT participent aux commissions et aux travaux du CSE, en particulier la commission économique, qui pilote les expertises obligatoires, bilans et stratégies.

Nos élus et syndicalistes ont été moteur pour des actions, y compris en justice et par le biais d'expertises, sur la participation et d'autres sujets importants. Ils le sont aussi dans l'organisation des œuvres sociales, activités et séjours, qui reprendront bientôt au fil de l'amélioration de la situation sanitaire. A notre demande suite à quelques « épisodes », une élue CGT a été nommée « référente harcèlement sexuel » par le CSE, et a suivi une formation pour cela.

Evidemment, nous sommes obligés d'ajuster nos priorités et nos combats en tant que représentants du personnel CGT dans notre entreprise à notre capacité à faire, dépendant de notre nombre et nos disponibilités. Le développement de l'équipe et le renouvellement des cadres actifs, certains approchant de la fin de carrière,

sont donc aussi des enjeux, qui passent par un travail de fond pour identifier et ancrer dans l'engagement des nouveaux futurs élus et syndicalistes, qui continueront à partager sur la durée nos valeurs dans une entreprise à 95% de « cadres ». La syndicalisation est une des voies pour cela, mais surtout le contact direct avec les salariés, l'aide au quotidien, sans verser dans le clientélisme consumériste de certains. Nous y travaillons chaque jour. L'horizon est celui des 2^e élections du CSE au printemps 2023, avec l'enjeu de rappeler à tous les salariés que chaque voix compte, pour leur avenir.

Compte-rendu de la rencontre entre la CGT et le Premier Ministre du 2 septembre 2021

Introduction du 1^{er} ministre accompagné du ministre de l'économie, de la ministre du Travail et du secrétaire d'État chargé des Retraites.

Deux sujets prioritaires :

- La situation sanitaire qui n'est pas terminée ; justification de la mise en place du passe sanitaire comme accélérateur de la vaccination, obligation vaccinale notamment pour les soignants, sortie progressive du dispositif d'aides lié au contexte sanitaire.

- La sortie de crise (reprise économique et emploi) : essayer d'avoir le moins de conséquences possibles préjudiciables à l'économie en matière d'emploi et de pouvoir d'achat.

Pour lui, la situation s'améliore et c'est en grande partie dû à la politique gouvernementale mise en place (plan de relance) mais il faut aller plus loin avec un plan d'investissement (France 2030) sur lequel, il souhaite entendre les organisations syndicales et patronales (pistes de développement économique notamment industriel, lutte contre le chômage de longue durée, formations et compétences...).

Il se dit prêt « à consentir » des efforts supplémentaires pour les salariés en matière de pouvoir d'achat (mais il n'emploie pas le mot salaires, Bruno Lemaire alerte même sur les risques d'augmentation du chômage). Sur cette question il propose d'inciter aux négociations dans deux secteurs supplémentaires identifiés comme cumulant bas salaires, conditions de travail difficiles et pénurie de salariés (HCR, agroalimentaire).

Il confirme sa volonté

- De mettre en oeuvre la réforme de l'assurance chômage dès octobre prochain en s'appuyant sur la situation de reprise économique et ce fameux « retour à bonne fortune ».

- D'ouvrir des discussions sur la réforme des retraites, dont il dit qu'elle ne devrait pas être tout à fait la même, simplifiée et plus lisible dont les objectifs de fond sont bien sûr inchangés. Quelle méthode et quel calendrier ?

Les propositions portées par la CGT :

- Opposition totale à la reprise de la réforme de l'assurance chômage et poursuite de toutes les

actions qui ont déjà permis de la combattre et en faire suspendre l'application.

- Opposition totale à toute réouverture de discussions sur la réforme des retraites, pas question d'aller autour d'une table discuter d'un projet d'allongement de la durée ou du recul de l'âge. Par contre, puisque vous voulez parler des retraites, il faut maintenir le régime de retraite des mineurs.

La question du chômage, de l'insertion et de la lutte contre la pauvreté de la jeunesse doit être une priorité (garantie jeunes avec les moyens et sans contrainte, formation initiale professionnelle et apprentissage, relance du contrat de génération, rémunération des stages...).

L'enjeu de la formation professionnelle continue qualifiante doit être au coeur des préoccupations du gouvernement, cela ne peut pas être une formation au poste du travail, il faut s'appuyer sur l'AFPA au lieu de fermer des plateformes de formations industrielles en mettant en péril des filières entières (ex Saint Nazaire...). (La ministre du Travail annonce une volonté de mettre des moyens sur la FPC en direction des privés d'emploi comme des salariés en activité, des réunions seront programmées).

La question des augmentations de salaires est majeure, c'est de la responsabilité de l'État de revaloriser le SMIC (rappel à partir de la note produite par la DARES des raisons de la fuite des salariés dans de nombreux secteurs liés aux salaires trop bas, aux conditions de travail et à la perte du sens de la finalité du travail).

L'augmentation du SMIC doit ainsi permettre des négociations dans les branches pour faire bouger les grilles de classifications et reconnaître les qualifications (certains minimas de branche sont toujours en dessous du smic).

Il faut augmenter les traitements dans la fonction publique en revalorisant le point d'indice.

Agir aussi au niveau européen sur le salaire minimum et imposer une conditionnalité de l'accès aux marchés publics selon des critères sociaux et environnementaux (notamment mettre fin à la sous traitance en cascade source de dumping social).

Culture

Nelscott : Quatre jours de rage

Smokey Dalton est de retour à Chicago, après l'été 1969 passé à chercher un refuge pour lui et pour son fils adoptif Jimmy.

Il aspire à une seule chose : une vie paisible, dans laquelle il ne serait pas obligé de regarder sans cesse par-dessus son épaule pour vérifier s'il est suivi.

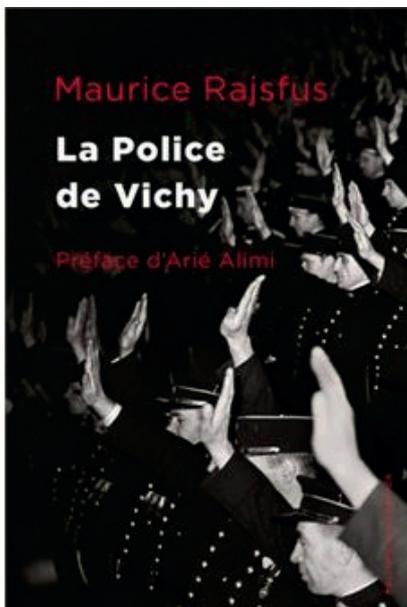
Si sa relation avec Laura Hathaway est toujours aussi confuse, il a en revanche récupéré son boulot d'inspecteur d'immeubles pour la compagnie Sturdy. Le sort le rattrape lorsqu'il découvre emmurés plusieurs cadavres - blancs ou noirs ? - dans la cave d'une maison...

À cela, ajoutons que le leader des Black Panthers lui demande d'enquêter sur les violences policières qui ont conduit à la mort de deux pacifistes noirs.



RAJSFUS : LA POLICE DE VICHY

Entre 1940 et 1944 plus de 200.000 personnes ont été déportées après leur arrestation par la police française.



Ce livre montre, grâce à des témoignages et de nombreuses pièces d'archives, comment l'appareil policier français s'adapta aux nouvelles conditions dictées par l'Occupation et à la collaboration avec la Gestapo. Comment se comportèrent les policiers, à tous les stades de la hiérarchie durant ces quatre années terribles.

Comment, la plupart des membres des forces de l'ordre allèrent, de leur propre chef, bien au-delà des ordres de Vichy, satisfaire les autorités d'Occupation. « Livrer aux nazis des Juifs immigrés, des communistes, des gaullistes ou des francs-maçons, ne leur semblait pas particulièrement délictueux.

Ils contribuaient simplement à « nettoyer » la France et se faisaient sans doute une haute idée de la qualité de leur intervention. »

En septembre et octobre 1944, guère plus de 3 % de ces policiers seront momentanément écartés de la « Grande Maison ».

Juridique

Pass sanitaire & obligation vaccinale

Depuis l'allocution du Président de la République, le 12 juillet dernier, sur l'extension du pass sanitaire à des secteurs non encore soumis et à la mise en place d'une obligation vaccinale pour certains corps de métiers, une certaine confusion est apparue entre l'obligation d'avoir un pass sanitaire valide et l'obligation vaccinale.

Ces deux notions recouvrent des obligations différentes, qu'il nous faut comprendre afin d'éviter certaines dérives de la part des employeurs.

Pour rappel, l'obligation vaccinale ne concerne que certaines catégories de travailleurs-euses, exclusivement liées à la santé ou au paramédical, listées au I de l'article 12 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et à l'article 49-2 du décret n°2021-699 du 1er juin 2021.

Les salariés des entreprises extérieures intervenant ponctuellement, c'est-à-dire de manière non récurrente pour des tâches de très courte durée ne sont pas soumises à l'obligation vaccinale.

Celle-ci ne s'impose donc pas aux prestataires qui pourraient intervenir dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale, sauf :

- Aux « prestataires de service et les distributeurs de matériels, y compris les dispositifs médicaux, destinés à favoriser le retour à domicile et l'autonomie des personnes malades ou présentant une incapacité ou un handicap au sens de l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles » ;
- Aux prestataires, à demeure chez le client, comme peuvent l'être par exemple les hôtesses et hôtes d'accueil exerçant leur activité dans un établissement de santé.

Les salarié-e-s de nos secteurs ne sont donc pas concerné-e-s par cette obligation. Cependant, l'obligation de présenter un pass sanitaire pour les professionnel-le-s intervenant dans les lieux concernés s'applique à partir du 30 août 2021. Tout comme dans tous lieux où la loi impose la présentation d'un pass sanitaire pour y accéder, sauf lorsque leur activité se déroule :

- Dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux) ;
- En dehors des horaires d'ouverture au public.

Mais avoir un pass sanitaire valide ne veut pas dire être vacciné. Le pass sanitaire est tout aussi valide avec :

- Soit un certificat de statut vaccinal ;

- Soit le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois ;

- Soit le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé).

Il est à noter que les personnels effectuant des livraisons ne sont pas soumis à l'obligation du pass sanitaire ainsi que ceux effectuant des interventions d'urgence.

Par des interventions urgentes sont visées des interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage par exemple).

Le contrôle du pass sanitaire, ou de l'obligation vaccinale, des salarié-e-s qui y sont soumis-e-s incombe à l'employeur. Toutefois, il peut arriver que l'employeur ne soit pas le responsable de l'établissement visé par l'obligation de présentation du pass sanitaire, par exemple lorsqu'un salarié exerce sa fonction seul dans un commerce situé dans un centre commercial. Dans ce cas, c'est le responsable d'établissement qui contrôle le justificatif du salarié.

Comment alors l'employeur peut-il savoir que son/sa salarié-e n'est pas en mesure d'exercer son activité ? C'est à ce/cette dernier-ière de l'en informer, précise le ministère dans son questions/réponses sur le pass sanitaire et l'obligation vaccinale, mis à jour le 17 août 2021.

L'employeur n'a pas à vous demander de lui communiquer une copie de votre pass sanitaire pour en conserver une copie ou l'information de votre statut vaccinal.

D'autant que prendre en compte le statut vaccinal pour faire travailler ou non un-e salarié-e reviendrait à établir une discrimination en raison de leur état de santé réel ou supposé, ce qui est prohibé par la loi.

Il nous donc être extrêmement vigilant pour que les salarié-e-s ne soient pas sanctionné-e-s d'une manière ou d'une autre du fait de non-vaccination.

VIVE
LA
COMMUNE!

