

"L'hôpital se fout de la charité"

Qui pensait qu'après la période vécue l'expression prendrait un nouveau sens ?

La direction, probablement suite à un *brainstorming* des plus intenses, a cru bon de lancer le "solidarity challenge" pour donner des sous à l'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP) et des jolies photos avec des "merci" aux personnels soignants. Certes, suite au choc réel que nous avons toutes et tous subi ces derniers mois, une empathie virtuelle ne coûte rien et permet de communiquer en se disant prêt à sauver ce qui est d'un coup apparu très cher à notre société : le moyen de rester en bonne santé.

Sauf qu'il ne s'agit en rien de **solidarité** puisqu'il s'agit d'un **don**, et qu'il ne s'agit pas de transformer concrètement les "bravos" et applaudissements qui ont pu être entendus jusqu'au 11 mai.

L'AP-HP et ses personnels n'ont jamais tendu et **ne tendent pas la main** pour recevoir quelques piécettes de généreux et généreuses donatrices. Ils n'ont pas non plus davantage besoin d'une photo avec un cœur pour se rassurer sur les bons choix professionnels qu'ils ont fait, soigner et être utile à la société dans son ensemble.

Ce dont ont besoin l'hôpital public et la recherche, c'est :

- l'**arrêt de l'évasion fiscale qui assèche leur financement** et impose fermetures de lits et de services et non renouvellement de matériel.

Ce dont les personnels soignants ont besoin, c'est :

- l'**arrêt des exonérations de cotisations sociales pour financer un système de santé protecteur pour toutes et tous.**

Ce qui est attendu par les chercheurs, chercheuses, infirmiers, infirmières, médecins, etc, c'est :

- une **volonté forte de ne pas devenir un marché ouvert aux appétits de profits d'une toute petite minorité.**

Le financement des hôpitaux et des services publics ne doit pas dépendre de la charité !

Ce n'est malheureusement pas la direction prise par le gouvernement comme le montre la récente "concertation" où ne sont pas conviées nombre de parties et avec une feuille de route qui restera celle pré-existante. Cette manière de procéder est une redite de la concertation gilets jaunes ou retraite...

Et la direction de SopraSteria en ajoute en continuant comme dans le monde "d'avant". Son charity "**challenge**" continue de véhiculer le bonheur dans la compétition et la recherche de profits immédiats comme seules finalités de notre existence. Ce n'est pas pour notre bien, c'est pour celui des actionnaires.

Le vrai "challenge" réside dans notre **capacité à inverser la casse du service public** et tout particulièrement celui de la Santé et de la Recherche.

Pour que « **après** » ne soit pas comme « **avant** »

- pour que les applaudissements de 20 heures ne soient pas lettre morte
- pour que les jolies photos de soutien aux personnels soignants ne soient pas que des photos



Confirmons le 16 juin notre attachement à un système de santé pérenne et en capacité de faire face à toutes les situations.

Le partage du temps de travail, une nécessité économique et sociale

La crise sanitaire inédite du Covid-19 a engendré une crise économique majeure qui a déjà fait remonter le chômage. Le recours à l'activité partielle a permis jusqu'ici de limiter les dégâts mais le chômage devrait malheureusement continuer à s'accroître sur les prochains mois.

Pour le libéralisme il faudrait augmenter le temps de travail !

Le Medef et l'institut Montaigne soutiennent l'augmentation de la durée moyenne de travail.

- Dans une communication du 11 avril dernier, le président du Medef estimait : « *qu'il faudra bien se poser la question tôt ou tard du temps de travail, des jours fériés et des congés payés* » au moment du déconfinement.
- L'institut Montaigne, dans une note du mois de mai, plaide en faveur de l'augmentation de la durée moyenne du temps de travail motivant ce choix par la diminution du chiffre d'affaires et de la productivité due au confinement.

Alors que pour la CGT la **baisse du temps de travail est LA solution...**

A contrario, la CGT démontre que c'est l'inverse qu'il faut faire, en se basant sur des **études économiques** sérieuses et des **expériences** menées dans certaines entreprises de l'Union européenne :

- Des évaluations réalisées par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) au début des années 2000 a montré que les entreprises qui ont appliqué la réduction du temps de travail étaient plus dynamiques que les autres et qu'elles ont créé en deux ans **9 à 12 % d'emplois en plus**.
- On rappelle que la mise en place des 35 heures a permis la création de **200000 emplois** à la mi-2000.
- Les tests effectués par plusieurs entreprises suédoises pour la semaine des **30 heures** depuis 2015 démontrent que la **productivité s'est améliorée** et que **l'absentéisme a diminué**.

Les 32H pour vaincre le chômage
*Un temps complet = 39,1h /sem.
 Il y a 3,7 millions de chômeurs*

**.... En créant des emplois
 En passant de 39h à**
35h = 2,5 millions d'emplois
32h = 4,5 millions d'emplois

Cette réduction du temps du travail permettra

- le partage du temps de travail et donc une **diminution du chômage**,
- une **répartition** plus équitable des richesses,
- une augmentation de la **productivité** et l'amélioration des **conditions de vie** des travailleurs.

La crise actuelle impacte sévèrement les **sociétés sous-traitantes** et seul le partage du temps du travail permettra de sauver des emplois.

En effet, par exemple, si Sopra Steria décidait de passer aux 32 heures par semaine, nombreux salarié-e-s sous-traitants maîtrisant les contextes et bien formés pourraient être embauchés.

... pour améliorer la vie en changeant le travail !!

Pour cela, la **réduction de travail** que nous proposons a pour but, **l'amélioration des conditions du travail, la création d'emplois** et doit aussi prendre en compte une **meilleure organisation du travail** négociée avec les salarié-e-s et leurs syndicats dans les entreprises. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salarié-e-s d'avoir la possibilité de s'y épanouir.

« L'activité partielle 2.0 » : la nouvelle version du chômage partiel va bientôt arriver

Le chômage partiel mis en place au mois de mars par le gouvernement pour faire face à la baisse d'activité engendrée par le confinement lié à la crise sanitaire du Covid 19 va bientôt prendre fin. Dès le mois de Juin, la prise en charge de l'état passe de 70 % du salaire brut (84 % du salaire net) à 60 %.

De nombreuses entreprises y ont eu recours dont **Sopra steria**, qui a largement bénéficié de ce système de financement. Pourtant au début de la crise sanitaire, la direction avait tenté de rassurer les élu-e-s sur les capacités d'endettement et d'autofinancement du groupe pour faire face à cette nouvelle crise économique. **Mais au mois d'Avril plus de 10 000 j/ETP pour la France ont été déclarés en chômage partiel** à l'administration fiscale, *soit l'intégralité de la hausse des inter-contrats depuis le début de la crise passant de 8 000 J/ETP fin février à 18 000 J/ETP fin avril !*

Le nouveau régime de chômage partiel, appelé : « Activité réduite pour le maintien en emploi »

La direction assure qu'elle n'a aucunement l'intention de recourir sur le long terme au régime de chômage partiel ; mais dans le même temps, la direction prévient les élu-e-s que **les donneurs d'ordre** - notamment dans le secteur industriel- **rentrent progressivement et durablement dans un processus de baisse d'activité** qui va inévitablement impacter Sopra Steria. Déjà des bassins d'emploi comme celui de Toulouse « Airbus dépendant », doivent se réinventer et trouver de nouvelles sources de développements économiques !

ALORS QUE CROIRE !?

Le gouvernement actuel jamais à court d'ordonnances, prépare déjà « le monde d'après » qui ressemble **en pire** « au monde d'avant » !!

Les « Accords de Performance Collective » de 2017 en échange de la **baisse des salaires**, devaient assurer le maintien dans l'emploi !

Hélas, ce chantage à l'emploi débouche rarement sur la sauvegarde de l'emploi mais surtout entraîne la précarisation.

Le gouvernement prévoit donc un nouveau dispositif appelé à remplacer le chômage partiel sur le long terme jusqu'en juin 2022 : « **L'Activité réduite pour le maintien en emploi** » (c'est son nom) qui viendra progressivement se substituer au régime actuel d'activité partielle permettant aux entreprises de réclamer des **efforts aux salariés**, en échange de **pseudo** garantie de maintien dans l'emploi.



Pour la CGT aucune mesure de baisse de salaire ou hausse du travail n'est acceptable

L'Etat apportera une aide financière pour préserver une partie du pouvoir d'achat, en échange de quoi cette fois ? Comme souhaité par les organismes patronaux, on voit bien se dessiner dans cette logique, **la sempiternelle plainte des tenants du néo-libéralisme** pour qui la baisse du coût du travail est l'unique **variable d'ajustement**.

La CGT mettra tout en œuvre pour empêcher la signature d'un accord de ce type.

Pour le monde d'après – tout reste à construire

Dans ce contexte inquiétant pour les salariés la CGT et son UGICT proposent **60 propositions pour sortir durablement de la crise sanitaire, sociale, économique et environnementale**



- Renforcer les IRP, l'inspection du travail, la médecine du travail
- Réduire le temps effectif de travail
- Déplafonner les cotisations et allocations des cadres
- Conditionner les aides publiques à la suppression des dividendes
- Protéger nos entreprises et notre industrie, et financer les investissements hors des marchés
- Investir dans les services publics etc

Contrat d'opérations : Un CDI flexible et des salaires au rabais

C'est une vieille lubie du patronat.



Déjà en octobre 2003, il avait rêvé d'étendre le « **contrat de chantier** » à l'ensemble de la branche. Nous y avons fait échec grâce à une pétition signée par des dizaines de milliers de salarié-e-s.

En 2008, il tente de remettre le couvert via le **contrat à durée déterminée à objet défini**. Même punition pour le patronat.

C'est dans un nouveau contexte que SYNTEC et CINOV nous proposent une autre version de ce contrat via le « **contrat d'opération** ». Ainsi les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 permettent à une branche d'y recourir par un accord de branche étendu.

C'est un contrat à durée indéterminée **pour le temps d'une mission**.

Ensuite c'est la porte !

Un CDI flexible où le patronat pourra remplacer des salarié-e-s en CDI par des salarié-e-s en CDI de chantier avec des salaires au rabais.

Non aux intermittents dans le conseil et l'informatique !

Signer la pétition contre le contrat d'opération dans la branche des bureaux d'études disponible sur le site :

<https://www.soc-etudes.cgt.fr/>

INFORMATION

Pour recueillir vos questions et échanger avec vous, la CGT organisera des permanences accessibles en vidéo-conférence à partir du 20 juillet 2020 sur le site de la CGT Sopra Steria : <https://cgtsoprasteria.info/>
Une information détaillée vous sera précisée lors de la communication CGT du mois de juillet.

Retrouvez-nous dès à présent par téléphone lors des permanences (planning sur le site)

Les élu-e-s CGT aux CSE SSG et I2S:

HERVE Marie-Christine : Elue CSE SSG : 06 63 55 07 55, mc34gene@gmail.com

SANVISENS Clément : Elu CSE SSG : 06 43 56 59 77,

PHAM Quynh Chi : Elue CSE SSG : quynhnet@yahoo.f,

LANDIER Eric: Elu CSE SSG : elandier@hotmail.com,

DILSCHNEIDER Franck: Elu CSE I2S: 06 01 99 03 42,

CUCEGLIO Valérie: Elue CSE I2S: valerie.cuceglio1234@gmail.com,

DAGAIL Dominique: Elu CSE I2S: dominique.dagail@9online.fr,

BENABDERRAHMAN Abdelaziz: Elu CSE I2S: 0617251797,

Les délégués syndicaux CGT et RS :

DE FRANCO Michel: RS CSE I2S, 0608431060. conseiller du salarié, défenseur syndical

MARQUE Sébastien: 0685421938, syndicat@seb.lautre.net

BERNARD Pascal: pascal.bernard781@gmail.com,

USTASE Vincent: uvjk.ss.cgtideuxs@free.fr