

LA CGT UNE FORCE TOUJOURS A VOS CÔTES

Dialogue social crispé chez I2S

La direction I2S mène une série de négociations de façon marathonnienne tout en campant sur ses positions et sans réelles avancées.

Participation :

La participation de 2017 **est nulle**. La direction n'a tenue compte des revendications d'aucune organisation syndicale et maintient la formule légale. La seule « avancée » selon elle est que la répartition soit fonction du temps de présence du salarié-e dans l'entreprise.

La CGT SOPRA-STERIA propose :

II) Pour le calcul de la formule :

- 1) Ne pas inclure dans le bénéfice net fiscal (B de la formule) le report des déficits antérieurs
- 2) Ne pas inclure dans le bénéfice net fiscal (B de la formule) les provisions
- 3) Pas de mécanisme de prix de transfert (pour ne pas faire baisser le B)
- 4) L'indicateur de la formule est le résultat brut d'exploitation et non le bénéfice net fiscal.
- 5) **Formule : $RSP=1/2(RBE*S/VA)$** , RBE : résultat brut d'exploitation, S et VA ont la même signification que dans la formule par défaut.

III) Pour la répartition

L'objectif est de pouvoir favoriser l'ancienneté et de répartir la participation sur les salaires les plus bas, de manière lissée.

Soient

- RSP la Réserve spéciale de Participation
- E l'effectif sur lequel s'applique la répartition
- A l'ancienneté en mois par salarié
- S le salaire brut mensuel moyen (perçu sur l'année / 12)
- Deux coefficients de pondération a et b , pour le moment $a = b$

On définit

$$R = \frac{RSP}{E}$$

Pour chaque salarié-e on définit un coefficient

$$K_S = \frac{a \times A}{b \times S} = \frac{A}{S}$$

On définit le Résultat par salarié comme étant

$$R_S = R \times K_S$$

La participation globale est calculée comme

$$P = \frac{RSP}{\sum R_S}$$

La participation par salarié-e est calculée ainsi

$$P_S = R_S \times P$$

I) Mise en place d'un supplément de participation

Note : RSP : réserve spéciale de Participation



Intéressement :

Contrairement à la participation qui est obligatoire, l'intéressement est facultatif et n'existe que si un accord est signé. Lors de la dernière négociation, la direction a exprimé son souhait de coupler l'intéressement à la participation ce qui veut dire que si les salarié-e-s ont de la participation, ils auront moins d'intéressement.

Egalité professionnelle femme-homme:

Nous demandons que les indicateurs soient construits avec la volonté de pouvoir vérifier l'application du principe formalisé et affirmé depuis plusieurs dizaines d'années dans les textes internationaux et nationaux « A travail de VALEUR EGAL SALAIRE EGAL » Aujourd'hui le critère de l'emploi ne peut être utilisé au travers du référentiel « métier » de SOPRA STERIA, décidé unilatéralement par la Direction. La définition des emplois doit être suffisamment fine et précise, et correspondre au métier des salarié-e-s et en lien avec leur qualification. Trop souvent l'emploi des salarié-e-s est défini arbitrairement par le management.

La direction n'a pas pris en compte nos revendications sur ce sujet l'année passée et nous espérons que cette année la direction entame une vraie écoute pour un vrai dialogue social.

Télétravail de travail :

Le projet présenté dernièrement par la direction après plusieurs réunions montre que la direction est sceptique au télétravail ce qui se traduit par la restriction du télétravail régulier à un jour.

La direction propose :

- différents types de télétravail : occasionnel et régulier.
- lieu : domicile (pas d'exigence d'une pièce dédiée pour exercer le télétravail) ou espace collaboratif (espaces collectifs situés en dehors de la société)

- critères d'éligibilité : 1 an d'ancienneté, exclus (alternant, CDD, agent d'accueil, gestionnaire site, contraintes sécurité, etc.)
- modalité acceptation : décision manager
- condition d'exercice : avec un délai de prévenance, le manager pourra modifier le jour de télétravail
- suspension temporaire : dans le cadre d'une formation par exemple
- fréquence et nombre de jours : **1 par semaine (4 jours de présence obligatoire)**
- organisation : les plages horaires durant lesquelles le télétravailleur doit impérativement être disponible correspondent aux plages horaires de présences obligatoires telles que prévues par les règles en vigueur au sein de l'entreprise.
- remboursement frais : uniquement si la demande de télétravail émane de la société.
- équipements fournis par l'employeur : ordinateur portable

Sur la limitation à une journée de télétravail, la direction à répondu : « c'est la base de la négociation. Il ne faut pas que les salarié-e-s soient coupé-e-s de l'entreprise et on a besoin de rassurer les managers »



Travail dans le numérique :

La dictature du changement perpétuel

On constate dans l'entreprise depuis des années, une nouvelle stratégie de management qui consiste à changer régulièrement l'organisation du travail des salarié-e-s :

On change les logiciels, on recompose les services et départements, on redéfinit les métiers, on organise des déménagements, on externalise, puis on ré-internalise... Ce faisant on rend les connaissances et l'expérience obsolètes. On arrive même à transformer de bons professionnels en apprentis à vie ! Les gens sont perdus. Danièle Linhart, spécialiste de l'évolution du travail et de l'emploi et auteur de « La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale », dénonce ces méthodes dont les conséquences sur les travailleurs sont néfastes :



« Les salarié-e-s le disent d'ailleurs de manière très explicite : « Je ne sais plus où je suis dans l'organigramme. Je ne sais pas de qui je dépends. Ils sont totalement déstabilisés, se sentent en permanence sur le fil du rasoir et se rabattent sur les procédures et les méthodes standard, comme sur une bouée de sauvetage. Mais ces procédures et méthodes standard ne sont définies et maîtrisées que par les directions...

Les salariés se retrouvent en proie à des doutes terribles. Ils se sentent impuissants, incompetents. Ils sont obligés de mendier des aides techniques. Leur image de soi est altérée. Ils ont peur de la faute, de faire courir des risques à autrui. Ces méthodes les jettent dans un profond sentiment d'insécurité.»

Il faut éviter à tout prix, pour le management, d'avoir des gens capables d'opposer un autre point de vue en s'appuyant sur les connaissances issues d'un métier ou de leur expérience passé. Si un salarié revendique des connaissances et exige qu'on le laisse faire, c'est un cauchemar pour une direction.

Or, les seniors sont les gardiens de l'expérience, ils sont la mémoire du « Ça ne colle pas avec l'obligation d'oublier et de changer sans cesse. » **Il y a donc une véritable disqualification des anciens.** On véhicule l'idée qu'ils sont dépassés, et qu'il faut les remplacer. Il s'agit en fait de déposséder les salarié-e-s de leur légitimité à contester et à vouloir peser sur leur travail, sa définition et son organisation.



L'attaque contre les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) se situe dans cette même idéologie de dépossession. Ils constituaient en effet des lieux de constitution de savoirs experts opposables au savoir des directions.

SALAIRE : CONTRE LES IDEES RECUES

Face au triomphe du néolibéralisme et de la multiplication des réformes antisociales depuis plusieurs années, nous nous devons de porter des espoirs. Cela passe nécessairement par notre capacité d'analyse concrète de réalités mystifiées par des discours idéologiques, dont l'objet est de faire percevoir le néolibéralisme comme indépassable du point de vue de certaine logique économique. C'est le cas notamment du salaire. DES IDEES RECUES On a coutume d'entendre de nombreuses « évidences » qui expriment non la réalité, mais des apparences. Ainsi, de nombreux salarié.e.s n'hésitent pas à dire que « le salaire, c'est ce qui est en bas de la feuille de paie ». Ou bien encore, « c'est ce que je touche personnellement et qui est viré tous les mois sur mon compte en banque », « le salaire, c'est le prix du travail, c'est ce que je touche en contrepartie de mon travail ». La majorité des médias, des politiques et des pseudo experts en tous genres rajoute sur les cotisations sociales : « ce sont des charges sociales, qui viennent en plus du salaire et qui taxent le travail ». Celles-ci « pénalisent l'emploi, notamment dans les industries de main-d'œuvre ». Ces formules à l'emporte-pièce véhiculent une représentation mystifiée de la réalité qui ne favorise pas la compréhension et contribue à désarmer les salarié.e.s. QU'EST CE QUE LE SALAIRE ? Le code du travail en son article L3221-3 en donne une définition : « constitue une rémunération [...], le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur du salarié.e en raison de l'emploi de ce dernier ». Le code de la Sécurité Sociale définit, quant à lui, le salaire comme « toutes les sommes versées au travailleur en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, les primes, qualifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire » [article L242-1]. Ces définitions nous semblent devoir être explicitées. En effet, le salaire est d'abord le paiement de la qualification. Celle-ci est composée de trois éléments :

- la formation initiale,
- la formation continue,
- l'expérience professionnelle

La qualification est attachée à l'individu et, en aucun cas, au poste occupé. Verser un salaire en reconnaissance de la qualification, c'est donc établir une grille de correspondance entre les deux. Elle établit une échelle entre un coefficient, qui est un indice proportionnel à la qualification individuelle, et un salaire. Ce n'est malheureusement pas ce que nous connaissons dans les branches professionnelles. Les grilles s'articulent aux fonctions et aux postes, et jamais à la qualification. C'est une bataille à mener. Le salaire, dans le modèle français, présente une double composante : Le salaire direct : c'est la composante individuelle ou « salaire net » en bas de la feuille de paie. C'est ce que je perçois sur mon compte bancaire. Le salaire indirect : c'est la composante collective, formée par les cotisations sociales, y compris ce qu'on appelle la « part patronale ». Le salaire direct et le salaire indirect constituent un tout : le salaire socialisé. Il ne faut pas laisser l'apparence recouvrir le réel. L'apparence : salaire + « charges » Le réel : le salaire total = salaire direct + salaire indirect Et cette distinction est loin d'être anodine.

LA QUESTION DES COTISATIONS SOCIALES :

Les cotisations sociales forment le salaire indirect. Notre système de protection sociale est en fait salarial. En effet, retraite, maladie, chômage en constituent les principaux piliers. Ils sont financés par ce salaire indirect. Les cotisations sont versées aux différentes caisses qui vont distribuer ces sommes. Le système dit de « répartition ». Le salaire indirect constitue aussi un salaire mutualisé : versé par tous les employeurs, il assure une véritable péréquation. La cotisation sociale (part salariale et part employeur) représente une distribution immédiate des richesses créées par le travail. Son paiement par l'employeur exprime le fait qu'à chaque instant, les actifs produisent la richesse qui finance la protection sociale. La cotisation est donc proportionnelle au salaire direct. C'est tout à fait normal, puisque c'est du salaire. La fonction de la cotisation sociale n'est pas de « corriger » ou de « moduler » le salaire direct. Ce n'est pas un instrument de gestion, mais un mode de socialisation du salaire.