la cgt
Fédération sociétés d'études

Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
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° 516
mensuel
Mars
2021

Dossier

Dans nos syndicats ... Bilan et perspectives

3 // Analyse
4 // Actualité
6 // Branches
10 // Dossier
14 // Culture
15 // Juridique

1 euro – Imprimé par ÇAVA PRINT – CPPAP n° 1122 S 06293 – ISSN : 0220-9712
Directeur de la Publication : Noël LECHAT – Maquette : Nadira BENSERRAÏ

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)

1er 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 01/10/2020)

Valeur du point : 9,50 €

AJ.MJ 2019

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

Edito

Un 8 mars 2021 dynamique et offensif !

A l'occasion du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, plus de 150 actions ont été recensées sur tout le territoire rassemblant des dizaines de milliers de personnes. Parmi elles, sages-femmes, infirmières, aides-soignantes, caissières, aide à domiciles, enseignantes … les premières de corvées se sont mobilisées pour exiger reconnaissance et augmentation salariale alors que la crise a démontré leur rôle essentiel. Cette journée a été l'occasion de dénoncer les violences sexistes et sexuelles et l'impunité des agresseurs.

Cette journée internationale est aussi l'occasion d'exprimer notre « solidarité avec les femmes du monde entier » qui se sont vues interdites de manifester à Madrid et en Pologne et qui se sont largement mobilisées partout dans le monde : en Algérie, en Grèce, en Birmanie, en Inde, entre autres. Pour réussir cette journée, la CGT a travaillé à la convergence des luttes et à l'unité du mouvement féministe (avec un large appel à l'action et à la grève féministe) comme du mouvement syndical (en initiant une déclaration revendicative unitaire).

Alors que le patronat et le gouvernement, au prétexte des incidences de la pandémie sur l'économie, enterrent concertations et négociations sur l'égalité F/H, la forte mobilisation, en particulier des jeunes, démontre que les femmes ne s'en laisseront pas conter. Pas question que le monde d'après ressemble au monde d'avant, en pire... avec une explosion de la précarité, des tâches domestiques et des violences sexistes et sexuelles. Au contraire, pour construire une société plus juste et plus solidaire, nous avons besoin d'investir dans le secteur des soins et du lien, de renforcer les services publics, de revaloriser les métiers à prédominance féminine et de mettre fin aux violences et aux discriminations.

La CGT interpelle gouvernement et patronat quant à leurs responsabilités. Il faut :

- Revaloriser les métiers à prédominance féminine ;
- Sanctionner les entreprises qui discriminent ;
- Ratifier la 190ème convention de l'OIT.
- Créer de nouveaux droits contre les violences au travail.

Valérie BAGGIANI

Analyse

Où se dirige le capitalisme avec la Covid-19 ?

Michel Husson produit régulièrement des choses d'une grande clarté et avec un impressionnant esprit de synthèse. Puisqu'il n'est pas nécessaire de redire ce que d'autres ont mieux dit, nous nous appuyons sur sa chronique du 9 février[1].

Le constat : nous sommes dans un flou complet quant à la trajectoire possible de nos économies. C'est assez évident, mais la pandémie et son cortège d'instabilités sanitaires, économiques et sociales, rend toute vision sur l'avenir difficile voire impossible (cela explique en partie la montagne d'épargne accumulée par les ménages, essentiellement les plus 20 % les plus riches, et par les entreprises). Alors certes, dire qu'on ne sait pas, n'aide pas beaucoup. Mais c'est ainsi.

Deux points majeurs de tension sociale

La dette publique est pour Husson le premier point de tension sociale. La bataille austérité contre déficit budgétaire a déjà commencé à faire rage. Les premiers n'ont toujours pas appris les bases de l'économie : l'austérité, c'est la chute des revenus et avec elle … la hausse de l'endettement public rapporté à la richesse produite. Pour l'instant, il y a peu d'inquiétudes sur le front de la dette grâce à un soutien massif de la Banque Centrale Européenne qui rachète les titres de dette sur les marchés financiers. Avec pour effet pervers de faire s'envoler les cours en Bourse. Pour simplifier, l'action de la BCE diminue le rendement des titres de dette publique. Les investisseurs, qui se sentent en plus « garantis » par la banque centrale, achètent en masse d'autres titres plus risqués, et plus rémunérateurs. Il y a une équation financière très délicate qui peut très bien déboucher sur une crise financière majeure à très court terme. C'est dire l'urgence de gagner le financement d'un véritable plan de rupture contre l'austérité. C'est dire aussi l'urgence, comme nous le revendiquons avec un pôle financier public, de reprendre la main et de définanciariser notre économie au plus vite. L'emploi et les profits sont bien sûr le deuxième point majeur de la lutte sociale. Le patronat va chercher à tout prix à rétablir ces profits, quand nous allons nous battre pour les emplois – le conflit capital-travail dans ce qu'il a de plus net. Car le constat est là : la part des profits dans la valeur ajoutée a diminué, passant de 33 % avant la crise à 30 %. Comment les employeurs vont-ils tenter de le relever ? En cherchant à intensifier le travail (hausse de la productivité) d'abord ? Cela impliquerait de l'investissement, qui est au point mort. En augmentant le temps de travail ? Le patronat cherche à convaincre que ce sera la seule manière de relancer la machine. Et puis évidemment, les licenciements restent la manière de tenter de restaurer ses marges face aux concurrents. On a là, une contradiction classique du capitalisme. Chaque employeur individuellement a intérêt à licencier, à augmenter le temps de travail, à tenter de baisser les salaires. Le capitalisme, c'est bien sûr d'abord la concurrence généralisée comme compas pour les décisions économiques. Mais on comprend bien vite que tout ceci va faire chuter l'emploi global, la demande (consommation des ménages et investissement)… et donc les résultats des entreprises.

Les rapports de force déterminent la trajectoire de l'économie

Husson conclut en rappelant que finalement, ce qui va déterminer la trajectoire de l'économie (et ce qui la détermine toujours en dernière analyse), ce sont les rapports de force sociaux. Nous prenons toute notre part à cette conflictualité, en continuant d'avancer nos revendications, pour la baisse du temps de travail, pour les salaires, pour la planification environnementale et industrielle, pour une autre utilisation des deniers publics, et évidemment pour l'emploi. Pas pour le plaisir du conflit, mais parce que nous continuerons à défendre sans rien lâcher une rupture avec la logique du capital.

Mathieu Cocq

1. Michel Husson, « Risques et dilemmes d'un redémarrage », Alternatives économiques, 09/02/2021 pour ce bref article.

JOURNÉES D'ETUDES

29 mars 2021 *- Protection sociale - VYV*

29 avril 2021 *- LBO - JDS*

20 mai 2021 *- Le Télétravail - Sextant*

www.soc-etudes.cgt.fr

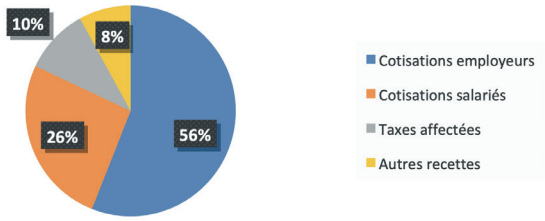
Actualité

Notre Sécurité Sociale est fondée sur un financement par cotisations sociales, qui est un élément de la rémunération des salariés : le salaire socialisé

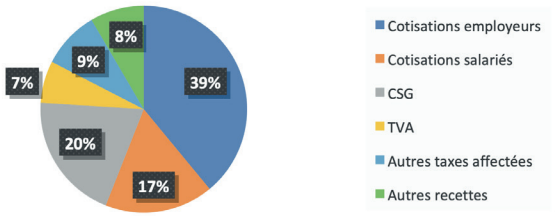
Mais depuis la création de la CSG en 1990, qui est juridiquement un impôt, cette part des cotisations sociales a reculé dans le financement de la Sécurité sociale, et on entend souvent dire que la Sécurité sociale est à présent principalement financée par l'impôt. Il n'est pas inutile de regarder ce qu'il en est exactement aujourd'hui.

Il est incontestable que la part des cotisations dans le financement de la Sécurité sociale a massivement baissé. En 1981, les cotisations sociales représentaient 82 % des ressources de la Sécurité sociale (les administrations de Sécurité sociale – ASSO – au sens de la comptabilité nationale). Elles n'en représentent plus que 56 % aujourd'hui.

Structure des recettes de la Sécurité sociale en 1981



Structure des recettes de la Sécurité sociale en 2019



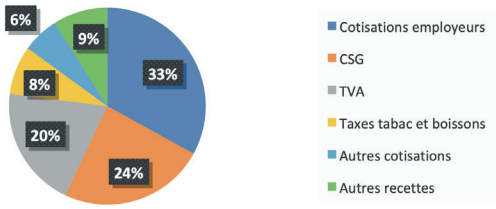
Notons que la part des cotisations employeurs qui représentait plus de la moitié des ressources en 1981 (56 %), n'est plus que de 39 % aujourd'hui. Mais la part des cotisations sociales représente toujours actuellement plus de 50 % des recettes de la Sécurité sociale. En revanche, la part des cotisations sociales est à présent minoritaire dans les recettes de l'assurance-maladie.

Du reste, les autres branches de la Sécurité sociale restent majoritairement financées par des cotisations sociales : les retraites sont financées à 75 % par des cotisations sociales, et la branche famille reste financée à hauteur de 57 % par des cotisations sociales patronales.

Pour sa part, la nouvelle branche autonomie est totalement financée par l'impôt : 90 % par la CSG, et 10 % par d'autres impôts comme la contribution sociale sur l'autonomie, qui correspond principalement au jour de travail gratuit pour financer la dépendance, et la contribution sociale de solidarité des retraités.

Pierre-Yves Chanu

Structure des recettes de la CNAM en 2021 (PLFSS 2021)



Revenus
À 4 000 € par mois, est-on dans la classe moyenne ? Éléments de (non)-réponse

Au début du mois de février, François Bayrou a défrayé la chronique en indiquant qu'à « 4 000 € par mois, pour [lui] c'est la classe moyenne ».

Cette phrase a immédiatement fait réagir. On préférerait

évidemment que François Bayrou fasse parler de lui, en bien si possible, en tant que haut-commissaire au plan. Toutefois, profitons de cette petite phrase pour donner quelques éléments chiffrés pour cadrer ce débat qui ne permettront pas toutefois de définir ce qu'est la « classe moyenne » – cela étant bien plus sociologique que monétaire.

4 000 € par mois, ça veut dire quoi ?

La phrase de François Bayrou aétait tellement vague qu'elle lui a donné l'occasion de se justifier ensuite. En effet, 4 000 € pour un couple avec deux enfants, c'est autre chose que 4 000 € pour un ou une célibataire sans enfant. De même, cela dépend si on parle de 4 000 € de salaires ou de revenus (c'est-à-dire après versement d'éventuelles aides sociales et revenus du capital).

Pour pouvoir comparer différents ménages, on utilise généralement le niveau de vie, c'est-à-dire le revenu disponible (somme de tous les revenus à laquelle on soustrait les impôts directs) par unité de consommation (UC).

L'Insee considère que la première personne d'un ménage compte pour 1 unité de consommation, ensuite un adulte ou enfant de 14 ans ou plus compte pour 0,5 unité et un enfant de moins de 14 ans compte pour 0,3. Cela permet notamment de prendre en compte les économies d'échelle à la vie en communauté. En tenant compte des UC, notre couple avec deux enfants (admettons un au-dessus de 14 ans et un au-dessous) et ses 4 000 € de revenus a un niveau de vie de 1 739 € par mois tandis que le niveau de vie du célibataire sans enfant est de 4 000 €. On voit bien que les deux situations sont incomparables.
En 2017, selon l'Insee, le niveau de vie annuel moyen était de 23 920 euros, soit 1 993 € par mois. Effectivement, le couple avec deux enfants est donc en dessous de la moyenne.

À vrai dire, notre couple fictif est exactement au niveau de vie médian qui était de 1 735 € par mois en 2017. C'est-à-dire que la moitié de la population est à ce niveau de vie ou au-dessus et la moitié est à ce niveau de vie ou en dessous.

Intéressons-nous maintenant aux extrêmes de la distribution des niveaux de vie. 10 % de la population avait en 2017 un niveau de vie inférieure à 933 € mensuels, sachant que le seuil de pauvreté était à 1 041 € mensuels (c'est 60 % du revenu médian soit 60 % de 1 735 € pour 2017).

À l'opposé, seulement 10 % des individus avaient un niveau de vie supérieur à 3 184 €. Notre célibataire à 4 000 € par mois est donc assez largement dans les 10 % de la population au niveau de vie le plus élevé.

Un salaire net de 4 000 €, moins de 10 % des salariés concernés

Si la déclaration de François Bayrou a autant fait réagir, c'est également car ce chiffre peut renvoyer chaque salarié au salaire qu'il perçoit. Regardons donc de plus près la distribution des salaires en France pour voir la déconnexion de ce chiffre avec la réalité.

En 2017, la moitié des salariés touchait moins de 1 850 € nets en équivalent temps plein.

Parler en équivalent temps plein signifie qu'on neutralise l'effet temps partiel. Ce mode de calcul, le seul disponible sur ces données, a donc tendance à surévaluer les chiffres pour les bas salaires, davantage touchés par les temps partiels.. Symétriquement, l'autre moitié touchait davantage. Seulement 10 % des salariés touchaient 3 650 € mensuels ou plus. Avec 4 000 € de salaire par mois, on se trouve donc dans les 9 % des salariés les mieux payés de France. Difficile donc de parler de classe moyenne.

Cependant, il faut admettre que les salaires, et encore plus les revenus, augmentent de manière exponentielle à mesure que l'on se focalise sur les plus riches. Ainsi, pour faire partie des 1 % des salariés les mieux payés, il faut toucher 8 680 € mensuels. Il faut plus de 2,5 fois plus (22 860 € mensuels) pour appartenir aux 0,1 % et 10 fois plus (89 530 € mensuels) pour être dans les 1 000 salariés les mieux payés de France.

On aura donc vu que la phrase prononcée par François Bayrou est assez vague pour tout et rien dire. Cependant remise dans son contexte elle est la preuve d'une certaine déconnexion avec la réalité économique subie par l'ensemble de la population.

D'autre part, au-delà de la question des revenus, il est primordial de s'intéresser à la question du patrimoine, qui est encore plus révélatrice des inégalités.

Enfin, comme on l'a dit, l'appartenance à une classe ou à une autre ne peut se résumer à la question monétaire, elle dépend bien plus fortement de considérations sociologiques.

Victorien Pâté

Branches

Salarié.e.s du Notariat

Compte rendu de la CPPNI du 18 février 2021.

Plusieurs thèmes ont été abordés, notamment la négociation des salaires.
Après l'échec des négociations de 2020, les organisations syndicales de salarié.e.s ont demandé de la reconnaissance et l'amélioration du pouvoir d'achat des salarié.e.s dans le contexte économique compliqué et la crise sanitaire qui perdure sans possibilité de se projeter.

Après une suspension de séance, un accord a été trouvé entre le CSN et les cinq organisations syndicales avec une augmentation de +1,50 % à compter du 1er mars 2021.

à télécharger

La Bastoche
N° 179
Février 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Salarié.e.s Avocats

Compte rendu de la réunion du 19 février 2021.

Encore une fois, nous avons abordé la question du cahier des charges concernant la prévoyance. L'objectif est de se débarrasser de l'acteur historique Kerialis via une clause de désignation. Un groupe de travail a été constitué à cet effet.

Pour la CGT, il s'agit simplement d'écouter ce qui se dit sans prendre partie puisque nous n'étions pas d'accord pour la mise en place d'un cahier des charges. Nous avons ensuite, très rapidement, évoqué l'accord Pro A.

Une fois de plus, la CGT va envoyer le projet d'accord qu'elle a déjà plusieurs fois transmis.

On peut espérer que l'on commence enfin à travailler sur le sujet.

à télécharger

Bulletins d'information
L'En'robé
N° 225 & 226
Février 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion du 26 février 2021.

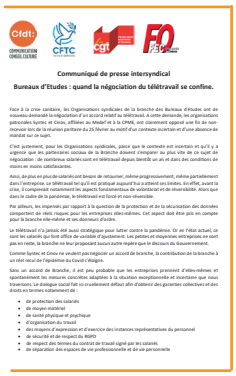
Nous avons appris qu'AXA, le réassureur de Kerialis refusait de transmettre les documents de « réassurance » à la CPPNI.

Colère tout rouge de la représentante de la CFTC (ex-présidente de la CREPA … remerciée il y a quelques années). Un complot ou Axa voudrait évincer Kerialis … ou simple malentendu s'interroge-t-elle ? Un courrier du président de la CPPNI, rédigé par l'actuaire devrait être adressé à AXA. A l'évidence, une situation risible !!!

Un prestataire … un avocat en réalité, nous a fait une présentation de réécriture de la convention collective au regard des modifications législatives, des avenants et des avis d'interprétation. L'objectif est de rendre plus lisible cette dernière afin de pouvoir « fusionner » celle-ci avec la convention collective des avocats salarié.e.s.

Normalement cette réécriture devrait avoir lieu à « droit constant ».
Mais avec les acteurs de cette convention collective, tout est possible … même (et surtout) le pire.

Bureaux d'études



Communiqué de presse intersyndical

Bureaux d'Etudes : quand la négociation du télétravail se confine.

Face à la crise sanitaire, les Organisations syndicales de la branche des Bureaux d'Etudes ont de nouveau demandé la négociation d'un accord relatif au télétravail. A cette demande, les organisations patronales Syntec et Cinov, affiliées au Medef et à la CPME, ont clairement opposé une fin de non-recevoir lors de la réunion paritaire du 25 février au motif d'un contexte incertain et d'une absence de mandat sur ce sujet.

C'est justement, pour les Organisations syndicales, parce que le contexte est incertain et qu'il y a urgence que les partenaires sociaux de la Branche doivent s'emparer au plus vite de ce sujet de négociation : de nombreux salariés sont en télétravail depuis bientôt un an et dans des conditions de moins en moins satisfaisantes.

Ainsi, de plus en plus de salariés ont besoin de retourner, même progressivement, même partiellement dans l'entreprise. Le télétravail tel qu'il est pratiqué aujourd'hui a atteint ses limites. En effet, avant la crise, il comprenait notamment les aspects fondamentaux de volontariat et de réversibilité. Alors que dans le cadre de la pandémie, le télétravail est forcé et non-réversible.

Par ailleurs, les impensés par rapport à la question de la protection et de la sécurisation des données comportent de réels risques pour les entreprises elles-mêmes. Cet aspect doit être pris en compte pour la branche elle-même et ses donneurs d'ordre.

Le télétravail n'a jamais été aussi stratégique pour lutter contre la pandémie. Or en l'état actuel, ce sont les salariés qui font office de variable d'ajustement. Les petites et moyennes entreprises ne sont pas en reste, la branche ne leur proposant aucun autre repère que le discours du Gouvernement.

Comme Syntec et Cinov ne veulent pas négocier un accord de branche, la contribution de la branche à un réel recul de l'épidémie du Covid s'éloigne.

Sans un accord de branche, il est peu probable que les entreprises prennent d'elles-mêmes et spontanément les mesures concrètes adaptées à la situation exceptionnelle et incertaine que nous traversons. Le dialogue social fait ici cruellement défaut afin d'obtenir des garanties collectives et des droits en termes notamment de :

- de protection des salariés
- de moyen matériel
- de santé physique et psychique
- d'organisation du travail
- des moyens d'expression et d'exercice des instances représentatives du personnel
- de sécurité et de respect du RGPD
- de respect des termes du contrat de travail signé par les salariés
- de séparation des espaces de vie professionnelle et de vie personnelle

Compte rendu de la réunion du 25 février 2021 _ BI n°206 - Mars 2021

Il nous a été présenté le « rapport annuel de la CPPNI » conformément à la législation. 189 accords ont été analysés et 16 entretiens réalisés. Si le constat est correct, la CGT a mis en cause la partialité des préconisations. Nous avons eu un large débat sur la question. FO et la CFDT nous ont rejoints.

Puis nous avons abordé la problématique du télétravail au regard des « échanges » avec Elisabeth Borne. La CGT suivie par les autres organisations syndicales a demandé la négociation d'un accord télétravail. Le patronat s'y refuse, préférant des « actions paritaires relatives au télétravail en période d'urgence » conformément aux diktats de Borne. D'où quelques actions légères ont été élaborées par le seul patronat. Des actions qui ne volent pas haut et qui ne correspondent en rien aux préoccupations des salarié.e.s. Quatre organisations ont envoyé un communiqué de presse (CGT, CFDT, FO et CFTC) :

Face à la crise sanitaire, les Organisations syndicales de la branche des Bureaux d'études ont de nouveau demandé la négociation d'un accord relatif au télétravail. A cette demande, les organisations patronales Syntec et Cinov, affiliées au Medef et à la CPME, ont clairement opposé une fin de non-recevoir lors de la réunion paritaire du 25 février au motif d'un contexte incertain et d'une absence de mandat sur ce sujet.
C'est justement, pour les Organisations syndicales, parce que le contexte est incertain et qu'il y a urgence que les partenaires sociaux de la Branche doivent s'emparer au plus vite de ce sujet de négociation : de nombreux salariés sont en télétravail depuis bientôt un an et dans des conditions de moins en moins satisfaisantes. Ainsi, de plus en plus de salariés ont besoin de retourner, même progressivement, même partiellement dans l'entreprise. Le télétravail tel qu'il est pratiqué aujourd'hui a atteint ses limites.

En effet, avant la crise, il comprenait notamment les aspects fondamentaux de volontariat et de réversibilité. Alors que dans le cadre de la pandémie, le télétravail est forcé et non-réversible. Par ailleurs, les impensés par rapport à la question de la protection et de la sécurisation des données comportent de réels risques pour les entreprises elles-mêmes. Cet aspect doit être pris en compte pour la branche elle-même et ses donneurs d'ordre.

Le télétravail n'a jamais été aussi stratégique pour lutter contre la pandémie. Or en l'état actuel, ce sont les salariés qui font office de variable d'ajustement. Les petites et moyennes entreprises ne sont pas en reste, la branche ne leur proposant aucun autre repère que le discours du Gouvernement.

Comme Syntec et Cinov ne veulent pas négocier un accord de branche, la contribution de la branche à un réel recul de l'épidémie du Covid s'éloigne.

Sans un accord de branche, il est peu probable que les entreprises prennent d'elles-mêmes et spontanément les mesures concrètes adaptées à la situation exceptionnelle et incertaine que nous traversons. Le dialogue social fait ici cruellement défaut afin d'obtenir des garanties collectives et des droits en termes notamment de :

- *de protection des salariés,*
- *de moyen matériel,*
- *de santé physique et psychique,*
- *d'organisation du travail,*
- *des moyens d'expression et d'exercice des instances représentatives du personnel,*
- *de sécurité et de respect du RGPD,*
- *de respect des termes du contrat de travail signé par les salariés,*
- *de séparation des espaces de vie professionnelle et de vie personnelle.*

Les Organisations syndicales de la Branche, tout comme elles ont su le faire lors de la négociation sur l'APLD, sont pourtant tout à fait en capacité de négocier et conclure rapidement un accord sur le télétravail … pour peu qu'elles aient un ou des interlocuteurs en face.

Les Organisations syndicales renouvellent donc aujourd'hui leur demande d'ouverture de négociation d'un accord de télétravail dans l'intérêt des salariés, comme des entreprises et de la santé publique en France.

Branches

T-Systems

Les salarié.es de T-Systems sont en grève spontanée (plus de 2/3 de grévistes).

44 postes supprimés car T-Systems ferme le site de Toulouse (Golf Park - rocade Arc-en-ciel).
Parce que Airbus a donné le contrat à un autre prestataire pour que ce dernier délocalise l'activité en Inde.

En mai, les salarié.es auront perdu leur emploi. Ça n'est donc pas la Covid ou le transport aérien qui en est la cause.

La responsabilité d'Airbus dans la casse des emplois est, encore une fois, confirmée.

T-SYSTEMS : T-VIRÉ

T-SYSTEM EN GREVE

jeudi 11 MARS 2020

NON AUX SUPPRESSIONS D'EMPLOI

Les salarié.es de T-Systems à Toulouse préparent les PCs pour les salarié.es d'Airbus depuis des années.
Airbus a choisi un nouveau prestataire qui délocalise en partie cette activité.
Conséquence : T-Systems France, la filiale du géant' Deutsch Télécoms (qui a réalisé l'an dernier plus de 35 Milliards d'euros de bénéfices), juge le marché trop concurrentiel et veut fermer son site à Toulouse.
33 salarié.es sont ménacé.es par la perte de leur emploi, pour les 11 autres ce sera 100% de télétravail en attendant que vienne leur tour une fois qu'ils seront isolé.es.

Les salarié.es n'acceptent pas d'être ainsi jetté.es à la rue par T-Systems après tant d'années de bons et loyaux services.
Ces salarié.es ne comprennent pas qu'Airbus puisse choisir un prestataire qui délocalise leurs postes et rajoutent des suppressions d'emplois à la longue liste du secteur aéronautique.

Au nom de quoi faudrait-il accepter cette situation ?
Pourtant Airbus reçoit des aides de l'Etat par milliards.
Pourtant l'Etat Français est le principal actionnaire d'Airbus.

Airbus doit assumer sa responsabilité de donneur d'ordre :
Airbus et l'Etat doivent imposer que les salarié.es de T-Systems à Toulouse soient transféré.es vers le nouveau prestataire avec les mêmes conditions sociales qu'à T-Systems.

Ensemble, défendons nos emplois !

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

Coordination CGT Aéronautique
Airbus – Sous-traitants – Equipementiers

Toulouse, le 9 mars 2021. Aéronautique : Suite à la délocalisation d'une activité par Airbus, T-Systems veut fermer son site toulousain. 33 emplois sont menacés.

Le groupe allemand, qui enregistre des profits record, estime que le marché toulousain est trop concurrentiel et n'a pas jugé bon de présenter une offre pour renouveler son contrat de sous-traitance avec Airbus (pour les activités de fourniture/remplacement des ordinateurs aux salarié.es).

La CGT dénonce la responsabilité de la direction d'Airbus qui a choisi de confier ce contrat à un nouveau prestataire qui délocalise l'activité.
Ce n'est donc pas le Covid-19 ou la baisse du trafic aérien qui est à l'origine de ces suppressions d'emplois mais bien une décision de la direction d'Airbus. C'est inacceptable !
Et pendant ce temps Airbus reçoit des milliards d'aides publiques qui cautionnent et sponsorisent cette délocalisation.
Les responsables politiques n'ont-ils pas le pouvoir d'empêcher cette délocalisation ?
Emmanuel Macron dont la venue est annoncée à Toulouse vendredi devra s'expliquer sur ce point.

C'est aussi la preuve que la direction d'Airbus profite de la crise pour casser la filière pour son seul intérêt financier. C'est ce que la CGT dénonce depuis les premières annonces de suppressions d'emplois.

Les salarié.es de T-Systems à Toulouse n'acceptent pas cette décision et par leur mobilisation, exigent qu'Airbus assume sa responsabilité de donneur d'ordre en imposant dans son contrat de sous-traitance que leurs emplois soient transférés dans l'entreprise qui a remporté l'appel d'offre, avec les mêmes conditions qu'à T-Systems.
Ces suppressions d'emplois sont évitables.
Cela dépend de la volonté des dirigeants d'Airbus et de son actionnaire principal qu'est l'Etat.
La Région, la Métropole et toutes les collectivités locales doivent remplir leur rôle en menant le combat politique pour exiger de l'Etat qu'il prenne ses responsabilités
La CGT sera aux côtés des salarié.es de T-Systems jeudi matin pour distribuer le tract en pièce jointe devant Airbus Saint-Martin :

Jeudi 11 mars 2020 – à partir de 8h
Rond-point de la Crabe
Airbus Saint-Martin
Distribution de tracts.

La coordination CGT aéronautique Midi-Pyrénées

Courriel de la coordination CGT aéronautique : coord.aero.cgt.midipy@gmail.com

Contacts :

Robert Amade (Délégué Syndical CGT Capgemini - Coordination CGT aéronautique)
Portable : 06 11 42 58 18
Courriel : robert.amade@cgt-capgemini.fr

Cyril Joseph (DS CGT T-Systems - Coordination CGT aéronautique)
Portable : 06 21 04 07 26
Courriel : cyril.joseph@t-systems.com

*** La coordination CGT de l'aéronautique regroupe notamment les syndicats CGT des entreprises suivantes : AIRBUS, ADP, ALTEN, ALTRAN, AKKA, ATOS, AUSY, CELAD, CAPGEMINI, CAUQUIL, EXPLEO, GFI, LATECOERE, MECACHROME, MODIS, SOPRA STERIA, THALES, T-SYSTEMS…**
Sites de notre coordination :
https://www.facebook.com/profile.php?id=100009533267346
https://www.youtube.com/watch?v=yfoEGk5sEdM&list=PLcBhmy35r9xXQqFTJUAvoDsD3QBlppNXp

Derniers PSE reçus de la direction avec formulation d'une saisine de la CPNE.

	Nombre licenciements envisagés
AKKA HIGH TECH (Groupe AKKA Technologies)	*167*
EKIS (Groupe AKKA Technologies)	*112*
AEROCONSEIL (Groupe AKKA Technologies)	*359*
AKKA INGENIERIE PRODUIT (Groupe AKKA Technologies)	*165*

Experts-Comptables & Commissaires aux Comptes

Compte rendu de la CPPNI du 12 février 2021.

Un des points à l'ordre du jour était la négociation des minima conventionnels.

Contrairement à nombre de secteurs, l'expertise-comptable a particulièrement profité de la crise en 2020, entre déclaratifs liés à l'activité partielle ou dossiers Prêts Garantis par l'Etat. Les perspectives 2021 sont plus que positives : les défaillances d'entreprises ne sont pas aussi nombreuses qu'attendues et de plus en plus, lorsque les experts accompagnent leurs clients au tribunal de commerce, les honoraires sont du moins en partie sécurisés.

La seule ombre au tableau que constituaient les inquiétudes sur les conséquences de la loi Pacte se sont particulièrement apaisées : tous ont eu l'exercice 2020 pour s'organiser tout en engrangeant de coquets résultats … sur le dos de leurs salarié.e.s.

L'actualité récente montre bien aussi (chez les big four) que les dividendes ont progressé du fait de la hausse de l'activité certes, mais aussi du fait d'une pression sur la productivité, de la dégradation des conditions de travail et de mesures coercitives de contrôle des frais de personnel. Dit autrement, pour certaines entreprises ça a été le jackpot : hausse des résultats et des dividendes d'un côté, sorties des gros salaires de l'autre, remplacés par des jeunes bien moins chers et plus corvéables. Et la qualité ? Bah c'est censé être assuré par les salariés. Il faut croire que bosser dans un cabinet est un sacerdoce qui emporte tout jusqu'aux week-end. Donc autant dire que leur proposition de 0.5% qu'ils ont daigné revoir à 0,8 % face au tollé général donnent des envies de grand soir, voire de guillotine. Même si quelques cas de figure peuvent sortir de ces grandes tendances, le moins que l'on puisse dire c'est que la trappe à salaire est active. Il n'est clairement pas dans les projets du patronat de redresser le pouvoir d'achat qui se délite depuis plusieurs années même pas lors d'années exceptionnelles comme 2020. L'argument éculé pour ne pas dire râpé jusqu'à l'os est toujours le même : si on augmente trop les gens, il faudra réduire l'emploi. Dit autrement : si vous voulez être augmenté il va falloir payer votre augmentation sur la productivité et donc sur les conditions de travail et la santé ! Il n'y a pas un centime de marge de manœuvre financière… sauf quand il s'agit de bonus ou dividendes. Charité bien ordonnée n'est-ce pas….

Avec un tel plan de carrière, pas étonnant que les plus jeunes partent en courant à la moindre occasion. On n'est pas près d'avoir des renforts. Les grandes prédictions apocalyptiques ont le mérite de se décliner dans toutes les situations. C'est aussi la raison pour laquelle mise à part les dispositifs qui intéressent les patrons et à partir desquels ils peuvent envisager un retour sur investissement, rien n'avance. Pas même la possibilité de voir le télétravail traité dans des délais acceptables. Avec un peu de chance on verra le sujet abordé un jour, probablement après la crise sanitaire. Face au contexte, à l'année écoulée et aux perspectives à venir, les revendications de la CGT demeurent les suivantes :

- le premier niveau à 1 800€, avec ajustement des niveaux de classification supérieurs,
- et le premier niveau cadre au PMSS, avec ajustement des niveaux supérieurs de la grille.

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 ce temps « compliqué », ce ne peut être que bénéfique.

SOCOTEC (2 février 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

En juin 2018 a eu lieu la filialisation de SOCOTEC en une myriade de sous-structures. La CGT a dû se réorganiser dans chaque filiale et au niveau central.
Malgré cela, la CGT a amélioré sa représentativité au sein du groupe en avoisinant entre 38 et 40 %. Cette amélioration s'est accompagnée d'une hausse du nombre d'adhésions.
Mais la réorganisation de la section n'est pas terminée, car il nous faut préparer la relève en raison du départ prochain d'un certain nombre de camarades âgés. C'est un défi qu'il va falloir réussir dans le cadre des prochaines élections professionnelles. En termes de négociations, la filialisation a fait voler en éclat l'ensemble des accords collectifs. A cela, s'est ajouté le rattachement des Organismes de Contrôles et de Prévention à la Convention collective des Bureaux d'études. Ce qui a donné des négociations au pas de charge avec une volonté patronale de revoir les droits à la baisse.

Attentes des camarades de la Fédération

Il est souhaité la réactivation du collectif des OCP afin que celui-ci soit un lieu de réflexions, d'échanges d'expérience nous permettant d'être pro-actif sur un certain nombre de thèmes communs à toutes les OCP.

COMDATA/CRM (9 février 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

En ces temps de crise sanitaire, l'activité syndicale tourne principalement autour de la question Covid avec des réunions mensuelles portant sur ce sujet où il est abordé le recours au télétravail (entre 50 et 75 % des effectifs sont en télétravail selon les filiales). Certain.e.s salarié.e.s souhaitent rester en télétravail alors que d'autres souhaitent retourner sur site.
C'est dans ce cadre qu'il a été négocié un accord de télétravail pour une durée de 2 ans. Il est prévu de réévaluer celui-ci à l'issue de cette période. La crise sanitaire a grandement mis à mal la communication syndicale envers les salarié.e.s en absence de possibilités d'utiliser la messagerie de l'entreprise.

Attentes des camarades de la Fédération

Ils souhaitent que la Fédération leur fournisse :

- Une boite à outil pour les aider à réaliser des tracts (modèles, images, etc.).
- Un espace dédié à chaque organisation sur le serveur fédéral pour diffuser leur communication.
- Aider à avoir une réflexion globale sur la définition d'emplois repères dans le secteur et notamment sur les fonctions intermédiaires (par exemple REX qui est une fonction entre téléconseillers et Superviseurs).
- Avoir une réflexion plus poussée sur l'évolution des métiers de la relation client.

CAPGEMINI (10 février 2021)

Chez Capgemini la direction déploie partout les flexoffices, c'est-à-dire des espaces de travail ouverts sans place attitrée. Le nombre de places est sous-évalué volontairement, entre prestations chez les clients et télétravail, plus besoin d'avoir des bureaux. Une véritable source d'économie pour les entreprises du groupe Capgemini. Les coûts seront portés par les salarié.es, notamment les télétravailleurs et télétravailleuses.

Depuis le premier confinement, la direction a mis en place des réunions à distance par Skype ou Teams pour les Instances Représentatives du Personnel (CSE, CSSCT, RP, commissions etc.), ainsi que pour les négociations. Le nombre de réunions CSEE n'a jamais été aussi important. Dans l'ensemble ces réunions sont de très mauvaises qualités. Il en est de même pour les négociations qui se tiennent dans des conditions inacceptables, ce que nous dénonçons depuis le début. La direction de Capgemini se permettant de ne pas prendre en compte nos revendications, de tenter de nous empêcher de nous exprimer, d'ironiser sur nos revendications, voire de chercher à déstabiliser la délégation. En ce qui concerne l'emploi, il est à noter que s'il n'y a pas de PSE ou d'APC et que le recours au chômage partiel a été limité, les licenciements et RC sont à la hausse.

Pourtant Capgemini, semble plutôt bien s'en sortir (pour ne pas dire en profiter) malgré la crise sanitaire.

... Bilan et perspectives

En terme d'activités syndicales, si nous maintenons le lien avec les salarié.es télétravailleu.r.ses, nous avons depuis la sortie du premier confinement décidé de reprendre le travail de terrain : diffusion de tracts, visites des salarié.e.s sur les sites, ... Ce qui semble être particulièrement apprécié.
Et pour notre vie syndicale, il nous semble utile de pouvoir continuer à faire des réunions physiques. Nous essayons de nous retrouver régulièrement en présentiel en respectant, bien entendu, les gestes barrières.

ACCENTURE (12 février 2021)

Au niveau du dialogue social, plusieurs négociations ont eu lieu notamment :

- Un accord sur le Handicap signé par la CGT.
- Un accord sur le travail le dimanche et les astreintes signé par la CGT.
- Un PV de désaccord sur les NAO salaires et sur l'égalité professionnelle.
- Un accord sur le CSE.

En cours de négociation, 2 thèmes importants :

- La GEPP.
- La Flexibilité.

Cette dernière inclut le Télétravail et la volonté de la direction de proposer sur la base de volontariat la semaine de 4 jours, sans réduction du temps de travail. Le télétravail tel que souhaité par la direction, serait très «flexible». Il peut aller jusqu'à 5 jours par semaine, pas de jours de télétravail fixe mais des jours qui peuvent changer d'une semaine à l'autre. Cette négociation a été précédée d'une réduction des espaces de travail (-900 m2 ~ 120/140 postes de travail). Nous n'avons pas encore de détails sur la volonté de mise en place de la semaine de 4 jours mais lors des premières discussions, la direction a précisé souhaiter rallonger le temps de travail journalier (de 8 à 10 heures), mais qu'en est-il des forfaits jours ? Pour le moment pas d'éléments de réponse. Toutes les réunions se font actuellement en visio : les négociations, les réunions de CSE et les réunions des commissions. Malgré le fait que notre syndicat a l'habitude des communications par mail aux salariés puisque les consultants sont chez le client et non au siège, il est quand même compliqué d'exercer notre mandat sans aucun contact réel avec les collègues.

Actuellement, nous souhaitons travailler sur un livret d'accueil interactif et apprécierons l'aide de la fédération pour sa réalisation.

CCA Carmaux (12 février 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Depuis le rachat de CCA par COMDATA, les conditions de travail se dégradent. Les usages sont petit à petit dénoncés par la direction, comme la non-application de l'annualisation du temps de travail aux salarié.e.s à temps partiel.

Des temps partiels qui sont accordés qu'à durée déterminée, ce qui fait peser une pression sur les salarié.e.s concerné.e.s qui peuvent voir leur demande de renouvellement refuser s'ils/elles ne sont pas assez obéissants.
Il y a aussi une recrudescence au recours au CDD alors que jusqu'à présent, cela restait marginal. Le syndicat devrait tenir son congrès en fin d'année et compte sur la participation de la Fédération.

Attentes des camarades de la Fédération

- Besoin de formations sans être obligé de partir trop loin, avec développement de formation accessible à distance.
- Souhaiterait avoir plus d'informations sur l'actualité de la branche et du secteur.

CCA Poitiers (15 février 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Actuellement près de 70% des salarié.e.s sont en télétravail. Cela pose un souci en matière de communication syndicale. Nous manquons de temps pour faire du travail de fond sur de nombreux dossiers.

Depuis le rachat par COMDATA, nous constatons une recrudescence de CDD, ainsi qu'une dénonciation de l'ensemble des accords avec la volonté affichée par la direction de mettre en place la modulation du temps de travail. Nous avons un gros besoin en formation mais les prix pratiqués par les structures CGT sont parfois exorbitants ce qui limite l'accès pour les camarades.

Attentes des camarades de la Fédération

Nous souhaiterions :

- Une grande réflexion sur le télétravail un peu dans la continuité du colloque sur le numérique dans les centres d'appels.
- Un débat sur la syndicalisation en mode télétravail.
- Une bataille pour une meilleure reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale afin de pouvoir évoluer après plusieurs années en tant que porteur/euse de mandat.

Dossier : Dans nos syndicats

AXWAY (18 février 2021)

Depuis le début de la pandémie, le télétravail à 100% est la norme, avec toutefois la possibilité de venir dans les locaux de manière ponctuelle sur la base d'un système volontaire de signalement et de rotation. Le contact avec les salariés a pu être maintenu grâce à notre usage intensif des outils électroniques datant d'avant la pandémie (communications syndicales mensuelles et trimestrielles en ligne, réseau social d'entreprise, messagerie instantanée, mail, téléphone, …). Le réseau social d'entreprise est une formidable vitrine de notre action syndicale mais aussi d'information économique et sociale. Nous nous sommes emparés de cet outil dès son adoption par l'entreprise en 2014. Nos publications syndicales électroniques, nos billets de blog sont également très lus. Ce RSE nous permet également de lancer et réaliser des enquêtes et sondages auprès de tous les salariés. Ce fut le cas par exemple dans le cadre de négociation sur la mise en place du télétravail (avant le télétravail imposé dans le cadre e la pandémie).

Le fait de s'être retrouvé en télétravail permanent aurait pu interrompre le lien avec les salariés ; or cela n'a pas été le cas, les salariés continuant à nous contacter en cas de de besoin via la messagerie et les outils de visioconférence (Teams essentiellement, mais aussi Zoom) ; même si, bien sûr, cela ne remplacera jamais le présentiel des représentants CGT auprès des salariés.

ARTELIA (1er mars 2021)

Les 3700 salariés d'Artelia travaillent sur une cinquantaine de sites en France, ce qui rend difficile la communication syndicale, d'autant plus depuis le début de la pandémie. Cela nous est reproché régulièrement, mais ce reproche est adressé aux 3 syndicats représentatifs (CFDT, CFE-CGC et CGT) de l'UES. Une page Facebook a été mise en place pour pallier ce manque de communication mais elle est peu actualisée depuis l'automne 2020 par manque de temps.
D'autre part en 2018, Artelia a acquis Auxitec sans l'intégrer à l'UES ce qui isole les 1000 employés de cette dernière. Artelia a également des salariés prestataires placés chez un client qui sont totalement coupés de la vie de l'entreprise. La fédération nous aidera pour mettre en place une stratégie de communication efficace ainsi que les moyens nécessaires, charge à nous d'initier le processus et de fournir les éléments de communication.

Des rancœurs subsistent chez les salariés depuis le premier confinement : prise de congés, décalage des augmentations, charge de travail pesante due en partie aux départs (voulus ou subis) non remplacés … La qualité de vie au travail est très variable suivant les sites et les équipes. Les cadres sont tous au forfait jour, mais avec des temps de repos de 14 heures minimum (exceptés pour le travail atypique qui ne bénéficie que du légal).

Des outils de suivi du temps de travail (repos) et du travail atypique existent mais sont difficilement accessibles, donc peu utilisés. Les rapports entre la CGT et la direction sont cordiaux, l'élu CGT d'Artelia Industrie (ex Auxitec) bien que non représentatif est invité aux NAO.
Les scores aux dernières élections sur l'UES :
CFDT : 60% CGT : 30% CFE-CGC : 10%

Les accords signés ces derniers mois concernent la rémunération (accord triennal), la participation, l'intéressement, la mutuelle et la prévoyance, le forfait mobilité durable et le développement des compétences. Sont prévus prochainement l'accord sur la transformation des PEG, le complément de participation 2020 et la mobilité interne. L'accord sur l'organisation et la relation au travail signé en 2020 sera à reprendre, d'autant que le gouvernement fait pression sur les employeurs pour la généralisation du télétravail dès qu'il est possible. C'est à nous de prendre la main en demandant l'ouverture de négociations. Charge à nous également de demander à la direction des retours sur la politique « Artelia horizon 2020 », pour pouvoir apprécier au plus juste sa vision 2025.

La CGT est exclue de la commission économique, ce qui la prive d'informations (et de formation) cruciale pour appréhender au mieux les impacts des récurrents LBO opérés par la direction. La fédération nous assistera pour étudier les rapports fournis pour les CSE.

OPEN (1er mars 2021)

Le dialogue social chez OPEN :
Proche de zéro, les revendications syndicales ne sont pas entendues ou trop rarement. En NAO, nous n'obtenons plus rien depuis des années. La direction ne négocie que ce qui ne coûte rien à l'entreprise.
Un accord de méthode a été revendiqué par des OS qui pensent pouvoir ainsi sortir de ce schéma avec la direction de l'entreprise. La CGT pense qu'il faut impliquer les salariés faute de quoi le dialogue

... Bilan et perspectives

social tournera en rond. La CGT met donc en avant les moyens syndicaux comme pré-requis à la négociation syndicale.

Les revendications :

La CGT revendique des moyens syndicaux pour pouvoir impliquer les salariés dans le dialogue social. Le télétravail est devenu incontournable dans nos entreprises. Les directions communiquent des taux de télétravail qui sont parfois plus élevés que la réalité. Un certain nombre de nos collègues sont encore chez les clients, même si les agences OPEN se sont fortement vidées. Avoir les véritables chiffres du télétravail doit donc passer par nos propres canaux d'investigation pour vérifier les informations qui nous sont transmises. L'enjeu du retour des salariés en présentiel. Nous alertons sur les risques à moyen et long terme du télétravail sur la santé. Le télétravail ne doit pas rester la forme normale de travail en dehors d'une période de crise sanitaire. La productivité accrue de 30% environ n'est pas partagée avec les salariés. Elle génère une fatigue importante sans contreparties avec les salariés. De la même manière, les entreprises et leurs clients n'ont pas entendu partager les économies de locaux et de déplacements réalisées par le télétravail. La direction de OPEN se contente de dire que les salariés qui ne supportent plus les conditions du télétravail peuvent demander à revenir en présentiel. Cette solution n'est pas suffisante pour nous. En effet, les salariés ne retrouvent plus l'ambiance du collectif de travail et la perte des repères n'incite clairement pas les salariés à demander à revenir en présentiel.
La CGT revendique donc pour l'après COVID de limiter à 2 ou 3 jours de télétravail par semaine et d'organiser des roulements entre salariés qui bénéficient du télétravail. Une idée serait peut-être de limiter à 10 ou 15% le nombre de salariés en télétravail en dehors des périodes de crises sanitaires telles que nous les connaissons aujourd'hui.

Mutuelle et prévoyance :

Le constat est que les salariés paient seuls les augmentations des frais de santé et les déremboursements des prestations sociales par la Sécurité Sociale. L'entreprise bénéficie d'allègements de cotisations sociales et de crédits d'impôts qui font exploser les revenus du capital au détriment des salariés. La renégociation de nos régimes de complémentaires santé s'impose ainsi à nous, sans pouvoir en maîtriser les critères. La direction nous fait payer les frais de courtier, pour des prestataires qui ne travaillent que pour l'employeur. Les solutions de sortir les conjoints de notre régime de complémentaire santé n'est pas satisfaisante. La direction continue d'argumenter pour aller dans ce sens. L'accord interprofessionnel prévoit trois options. La CGT rappelle que les options sont une porte de sortie pour aller vers les assurances à la carte en fonction des moyens et de l'état de santé des salariés. C'est la fin des systèmes de solidarité de santé. La CGT OPEN revendique un régime unique pour l'ensemble des salariés en conservant les bénéficiaires historiques (conjoints et enfants), un niveau de prestations élevées et une stabilité du régime dans le temps.

La communication syndicale :

La direction est farouchement opposée à l'utilisation de ses outils de communication à des fins syndicales. Les deux communications syndicales sont envoyées sur un tempo choisi par la direction, ce qui ne nous convient pas. La CGT OPEN souhaite remettre en place un site internet qui permettra de communiquer de manière régulière. La création d'un fichier d'adresses mails personnelles dédié à la CGT est un enjeu pour communiquer avec les salariés. Les adresses disponibles sur le site du CSE ne peuvent pas être récupérées sous peine d'être qualifié de piratage des données.
La constitution de ce fichier se fait dans le temps et doit commencer au plus tôt par des communications régulières. Encore faut-il avoir les moyens d'alimenter des communications syndicales régulières. Nos retraités CGT OPEN sont à notre disposition pour nous aider dans ce sens. Création de dessins animés sur l'idée du « portrait de Marc » créé par Jacques FAHIER il y a quelques années. L'humour est un vecteur important de communication qui permet de passer en masse auprès des salariés. Nous devons trouver les moyens de créer ces petites vidéos. La Fédé met à disposition la réalisation des clips, mais les sujets et les scénarios doivent être travaillés par notre section syndicale.

La diffusion de ces clips se fera sur différents canaux, dont les sites des CSE OPEN. La visibilité du logo CGT se fera discrètement pour passer plus facilement.

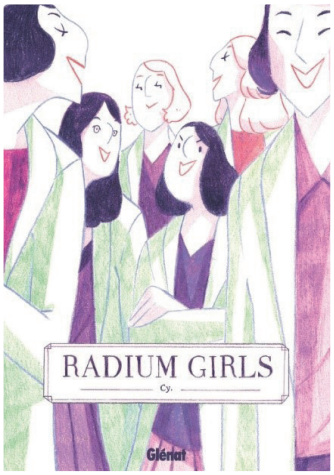
Le congrès de la Fédération CGT des sociétés d'études : La section Syndicale CGT OPEN se prépare. Le nombre de délégués et les participants seront à désigner. La section participera à la création du document d'orientation. Les retraités participeront au titre de l'Union Syndicale des Retraités qui dispose d'un certain nombre de délégués au congrès.

Syndiquez vous ! Ensemble plus forts, solidaires pour un monde plus juste.

Culture

« Radium Girls »

Editions Glénat

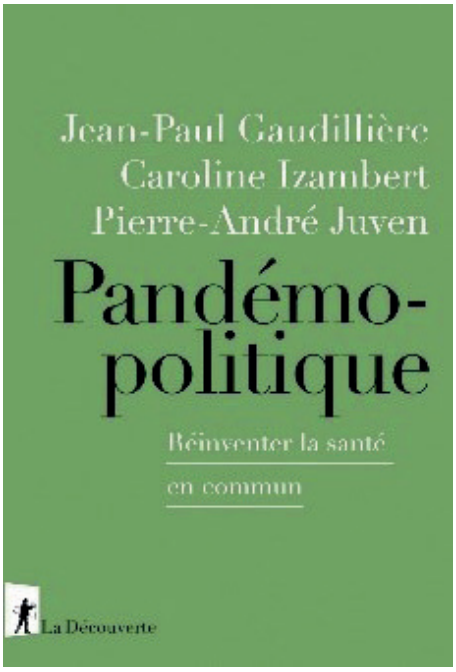


Voici une bande dessinée qui racontent l'histoire de quelques ouvrières, sur les 4.000 sacrifiées sur l'autel de la modernité. L'United State Radium Corporation les employaient à peindre méticuleusement près de 250 cadrans de montres phosphorescents du radium. Afin de peindre le plus finement possible, elles étaient obligées d'effiler leur pinceau entre leurs lèvres pour faire une pointe fine. C'est ainsi qu'elles ont ingéré à leur insu d'infime quantité de se produit radioactif.

A l'époque, la nocivité du radium n'était pas admise bien au contraire, on pouvait en trouver dans des produits de beauté, des sodas, du dentifrice, etc. L'ingestion de radium a eu des effets désastreux sur leur état de santé : mal de dents, fracture spontanée des os, douleur articulaire atroce, anémie, etc. Ce qui les a conduits, en 1927, à assigner leur employeur devant les tribunaux.

Le combat qu'elles menèrent permis à la reconnaissance d'un droit individuel des travailleurs à engager des poursuites à l'encontre des sociétés qui les emploient en raison d'un préjudice subi au travail.

Gaudilliere-Izambert-Juven : Pandemopolitique



Nous n'avons pas eu à effectuer le terrible tri des malades » a-t-on pu entendre au printemps 2020. Mais en est-on si sûrs ?

Loin d'être un geste extraordinaire, le triage fait en réalité partie intégrante des champs de la médecine et de la santé. Seulement, la crise du SARS-CoV-2 a montré que le triage clinique n'était qu'une des dimensions et conséquences d'un triage systémique façonné par les politiques néolibérales et une technocratie sanitaire qui a, de longue date, négligé la santé publique. L'essentiel n'est donc pas tant de savoir si nous trions ou pas que de choisir collectivement les modalités du triage et de définir démocratiquement les priorités de notre système de santé. Des expériences alternatives se rappellent à nous et dessinent des horizons différents, du renouveau de la santé communautaire aux potentialités des communs, en passant par l'émergence d'un triage écologique.

La pandémie ouvre une brèche politique pour penser un autre triage, réinventer notre santé selon d'autres priorités : sociales, écologiques, démocratiques. La crise du SARS-CoV-2 est en cela bien plus qu'une crise sanitaire. Elle est un événement pandémopolitique.

Juridique

Portage salarial en entreprise : petit rappel

Qu'est-ce que le portage salarial ?

Pour rappel, le portage salarial est une relation tripartite entre une entreprise cliente (organisation publique, privée ou associative), un consultant autonome et une entreprise de portage salarial (EPS). Le consultant réalise des missions de manière indépendante pour des clients et bénéficie de la protection du statut de salarié, tout en déléguant toutes les tâches administratives à l'EPS.
La particularité de ce statut est que c'est au salarié porté, outre d'exécuter la prestation, de trouver ses missions et d'en négocier le tarif. L'EPS n'étant pas tenue, par la loi (art. L.1254-2 du Code du travail), de lui fournir du travail. L'EPS, assurant un rôle de conseil, se rémunère théoriquement sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par le salarié porté. C'est ce qui est communément appelé « frais de gestion ».

Possibilité de recours ?

L'article L.1254-3 du Code du travail fixe les possibilités de recours, pour une entreprise cliente, à un.e salarié.e porté.e. Celui-ci ne peut se faire que pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de l'activité normale et permanente[1] de l'entreprise ou pour une prestation ponctuelle nécessitant une expertise dont elle ne dispose pas. Le tout pour une durée ne pouvant excéder 36 mois.

Il ne peut avoir pour objet :

1. De remplacer un.e salarié.e dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
2. D'effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur la liste prévue à l'article L.4154-1 du Code du travail sauf dérogation prévue au même article.

L'article L.1255-16 du Code du travail rappelle que la méconnaissance de ces règles peut valoir à l'entreprise cliente une peine d'amende de 3750€ par infraction, qui peut être portée à 7500€ en cas de récidive accompagnée d'une peine de prison de 6 mois.

Information du CSE

En vertu de l'article L.2312-26 du Code du travail prévoit que lors de « la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi », les CSE en soit informés « sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage et sur le recours aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou **aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial** ».

Il est donc important d'interroger votre direction sur le nombre de salarié.e.s porté.e.s en mission dans l'entreprise et le motif de leur recours. En cas de doute, saisissez l'inspection du travail qui vérifiera la bonne application de la loi.
Il est important que nous veillions à la bonne application de la loi en la matière afin d'éviter un transfert de postes permanents vers d'autres formes d'emplois précaires (CDD, intérimaires, salarié.e.s porté.e.s, auto-entrepreneurs, etc.).

Si vous rencontrez un.e salarié.e porté.e en difficulté, n'hésitez pas à lui communiquer l'adresse électronique suivante :

portage-salarial@fsetud-cgt.fr

Si vous constatez des irrégularités en la matière, vous pouvez nous contacter via cette adresse aussi.

1. Cour d'Appel de Douai, 28 juin 2019, n°18/01857 ; Cour d'Appel d'Agen, 22 octobre 2019, n°18/00467

Parce que le Groupe APICIL protège les personnes, toutes les personnes, rien que les personnes, nous nous engageons au quotidien à accompagner chacun de vous dans tous vos projets, qu'ils soient personnels ou professionnels. Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer.
Et ça change la vie !

Le Groupe APICIL accompagne les branches professionnelles dans leur **engagement** au service de la **protection sociale** et de la **santé des salariés.**

groupe-apicil.com

APICIL Transverse – Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, enregistrée sous le n° SIREN 417 591 971, ayant son siège social au 38 rue François Peissel 69300 Caluire et Cuire.
GRESHAM Banque – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 8 997 634 € immatriculée au RCS de Paris sous le n° 341 911 576, établissement de Crédit N°14.120, dont le siège social est situé 20 rue de la Baume – CS 10020 – 75383 Paris CEDEX 08.
APICIL Asset Management Société anonyme au capital de 8 058 100 € enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 343 104 949, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuilles par l'Autorité des Marchés Financiers sous le n°GP98038, et dont le siège social est situé 20 rue de la Baume, 75008 Paris.
Communication non contractuelle à caractère publicitaire – IN19/FCR001 – 01/2020. Photo : @shutterstock

GROUPE APICIL