

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
518

mensuel
Mai
2021

Dossier



Dans nos syndicats ... Bilan et perspectives



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2021)

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

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2021) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/11/2020)

Valeur du point :
IC : 20,88 €/20,82 €/ 20,53 € (selon coef.)
ETAM : 3,11 € à 3,00 € (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 dito

Il y a 150 ans, la Commune de Paris était écrasée dans le sang par les armées du gouvernement versaillais, présidé par Adolphe Thiers.

Mais la fureur vengeresse de la bourgeoisie qui a frappé lors de la « semaine sanglante » (du 21 au 28 mai 1871), n'a pu faire éteindre l'espoir de justice sociale né de ces 72 jours d'insurrection.

La Commune nous a appris que les travailleur/euse.s deviennent une force capable de renverser le capitalisme dès lors qu'ils/elles luttent pour leurs intérêts de classe. Pour cela, elle demeure donc, pour le mouvement ouvrier, le syndicalisme ou le communalisme, dans le monde, une référence aux héritages aussi divers que les courants qui s'y sont manifestés.

En même temps, elle reste méprisée ou détestée par les descendants de Thiers pour lesquels il « n'existe pas d'alternative » à l'ordre qu'ils veulent continuer d'imposer. A l'exemple du Président Macron préférant fêter, dans le faste, le bicentenaire du décès de Napoléon I^{er}.

C'est cette même bourgeoisie revancharde que nous retrouvons aux rênes de l'état et des grandes entreprises industrielles ou financières. C'est elle qui après chaque recul, en 1936, 1945 ou 1968, a fait payer chèrement aux travailleur/euse.s les maigres droits qu'ils/elles conquièrent.

Ce sont les mêmes qui aujourd'hui remettent en cause l'assurance chômage, et demain l'assurance vieillesse, la Sécurité Sociale, le droit du travail, etc.

Il est plus qu'urgent que la classe ouvrière se souvienne que la « lutte des classes » est nullement un concept désuet comme souhaitent nous le faire croire certain.e.s chroniqueur.euse.s mondain.e.s.

Elle existe toujours et elle est encore plus prégnante à une époque où la mondialisation de l'économie met en concurrence les travailleur/euse.s et leurs régimes de protection sociale pour le seul bien d'une poignée de personnes.

En réponse nous devons travailler, à l'exemple des communards, à la création d'une union la plus large possible avec l'ensemble des travailleur/euse.s.



Xavier BUROT

Concentration des employeurs

Du pouvoir des entreprises sur le marché du travail

Trois chercheurs se sont livrés à une estimation pour la France des conséquences, en termes de volume d'embauches et de salaires des nouveaux embauchés, d'un nombre réduit d'entreprises¹.

Ils ont pour ce faire « apparié », c'est-à-dire croisé, les données de trois fichiers majeurs de la statistique publique (DDAS, ESANE et LIFI) et construit un « indice de concentration » qui rapporte, pour une zone géographique donnée, le nombre de personnes recrutées par une entreprise à celui de l'ensemble des personnes recrutées.

Ils montrent ainsi que lorsque sur un espace donné – un « marché local du travail » – le niveau de concentration des employeurs augmente de 10 %, le nombre des nouveaux embauchés baisse en moyenne de 3,2 % et leur salaire horaire de près de 0,5 %².

Ce double effet négatif apparaît moins prononcé en cas d'implantation syndicale.

Sur la base de ces premiers résultats, ces chercheurs proposent une évaluation du coût induit par l'éventuelle « fusion » des deux principales entreprises d'un même secteur.

Ils montrent ainsi que dans le commerce, activité la plus exposée, cette éventualité aurait pour conséquence le recrutement sur une année de 3 000 personnes en moins et une perte totale de salaire d'environ 30 millions d'euros.

Comme mis en évidence par une autre recherche³, l'effet dépressif sur les salaires d'une concentration accrue du marché du travail concerne aussi les travailleurs déjà en place, même si moins important, semble-t-il.

1. Ces chiffres diffèrent notablement de ceux du document de travail dont l'article est tiré.

2. Cf. Ioana Marinescu, Ivan Ouss, Louis-Daniel Pape (2021), « Wages, hires, and labor market concentration », Journal of Economic Behavior & Organization, vol. 184, April.

3. Cf. Andrea Bassanini, Cyprien Batut, Eve Caroli (2019), « Labor Market Concentration and Stayers' Wages : Evidence from France », LEDa-LEGOS Working Paper, n° 6.

JOURNÉES D'ETUDES

29 Juin 2021 - Comptes de l'entreprise - SYNDEX

Septembre 2021 - Précarité



Actualité

Coronavirus et Comité Social et Economique

Par rapport au premier confinement, le gouvernement a apporté certaines limites à la dématérialisation des réunions du CSE. Néanmoins, les modalités exceptionnelles de réunion semblent devenir la règle. Et pour cause, l'adaptation des moyens de consultation des instances représentatives n'est pas limitée au seul confinement mais à toute la période d'état d'urgence sanitaire, régulièrement prorogé (dernièrement, jusqu'au 1er juin 2021 – v. Loi n° 2021-160 du 15 février 2021).

En effet, depuis l'ordonnance du 25 novembre 2020 et le décret du 3 décembre 2020, l'employeur doit informer préalablement les élus qui pourront, à la majorité de ceux appelés à siéger, s'y opposer, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion.

L'information des élus suit les règles applicables à la convocation des réunions.

Cette faculté d'opposition concerne toutefois uniquement le recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée, et uniquement les réunions d'information et consultation sur les sujets suivants :

- licenciement collectif pour motif économique (PSE) ;
- mise en place d'un accord de performance collective ;
- mise en place d'une rupture conventionnelle collective ;
- mise en place de l'activité partielle longue durée.

Les élus peuvent également s'opposer au recours à la visioconférence pour les réunions d'information et de consultation sur ces 4 thèmes précités, mais seulement si la limite habituelle de 3 réunions en visio par année civile est dépassée (le décompte se faisant en dehors du nombre de réunions tenues en visio durant la période d'état d'urgence sanitaire).

La CGT a toujours été opposée au principe des réunions du CSE par visioconférence. Dans certains cas cependant, la visio peut permettre de maintenir le rôle du CSE ou du CSEC tout en préservant la santé des salariés (éviter aux élus de prendre les transports en commun par exemple).

Cependant, ce fonctionnement dérogatoire doit être strictement limité dans le temps et conditionné aux recommandations et protocoles sanitaires.

Pour les 4 thèmes d'information-consultation précités, il aurait toutefois fallu que les élus puissent aussi s'opposer aux 3 visioconférences prévues par le Code du travail. Il n'est pas possible de discuter à distance de sujets ayant de telles conséquences sur l'emploi.

Pour les autres thèmes, il aurait également fallu prévoir une faculté pour les élus de s'opposer aux réunions à distance.

En outre, une période de protocole sanitaire stricte ne justifie nullement l'utilisation des conférences téléphonées, qui ne devraient pas être autorisées. C'est à l'employeur de mettre en oeuvre les moyens matériels permettant aux membres du CSE de se réunir en visioconférence, quitte pour ceux qui le souhaitent à désactiver le mode caméra.

Quant aux réunions par messageries instantanées, il est aberrant de considérer que cela peut être un moyen de suppléer à une réunion d'instance.

MODALITÉS DE DÉROULEMENT DES RÉUNIONS

Les modalités de déroulement des réunions restent inchangées : le dispositif technique mis en place doit garantir l'identification de ses membres ainsi que leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son ou des messages écrits et des délibérations. Il ne doit pas faire obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le président doit informer les membres de la tenue de la réunion en conférence téléphonique ou par messagerie instantanée, en précisant les heures de début et de fin. Cette information suit les règles habituelles applicables à la convocation des réunions. Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret, le dispositif de vote mis en oeuvre doit répondre à certaines conditions. Il doit garantir que l'identité de celui qui vote ne peut à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote.

Le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Pour les conférences téléphoniques, la séance se déroule selon les étapes prévues par le Code du travail pour les visioconférences à savoir :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres ont accès à des moyens techniques satisfaisant tels que prévus ci-dessus ;
- le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président du comité.

Pour les réunions par messagerie instantanée, la séance se déroule selon les étapes suivantes :

- l'engagement des délibérations est subordonné à la vérification que l'ensemble des membres ont accès à des moyens techniques satisfaisant aux conditions prévues aux premier et deuxième alinéas du présent article ;
- les débats sont clos par un message du président de l'instance, qui ne peut intervenir avant l'heure limite fixée pour la clôture de la délibération ;
- le vote a lieu de manière simultanée. À cette fin, les participants disposent d'une durée identique pour voter à compter de l'ouverture des opérations de vote indiquée par le président de l'instance ;
- au terme du délai fixé pour l'expression des votes, le président de l'instance en adresse les résultats à l'ensemble de ses membres.

ADAPTATION DES RÈGLES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CSE

L'ordonnance du 25 mars 2020 avait organisé de nombreuses dérogations en matière de temps de travail et de prise des jours de repos. En principe, le CSE aurait dû être consulté avant la mise en oeuvre de ces dérogations. Mais le gouvernement expliquait que, pour que ces dérogations puissent être mises en oeuvre le plus vite possible, les règles de consultation du CSE devaient être aménagées.

Au sortir du premier confinement, les obligations d'information et de consultation du CSE redeviennent celles antérieures à la crise sanitaire.

Toutefois, il persiste toujours deux situations dans lesquelles le CSE est susceptible d'être consulté a posteriori :

- dans le cas d'une demande d'activité partielle, le CSE doit être consulté dans les deux mois suivant la demande de l'employeur ;
- dans l'éventualité où l'employeur impose aux salariés de prendre leurs congés et jours de repos à des dates qu'il détermine et selon un délai de prévenance réduit à un jour franc, auquel cas le CSE doit être consulté dans le mois suivant la mesure (articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 prorogés jusqu'au 30 juin 2021).

Branches

Bureaux d'Etudes

à télécharger



Compte rendu de la réunion du 28 avril 2021.

Nous avons eu la présentation de M. Hubert GIRAUD d'Altran qui remplace désormais Mme Dominique MARET au poste de président de la CPPNI. Il devrait rester dans la ligne de sa « prédécesseuse ».

Il faudra voir dans les mois à venir comment il organisera les négociations à venir. Sur le toilettage de la convention collective à droit constant, un nouveau groupe de travail doit se réunir. Fin mai, le texte devrait être mis à signature.

Si la CFDT et la CFTC devraient signer la convention collective « nettoyée », il n'en est pas de même pour la CGC. FO devrait se déterminer au regard de ce qui aura été fait dans le groupe de travail.

Le patronat nous a assuré qu'une négociation sur le télétravail commencerait à la prochaine réunion de la CPPNI. C'est aussi à cette même réunion que nous devrions décider d'un agenda de négociation dans lequel pourrait figurer la complémentaire santé, les accès aux outils numériques dans les entreprises.

Prestataires de Services

Lundi 15 mars, les organisations syndicales CFDT – CGT – CFTC – CGC – FO – SUD ont claqué la porte de la négociation de branche, suite au refus des organisations patronales d'augmenter d'un moindre centime d'euros les salaires.

Un acte suffisamment rare pour être souligné qui résume, à lui seul, l'état de dégradation du dialogue social dans cette branche professionnelle. Les géants du secteur n'ont pourtant pas interrompu leur activité et ont même augmenté leur chiffre d'affaires. Téléperformance a publié un chiffre d'affaires 2020 de 5,732 milliards d'euros, en hausse de 11,6 % à données comparables, dont +23,3 % au quatrième trimestre 2020.

Pour les salarié.es des centres d'appel, qui représentent plus de 45 % de l'effectif total du champ professionnel, le premier confinement s'est lui traduit par un « quoiqu'il en coûte » de leur santé. L'obligation de travailler sur site, certain.es ont eu la COVID-19 via le travail, puis en télétravail improvisé, peu soucieux des conditions de sa réalisation.

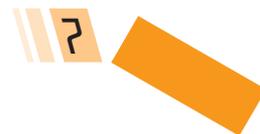
La CGT, FO et SUD ont donc décidé de lancer un appel à la grève le 24 et 25 mars. 10 à 20 % des salarié.es des centres d'appel ont fait cette première grève.

Un signal fort envoyé au patronat, de sa réponse, le 15 mai lors de la prochaine réunion paritaire, dépendra la poursuite du mouvement.

En Avril, nous avons prévenu les organisations patronales du refus des entreprises du secteur d'accorder l'activité partielle pour garde d'enfants pourtant accessible aux salarié.es en télétravail, depuis le 13 Avril. Les organisations patronales n'ont pas répondu.

à télécharger





Représentativité dans les TPE

IDCC	Libellé abrégé Convention Collective	CGT
787	Experts-comptables et commissaires aux comptes (2*)	21,32 %
1000	Avocats cabinets personnel salarié (1*)	28,91 %
1486	Bureaux d'études techniques (3*)	17,96 %
1921	Huissiers de justice (2*)	22,67 %
2098	Prestataires de services secteur tertiaire (1*)	24,21 %
2205	Notariat (2*)	23,54 %
2329	Avocats au conseil d'état et la cour de cassation (2*)	23,53 %

* Position de la CGT

Salarié.e.s du Notariat

Elections TPE = La CGT progresse

à télécharger



Si la CGT est la première organisation syndicale dans les TPE avec 26,31 % ... avec un taux de participation à moins de 6% (cf. notre dernière Bastoche) qu'en est-il dans la branche du Notariat ?

La CGT est la deuxième organisation syndicale avec 23,54 % soit plus qu'en 2017 (22,66 %), la première organisation ayant obtenu 31,54 % dans la branche.

Rappelons que la profession compte 60 400 salarié.e.s pour 6 455 études. [Source CRPCEN- Août 2020].

On comptabilise 19 102 inscrits dans le Notariat avec un taux de participation de 7,23 %.

Il faudra attendre le 26 mai 2021 pour avoir le résultat consolidé pour toute la branche.

Branches

Salarié.e.s d'Huissiers

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

à télécharger



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

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

Les promesses n'engagent que ceux qui y croient !

Les salarié.e.s devant se contenté des miettes.

Elections TPE = La CGT progresse

Si la CGT est première organisation syndicale dans les TPE avec 26,31 % ... avec un taux de participation à moins de 6 % (cf. notre dernier bulletin) qu'en est-il dans la branche des Huissiers de Justice ?

La CGT est deuxième organisation syndicale avec 22,67 % soit moins qu'en 2017 (26,16 %), la première organisation ayant obtenu 25,33 % dans la branche.

Rappelons que la profession compte 12 000 salarié.e.s avec un peu plus de 1 690 offices. [Source Etude QUADRAT 20 mars 2018]. On comptabilise 6 019 inscrits chez les Huissiers avec un taux de participation de 8,79 %.

Il faudra attendre le 26 mai 2021 pour avoir le résultat consolidé pour toute la branche.

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

Salarié.e.s de Cabinets d'Avocats

Compte rendu du 7 mai 2021 de la CPPNI.

Nous avons eu un long débat sur la question du financement du paritarisme. Cela n'a pas abouti à grand chose. Une heure et demie pour décider qu'il devrait y avoir une réunion de la CPPNI pour mettre à l'ordre du jour ce point.

Et ce d'autant qu'il n'y a eu ni le renouvellement du bureau, ni l'approbation des comptes de l'association de financement du paritarisme. Celui-ci aurait du avoir lieu en juillet 2020.

Nous avons ensuite abordé le cahier des charges concernant le choix d'un nouvel assureur à la place de Kerialis. En effet, il est clair qu'une majorité des acteurs de la branche veut se débarrasser de l'assureur historique de la branche.

Ainsi, il a été décidé de 3 organismes d'assureur : 2 assureurs et un réassureur, tant pour la prévoyance que pour la retraite supplémentaire. La commission travaillant sur le cahier des charges va donc poursuivre son travail avec l'aval de la CPPNI.

à télécharger



L'Enrobé
N° 236

Mai 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Licenciement économique

Entreprise	Nombre de licenciements envisagés	Secteur d'activité	Implantation
NTT	41	Numérique	31
TELIMA INFOSERVICES	67	Prestataire	95

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.

SITEL (13 avril 2021)

Bilan de l'activité au sein de la section

Les camarades ont été heureux de constater qu'ils représentaient la première délégation, en termes de nombre de délégués pour notre congrès (18), pour le secteur des centres d'appel. Un Accord de Performance Collectif (APC) a été signé par la CGT. Il concernait une toute partie des salarié.e.s sur une activité spécifique de nuit et de week-end. Cet accord a permis de conserver un grand nombre d'emplois sans trop de perte en termes de rémunérations. Le seul inconvénient trouvé à celui-ci était qu'il ne permettait pas aux quelques salarié.e.s licencié.e.s pour refus de l'APC (cas extrêmement limité) de ne pas pouvoir contester leur licenciement devant le conseil des prud'hommes. À Tarbes, la CGT a obtenu le déplaçonnement des primes pour le client Orange, et ce contre la position défendue par la CFDT. Hormis cela, la mise en télétravail massive des salarié.e.s, en raison de la pandémie a compliqué grandement la communication syndicale et donc la mobilisation des salarié.e.s comme pour la grève des 24 et 25 mars derniers. Ce problème de communication perdure malgré la mise à disposition de chaque organisation syndicale d'un espace dédié sur l'Intranet de l'entreprise.

Attentes des camarades de la Fédération

Les camarades souhaitent que la Fédération mette en place un système simple d'hébergement des sites des syndicats/sections syndicales afin de pouvoir créer rapidement un site sans connaissance particulière. Ils seraient pour que la Fédération leur créer une adresse électronique pour chaque section en plus de celle de la DSC. Dans le même ordre d'idée, la création d'un guide sur l'usage des technologies de l'information et de la communication à usage syndical serait le bienvenu. Ils reprochent à la CGT, en général, ses discours « peu modernes » dans les tracts diffusés. Ils proposent que

la Fédération, où la confédération, réalise une bande dessinée sur le thème « Pourquoi se syndiquer à la CGT », ce qui serait plus porteur auprès des jeunes.

EXPERIS (anciennement PROSERVIA) Avril 2021

Chez Experis le dialogue social est quasiment inexistant, les revendications syndicales ne sont pas prises en compte, et la direction est plus que méprisante envers les organisations syndicales. Nous avons lu l'article de nos camarades d'OPEN, et nos problèmes sont similaires. Tant que cela ne coûte rien à l'entreprise, c'est négociable. Mais dès qu'il y a un coût, même très faible, tout est discuté et/ou refusé. En cette année difficile, EXPERIS a fait des bénéfices sur le dos de ses salariés, mais sans leur reverser le moindre sou. Le télétravail peine à être accepté de certains petits chefaillons malgré les directives gouvernementales. Et pour ceux qui le pratique, EXPERIS ne fournit pas forcément tout le matériel nécessaire avec comme leitmotiv « soyez déjà content et reconnaissant que l'on vous laisse télétravailler, vous ne voudriez pas qu'on paye en plus ! ». Les organisations syndicales ont réussi à négocier, avec difficulté, un accord télétravail qui permet aux salariés de se faire rembourser une partie de leur abonnement internet. Mais EXPERIS économise sur les espaces de bureaux, sur les factures électriques, sur les déplacements (moins d'accidents de trajet), etc ... Quand aux salariés isolés, il ne faut pas compter sur la direction pour les aider en cette période difficile.

Pour ce qui est de la mutuelle, même combat, les salariés subissent les augmentations de cotisations sans qu'il soit possible de discuter avec une direction qui passe par un courtier et botte en touche à chaque question des syndicats. Qui paye le courtier ? Les salariés bien sûr, même indirectement !

Et pourtant EXPERIS a très bien su profiter des allègements de charges du gouvernement lors des mises en activités partielles, mais les salariés eux ne voient rien venir. Que dire de la valse des DG d'EXPERIS, en 3 ans trois Directeurs Généraux se sont succédé, avec pour effet de plus en plus de dettes accumulées par une mauvaise gestion. Notre activité Field service a même failli être vendu sous le prétexte d'un manque de rentabilité, alors que lors du confinement, c'est cette activité qui a rapporté le plus gros bénéfice en 2020. Mais pour nos collègues du Field (techniciens itinérants) la fin du tunnel est encore loin, on leur parle de géolocalisation en oubliant que cette géolocalisation touche aussi bien leur vie privée que professionnelle puisqu'ils peuvent utiliser leur véhicule pro à des fins personnelles mais sans pouvoir complètement désactiver le mouchard

... Bilan et perspectives

intégré à leur véhicule. Et que dire des managers qui obligent nos collègues à faire du travail de nuit sans respecter les temps de repos et les temps de pause en leur demandant de rejoindre leur site après une nuit entière de travail, pour repartir sur une autre intervention ! Un accident a déjà été constaté et la direction a essayé de le faire passer en accident de la route classique et non en accident de travail, car le délai de 11h de repos n'était pas respecté.

A ceci s'ajoute des NAO dont les dés sont pipés, et les augmentations obtenues le sont à la tête du client, et non au mérite comme voudrait nous le faire croire notre direction. Et que dire de la situation de nos collègues en intercontrat qui sont laissés, pour les plus âgés, des mois voire des années en intercontrat avec comme seule perspective une rupture conventionnelle ou un licenciement. Cet état de fait étant dû à une direction manipulatrice qui cherche à les faire culpabiliser et à les pousser dehors au lieu de leur rechercher une mission chez nos clients.

Quand aux directives gouvernementales sur la distanciation et les mesures sanitaires, parlons-en ! EXPERIS ne respecte ces directives que lorsque cela l'arrange, les masques et le gel sont fournis au compte-goutte à des salariés qui n'osent pas se plaindre de peur de se faire virer. Certains de nos collègues se rendent à reculons sur des sites puisqu'ils craignent la contamination devant l'absence de respect des mesures sanitaires. (Port du masque non respecté, pas de gel désinfectant, pas de distribution de masques, distances de sécurité non respectées dans les bureaux). Lorsque l'on se trouve sur un site qui nécessite des EPI pour de la manutention, rien n'est fait et il faut batailler plus d'un mois pour obtenir gain de cause, et achat des équipements nécessaires. Les heures supplémentaires ne sont pas payées si elles ne sont pas validées par un manager, et pourtant elles sont bien demandées par les clients avec l'accord dudit manager.

Des salariés considérés comme des Kleenex que l'on peut jeter ou même reprendre sans qu'ils aient leur mot à dire. Comme sur notre site de Rennes sur lequel un ODS devait être transféré au Portugal et les salariés remerciés par des départs volontaires ou des transferts sur d'autres comptes. Mais des salariés que l'on rappelle en urgence lorsque l'on s'aperçoit que cette fermeture était une erreur et que le transfert à l'étranger ne fonctionne pas ou a été mal géré encore une fois ! Un manque de respect avéré envers les salariés qui définit la mentalité de la direction EXPERIS. Au moindre écart, les salariés sont convoqués en

« entretien pour sanction préalable à licenciement » et un climat de terreur s'est installé petit à petit dans l'entreprise, tout ceci orchestré par une direction manipulatrice. A cela s'ajoute un turn-over d'un tiers des salariés chaque année, et l'on comprend pourquoi en lisant cet article. La CGT EXPERIS compte mettre en place un système de visioconférence avec les salariés pour pouvoir échanger sur les différents problèmes rencontrés par chacun, ainsi qu'un système de questionnaire qui permettrait de remonter le ressenti des salariés, ces actions pourraient s'organiser à l'heure du déjeuner pour que cela puisse rester en dehors du contexte professionnel.

AUSY (10 mars 2021)

AUSY est une entreprise du numérique fondée en 1989 et qui a été rachetée par le groupe Randstad (n°2 de l'Intérim) en 2017. C'est une UES composée de 3 sociétés (AUSY SAS, AUSY AER et AUSY TECHNOLOGIES), le nombre total de salarié.es en France est d'environ 3000 (dont 2630 consultant.es). Randstad dont AUSY est une filiale dite « premium », est de plus en plus prégnant dans la gestion quotidienne de notre société. Nous sommes en route vers le « AUSY 2.0 » : changement d'équipe de direction, renforcement de la DRH, nouvelle stratégie commerciale, changement de cible de marchés ...

Comme dans toutes les boîtes de cadres, la CGT a dû mal à s'imposer aux élections. Nous avons néanmoins réussi à obtenir plus de 18% de représentativité aux dernières élections du CSE en 2019 et nous sommes fiers d'être un des plus gros syndicats en termes d'adhérent.e.s (~1%). La CGT AUSY a été sollicitée par de nombreux salariés afin de les accompagner dans un processus de rupture conventionnelle. La CGT AUSY s'efforce de rester en contact avec tou.te.s les salarié.es, malheureusement il est difficile de pouvoir communiquer, ce n'est que depuis décembre dernier que les salarié.es ont une adresse mail professionnelle ! Néanmoins notre taux de syndicalisation reste stable et nos syndiqué.es participent activement à la vie syndicale de la CGT, soit dans des structures comme les Unions Départementales ou les Unions Locales, soit dans des collectifs interprofessionnels, soit avec des mandats spécifiques comme conseiller du salarié, défenseur syndical, membre du conseil d'administration de l'URSSAF...

Les communications dans une société de prestations telle qu'AUSY ne sont pas simples ...

- Le tractage est limité : les personnes en structure

Dossier : Dans nos syndicats

sont généralement proches de la direction et les consultant.es sont réparti.es sur différents sites clients qu'il n'est pas possible de tous démarcher.

- La direction refuse de nous communiquer le contact des salarié.es et il nous faut user de notre droit officiel à la communication syndicale pour adresser un courrier postal à tout le personnel, ce que nous faisons 2 fois par an.

Nous avons un site internet et une mailing list pour informer nos adhérent.es et sympathisant.es mais c'est un moyen de communication qui reste très limité. Un gros travail reste encore à faire pour créer des bases de contacts fiables, car on compte près de 35% de turnover. Nous axons nos communications avec un angle UGICT pour faire évoluer les mentalités car trop nombreux.ses sont celles et ceux qui pensent encore que la CGT est un syndicat d'ouvrier.es. La crise est passée par AUSY ! Pas la crise sanitaire liée à la COVID 19 mais la crise des Actionnaires ! En effet, la CGT AUSY, unie en intersyndicale à la CFDT et la CFTC, a refusé de signer, durant l'été 2020, un accord de Rupture Conventionnelle Collective. La riposte de la direction ne s'est pas fait attendre. C'est près de 700 salarié.es qui ont disparu des effectifs à grand coup de rupture conventionnelle, de départs négociés ou de fautes imaginaires !

Chez AUSY, la participation et l'intéressement ne sont qu'utopie, du moins pour les salarié.es, seuls les managers et directeurs.trices se voient récompensé.es. Nous arrivons à travailler de manière constructive avec la CFDT et la CFTC. La CFE-CGC essaie par tous les moyens de casser cette union en parasitant les débats et en sabotant les initiatives, ce qui crée certaines tensions lors des CSE et des négos. La moitié des élu.es et mandaté.es CFE-CGC a même décidé de quitter leur syndicat car il est mené par un trio infernal qui ne défend plus du tout l'intérêt les salarié.es. Leurs derniers faits d'arme :

- Faire annuler l'élection de 4 femmes (dont 2 CGT) au CSE par voie de Justice (audience reportée en octobre 2021) ;
- Un usage supposé frauduleux des comptes de l'ancien CE par la précédente secrétaire qui réclame plus de 30k€ de frais sans justificatif (enquête en cours au CSE).

La direction d'AUSY nous occupe grandement avec l'ouverture de nouvelles négociations et la création de nombreux groupes de travail (accidents graves, référentiels, interprétation des accords ...). Les prochains thèmes de négociation sont le Télétravail, l'Égalité Professionnelle Femmes/Hommes, la Qualité de Vie au Travail et un accord Ecologie/Développement Durable.

Quant aux NAO, peut-on vraiment parler de négociation ?

Le constat est amer : la CGT AUSY ne signera pas le PV de désaccord pour la 6^e, voire la 7^e année consécutive. Seule une enveloppe de 200K€ a été consentie par la direction et elle sera investie dans la part salariée pour compenser l'augmentation des cotisations mutuelles. Les demandes légales, comme par exemple l'application de la règle des jours de fractionnement, ne sont pas satisfaites. AUSY vient d'annoncer un changement de stratégie commerciale. Il n'y aurait plus aucune place pour les salarié.es n'ayant pas un niveau ingénieur (bac+5). Notre direction osant même évoquer en « off » la possibilité de proposer aux salarié.es concerné.es un contrat CDI intérimaire via Randstad. Ce n'est que le début d'une transformation voulue par notre direction, qui devrait arriver à son apogée en 2023. La CGT AUSY est mobilisée et est consciente que de nombreux combats syndicaux restent à mener pour qu'à minima le droit du travail soit respecté.

SPIE (9 mars 2021)

Spie c'est quoi ? La Spie a une double origine : d'une part, la Société de construction des Batignolles fondée en 1871 par Ernest Gouin, et d'autre part, la Société parisienne pour l'industrie des chemins de fer et des tramways électriques (SPICF), appelée aussi la « Parisienne électrique », fondée en 1900, par le baron Empain. En 1946, la société devient la Société parisienne pour l'industrie électrique (SPIE). Depuis 1967, acquisitions, fusions permettent à SPIE d'intégrer des métiers divers et variés. En 1982, la division « Électricité nucléaire » et Trindel intègrent le groupe, l'ensemble prend le nom de Spie Trindel. En 2001, Spie fait ensuite l'acquisition de Matra Nortel Communications Distribution qui prend ensuite le nom de Spie Communications, et désormais Spie ICS (« ICS » pour « Integrated connectivity solutions »). En juin 2015, SPIE fait son entrée à la bourse de Paris. Aujourd'hui le groupe SPIE compte 47000 salariés tous métiers confondus incluant Spie communication et Spie infoservices. Cette dernière a pour cœur de métier le support informatique aux utilisateurs et est composée d'environ 2200 salariés sur toute la France. Il est à souligner que SPIE fait de la croissance externe par rachat d'entreprises.

Au sein de SPIE ICS, la convention de la métallurgie flirte avec la convention « Syntec ». La filiale SPIE Communication est régie par la convention de la métallurgie alors que Spie Infoservices dépend de celle des bureaux d'études. Ces deux entités juridiques sont dirigées par la même direction. Cette organisation montre la difficulté que peuvent rencontrer les représentants du personnel à communiquer entre eux mais aussi

... Bilan et perspectives

avec l'ensemble des salariés régis par des conventions collectives différentes, des lieux d'exercice de mission différents, sur site Spie ou en prestations chez les clients sur un même site ou parfois seul sur un autre site.

Tout cela c'est sans compter la crise sanitaire, qui a accentué l'effet d'isolement. La direction conformément aux recommandations gouvernementales, a préconisé au maximum le télétravail pour celles et ceux dont l'activité le permettait. Mais malheureusement, on ne peut pas en dire autant de l'indemnisation des frais générés par le télétravail. Aucun accord n'est à ce jour encore signé, mais la direction ne veut pas faire d'effort et ne propose que deux jours de télétravail par semaine avec une indemnisation dérisoire à hauteur de 2€ par jour télétravaillés. Les NAO 2021 sont dans la veine des années précédentes, la direction confirme encore qu'elle ne souhaite pas augmenter les salaires, même les plus petits. Les augmentations ne respectent que le minimum conventionnel et il nous ait répété que les augmentations ne se feront qu'au mérite. Il n'y a pas d'augmentation générale, et encore moins au coût de la vie. Beaucoup de managers attribuent les augmentations arbitrairement par « copinage » et non pour le travail réellement effectué. Certains salariés ne voient donc jamais leur travail récompensé. Notons que les résultats du groupe sont plus qu'honorables et malheureusement il n'y a que peu de redistribution.

Que penser du dialogue social ? Les négociations sont basées sur 3 réunions : présentations, propositions revendicatives des organisations syndicales, proposition de la direction pour signature de l'accord. Pas de signatures des organisations entraînent un PV de désaccord appliqué unilatéralement. Pouvons-nous alors dans ce cadre réellement parler de négociation ? Les NAOs 2021 ne sont pas encore signées alors qu'il y a la pression de la direction pour tenter de signer l'accord égalité professionnelle et pour cause, rappelons-le, à défaut d'accord l'entreprise peut se voir infliger une pénalité financière d'un montant maximum de 1 % de sa masse salariale (C. trav., art. L. 2242-8).

La CGT SPIE Infoservices, comme l'ensemble des autres organisations syndicales, a comme prérequis les négociations NAO avant toute autre signature d'accord. Restent à venir les négociations sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, le télétravail, la QVT, le TSH (handicap) et bien d'autres encore. Depuis les dernières élections professionnelles, la CGT SPIE infoservices est malheureusement minoritaire, juste derrière la CFDT. Mais nous ne lâchons pas pour obtenir des avancées sociales pour l'ensemble des salariés, toutes catégories confondues. Il est précisé que nous rencontrons des difficultés à faire adhérer

les cadres, même si les problématiques entre les cadres et les employés et agents de maîtrise se rejoignent et se complètent. Mais nous ne désespérons pas et continuons d'être au plus près des salariés afin de faire remonter leurs revendications.

EXPLEO (12 mars 2021)

Nous avons vécu chez Expleo une année 2020 plus que tourmentée dès le début de l'année avec la crise automobile (puis, comme toutes les autres sociétés liées au secteur Aéronautique, en mars avec le Tsunami Covid 19. La Direction Expleo a actionné très vite et fort tous les dispositifs possibles mais a surtout décidé dès mai 2020 de lancer un conséquent PSE avec baisse de 32 des effectifs au niveau national. Nous sommes actuellement dans une phase où le dispositif le plus douloureux est actionné celui des licenciements contraints Et pourtant, les personnes restant sont aussi soumises à rude épreuve pour assurer la continuité du travail et l'adaptation à une restructuration pour le moins déroutante. A suivre, on ne lâche rien.

Ainsi, cette dernière période a été très agitée du point de vue des mobilisations, des négociations et de décisions pour le moins contestables.

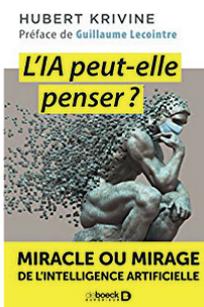
Mois	Evènement	Négociations
janv-20	Crise Auto (Renault) en Ile de France : Activité partielle et Ruptures Conventionnelles collectives envisagées.	Accord Ruptures Conventionnelles collectives envisagée sur un établissement.
mars-20	COVID19 : Début du recours massif à l'activité partielle et au télétravail.	Accord collectif d'accompagnement de la sous-charge (imposition de congés).
mai-20	Annnonce d'un PSE + proposition de négociation d'accords GPEC et APC.	Accord de méthode APC et GPEC.
juin-20	PSE inéluctable = aucun intérêt de négocier un Plan de Départ Volontaire (GPEC).	Accord GPEC : faute de négociations sur ce sujet depuis des années, on part de rien !
juin-20	APC = à quoi bon, puisqu'un PSE se profile derrière ? On commence aussi à parler d'APLD.	Accord GPEC et APC non conclus.
juil-20	Remplacement inattendu du président du Directoire Expleo.	Début négociation de l'accord de méthode PSE.
août-20	Lancement du compte à rebours de la négociation du PSE, mais rien ne se passe au mois d'août.	Signature de l'accord de méthode PSE.
sept-20	L'ampleur du projet de PSE est annoncé : 1538 postes supprimés sur 4734, soit 32% des effectifs.	Début effectif de la négociation de l'accord PSE.
oct-20	Projet d'un accord APLD (temps partagé + formation) mais la Direction maintient son PSE.	La CGT demande l'application de l'accord de branche APLD qui vient d'être signé.
nov-20	Catégories professionnelles : ce sujet, faute de GPEC, a mobilisé beaucoup de temps, au détriment des négociations.	Signature d'un accord d'évaluation des candidats à l'APLD Formation.
nov-20	Critères d'ordre du PSE : les syndicats ont réussi à diminuer considérablement le poids des critères professionnels.	Poursuite de la négociation du PSE : entente sur les critères d'ordre.
nov-20	Dernier mois de négociation de l'accord PSE et de l'APLD : la CGT tente d'informer au mieux les salariés sur la situation.	Finalisation de la négociation des accords PSE et APLD : tout se fait désormais dans l'urgence.
déc-20	Les dés sont jetés pour le PSE : la CGT met à disposition de tous le maximum d'informations et d'explications.	Signature des accords APLD et PSE (la CGT a refusé de le signer).
déc-20	La CGT poursuit ses actions de communication, déplorant au passage les lacunes sur ce sujet côté Expleo.	Information/consultation des CSE sur l'accord PSE avant envoi à la Direccte pour validation.
janv-21	Décompte du nombre de départs contraints potentiels. Constat d'un nombre important de départs volontaires.	Validation du PSE par la Direccte le 14/01.
févr-21	La CGT poursuit ses actions de communication, déplorant au passage les lacunes sur ce sujet côté Expleo.	Application du PSE, l'objectif de baisse des effectifs annoncé en 2020 est maintenu.

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

Culture

Mirage ou miracle de l'Intelligence Artificielle

Krivine Hubert : L'IA peut-elle penser ?



Les machines un jour pourront résoudre tous les problèmes, mais jamais aucune d'entre elles ne pourra en poser un !

Prophétie quelquefois attribuée à Albert Einstein.

L'appellation intelligence artificielle (IA) est la source de

bien des fantasmes d'apocalypse ou de paradis lorsqu'elle peut faire accroire qu'il s'agit d'une intelligence, mais « en mieux ».

L'IA moderne travaille essentiellement à partir de corrélations tirées de l'analyse statistique de millions - voire de milliards - de données. Il convient donc de s'interroger sur le rôle des corrélations dans la genèse de l'intelligence, humaine comme artificielle.

Or, qu'elles soient causales ou pas, les corrélations permettent de prévoir, ce qui suffit dans bien des cas.

Mais permettent-elles de comprendre, et surtout d'expliquer ? Est-ce même encore nécessaire, à l'heure des Big Data ?

Tombs : La guerre contre Paris

Pourquoi les insurgés de la Commune ont-ils lutté ? Du côté de l'armée, qui étaient les soldats de Versailles ?

Le bain de sang final, qui coûta la vie à 10 000 personnes au moins en quelques jours, s'explique-t-il par la fièvre des combats, ou s'agit-il d'une purge délibérée ?

Ce livre analyse dans le détail l'épisode de la Commune, de l'écrasante défaite face à l'Allemagne à la répression sanglante de l'insurrection, en passant par la prise de Paris, quartier par quartier.



Robert Tombs démontre avec conviction comment l'armée française a joué un rôle essentiel dans l'étouffement de ce soulèvement, qui s'est traduit par une explosion de haine des soldats paysans de l'armée des Versaillais à l'encontre de la population parisienne.

Cet ouvrage de référence étudie avec précision les méthodes de répression d'une armée vouée à une restructuration et à un endoctrinement depuis 1870 et la défaite face à l'Allemagne.

Index Égalité Professionnelle : nouvelles obligations

Un nouveau décret relatif à l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est paru le 10 mars 2021. Désormais, les entreprises devront publier le résultat global de l'index et les résultats obtenus par chaque indicateur, de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise. S'il n'existe pas de site internet, elles devront par tous moyens les porter à la connaissance des salarié.e.s.

Pour rappel : chaque année avant le 1^{er} mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier un index mesurant les écarts de rémunérations entre femmes et hommes et la présence des femmes parmi les plus hautes rémunérations. Cet index d'une valeur de 100 points est construit par 5 indicateurs¹.

A titre transitoire et dérogatoire, pour les résultats calculés sur la période de référence s'achevant au plus tard le 31 décembre 2020, les entreprises obtiennent un délai de publication :

1^o La publication du niveau de résultat global de manière visible et lisible intervient au plus tard le 1^{er} mai 2021 ;

2^o La publication des niveaux de résultats obtenus par chaque indicateur de l'index de manière visible et lisible intervient au plus tard le 1^{er} juin 2021.

Plan de relance et index :

Le décret ajoute une obligation aux entreprises bénéficiaires du plan de relance. Pour celles, dont le nombre de points obtenu à l'index est inférieur à 75, des objectifs de progression et

mesures de rattrapage, pour chaque indicateur n'ayant pas atteint la note maximale, devront être fixés et publiés dans les mêmes conditions que l'index.

Cette obligation ne s'appliquera qu'à partir des résultats obtenus en 2022, au titre de l'année 2021.

A titre transitoire et dérogatoire, les entreprises auront un délai pour publier ces objectifs au-delà du 1^{er} mars 2022 et jusqu'au 1^{er} mai 2022.

Visibilité n'est pas transparence

Si rendre plus visible les résultats de l'index est une avancée positive, la visibilité d'un index biaisé ne rend pas transparente la réalité des écarts de rémunérations. Les modes de calcul permettent trop facilement de passer sous la barre des 75 points.

Par exemple, le premier indicateur compare les rémunérations moyennes entre les femmes et les hommes selon différents périmètres. L'entreprise peut choisir la catégorie professionnelle, classification de branche ou de cotation d'entreprise. Lorsque trop peu de femmes sont présentes dans un périmètre, l'indicateur ne peut être calculé ...

Reste à l'employeur le choix du calcul le plus avantageux. Dans les métiers de l'ingénierie ou de l'informatique où les hommes sont majoritaires, le résultat est automatiquement biaisé. Malgré cela, seules 56 % des entreprises ont une note supérieure à 75 points.

Ce qui en dit long sur la réalité des écarts de rémunérations réelles.

Résultat national et global de l'index 2021

Taux de réponse 70 %

Note moyenne 85 pts/100

56 % des entreprises ont une note > à 75 pts

2 % des entreprises ont une note = 100 pts

1. Indicateur 1 : l'écart de rémunération, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;

Indicateur 2 : l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;

Indicateur 3 : l'écart de taux de promotions (ne concerne que les entreprises de + de 250 salarié.e.s (15 points) ;

Indicateur 4 : Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;

Indicateur 5 : Le nombre de salarié.e.s du sexe sous-représenté parmi les dix salarié.e.s ayant les plus hautes rémunérations (10 points).

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES