

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°
520

Bimensuel
Été
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 01/07/2017)

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)

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

« *Le premier devoir est aujourd'hui d'obéir* »

C'est à ce titre d'une affiche de 1942, signée du Maréchal Pétain, que me fait penser l'allocution du Président Macron, ce 12 juillet. Dessous figurait cet encadré : « nous ferons une France organisée où la discipline des subordonnés répond à l'autorité des chefs ».

La nostalgie de cette époque, cultivée par certains cercles au pouvoir aujourd'hui, ne nous fera pas oublier l'essentiel : le pays n'est plus occupé. Même si la Constitution de la V^{ème} République confère au Président des pouvoirs exorbitants, qualifiés en 1964 de « coup d'Etat permanent » par Mitterrand, nous ne sommes pas les subordonnés de Macron. Nous sommes, et nous aspirons à être, des citoyens éclairés et libres, fermement attachés à la démocratie.

Pour Macron – dont le parti ne représentait plus que 3% du corps électoral aux élections régionales de Juin, « l'inégalité majeure » de notre société, ce sont les 42 régimes spéciaux de retraite, laborieusement conquis par des années de luttes. Ce ne sont pas les 500 plus grandes fortunes françaises qui détiennent 47% du PIB contre 6% il y a 25 ans.

Macron voudrait repousser l'âge de départ en retraite à 64 ans afin, nous dit-on, de résorber le déficit de l'assurance vieillesse estimé à 13 milliards en 2020. L'équivalent de 4% de la hausse de la fortune des 500 plus riches français pendant la crise Covid, et une somme insignifiante au regard des centaines de milliards d'argent magique versés aux patrons depuis plus d'un an.

Le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites estime que le système reviendra à l'équilibre avant le milieu des années 2030 – c'est-à-dire demain. Pourtant, l'ex-Ministre Castaner ne cesse d'asséner : « si on ne fait rien, il n'y aura pas de retraite à échéance de 2030 ! ».

A la différence de ces gens, notre arme est la vérité. Selon la DRESS, un français sur deux part en retraite avec une décote. Un sur deux n'est plus en emploi à 60 ans (chômage ou invalidité).

Ça suffit ! Pas une année, pas une décote de plus ! Maintien et amélioration de tous nos régimes ! NON à la réforme des retraites ! Préparons la mobilisation, dès maintenant.



Stéphane JOUTEUX

Analyse

Si vous êtes malades, restez chez vous !

Deux chercheurs du CEET¹, un laboratoire de recherche rattaché au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), se sont penchés sur le « présentéisme au travail » lié à la maladie.

Le présentéisme est le fait de venir travailler tout en étant malade, souvent en renonçant à un arrêt de travail prescrit².

À partir des données de l'enquête « Conditions de travail » et risques psychosociaux (Dares), ils constatent ainsi qu'en 2016, 44,1 % des salariés avaient déclaré « un épisode de présentéisme » d'au moins une journée au cours de l'année écoulée, soit une hausse de 2,8 points par rapport à 2013.

Le phénomène, en progression, n'a donc rien d'anecdotique. Il s'explique avant tout par une organisation du travail « défailante » caractérisée en particulier par des horaires de travail variables, « atypiques », une forte pression temporelle, un contrôle hiérarchique pesant... « Dans ces situations de travail complexes et très contraintes, il est difficile de se faire remplacer, malaisé de devoir rattraper son travail, et donc de pouvoir s'absenter, même malade. »

1. Sylvie Hamon-Cholet. Joseph Lanfranchi J. (2021), « Le présentéisme pour maladie : une conséquence de l'organisation du travail ? », Connaissance de l'emploi, le 4-pages du Centre d'études de l'emploi et du travail, n° 170, mai.

2. ...comme en attestent par exemple les résultats de l'enquête annuelle « Absentéisme » réalisée par le groupe paritaire de protection sociale Malakoff Humanis.

De plus, « les salariés ne peuvent s'absenter sans désorganiser le rythme de production ou transférer la charge de travail sur leurs collègues ».

Confirmée par d'autres études, cette combinaison entre maladie et conditions de travail dégradées « n'est pas sans danger pour la santé des travailleurs » et constitue donc un « enjeu de santé publique ».

Parmi les caractéristiques individuelles des salariés, trois semblent véritablement importer.

Ainsi, les femmes sont plus enclines à venir travailler, même si malades : en 2016, 49,5 % d'entre elles – contre des 38,6 % des hommes – avaient déclaré un « épisode de présentéisme ».

Autres facteurs déterminants, ce pourcentage s'élevait à 52,8 % pour les salariés ayant « peur de perdre leur emploi » et à 46,1 % pour ceux bénéficiant d'un CDI (33,4 % en cas de CDD), un résultat révélateur d'« un possible désengagement des salariés précaires lorsqu'ils estiment que la relation d'emploi a peu de chances d'être pérennisée ».

Au contraire, « un salarié qui a le sentiment que son travail est utile aux autres » aura tendance à être plus présent, constat qui permet en partie d'expliquer que le présentéisme pour maladie concerne davantage les agents publics (46,8 %), en particulier ceux de la fonction publique hospitalière (50,9 %)...

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

Septembre 2021 - Précarité

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

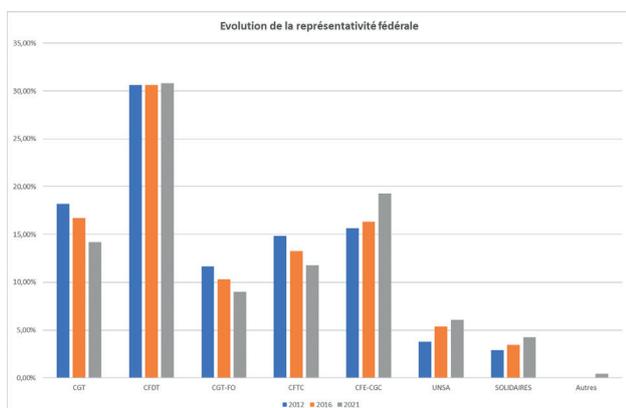
Représentativité fédérale, où en sommes-nous ?

Les résultats du 3^e cycle de représentativité viennent d'être diffusés. Ils confirment, ce que nous savions déjà, la 1^{ère} place de la CFDT dans le privé sur le plan national.

Mais au-delà de cela, quels sont les enseignements que nous pouvons tirer de ces résultats pour nos différentes branches et pour notre Fédération ? Et quel plan de travail devons-nous mettre en œuvre pour œuvrer au renforcement de la CGT au sein de nos différents secteurs d'activité ?

En premier, analysons les données fournies par la DGT. Que nous apprennent-elles ?

Au global, toutes nos branches confondues, nous ne pouvons que constater la première place de la CFDT (30,84 % vs 30,63 %), confortée par l'ajout de près de 2.500 voix par rapport au cycle précédent, et notre perte de la seconde position avec un recul de plus 4.700 voix (14,22 % vs 16,71%), et ce au profit de la CFE-CGC et ses un peu plus de 8.000 voix supplémentaires (19,28% vs 16,33%).



Nous pouvons expliquer facilement les raisons de la différence entre la CFDT et nous. En effet, la CFDT présente près de 2 fois plus de listes que nous. 29,11% des listes présentées, lors de ce 3^e cycle, sont siglées CFDT contre seulement 16,02% pour la CGT. Il n'en est pas de même pour la CFE-CGC, qui recouvre 16,32% de listes présentées, tout en creusant un écart de

plus de 12.000 voix avec nous ! Il est à noter que la position de la CFE-CGC est exclusivement due à sa bonne performance au sein de la branche des Bureaux d'études où elle présente près de 50% de listes supplémentaires par rapport à nous.

Autre point, sur les dix conventions collectives¹ que nous gérons, nous sommes représentatifs sur neuf. Dans la neuvième, celle des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (IDCC 0915), nous n'étions déjà pas représentatifs. Pour autant, nous score s'est amélioré en passant de 3,77% à 7,36%. Il s'en faudrait de peu que nous devenions représentatifs au prochain cycle.

Sur les huit où nous sommes représentatifs, nous perdons 1 place dans 2 branches. Nous gagnons 1 place dans 2 autres et restons stables dans les 4 dernières.

Si nous y regardons d'un peu plus près, nous constatons que nous baissons principalement dans les branches à forte concentration de TPE (IDCC 0787, 1921 et 6003). Il semblerait que cela soit un effet de la faible participation à cette élection qui s'est déroulée dans des circonstances particulières liées à la pandémie et aux contraintes y afférentes qui ont restreint de beaucoup les possibilités de faire campagne. La seule branche à forte densité de TPE dans laquelle nous maintenons notre position est celle du notariat (IDCC 2205).

Il faut noter aussi, que deux branches représentent, à elles seules, 84% de l'électorat. Ce sont celle des Bureaux d'études techniques (IDCC 1486) et celle des Prestataires de services tertiaires (IDCC 2098).

Sur la convention collective des Prestataires de services tertiaires, la CGT perd 0,44 points par rapport au précédent cycle (21,64% vs 22,08%), tout en augmentant son score de 311 voix. Le grand gagnant est SUD qui progresse 3,76 points pour atteindre 11,77%. La CFTE, FO et la CFE-CGC perdent tous des

1. Le nombre de CCN rattachée à notre Fédération a diminué du fait du rapprochement des branches.

points, mais c'est la CFTC qui baisse le plus avec - 2,84 points par rapport au cycle précédent. Dans cette branche, il y a une forte corrélation entre le nombre de listes présentées les organisations syndicales et le score qu'elles ont obtenu.

Pour la branche des Bureaux d'études techniques, qui est celle qui regroupe le plus grand nombre de salarié.e.s, les choses sont beaucoup plus contrastées. Si le classement des organisations syndicales ne bouge pas, nous restons en 3^e position derrière la CFDT et la CFE-CGC, l'écart entre nous et la CFE-CGC se creuse considérablement (11,21 points d'écart vs 3,21) et se rétrécit avec la CFDT (7,77 vs 11,60). Il est à noter que FO devrait perdre sa représentativité au sein de la branche, avec seulement 7,80 %.

Du fait de sa taille, cette dernière branche pèse énormément sur la représentativité fédérale, il est donc important que nous agissions pour arrêter l'hémorragie électorale que nous subissons depuis plusieurs années.

En second lieu, réfléchissons à la méthode pour inverser la tendance

Pour nous renforcer, il est impératif que nous soyons à l'écoute des salarié.e.s et leur permettions d'avoir accès à une information CGT pertinente. Mais comment faire dans des branches où l'éparpillement des salarié.e.s est quasi la norme parce qu'ils/elles sont dissimulé.e.s dans des TPE ou chez le client ou en déplacement entre plusieurs clients ?

Sur les TPE, nos campagnes d'envois de bulletins

d'informations par télécopie et courriel ont démontré, notamment dans le notariat, notre capacité à susciter l'intérêt des salarié.e.s. Il nous faut donc transformer celui-ci en volonté d'agir activement au sein de son entreprise et/ou branche à l'amélioration des conditions de vie au travail et ailleurs.

Pour les autres entreprises, et notamment les plus grosses, nous devons œuvrer de concert avec les structures locales de la CGT (UL et/ou UD) mais aussi avec les syndicats des clients où travaillent les salarié.e.s afin que ceux-ci/celles-ci puissent avoir un contact avec la CGT et ainsi puissent prendre une part active dans l'élaboration des revendications portées par notre organisation.

Et pour les sociétés où la CGT n'est pas présente, il nous faut, dès à présent, cibler, en priorité, les plus importantes, afin de définir, en lien avec les structures locales et les syndicats des donneurs d'ordres, une campagne de parrainage propre à chaque entreprise et secteur, afin que les revendications présentées soient le plus en adéquation avec les préoccupations des salarié.e.s concerné.e.s.

C'est par le renforcement de la CGT, à chaque niveau, que nous arriverons à augmenter le nombre de listes de candidat.e.s siglées CGT, et donc le nombre de voix qui se portent sur notre organisation.

Et cette tâche doit la priorité de tou.te.s nos adhérent.e.s, et non pas des seuls porteurs de mandats ou de fédéraux. L'avenir de notre représentativité est entre nos mains !

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

Date limite d'envoi des amendements : 24 septembre 2021

Branches

Salarié.e.s d'Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 25 juin 2021.

Deux problématiques se sont posées lors de cette négociation. La première a eu trait à la légitimité du membre de la CGC pour siéger en CPPNI. La Direction Générale du Travail a tranché en expliquant que c'est à la CGC de gérer ses mandats et à personne d'autre.

La deuxième était liée à l'ordre du jour proprement dit. Il s'agissait de voter concernant la mise en oeuvre de l'appel d'offre.

Ceux qui voulaient remettre en cause notre acteur historique Kerialis en matière de protection sociale ont perdu. Il n'y aura pas d'appel d'offres avec clause de désignation. Il reste à nous battre pour qu'il n'y ait pas d'appel d'offres-recommandation ou autre.

à télécharger



L'Enrobé
N° 240
Juin 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Salarié.e.s d'Avocats

à télécharger



L'Enrobé
N° 241
Juillet 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion de négociation du 9 juillet 2021.

Le point à l'ordre du jour était la « présentation avis appel à concurrence avec clause de recommandation ». Cette présentation s'est transformée en un vote pour ou contre la publication de cet avis. L'objectif pour la CFDT, la CFTC, l'AEF et la SEACE est de se séparer de l'acteur historique qu'est Kerialis au niveau de la protection sociale.

Le vote a été positif ... nous avons donc perdu une bataille mais pas la guerre. En effet, ceux-ci n'ont eu qu'une très courte majorité ... majorité qui va s'effondrer suite à la représentativité patronale.

L'AEF et le SEACE ne devraient plus être représentatifs ... nous attendons les arrêtés de représentativité qui devraient aller en ce sens.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

SEXTANT Expertise : CGT : 25,67% ; CFDT : 74,36 %

DEKRA Services France : CGT/CFDT : 44 voix, 44% ; sans étiquettes : 56 voix, 56%

DTGBS : CGT : 7 voix, 43,75% ; CFDT : 9 voix, 56,25%

Expert-comptable

Contre un retour du paiement du travail à la pièce

La réunion de la CPPNI de la branche des Experts-Comptables et Commissaires Aux Comptes qui s'est tenue le 11 juin comportait notamment à l'ordre du jour un état des lieux des travaux dans la branche et plus particulièrement sur les conditions de travail incluant le télétravail, la prévoyance et la couverture santé. Tout un programme dans un secteur qui, on le rappelle, profite de la crise et continue à croître parallèlement sur ses vecteurs traditionnels (création d'entreprises, cf. Note de conjoncture Insee).

Fidèle à lui-même, le patronat a fermé la porte à toute négociation sur la couverture santé au niveau de la branche et à toute recommandation d'Institut de Prévoyance pour la branche. Plus difficile de botter en touche sur le télétravail et l'amélioration des conditions de travail en pleine crise sanitaire, alors plutôt que de fermer la porte directement, nous avons eu le droit à un discours ubuesque nous expliquant qu'ils avaient discuté entre potes et que selon eux, tout était sous contrôle ! Alors que les premiers résultats de l'enquête UGICT montrent qu'avec le travail à distance lors de la crise sanitaire, les frontières entre vie professionnelle et vie privée se sont estompées et que les horaires ont eu tendance à s'accroître, et que des accords d'entreprise au rabais sont signés par la CFDT et la CFE-CGC pour augmenter le temps de travail à Deloitte et Ernst & Young afin de permettre aux directions de ces cabinets de ne plus être en infraction avec le code du travail, la convention collective et les normes européennes en normalisant les dépassements abusifs de ces cabinets, le patronat affirme haut et fort tout cela n'est pas un problème puisque c'est géré. Et puis le cas des cabinets parisiens n'est pas un sujet que le patronat de la branche semble vouloir prendre en compte. Bref, si ça concerne des salarié.e.s et de surcroît en Ile-de-France, ça ne les intéresse pas.

La crise sanitaire a augmenté l'activité dans les cabinets pour plusieurs années, avec de belles perspectives de gains juteux pour les patrons des cabinets. L'instauration du travail à distance sans contrôle offre de substantielles marges de manœuvre pour alourdir la charge et augmenter par ailleurs et productivité et horaires de travail.

Et les Experts-Comptables ne sont pas les seuls à jouer des ambiguïtés pour limiter toute prise en compte de tâches qui ne soient pas directement facturables comme la formation, mais aussi l'organisation du travail, la réponse aux courriels face à l'hypersollicitation qui s'est mise en place et sans même évoquer les temps de reporting imposés aux salarié.e.s avec le recul des effectifs managériaux au sein des structures, agilité oblige. Et nombre de ces tâches ne sont pas prévues dans la charge de travail.

Pour la CGT, il y a urgence à s'opposer à l'attaque à peine masquée déployée par le MEDEF sur le temps de travail et ne pas permettre que les tâches hors production stricto sensu ne sortent de la définition du travail. Il faut dire baisser davantage les salaires n'est plus une option, la baisse du pouvoir d'achat pesant sur l'économie en général. L'offensive se fait donc sur le temps de travail.

Et le sentiment de toute puissance du patronat des Experts-Comptables pèse même sur les conventions sociales. Il s'est même offert le luxe d'un ultimatum : le patronat est très intéressé par la négociation d'un nouvel avenant à l'accord que nous avons conclu pour la promotion par l'alternance. Il y a du budget à prendre auprès de l'Etat. Il est vrai qu'il faut actualiser la liste des diplômés éligibles. Cela permet d'élargir les accès des salariés aux formations. Alors le patronat, composé de patrons jusqu'au bout des ongles, a clairement indiqué à la délégation syndicale que tant que ce point ne serait pas réglé et ce dans un délai de 12 jours, rien ne serait négocié. Bonjour la condescendance au passage !

Ça ne se passera pas comme ça ! On ne va pas manquer de les former sur le fait qu'en branche, ce ne sont pas nos patrons mais des négociateurs comme les autres !

Et sur le fond, si nous ne sommes pas opposés à la négociation d'un avenant, nous attendons du patronat qu'il tienne la posture et donc ses engagements. Nous avons sollicité l'ouverture de négociations supplémentaires sur les minima conventionnels le 2 juillet avec demande de propositions claires et fermes émanant de la partie patronale à transmettre aux organisations syndicales dans un délai de 3 semaines.

On ne lâchera rien !

Branches

Licenciement économique

Entreprise	Nombre de licenciements envisagés	Secteur d'activité	Implantation
RAKUTEN DX	18	Numérique	34
TRAXENS	16	Ingénierie	13

Salarié.e.s d'Huissiers

SAUVEGARDONS LA CARCO !

Lors de la réunion interbranches (rapprochement des Huissiers de Justice et des Offices de Commissaires-Priseurs-Judiciaires et des Offices de Ventes Volontaires) du 8 juin 2021, un seul sujet a été abordé, le régime de prévoyance avec une présentation des deux régimes par le cabinet ARKOL.

Au-delà des chiffres et des données très techniques présentés, ARKOL s'appuie sur une approche uniquement financière avec des éléments énoncés non comparables. La CGT a rebondi et fait des observations :

- La différence du nombre d'assurés : 10 700 pour la CARCO et 2 300 pour la MACIF ;
- La démographie : l'âge moyen des assurés de la CARCO : 48 ans celui des assurés de la MACIF n'est pas connu, il faut noter qu'une année d'écart d'âge représente 5% d'écart de sinistralité ;
- L'écart tarifaire : il n'a pas fait l'objet d'une mise en perspective des populations couvertes notamment en lien avec les garanties en incapacité et en invalidité et en lien avec le niveau des rémunérations des populations visées et de la structure de la famille.

Le point sur la participation aux bénéfiques : la CARCO est un organisme paritaire à but non lucratif dédié aux salariés de la branche, il ne nécessite pas la mise en place d'un tel dispositif. Les recettes de la Caisse servent à couvrir les risques des salariés et garantissent la mutualisation et la solidarité de la branche.

à télécharger



Les Officielles
N° 125

Juin 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Robert PIOT, militant CGT, Bob que nous appelions toutes et tous, nous a quitté...
Nous rendons hommage à notre militant pour les droits sociaux, soutien fidèle,
qui a été présent pendant de longues années aux côtés des mal logés, des sans
toits, des sans papiers et des chômeurs.
Tu vas nous manquer camarade ...



Michel HUSSON nous a quitté le 19 juillet. Cet ami et camarade était intervenu plusieurs fois pour la fédération.

Engagé résolument pour la transformation sociale de la société, il nous a aidé à décortiquer nombre de mystification Economiste et statisticien, il mêlait humour et gentillesse pour nous faire partager ses analyses fondées sur une rigueur scientifique.

Ce marxiste nous laissera des livres et des textes importants (Hussonet sur internet) qui continueront à alimenter nos propres réflexions.

Sa disparition ne peut que nous bouleverser au regard de la place qu'il tenait dans tous les combats que nous menions.

Michel, oui tu vas nous manquer ... tu vas me manquer ...



Grèves

A PAVES - La lutte continue

A l'évidence, la grève importante du 7 juin ne leur a pas suffi, la direction multiplie les propositions indécentes tant sur l'augmentation de salaire que les dispositions de transposition convention collective de la métallurgie aux bureaux d'études.

C'est pourquoi la CGT appelle dans ces conditions à un mouvement de grève reconductible à partir du 27 septembre. Seule la mobilisation empêchera tout recul social et pourra imposer de réelles avancées sociales.



Ingenico - Grève pour la préservation des emplois

Le vendredi 9 juillet et le lundi 12 juillet, 130 salarié.e.s se sont mis en grève. Après avoir été racheté par Worldline, les organisations syndicales ont obtenu une négociation pour un accord de garanties sociales qui serait incorporé dans le protocole de cession.

Mais les mesures proposées sont semblables à celles contenues dans un PSE. Il faut des clauses dissuasives pour que Worldline non seulement préserve mais développe l'emploi. C'est le sens du combat de la CGT.

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.

ASSYSTEM Engineering & Operation Services (1^{er} Avril)

Bilan de l'activité au sein de la section

L'action de notre syndicat souffre légèrement de l'éloignement géographique des syndiqués car les établissements d'Assystem sont répartis dans toute la France. Il est donc difficile de faire converger les énergies et les bonnes actions pour produire du matériel à diffuser et pour organiser l'action du syndicat. Les tracts sont écrits mais non distribués ... Malgré cela, le syndicat a réussi à obtenir quelques avancées pour les salariés.

Des négociations pour nouvel accord télétravail ont été menées et ont permis d'obtenir une 3^e journée en télétravail par semaine avec un montant forfaitaire de plus 10€, bien que toujours insuffisant, en plus de la possibilité d'avoir des journées mobiles par mois.

En parallèle, un accord au droit à la déconnexion a également été négocié. Nous avons insisté sur le droit de chaque salarié à la déconnexion et à son respect. Pour cela un article a été rajouté et rédigé par la CGT pour donner le droit aux salariés de bien faire respecter cet accord.

En plus, notre syndicat a accompagné les salariés lors d'action de groupe pour les défendre face à des managers aux méthodes douteuses. Ainsi, après avoir convoqué un audit externe par des experts, nous avons réussi à obtenir le départ de leur poste des managers.

Nous avons également mené des négociations pour que les RH mettent en régularisation les titres de séjours des employés embauchés avec un titre de séjour étudiant.

Actualités

• RCC Belfort

En fin d'année 2020, la direction décide, au regard du contexte spécifique de certains clients de l'établissement de Belfort, d'engager une négociation relative à une rupture conventionnelle collective pour 70 salariés. Une intersyndicale CGT / UNSA a donc été formée pour porter les revendications. La CGT se félicite que l'intersyndicale constituée ait fonctionné jusqu'à la conclusion des négociations. En revanche, elle regrette que la Direction ait rejeté les propositions de l'intersyndicale pour que la totalité de l'ancienneté des salariés soit prise en compte dans l'indemnité de départ volontaire. Les organisations syndicales ont pourtant travaillé sur une formule plus juste et plus sociale. La CGT a signé l'accord uniquement pour que les salariés aient le choix entre une mobilité et la RCC, plutôt qu'entre une mobilité et un licenciement sec.

• NAO

Notre syndicat souligne encore pour cette année 2020/2021, l'absence totale de la prise en compte par la direction de nos revendications. Plusieurs demandes ont été formulées mais aucune n'a été acceptée. La direction, et cela depuis plusieurs années, ne prend que des décisions unilatérales. La politique de rémunération menée par la direction est opaque pour les salariés et exclut chaque année plus de 40% des salariés.

Notre syndicat demande donc l'ouverture d'une négociation pour la mise en place d'un accord relatif aux rémunérations donc l'objectif d'assurer la mise en place de critères objectifs et précis sur l'attribution d'augmentation et de primes.

Attentes des camarades de la Fédération

Les syndiqués attendent de la Fédération de l'aide pour s'organiser et insuffler une dynamique positive et utile pour que le syndicat soit plus visible et audible de l'ensemble des salariés. Une aide pour la communication à travers possiblement une vidéo de moins de 3min pour faire connaître nos revendications.

AKSIS (26 avril 2021)

AKSIS, cabinet incontournable dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi, prestataire n°1 du pôle emploi, placement, bilans de compétences, définition de projet professionnel, création d'entreprise, PSE ... Présent dans toutes les Régions de France.

Depuis sa création en 1993, jamais une Organisation Syndicale n'a été présente dans l'entreprise, aucun accord, depuis le 26/02/2020 c'est chose faite !

... Bilan et perspectives

Le contexte :

Prévenus tardivement de la tenue d'une élection CSE, un appel aux 250 salariés est lancé pour constituer une liste CGT : 7 répondent favorablement pour 11 postes vacants ... Nous nous lançons dans une campagne nationale de communication et l'investissement total fini par payer puisque nous devenons la 1^{ère} Organisation présente avec 100% des suffrages valablement exprimés au 1er tour et 6 élus.es / 11, nous sommes donc majoritaires ... Nous obtenons les postes clés au CSE : Secrétaire – Trésorier – Référent harcèlement ... A peine avons-nous eu le temps de savourer cette belle victoire que la pandémie qui touche le monde entier pointe son nez : Immédiatement, nous mettons en place avec la direction les mesures nécessaires pour maintenir l'activité tout en protégeant les collaborateurs : Mesures barrières, plan Covid, télétravail avec maintien de salaire !

Les étapes :

Il a d'abord fallu rassurer les salariés : Beaucoup de rumeurs... La CGT pour illustrer un peu les propos, allait « tout casser », « les anti-patrons », « les fouteurs de merde »... Nous n'avons pas été épargnés ! Aujourd'hui, ils ont compris l'intelligence de nos investissements et se rendent bien compte des avancées pour le collectif. Etant éparpillés en France, il a aussi fallu apprendre à nous connaître en qualités d'élus et d'équipe CGT au CSE ... A ce stade, pas de syndiqués ...

Nous avons aussi posé les premiers jalons avec la direction générale, nommé un Délégué Syndical puis la pandémie s'installe, nous gagnons au même moment plusieurs appels d'offres et l'effectif d'AKSIS passe de « 250 à 700 » salariés aujourd'hui !

Il a été nécessaire d'avoir du temps et de construire, les 1^{ères} réunions du CSE, les 1^{ers} accords d'entreprise ... Aujourd'hui, le dialogue social entre les membres élus au CSE et la direction est bon ... Nous parvenons à construire ensemble pour le bien de tous (Salariés/ Entreprise).

Les avancées, ce que l'on a obtenu :

1^{ère} NAO :

- * Augmentation de tous les salaires de 2%.
- * Mise en place d'un système de rémunération variable basé sur des primes trimestrielles et un intéressement semestriel : jusqu'à 750 euros/trimestre et 1500 euros/semestre pour l'intéressement.
- * Accord de participation aux bénéfices.
- * Plan d'Epargne Entreprise.
- * Passage d'une catégorie de salariés (managers) au statut cadre.

* Augmentation de la prise en charge employeur des titres repas.

* Augmentation de 20% des frais kilométriques.

* Amélioration de la CC concernant les congés d'ancienneté : 1^{er} palier passant d'une journée pour 5 ans d'ancienneté à 1 jour pour 2 ans ½.

* Plan de Développement des Compétences.

* Accord ATT accolé à une belle avancée : Passage de 7h de face à face à 6h.

* Mise en place d'un audit sur la QVT (démarré).

* Groupes de travail : Egalité femmes/hommes – Handicap – Salariés seniors.

D'autres avancées :

* Etendue de la mission du référent harcèlement sexuel au harcèlement moral.

* Augmentation du budget ASC passant de 0,2% à 1%.

* Mise en place de groupes de travail non obligatoires.

...

Notre façon de procéder / La communication / La voix des salariés / Les perspectives :

- Nous avons pour habitude de toujours porter la voix de celles et ceux qui nous ont élus, nous procédons donc avant chaque prise de décision ou position à un sondage auprès de l'ensemble des salariés (googleforms).

- Etant sur toute la France, accord de la direction de communiquer sur les boîtes mail des collègues (PV CSE), un cloud nous est réservé (com' syndicale, accords d'entreprise, CSE).

- La direction nous propose également une intervention sur la chaîne TV interne de l'entreprise « L'AKTU », nous pensons y présenter le bilan à mi-mandat.

- Nous avons mis en place des permanences en visio, nous sommes aussi joignables sur nos portables et répondons toujours présents. Chacun dans sa région se rend aussi en agence physiquement, le plus possible.

- Nous avons compris, après tout ce travail qu'il était temps de grandir, nous avons donc lancé une grande campagne nationale de syndicalisation sous forme de PowerPoint comprenant les avancées, l'importance de se développer, beaucoup de pédagogie syndicale... Nous savourons le fruit de ce travail puisque des camarades nous ont rejoints ! Merci à eux !

- La prochaine étape est de se structurer en créant le syndicat au sein de l'entreprise, l'AG aura lieu prochainement ... L'autre sujet urgent est la formation syndicale de « tous » les syndiqués, gage de confiance

Dossier : Dans nos syndicats

pour les collaborateurs et quoi de mieux que d'être opérationnel et à l'aise avec les nombreux sujets !

SOPRA STERIA (29 avril 2021)

Le syndicat CGT Sopra Stéria a tenu son congrès en fin 2020. Il était l'occasion pour nous de faire le constat que le syndicat, après une période de fonctionnement difficile, avait pu de nouveau se mettre en ordre de bataille.

Le 1^{er} confinement a été éprouvant syndicalement mais il a permis de remettre le syndicat dans une dynamique de combat, de s'organiser, de faire des réunions nationales plus régulières et en visioconférence. Petite victoire du moment, à force de communications publiques et de déclarations, nous avons fini par aboutir à ce qu'aucun dividende ne soit distribué en 2020 alors que l'entreprise avait recours au chômage partiel.

Avec la lutte contre la réforme des retraites, nous avons mis en place une permanence régulière d'information via un outil de visioconférence libre et gratuit basé sur Jitsi (Libre) et hébergé par Framasoft à qui le syndicat a versé une souscription substantielle. Ça n'avait pas réellement fonctionné mais nous avons décidé de les remettre en place tous les 15 jours et de communiquer systématiquement l'information dans toutes les communications mensuelles et trimestrielles à disposition des collègues. L'initiative a été remarquée. Ces permanences se tiennent en dehors des heures « de bureau » habituelles, alternativement entre midi et 14 heures, et l'autre de 18 à 20h, et ne nécessitent aucune inscription. C'est également l'occasion pour les camarades de se retrouver et de débattre de tout sujet. Si un.e salarié.e a besoin d'un dialogue plus secret nous lui proposons bien sûr un autre canal de communication.

Une équipe communication s'est aussi créée afin d'alimenter de façon plus régulière et anticipée ces communications, ainsi que celles des élus au CSE. Des camarades participent aux webinaires « communication digitale » pour essayer de faire évoluer notre communication. Le syndicat est aussi en train de faire évoluer ses outils : un espace de partage de fichiers et de calendriers a été mis en place pour faciliter le travail commun ... La mise en place du CSE, par un accord signé par la CFDT et Traid-Union (syndicat maison majoritaire et à la proximité avec la direction assumée), écrit en grande partie de la plume de l'employeur au niveau UES, confirme la régression par rapports aux précédentes instances. La perte d'efficacité, volontaire et prévue à la fois par

la loi et par l'accord, se confirme dramatiquement. Le flou volontaire en matière de santé au travail est utilisé par la direction pour choisir l'interlocuteur en fonction de ce qui l'arrange comme pour le cas du décès « accidentel » d'un collègue sur Nice. Bien que très minoritaires, l'énergie dépensée par les élus CGT est considérable pour essayer de faire jouer leur rôle aux instances CSE et RP. Concernant le télétravail à Sopra Steria, ce dernier a bouleversé les habitudes des salarié.e.s comme c'est le cas dans plusieurs entreprises en France et dans le monde.

La crise a créé du télétravail contraint qui semble apporter une certaine liberté, mais induit une augmentation de la charge mentale au travail qui se manifeste par :

- En travaillant à distance, les salarié.e.s ont tendance à en faire davantage car ils se sentent obligés de prouver qu'ils travaillent réellement.
- La frontière entre le bureau et la maison devient mince et la déconnexion devient difficile (aucune limite sur les horaires, réponse à des mails tard le soir...).
- L'inadaptation de l'espace que les salarié.e.s ont dû dédier à leur activité professionnelle, et souvent partagé avec les autres membres du foyer.
- Une charge plus importante pour les femmes car trop souvent le travail domestique vient s'insérer dans les temps de pause.

Aussi, le travail à distance, qui reste encore aujourd'hui la norme selon la direction, impacte négativement le temps de travail en collectif par l'absence de l'information syndicale en présentiel et des discussions informelles à la cafeteria ou autour de la machine à café. Plusieurs salarié.e.s nous ont d'ailleurs contacté pour des « petites affaires » d'échanges de courriel qui prenaient rapidement le ton du conflit ouvert, signe que la distance et l'absence de contact amène à des situations de querelles parfois sans fondement réel. Comme l'accord de télétravail actuel ne permet pas de couvrir la pandémie, à l'automne 2020 la direction a imposé un pansement ridicule et non-rétroactif sous forme d'avenant, et soutenu par les autres syndicats complaisants.

Du côté patronat, le télétravail engendré par la crise constitue une aubaine car dans plusieurs entreprises, la stratégie post-crise se dessine déjà par le mots d'ordre : Optimisation de la gestion des surfaces et efficacité. A Sopra Stéria, cette stratégie se manifeste par la mise en place du « flex office » ce qui veut dire, renoncer au bureau individuel pour s'installer au gré des places disponibles.

... Bilan et perspectives

Les salarié.e.s à distance sont autant de surface économisée dans les locaux de l'entreprise.

Deux questions se posent donc :

- 1) Quel impact ce « mode agile » aura sur les salarié.e.s et sur le travail collectif ?
- 2) Tout cet argent économisé profitera-t-il aux salarié.es ou plutôt aux actionnaires ?

ATOS & BULL (29 avril 2021)

Le groupe Atos en France, c'est 11.000 salariés, 22 sites d'implantations sur l'Hexagone, une entreprise de Service Numérique qui couvre toute la chaîne des systèmes d'informations : de la fabrication des serveurs (Bullions, supercalculateurs Séquana, simulateurs quantiques), services d'Intégration, d'Infogérance, jusqu'aux Conseils et Assistance Technique. Atos dans le monde c'est 110.000 salariés. Et une société du CAC40 nous imposant tous les choix financiers des multinationales.

Avec une population à 94% d'ingénieurs, un salaire moyen de 45.000 €, une attrition de 10% par an en partie compensée par des rachats d'entreprises, la CGT, 4^e organisation syndicale d'Atos, a une représentativité de 17%. Notre CGT est composée de 2 syndicats : Atos (sociétés d'études) & Bull (métallurgie), avec une Comex commune - qui est l'émanation du congrès annuel CGT Atos&Bull - et une synergie des combats à tous niveaux de l'architecture sociale. De solides volontés et pratiques démocratiques animent le syndicat. Les négociateurs aux accords émettent leur analyse et avis auprès des sections locales qui votent. In fine la Comex prend toutes les décisions. Des commissions permanentes ou non sont actives (Tracts, Web, Egalité Pro, Formation, Champs Electromagnétiques...).

Les principaux enjeux du syndicat restent la représentativité de la CGT à chaque élection, la syndicalisation avec un besoin de renouvellement de militants aguerris partant à la retraite, l'animation de toutes les sections locales ...

Les thématiques actuelles de combat de la CGT Atos&Bull sont nombreuses.

L'accord signé chez Atos par tous les syndicats sur la nouvelle architecture sociale imposée par les ordonnances Macron est sûrement l'un des moins pire en France aux niveaux des ESN avec une perte de 30% des mandats mais permettant l'existence de 3 CSE comptant 170 élus, accompagnés de 212 DS et 462 RP.

Toutefois les agissements de la direction engendrent un bilan de fonctionnement globalement négatif : des RP sans moyen souvent ignorés ou méprisés, des CSE dévitalisés, un CSEC débordé incapable d'assurer. Et un projet de restructuration juridique et sociale vient d'être lancé remettant en cause l'ensemble de cet accord.

A cela s'ajoute des plans à foison, projets d'automatisation, d'offshore, de réduction des locaux, soulevant des risques sur la préservation de l'emploi en France et des conséquences sur nos métiers. Un projet d'accord sur la GSEC (Gestion Stratégique des Emplois et Carrières) a été interrompu par la CGT en 2019 : la direction proposait un texte moins-disant que la loi ! La direction va relancer cette négociation cette année, probablement toujours sans moyens. Nous sommes confrontés au nom respect de la loi - Atos s'appuie de plus en plus sur la « compliance anglo-saxonne » qui méconnaît le code du travail français - comme dans notre quotidien à l'usage abusif de l'anglais, de managers étrangers, d'une novlangue vide de sens mais pas sans impacts ...

La CGT Atos/Bull s'inquiète de voir s'installer une nouvelle organisation de travail. Chez Atos, lors de la crise Covid de 2020, 97% des salariés Atos ont basculé en 2 semaines en télétravail, avec des résultats de production égaux voire supérieurs à l'avant-pandémie. Un test grandeur nature dépassant les réticences de nos hauts managers. Les RH et managers ont la certitude que le télétravail à 100% et l'isolement des salariés répondent aux objectifs de l'entreprise. Début 2021, le DRH Atos évoque « le monde d'après » et une renégociation pour accorder un plein télétravail. Certains salariés sont enthousiastes sur cette servitude volontaire : travailler quand on veut, nuit/jour, semaine/week-end avec un sentiment relatif de « liberté ».

A la CGT Atos&Bull, nous y voyons des systèmes éruptifs qui conduisent aux risques RPS, au contrat de projet voire contrat d'indépendant ou de portage salarial, pour in fine une gig economy (« économie des petits boulots ») réclamée haut et fort par le MEDEF. Les répliques sur le citoyen-travailleur sont destructrices vis-à-vis de sa préservation physique et mentale sans coupure de lieu personnel vs professionnel. Les impacts sur la construction syndicale sont infinis : isolement, absence de liaisons, peu de communication, grandes difficultés des mobilisations ... Notre vieux slogan « L'Union fait la force » n'a jamais autant été nécessaire.

Culture

LE SYNDICALISME EN COMMUN, ARGUMENTS POUR UNE REFONDATION

Défaire l'emprise néolibérale sur toute la société appelle la « convergence des luttes ».

L'exploitation, les oppressions, les injustices, les catastrophes écologiques ne sont pas isolables les unes des autres. Chacun.e dans sa vie le ressent. L'exigence d'une vie digne, le féminisme, l'antiracisme, l'écologie, la démocratie, les droits individuels et collectifs sont d'ores et déjà des causes partagées dans de nombreuses organisations syndicales.

Mais une étape doit être franchie en tirant toutes les implications de cette transformation des pratiques et des représentations. Il en va de l'efficacité de leur action dans la société. Pas de convergence des luttes sans intégration des causes. Tel est le message de ce livre-manifeste écrit par

des syndicalistes qui ont entamé depuis plusieurs années une réflexion sur le renouvellement de l'action dans le monde professionnel.

Le temps de la mise en commun est venu pour le syndicalisme comme pour toutes les autres formes de mobilisation engagées dans une lutte globale contre le néolibéralisme mortifère.

Le syndicalisme en-commun est le nom d'une refondation qui a déjà commencé.

Francis Vergne (coord.)
Louis-Marie Barnier
Jean-Marie Canu
Christian Laval
Erwan Lehoux

**LE SYNDICALISME
EN-COMMUN**
ARGUMENTS POUR UNE REFONDATION

IR

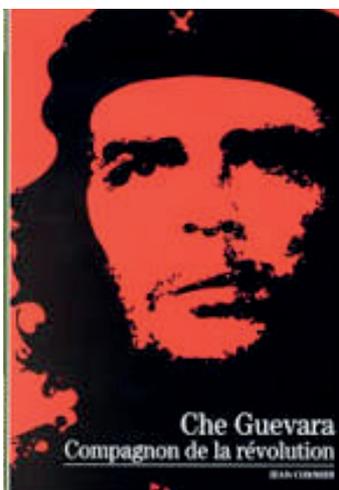
SYLÈPSE

Che Guevara, compagnon de la révolution

[Jean Cormier]

Le 25 novembre 1956, vers 1 heure 30 du matin, Ernesto Guevara entre en révolution : il embarque avec Fidel Castro et quatre-vingt-deux hommes sur le Granma. Il a vingt-huit ans, un passé de médecin, il est argentin, et pourtant c'est pour Cuba qu'il va se battre, « hasta la victoria siempre ».

En janvier 1959 la partie est gagnée, mais la révolution reste à faire, non seulement à Cuba, mais partout dans le monde où il faut « allumer un, deux,



trois, plusieurs Viêt-nam ». Internationaliste convaincu, Guevara tente de construire un foyer révolutionnaire en terre africaine, au Congo, puis repart pour l'Amérique du Sud, en Bolivie, dans l'espoir de rééditer l'épopée cubaine et d'embraser, cette fois, tout le continent.

C'est dans un petit village de la montagne bolivienne, le 9 octobre 1967, que se clôt le destin du guerillero heroico, c'est aussi là que commence le mythe du Che. Jean Cormier, grand reporter, en a suivi les traces pas à pas pour en restituer

un vibrant portrait. 144 pages Edition : 2005

BETIC : Prime vacances et 13^e mois

La Cour de cassation dans un arrêt du 5 mai dernier¹ rappelle, à nouveau, que le 13^e mois ne peut être une prime de vacances, au sens de l'article 31 de la convention collective nationale applicable aux bureaux d'études. En effet, lorsqu'il s'agit d'une modalité de paiement du salaire annuel sur 13 mois, peu importe ce que prévoit le contrat de travail. Cette prime ne peut déroger dans un sens moins favorable aux dispositions de la convention collective.

Pour rappel, aux termes de l'article 31 de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, l'ensemble des salarié.e.s bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévues par la convention collective de l'ensemble des salarié.e.s.

Toutes primes ou gratifications versées au cours de l'année, à divers titres et quelle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10% prévus et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La Haute juridiction a eu à répondre à la question suivante : « L'intégration de la prime de vacances dans le paiement du 13^e mois convenue par les parties lors de la signature du contrat de travail était compatible avec les dispositions de la convention collective ? »

Aucun doute pour l'employeur qui fait valoir que lorsque le contrat de travail prévoit, en plus des avantages dont bénéficie le salarié en vertu des règles applicables au sein de l'entreprise, le versement de la rémunération contractuelle sur 13 mois, les parties peuvent prévoir expressément qu'un tel avantage intègre la prime de vacances de l'article 31 de la convention Syntec.

Et justement, en l'espèce, il avait été contractuellement convenu d'intégrer la prime de vacances dans le paiement du 13^e mois de rémunération.

Les avenants au contrat de la salariée indiquaient que la rémunération était versée sur 13 mois. Le 13^e mois incluant la prime de vacances conventionnelle, était versé en deux fois, aux mois de juin et décembre au prorata des rémunérations fixes perçues sur les mois de présence entre les deux échéances des semestres calendaires considérés.

L'employeur n'a pas été suivi dans son raisonnement ni par la Cour d'appel ni par la Cour de cassation. Celle-ci confirme donc sa jurisprudence.

Lorsque le salaire annuel est payable en 13 fois, le treizième terme, qui doit être distingué d'une prime de 13^e mois² ne constitue pas la prime de vacances prévue par l'article 31 de la convention collective³.

Pour la Cour de cassation, la Cour d'appel, après avoir constaté que les parties étaient convenues d'un salaire annuel brut payé 13 mois dans l'année, a donc exactement retenu que la prime de 13^e mois, une modalité de paiement du salaire, ne pouvait valoir prime de vacances au sens de l'article 31 de la convention collective.

Aussi quelles qu'elles soient les stipulations du contrat de travail, il n'est pas possible de déroger aux dispositions plus favorables de la convention collective.

L'employeur était donc tenu de payer à la salariée le montant de la prime de vacances de l'article 31 de la convention Syntec en sus de sa rémunération annuelle intégrant contractuellement cette prime conventionnelle.

Cette jurisprudence continue le lent travail de définition de la prime de vacances et des sommes qui peuvent s'y apparenter.

Il nous faut donc être vigilant à la rédaction des contrats de travail et accord d'entreprise qui seraient amenés à traiter de ce sujet.

1. Cass. soc. 5-5-2021 n° 19-18.502 F-D, Sté Micropole Nord-Ouest c/ S.

2. Cass. soc. 19-12-90 no 88-41.075 P

3. Cass. soc. 8-6-2011 no 09-71.056 FS-PB

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX