

## Communication CGT mars 2020

### ALERTE SANTE COVID-19 A MONTPELLIER :

#### TELETRAVAIL

Fermetures par le préfet, des écoles dans 16 communes limitrophes de Montpellier, pour contrôler la « circulation active du virus » cf ministre de la santé.

Or sur le site seuls les parents sont autorisés à faire du télétravail par la direction locale.

Cette direction fait fi de la santé des salariés et s'oppose donc :

- A la loi qui préconise la mise en œuvre du télétravail en cas d'épidémie ; L1222-11

- Aux accords qui prévoient le télétravail exceptionnel

- Aux recommandations préfectorales de ne pas se déplacer

La CGT locale ALERTE la direction afin que tous les salariés puissent se mettre IMMEDIATEMENT en télétravail, car techniquement rien ne s'y oppose.

### AUGMENTATIONS GENERALES

#### SCOOP !!! TRAIID-UNION SUIIT LA CGT

Dans leur dernière communication de mars 2020, Traid-Union écrit :

**« Pour Traid-Union, la solution est simplissime : donner des augmentations générales pour suivre l'inflation et des augmentations individuelles en reconnaissance des efforts fournis, indépendamment de l'âge ou de l'ancienneté. »**

La CGT, seul syndicat à réclamer des augmentations générales, se réjouit de cette prise de conscience.

On rappelle que au CSE SSG de février, la CGT a demandé des augmentations générales compte tenu des bons résultats du groupe en 2019.

Traid-Union va-t-elle aussi reconnaître que c'est le travail des salarié-e-s qui produit la richesse ?

### LES ZONES URBAINES : LA BELLE INVENTION DE SSG POUR NE PAS REMBOURSER LES FRAIS DE DEPLACEMENT VIENT DE TOMBER !

Depuis 2015, date du rachat de STERIA par SOPRA, La CGT dénonce l'instauration de zones urbaines par SopraSteria. En effet la société s'exonère ainsi du paiement des frais de déplacements supportés par les salariés pour se rendre chez les clients.

Or, la justice vient de condamner SSG dans une décision du 6 février 2020 au remboursement des frais.

### LES ZONES URBAINES (SUITE)

En effet, la cour rappelle dans un premier temps les principes d'indemnisation des frais de trajet : Il doit être rappelé que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur,

- ❖ doivent être remboursés sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due,
- ❖ à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire
- ❖ et à la condition,
  - d'une part, que cette somme forfaitaire ne soit pas manifestement disproportionnée au regard du montant réel des frais engagés,
  - et, d'autre part, que la rémunération proprement dite du travail reste chaque mois au moins égale au SMIC.

Dans un deuxième temps le juge constate l'absence de remboursement des frais exposés dans les « zones urbaines »,

L'absence de tout remboursement lorsque le client est situé dans la zone urbaine de l'agence de rattachement du salarié est contraire aux dispositions conventionnelles dans le cas où les frais de déplacement sont supérieurs à ceux qu'aurait exposés le salarié pour se rendre à son lieu de travail habituel ou à son agence de rattachement.

Et pour finir, le juge considère que la « 4.1.2 procédure de remboursement » est inappropriée et l'annule :

Dans cette limite, la procédure mise en place par la société SOPRA STERIA GROUP ne correspond pas au règlement spécifique approprié visé par les dispositions conventionnelles.

## Communication CGT mars 2020

### LES ZONES URBAINES (SUITE)

Il convient en conséquence, d'annuler l'article 4.1.2. de la note du 8 février 2016 relative à la « Procédure de remboursement des frais de déplacement et de séjour professionnels » établie par la société SOPRA STERIA GROUP en ce qu'il ne prévoit aucun remboursement des déplacements entre le domicile du salarié et le client situé dans la zone urbaine de l'agence du salarié dans le cas où les frais induits par de tels déplacements sont supérieurs à ceux qu'il aurait exposés pour se rendre à son agence.

Cette décision est d'application immédiate, la société ne pouvant plus refuser d'indemniser les déplacements en zone urbaine en attendant la signature d'un accord.

Pour le moment, la CGT demande aux salariés **de déclarer les frais supplémentaires engagés**, lorsque le trajet pour se rendre chez leur client est supérieur à leur trajet domicile – agence.

### SURTEMPS DE TRAJET : SSG A 3 MOIS POUR COMPENSER REELLEMENT LES SURTEMPS DE TRAJET

Du temps de STERIA les salariés bénéficiaient d'une compensation minimale pour les surtemps de trajets. A partir de mars 2014, SOPRA a instauré des compensations encore plus faibles.

La CGT a dénoncé cette compensation dérisoire : 5,5 euros en compensation de 4 à 6 heures de déplacement pour les besoins de l'activité. C'est prendre les salariés pour des ...

Or, la justice vient de condamner SSG dans une décision du 6 février 2020 à revoir sa copie.

Le juge rappelle la définition des compensations des surtemps de trajet : L'article L 3121-4 du code du travail dispose :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire. »

Mais il considère que la franchise appliquée par la société est déconnectée de la réalité et dérisoire:

Or, les compensations accordées par la société SOPRA STERIA GROUP sont déconnectées de ces temps normaux de trajet, la « franchise », c'est-à-dire le temps de déplacement excédentaire non indemnisé, de



Dit que les contreparties au temps de déplacement professionnel dépassant le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, fixées unilatéralement par les sociétés de l'UES SOPRA STERIA, méconnaissent en raison de leur caractère dérisoire les dispositions de l'article L 3121-4 du code du travail ;

Le juge en conclut que c'est par région qu'il faut estimer les temps « normaux » pour se rendre à son travail et ainsi prévoir une indemnisation adaptée à chaque situation... Ordonne aux sociétés SOPRA STERIA GROUP, SOPRA STERIA INFRASTRUCTURE & SECURITY SERVICES, SOPRA BANKING SOFTWARE, BEAMAP et AXWAY SOFTWARE de mettre en place un système de contreparties déterminées, région par région, en fonction du temps normal de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel de travail, dans les trois mois de la signification du présent arrêt ;

Pour la CGT, ce sera un progrès si les surtemps quotidiens sont mieux compensés. Mais la CGT rappelle que d'autres moyens existent pour éviter les déplacements constants aux salariés : transport pendant le temps de travail (notamment pour Paris), télétravail, visio ou call-conf, repos supplémentaires.

## Communication CGT mars 2020

### COUP D'ARRET A L'UBERISATION

Freelance, Consultant indépendant à son compte ou adossé à une société de portage, depuis une dizaine d'année ces terminologies ont envahi notre quotidien. Quel-le salarié-e sur un projet informatique n'a aujourd'hui jamais travaillé avec des personnes ayant ce type de statut ?!

La cours de cassation vient de rendre un jugement qui pourrait faire jurisprudence dans l'affaire d'un chauffeur qui une fois son compte clôturé par la société Uber a demandé à la justice prud'homale de requalifier la relation contractuelle avec cette société en contrat de travail.

Dans un premier temps le conseil des prud'hommes s'était jugé incompétent renvoyant le dossier au tribunal de commerce, au motif que le chauffeur n'était pas un salarié, mais un entrepreneur indépendant. La cours d'appel de Paris a donné raison au chauffeur confirmé par la cours de cassation suite au pourvoi formulé par la société Uber qui a rendu un jugement fort en faveur du « chauffeur-Salarié ».

**La Cour de cassation a décidé de requalifier en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur?**

La cour de cassation s'est d'abord attaché à vérifier si le chauffeur en contrat avec Uber répond bien dans son activité aux critères de travail indépendant :

- ✓ la possibilité de se constituer sa propre clientèle
- ✓ la liberté de fixer ses tarifs
- la liberté de définir les conditions d'exécution de sa prestation



La cour a conclu dans son jugement qu'elle n'a trouvé trace d'aucun des critères qui fondent selon elle l'existence d'un réel travail indépendant.

**Le jugement de la cour de cassation démontre que le statut d'indépendant est purement fictif et que Le chauffeur participe à un service organisé de transport dont la société Uber définit unilatéralement les conditions d'exercice avec un pouvoir de sanction en cas de non-respect.**

Mais d'une manière plus large s'est toute la nouvelle économie dite « d'ubérisation » où l'on encense le côté indépendant avec selon ces adeptes plus de liberté et une bien meilleure rémunération qui est mise à mal.

Dans nos métiers, le consultant dit « indépendant » ne peut jamais passer directement par le donneur d'ordre et doit passer par une société informatique intermédiaire où une société de portage sous prétexte que le client final étant l'unique client du consultant, il y a un risque de requalification en contrat de travail CDD ou CDI. Mais le passage par l'intermédiaire n'évite pas le problème sauf à passer par des entreprises moins vertueuses en matière de droit du travail et ne se privant pas d'arrêter le contrat une fois la mission terminée sans garantie de droit au chômage ou paiement de congés payés.

Quant aux sociétés de portage, elle se fixe une commission conséquente avec laquelle on peut douter qu'au final le consultant indépendant est une rémunération supérieure à celle de salariés. Les conditions d'exécution de la prestation souffre elle d'aucune contestation quant à la décision unilatérale du donneur d'ordre ou de la société intermédiaire qui porte le projet.

Tous ces géants du numérique, qui se présentent comme de simples intermédiaires, demandent en effet aux travailleurs qui utilisent leurs services de devenir indépendant, afin de s'épargner de décompter leur temps de travail et de leur payer une véritable couverture sociale face aux aléas de la vie, des congés payés, et le cas échéant des heures supplémentaires.

## Communication CGT mars 2020

### LA LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION EST PERMANENTE

Suite au rapport commandé par le gouvernement en mai 2018, pour contrôler les entreprises qui discriminent à l'embauche sur patronyme, les salarié-e-s ont appris par voie de presse que leur entreprise était citée parmi celles accusées de pratiquer la discrimination par le nom et l'adresse. Certes le rapport n'est pas à la hauteur des enjeux, et la technique s'approche plus de l'enfumage gouvernemental que de la véritable mise en place de moyens pour lutter contre les discriminations. Enfoncer des portes ouvertes, dénigrer le travail d'experts, déconsidérer le travail de fond mené par les syndicats est familier du gouvernement actuel. Nous ne sommes donc pas surpris. Pas plus surpris que la position de la direction qui bien entendu ne déclarera pas, main sur le cœur, que « oui nous avons institutionnalisé la discrimination par le patronyme et demandons officiellement à préférer François à Yasmina ». Et nous avons la conviction qu'elle ne nous mentira pas sur ce point. Pas de surprise non plus dans le manque criant et pourtant masqué par l'écran de fumée médiatique, sur les moyens à mettre en œuvre pour lutter concrètement contre la discrimination et leurs soutiens politiques. Rien sur la discrimination assumée mise en place dès l'école primaire par les logiques capitalistes, se perpétuant tout au long de la vie privée et professionnelle. Rien sur l'accès limité aux études supérieures, désormais abandonné sur l'autel de la compétition entre établissement du secondaire. Rien sur la reproduction sociale qui décide d'un destin avant même d'être né. Rien sur la stratégie mortifère de l'organisation d'un duel « faux progressistes » contre « vrais nationalistes » alimentant de fait des positions d'un autre âge, et laissant véhiculer les idées les plus nauséabondes et discriminantes. Un point positif malgré tout dans cette étude : la forte réaction a montré que la discrimination n'était pas acceptable dans notre société. Mais elle est pourtant à l'œuvre, ici même. Par exemple, lorsque l'accord 2017 pour l'égalité professionnelle I2S n'a pas été signé par les organisations syndicales pour des raisons diverses, la direction n'a pas jugé nécessaire d'appliquer unilatéralement ses propres propositions, même minimales, au prétexte que « si l'accord n'est pas signé il n'y a pas d'obligation ». Preuve flagrante de son manque de volontarisme.

### SUITE.....

Pas besoin d'être le prophète Jérémie pour deviner que les discriminations de toute sortes existent et perdurent.

Nous, la CGT SopraSteria, nous faisons forts de lutter par tous les moyens contre, sans lancer de chasse aux sorciers ou aux sorcières. Il s'agit de faire prendre conscience de la nécessité d'une transformation de la façon de penser la relation entre les salarié-e-s, et plus largement entre individus dans notre société. Il s'agit de créer le rapport de force pour imposer à la direction de prendre les mesures nécessaires pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

Pour la CGT SopraSteria cela nécessiterait donc de vérifier plus en détail par une expertise indépendante, les discriminations envers

- les salarié-e-s handicapé-e-s (moins de 6%)
- les femmes (stagnantes dans les qualifications les + basses)
- les étranger-e-s (nombre restreint dans les hautes qualifications),
- les salarié-e-s âgé-e-s (dont les salaires sont < à la moyenne des 30-40 ans,
- les élu-e-s et syndiqué-e-s...

Et d'en tirer les conclusions nécessaires pour y mettre un terme.

- Le tempo médiatique effréné a mis à l'arrière-plan cet épisode du rapport sur les discriminations, mais cela ne doit pas empêcher SopraSteria de lutter contre toute forme de discriminations par la mise en place d'un plan de prévention et de mesures appropriées.