



Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

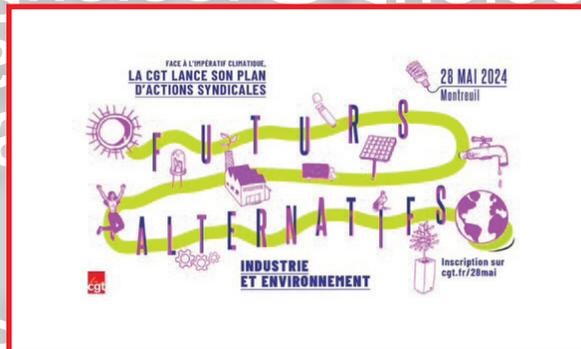
Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
557

Mensuel
Décembre
2024

Dossier

URGENCE SOCIALE : endiguer les suppressions d'emploi, les PSE comme les ruptures conventionnelles



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/11/2024)

Mensuel 151,67 heures
1 801,80 € brut (11,88 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2024) : 3 864 €

Bureaux d'études (au 01/01/2025)

IC : Position 1.1, 95 : 2 135€ brut
ETAM : Position 1.1, 240 : 1 815€ brut

Prestataires de Services (2022)

Valeur du point :
3,611 € Employé.e.s
3,487 € Etam
3,384 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/07/2022)

1^{er} salaire de la grille : 20 434€ /annuel

Experts Comptables (au 01/01/2024)

Valeur de base : 127,83 €
Valeur hiérarchique : 77,60 €

Avocats (au 01/01/2023)

Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 681,34 €
Coef. 215 : 1 728,43 €
Coef. 225 : 1 762,02 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : 16,32 €

Huissiers (au 01/08/2023)

Valeur de référence : 6,68 €
pour les 272 premiers points
Valeur complémentaire : 6,14 €
pour ce qui dépasse les 272 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : 5,3444 €

Notariat (au 01/10/2024)

Valeur du point : 15,69 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2022)

Valeur du point : 9,85 €

AJ.MJ 2023

1^{er} salaire employé/administratif **1 715 €**
2^{ème} salaire employé/administratif **1 730 €**

E dito

Nous devons l'avouer, la mobilisation du 12 décembre dernier n'a pas été à la hauteur des enjeux actuels. La désindustrialisation que nous subissons depuis des années, génère une nouvelle vague de Plans de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) et leurs lots de licenciements (300 depuis septembre 2023 d'après la Confédération, concernant 33.000 emplois directs).

Beaucoup semblent penser que la fermeture d'usines MICHELIN, SANOFI ou autres, ne les concernent pas. Ces plans de compression d'effectifs s'accompagnent aussi de plans drastiques de réduction des coûts en général.

C'est pourtant une réduction qui touche les prestataires que nous sommes.

D'après l'INSEE, un emploi dans l'industrie génère 3 emplois indirects, contre 1,5 pour un emploi dans le service.

Le maintien d'un tissu industriel fort et divers est la garantie du maintien de l'emploi dans nos secteurs.

Il est donc important, tout comme pour la défense des services publics, que nous allions à la rencontre de nos collègues pour leur expliquer que lutter contre les licenciements partout, c'est aussi se battre pour le maintien de leur emploi.

Profitons de la trêve des confiseurs pour reprendre des forces afin qu'à la rentrée nous soyons plus nombreux-euses à dire NON à la casse sociale que nous impose le Patronat.

Nous vous donnons rendez-vous à la rentrée et en attendant, nous vous souhaitons de bonnes fêtes de fin d'année.



Xavier BUROT

Analyse

Limites aux modifications des conditions de travail unilatérales de l'employeur

Depuis les lois Rebsamen et notamment ses délais préfixes, la capacité des représentants du personnel de bloquer les décisions patronales ont plus que reculé.

Ainsi, si l'employeur est amené à informer régulièrement les élus du Comité Social et Economique (CSE) sur un certain nombre de sujets et à recueillir leur avis motivé sur la situation de l'entreprise ou certains de ses projets, l'absence de vote est automatiquement considérée comme défavorable.

Ce vote défavorable n'a, par principe, aucune portée de blocage pour le projet de l'employeur.

Mais l'employeur doit attendre d'avoir l'avis du CSE ou attendre le terme du délai laissé pour rendre cet avis.

Cependant, et par exception, dans des cas strictement définis, le CSE a un réel pouvoir de

veto en cas de vote majoritaire défavorable.

Ces cas de droit de veto sont listés par le Code du travail. Il s'agit notamment :

- De la mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre ;
- du remplacement du paiement des heures supplémentaires par du repos compensateur dans les entreprises ne disposant pas de délégué syndical ;
- de la sélection par l'employeur du service de santé au travail entre un service de santé au travail d'entreprise (service autonome) ou interentreprises mais aussi de la fin d'adhésion au dispositif retenu ;
- de la nomination et l'affectation du médecin du travail.

En conséquence, face aux projets de l'employeur, interroger les répercussions qu'ils peuvent avoir par rapport à ces thèmes peut faire bouger le rapport de forces.

JOURNÉES D'ETUDES

News

Calendrier

23 janvier 2025 - *Négociation des frais de santé & prévoyance*

4 février 2025 - *Critiques de l'Economie Politique*

18 février 2025 - *Egalité Professionnelle*

13 mars 2025 - *Pour nos revendications contre les idées d'extrême-droite*



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Déclaration comm présentes au Colloque Int réunies e

Nos patrons mondialisent la précarité, les méthodes de management et l'exploitation des travailleuses et des travailleurs. Pour y faire face, les salarié-es des centres de contacts s'organisent pour défendre ensemble leurs intérêts communs, les salaires, les conditions de travail et les libertés syndicales.

L'activité des centres de contacts est importante dans l'activité économique et sociale de nos pays, mais comme nous l'écrivions au Forum Social Mondial de Dakar en 2011 : « *Plutôt que de parler de croissance nous voulons parler de développement et plutôt que de parler de création de valeur nous voulons obtenir une autre répartition des richesses. Nous voulons que ces richesses créées dans nos pays reviennent là où elles ont été produites par le travail et ne repartent pas enrichir les actionnaires des multinationales qui nous emploient.* »

Proposition : dans plusieurs pays, notre secteur et plus largement les donneurs d'ordre qui externalisent une partie de leur activité, font partie des plus gros employeurs. Pour autant le métier est souvent décrié et victime d'un turnover dû à un patronat cupide refusant de faire passer l'humain avant leurs profits.

Nous refusons le dumping social !

Nous réclamons un travail de qualité pour les salarié-es exercé dans la dignité et le respect de nos identités. Nous revendiquons des conditions et une organisation du travail respectueuses des humains, des salaires qui nous permettent de vivre et faire vivre nos familles quel que soit le pays ou le territoire dans lequel nous travaillons. Nous refusons que nos emplois soient des lignes d'ajustements dans leurs plans d'économies ou de développement. La concentration du secteur depuis quelques années a accentué la pression sur les prix et les délocalisations de plus en plus

lointaines sans jamais s'intéresser aux salarié-es.

L'arrivée de l'Intelligence Artificielle ne doit pas être une source d'économie ni de diminution de l'emploi, mais d'amélioration de la qualité de travail. Elle doit permettre une généralisation de la réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et une gestion des appels plus souple, moins chronométrée et plus qualitative.

A contrario, nous refusons de revenir 20 ans en arrière avec des scripts à lire comme des machines et une invisibilisation de notre identité via le traitement de la voix. Nous refusons l'atomisation ou l'invisibilisation de l'humain dans la relation client, au contraire nous exigeons qu'elle soit plus inclusive pour les personnes mal entendant ou mal voyantes. Enfin le secteur comme les pouvoirs publics doit prendre en compte l'intérêt commun qui pourrait se résumer par la sauvegarde de notre planète dans le développement de l'IA. Tant dans le besoin en énergie / eau que dans l'utilisation des ressources naturelles pour la fabrication des objets du numérique.

Non à la répression syndicale !

En ce qui concerne les libertés syndicales, nous avons pu constater que le chemin était long pour que chaque salarié-e à travers le monde puisse s'exprimer et défendre ses droits librement. Dans ce cadre, nous allons renforcer notre coopération en systématisant les campagnes de dénonciation de ces méthodes dignes d'un autre âge. Nous saisisons aussi les maisons mères des multinationales qui ne respectent pas ce droit élémentaire, ainsi que les donneurs d'ordres que ce soit via leur direction, mais aussi par les instances représentatives du personnel. Enfin, nous utiliserons le droit pour un certain nombre d'entreprises via le devoir de vigilance pour permettre le respect notamment des règles de l'OIT. Des échanges riches !



Reunion commune des organisations syndicales Internationale des centres de contacts entre le 19 et 21 Novembre à Tours

La tenue de ce colloque les 19, 20 et 21 novembre a été un moment clé d'échanges et d'expériences entre les salarié-e-s des centres de contacts de tous les pays. Toutes et tous nous avons estimé que ces échanges devaient continuer afin de permettre à la classe ouvrière du secteur d'obtenir des avancées sociales majeures face aux multinationales.

Des décisions pour construire un autre futur

Face à des employeurs organisés à l'échelle de la planète, les organisations soussignées s'emploieront à :

- Organiser par multinationales des réseaux d'échanges d'informations, de soutien et d'entraide.
- Créer des commissions de travail sur les outils de travail, les maladies de la profession...
- Développer des formations ou de l'aide au développement syndical dans l'ensemble des pays.
- Continuer à faire pression via des instances Europe ou Monde et dans les médias pour obtenir la liberté de s'organiser.
- Agir en justice contre les multinationales quand ce sera possible et nécessaire.

Organisations signataires :

- Argentine : CTA - Autonome
Eduardo Moyano - eduardo_moyano@yahoo.com.ar
- Belgique :
- Centrale Nationale des Employés de la CSC
Claude Lambrechts - <https://www.lacsc.be/cne>
- Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de la FGTB
- SETCA
Rudy Pirquet - <https://www.setca.org/>
- Cameroun : SYNTIC
Corneille Koungou - koungou_corneille@hotmail.com
- Espagne : CGT Telemarketing
Cristina Garcia Tejada - sector@cgt-telemarketing.es
- France
- Fédération CGT des Sociétés d'Etudes – France
Xavier Burot - <http://www.soc-etudes.cgt.fr/>
- Fédération SUD PTT - Solidaires - France
Frédéric Madelin - <https://www.sudp2st.org>
- Italie : Confederazione Unitaria di Base – CUB
Monica Caprani - cub.legnano@gmail.com
- Inde : UNITE
Alagunambi Welkin - Uniteitorg@gmail.com
- Philippine : BPO Industry Employees Network
Mylene Cabalona - m.cabalona@protonmail.com
- Portugal : STCC
Nuno Geraldès - Nuno.geraldes@gmail.com
- Maroc : Union Marocaine du Travail
Ayoub Saoud - fncamo@gmail.com
- Mozambique : SINTRACCMO
Amandio Barros - amandio Barros1@gmail.com
- Salavador : Labor Dignity
Danna Herrera - labordignity@protonmail.com
- Tunisie : Union Générale Tunisienne du Travail – UGTT
Ali Ourak - <http://www.ugtt.org.tn/fr/>



Branches

CLASSIFICATION : Projet de refonte / méthode

Dès le début des discussions sur les classifications, la Fédération patronale SYNTEC a cristallisé le débat en demandant aux partenaires de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de se positionner sur « la classification des emplois » ou « la classification des salariés ».

Pour comprendre que cette question n'a aucun sens, nous devons analyser les positions patronales qui n'entendent pas reconnaître le niveau de diplôme et l'expérience du salarié.

L'entreprise et le salarié contractent un emploi. C'est l'emploi du salarié dans l'entreprise qui sera positionné à l'aide de la classification. Il n'y aurait donc aucun débat de fond à avoir sur la classification des emplois ou la classification des salariés. L'entreprise prescrit donc un travail que le salarié devra réaliser. Or, ce travail prescrit sera analysé par le salarié avec toutes ses compétences et son expérience pour le transformer en travail réel. C'est donc bien au niveau du travail réel que la classification devra intervenir pour être au plus juste de la réalité des emplois.

En effet, s'arrêter à vouloir faire une classification du travail prescrit revient à ne considérer que les besoins des entreprises pour classer les emplois sans considérer les qualifications réellement mises en œuvre par les salariés pour y parvenir.

Pour la CGT, nous souhaitons au contraire faire de la classification un outil de hiérarchisation des emplois des salariés qui tienne compte du travail réel mis en œuvre. Notre projet : avoir une méthode fiable qui reconnaisse les niveaux hiérarchiques à partir de mesures qui soient les plus objectives possibles et prennent en compte les qualifications comme l'expérience.

La CPPNI doit avoir un rôle régulateur dans la branche, pour ne pas permettre que la classification soit élaborée par rapport aux besoins que l'entreprise veut rémunérer, au détriment de la réalité du travail.

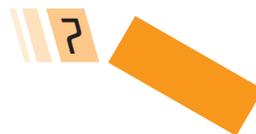
Vouloir écarter du débat dès le début les salaires dans l'analyse n'a aucun sens. C'est vouloir ignorer les raisons qui ont permis à l'employeur et au salarié de positionner le salarié dans l'échelle de salaires de l'entreprise. Se servir de l'échelle des salaires est au contraire un des éléments de comparaison qui est assez factuel pour comprendre comment l'entreprise a pu parvenir à cette hiérarchie.

Nous savons qu'il existe des disparités dans la hiérarchisation des salaires qui n'ont aucun lien avec les critères que nous souhaitons mettre en avant. Comme par exemple, les pseudo offres et demandes sur le marché du travail qui ont obligé certaines entreprises à relever le niveau de salaires ; seule solution pour attirer ou maintenir certains salariés dans leurs effectifs lors de périodes de croissance. Il existe aussi des disparités de salaires liés aux rachats successifs de sociétés qui fusionnées, font apparaître des différences de salaires pour des emplois équivalents. Nous avons également longuement débattu des différences de salaires entre les femmes et les hommes pour des emplois équivalents.

L'ensemble de ces paramètres ne doit pas être la cause de la réticence patronale à aborder le sujet de l'analyse des critères au travers de l'échelle des salaires. Il s'agit de rechercher des critères les plus objectifs possibles.

La CGT rappelle qu'elle a fait des propositions dès le début de nos échanges. Espérons que cet éclaircissement saura repositionner notre débat et ces enjeux sur la classification.

Ludovic BOURY



Salarié.e.s des professions réglementées auprès des juridictions

Lors de réunion de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) qui s'est tenue le 13 novembre 2024, plusieurs sujets ont été abordés.

_ BI Droit Devant n°212

La signature du procès verbal de désaccord négociation des salaires 2024, sur demande de la CGT et des deux autres organisations syndicales de salarié.e.s est rédigé un PV de désaccord relatif à la négociation des minima conventionnels qui s'est soldée par un échec.

La CGT demandait une hausse de 200 Euros pour tous les niveaux de la grille pour couvrir la baisse du niveau de vie des salariés.e.s.

Le collège employeurs est resté sourd à nos demandes, malgré une inflation de 13% sur les trois dernières années.

La CGT souhaite que ce PV de désaccord soit notifié à la DGT afin que le ministère du travail soit informé de la teneur des négociations dans la branche, notamment, dans le cadre de l'extension de la convention collective.

Le collège patronal a refusé la demande de la CGT, au prétexte qu'il n'y aucune obligation en la matière.

Les avenants relatifs à la contribution conventionnelle pour le personnel des Greffes et des AJMJ, il s'agit de renouveler la contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle pour 2025, cette contribution est due sur la base des salaires 2024.

Les deux avenants sont signés en séance.
Le montant de la contribution conventionnelle :

Pour le personnel des Greffes :
La contribution s'élève à 0,05% pour les études de moins de 11 salarié.e.s et à 0,35% pour les études de 11 à 299 salarié.e.s.

Pour le personnel des AJMJ :
La contribution s'élève à 0,20% pour les études de moins de 11 salarié.e.s et à 0,60% pour les études de 11 à 299 salarié.e.s.

Le rapport d'activité 2023, le rapport d'activité que nous avons reçu est très succinct, en effet, il ne porte que sur la branche des Greffes et des AJMJ, la branche des Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de Cassation n'a pas communiqué de données chiffrées.

Le rapport doit établir le bilan des d'accords d'entreprise sur la durée du travail, les jours fériés, le repos quotidien et les congés (payés et autres), le CET, les conditions de travail. Aucun accord d'entreprise n'a été transmis à la CPPNI pour l'année 2023. Le rapport liste le nombre de réunions de la CPPNI. Quelques éléments chiffrés très partiels sur le nombre d'études, de salarié.e.s, de CDI et de CDD, le salaire annuel moyen par branche, le nombre de départs dans l'année et le nombre de formation.

En revanche, il ne comporte aucune donnée sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes et les temps partiels.



Salarié.e.s des études de Commissaires de Justices et des Sociétés de Ventes Volontaires

La réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 28 novembre 2024 portait sur la présentation des comptes de résultats du régime de prévoyance du personnel des Commissaires-Priseurs -Judiciaires et des Sociétés de Ventes Volontaires et la poursuite des négociations des minima conventionnels.

— Les Officiales n°190

Présentation des comptes 2023 prévoyance MACIF, les résultats du compte sont arrêtés au 31 décembre 2023 et la période couverte de survenance s'établit de 2019 à 2023. Le compte affiche pour toutes les garanties (décès, incapacité/invalidité, rentes éducation, de conjoint etc. ...) un P/C net de 75,1 % pour 2023 et un P/C net de 128,3% sur la période de survenance de 2019 à 2023.

On constate une dégradation du risque décès sur la période 2019 et 2020 et une sinistralité en hausse sur le risque incapacité et invalidité sur 2023.

Il existe un fonds collectif de rente pour soutien scolaire, sur ce point, la CGT a demandé si ce fonds a déjà été utilisé et le montant de ce fonds. Il existe un fonds de solidarité qui s'élève à 116 761€ non utilisé depuis 2019, la CGT souhaite savoir comment dépenser ce fonds ?

Le représentant de la MACIF propose de faire une

réunion avec le service action sociale pour présenter les différents dispositifs d'aides et il précise qu'il reviendra vers les membres de la CPPNI pour leur communiquer les éléments relatifs au fonds collectif de rente de soutien scolaire.

Négociations des minima conventionnels 2025, lors de la précédente réunion de négociation, la CGT et l'intersyndicale avait proposé **une valeur de point à 8,65€ et conserver la valeur complémentaire à 8,19€** et la revalorisation de 4 coefficients des postes suivant :

- o Le Clerc principal CJ qui est au coef 403 -> le porter au coef 441 comme le Clerc principal OVV ;
- o Le Clerc gestionnaire qui est au coef 288 -> le porter au coef 302 ;
- o Le Clerc assistant qui est au coef 250 -> le porter au coef 258 ;
- o L'assistante de direction qui est au coef 270 -> le porter au coef 300.

Le collègue patronal propose de rehausser les coefficients 205 et 207 à 214 et il valide la valeur de référence du point à 8,65€ et la valeur complémentaire à 8,19€. Il accepte de revaloriser les coefficients du Clerc gestionnaire à 296, et non à 302, du Clerc Assistant à 258 mais en y adossant une condition supplémentaire (être titulaire de la CQP), de l'assistante de direction à 300 mais refuse d'augmenter le coefficient du Clerc Principal CJ qui n'a pas les mêmes fonctions que le cleric principal OVV.

Les Officiales
Bulletin d'information CGT des salarié.e.s des Commissaires de Justice et SVV n°190

La réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 28 novembre 2024 portait sur la présentation des comptes de résultats du régime de prévoyance du personnel des Commissaires-Priseurs -Judiciaires et des Sociétés de Ventes Volontaires et la poursuite des négociations des minima conventionnels.

Présentation des comptes 2023 prévoyance MACIF, les résultats du compte sont arrêtés au 31 décembre 2023 et la période couverte de survenance s'établit de 2019 à 2023. Le compte affiche pour toutes les garanties (décès, incapacité/invalidité, rentes éducation, de conjoint etc. ...) un P/C net de 75,1 % pour 2023 et un P/C net de 128,3% sur la période de survenance de 2019 à 2023. On constate une dégradation du risque décès sur la période 2019 et 2020 et une sinistralité en hausse sur le risque incapacité et invalidité sur 2023. Il existe un fonds collectif de rente pour soutien scolaire, sur ce point, la CGT a demandé si ce fonds a déjà été utilisé et le montant de ce fonds. Il existe un fonds de solidarité qui s'élève à 116 761€ non utilisé depuis 2019, la CGT souhaite savoir comment dépenser ce fonds ? Le représentant de la MACIF propose de faire une réunion avec le service action sociale pour présenter les différents dispositifs d'aides et il précise qu'il reviendra vers les membres de la CPPNI pour leur communiquer les éléments relatifs au fonds collectif de rente de soutien scolaire.

Négociations des minima conventionnels 2025, lors de la précédente réunion de négociation, la CGT et l'intersyndicale avait proposé **une valeur de point à 8,65€ et conserver la valeur complémentaire à 8,19€** et la revalorisation de 4 coefficients des postes suivant :

- o Le Clerc principal CJ qui est au coef 403->le porter au coef 441 comme le Clerc principal OVV ;
- o Le Clerc gestionnaire qui est au coef 288 ->le porter au coef 302 ;
- o Le Clerc assistant qui est au coef 250->le porter au coef 258 ;
- o L'assistante de direction qui est au coef 270-> le porter au coef 300.

Le collègue patronal propose de rehausser les coefficients 205 et 207 à 214 et il valide la valeur de référence du point à 8,65€ et la valeur complémentaire à 8,19€. Il accepte de revaloriser les coefficients du Clerc gestionnaire à 296, et non à 302, du Clerc Assistant à 258 mais en y adossant une condition supplémentaire (être titulaire de la CQP), de l'assistante de direction à 300 mais refuse d'augmenter le coefficient du Clerc Principal CJ qui n'a pas les mêmes fonctions que le cleric principal OVV.

La CGT et les autres organisations syndicales ont accepté ces propositions qui permettent aux salariés occupant les fonctions de Clerc Assistant, de Clerc Gestionnaire et d'Assistante de Direction d'obtenir une revalorisation conséquente de leur salaire. Ces 3 coefficients avaient trop perdu en termes de niveau de salaire par rapport aux anciennes grilles de classification. Pour les autres catégories, ils bénéficient de l'augmentation de la valeur du point. Les augmentations seront effectives à compter du 1^{er} janvier 2025, un avenant à la convention collective sera proposé à signature.

Questions diverses, le patronat nous informe qu'un décret du 21 novembre 2024 portant diverses mesures relatives aux professions judiciaires vient modifier des dispositions statutaires. Le décret délocalise la prestation de serment des clercs devant la Cour d'Appel au lieu et place du tribunal judiciaire et la circonscrit à une prestation unique lors de la première nomination. Ces mesures sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2025. Le représentant de la chambre nous informe qu'un décret complémentaire doit intervenir pour enrichir le texte initial et que dans ce cadre, la Chancellerie souhaite avoir l'avis des organisations syndicales de salariés représentatives. La CGT et les autres organisations syndicales proposent que cette consultation doit se faire dans un autre cadre que la CPPNI.

 Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit de cliquer le QR-Code à gauche ou d'envoyer un courriel à bulletin@cgf.fr avec le mot-clé « **Commissaires de Justice et SVV** »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Cité A22 - 363, rue de Paris - 93314 MONTREUIL Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
Courriel : bulletin@cgf.fr - Site internet : www.soc-études.cgf.fr



Le démantèlement d'Atos a commencé. Sauvons nos emplois !

Le 30 octobre 2024, le tribunal de commerce de Nanterre a approuvé le plan de « redressement » financier proposé par les créanciers d'Atos, les rendant de fait propriétaire de l'entreprise. Ce plan ne résout rien puisqu'il repousse l'échéance de la dette à 2028/2029 avec des taux d'intérêts beaucoup plus élevés. Il maintient la gouvernance de l'entreprise l'ayant pourtant menée à sa perte et organise une possibilité d'évasion fiscale en transférant l'ensemble des actifs vers deux holdings domiciliées aux Pays-Bas. On voudrait soustraire la casse sociale et la perte de souveraineté industrielle aux yeux des représentants de la nation, on ne s'y prendrait pas autrement...

En France, le groupe est la référence des prestataires informatiques auprès des services publics et parapublics (santé, énergie, transports, défense...) représentant 70% de son chiffre d'affaires. Cette vitrine expose la direction aux interventions gouvernementales, aux enquêtes parlementaires, et au foisonnement d'articles dans la presse. Notre PDG l'a proclamé tout net « il faut arrêter les ingérences de l'Etat français dans la gouvernance du groupe ». Atos a pourtant accepté un prêt de l'état de 50 millions d'euros pour faire face aux dépenses courantes.

La CGT ATOS alerte depuis des années sur les méthodes et décisions d'une gouvernance dont l'incompétence est aujourd'hui avérée. La fuite en avant vers une croissance externe a endetté l'entreprise à outrance sans amener les bénéfices attendus. Les nombreux projets de restructuration aux coûts exorbitant ont considérablement enrichi des cabinets de conseil tout en pénalisant fortement le fonctionnement du groupe. Depuis un peu plus d'un an, le syndicat CGT interpelle les représentants de la nation et la presse en proposant un projet alternatif pour sauver Atos.

<https://www.cgt.fr/actualites/numerique-mobilisation/pour-sauver-atos-une-alternative-est-possible>
<https://www.cgt.fr/comm-de-presse/la-cgt-demande-letat-de-sengager-pour-atos-et-ne-pas-se-cacher-derriere-les-investisseurs-privés>

Nous proposons le désengagement du marché nord-américain qui pénalise les comptes, le recentrage sur les activités profitables en France et en Europe, cœur de notre souveraineté industrielle et technologique, et la nationalisation de l'entreprise pour échapper aux fonds spéculatifs et pérenniser l'emploi. Les conclusions de la mission d'information du Sénat d'avril 2024 vont dans le même sens.

<https://www.senat.fr/travaux-parlementaires/commissions/commission-des-affaires-economiques/lavenir-datos-une-question-de-souverainete.html>

L'urgence est là : le démantèlement du groupe a commencé avec la vente de la filiale italienne et de plusieurs entités dont la contribution aux résultats de l'entreprise est prépondérante, comme Worldgrid spécialisé en particulier dans le nucléaire. La prochaine étape concerne la production de supercalculateurs, les activités de cybersécurité, de gestion des données et l'intelligence artificielle. De nombreux représentants de la nation demandent eux aussi la nationalisation immédiate d'Atos pour sauver ses activités et ses emplois. C'est le cas, entre autres, des députés Aurélien Saintoul et Bastien Lachaud soutenu par les commissions de la défense et celle des finances de l'Assemblée nationale et son président Eric Coquerel, du sénateur Fabien Gay, ou de l'ancien ministre de l'Économie Arnaud Montebourg. Tous reprennent les arguments développés par la CGT Atos et la commission d'information du Sénat.

<https://www.lefigaro.fr/voix/economie/arnaud-montebourg-le-gouvernement-doit-empêcher-les-fonds-vautours-de-depecer-atos-20241030>

Le cours de l'action Atos, historiquement bas, permet aujourd'hui une nationalisation pour quelques dizaines de millions d'euros alors que le chiffre d'affaires de la société est toujours de l'ordre de 10 milliards d'euros. Le ministre de l'Économie, jugeant stratégique les activités d'Alcatel Submarine Networks, prévoit une prise de participation de l'état dans cette entreprise d'un montant de 100 millions d'euros. Alors pourquoi ne pourrait-il pas prendre des mesures plus pérennes et ambitieuses que l'acquisition d'une action quasi symbolique « de préférence » d'Atos, limitée au périmètre de production des supercalculateurs ? Pourquoi ne pas user de son influence pour que l'acquisition d'une machine destinée au ministère de la défense bénéficie à notre entreprise, dernier constructeur français, plutôt qu'à l'américain Hewlett-Packard ?

Dans ces conditions, que vont devenir les secteurs entiers de l'économie souveraine française administrés par Atos ? Quelles seront les conséquences sociales et sur nos emplois ? Il faut maintenant aligner les actes sur les nombreux discours politiques autour de la souveraineté française et européenne en matière de recherche scientifique, de réindustrialisation ou de développement de l'intelligence artificielle, toutes activités dont Atos est le pivot. Le sommet pour l'action sur l'IA, prévu début 2025 et voulu par le président de la République ne saurait se tenir en ignorant la casse d'une des entreprises françaises qui en est le pilier et des salariés qui l'ont construite.

La CGT appelle la représentation nationale à prendre ses responsabilités et mettre en œuvre tous les moyens de la puissance publique pour préserver l'entière de l'outil industriel, dans toute sa cohérence, afin d'éviter un énième démantèlement à bas bruit d'un grand groupe industriel. Il en va de la souveraineté numérique européenne et de la sauvegarde d'un fleuron technologique du tissu industriel français.

Communiqué de presse

Collectif Femmes Mixité Fédéral

La prochaine réunion se tiendra le 20 janvier à 14h en distanciel

Ordre du jour :

- Formations lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles ;
- Négociation accords égalité professionnel ;
- Préparation du 8 mars 2025 ;
- Points divers ;
- Calendrier des prochaines réunions FMFSETUD.

Tu souhaites participer au Collectif Femmes Mixité fédéral ?

Inscris toi : fem-mixite@fsetud-cgt.fr ou [06.35.32.62.33](tel:06.35.32.62.33).

Dossier :

URGENCE SOCIALE : endiguer les PSE comme

La CGT propose un projet comportant des mesures d'urgence contre les suppressions d'emploi et le recul des droits des travailleuses et des travailleurs qui s'appuie sur une refonte de la place de l'industrie et du rôle de l'Etat. La responsabilité des donneurs d'ordre est particulièrement mise en avant.

Comme l'a relaté la presse depuis plusieurs semaines et surtout après le travail de recensement de la CGT, nous savons qu'aujourd'hui que près de 300 000 emplois sont menacés partout et dans tous les secteurs. Les champs qui dépendent de notre fédération n'en sont pas exempts.

Nous le dénonçons depuis plusieurs mois, notamment dans le notariat, la prestation de service et de plus en plus dans les Bureaux d'études concernés par des renégociations de contrats qui incitent le patronat à pressurer les salariés en accentuant leurs habitudes antiennes pour privilégier la sauvegarde de leurs marges et le versement de dividendes toujours en hausse. Le recrutement des jeunes salarié.es formé.es de plus en plus via les contrats d'apprentissage pour vendre les prestations issues de leur travail au même tarif que celles des salarié.es plus aguerri.es qui sont, quant à eux, poussé.es vers la porte est une pratique qui a encore pris de l'ampleur.

Selon le secteur, le mécanisme varie légèrement mais produit toujours le même résultat. Et la mécanique est bien huilée : les salarié.es dont les directions entendent se débarrasser sont soit sous pression pour accepter une rupture conventionnelle, soit maintenu.es dans le dispositif de l'intercontrat, définissant une période prévue initialement pour les salarié.es positionné.es sur des missions terminées, qui, en attendant la suivante, peuvent profiter de ce temps pour se former dans des secteurs connus pour rencontrer fréquemment des évolutions technologiques. Ces évolutions exigent, pour assurer le maintien des qualifications techniques à même d'être mobilisées dans les missions, des formations régulières. Mais les salarié.es visé.es par leurs directions qui voudraient les voir sortir ne sont pas formé.es, se voient proposer, dans le meilleur des cas, des missions éloigné.es de leurs domiciles, avec des horaires dégradés. Isolé.es ils sont des proies faciles et sont harcelé.es pour les pousser, de guerre lasse, à accepter une rupture conventionnelle.

Les licenciements pour faute progressent aussi depuis plusieurs mois alors que les départs ne sont pas remplacés, accentuant la productivité et la hausse de la charge de travail pour celles et ceux qui restent. Si les statistiques sont difficiles à obtenir pour le moment il n'en

demeure pas moins que le patronat reconnaît une baisse de l'emploi au global que même la prise en compte de l'apprentissage ne permet pas d'endiguer.

Cette situation s'aggrave à celle observée dans de nombreux secteurs économiques – chimie, automobile etc.- avec ses conséquences sur le recours aux services des entreprises de nos secteurs. Nul doute que si les incitations au départ ne parviennent pas à tenir les objectifs que se sont fixés les directions, d'autres formes de sortie des effectifs, déjà très actuelles, seront déployées. Les donneurs d'ordre réduisent la voilure des prestations qu'ils demandent aux entreprises prestataires que ce soit dans l'informatique ou les services voire réinternalisent certaines activités. La logique impitoyable de la sous-traitance conduit les directions des grands groupes des entreprises prestataires à faire peser sur les salarié.es à travers la productivité, les conditions de travail et le salaire le maintien des marges cossues qu'elles sont habituées à engranger.

Face à cela, la CGT a produit non seulement une analyse mais également une proposition de plan d'urgence pour agir sans attendre contre la gravité de la saignée industrielle observée. Si certains points paraissent éloignés de nos activités de prime abord, les répercussions n'en sont pas moins intéressantes pour nos secteurs. Trois aspects sont particulièrement mis en avant par notre organisation :

1 . Un plan d'urgence pour l'emploi et l'industrie prévoyant au préalable un moratoire sur les licenciements et un renforcement des dispositifs garantissant la recherche effective d'un repreneur pour sauvegarder les emplois et l'industrie. Pour cela, il s'agit de renforcer la loi Florange qui impose actuellement la recherche d'un repreneur aux entreprises de plus de 1000 salarié.es mais ne prévoit aucune obligation de cession pour l'entreprise. Concrètement, il s'agit de :

- Baisser le seuil d'application de la loi pour couvrir l'ensemble des entreprises de plus de 50 salarié.es
- Prévoir l'obligation pour l'employeur d'informer BPI France de la cession et permettre aux représentants du personnel de saisir la BPI pour qu'elle puisse participer au projet de reprise. En contrepartie la BPI s'engagera à étudier les dossiers et à répondre de façon motivée aux suites qu'elle entend donner aux propositions des syndicats et du personnel.
- Interdire toute réduction d'effectif pendant toute la durée du processus. Pour les employeurs qui n'ont pas la trésorerie pour assurer le règlement des salaires sur

guier les suppressions d'emploi, les ruptures conventionnelles

la période, le CSE doit pouvoir faire appel au chômage partiel sans perte de salaire pour les salarié-es.

- Prévoir la possibilité pour le CSE de saisir le tribunal de commerce si l'entreprise n'accomplit pas sérieusement la recherche de repreneur, avec la création d'un pouvoir d'injonction sous astreinte pour le tribunal de commerce et la possibilité d'exiger le remboursement des aides publiques sur 5 ans.
- Renforcer les sanctions en cas de fermeture avec l'obligation de remboursement des aides publiques perçues les 5 années précédentes (contre 2 actuellement) et l'augmentation du montant des dépenses affectées à la revitalisation du territoire qui passeraient de 2 à 4 SMIC par salarié.

Ces dispositions s'ajoutent aux dispositions protectrices existantes lors des PSE et placement en procédure de redressement judiciaires. Mais il s'agit aussi d'un plan national de maintien et de relocalisation des outils et emplois industriels. Face à la vague de désindustrialisation en cours, l'État – avec les collectivités territoriales – doit utiliser tous les leviers à sa disposition à chaque fois qu'un outil industriel est menacé de disparition :

- Entrée au capital en imposant la présence de représentants de l'Etat et des salariés dans les conseils d'administration, préemption des terrains et des lieux et outils de production, nationalisations.

Par exemple l'État, qui est actionnaire de Stellantis et de Renault, doit agir pour que ces constructeurs respectent leurs engagements vis-à-vis de leurs sous-traitants et leurs engagements en matière d'investissements sur les sites de production en France pour lesquels ils ont reçu des milliards d'aides publiques.

- Plus généralement il n'est plus possible que la politique industrielle du pays dépende de grands groupes internationaux plus intéressés par l'argent public sous toutes les formes et sans aucune contrainte ou engagement en matière d'investissement dans nos territoires que par le développement de ses activités économiques et industrielles.
- L'État doit imposer partout une phase d'examen des projets alternatifs portés par les salarié-es avec leurs syndicats.

2. Des Assises pour l'industrie et une grande loi pour réindustrialiser le pays et répondre au défi environnemental.

Au-delà des mesures d'urgence figurant plus haut, la situation appelle à un réinvestissement de l'Etat dans l'industrie. La CGT a ainsi interpellé les parlementaires

pour travailler à la rédaction d'une proposition de loi transpartisane pour relocaliser et décarbonner l'industrie. L'urgence est double. D'une part, il faut répondre aux défis colossaux de la transition écologique et énergétique et d'autre part, il s'agit de reconquérir une indépendance économique et technologique favorisant une stabilité plus forte de l'emploi pour l'ensemble des secteurs d'activité dont ceux relevant de la sous-traitance et de la prestation de service, plutôt que de privilégier des mouvements de personnel qui favorisent systématiquement la hausse des marges.

Il s'agit de repenser notre modèle économique et de retrouver notre capacité à produire en France, avec des circuits courts, à innover, et à garantir un avenir digne pour toutes celles et ceux qui produisent les richesses et les générations à venir. Pour planifier et protéger l'industrie, plusieurs objectifs majeurs sont poursuivis :

- L'Etat doit être capable d'accompagner et d'orienter les investissements dans les secteurs clés pour assurer nos buts et la transition écologique par la mise en place d'une planification environnementale, industrielle et sociale en renforçant les outils publics d'expertise et de contrôle et l'intégration des enjeux environnementaux dans la planification.
- Disposer d'un levier financier pour la transition en créant un pôle financier public regroupant la BPI, la Caisse des dépôts et Consignations, la Banque Postale, l'APE et les fonds de France 2030 pour financer des projets industriels et écologiques stratégiques. La création d'un livret épargne industrie peut également y participer.
- Protéger les entreprises stratégiques et les fleurons industriels : plutôt que des nationalisations de nos fleurons industriels temporaires qui ne font que nationaliser les pertes pour ensuite privatiser les profits, il s'agit de mettre en place des mécanismes pérennes assurant une réelle appropriation sociale et démocratique des secteurs stratégiques, en veillant que la gestion ne s'exerce pas sur le mode actionnarial.
- Utiliser la commande publique et les achats des entreprises comme levier de relocalisation et de transformation environnementale : révision des critères de marchés publics pour inclure des clauses sociales et environnementales obligatoires pour privilégier les circuits courts.

Donner la possibilité aux travailleur.s.es d'intervenir sur les orientations stratégiques des entreprises doit permettre d'agir pour préserver nos emplois, développer l'industrie en lien avec les enjeux environnementaux. Les transitions annoncées sont aujourd'hui subies par les salarié-es que

Dossier :

URGENCE SOCIALE : endiguer les PSE comme

ce soit dans le domaine environnemental, climatique ou technologique comme par exemple l'arrivée de l'IA après celle du numérique.

Seule l'implication des salarié-es permettra de dépasser les oppositions entre le social et l'environnemental et de protéger l'emploi. La CGT propose donc :

- L'augmentation des moyens alloués aux CSE (heures de délégations, nombre d'élus-es, formations, budgets, notamment pour réaliser des expertises), pour leur permettre d'exercer réellement leurs compétences sur les thématiques environnementales et de santé-environnement ;
- Le retour des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), avec ajout d'une compétence environnementale (CHSCTE) ;
- La mise en place de données obligatoires dans les BDESE sur l'impact environnemental scope 3 de l'entreprise incluant la chaîne de sous-traitance ;
- L'obligation de mise en place de comité de groupe européen et monde avec des droits d'expertises incluant toute la chaîne de valeur, sur les volets environnementaux, économiques et financiers ;
- L'instauration d'un réel pouvoir d'intervention pouvant aller jusqu'au veto pour les comités sociaux et économiques (CSE) et les organisations syndicales, notamment lorsque le projet de l'entreprise a un impact environnemental négatif ou des répercussions sur l'emploi ;
- La participation des travailleur-ses aux conseils d'administrations des entreprises à partir de 50 salarié-es; l'augmentation du nombre de représentant-es pour atteindre 50 % dans le privé et un tiers dans les entreprises publiques ;
- L'intégration des conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation périodique de branche ;
- La poursuite par l'employeur d'une activité manifestement incompatible avec les objectifs de protection de l'environnement, tout en ne procédant pas aux investissements nécessaires à la réorientation de l'activité, doit constituer une faute qui prive les éventuels licenciements qui en résultent de cause réelle et sérieuse.

L'encadrement strict des licenciements est un préalable, surtout lorsque l'on considère que des aides colossales sont versées aux entreprises sans aucune contrepartie. La proposition de la CGT réactualise le projet de Sécurité Sociale professionnelle. Elle prend la forme d'une demande de mise en place de la Sécurité Sociale professionnelle et environnementale s'appuyant sur

la création d'un fonds mutualisé pour les transitions environnementales et économiques au niveau de chaque branche professionnelle, financé par une contribution assise sur la masse salariale des ETI et grandes entreprises. Le maintien du contrat de travail serait obligatoire avec une obligation de reclassement au niveau des entreprises de la branche et du territoire et/ou l'accès à une formation qualifiante pendant au moins vingt-quatre mois. À l'issue de cette période, si la ou le salarié-e n'a pas retrouvé de poste, elle ou il basculerait à l'Unedic et bénéficierait de l'intégralité de ses droits à l'assurance chômage.

Ainsi, la CGT propose de :

- Limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves mettant en cause la survie de l'entreprise ;
- Instaurer un droit de veto des CSE et assimilés sur les licenciements qui ne sont pas justifiés par des difficultés économiques graves et immédiates ;
- Créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif) ; ce recours doit suspendre la procédure de licenciement ;
- Supprimer les barèmes prud'homaux, les accords de performance collective ou les ruptures conventionnelles qui offrent la possibilité aux employeurs de licencier sans motifs valables.

La responsabilisation des donneurs d'ordre par rapport aux sous-traitants est incontournable :

- Renforcer la responsabilité économique, environnementale des donneurs d'ordres, notamment en cas de licenciements ou de restructurations ;
- Intégrer les intérêts des sous-traitants dans les comités de groupe des donneurs d'ordres ;
- Limiter le recours à la sous-traitance en cascade.

L'industrie doit retrouver toute sa place dans le processus de production en France, avec un objectif de développement durable au bénéfice de la population, en conditionnant toutes les aides publiques à des critères sociaux, environnementaux et territoriaux, et en priorisant l'économie circulaire et l'innovation durable :

- Évaluation et conditionnement des aides publiques en sollicitant les avis conformes du CSE pour garantir un contrôle social sur leur utilisation.
- Rendre obligatoire l'économie circulaire et l'écoconception : adoption de cadres législatifs pour renforcer la durabilité des produits, structurer des filières de réparation et recyclage.
- Développer des infrastructures de transport décarboné : plan d'investissement massif dans le

guier les suppressions d'emploi, les ruptures conventionnelles

ferroviaire et le transport fluvial, relocalisation de la production de matériels de transport.

Ces objectifs nécessitent des investissements orientés vers leur réalisation :

- Investir dans la recherche et les qualifications c'est-à-dire revoir à la hausse les dépenses de recherche et développement pour atteindre au moins les 3 % de PIB et investir dans la recherche publique afin d'atteindre dès maintenant 1 % du PIB puis 1,5 % en 2030. Une obligation d'investissement des entreprises dans la recherche et le développement doit être mise en place afin d'atteindre au moins 2 % du PIB hors aides publiques.

- Revenir complètement sur les dernières lois ayant conduit à un affaissement des dépenses de la formation professionnelle pour investir 2 % de la masse salariale dans la formation professionnelle dans chaque entreprise sur des contenus de formation définis avec les organisations syndicales.

Enfin, afin de soutenir la bascule vers la transition environnementale que nous appelons de nos vœux tout en améliorant la situation de la population, un premier pas devra consister à mettre en place un plan pour isoler les bâtiments, luttant en cela contre les passoires thermiques, le mal logement et la surconsommation énergétique et généraliser l'usage de matériaux écologiques. Sans premier ministre, il est probable que le Conseil National de l'Industrie qui devait se réunir le 10 décembre n'aura pas permis cette fois-ci de réelles avancées ni de prendre en compte ces revendications.

3 Ce projet ne peut prendre forme qu'en réorientant la politique Européenne

L'Europe est le premier lieu de délocalisation, le premier espace de dumping social et fiscal. C'est aussi un carcan qui étouffe les initiatives de justice sociale pour privilégier les intérêts financiers des grands groupes. Ce n'est certainement pas de moins de normes dont nous avons besoin mais d'une harmonisation vers le haut en matière sociale, fiscale et environnementale. Et d'une protection extérieure pour moduler les droits de douane en fonction du respect de ces normes. Il nous faut donc renforcer les normes sociales et environnementales et protéger l'industrie. Pour ce faire, la question du contrôle devra nécessairement revenir sur le devant de la scène.

La CGT propose de :

- Remettre en cause la logique néolibérale qui a fait de l'Europe un grand marché libre, pleinement ouvert et intégré au marché mondial vers lequel est tournée la

production européenne, sans se soucier de répondre d'abord pleinement aux besoins des Européen-nes. Concevoir une politique industrielle européenne visant à promouvoir un développement et un système productif plus équilibré reposant davantage sur son marché intérieur est donc un impératif ;

- Refuser les accords de libre-échange qui ne sont que des instruments aux profits des multinationales contre la démocratie et contre les travailleur-ses, car ils s'accompagnent de dispositifs supranationaux à la main des grands groupes visant à remettre en cause la souveraineté des États et leurs capacités de régulation. Nous demandons l'abandon de ceux en cours de négociation dont le Mercosur ;

- Mettre en place des droits de douane à l'entrée de l'UE en fonction de normes sociales, environnementales et fiscales pour lutter contre le dumping social ;

- Augmenter considérablement les aides au développement pour permettre aux pays en développement de mettre à niveau leurs normes sociales.

Pour permettre l'atteinte de tels objectifs, un plan d'investissement européen doit être conçu à rebours des politiques d'austérité. C'est dans cette perspective que la CGT dénonce le danger du pacte de stabilité européen qui risque de faire plonger le continent dans la récession.

La CGT revendique la mise en place d'un fonds européen alimenté par la Banque Centrale Européenne pour développer la politique industrielle et mutualiser les efforts d'investissement, afin d'éviter une Europe à plusieurs vitesses et le creusement des inégalités entre régions et pays membres de l'Union européenne. Sinon les pays disposant d'une marge de manœuvre budgétaire joueront des coudes pour attirer les multinationales, à l'image des 10 milliards promis à Intel par l'Allemagne, pendant que les autres devront négocier âprement pour leurs investissements publics, renforçant les asymétries entre pays au sein de l'Union européenne. Difficile dans cette situation pour certains États de retrouver une souveraineté notamment en matière industrielle, énergétique et environnementale, car ils seraient exposés à la mise en concurrence généralisée des territoires, exposés au court-termisme des multinationales qui n'hésitent pas un seul instant à sauter d'un territoire à un autre au gré des promesses de subventions.

La seule manière d'y parvenir est bien de sortir du dogme de la concurrence libre et non faussée, inexistante en réalité mais redoutablement appelée à la rescousse des enjeux capitalistes dès qu'un minimum de régulation sur les marchés est évoquée.

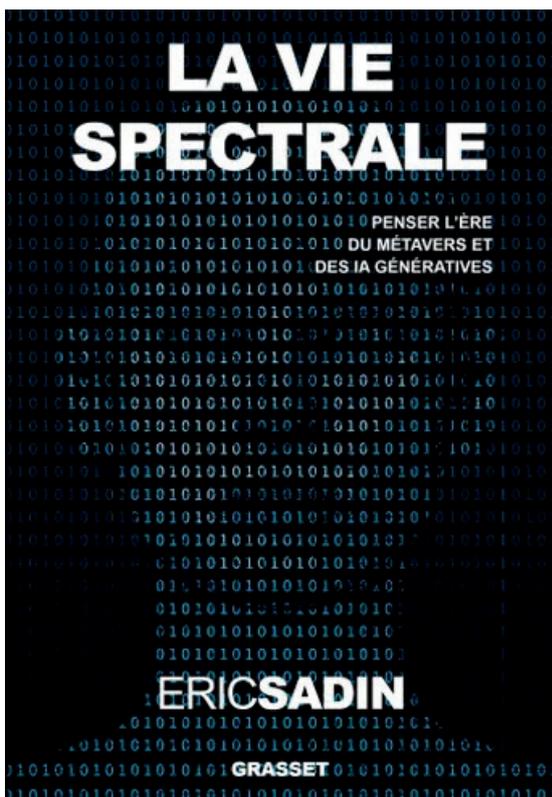
Culture

Cet ouvrage collectif, participant à la revue de critique communiste *Contretemps*, consacre son dossier d'octobre 2024 à une page sombre du contexte international : les guerres simultanées en Ukraine et à Gaza, qui se propage par ailleurs au Moyen-Orient notamment à travers le Liban, aggravant de jour en jour leurs ravages, ainsi qu'aux élections américaines et à une autre élection problématique qui vient d'avoir lieu au Venezuela.

Si la France subit directement les impacts de ces événements, sa vie politique apparaît intériorisée, dominée par sa propre crise et travaillée par de grands troubles.

Depuis la dissolution et la formation d'une Assemblée nationale considérée comme ingouvernable, tout bouge et se transforme.

Prendre en compte les urgences ne doit pas dissuader de donner du temps à la réflexion de long terme. Dans le champ des idées, de l'histoire, de livres qui donnent à penser.



Le métavers n'est pas une fantasmagorie, c'est une réalité aussi concrète que la pixellisation croissante de nos existences.

Des pans entiers de notre existence ont désormais lieu derrière nos écrans, qu'il s'agisse de la médecine, des achats, des loisirs et même des interactions sociales.

Un seuil a été franchi avec l'apparition de l'intelligence artificielle dont le rôle évolue vers la production du langage, des images, du son etc.

Bientôt, c'est la voix des robots qui nous guidera à chaque étape de nos vies, de plus en plus analysées, désincarnées et marchandisées.

Entre mise en perspective historique et analyse des systèmes technologiques, entre décryptages des intérêts économiques et des conséquences civilisationnelles, cet ouvrage tente une phénoménologie contemporaine et d'appréhender la pensée du monde à venir.

Le CSE ne peut pas exiger la liste nominative des salarié·e·s affecté·e·s au sein d'entreprises clientes

C'est la décision¹ rendue, le 27 novembre dernier, par la Cour de Cassation dans un arrêt sur un dossier qui opposait la société ALTRAN à son Comité Social et Économique.

Dans cette affaire, les élu·e·s du CSE et les représentant·e·s syndicaux exigeaient la communication de la liste nominative des salarié·e·s de l'entreprise affecté·e·s au sein d'entreprises clientes et les lieux de leur intervention.

Pour rappel, les élu·e·s et les représentant·e·s syndicaux siégeant au CSE peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail².

Mais comment mettre en œuvre cette prérogative lorsque les salariés de l'entreprise sont, la plupart du temps, détachés sur le site d'entreprises clientes ?

Dans ce cas de figure, l'employeur est tenu de fournir aux élu·e·s des éléments leur permettant de contacter les salarié·e·s. Mais est-ce cela va jusqu'à la communication de la liste nominative des salarié·e·s affecté·e·s sur chacun des sites clients ? La réponse serait non !

Comment explique-t-on une telle décision, alors que la Cour d'appel avait donné raison au CSE ?

La Cour de cassation relève que « les membres du comité disposaient de la

liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité ainsi que du nombre des salariés présents sur ces sites et pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle ». Autant d'éléments qui permettaient au CSE d'assurer ses missions dans le respect des prescriptions légales.

Quels enseignements pouvons-nous tirer de cette décision ?

En premier lieu, l'employeur se doit de communiquer régulièrement les sites d'intervention des salarié·e·s rattaché·e·s au CSE, ainsi que leur nombre.

En second lieu, il faut que le CSE dispose d'un moyen de communication lui permettant de contacter personnellement chaque salarié·e.

Dans le cas présent, ALTRAN avait autorisé, par accord d'entreprise, l'utilisation de la messagerie professionnelle pour contacter les salarié·e·s.

La question qui reste en suspens, est de savoir si la Cour de cassation rendrait la même décision dans le cas où le CSE n'a pas le droit à utiliser la messagerie professionnelle. Et de savoir à qui envoyer des messages ?

Un cas de figure majoritairement répandu dans les Entreprises de services du numérique. Où même la communication des coordonnées postales des salarié·e·s est refusé au nom du sacro-saint RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

Cette jurisprudence devrait donc évoluer dans les années à venir afin de rendre plus effectif les droits des représentant·e·s du personnel à contacter les salarié·e·s sur leur lieu de travail.

1. Cass. soc. du 27 nov. 2024, n° 22-22.145

2. Art. L.2315-14 du Code du travail



“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”

Des solutions d'assurance et des services,
pour tous, répondant aux besoins
actuels et à venir.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur **aesio.fr**



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.
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 23-205-014-1