

L'intéressement / La participation

Certains syndicats dits « maison » se vantent d'avoir obtenu de l'intéressement en 2018.

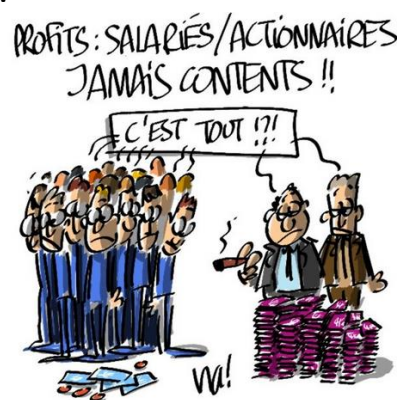
D'abord revenons un peu sur la réalité historique. L'intéressement et la participation sont des mécanismes prévus par la loi depuis 1967, ces syndicats-là n'étaient alors pas même à l'état de projet ! Et historiquement c'est une victoire du patronat sur les salarié-e-s.

Ensuite ces mêmes syndicats se vantent d'avoir obtenu d'arrache-pied exactement ce que la loi permet, pas un kopek de plus.

Mais allons plus au fond des choses.

Ces mécanismes de « partage » n'en n'ont que de loin l'odeur, pas du tout la couleur et encore moins la saveur.

- Militons pour de **réelles augmentations de salaire généralisées** ! Pas pour les peccadilles que la direction veut bien nous laisser de temps en temps pour étouffer une contestation qu'elle sent montante.
- Militons, si ces mécanismes perdurent, pour une **redistribution vers les bas salaires** plutôt que vers les hauts salaires, pour qu'ils soient **soumis aux cotisations et à l'impôt**, pour qu'ils soient basés sur l'excédent brut d'exploitation et non plus sur le résultat net minoré.
- Militons pour **favoriser l'ancienneté** dans l'assiette de calcul, et ne plus tenir compte des absences sur le dernier exercice.



Autant de revendications qui ont été balayées d'un revers de main par les syndicats à la main de la direction. Ceux-là même qui se vantent aujourd'hui.

Pour information : selon une étude de l'Oxfam, 66% des bénéfices sont redistribués sous forme de dividendes aux actionnaires (33% en 2009), et seulement 5% sous forme de participation et intéressement. Doit-on laisser faire ?

La CGT demande l'ouverture d'une négociation pour un accord sur la participation 2019 afin de distribuer de façon juste les résultats obtenus par les salarié-e-s.

Le contrat d'opération: la précarité à tous les étages

Alerte sur la prochaine attaque du Syntec [1] dans notre branche: la mise en place d'un accord de CDI de mission.

Pour rappel, ce n'est pas la première fois que ce genre d'attaque sur le contrat de travail intervient, en 2003 puis en 2008 déjà la CGT Société d'Études avait fait reculer le syndicat patronal de notre branche par des mobilisations. Aujourd'hui, ce même syndicat patronal revient à la charge, fort des reculs des dernières années sur le code du travail et l'assouplissement (le mot est faible) des règles encadrant le contrat de travail.

Ne nous laissons pas faire !

Un peu d'explication: ce type de contrat vise à exonérer les entreprises de la nécessité d'adapter les compétences et qualifications de leurs salarié-e-s. Par ce biais le patronat pourrait employer des personnes seulement le temps d'un projet. Ces travailleurs disposeraient bien entendu des «compétences» requises au préalable. Plus besoin de les former. C'est le fameux « *Just In Time Talent* » qui affranchit les entreprises de développer en interne les compétences et former leurs salarié-e-s.

Mail : contact@cgtsoprasteria.info - **Site :** cgtsoprasteria.info - **Téléphone :** 06.17.25.17.97

SYNDICAT CGT SOPRA STERIA – 263, rue de Paris – Case 421 – 93100 MONTREUIL

Le contrat d'opération: la précarité à tous les étages ... suite

L'objectif final étant de ne plus avoir à porter les inter-contrats, et donc d'augmenter substantiellement leur marge, cela permet aussi de ne plus avoir à se préoccuper d'augmentation de salaire, de versement de participation ou intéressement, primes de congés, etc.

Les ordonnances dites «Macron» sur la réforme (*sic*) du marché du travail (*sic-again*) instaurent le CDI de chantier, de mission, de projet, d'opération (soulignez la version préférée). Mais étonnamment il ne parle pas de CDI Kleenex, or c'est exactement cela.



Il s'agit d'un contrat précaire qui n'a de CDI que le nom et qui autorise un employeur à licencier aussitôt que la mission est terminée.

Dans un CDI de projet, l'employeur est libre de rompre le contrat de travail à l'issue du projet alors qu'avec un CDI classique, l'emploi est stable et durable. À la différence d'un CDD, le contrat d'opération ne permet pas aux salarié-e-s de percevoir une prime de précarité, ni de savoir combien de temps la mission va durer, et donc impossible de connaître sa rémunération sur la durée.

La vieille rengaine de la flexibilisation

Nous connaissons déjà la vieille rengaine de la flexibilisation de l'emploi blablabla dans notre monde très dur tout ça tout ça :

- Sont-ce les salarié-e-s qui ont demandé à subir la flexibilité ? NON.
- La flexibilité a-t-elle déjà une seule fois par le passé augmenté l'emploi quelque part ? NON à nouveau.

...Qui permet de faire payer l'inter contrat par la sécu...

En revanche la flexibilité a permis à quelques-uns de s'enrichir sans honte sur le dos des salarié-e-s précarisé-e-s puisque c'est la Sécu qui prendra en charge le chômage de ces salarié.e.s, le patronat cherchant toujours à se débarrasser de ses responsabilités en matière d'emploi et de réparation de ses choix stratégiques et politiques, et ce de façon de plus en plus soutenue par les gouvernements successifs depuis une trentaine d'années.

... et au patronat de s'exonérer de l'obligation de formation

Ajoutons qu'une récente étude de l'OPIIEC [2] (qu'on ne peut pas taxer de dérive gauchisante), conclue que le patronat du secteur peine sur les difficultés de recrutement dans le secteur (57% des entreprises dans le secteur du numérique), et que la formation en interne est le moyen le plus efficace de fidéliser les salarié-e-s. Or ce nouveau type de contrat prend fin quand les salarié-e-s sont le plus disponibles pour être formé-e-s. Mais le patronat n'est pas à une contradiction près... Opportunisme, quand tu nous tiens !

La CGT refuse tout nouveau recul des droits

Enfin, ne nous laissons pas leurrer par les prétextes de crises sanitaires ou économiques. Ce type de contrat n'arrangera ni l'une ni l'autre, mais constitue simplement un contexte commode pour lui permettre de faire avaler tous les reculs auprès des salarié-e-s insuffisamment informé-e-s.

Une pétition est en ligne pour exiger le retrait de la négociation sur le contrat d'opération. Soyons nombreuses et nombreux à le signer et faisons reculer le patronat.

[1]: présidé depuis juin 2018 par Laurent Giovachini, directeur général adjoint de Sopra Steria

[2]: Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement

"Dettes accumulées par la sécurité sociale pendant la Covid 19"
Un projet de loi autorise un transfert de 136 milliard d'euros vers la CADES

Le gouvernement a présenté un projet de loi qui prévoit de transférer 136 milliards d'euros à la (CADES), la **caisse d'amortissement de la dette Sociale**. Cet organisme créé en 1996, devait à l'origine être limité à 13 ans pour s'éteindre en 2010. Dix ans plus tard, prolongée à de nombreuses reprises, la CADES dont la fin programmée en 2024 va de nouveau être prolongée jusqu'en 2033 ! **vérifiant l'adage « un impôt ne meurt jamais ».**

Car LA CADES a la particularité d'avoir **une ressource principale qui lui est affectée** ; la **Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS)**, ainsi que d'une partie de la **Contribution sociale généralisée (CSG) d'un montant annuel global de 18 milliard annuel !** et c'est bien là tout l'enjeu politique de ce projet de loi.

D'où proviennent ces 136 milliards de dettes?

- 31 milliard du déficit antérieur de la sécurité sociale au 31 décembre 2019.
- 52 Milliard affectés à la crise de la Covid19.
- 40 milliards de provisions pour la gestion future de la crise pour 2021 et 2022 !
- 13 milliard de déficit des hôpitaux dont le gouvernement avait promis la reprise en novembre 2019 sur le budget de l'état !

Les 13 milliards de dettes hospitalières ont été au final invalidés par le Sénat considérant qu'il s'agissait principalement de dettes immobilières ! **Mais d'où proviennent les estimations de provisions de 40 milliards pour 2021 et 2022 et comment sont-elles calculées ?! On le voit cela évite surtout de poser la principale question :**

Est-ce à la Sécurité sociale, et donc aux assurés sociaux de payer pour la dette Covid 19 générée sur 2020 et anticipée jusqu'en 2022 ?

Ce transfert n'est pas qu'une opération financière, c'est un choix politique, et **il revient à faire porter par les assurés sociaux, essentiellement les ménages, le fardeau de la dette sociale héritée de la Covid 19.** Car ce qui a grevé les comptes de la sécurité sociale au cours de la crise se sont bien les décisions politiques permettant notamment le financement de l'activité partielle à 84% pour les entreprises.

Une société comme Sopra Steria a pu financer le salaire des salariés en activité partielle pour une somme de 3 millions d'euros pour le second trimestre par les cotisations futures CRDS et CSG des salariés !

En tant qu'administrateur de la sécurité sociale, la CGT s'est prononcé contre lors de l'avis consultatif de transfert. **LA CGT a demandé à l'Etat de prendre à sa charge les déficits qu'accumulent dès maintenant les organismes sociaux !**



En effet, les modalités de remboursement des dettes entre l'état et la sécurité sociale ne sont pas les mêmes. Alors que l'état au terme d'une échéance, émet un nouvel emprunt, il ne paie au final que les intérêts qui de surcroît sont aujourd'hui négatifs alors que la Cades doit rembourser la dette et les intérêts !!

La CGT n'est pas dupe, ce transfert a pour objectif de déprécier la gestion de la sécurité sociale par les partenaires sociaux afin de renforcer la prise de contrôle par l'état et de favoriser les réformes polémiques des retraites et du Ségur de la santé.

**LA CGT N'EST PAS DUPE ET DEFENDRA UNE SECURITE SOCIALE AU SERVICE DE TOUS.
LES 18 MILLIARD DE RESSOURCES ANNUELLES EN PRIORITE POUR LES HOPITAUX ET LA SANTE**

Pour un encadrement clair du Télétravail

Pendant la crise sanitaire le travail à domicile s'est imposé pour une majorité des salarié-e-s Sopra Steria, en mode dégradé (plages horaires, RPS, frais, manque d'encadrement, équipements inadaptés).

Si le télétravail a des avantages (moins de transport) il est aussi porteur de risques pouvant affecter négativement la santé des salarié.es. Il est donc nécessaire de l'encadrer, pour offrir plus de garanties aux salariés qui restent demandeurs.

Les accords existants tant à SSG (fin au 01/10/2020) qu'à I2S (fin au 01/10/2021, la CGT était signataire), même s'ils ont été porteurs en 2018, d'une avancée des droits pour les salarié-es, doivent être revus pour apporter toutes les garanties :

- 3 jours maxi de télétravail par semaine, pour préserver le collectif de travail.
- **La prise en charge de tous les équipements** et de tous les frais nécessaires à l'activité professionnelle. (base URSSAF **10€ par jour de télétravail par semaine**).
- Un télétravail fondé sur le **volontariat et la réversibilité**.
- La définition de plages de disponibilité et d'indisponibilités pendant le temps de travail
- La **mesure de la charge de travail** et la prévention des RPS
- Le **respect de la vie privée** au travail en interdisant toute pratique intrusive sur le contrôle de l'activité du télétravailleur (dispositif de surveillance auditive ou visuelle, captation de données à l'insu du télétravailleur, etc...).
- Le droit à la consultation des salarié.es par les élu-es, via la messagerie pro sans contrôle de l'employeur.

La CGT demande aussi une évaluation globale sur ses incidences en matière immobilière, d'aménagement des espaces et sur le transport :

- Chiffrage des économies réalisées
- Chiffrage de l'impact écologique (réduction de l'empreinte carbone, etc.).

C'est pourquoi, la CGT va demander la révision des deux accords relatifs au télétravail au sein de SSG et I2S.

Pour en savoir plus, la CGT vous invite à contacter ses élus

Les élu-e-s CGT aux CSE SSG et I2S:

HERVE Marie-Christine : Elue CSE SSG : 06 63 55 07 55, mc34gene@gmail.com

SANVISENS Clément : Elu CSE SSG : 06 43 56 59 77,

PHAM Quynh Chi : Elue CSE SSG : quynhnet@yahoo.f,

LANDIER Eric: Elu CSE SSG : elandier@hotmail.com,

DILSCHNEIDER Franck: Elu CSE I2S: 06 01 99 03 42,

CUCEGLIO Valérie: Elue CSE I2S: valerie.cuceglio1234@gmail.com,

DAGAIL Dominique: Elu CSE I2S: dominique.dagail@9online.fr,

BENABDERRAHMAN Abdelaziz: Elu CSE I2S: 0617251797,

Les délégués syndicaux CGT et RS :

DE FRANCO Michel: RS CSE I2S, 0608431060. **conseiller du salarié, défenseur syndical**

MARQUE Sébastien: 0685421938,

BERNARD Pascal: pascal.bernard781@gmail.com,

USTASE Vincent: uvjk.ss.cgtideuxs@free.fr