

Museler l'inspection du travail au nom de la « déontologie »

La loi travail contient un vaste plan d'affaiblissement des droits des salariés. C'est également le moyen de limiter la liberté de ceux qui sont le garant de ces droits : les inspecteurs-trices du travail.

Un décret instaure en effet la mise en place d'un « code de déontologie » de l'inspection du travail.

Ce code vise essentiellement à museler les pouvoirs et liberté d'expression des agents de contrôle.

Les organisations syndicales du ministère du travail demandent le retrait du projet.

Vous pouvez vous joindre à ce combat qui nous concerne tous via une pétition en ligne sur change.org. Le métier d'inspecteur du travail est mis à rude épreuve et leur travail est de plus en plus mis en cause sans un quelconque appui du ministère, au contraire.

Aujourd'hui les inspecteurs sont écœurés par ce ministère qui ne soutient pas ses agents mais va beaucoup plus loin dans le démantèlement des services de l'inspection du travail au détriment des salariés.

Un Webdocumentaire pour comprendre les enjeux : « Inspecteurs du travail, une rencontre »

L'Union syndicale **Solidaires** s'est associée avec Mediapart pour la diffusion d'un web documentaire sur les services de l'inspection du travail écrit et réalisé par Jean-Pierre Bloc avec la participation de militant-es du syndicat Sud travail affaires sociales.

Ce web documentaire éclairant est en libre accès sur le site de Solidaires.

Dans un monde du travail en plein bouleversement, les inspecteurs du travail sont aux avant-postes d'une guerre sourde mais intense. Qui sont-ils ? Que voient-ils ? En cette période de chômage massif, où le droit du travail est accusé de paralyser l'embauche, peuvent-ils encore agir ?

Nous vous conseillons de voir cette fresque documentaire qui va à la rencontre de 10 inspecteurs du travail à travers la France. Un vaste tour d'horizon salvateur et indispensable pour comprendre l'évolution du travail en France :

<https://solidaires.org/Webdoc-Inspecteurs-du-travail-une-rencontre>

Erreur Système

>Social justice not responding ...

UTI : encore condamnée !

Un camarade a été licencié d'UTI Group en repréailles après avoir réclamé une juste rémunération et avoir participé à la création d'une section syndicale **Solidaires Informatique**.

Après 7 ans, son salaire n'a jamais été augmenté. Alors que la société lui a fait passer une certification, lui a confié des missions d'importances et lui a reconnu (après injonction de l'inspection du travail) la modalité de cadre autonome, il n'en a ni la classification ni le salaire.

Il demande une position et un salaire conforme à la convention collective SYNTEC.

Il se retrouve en inter-contrat, sans travail, avec obligation de pointer et de s'autoformer. Il tombe malade.

En convalescence, l'employeur le somme d'exécuter une mission malgré le rappel de l'inspection du travail qu'il doit préalablement bénéficier d'un examen médical de reprise du travail.

Des brimades, des pressions, des menaces allant jusqu'à celle de l'éliminer physiquement sont proférés. Avec un autre salarié qui subit la même chose, il porte plainte. Il saisit également les prud'hommes. Il se joint à d'autres pour créer une section syndicale.

L'employeur l'envoie se vendre chez de potentiels clients. Mais c'est pour que ceux-ci fassent des retours négatifs et dépréciatifs afin d'avoir un motif pour le licencier.

Plus de 5 ans après le licenciement, **la Cour d'appel a bien jugé que celui-ci n'avait pas de cause réelle et sérieuse en condamnant UTI** à verser une indemnité de 25 000 euros et a accordé quelques demandes annexe, mais n'a hélas pas prononcé la réintégration, ce qui nous laisse un goût d'amertume.

Face à ces patrons violents, sans foi ni loi, le camarade a eu raison de se battre jusqu'au bout en faisant appel pour faire valoir ses droits.

Femmes enceintes maltraitées dans la grande distribution

Ces derniers mois, la presse, grâce à l'action de militants syndicats, s'est fait l'écho de conditions inhumaines de travail imposées aux caissières dans certaines enseignes de grande distribution, et ce, sans considération particulière sur l'état de vulnérabilité que peut induire une grossesse.

Ainsi, chez **O'Marché**, les caissières sont filmées en permanence et leurs moindres gestes font l'objet d'une surveillance stricte: gare à celle qui ne scanne pas assez vite les milliers d'articles qui passent devant sa caisse chaque jour, on lui repassera le film en la réprimandant. La direction a une grande aisance à licencier le petit personnel : 13 dossiers actuellement aux en cours aux prud'hommes.

La peur de perdre son poste est telle que personne n'ose se plaindre, les dirigeants profitant de l'état de dépendance économique des salariés et déclarant vicieusement qu'il y a « *beaucoup de gens qui [sont] prêts à supplier pour travailler* ».

Un jour, une caissière subit, en plein travail, une rupture de la poche des eaux. Elle perdra plus tard son bébé.

Après une semaine d'arrêt, elle reprend le travail mais affaiblie. Au lieu de compassion et de soutien de sa hiérarchie, elle subit brimades et remarques déplacées sur son rendement. **Elle sera licenciée un mois après**, au motif d'une productivité insuffisante. Pourtant, il lui arrivait même de travailler debout pour être plus rapide.

À **Auchan**, une caissière a fait une fausse couche sur son lieu de travail en novembre dernier, à la suite d'un véritable calvaire. Dure vie est celle d'une caissière chez Auchan : 20 minutes de pause pour sept heures de travail, à prendre en une seule fois. Pire encore celle de la caissière enceinte. Sa demande d'aménagement de planning, assortie d'une possibilité d'aller aux toilettes, a été refusée. Prise de vomissements, elle devait donc se retenir...Malgré une semaine d'arrêt de travail, son employeur ne fait rien pour améliorer sa situation. Victime de douleurs intenses, elle appelle sa responsable...qui lui répond qu'elle est occupée. La pauvre salariée continue donc son travail dans des conditions atroces. Finalement, plusieurs heures après, les pompiers sont appelés car elle a fait une fausse couche et est pleine de sang.



Une situation générale alarmante

Bien plus que de simples faits divers, ces cas illustrent le mépris humain de nombreuses directions d'entreprises. La grande distribution n'est pas la seule concernée.

A la Poste, une salariée a fait un AVC. Se plaignant de fortes douleurs à la tête et de sensations de malaise, elle est contrainte par sa hiérarchie à poursuivre le travail. Il faudra attendre l'intervention de collègues pour que les secours soient appelés, 3 heures après les premiers symptômes : du temps perdu dans une situation d'urgence vitale. Cette femme n'a pas pu récupérer le plein usage d'une de ses jambes.

Solidaires Informatique et les autres syndicats de l'Union Syndicale **Solidaires** continuent à se battre pour des conditions de travail respectueuses de la santé et la dignité des salariés. Alors qu'on entend sur les plateaux les responsables patronaux et certains commentateurs plaindre les entrepreneurs "qui prennent des risques", M. Macron déclarant même que la vie d'un patron était "plus dure" que celle d'un salarié, l'on voit, au travers de ces drames humains, que les salariés sont souvent contraints, eux, de prendre les plus éminents des risques: ceux de leur santé...voire même de leur vie.



Le 8 mars, journée des droits des femmes : Un combat toujours d'actualité

On entend souvent dire que nous avons atteint l'égalité entre les femmes et les hommes. Chaque année, la journée du 8 mars, instaurée pour sensibiliser l'opinion publique sur la question, essuie des critiques sur sa pertinence. Pourtant, nous constatons sur le terrain la réalité des discriminations envers les femmes.

À titre d'exemple, **Solidaires Informatique** a été récemment contactée par une salariée arrivant en retard à sa mission, située à 1h de chez elle, à cause de nausées au réveil. Elle avait pour consigne ferme de son manager et sa commerciale de ne pas dire au client qu'elle était enceinte. Elle subissait donc les reproches du client sans broncher, sans pouvoir se justifier, en plus de devoir accepter des longs trajets.

Les problèmes en retour de congés maternité sont aussi courants : des salariées ne retrouvent pas leur mission antérieure et les managers n'hésitent pas à proposer des missions éloignées voire avec des horaires incompatibles au besoin de s'occuper correctement de son enfant ou à l'exercice du droit à l'allaitement au travail.

Nous suivons actuellement deux procédures prudhommales concernant des licenciements au retour de congés maternité pour des refus de mission, dont l'un est appuyé par le Défenseur des Droits. **Solidaires Informatique** est pleinement impliquée aux côtés des victimes de ces discriminations

La face cachée de la rupture conventionnelle

Les licenciements sont désormais en soldes

Établie par le législateur en 2008, la procédure de la résiliation conventionnelle avait pour objectif d'instituer un nouveau mode de rupture du contrat de travail, cette fois-ci consensuel, comparé alors à un « divorce par consentement mutuel » dans une curieuse assimilation de la relation de subordination juridique qu'implique le droit du travail à une vie de couple normalement fondée sur un principe d'égalité.

Vous avez dit mode de départ à l'amiable ?

Le principe apparaît simple à premier regard : le salarié et l'employeur conviennent conjointement de rompre leurs relations et s'accordent, à l'issue d'une réunion au cours de laquelle chaque partie peut être assistée, sur l'indemnité de résiliation du contrat (supérieure ou égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement), ainsi que sur date de sortie.

Du nombre important de ruptures qui interviennent chaque année (360.000 en 2016), l'on pourrait conclure à l'efficacité du dispositif si nos élus sur le terrain ne nous alertaient pas régulièrement au sujet de ses dérives et de l'instrumentalisation qui en est faite. En effet, la rupture conventionnelle est devenue un outil de licenciement à bas coûts. Dans notre secteur, on ne compte plus les remontées de salariés, notamment en situation d'intermission, victimes de chantage : « soit tu signes une rupture conventionnelle soit on te licencie pour faute grave, on a un dossier contre toi et tu seras grillé dans la région... ».

Alors qu'un délai de rétractation de 15 jours à compter de la signature de l'accord permet à un salarié de revenir sur sa décision, notamment s'il a agi sous pression, des DRH n'hésitent pas à antedater le document afin de priver le salarié de cette protection. Dans d'autres cas, le salarié en souffrance au travail y trouve une échappatoire avec un droit au chômage assuré, alors que l'affaire est plus compliquée en cas de démission (il faut attendre 4 mois pour pouvoir saisir une commission de Pôle Emploi qui vérifiera la réalité de la recherche d'emploi avant de procéder à l'indemnisation du chômeur).



À **Solidaires Informatique**, nous préférons la lutte collective pour l'amélioration de notre cadre de travail à la recherche individuelle d'une porte de sortie assortie de négociations indemnitaires. L'herbe n'est pas forcément plus verte dans la SSII d'en face.

Notre syndicat est donc opposé à la logique et à la philosophie même de la rupture conventionnelle mais, se refusant de rentrer dans des postures déconnectées de la réalité, a invité ses militants et délégués syndicaux à poursuivre, chaque fois que sollicités, leur travail d'aide, conseil et assistance aux travailleurs confrontés à cette problématique.

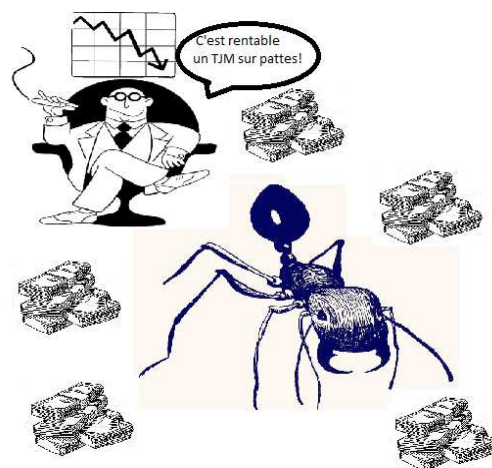
« Des TJM sur pattes » chez des « marchands de viande »

Elle aurait pu constituer une belle idée de slogan pour dénoncer une situation subie mais, en réalité, cette expression est sortie de la bouche de la représentante de la direction du Groupe Astek. L'acronyme signifie « Taux Journalier Moyen » ; il s'agit de ce qui est en moyenne facturé chaque jour aux différents clients pour la « mise à disposition » d'un consultant.

Certes la direction se défendait de telles considérations : au lieu de remettre en question sa politique et l'organisation de l'entreprise, elle rejetait alors encore la responsabilité sur une partie du personnel, à savoir les commerciaux. Elle déclarait avoir dû sensibiliser les commerciaux de l'entreprise à la nécessité de suivre l'évolution professionnelle des consultants en mission chez les clients, d'être à l'écoute de leurs demandes et des difficultés éventuelles remontées par eux. La DRH adjointe du Groupe Astek faisait alors savoir aux élus du CE qu'elle avait dû rappeler aux commerciaux que les consultants n'étaient pas des « **TJM sur pattes** » dont, une fois le rendement assuré, il n'y avait plus lieu de se soucier. Juste de la marchandise à écouler.

Les nombreux commentaires sur les différents forums décrivant les sociétés de services comme des « **marchands de viande** » prennent ici tout leur sens.

Pour autant, l'invention, d'où qu'elle vienne, de cette formule puis son utilisation sont, en soi, très parlantes et, surtout, évocatrices de la valeur que nous attribuons les acteurs des SSII, au-delà de notre seule direction. Non pas considérés comme des personnes apportant par leur travail et leurs compétences leur concours à la collectivité humaine que constitue l'entreprise pour la réalisation de prestations informatiques, nous ne sommes traités qu'au travers du simple prisme économique. Des « TJM sur pattes », c'est tout !



Bien aisé est d'incriminer les commerciaux quand ces derniers ne font que suivre les instructions de leur hiérarchie, nous rangeant tous derrière ce modèle des SSII: celui de l'abus sous-traitance, du prêt de main d'œuvre, de la précarisation du travail.

Les sociétés de services informatiques, récemment renommées en « **Entreprises de Services Numérique** » par les experts en communication de l'organisation patronale du secteur, ne sont qu'un outil de mise en œuvre de ce système institué par les grands donneurs d'ordre. Les SSII font place aux ESN mais la réalité reste celle d'un intérim qui ne dit pas son nom.

Ce terme en dit long sur l'idéologie qui préside au fonctionnement de notre entreprise et de notre secteur d'activité. Notre direction a-t-elle vraiment tenté d'impulser un nouveau modèle de gestion ?

Quelle entreprise au fonctionnement sain aurait besoin de rappeler à une partie de son personnel que les travailleurs envoyés en mission chez des clients ne sont pas du fric sur pattes ?

En bref, rien de nouveau : Le capitalisme précarise les salarié-e-s Toutes et tous concerné-e-s par la Précarité

La précarité c'est :

- La pénibilité : missions floues, pas de formation, avenir incertain, travail en équipe difficile.
- La mise en concurrence des personnels.
- Être invisible : turn-over.
- La difficulté pour vivre et pour se loger : instabilité et discontinuités des missions ne permettant pas l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.
- La difficulté pour connaître ses droits syndicaux et sociaux.
- La pression hiérarchique : tâches supplémentaires, chantage au renouvellement, harcèlement.

