



Octobre 2023

Numéro 158

Edition spéciale SHRS

Tchou tchou !

Ce mois-ci, dans un contexte de négociation sur la Participation et de rapport d'expertise sur la politique sociale en CSE, la direction nous a expliqué que le « top management » (comprendre les 3.3 et la direction) est une « locomotive » et que, pour ces raisons, les gigantesques écarts de rémunérations sont justifiés ... surtout qu'il faut « maintenir un niveau de vie » (sic).

### La direction déraile !

Avant de commencer, un petit mot pour préciser ; nous parlons de « déraillement » pour filer la métaphore ferroviaire, c'est tout. Nous ne disons pas que la direction souffre d'une maladie : nous ne nous prenons pas pour des médecins, contrairement à la direction qui diagnostique une « pathologie » chez une élue Solidaires Informatique qui tient son rôle (voir PV du CSE de mars 2021)...

Bref, la direction confond les rails et la locomotive : le « top management » a pour rôle de définir une stratégie, donc de poser les rails... Et ce sont bien les salarié.es qui tirent l'entreprise ! Venant d'un « haut du panier » sensé nous « piloter », c'est inquiétant de confondre direction et mouvement...

	Classification											
	T1	T2	T3	1.2	2.1 (indice 105)	2.1 (indice 115)	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	Direction
Effectif	8	9	6	5	24	109	123	156	265	112	26	6
% effectif dans la population	0,94%	1,06%	0,71%	0,59%	2,83%	12,84%	14,49%	18,37%	31,21%	13,19%	3,06%	0,71%
salaire moyen 2022 en k€	32,6	36,7	39,2	36	38,8	40,1	45,4	53,5	60,5	76,2	108,5	200,8
Variation du salaire moyen 2021/2022	0,80%	-1,70%	-4,80%	4,20%	0,60%	2,60%	0,90%	1,40%	1,20%	-0,90%	7,70%	6,30%
% moyen d'augmentation	1,80%	1,80%	3,00%	2,40%	4,10%	5,30%	4,70%	3,50%	2,70%	3,00%	3,10%	5,70%
Sélectivité : nombre de personnes	1	5	5	1	4	94	105	139	231	110	27	6
% Sélectivité	12,50%	55,60%	83,30%	20,00%	16,70%	86,20%	85,40%	89,10%	87,20%	98,20%	103,80%	100,00%

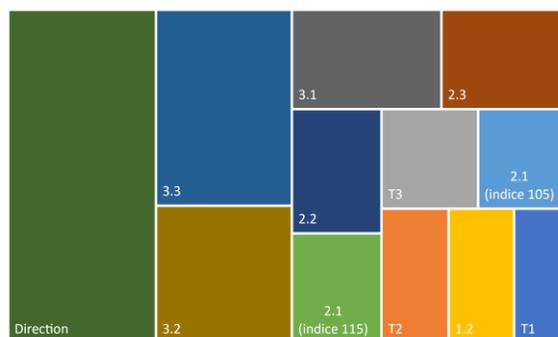
Données issues du rapport d'Expertise sur la Politique Sociale 2022 (présentation au CSE de septembre 23)

### Du contexte

Au CSE, l'expert est venu rendre compte sur la politique sociale de l'entreprise en 2022. Et on a de quoi tousser fort !

En toile de fond pour 2022 : une inflation à 5,2%, un Chiffre d'Affaires en hausse de +7% et des effectifs en hausse de +2% seulement. **En somme**, la productivité des salarié.es a fortement progressé ; vous avez fait de gros effort pour permettre la croissance économique de l'entreprise !

Est-ce que la performance de votre travail a payé ? Ben ça dépend de votre classif' ! La répartition laisse à désirer :



### Le salaire moyen progresse fortement pour le « top management » ...

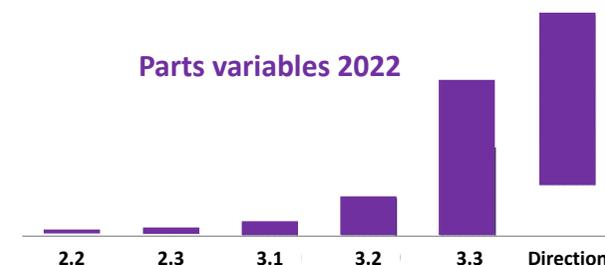
Le salaire moyen de l'ensemble des salarié.es a varié de +2,3% en moyenne entre 2021 et 2022... Pour le « top management », c'est respectivement +7,7% (3.3) et +6,3% (direction). Pour les autres classifications, des miettes ou presque. Si le « top management » n'obtient pas les plus grosses augmentations mais mène la danse en matière

d'augmentation du salaire moyen, c'est bien que d'autres éléments entrent en ligne de compte...

### Le variable (déjà peu répandu) en faveur du « top management » ...

Le variable, pour les populations qui en touchent un, est lui aussi concentré sur le « top management » avec respectivement une +20% (3.3) et +28% (direction) entre 2021 et 2022... Pour cette population, ça représente en moyenne 27 700 € (3.3) et 89 700 € (direction) ...

Parts variables 2022



Les proportions sont d'ailleurs tellement indécentes et concernent si peu de monde que la direction a demandé que l'échelle de grandeur soit retirée...

### Une générosité pingre

A première vue, on se dit que l'enveloppe d'augmentation progresse fortement en passant de 685 000 € à 1 616 000 € soit une multiplication par 2.3 environ. Mais, « en même temps », les dividendes ont bondi de 7 millions € en passant de 12 millions € à 19 millions €, soit +58% !

7 millions de dividendes supplémentaires, c'est l'équivalent de plus de 4.3 fois l'enveloppe d'augmentations...

## Une sélectivité bizarrement concentrée

Le taux de sélectivité est de 86% ; pour les 14% qui restent, compte tenu de l'inflation, le pouvoir d'achat chute. Et puis, les « sélectionné.es » sont triés sur le volet ! Une sélectivité bien bien bien ciblée, qui vient rehausser les chiffres de l'ensemble... Ainsi, pour les trois classifications les plus élevées, on trouve une sélectivité de :

- 98,2 % pour les 3.2
- 103,80 % pour les 3.3 [NDR : ce n'est pas une erreur, il y a eu des mouvements de population...]
- 100 % pour la direction

## Pour la plèbe, la double peine !

Si on cumule les dimensions de la récompense (qui et combien), on voit que le « top management » est plus représenté et a droit à plus ; si l'on rapporte cela aux niveaux de salaires, les effets d'échelle donnent le vertige !

Le rapport le dit : le montant moyen d'augmentation est de 2 200 € soient 183 € par mois... Vous en êtes où, vous ?

## La triple-peine : être une femme...

Alors que le taux de féminisation de l'entreprise augmente légèrement, quelle que soit votre ancienneté et votre classification (sauf 2.3), les femmes perdent plus... pardon, gagnent moins que leurs collègues masculins... Le rapport est assez explicite, la preuve avec les chiffres bruts du rapport :

Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par tranches d'ancienneté et classifications en 2022 (CDI au 31 décembre)

Tranches d'ancienneté	21_115	22_130	23_150	31_170	32_210	33_270	Ensemble
< 5 ans	-1,7%	2,8%	-2,2%	-1,7%	-12,6%		-1,5%
[5-10[ ans	3,5%	-1,7%	0,8%	-0,1%	nc		-12,8%
[10-15[ ans	nc	-10,0%	4,3%	-4,9%	nc	nc	-5,2%
[15-20[ ans		nc	3,7%	-8,4%	-3,7%		-13,7%
[20-30[ ans		nc	3,3%	-3,1%	1,4%		-16,4%
≥ 30 ans		nc	5,4%	-1,3%	nc	2,5%	-11,5%
Ensemble	-1,1%	-0,3%	1,1%	-2,6%	-3,6%	-0,5%	-12,6%

nc : effectif inférieur à 4 femmes et/ou 4 hommes

écart défavorable aux femmes

écart défavorable aux hommes

# Edition spéciale SHRS - suite du petit train...

Vous noterez qu'il n'y a pas d'écart de rémunération dans la direction : c'est normal, ces messieurs se réservent tous les postes !

## Tout ça, c'est un choix

Alors, la direction gesticule, la direction pleurniche, la direction verse dans le discours angoissant selon lequel, sans le « top management » l'entreprise coulerait, la direction menace, la direction fait des métaphores à côté de la plaque... La direction fait du bruit et joue la montre pour épuiser les instances.

Mais au bout du bout, elle se moque de la réalité, elle n'est pas dans le déni... elle défend un ordre établi ! Ce n'est pas ruissellement, c'est une infiltration qui fait tout remonter par capillarité !

Si la direction était intègre, elle ferait le choix d'augmentations générales de 3,1 % ! C'est possible puisque que c'est le montant de l'enveloppe d'augmentations rapporté à la Masse Salariale.

Et puis, voyons plus loin : pour couvrir l'inflation, pourquoi ne pas prendre sur la hausse des dividendes pour doubler le montant de l'enveloppe ? Pour cela, il faudrait que la direction respecte un peu plus que l'entre-soi.

## Réactions ...

Pendant 4 ans, les élu.es Solidaires Informatique ont porté la revendication d'une répartition des richesses plus juste, plus égalitaire. Pendant 4 ans, nous avons fait l'objet de ricanements des « avengers » de la direction et avons subi des commentaires comme quoi nous sommes « dogmatiques »... Et pourtant.

Aujourd'hui, cet état d'urgence sociale semble partagé par quasiment tou.tes les élu.es... Résultat ? Un avis négatif quasi unanime, cette fois-ci ; peut-être que les élections y font quelque chose ...

## ... Nous appelons à la grève : vous êtes couvert.es !

Ce 13 octobre, prouvez à la direction que sans vous, l'entreprise ne peut pas avancer. Mettez-vous en grève, revendiquez votre dû !



à Paris, le 26/09/2023

### 13 octobre - En grève On veut de la thune !

En cette période de rentrée sociale, nous sommes toujours préoccupés par l'augmentation des salaires, des pensions et des minima sociaux.

Aucun de ces points n'a été adressé par le gouvernement ou par le patronat : les actionnaires se gavent comme jamais, l'inflation et les coûts augmentent sans que l'Etat ne prenne de mesures suffisantes. Nous n'oublions pas non plus la brutalité de la réforme des retraites, décidée sans débat et appliquée depuis le 1er septembre.

Il est nécessaire de mettre fin à tout ça. Le gouvernement et ses ami-es actionnaires comptent discuter dans les prochains mois du financement de la sécurité sociale pour décider quelles cotisations seront sabrées et quelles aides supprimées, tout en versant aveuglément des milliards aux entreprises.

Il faut mettre un stop à la politique d'austérité.  
On a besoin de thunes pour vivre  
Allons la chercher le 13 octobre

APPEL A LA GREVE

Julien CIRY (DS & CSE) 06.61.01.95.24  
Nadine STEPHANT (DS & CSE) 06.13.06.01.52  
Shakir SIMRICK (CSE) 07.89.50.58.51  
Brigitte GRATECAP (CSE) 06.81.75.05.65  
Laurent LEROUX (CSE) 06.86.43.93.34  
Catherine CHARNASSE-FOUCAULT (CSE) 01.57.00.04.10



Visitez notre site SHRS !

# CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT DE TRAVAIL

Le monde du travail est décidément plein de surprise, digne de montagnes russes... La Cour de Cassation a tranché et rétabli de la justice dans la situation de nombreux·es salarié·e·s.

Petit rappel des faits...

## Été 2023 : les 1ers signes encourageants

Mi-juillet 2023, l'État était condamné sur décision de la Cour d'appel de Versailles pour la non-application conforme de la directive temps de travail de 2003 interprétée par la Cour européenne de justice. Cette directive traitait de l'obtention des congés payés pendant l'Arrêt de Travail d'origine non-professionnelle ou professionnelle.

► [Cliquez ici pour voir l'article des Éditions Tissot](#)

Cette victoire de la mi-juillet rendait malgré tout encore difficile pour les salariés d'obtenir application juridique directe de ce droit...

## Arrêt du 13 septembre 2023

La décision du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation vient de donner les armes juridiques pour activer ce droit. « La jurisprudence de la Cour de cassation est, elle, d'application directe pour les employeurs dont les salariés porteraient l'affaire en justice. »

► [Cliquez ici pour voir le communiqué de presse de la Cour de Cassation](#)

► [Cliquez ici pour voir l'article Des Echos](#)

► [Cliquez ici pour voir l'article de L'Union](#)

## Concrètement, dans les « SSII / ESN » ?

Dans le contexte de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (abusivement appelée SYNTEC, nom du syndicat patronal), les textes conventionnels prévoient déjà l'application d'une acquisition de congés payés pendant une période d'arrêt de travail... Mais pas dans tous les cas.

En effet, la convention collective permet l'octroi de congés payés à partir d'un an d'ancienneté alors que la Cour de Cassation concerne toute ancienneté...

Par ailleurs, il existe une zone grise pour les salarié·e·s ayant l'ancienneté requise mais ayant épuisé les jours maintenus par l'employeur (90 jours) ; logiquement, d'après la convention collective, cette situation donne droit à l'acquisition des congés payés pendant l'arrêt de travail...

Mais dans les faits, dans la grande majorité, les employeurs « confondent » maintien / prévoyance / acquisition des congés payés et limitent parfois à 1 an, alors que la décision de justice est claire : **c'est pour toute la durée de l'arrêt.** Est-ce que c'est bon pour vous ?

Quelle que soit votre situation, **vérifiez bien que vos acquisitions de congés payés ont continué pendant vos périodes d'arrêt de travail :**

- **Quelle que soit votre ancienneté**
- **Quel que soit le type d'arrêt de travail**
- **Quel que soit le maintien (ou pas) par l'employeur**
- **Quelle que soit la période historique de votre arrêt**

## Jusqu'à quand réclamer votre dû ?

Jusqu'ici, le droit français limitait cette période à trois ans ... mais la Cour de cassation est claire dans son jugement : « la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile ». S'il ne lui a pas notifié ce droit, la prescription ne court pas et l'indemnisation des congés payés peut remonter sur toute la période travaillée (et plus seulement limitée aux trois dernières années),

**En clair : vérifiez bien toutes vos périodes d'arrêt de travail, sans limite dans le temps, y compris si vous avez quitté l'entreprise, vous pourriez avoir des (bonnes) surprises !**

## Sur le terrain...

La **CGT**, l'Union syndicale **Solidaires** et FO agissaient depuis des années pour faire appliquer cette directive, c'est donc une victoire superbe qu'il faut concrétiser sur le terrain !

Alors si vous vous trouvez dans une situation clairement lésée ou que vous n'arrivez pas à calculer votre dû, contactez-nous pour que nous vous aidions à faire valoir vos droits ! □

# SYNDICATS INDÉPENDANTS !?

Vous avez remarqué ? Moutt syndicats se disent « indépendants ». Mais indépendants de qui ? de quoi ? Par opposition à quoi ?

Ce mot, utilisé comme un argument marketing, peut rassurer faussement les salarié·e·s qui pensent voter pour un syndicat indépendant des partis politiques. À vrai dire, nous ne connaissons aucun syndicat qui soit dépendant d'un parti politique.

L'un de ces syndicats se dit même « apolitique ». Or, être apolitique, c'est n'avoir aucune idée politique, c'est laisser faire ceux qui ont le pouvoir de décider (direction d'entreprise, gouvernement). Il ne joue donc pas son rôle de contre-pouvoir. Ce même syndicat se dit « pluraliste ». Leur pluralisme n'est pas le nôtre : ce syndicat compte dans ses rangs un ex-candidat zemmourien aux législatives. Pas vraiment « apolitique » !

## Politique, apolitique ?

Chez **Solidaires**, nous développons un syndicalisme qui se veut émancipateur, c'est-à-dire qui libère des oppressions, dans le travail mais aussi dans la vie quotidienne.

Nous savons que la seule façon d'obtenir des avancées sociales qui profitent à toutes et tous, c'est de jouer notre rôle de contre-pouvoir, non pas par de la politique politicienne, mais en vous écoutant et en vous impliquant dans nos démarches.



# Elections Professionnelles 2023

Défendre vos droits et vous en faire gagner de nouveaux

Nous, nous réclamons des augmentations générales pour compenser l'inflation, nous réclamons le paiement avec majoration de toutes les heures supplémentaires, nous nous opposons aux réformes nuisibles aux salarié·e·s mais favorables au patronat – par la grève si besoin. Ce n'est pas apolitique. C'est notre politique, en toute indépendance.

## Politique et entreprise

Parce que même si nous n'en faisons pas un argument principal, nous sommes totalement indépendants de la direction d'entreprise et du pouvoir politique !

Économie, emploi, santé, mobilité, logement, éducation, environnement : nous évoluons dans une société qui est régie par des décisions politiques à tous les niveaux. L'entreprise n'y échappe pas non plus.

Ne pas faire de politique, pour un syndicat de salarié·e·s, c'est nier la grande majorité des problématiques en entreprise qui ne peuvent pas être résolues par une approche individuelle et corporatiste.

Nous ne pouvons pas obtenir d'avancées sans vous. Soyez pragmatiques : votez pour les listes **Solidaires-CGT**. □

