

Les infos sociales

Simplification du Code du Travail



Licenciements, précarité et chantage patronal sur ordonnances

Pas de surprise dans ces ordonnances. Comme annoncé, le gouvernement Macron enterre un peu plus le code du travail. Celui-ci ne sera plus qu'un cadre général, les règles applicables étant définies par des accords d'entreprise ou de branche. Cette démolition se fait, comme sous Sarkozy et Hollande, au nom du « dialogue social ». Vaste fumisterie !

Quelques exemples de ce qui nous attend. La facilitation des licenciements collectifs et individuels constitue un gros morceau de la nouvelle loi :

- Les « ruptures conventionnelles collectives » deviennent possibles. On sait que les ruptures individuelles sont déjà massivement utilisées dans bon nombre d'entreprises pour des licenciements déguisés, maintenant il sera possible de faire pression pour imposer ce mode de départ soi-disant « volontaire » par accord d'entreprise sans même passer par les quelques obligations du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

- On en revient au niveau national (et non plus mondial)

pour l'appréciation des « difficultés des entreprises » qui veulent recourir aux licenciements économiques. On pourra donc licencier tranquillement dans une entreprise prétendument en déficit, alors que le groupe fait des bénéfices faramineux. Quand on sait avec quelle facilité on transfère des capitaux entre filiales, on voit qu'on pourra « magouiller » les comptes de celles chez qui on veut licencier, et sans garde-fou puisqu'aucun délai ne sera accordé pour une expertise.

La remise en cause de la hiérarchie des normes, de la protection collective de tous les salariés continue :

- Les entreprises pourront négocier, sur le temps de travail (c'était déjà possible), désormais ce le sera aussi sur la rémunération, la santé au travail et les mobilités. C'est le dumping social généralisé !

- Les branches pourront décider de modifier les règles du CDD alors que précédemment c'était la loi qui les régissait, et recourir au « contrat de chantier » ou « contrat de projet » (souhaité avec insistance par le Syntec, les patrons des SSII de l'Informatique) ce qui viendra renforcer la précarité des emplois et met en réalité fin au CDI.

Pour les salariés des petites entreprises : c'est la remise en cause de la représentation syndicale des salariés dans l'entreprise, la possibilité pour le patron d'organiser tout seul ses propres « référendums »... qui seront dans les faits des plébiscites sur fond de pressions et de chantage à l'emploi : « *tu votes pour travailler 2h de plus, sinon...* ».

Au-delà, ce qui était annoncé est confirmé : fusion des instances de représentation du personnel DP, CE et CHSCT qui disparaissent pour faire place à un « comité social et économique » (?), barème impératif aux prud'hommes, mise en place des plafonds pour protéger les patrons et délai de recours ramené à un an (auparavant de 2 ans), limitation drastique des maigres droits liés à la pénibilité.

Au nom de quoi ? De la « défense de l'emploi » ? On connaît les effets des mesures précédentes faites en utilisant le même prétexte et qui n'ont conduit qu'à plus de chômage et de précarité.

Bientôt de moins en moins de personnes seront protégées par les mêmes garanties collectives.

Alors, disons non tous ensemble le 12 septembre, en participant le plus nombreux possible à la journée de grève et de manifestation appelée par la CGT, SUD-Solidaires, la FSU, plusieurs syndicats FO et organisations étudiantes et lycéennes, montrons que nous ne sommes pas dupes.

RDV à 14 h Place de la Bastille. Départ à 13h 15 de TAO.

Post-It ou affichage de « l'employé du mois »..., on aura tout vu chez Allianz

Nous connaissons tous, dans beaucoup de services, les tableaux de suivi informatique, Excel ou autres, qui synthétisent et reportent notre travail journalier. Ces outils ont été mis en place afin que les managers de proximité répartissent le travail en retard sur les collègues qui sont en avance. Il est, en effet, tout à fait compréhensible, et tout simplement humain, que certains aient plus ou moins (ou pas du tout) de retard et que d'autres soient en avance. Nous ne travaillons pas tous à la même vitesse, et surtout une même tâche peut prendre entre 1 et 10 fois plus de temps suivant la complexité du dossier. De plus, nous le constatons sur une carrière, tout cela varie suivant les instants de la vie et ses aléas.

Mais lorsque sont affichés la progression et le retard de soi-même et des collègues, au vu et au su de tout le monde, on atteint bien évidemment un niveau inadmissible de surveillance et de stigmatisation, qui crée une très mauvaise ambiance dans le service. Le fait que ce soit présenté comme de l'information, destinée à améliorer le travail en équipe, n'y change absolument rien.

Ce n'est pas la première fois qu'un service d'Allianz se sert de ces pratiques d'un autre temps, qu'on utilisait parfois dans les écoles il y a un siècle. Eh bien nous y revoici encore aujourd'hui : à la Direction de la Comptabilité IARD, chacun doit mettre tous les jours, sur un mur, un post-it, à sa couleur, comportant ce qu'il a fait, ce qui est en attente et ce qu'il doit faire. Autrement dit, en un coup d'œil, vous pouvez voir si un tel ou tel autre est en retard ou pas, sa productivité (apparente), ...

Il faut arrêter ce flicage et cette sale exhibition des « résultats » individuels, comme si l'on voulait mettre au pilori les mauvais élèves. Nous sommes en 2017, et sommes des êtres humains qui méritent le respect !

Direction des Flux Entrants (DFE) : une externalisation de plus !

On commence malheureusement à en avoir l'habitude : au CE Opérations de juin, la direction a présenté pour avis un nième projet d'externalisation, cette fois pour la totalité de l'activité de la DFE (numérisation et indexation des courriers et messages entrants, et transmission aux systèmes de gestion).

Le problème était présenté en début d'année comme celui du système informatique « obsolète ». Soit. Trois scénarios étaient avancés : nouveau système interne, achat d'un progiciel de place, et externalisation. Et au final, the winner is... le troisième comme par hasard ! La rapidité de l'argumentation pour éliminer les deux premiers laisse d'ailleurs sérieusement à croire que le choix était fait avant même le début de l'étude, celle-ci n'étant qu'une mascarade destinée à faire croire à un choix prétendument objectif et sans parti pris.

Il n'y avait d'ailleurs qu'à entendre tel membre du Comex vanter en réunion, quelque temps avant, les mérites des externalisations en général, et celle des flux entrants en particulier (« pas le cœur de métier », « plusieurs acteurs de la place le font très bien »), pour savoir ce que serait la décision finale. Et savoir hélas à quel avenir sont promises bien d'autres activités.

Et les salariés dans tout ça ? Externalisés également chez le repreneur, en paquet-cadeau, sauf ceux qui auront pu partir en retraite avant. Ils n'ont pas la même « chance » que ceux de la Retraite Collectives, que la direction avait bien voulu (parce que ça l'arrangeait) recaser à la Santé-Prévoyance.

Alors, on annonce qu'ils « pourraient » garder la convention collective de l'Assurance, et même qu'ils « pourraient » aussi garder des avantages sociaux Allianz. Tout cela au conditionnel et sans garantie, alors que les autres aspects de l'externalisation ont, eux, été très soigneusement étudiés et conclus !

De toute façon, avantages (partiellement) conservés ou non, le SDEM réclame une fois de plus que tous les salariés concernés puissent choisir de rester chez Allianz, qui a largement les moyens de les garder.

Des millions et des milliards... pour qui et pour quoi faire ?

Lu dans la presse cet été :

« L'assureur allemand Allianz a confirmé vendredi avoir atteint un bénéfice net en hausse de 83,4 % sur un an pour le deuxième trimestre. Ce bon résultat a été tiré par un trimestre exceptionnel dans la gestion d'actifs. »

« Allianz passe à l'action. Alors qu'il n'a jamais caché son appétit pour la croissance externe, le géant allemand de l'assurance va créer une co-entreprise d'assurance-dommages au Royaume-Uni avec son concurrent britannique Liverpool Victoria Friendly Society dans une opération qui le verra déboursé en tout 713 millions de livres (790 millions d'euros). »

Cela ne fait que confirmer qu'Allianz dispose de sommes colossales. Et pendant ce temps-là, pour nous... +0,8 % ou 0,4 % pour les salaires (voire 0 % pour certains), un plan « stratégique » qui prévoit 150 départs par an, la diminution drastique des effectifs commerciaux, encore et toujours plus de travail et de stress dans les services.

Cette politique patronale généralisée du « tout pour l'actionnaire » est nuisible, inhumaine et antisociale !