

BREVE DES ELUS et du RS CGT AU CSE HELPLINE

HARO SUR LES SALAIRES !!!!

Feel Good ? Non, Non et Non...> Fines gouttes sur les salaires minimaux !

Alors que l'inflation a dépassé les 6,1% en un an, un avenant sur les salaires minimaux a été signé au niveau de la branche et a été étendu par arrêté d'extension du 18 juillet 2022 pour être applicable au 1er Aout 2022.

Quels effets sur les salaires ? Malheureusement très faibles. Hormis le coefficient 230, tous les autres sont augmenté de 2,5 % pour les ETAM et pareil pour les cadres. Ceux qui veut dire qu'au regard de l'inflation ceux qui sont payés aux minimas conventionnels vont tous perdre du pouvoir d'achat !



Lors de la réunion du CSE du 8 août 2022, la Direction de HELPLINE a voulu rassurer en indiquant que la mesure concernerait que quelques niveaux.

Concernant les ingénieurs-cadres, les minimaux qui commencent à 2033 euros sont un véritable scandale.

Rappelons que le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale est de 3428 euros. C'est le minimum, au regard des responsabilités des ingénieurs et cadres. De la même façon, le premier niveau ETAM devrait être égal à 2000 euros.

Pour la CGT, il est urgent de prendre des décisions fortes en faveur de l'augmentation générale des salaires, des minima sociaux, du Smic et du pouvoir d'achat

Rappelons que la situation financière de l'entreprise n'a jamais été aussi florissante et qu'une distribution extraordinaire de dividende de 21 M€ a été réalisé en 2022 pour l'année entre les actionnaires, soit 82% du bénéfice distribuable au niveau du groupe.

La préservation du pouvoir d'achat nécessite un meilleur partage de la richesse

Nous sommes donc légitimes dans une entreprise TRES florissante mais qui n'a versé aucune prime de pouvoir d'achat à demander des revalorisations salariales au moins à la hauteur du taux d'inflation !

NEGOCIATIONS PERIODIQUES OBLIGATOIRES

Dès le mois de Juillet, la CGT HELPLINE a exhorté la Direction à ouvrir les NPO au plus tôt compte tenu de la situation économique. Lors de la réunion du CSE du 7 juillet dernier, la direction s'est engagée à débiter les négociations obligatoires au mois de septembre. Ces négociations porteront sur les thèmes suivants :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (article L.2242-5 du code du travail)
Pour l'heure beaucoup d'entre nous attendent une **revalorisation des salaires au moins égale à l'inflation et l'activation de la prime de partage de la valeur**, mais aussi des actions beaucoup plus pérennes comme un **13ème mois**
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L.2242-8 du code du travail)
Nous attendons sur l'égalité professionnelle un **diagnostic complet**, loin de l'index sur l'égalité salariale
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (article L.2242-20 du code du travail) ce dernier étant triennale.

La première réunion est fixée au 19 septembre 2022

A ce titre, des assemblées générales seront organisées dans vos établissements

BREVE DES ELUS et du RS CGT AU CSE HELPLINE

TELETRAVAIL = TELEFLICAGE ?

Avec le perfectionnement des outils de traçage et l'avènement du télétravail, la surveillance des salariés s'est déplacée en ligne. Demeure la difficulté à tracer la limite entre supervision et flicage.

« Il y a deux critères pour que la mise en place d'un outil de surveillance soit légale : la proportionnalité et l'information préalable. Il faut que la surveillance soit justifiée et que l'employé soit prévenu »

Pour l'heure, Nous avons pu constater l'utilisation de l'écoute asynchrone systématique (double-écoute) pour nos collègues des service desk.

Rappelons qu'au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière sociale, les salariés doivent être informés des périodes pendant lesquelles ils sont susceptibles d'être écoutés ou enregistrés.

Nous invitons les salariés qui constatent de tels abus à nous en faire part afin que nous interpellions la Direction

ACCIDENTS DU TRAVAIL ≠ MALADIES PROFESSIONNELLES

L'accident du travail et la maladie professionnelle, bien que découlant du milieu professionnel, sont pourtant des notions bien différentes :

Il y a accident du travail lorsque l'accident survient pendant le travail. On appelle aussi accident du travail, l'accident du travail qui intervient sur le chemin du trajet travail.

Il y a maladie professionnelle lorsqu'une maladie découle de l'exposition de la victime à un risque pendant son activité professionnelle.

Ex : Une lombalgie est une maladie professionnelle / Une fracture ou une entorse est un accident du travail.

Autre exemple:

un salarié déclare une douleur vive au cou et à l'épaule en accident de travail. Le médecin, après des examens découvre, une névralgie cervico-brachiale et une tendinite de l'épaule débutante. La CPAM refuse l'accident du travail pour motif : « Cet accident n'entre pas dans le champ d'application de l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale pour le motif suivant : Il n'existe pas de preuve que l'accident invoqué se soit produit par le fait ou à l'occasion du travail, ni même de présomption favorable précises et concordantes en cette faveur ».

Selon la jurisprudence constante, l'accident de travail est caractérisé, soit par un fait soudain entraînant une lésion de l'organisme, soit par une brusque apparition au temps et au lieu du travail d'une lésion de l'organisme révélée par un malaise soudain."

Dans ce dernier cas, la prise en compte de l'accident du travail aurait fonctionné s'il y avait été accompagné d'un malaise.

RETROUVEZ TOUTES NOS ACTUALITES SUR NOTRE SITE EN FLASHANT

CE QR CODE

<https://helpline.reference-syndicale.fr>

Prise de contact : contact@cgthelpline.fr

