



FAISONS BOUGER LE SYNTEC

La convention Syntec, c'est quoi ?

La convention Syntec est la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil. En France, 3,2 % de la population active dépend de cette convention. Le chiffre d'affaires total de la branche est évalué, selon la fédération patronale, à 120 milliards d'euros par an, soit 7% de l'économie française.

Pourquoi cette branche a-t-elle pris autant d'importance ces dernières années ?

Ces secteurs d'activité ont connu une forte expansion liée à deux phénomènes :

- l'informatisation, puis la numérisation de l'activité ;
- l'externalisation des bureaux d'études et des services administratifs des sociétés d'autres secteurs.

Il s'agit en grande majorité d'entreprises de moins de cinquante salarié·e·s, avec une prédominance des effectifs cadres.

Pourquoi syndiquer à Info'Com-CGT des entreprises du Syntec ?

L'idée est de syndiquer chez Info'Com-CGT les salarié·e·s des entreprises Syntec tournées ou intégrées dans des groupes d'information et de communication. Objectif : constituer, au sein des groupes, un collectif fort, qui regroupe les salarié·e·s des différentes entreprises, au-delà de la convention

collective choisie par le patron, au-delà de leurs métiers ou de leurs corporatismes. Parce que l'union fait la force, regrouper tous les salarié·e·s d'un même groupe dans un même syndicat permet d'avoir plus de poids dans des décisions qui se jouent souvent au niveau du groupe, et non à celui des entités qui le composent. Face à un même patron, un même syndicat, nous devons parler d'une même voix pour nous faire entendre.

Quelles sont les difficultés dans la syndicalisation des entreprises ?

Dans les petites entreprises comme celles du Syntec, qui franchissent rarement le seuil des 50 salarié·e·s, les moyens accordés au Comité social et économique (CSE) sont souvent limités. En outre, ces entreprises pâtissent souvent d'un turnover important, ce qui rend plus délicate la constitution d'un groupe soudé et la formation d'une équipe syndicale forte. Selon notre expérience, et en excluant les problèmes de rémunérations, deux difficultés majeures se posent aux salarié·e·s du secteur :

- la rémunération des heures supplémentaires. Pour des salarié·e·s majoritairement cadres, qu'il·elle·s soient au forfait ou pas, elles ne sont souvent pas reconnues par la hiérarchie, donc rarement payées. La convention collective est sur ce point très défavorable aux salarié·e·s ;

- la protection de la vie privée. Les conditions de travail impliquent souvent des déplacements professionnels et le recours à des technologies numériques. Ces deux éléments contribuent à brouiller les frontières entre le temps de travail et temps de repos des salarié·e·s.

Quelles sont les revendications d'Info'Com-CGT ?

Les principales revendications pour le Syntec, votées au III^e congrès d'Info'Com-CGT, sont les suivantes :

- travailler dans un cadre interprofessionnel afin d'obtenir des conventions collectives de filières ;
- poursuivre le travail avec la fédération des sociétés d'études CGT pour élaborer des cahiers revendicatifs sur les champs qui nous concernent et travailler à des actions communes ;
- mettre en place un collectif Syntec au sein du syndicat ;
- continuer le développement de sections syndicales dans chacune des entreprises qui dépendent de la convention Syntec des groupes dans lesquels le syndicat est déjà implanté ;
- engager des actions solidaires entre les secteurs ;
- revendiquer une grille unique des salaires par secteur Syntec. ■

L'ACTION COLLECTIVE EST-ELLE ENCORE UTILE DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

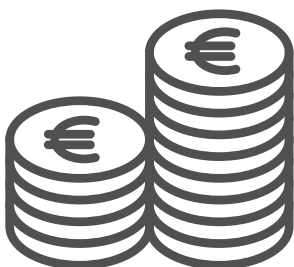
Les liens d'interdépendance qui nous unissent dans le travail sont multiples. Ceux qui nous unissent dans nos conditions de travail et de rémunération sont tout aussi nombreux, mais ils semblent beaucoup moins visibles en raison de leur individualisation toujours plus poussée. Toutes les décisions qui nous concernent sont évaluées, chiffrées et validées par l'employeur, en tenant compte des conséquences et des effets que chaque décision, que chaque stratégie auront les unes sur les autres. La difficulté pour les travailleuses et les travailleurs est que ces conséquences sont différées dans le temps et que les réactions manquent de coordination. La défense commune et collective reste, selon nous, le meilleur moyen de défendre l'ensemble du monde du travail, quel que soit le statut.

Quel syndicalisme voulons-nous ?

Tout au long de son histoire, le syndicalisme en tant que défense des intérêts des salarié-e-s a démontré son efficacité. Les droits aux congés payés et la baisse du temps de travail, pour ne citer que les plus connus, sont systématiquement issus de luttes sociales collectives. Toutefois, le syndicalisme est multiple. Celui que nous défendons s'appuie sur une analyse et sur un projet. La richesse produite n'est pas correctement répartie, les services publics sont peu à peu confiés à des intérêts privés et constituent des rentes commerciales. La pauvreté, y compris des personnes en activité, augmente.

La formation au cœur de la syndicalisation

Se syndiquer, c'est aujourd'hui pouvoir se former tout au long de sa vie et acquérir tous les outils nécessaires afin d'exercer son mandat d'élue avec les compétences requises pour être capable d'analyser la situation financière d'une entreprise, de connaître et savoir utiliser les différentes techniques de communication, notamment dans le cadre d'une négociation collective. Dans le domaine du droit social, forte de son histoire et de son attachement à l'éducation populaire, la CGT a développé un parcours de formation s'appuyant sur la pédagogie actionnelle, permettant à tout-e salarié-e motivé-e de devenir conseiller-ère du ou de la salarié-e, défenseur-seuse syndical-e ou même conseiller-ère prud'homal-e.



Vous appréciez ce support d'information ou notre action ?

Aidez-nous à financer nos activités et initiatives...

<https://www.lepotcommun.fr/pot/infocomcgt>



DES DROITS À DÉFENDRE ET À CONQUÉRIR

Les revendications portées dans les entreprises s'appuient sur les savoirs mutualisés et sur les analyses construites par les syndiqué·e·s et portées par le ou la délégué·e syndical·e. Les employeurs veulent et peuvent, grâce aux récentes dispositions comme la loi travail (2016) ou les ordonnances Macron (2017), établir des accords moins favorables aux accords existants au niveau de la branche, faisant le pari de la méconnaissance ou du désintérêt pour la négociation collective dans l'entreprise. Le manque de formation des mandaté·e·s, quand il y en a, et le chantage à l'emploi rendent difficiles le renversement de cette tendance au moins-disant social.

1. Pour la revalorisation immédiate des salaires

Certaines égalités pourraient attendre indéfiniment. Celle sur l'égalité homme-femme n'en finit plus d'être reportée. La revalorisation des salaires et des cotisations sociales n'est pas un frein, y compris pour les petites structures, c'est la concurrence déloyale du marché qui crée leur vulnérabilité. L'action collective doit être efficace et peut se solder par la négociation et par la signature d'accords favorables à la hausse des salaires et à l'amélioration des conditions de travail. Ainsi, dans toutes les entreprises bénéficiant d'une représentativité syndicale, la négociation annuelle sur les salaires est obligatoire. C'est le moment de défendre votre niveau de vie. Nous pouvons vous aider !

2. Pour un droit à la transparence financière et au contrôle

Alors que les perspectives sociales et économiques sont très inquiétantes pour les mois et les années à venir, le droit à l'information réelle et à une analyse de la situation économique de l'entreprise ou de la filiale devrait être accessible à tout·e salarié·e, quelle que soit la taille de l'entreprise. La création artificielle de sociétés de moins de 50 salarié·e·s pour s'exonérer des obligations en matière d'informations stratégiques, financières et sociales empêche les représentant·e·s du personnel et les salarié·e·s d'analyser la situation réelle de l'entreprise, alors que celles-ci bénéficient d'aides publiques, alors que pèsent sur eux

une pression considérable, et alors même que, selon la Constitution, « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* » (alinéa 8 du préambule de 1946).

3. Pour l'encadrement du télétravail

Les premiers résultats de l'enquête sur le télétravail menée par la CGT démontrent la nécessité de défendre un accord qui responsabilise et qui répartit les bénéfices du télétravail, notamment par la prise en charge, prévue par la loi, de ses coûts (moyens de production, réseaux, énergie, consommables, etc.).

4. Pour une interdiction des licenciements dans les entreprises qui font du profit

Autoriser des licenciements ne doit pas être possible. Si les actionnaires ou employeurs ne peuvent plus être exonérés de leur responsabilité environnementale, ils ne peuvent pas davantage échapper à leur responsabilité sociale. Si les employeurs ne sont pas responsables de la crise sanitaire de 2020, le monde du travail non plus. C'est à ce titre que les sociétés les plus prospères et celles qui ont profité de la crise pour se réorganiser et faire des économies sur le dos des salarié·e·s devraient avoir l'obligation d'abonder un fonds de soutien aux petites entreprises, victimes par ailleurs de la position dominante et de la concurrence déloyale des premières.



**NE RESTEZ PAS
ISOLÉ·E**

JEMESYNDIQUE.ORG

