



Sondage auprès des travailleurs à domicile de l'édition

Amélioration de l'Annexe 4 : il y va de l'avenir de notre métier

NB : vos réponses à ce questionnaire seront couvertes par l'anonymat. Nous collecterons les arguments que vous nous apporterez pour mieux les défendre dans le cadre des discussions paritaires autour de la nouvelle Annexe 4.

1. Champ d'application (art. 1^{er})

Si vous êtes travailleur à domicile, mais n'êtes pas correcteur ni lecteur-correcteur, souhaitez-vous qu'une mention et une définition de votre métier apparaissent dans le 1^{er} article de l'annexe, comme c'est le cas pour le correcteur et le lecteur-correcteur ?

Si votre donneur d'ordre est un intermédiaire entre vous et la maison d'édition qui publiera les ouvrages qui vous sont confiés, la maison d'édition veille-t-elle à la bonne application de l'annexe IV à votre égard (selon l'article L. 7413-1 du Code du travail) ?

2. Rémunération forfaitaire (articles 3.1, 3.2 et 3.3 et 3.4)

Faut-il préciser, selon vous, la cadence des différents types de travaux de correction ?

Si oui, faut-il décliner précisément ces catégories :

- correction d'épreuves papier avec copie
- correction d'épreuves papier sans copie
- correction d'épreuves sur écran avec copie
- correction d'épreuves sur écran sans copie
- dans le cas de travaux sur écran : une distinction est-elle à établir selon vous si le travail s'effectue dans un logiciel traitement de textes (avec ou sans activation du suivi des modifications), sur un fichier PDF ?
- dans le cas de travaux sur écran : une distinction est-elle à établir selon vous si des commentaires sont à apporter à son travail (pour justifier les corrections apportées, par exemple) et si l'intégration des corrections est demandée ?

Dans tous les cas précités qui vous concernent, merci de préciser les cadences correspondantes à chaque situation. Votre réponse peut comporter deux valeurs : la cadence qui vous est imposée et votre cadence réelle, de manière à ce que l'annexe annonce des cadences plus proches des cadences réelles (nous négocierons en ce sens).

Merci de préciser également si votre classification professionnelle est conforme à ce que stipule la CCNE : catégorie « employé E9 » pour les correcteurs ; catégorie « cadre C1 a ou b » ou C2A pour les lecteurs-correcteurs.

Pensez-vous que le télétravail étendu à tous en temps de pandémie a créé de nouvelles tâches pour les TAD ? — sans nécessairement fournir l'équipement et la rétribution relatifs à ces nouvelles tâches ?

En ce qui concerne la préparation de copie et les BAT, certains parmi vous souhaiteraient-ils que l'annexe détaille des cadences ? (À ce stade, il est écrit que le temps de travail est déclaré en conscience, ce qui confirme la pratique historique pour les lecteurs-correcteurs et béatistes.)

Avez-vous déjà eu affaire à de la prépa de copie déguisée ? (merci de développer).

Les TAD parmi vous qui ne sont ni correcteurs, ni préparateurs, ni béatistes souhaitent-ils voir inscrites dans l'annexe des cadences pour leur activité ?

Heures supplémentaires, travail le dimanche et les jours fériés

Avez-vous déjà travaillé au-delà de huit heures par jour ouvrable ? Avez-vous déjà été obligés de travailler les dimanches ou jours fériés, pour honorer une échéance ? Les heures supplémentaires vous ont-elles été rémunérées comme telles (selon les dispositions de l'article L. 7422-9 et L. 7422-10 du Code du travail) ?

Êtes-vous soumis à une forme d'astreinte, et comment a-t-elle été formulée ?

Le supplément de traitement de 8,33 % vous est-il attribué distinctement du 13^e mois, lequel doit être versé, le cas échéant, à tous les salariés d'une Maison sans exclusive ? Ou bien vous a-t-on indiqué — le service Paie — que le 13^e mois vous est versé en lieu et place du 8,33 %, et avec quels arguments ?

Votre taux horaire tient-il compte de votre ancienneté, et ce, quel que soit l'employeur auquel vous vous adressez d'une Maison à l'autre ?

3. Lissage de la rémunération (art. 3.6)

Les conditions à remplir par le TAD pour une demande de lissage auprès de son employeur vous paraissent-elles trop contraignantes (selon une situation que vous avez vécue, ou dans l'absolu) ? Souhaiteriez-vous les modifier, et en quel sens ? Merci de détailler vos raisons, qui nous aideront à formuler et à porter l'éventuel amendement de ces conditions.

Pour rappel, voici les conditions :

- le TAD dispose d'au moins huit bulletins de salaire sur les douze derniers mois calendaires chez le même employeur ;
- un volume horaire minimum de 500 heures, évalué sur l'année à venir ;
- le lissage se fait à la demande du TAD, avec l'accord de la maison d'édition, pour sa mise en place et son renouvellement d'une année sur l'autre ;
- le montant de la rémunération lissée est fixé d'un commun accord au minimum à hauteur de 85 % du volume d'activité prévu dans la clause évaluative d'activité.

Si vous avez été/êtes lissé et que vous avez plusieurs taux horaires : quel taux horaire a été pris ou calculé pour votre lissage ? Nous voulons demander pour ce cas de figure que le taux horaire soit le reflet d'une moyenne des mois passés : lesquels prendre, la meilleure moyenne des 12 ou 24 derniers mois sans interruption exceptionnelle, les 5 dernières années quand nous avons une ancienneté de 5 ans ou plus, par exemple ? Dans les cas d'une ancienneté plus importante

(combien ?) et globalement à temps plein ou à un rythme régulier, vous semble-t-il légitime qu'on fixe une clause et un lissage tenant compte des X/ Y meilleures années ?

4. Période d'essai (art. 4.2.1)

Si vous êtes en CDI : avez-vous connu une période d'essai durant laquelle très peu de travail vous a été fourni ? Si oui, quelles en ont été les conséquences ? Et aviez-vous une clause pour la période qui s'ouvrirait avec votre CDI ?

Voudriez-vous voir inscrite une obligation pour l'employeur quant au volume de travail fourni pendant la période d'essai ?

5. Entretien annuel (4.2.2)

Avez-vous passé, depuis 2019, un entretien annuel ? A-t-il, comme ça devrait l'être, eu lieu en début d'année ? Avez-vous bien été rémunéré pour le temps passé à cet entretien ?

6. Clause d'évaluation (art. 4.2.2)

Seriez-vous favorable à la définition de paliers selon l'ancienneté du TAD dans le métier et/ou dans une maison d'édition ? Par exemple :

- qu'à la 5^e année du TAD dans une même maison d'édition, sa clause se base sur les cinq années précédentes et soit valable pour les cinq années à venir, sans nul besoin d'en établir une nouvelle annuellement ?
- qu'à partir de 10 années dans l'entreprise, le TAD bascule dans le régime général, et ne soit plus travailleur à domicile, mais télétravailleur à temps plein (ou à temps partiel) à la différence qu'il devra continuer à mettre à disposition son domicile ou autres espaces de travail de son choix pour effectuer ses tâches ?

Ce sont des pistes, merci de préciser, dans les hypothèses que vous formulerez, des précisions, et d'apporter tout élément qui pourrait nous permettre d'asseoir la future proposition que nous porterons.

Avez-vous connu une fluctuation de votre activité au cours des deux dernières années (2019 et 2020) qui a nécessité une indemnisation, voire une requalification de votre contrat de travail ?

Pensez-vous qu'un niveau d'indemnisation basé sur les seuils de 10 % puis de 20 % de baisse d'activité (au lieu des 15 % et 30 % en vigueur) serait une perspective souhaitable ? Merci de nous apporter tous les éléments concrets dont nous pourrions nous servir.

Si vous avez connu une baisse d'activité de plus 30 % par rapport à votre clause sur l'une des deux ou les deux dernières années, quelle a été la voie prise ensuite ? Les dispositions de l'annexe ont-elles été applicables en l'état ? Le report des heures non faites vous semble-t-il applicable ? préférable à une indemnisation ? Si vous avez été indemnisé, cette indemnisation a-t-elle été calculée comme il se doit ? et cela s'est-il fait sans heurt ?

L'une de vos dernières clauses prenait-elle injustement en compte une ou des période(s) d'arrêt de travail / congé non payées ? Quelle(s) étai(en)t cette/ces période(s) : arrêt maladie, congé maternité/paternité, congé parental, congé sans solde, congé sabbatique, nécessités familiales impératives, crise économique générale ou sectorielle, etc. ?

(La question vous est posée pour que nous portions une liste exhaustive lors des négociations. Un mot, et une explication succincte si nécessaire, suffira. Sur la crise du Covid, pas besoin d'explications, et le patronat l'a bien en tête...)

Êtes-vous lissés ? Avez-vous atteint votre clause d'activité si vous avez pris des congés ? Cela vous a-t-il pénalisé pour la clause suivante ?

Merci de nous préciser le volume d'heures de votre clause d'évaluation pour les deux dernières années et si vous êtes ou non multi-employeur.

Merci également de nous préciser si l'existence de cette clause d'évaluation et la possibilité de demander le lissage de votre salaire ont amélioré vos conditions de travail.

7. Maintien du salaire pendant l'arrêt maladie (art. 5)

Dans le cas où vous auriez été/êtes en arrêt maladie, votre salaire a-t-il été/est-il maintenu par votre employeur ? Votre employeur applique-t-il ce qu'on appelle la subrogation, c'est-à-dire qu'il se fait rembourser par la Sécurité sociale la part de salaire correspondant à votre période d'arrêt maladie, ou bien, au contraire, avez-vous dû/devez-vous vous-même faire les démarches auprès de la SS pour percevoir la part de salaire correspondante ? Avez-vous rencontré des difficultés sur ce terrain-là et voyez-vous des améliorations à apporter à l'annexe ?

Si votre employeur applique la subrogation : votre salaire était-il/est-il lissé au moment de votre arrêt maladie ?

8. Risques professionnels, accident du travail et maladie professionnelle (ajout à l'art. 5)

Avez-vous couru des risques pour votre santé dans l'exercice de votre emploi en tant que TAD ? Avez-vous connu un accident du travail ou une maladie professionnelle pendant que vous travailliez à votre domicile, et a-t-il/elle été reconnu(e) comme tel(le), et dans quelles conditions ? Si une période de temps partiel thérapeutique vous a été prescrite, votre employeur a-t-il pu adapter votre charge de travail ?

9. Frais remboursés distincts des frais d'atelier et temps de tâches administratives diverses (ajout à l'art. 6)

Vous faites-vous rembourser, en vertu de l'article L. 7422-12 du Code du travail, les fournitures de bureau dont vous avez besoin pour votre travail, si elles ne vous sont pas fournies par votre employeur ?

Les tâches administratives étant le temps consacré à des tâches annexes (note au correcteur, confection de dossiers, temps de réunions, disponibilités diverses — travail sur place pour correction de tierce, couvertures, 4^e, à la demande du donneur d'ordre, aller-retour jusqu'à la maison d'édition, etc.), ce temps vous est-il rémunéré, et si oui, sous quelle forme ?

10. Formation professionnelle (art. 8)

Avez-vous bénéficié/Vous a-t-on proposé une formation professionnelle ?

Vous a-t-on refusé une formation professionnelle ?

Vous a-t-on poussé à faire une formation que vous trouviez inutile/déplacée, sans lien avec vos tâches ?

11. Communication d'entreprise (art. 9)

Votre employeur vous a-t-il envoyé les documents conventionnels, notamment le texte de l'annexe IV signé en décembre 2018 ?

Êtes-vous informés de l'activité des élus, recevez-vous les comptes rendus de CSE ?

Êtes-vous conviés, comme les autres salariés, aux réunions sur site ?

Avez-vous pu aisément communiquer vos difficultés, au début de la pandémie, aux élus de l'entreprise / au service Correction / aux services RH, et avez-vous automatiquement été inclus dans le dispositif de chômage partiel ?

Contactez le syndicat

Téléphone : [01 43 31 53 51](tel:0143315351)

Email : correcteurscgt@yahoo.fr

Site Internet : www.cgt-correcteurs.fr

Adresse : 94, boulevard Auguste-Blanqui, 75013 Paris