



Décembre 2015

Brochure fédérale N°23

ABECEDAIRE

2^{ème} partie





Décembre 2015

Brochure fédérale N°23

ABECEDAIRE

2^{ème} partie



- ◆ 6 Formation professionnelle - juin 2012
- ◆ 18 Formation professionnelle, financement et lieux d'intervention - avril 2012
- ◆ 29 De la GPEC entreprise à la GPEC territoriale - mai 2012
- ◆ 37 Lean Management - janvier 2013
- ◆ 45 Licenciement économique - avril 2013
- ◆ 52 Multinationales et mondialisation - décembre 2013
- ◆ 57 Négociations annuelles obligatoires - février 2012
- ◆ 62 Négociation collective - mai 2011
- ◆ 66 Pacte budgétaire Européen - septembre 2012
- ◆ 71 Prime de partage des profits - octobre 2011
- ◆ 78 Protection sociale, santé et prévoyance - avril 2012
- ◆ 86 Représentativité - février 2011
- ◆ 90 Retraite et pauvreté des femmes âgées - novembre 2012
- ◆ 96 Risques psychosociaux - septembre 2010
- ◆ 105 Rupture conventionnelle - octobre 2011
- ◆ 106 Sécurisation de l'emploi - septembre 2013
- ◆ 120 Sondage : aspects économiques et sociaux d'un secteur en pleine crise - novembre 2010
- ◆ 124 Le secteur des études et des sondages : aspects économiques et sociaux actualisation 2012- novembre 2012
- ◆ 128 SSII : Emploi, salaire et conditions de travail - novembre 2010
- ◆ 32 SSII : Comprendre l'évolution du secteur - novembre 2012
- ◆ 48 SSII : Le marché européen - novembre 2013
- ◆ 51 TVA Sociale - février 2012

Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME...A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS ... QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPOSE

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9^{EME} CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

Brochure n°12 - COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Brochure n°13 - ANALYSE SECTORIELLE

Brochure n°14 - PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE

Brochure n°15 - GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS

Brochure n°16 - BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII

Brochure n°17 - CENTRES D'APPELS / SONDAGE

Brochure n°18 - ABECEDAIRE - 1^{ère} Partie

Brochure n°19 - COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON

Brochure n°20 - L'HYPER FÉMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS A-T-IL UNE INCIDENCE SUR LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL?

Brochure n°21 - LE RAPPORT COMBREXELLE

Brochure n°22 - L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DES BUREAUX D'ETUDES DITE SYNTEC

Les lois du 7 mai 2004 et du 24 novembre 2009 pour ne retenir que ces deux dernières, ont concouru à transformer la philosophie de la formation professionnelle.

L'approche se veut désormais être globale, et intégrer les différentes étapes de la vie :

- La formation initiale des jeunes, en tant que préparation à l'entrée dans la vie professionnelle ;
- La formation continue des salarié-e-s afin de maintenir leur «*employabilité*», développer des nouvelles compétences et favoriser leur évolution professionnelle ;
- La formation des personnes en situation de chômage, afin de permettre un retour rapide et durable à l'emploi ;
- Le tutorat comme outil de transmission du savoir et d'intégration des jeunes dans la vie professionnelle.

La formation tout au long de la vie s'articule à la sécurisation des parcours professionnels. Cela nécessite une «*compatibilité permanente*» entre les compétences, le savoir-faire acquis des salariés et les besoins du marché de l'emploi. Cette adéquation entre l'offre des compétences des salarié-e-s et la demande en compétences des entreprises est assurée par la formation professionnelle.

Dans ce cadre, les démarches de formation professionnelle ne se limitent plus à l'entreprise. Il est demandé aux salarié-e-s d'être proactifs et de devoir mobiliser tous les moyens et dispositifs à sa disposition pour maintenir et développer ses compé-

tences. Il s'agit en fait de demander aux salarié-e-s d'être acteurs de leurs parcours professionnels... sans qu'il ne leur en soit donné réellement les moyens. Les entreprises peuvent se déresponsabiliser et laisser à d'autres acteurs le soin de former ... même si une obligation de financement leur incombe.

En fait, le patronat ne fait que du «*court terme*» au regard de la concurrence et par conséquent de l'augmentation du taux de profit. Leur stratégie s'articule autour de cet élément. De ce point de vue, il semble bien que la GPEC est une énorme escroquerie. Emploi et compétences ne sont appréhendés qu'au travers du prisme de la rentabilité immédiate. C'est à nous de déconstruire ces politiques anti-sociales par l'action et le débat avec les salarié-e-s. A nous d'imposer la formation nécessaire au développement des qualifications des salarié-e-s en articulant besoins et aspirations de ces derniers et besoins sociaux.

Quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail, le salarié peut se former en tout ou partie pendant le temps du travail. Il a accès à la formation par le biais de différents dispositifs :

- Le plan de formation de l'entreprise,
- Le congé individuel de formation (CIF),
- Le congé pour bilan de compétences (CPBC),
- Le congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE),
- Le droit individuel à la formation (DIF),
- Les périodes de professionnalisation,

Cet accès se concrétise par la mise en oeuvre d'une action de formation.

LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

L'employeur peut planifier, après consultation des Institutions Représentatives du Personnel des formations sur l'année ou d'une période plus longue. Dans ce cadre, il peut envoyer ou non des salariés en formation. Il est aussi libre d'interrompre la formation. Il doit la financer, maintenir le salaire et la protection sociale du salarié.

Actions de formation

Elles sont classées en deux catégories :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
- Les actions qui participent au développement des compétences des salarié-e-s.

Hors temps du travail

Seules les actions liées au développement des compétences peuvent se dérouler en dehors du temps de travail. Dans ce cadre, il faut :

- Un accord écrit du salarié.
- L'action de formation en dehors du temps de travail se déroule dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou pour les salarié-e-s en forfait jour annuel dans la limite de 5% de leur forfait.
- Une allocation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié concerné est due.

A l'issue de la formation

L'employeur n'a aucune obligation de reconnaître la formation acquise sauf stipulation contraire de celui-ci.

Rôle des représentants du personnel

Au minimum 2 réunions de septembre à décembre :

- 1^{ère} réunion : remise de documents pour un bilan de l'année,

- 2^{ème} réunion : débat et propositions sur le plan de formation, des conditions de mise en oeuvre du DIF et de la professionnalisation.

Attention

- Il n'existe pas de définition précise, légale ou réglementaire du plan de formation,

- Il n'existe d'obligation d'établir un plan de formation que dans le cadre de présentation d'actions de formation aux IRP,

- L'employeur a une obligation d'adaptation des salarié-e-s au poste de travail.

LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF)

L'initiative

Il relève de la seule initiative du salarié.

Conditions

Le salarié doit demander à son employeur l'autorisation de s'absenter en respectant un délai de 60 jours pour un congé de 6 mois et 120 jours au-delà.

L'employeur peut refuser le CIF que si le salarié ne bénéficie pas des conditions d'accès.

Il peut être reporté de plus 9 mois au plus si un grand nombre de salarié-e-s est déjà absent.

Objet

Il doit permettre au salarié de réaliser un projet personnel de formation lui permettant soit d'acquérir un niveau supérieur de qualification, soit de changer d'activité professionnelle.

Durée

Le CIF peut durer au maximum un an 1200 heures en discontinu ou à temps partiel.

Bénéficiaires

Tous les salarié-e-s de l'entreprise peuvent en bénéficier s'ils ont :

- Une ancienneté en tant que salarié d'au moins 24 mois,
- Une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois,
- Ne pas avoir bénéficié d'un CIF au cours d'une période de franchise dont le délai dépend de la durée de formation (6 mois à 6 ans).

Particularité

- L'autorisation de l'employeur n'implique pas le financement du congé (salaire et frais de formation).
- Le contrat de travail est suspendu mais les droits liés à l'ancienneté et aux congés payés sont maintenus.

Financement

Le salarié fait une demande à l'OPACIF qui peut financer le coût de la formation et la rémunération du salarié. Les financements, s'ils ont lieu, peuvent être totaux ou partiels en fonction des priorités définies annuellement par l'OPACIF. Dans ce cas, l'entreprise fait une avance sur les salaires qui sont remboursés par l'OPACIF.

LE CONGE BILAN DE COMPETENCE (CBDC)**L'initiative**

Il relève de la seule initiative du salarié.

Conditions

Le salarié doit demander une autorisation d'absence de 60 jours avant de partir. Pour des raisons de service, le départ peut être reporté de 6 mois. L'employeur peut le refuser si le salarié ne remplit pas les conditions d'accès.

Objet

Il s'agit de faire le point sur son évolution professionnelle.

Durée

Au maximum 24 heures, consécutives ou non.

Bénéficiaires

Le salarié doit avoir :

- Une ancienneté en tant que salarié d'au moins 5 ans,
- Une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 12 mois,
- Et ne pas avoir bénéficié d'un CBDC au cours des 5 dernières années.

Particularité

Le contrat de travail est suspendu. Les droits à l'ancienneté et aux congés payés sont maintenus. L'autorisation d'absence n'implique pas le financement du congé : salaire et prestations.

Financement

Mêmes règles que pour le CIF.

LE CONGE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (CVAE)**L'initiative**

Il relève de la seule initiative du salarié.

Conditions

Le délai de prévenance est de 60 jours pour des raisons de service, le départ peut être reporté de 6 mois. L'employeur peut le refuser si le salarié ne remplit pas les conditions d'accès.

Objet

Obtenir une certification professionnelle.

Durée

24 heures consécutives ou non.

Bénéficiaires

Le salarié doit avoir une ancienneté en

tant que salarié d'au moins trois ans en rapport avec la qualification visée.

Particularités

Le contrat de travail est suspendu. Les droits liés à l'ancienneté et aux congés payés sont maintenus. L'autorisation d'absence n'implique pas le financement du congé : salaire et prestations.

Financement

Mêmes règles que pour le CIF.

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

L'initiative

Il relève de la seule initiative du salarié. Il faut l'accord de l'employeur.

Conditions

Le salarié doit faire une demande écrite [courrier recommandé AR] précisant l'action de formation, l'organisme, dates et durée de formation, dans ou hors temps de travail, les plages horaires de la formation et le nombre d'heures utilisées. A défaut de réponse dans le mois suivant, la réception du courrier, la demande est considérée comme acceptée.

Objet

S'investir personnellement dans un projet professionnel.

Durée

Liée à l'acquisition d'heures de DIF. A temps plein 20h par année civile avec un plafond à 120 heures (6 ans).

Bénéficiaires

Tous les salarié-e-s ayant des heures de DIF.

Particularités

En cas de désaccord, l'employeur doit le notifier par écrit. Le salarié ne peut pas partir en formation. Si ce désaccord persiste sur deux exercices consécutifs, le salarié peut obtenir le financement de son DIF par l'OPACIF.

Portabilité

En cas de rupture de son contrat de travail (sauf faute lourde) ou fin de CDD ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage, le salarié pourra suivre une formation au titre du DIF après sa sortie des effectifs. Il bénéficiera d'une somme correspondant au nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le forfait : 9,15€/heure.

Il faut remplir une des conditions ; avoir un nouvel employeur ou être demandeur d'emploi.

EN RESUME				
Dispositif	Initiative	Décision	Bénéficiaire	Financement
Plan de formation	Employeur	employeur	Salarié Selon condition	Employeur OPCA
CIF CBDC CVAE	Salarié	Salarié FONGECIF	Salarié Selon condition	FONGECIF
DIF	Salarié	Employeur Salarié	Salarié Sous condition	Employeur OPCA
Périodes de professionnalisation	Employeur Salarié	employeur	Salarié sous condition	Employeur OPCA

LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

L'initiative

Elle relève de l'initiative de l'employeur. Le salarié ne peut pas s'y opposer.

Articulation DIF/période

Le salarié peut utiliser son DIF pour réaliser une période de professionnalisation.

Financement

L'employeur définit le parcours de formation et sollicite les financements de l'OPCA : frais de formation et rémunération du salarié.

Mise en oeuvre

La période comprend :

- Un parcours de formation de 24 mois au maximum,
- Des actions de formation théorique de 70 à 1200 heures,
- Des périodes d'acquisition de savoir-faire dans l'entreprise.

LE PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

La loi impose aux employeurs de mettre à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

- Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.
- Dans le cadre de la formation continue, les stages de formations suivis, les qualifications et habilitations acquises, les compétences et savoir-faire développés, les informations issues d'un bilan de compétence...

Ce passeport est personnel et l'employeur ne peut exiger du salarié la présentation de ce document.

LA PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI (POE)

La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une action de formation nécessaire pour occuper un poste proposé dans le cadre d'une offre déposée à Pôle Emploi.

La POE d'une durée maximale de 400 heures peut être mise en oeuvre de façon individuelle ou collective. A l'issue de la formation réussie, le demandeur d'emploi signe avec l'entreprise en CDI, un CDD ou un contrat de professionnalisation. A défaut, le demandeur d'emploi bénéficiera d'un accompagnement renforcé de Pôle Emploi. La POE est cofinancée par le FPSPP, l'Etat, les régions, Pôle Emploi et le Fond Social Européen.

LE FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

Le FPSPP

Il remplace depuis le 12 mars 2010 le Fond Unique de Péréquation (FUP). Il a été créé par les «*partenaires sociaux*» au travers de l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009.

Il a pour principale mission de financer chaque année les salarié-e-s les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi.

Ses ressources proviennent des OPCA via les versements obligatoires des entreprises du secteur privé. Les fonds disponibles sont mis à disposition des salarié-e-s des entreprises au travers des OPCA sous certaines conditions.



Ses ressources

Le FPSPP a pour mission essentielle de financer des actions de formation à destination de salarié-e-s les plus fragiles et les demandeurs d'emploi. Dans ce cadre, il finance en priorité des actions :

- De qualification ou de requalification des salariés les plus fragiles ;
- De formation des demandeurs d'emploi ;
- De formation qui permettent l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences ;
- Ainsi que des projets territoriaux interprofessionnels ou sectoriels portés par les DPCA et les OPACIF faisant l'objet d'un partenariat entre les organisations patronales et de salariés et/ou l'Etat et /ou les régions et /ou Pôle Emploi.

Le FPSPP a également pour mission d'assurer la péréquation des fonds. Celle-ci a pour objet d'opérer des transferts de disponibilité aux différents OPCA et OPACIF afin de permettre la prise en charge d'action excédent les ressources de certains

d'entre eux. Cette péréquation se réalise en fonction de critères précis et pour des actions particulières.

Ses actions

Il finance des projets/actions de formation et /ou met à disposition des OPCA ou OPACIF des fonds permettant de financer des actions prioritaires.

La détermination des critères pour la péréquation des fonds incombe au seul FPSPP en distinguant ceux applicables :

- * Aux contrats et aux périodes de professionnalisation,
- * Aux congés individuels de formation,
- * A la portabilité du DIF.

LES ACTEURS DE PROXIMITE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises

L'entreprise a une obligation en matière de formation. Le droit du travail a rendu nécessaire la gestion par l'employeur des compétences de ses salarié-e-s. Cette obligation est double :

- * Vérifier que le salarié dispose des compétences requises par rapport à

l'emploi occupé ou à son évolution ;

- * Donner aux salarié-e-s les moyens de les acquérir si elles lui font défaut.

L'employeur doit veiller au maintien de la capacité de ses salarié-e-s à occuper un emploi et à ce titre leur proposer des formations tout au long de leur carrière professionnelle. Une insuffisance durable peut constituer un manquement dans l'exécution du contrat de travail. De plus toute décision qui serait fondée sur l'appréciation des compétences professionnelles du salarié nécessitera la démonstration des efforts fournis par l'entreprise dans l'accompagnement du salarié.

Les salarié-e-s

Si les salarié-e-s disposent d'outils individualisés de plus en plus nombreux, c'est l'entreprise qui reste maître d'oeuvre en la matière puisque c'est elle qui fournit les moyens nécessaires aux salarié-e-s.

Autrement dit, répéter que le salarié est acteur de sa formation est une contre-vérité.

Les organismes de formation

Est organisme de formation toute personne physique ou morale qui exerce à titre principal ou accessoire, l'activité de dispensateur de formation professionnelle. Cet organisme doit répondre à des obligations :

- * Déclarer son activité auprès de la préfecture ;
- * Etablir chaque année un bilan pédagogique et financier retraçant son activité ;
- * Appliquer des règles comptables spécifiques.

Les représentants du personnel

Ils ont un triple rôle en matière de formation :

- * Contrôler le respect des obligations de l'entreprise aussi bien en matière d'accès à la formation que des dépenses ;
- * Etre force de proposition en vue de faciliter et d'améliorer l'accès des salariés aux dispositifs de formation ;
- * Accompagner les salarié-e-s dans leur approche des problématiques de formation.

LES OPCA (ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGREÉ)

Qu'est qu'un OPCA ?

Il y a trois types d'OPCA :

Les OPCA de branche ou d'interbranche

Ils interviennent auprès des entreprises d'un ou plusieurs secteurs identifiés. Ils sont agréés par le ministère pour les champs en question. Il s'agit en ce qui nous concerne du FAFIEC et de l'OPCA-PL. Un accord entre le patronat est préalable à l'octroi d'un agrément par l'état.

Les OPCA interprofessionnels

Ils interviennent auprès de l'ensemble des entreprises. Il s'agit en ce qui nous concerne d'AGEFOS- PME.

Les OPACIF

Ils sont compétents pour les CIF, les bilans de compétences et la VAE. Ce sont soit des OPCA de branche agréés à ce titre ou des FONGECIF qui sont des organismes régionaux.

Rôle et mission

Ils ont pour mission de collecter les fonds et de mettre en oeuvre la politique de formation professionnelle définie par la /les branches par le biais de la Commission paritaire Nationale et de l'Employ et de la formation professionnelle.

Ils sont gérés par un Conseil d'Administration paritaire et ont pour mission de :

- Mutualiser les fonds de formation professionnelle ;
- Conseiller et accompagner les entreprises ;
- Développer les services de proximité ;
- Financer le développement des compétences.

Le rôle des OPCA couvre aussi la politique RH des entreprises : aide au recrutement, GPEC, question des âges.

Modalité de financement

En fonction des niveaux de contribution

de l'entreprise, l'OPCA finance tout ou partie des actions de formation dans le cadre

- du plan de formation ;
- d'une action de professionnalisation ou de DIF prioritaire.

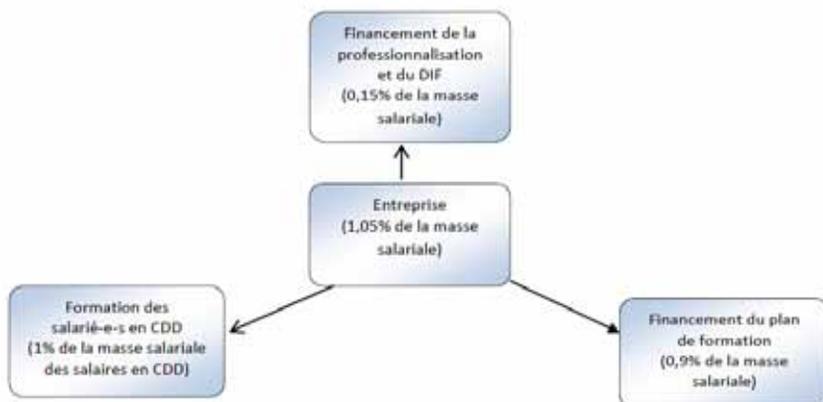
L'OPCA peut également financer les frais de formation ainsi que la fonction tutoriale dans le cadre des dispositifs de professionnalisation.

Le financement est conditionné par l'adéquation entre les objectifs pédagogiques de la formation et les priorités décidées par la branche par le biais de l'accord.

Financement des entreprises de moins de 10 salarié-e-s



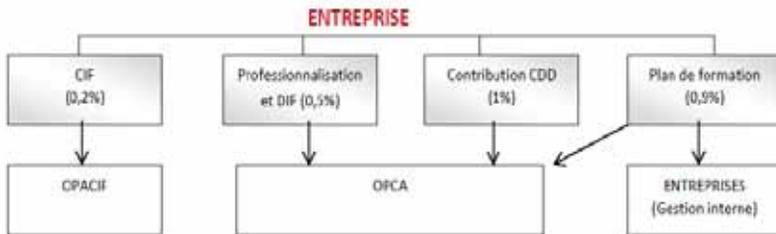
Financement pour les entreprises de 10 à 20 salarié-e-s



Financement pour les entreprises de + de 20 salarié-e-s



Versements des contributions



Nos OPCA

AGEFOS-PME

Il gère les fonds de formation continue et est le premier gestionnaire privé des fonds de la formation professionnelle en France. Agréé pour collecter les fonds de toutes les entreprises et notamment les PME-TPE. [Pour nous, le champ des experts comptables et des centres de gestion]. Il couvre 30 300 entreprises dont 87% sont des entreprises de moins de 10 salarié-e-s, pour 5 200 000 salarié-e-s.

Il collecte 813 millions d'euros répartis ainsi :

- Industrie : 16%
- Commerce et négoce : 32%

- Service : 52%.

FAFIEC

C'est l'OPCA des entreprises de la branche de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil des études, de foires, salons et congrès.

Il couvre plus de 50 000 entreprises pour 656 000 salarié-e-s. Il collecte plus de 211 millions d'euros.

L'OPCA-PL

C'est l'OPCA des professions du cadre de vie des professions juridiques et judiciaires [avocats, administrateurs et mandataires judiciaires...], des officiers publics et ministériels [notaires, huissiers

de justice...], des professions des techniques [experts automobiles...] et des professions de santé.

Chiffres clé :

- 18 professions adhérentes,
- 133 400 entreprises/établissements,
- 686 000 salarié-e-s,
- 193 millions d'euros de collecte.

Les OPACIF ou FONGECIF

Ce sont les organismes paritaires agréés au titre du CIF. Il collecte les fonds obligatoires de formation au titre du CIF, de la VAE ou des bilans de compétences

Il peut financer tout ou partie des coûts pédagogiques, les frais d'accompagnement et les coûts salariaux en cas de formation pendant le temps de travail.

LES SOURCES DE FINANCEMENT

Les dépenses de formation :

Elles ont augmenté de 3,8% par an depuis 10 ans pour atteindre en 2011, 25 milliards d'euros. A cette date, on a pu compter :

- 4,6 millions de personnes formées ;
- 130 millions d'heures de stage ;
- Une dépense moyenne par stagiaire de 2 100 euros ;
- Une durée moyenne de formation de 30 heures.

L'entreprise y a concouru pour 41,4%, l'état 16%, les régions 14,1% et les autres 28,5%.

Les dépenses imputables

Ce sont :

- les coûts de convention de formation externe ;
- Les coûts de formation interne ;
- les coûts de gestion ;
- les frais de déplacement ;

- les rémunérations chargées des stagiaires ;
- certaines charges liées à la formation.

Financement par l'Etat

L'Etat aide les branches professionnelles et les entreprises à anticiper leurs besoins en termes de qualifications et de formations. Il finance notamment les contrats de professionnalisation, la VAE, le fond national pour l'emploi.

Financement par les régions

Les régions financent la formation en fonction des priorités qu'elles définissent et des enjeux territoriaux spécifiques. Elles financent principalement l'apprentissage et la formation professionnelle continue.

Les Cofinancements

Les cofinancements état-région OPCA sont mis en place en fonction des projets. Ils peuvent avoir lieu au niveau national ou au niveau régional.

A titre d'exemple – l'EDEC [Engagement De Développement De L'emploi et de Compétences] signé en 2010 entre l'OPCA FAFIEC et l'Etat qui va notamment permettre aux entreprises de la branche des bureaux d'études une aide à la GPEC.

Au niveau régional

L'ADEC [Action de Développement de l'Emploi et des Compétences] entre l'OPCA FAFIEC et la région Midi Pyrénées sur la sécurisation des parcours professionnels, notamment pour les PME-TPE.

Au niveau européen

Le FSE (Fond Social Européen) finance des actions en faveur de l'emploi afin de développer et renforcer la cohésion économique et sociale entre pays et régions de l'Union Européenne.

Il dispose d'un budget de 10 milliards d'euros par an.

Il a pour mission :

- D'adapter les travailleurs et les entreprises aux évolutions économiques ;
- De favoriser le retour et le maintien dans l'emploi ;
- D'intégrer les personnes défavorisées et lutter contre les discriminations dans l'emploi ;
- D'améliorer le système d'éducation et de formation ;
- [...].

LE RÔLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le Comité d'Entreprise

Il a pour mission d'assurer une expression collective des salarié-e-s permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la formation professionnelle. Il peut formuler, à son initiative, et examiner, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salarié-e-s.

Consultation du CE sur les orientations

Cette consultation est préalable à la procédure d'information/orientations prises par l'entreprise en matière de formation professionnelle en fonction :

- Des perspectives économiques de l'entreprise et du secteur ;
- Des perspectives d'évolution de l'emploi dans l'entreprise ;

Il s'agit de présenter la politique de formation de la société au regard des orientations stratégiques.

Le plan de formation

Le comité d'entreprise est consulté sur le plan annuel de formation de l'entreprise. Il est aussi tenu au courant de la réalisation de ce plan. Il formule un avis, porte un jugement sur le bilan de l'année précédente et fait des propositions sur le projet de plan pour l'année à venir.

La consultation porte également sur la mise en oeuvre de la professionnalisation et du DIF.

Deux réunions sont obligatoires :

=> Une première réunion sur le bilan d'exécution du plan de formation pour l'année précédente. Elle doit aussi avoir lieu avant au moins le 1er octobre. Les informations à communiquer au moins trois semaines avant la réunion du CE sont les suivantes :

- orientation de la formation professionnelle ;
- déclaration relative à la participation des employeurs à la formation professionnelle continue (la déclaration 2483) ;
- le bilan des actions de formation ;
- Les informations relatives au CIF, VAE... ;
- Le bilan de professionnalisation et du DIF ;
- Les conclusions éventuelles des services de contrôle sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation des entreprises.

=> Une seconde réunion relative au projet de plan de formation pour l'année à venir. Elle doit se tenir avant le 31 décembre. Les informations à communiquer au moins 3 semaines avant sont les suivantes :

- Le plan de formation pour l'année à venir ;

- Les conditions de mise en oeuvre du DIF et de la professionnalisation.

L'ensemble des informations doivent être détaillées et précisées la nature des actions :

- Adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi ;

- Développement des compétences des salarié-e-s.

Les autres consultations

Le programme pluriannuel de formation Celui-ci n'est pas obligatoire. Il est construit à partir des conclusions et échangé au cours des consultations des orientations générales de la formation et celles de la GPEC.

Le CIF

Il est consulté sur les problèmes généraux liés à l'application du droit du CIF.

Les autres congés spéciaux

Il s'agit du congé de formation économique des membres du CE, du congé de formation des membres du CHSCT et du

congé de formation économique et syndicale. En cas de report, il nécessite l'avis conforme du CE.

La commission Formation est obligatoire pour les entreprises de plus de 200 salarié-e-s. Elle participe à l'élaboration du plan de formation sans se substituer au CE.

LE RÔLE DES DELEGUES DU PERSONNEL

Ils agissent concernant l'exercice des droits individuels des salarié-e-s concernant la formation professionnelle : DIF, CIF, VAE, bilan de compétence...

Mais en cas d'absence du CE, il se substitue à ce dernier. Ils sont informés et consultés dans les mêmes conditions qu'un CE.

LE RÔLE DES DELEGUES SYNDICAUX

Ils n'ont d'action que dans le cadre de négociations d'accords.

UN ENJEU MAJEUR: LA MAITRISE DE L'INFORMATION

Au-delà des informations transmises au CE, les représentants du personnel doivent pouvoir compter sur une information la plus complète possible en matière de formation.

Ceux-ci doivent être capables de mettre en perspective les informations recueillies à ce titre avec les données économiques et stratégiques de l'entreprise fournies par l'entreprise.

Les membres du CE se doivent de mener toutes les investigations, études et recherches auprès des salarié-e-es pour mieux analyser et construire les revendications. Les délégués syndicaux doivent être les relais entre les membres du CE et l'organisation entre les salarié-e-s et les instances paritaires professionnelles.

Financement et lieux d'intervention concernant la formation professionnelle

EN GUISE D'INTRODUCTION

Cet argumentaire n'en est pas réellement un. En effet, ce document n'a pas pour objet de donner nos positions en matière de formation professionnelle, mais plutôt de faire un état des lieux concernant le financement et les lieux d'intervention dans nos secteurs.

Pour autant, il nous faut préciser dans cette introduction, un certain nombre de revendications que nous avons été et sommes amenés à faire dans ce cadre :

De la question du plan de formation :

La CGT demande à ce que l'ensemble des obligations des entreprises en la matière, soit versé à l'OPCA. Cela permettrait une mutualisation et un contrôle des fonds affectés aux actions de formation. C'est d'ailleurs en ce sens, que nous préférons prélever les cotisations du FPSPP sur le plan plutôt que sur la professionnalisation, cette dernière étant intégralement versée à l'OPCA.

(A titre d'information, au lieu des 0,9% pour les entreprises de 10 et plus, la branche des bureaux d'études ne verse à l'OPCA que 0,225 % au titre du plan).

De la question du FPSPP :

La CGT estime que c'est un outil intéressant pour les branches. D'ailleurs, nous n'avons cessé de dénoncer le racket de l'état.

Cet outil doit nous permettre de former des salarié-e-s sans aucune qualification avec l'objectif de donner un niveau en adéquation avec ce qui est requis dans tel ou tel secteur. C'est ce qui se fait dans certaines branches de l'OPCA PL. Mais

nous sommes encore loin de généraliser cette façon de faire. Quant à la branche des bureaux d'études ... même si on trouve quelques mots sur la question dans l'accord sur la formation professionnelle. Pourtant le patronat depuis fort longtemps ne cesse d'expliquer qu'il n'y a pas assez d'informaticiens. Et pourtant, il y a des milliers de chômeurs qui ne demandent qu'à être formés ... Cela pose en réalité toute la question des parcours professionnels et de leur sécurisation.

De la proximité :

La CGT estime que les questions d'emplois et de formation, questions intrinsèquement liées doivent être aussi traitées en région. Et ce pour essentiellement 3 raisons :

- Les problèmes d'emplois se posent dans les régions. Les réponses ne peuvent et ne doivent trouver une réponse que dans la région : « **vivre et travailler au pays** ».
- Dans ce cadre, l'ensemble des acteurs régionaux peuvent dans notre réflexion permettre de trouver des solutions, non seulement par leur sollicitation mais aussi et surtout en les sollicitant.
- Les financements sont régionaux ... A nous de construire des projets solides afin d'armer les salarié-e-s pour leur évolution de carrière.

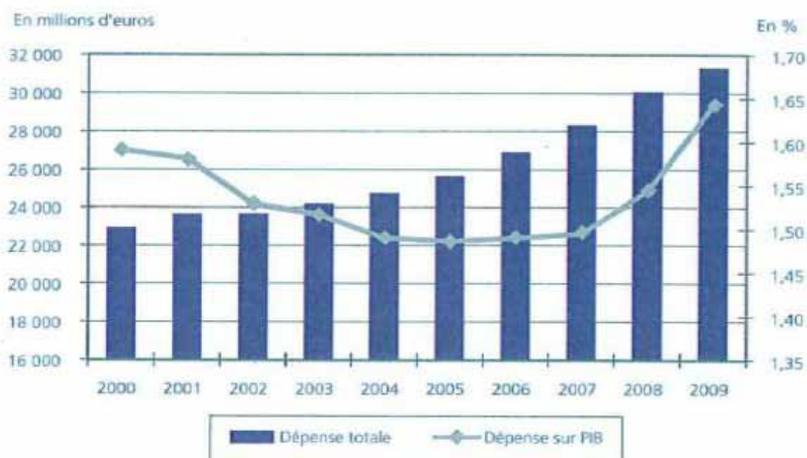
Bien entendu, cela conduit nécessairement à travailler sur une réelle politique de branche sur l'emploi et la formation professionnelle. Il n'est pas sûr que tous y aspirent voire que nous ayons les mêmes préoccupations et les mêmes objectifs.

LES DEPENSES DE FORMATION

La formation professionnelle a représenté

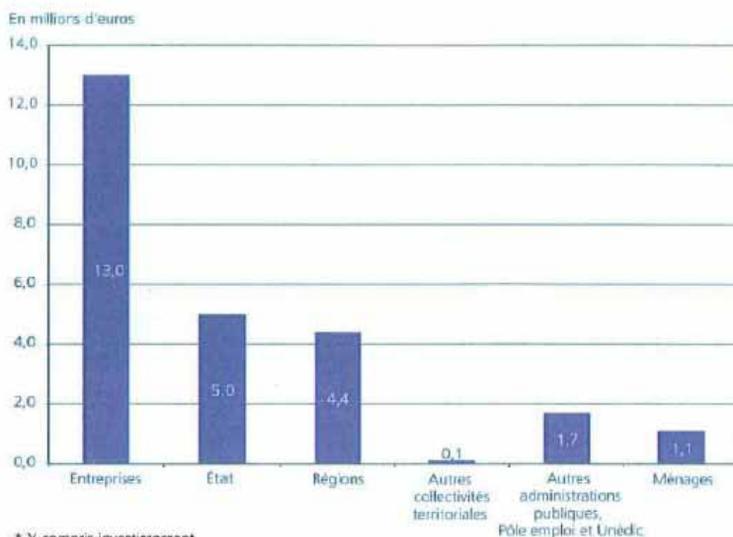
en 2009, 31,3 milliards d'euros, soit 4,1 % de plus qu'en 2008.

Graphique 1 • Dépense globale pour la formation professionnelle et l'apprentissage



Champ : France entière.

Graphique 2 • Dépense globale par financeur final (hors fonction publique) en 2009 *



* Y compris investissement.

Champ : France entière.

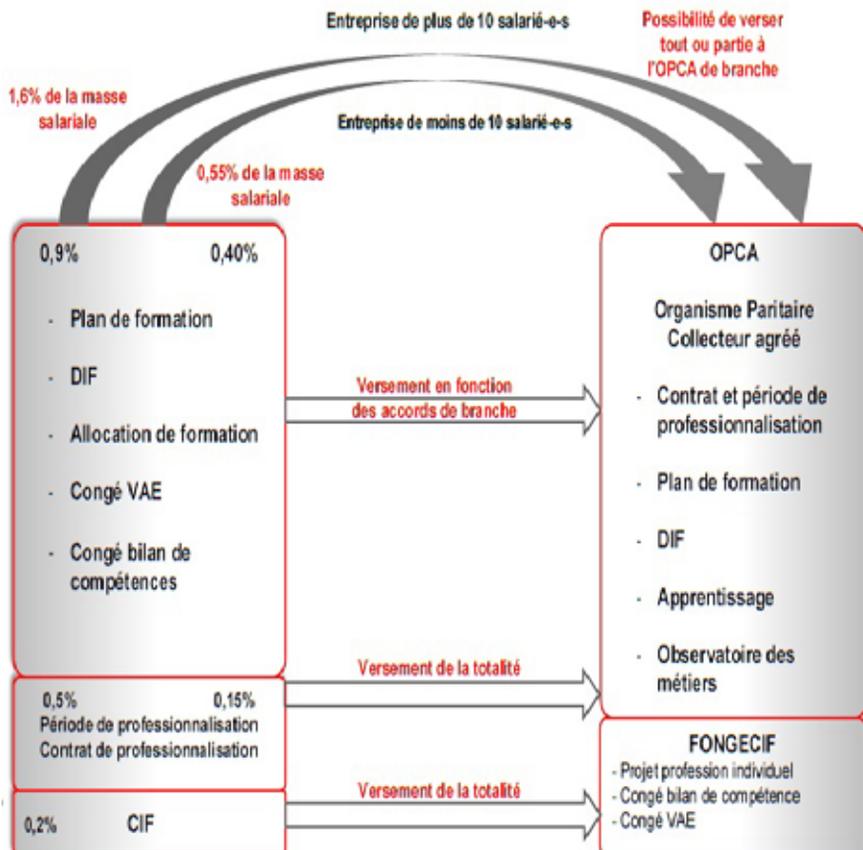
En pourcentage, les dépenses significatives ont été les suivantes :

- Entreprises : 41% de progression par rapport à 2008 de 1,3%. Il faut noter une réelle baisse pour la formation des jeunes de 5%. En même temps la part des dépenses des entreprises réalisées via les OPCA continue d'augmenter.
- Etat : 16%
- Régions : 14%
- Autres administrations : 6% [UNEDIC et Pôle Emploi]

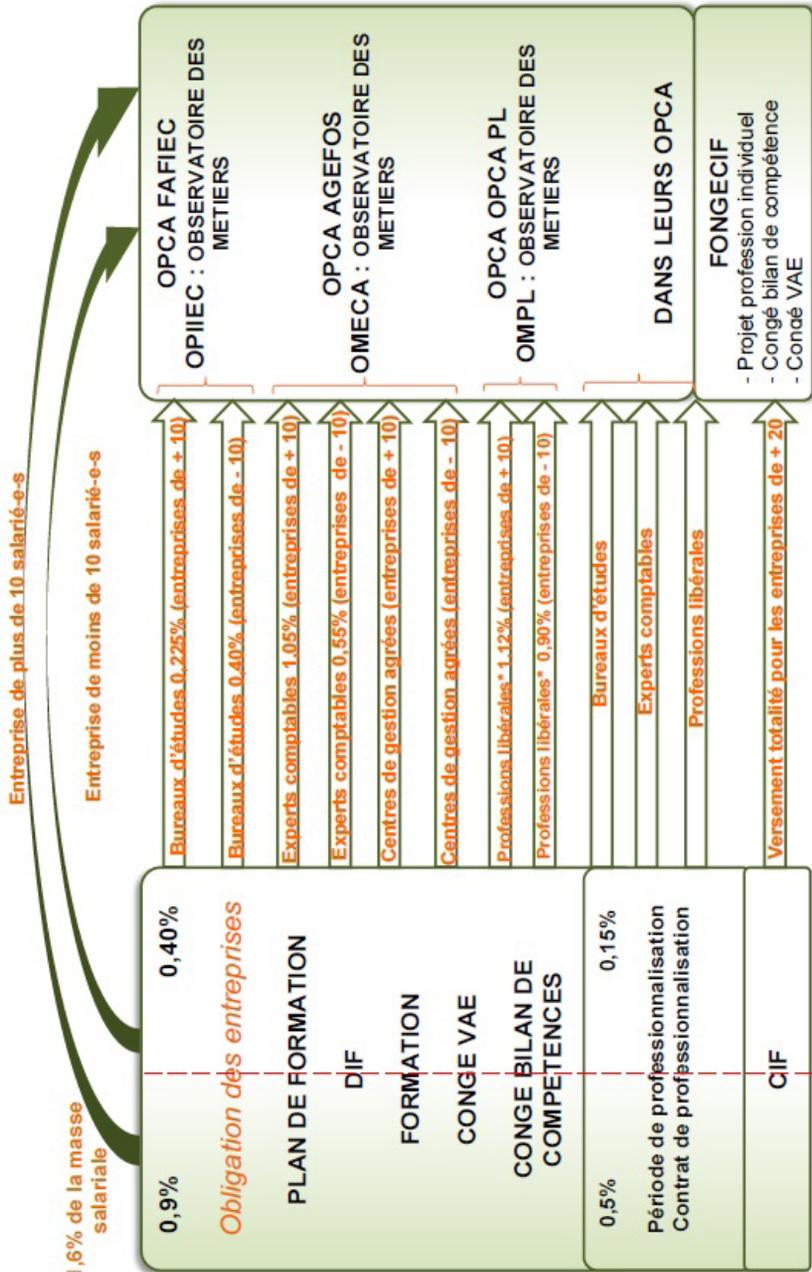
- Ménages : 4%

Ainsi, si les entreprises demeurent le premier financeur de la formation professionnelle avec un versement de 13 milliards d'euros, la région apparaît comme troisième financeur avec 4,4 milliards d'euros. Suite à la décentralisation, force est de constater que cette dernière a pris une part croissante dans le développement de la formation professionnelle.

OBLIGATION DES ENTREPRISES



DANS NOS BRANCHES



*Experts automobiles, Administrateurs et mandataires judiciaires, Salarié-e-s des cabinets près des cours de cassation

LES OPCA

Chaque branche professionnelle dispose d'un OPCA qu'il lui est propre ou en commun avec d'autres.

Dans nos branches :

- Au niveau interprofessionnel :

AGEFOS-PME [TPE et PME]

Branche des experts comptables, commissaires aux comptes et centres de gestion dans l'artisanat [AGC].

- Au niveau multiprofessionnel :

OPCA PL [avec les regroupements, ne semblent pas concernés que les professions libérales].

- Au niveau professionnel :

OPCA FAFIEC [bureaux d'études...]

Collecte 6 milliards d'euros

Au 31 décembre 2011, il existait 65 OPCA, hors FONGECIF et AGEFIC.

La Loi du 24 novembre 2009 a instauré un minimum de 100 millions d'euros de collecte.

Conséquence : il ne reste aujourd'hui que 18 OPCA.

AU 1^{ER} JANVIER 2012, LES TROIS OPCA LES PLUS IMPORTANTS SONT :

-AGEFOS-PME : 948 millions d'euros (303 428 entreprises – 5 220 566 salarié-e-s).

-OPCAIM : 613 millions d'euros (43 035 établissements – 1 685 877 salarié-e-s).

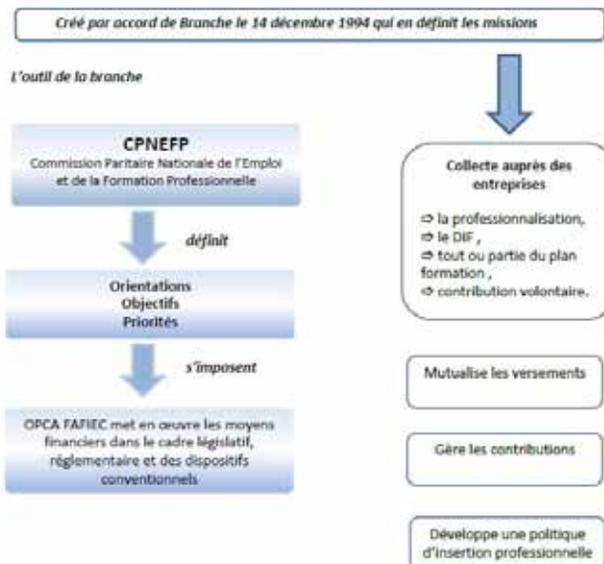
-OPCALIA : 612 millions d'euros (90 981 entreprises – 3 079 634 salarié-e-s).

Et en ce qui concerne :

-OPCA FAFIEC : 225 millions d'euros (51 000 entreprises – 650 000 salarié-e-s).

-OPCA PL : 103 millions d'euros [Avant l'arrivée du secteur FORMA HP] (130 000 entreprises – 686 000 salarié-e-s).

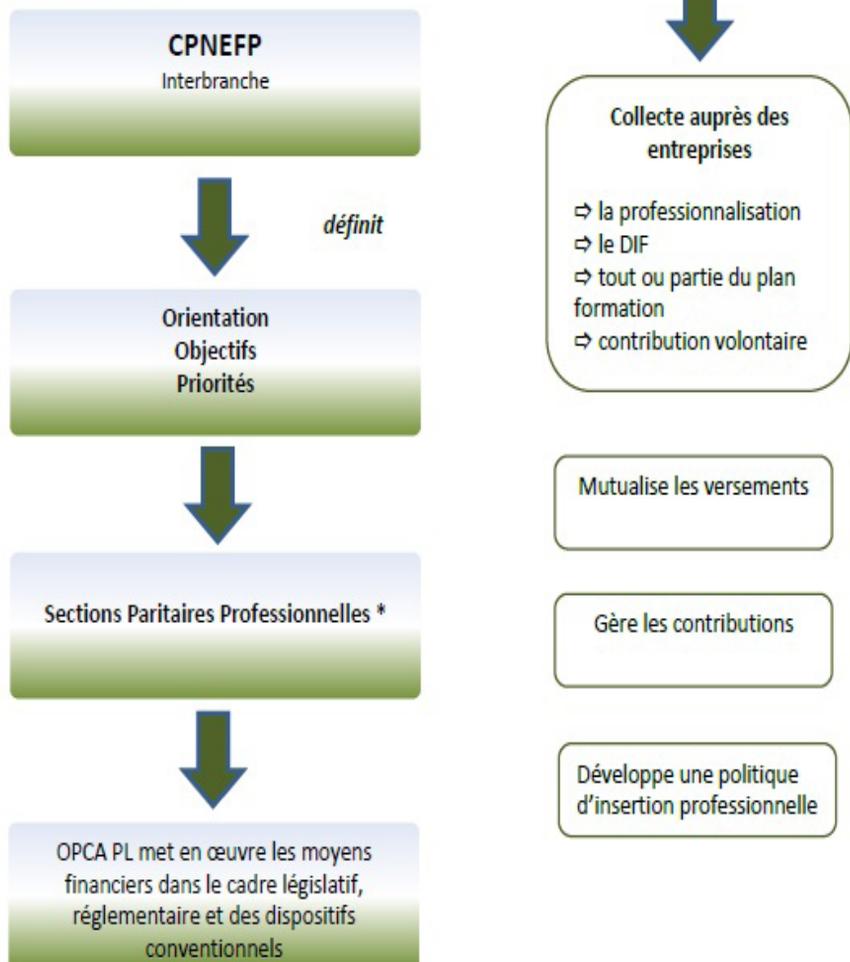
OPCA FAFIEC



OPCA PL

Créé par accord interbranche en 1987 (FAF PL) puis 2000 OPCA PL qui en définit les missions

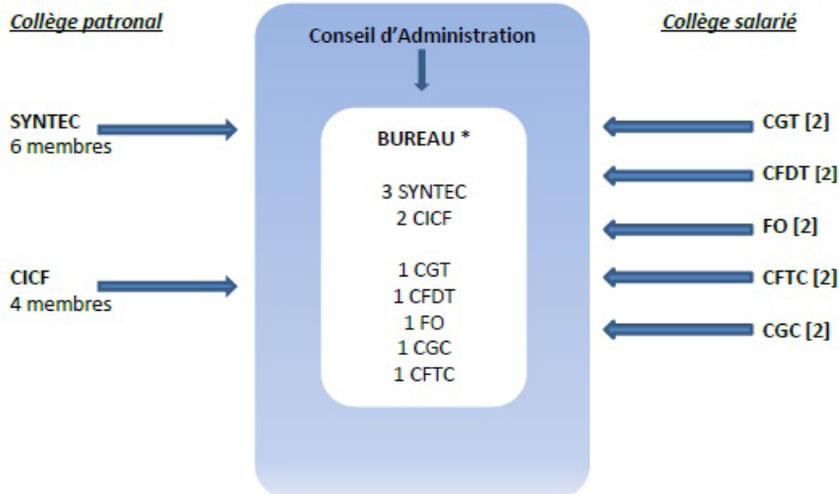
Outil de la branche



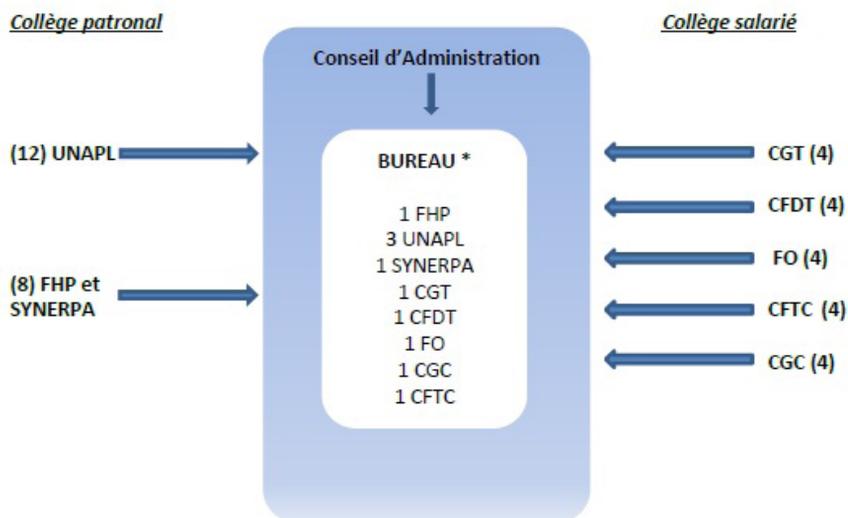
* On trouve 5 SPP :

Cadre de vie, juridiques et judiciaires, officiers publics et ministériels, techniques et santé.

STRUCTURATION OPCA – FAFIEC



Structuration OPCA PL **

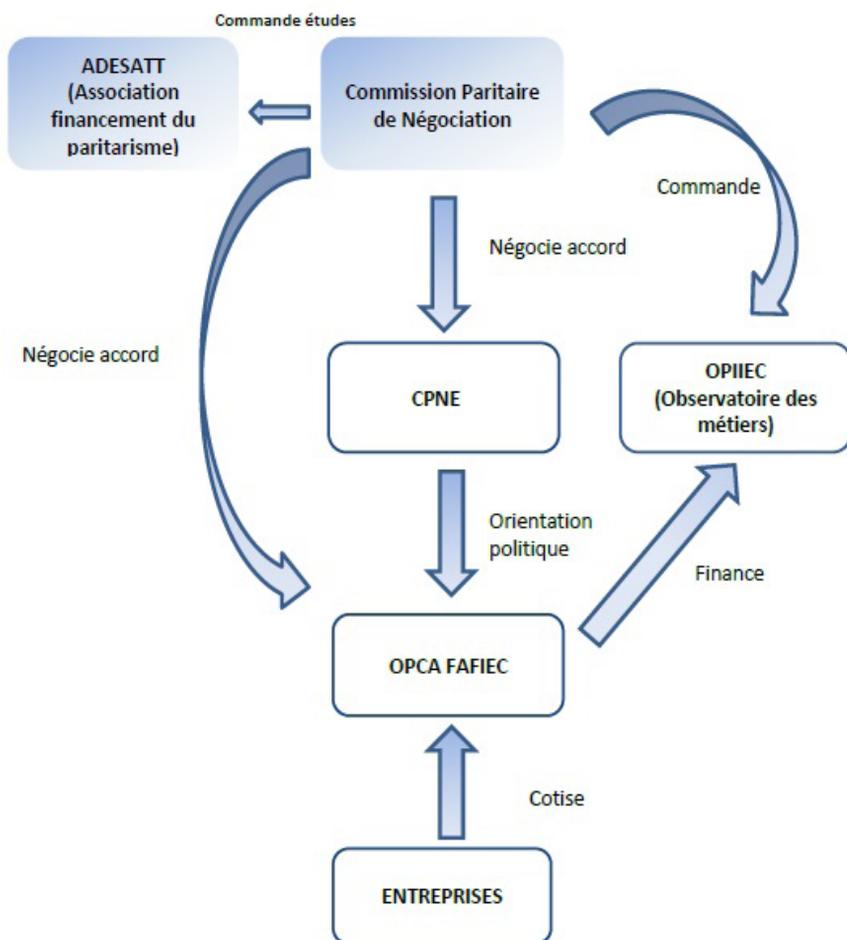


** L'AGEFOS-PME est structuré de la même façon. Organisation patronales : MEDEF, CGPME et UPA

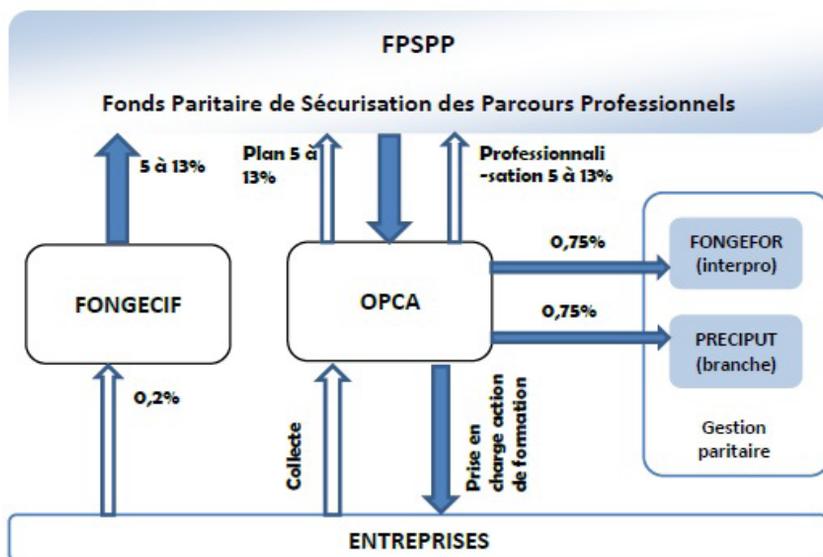
* Présidence tournante tous les deux ans : 1 fois dévolue au collège patronal, puis au collège salarié. Idem en ce qui concerne la vice-présidence, le trésorier, le trésorier adjoint.

FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

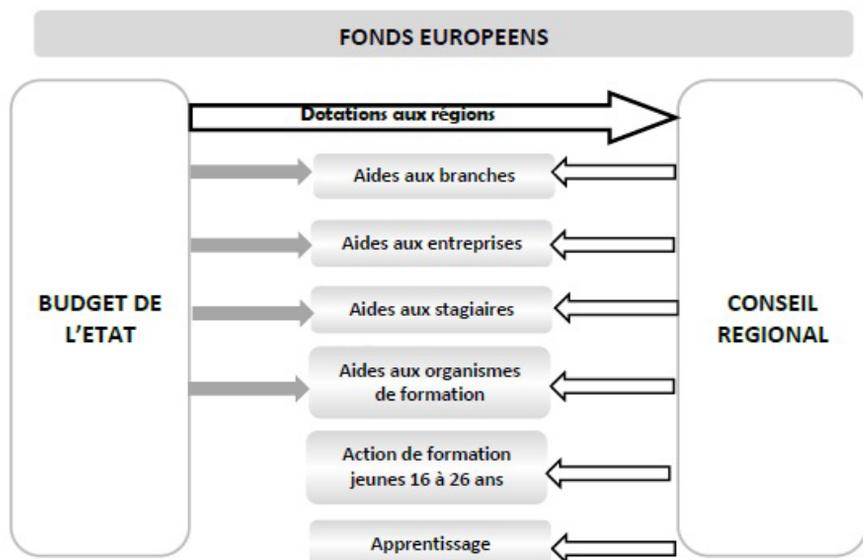
Bureaux d'études



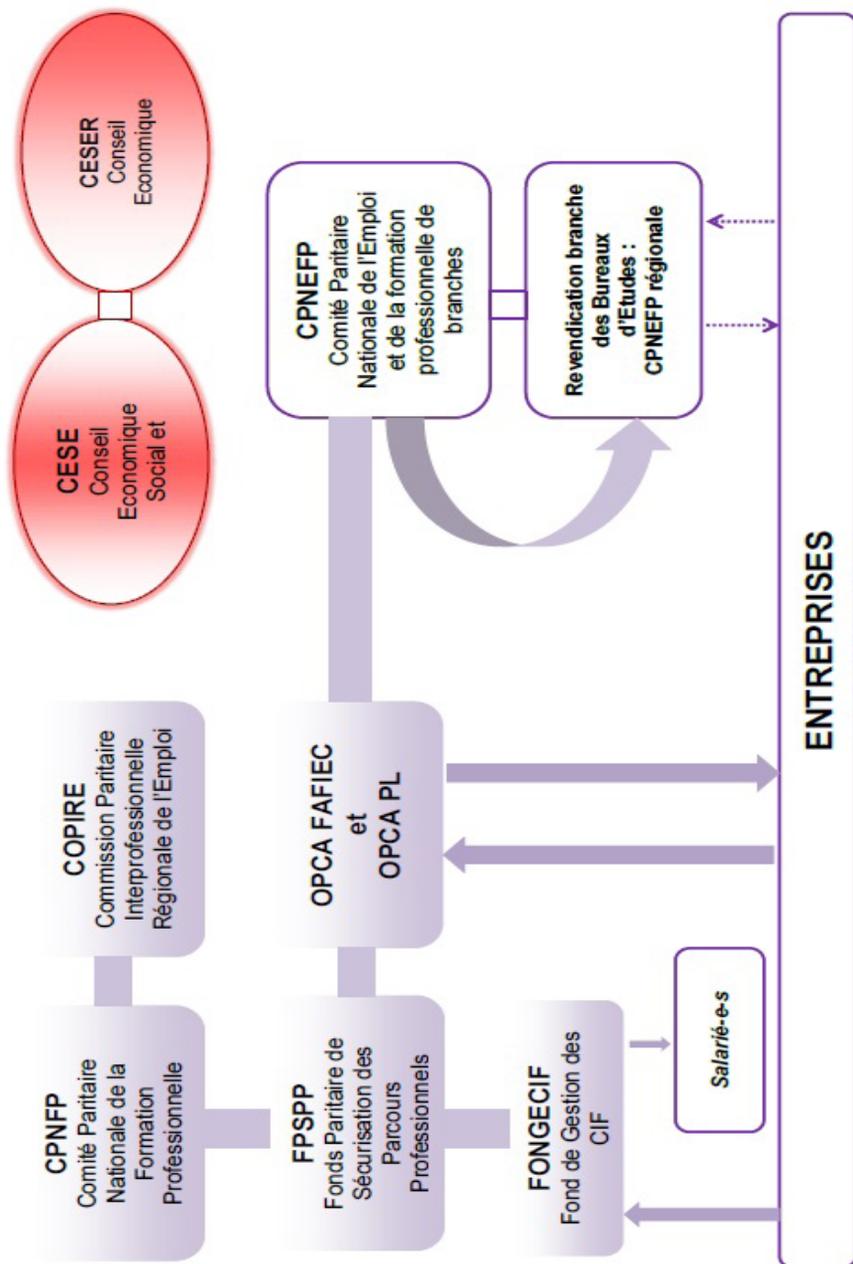
MOYENS FINANCIERS



L'INTERVENTION DE L'ETAT ET DES REGIONS



LES LIEUX D'INTERVENTION



AUTRES LIEUX D'INTERVENTION

(Uniquement pour la branche des bureaux d'études ...)

- Les comités techniques paritaires (sous l'égide de la CPNE).
- Comité ACN – Il travaille à l'élaboration et à la mise à jour des Actions Collectives Nationales de formation de la branche.
- Comité CQP – Il travaille à l'élaboration et à la mise à jour des Certificats

de Qualification Professionnelle.

- COPIL (Comités de Pilotage) :

Ils sont mis en oeuvre sur les ADEC, les EDEC et sur des questions ponctuelles relatives à des études.

- Groupes Techniques paritaires :

Ils sont constitués dans le seul but de travailler sur des questions ponctuelles relatives à des problématiques techniques.

De la GPEC entreprise à la GPEC territoriale

En phase avec les mutations du capital
Les années 80 marquent la fin d'un cycle dans la réflexion autour de l'emploi. Appréhendé jusque-là au regard des seules évolutions conjoncturelles et structurelles du système, le développement de l'idéologie et des politiques économiques libérales adossé à la financiarisation de l'économie a engendré un autre type de réflexion, celle sur les discordances entre les besoins et les compétences. Pour être clair, les besoins en « *emploi* » se sont transformés en besoins en « *emplois compétences* ». A une logique emploi métier s'est substituée une logique emploi compétence.



Avant 1990

Après 1990

La GPEC, un cadre juridique
La substitution d'une logique à une autre a rendu nécessaire un cadre juridique au regard d'une nouvelle démarche, une démarche GPEC. La loi du 2 août 1989 modifiée par celle du 12 juillet 1990, donne obligation de faire figurer dans le rapport annuel au Comité d'Entreprise des éléments prévisionnels en matière d'emplois. La loi du 31 décembre 1991, relative à la formation professionnelle et à l'emploi crée le bilan de compétences. C'est à ce moment-là que la délégation à l'emploi du ministère du travail donne une définition de la GPEC.

«Un acte de gestion qui permet à l'entreprise d'accroître ses compétences, sa réactivité et son adaptabilité aux fluctuations de son environnement, par une analyse sur le contenu des métiers, l'évolution du travail, la valorisation de la compétence et du potentiel individuel et collectif du personnel».

Les lois Aubry II du 19 janvier 2000 et de modernisation sociale établissent un lien entre obligation d'adaptation et droit à la formation professionnelle. La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale institue une obligation triennale de négocier une GPEC pour les entreprises ou les groupes /UES de plus de 300 salarié-e-s. L'article 14 de la loi du 3 octobre 2006 sur la participation et l'actionariat prévoit d'associer le Comité d'entreprise dans la négociation triennale. En fait, ce cadre juridique n'a de raison d'être que pour faire valider d'une manière ou d'une autre les dispositions contenues dans l'outil du patronat, la GPEC, par les organisations syndicales et les représentants élus du personnel. Il s'agit ni plus ni moins de valider des choix stratégiques au regard de la rentabilité du capital en terme d'emploi-compétence.



En théorie seulement. Peu d'entreprise dans nos secteurs ont une réelle vision à moyen et long terme. Elles sont plutôt dans une logique « *courtermiste* ». L'objectif du patronat est de faire partager à la fois les décisions « *économiques* » et sociales à partir d'une stratégie que non seulement nous ne maîtrisons pas mais aussi nous n'avons la plupart du temps pas connaissance. Même dans ce cadre, nombre d'entreprises ne joue pas le jeu.

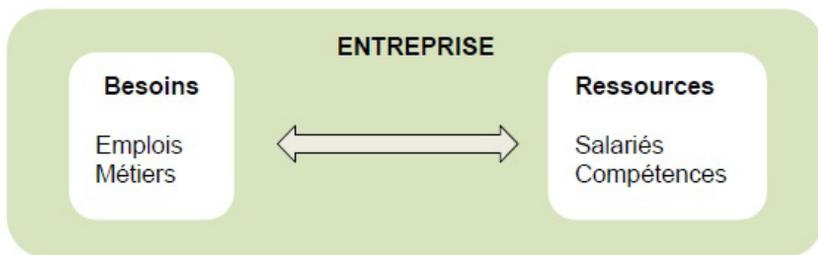
LA GPEC

Nous ne nous étendrons pas sur la question. Notre analyse contenue dans la bro-

chure n° 13 restant toujours d'actualité. Nous en soulignerons ici les principaux aspects.

La GPEC n'est pas un concept abstrait. Elle renvoie à une démarche dynamique et des outils dans le cadre des évolutions des besoins des ressources humaines dans les entreprises. En théorie cette démarche se veut « *anticipatrice* ».

Elle sert donc d'abord les intérêts des entreprises. Mais en même temps, il peut y avoir la mise en oeuvre d'actions de formation pour faire évoluer les compétences des salarié-e-s... et répondre ainsi aux besoins de l'entreprise.



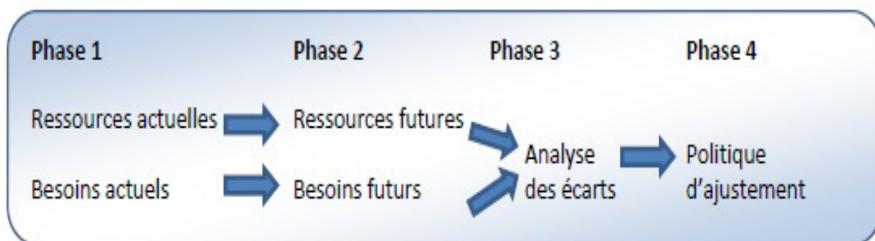
L'entreprise identifie ses besoins en terme d'emploi-compétence et met en place des outils qui lui permettent d'y répondre par l'évolution de compétence de ses salarié-e-s, des embauches ou encore une substitution d'un salarié par un autre.

C'est uniquement cette mise en cohérence qui fonde la GPEC. En 1989, développement et emploi proposaient une définition qui n'a d'ailleurs pas pris une ride : La GPEC est « *La conception, la mise*

en oeuvre, le suivi de politiques et de plans d'action cohérents visant à réduire de façon anticipé les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en terme d'effectifs et de compétences en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés) et impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle».

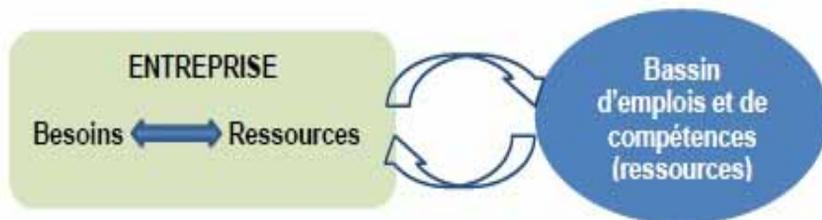
La réflexion sur la démarche GPEC s'articule sur 4 phases :

LA GPEC TERRITORIALE



La GPEC est un enjeu de l'entreprise... elle est donc spatialement confinée sur des enjeux de « *marché interne* ». En fait

la dialectique besoins/ressources ne dépasse l'entité entreprise que dans le cadre du binôme embauche/licenciement.



Le besoin d'emploi est conçu comme un réservoir de force de travail que l'on peut piller et en même temps un endroit où l'on jette ce qui n'ont plus les compétences suffisantes. De ce point de vue la mobilité externe n'apparaît pas pour l'entreprise un enjeu majeur au regard de la sécurisation des parcours professionnels. La GPEC territoriale a l'ambition de combler cette lacune.

Elle s'appuie sur trois constats :

- Un manque de connaissance de la force de travail disponible dans le bassin d'emplois,

- Un manque de connaissance sur les évolutions structurelles et conjoncturelles du bassin d'emplois où est implantée l'entreprise,
- L'impossibilité des TPE-PME d'avoir une démarche GPEC.

C'est pourquoi l'ANI du 14 novembre 2008 y consacre un article spécifique. L'objectif est de compléter les GPEC entreprises par des GPEC territoriales. Cela permettrait à la fois d'articuler mobilité interne et mobilité externe au regard de la sécurisation des parcours professionnels.

La GPEC territoriale est donc conçue comme un dépassement de la GPEC entreprise sur laquelle néanmoins elle s'appuie. L'emploi et les compétences sont traités dans l'entreprise mais aussi dans le bassin d'emplois où baigne cette dernière. En même temps, elle se voudrait être un espace de concertation qui même diagnostic et plan d'action dans une dimension prévisionnelle.

Pour les entreprises, la GPEC territoriale constituerait un réel atout puisque le territoire représente un réel vivier de force de travail et un espace de mobilité géographique. En même temps, cette approche territoriale représenterait un enjeu en terme d'attractivité.

Dans ce cadre, elle dépasse la simple logique sectorielle inter-entreprises ou intersectorielle en accompagnant, voire en précédant les mutations technologiques et économiques au niveau du besoin d'emplois, tout en évitant d'accompagner à chaud les restructurations.

La GPEC territoriale veut associer une démarche de long terme au regard des besoins constatés dans le cadre d'un « *déséquilibre emplois compétences* » et la (re)-définition permanente d'actions à

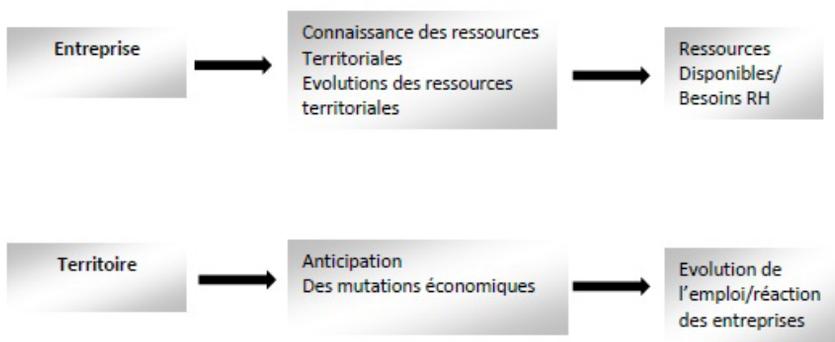
mettre en place. De ce point de vue, elle se veut être « *un outil de mise en cohérence des besoins en termes d'emplois et de compétences des entreprises avec les ressources disponibles sur un territoire donné* ».

C'est pourquoi la GPEC territoriale n'est pas dédiée à une action particulière ou un projet mais à une multitude de projets et d'action qui sont autant de réponse à une vision anticipatrice. Dans ce cadre tant les outils que le périmètre ou les acteurs peuvent être différents.

Mais les actions tournent toutes autour de la notion de « *sécurisation des parcours professionnels* » à savoir le transfert de compétences ou encore le partage des compétences agrémentées par des actions de formation. La « *grande idée* » est la mise en place de plateforme collective de gestion territorialisée de l'emploi.

Dans ce cadre la GPEC territoriale se veut un outil d'ajustement au service des entreprises. C'est sous couvert de la sécurisation des parcours professionnels qu'entreprises et territoires « *interagissent* » :

La GPEC territoriale est particulièrement attentive à la question des seniors. Elle tente d'appréhender et d'articuler dans



son analyse le vieillissement de la population, le taux de chômage et les besoins des entreprises. De ce point de vue les TPE-PME en seraient d'une certaine façon les premières concernées ne disposant pas ou peu de fonctions RH. En même temps, les grandes entreprises pourraient y trouver le moyen de construire des passerelles de mobilité pour les salarié-e-s. On revient bien à la question de la mobilité externe. L'enjeu en dernière instance est la compétitivité. L'adaptation des politique RH aux mutations économiques en est un des facteurs.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

C'est au regard de la GPEC territoriale qu'est élaboré le concept de « *sécurisation des parcours professionnels* ».

La crise, le chômage de masse, les bassins d'emploi sinistrés ont alimenté et déployé cette notion. Il est posé comme hypothèse que la « *mobilité externe* » est une réponse au chômage. Dans ce cadre, la GPEC territoriale est un lieu d'élaboration d'outils permettant la mise en adéquation : compétences dans le territoire/ besoins des entreprises dans ce même territoire elle veut faciliter les transitions entre périodes de chômage, d'emploi et de formation.

Pour ce faire elle travaille à :

- la connaissance des besoins des entreprises en termes de compétences,
- la mise en place d'outils de formation et d'accompagnement aux mobilités,
- l'articulation d'outils de sécurisation.

La GPEC territoriale a donc pour objectif de permettre aux entreprises de « *faire leur marché* » des compétences dans le territoire via des aides en matière de

formation... D'une certaine manière, à la gestion de la mobilité interne, à savoir l'évolution de carrière dans l'entreprise se substitue la gestion de la mobilité externe via la GPEC territoriale. De ce fait ce n'est plus à l'entreprise de travailler sur les parcours professionnels dans l'entreprise mais au salarié de faire en sorte de conserver son « *employabilité* » dans le territoire.

QUESTION DE PRATIQUE

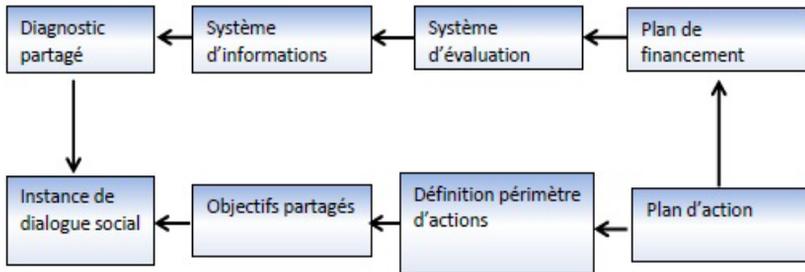
La GPEC territoriale peut soit répondre à une situation dite « *à froid* » et par conséquent dans une logique d'anticipation ou soit à une situation dite « *à chaud* » ... donc de gestion de licenciement.

A l'origine, on y trouve une prise de conscience du territoire comme excroissance de l'entreprise dans le cadre des ressources humaines ou une demande d'une ou plusieurs filières au regard d'une nécessaire adaptation due à des facteurs comme des évolutions de norme, des mutations technologiques ... voire de crise profonde. Mais le plus souvent, ce sont les acteurs publics qui déclenchent la GPEC Territoriale (GPECT). Il s'agit pour eux d'endiguer ou de faire diminuer le chômage dans leur territoire.

Les GPECT ne sont pas « *une* ». Parce qu'elles répondent à diverses situations dans des territoires donnés, elles sont diverses quant à la mise en oeuvre d'initiatives. De même, les acteurs d'une GPECT n'ont pas tous les mêmes préoccupations et l'entrée dans le processus de tel ou tel acteur peut être fait diversement d'un acteur à l'autre. Mais cela nécessite une dynamique territoriale et un réel dialogue entre les acteurs économiques et sociaux.

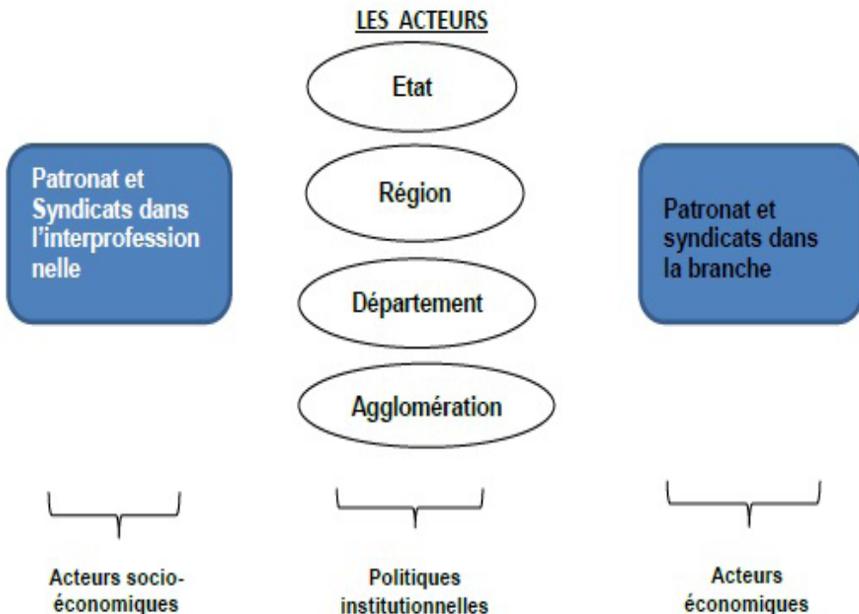
Et à chaque GPECT, un ou des objectifs spécifiques. Elle doit être portée par un acteur légitime, c'est-à-dire un acteur

reconnu de tous pouvant fédérer. Il reste que le processus GPECT est le même dans tous les cas.



Dans ce cadre la GPECT se doit de répondre aux besoins d'acteurs divers avec en toile de fond la question de l'emploi. Les acteurs se subdivisent en deux grandes parties. Ceux relevant de la sphère socio-économique, à savoir le patronat et les

organisations syndicales et ceux de la sphère politique et institutionnelle. C'est en réalité à ce dernier qu'échoit la difficile mise en convergence des problématiques propres à chacun et la question de la gouvernance.



C'est au sein de tryptique ; faire, pouvoir, vouloir, que se décline la GPEC territoriale. En ce sens, elle pose nécessairement la valorisation du dialogue social comme axe majeur. Derrière le projet économique social, il y a un réel projet politique. C'est pourquoi, la nécessité d'inclure les organisations syndicales de salaire est impérative.

Sans nul doute, s'agit-il ni plus ni moins d'enfermer celle-ci dans les schémas qui ne sont pas forcément les siens... au nom d'un intérêt supérieur l'emploi.

LES OUTILS

Le diagnostic et le système d'information sont primordiaux. Ce qui est visé est cette adéquation ressources – besoins au sein du territoire. Il en faut donc une connaissance très fine qui soit dynamique. De ce diagnostic, les acteurs doivent pouvoir identifier les métiers fragilisés, les métiers stratégiques, les métiers en tension, les métiers à évolutions significative de compétences et les métiers à évolution quantitative. Ils doivent avoir pour le moins une version partagée des grandes tendances territoriales du point de vue des offres et des demandes de compétences au regard des métiers.

Ce diagnostic ou photographie, dynamique et interactif doit être orienté vers l'action. D'autres travaux se doivent être utilisés. Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFP TLV) réalise des portraits statistiques régionaux, le DARES élabore des synthèses régionales. Le Centre Info offre une base de données sur la formation sur son site internet. De même les

Centres d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation (CARIF) et les Observateurs Régionaux Emploi Formation (OREF) peuvent être de précieuses sources d'information. Il s'agit en particulier de compiler toutes ces sources d'informations éparses afin d'en faire un document dynamique orienté vers l'action.

Cet exercice de mutualisation est un préalable. C'est à partir de celui-ci que pourront être identifiés les champs d'analyse pertinents notamment la situation du marché de l'emploi, les pratiques et outils de gestion RM du territoire, l'activité économique du territoire ... D'où l'élaboration d'un répertoire des métiers (inventaire des métiers, emplois et postes de l'entreprise), des référentiels de compétences (description des compétences requises pour exercer les activités professionnelles des emplois.

A partir de ces éléments, une cartographie doit être élaborée comportant un volet emploi précisant ceux qui sont en tension, fragilisés ou stratégiques, et un volet effectif donnant la répartition quantitative par qualification... Afin de compléter cette cartographie, d'autres outils doivent être mobilisés tel que les questionnaires, les entretiens... Au-delà de ces outils permettant d'établir un diagnostic dynamique avec une vision prospective, la GPEC territoriale doit travailler à la mise en place d'outils d'évolution des compétences pour une adéquation offre et demande, de cohérences au niveau territorial, d'outils de transfert, de partage et de valorisation des compétences des seniors.

Il s'agit d'organiser des RH territoriales qui se substitueraient avec leur concours, à celles des entreprises. Cela se concrétise par des réseaux d'entreprises, des plateformes d'échanges, des mises en relation du territoire avec les entreprises, de plateforme de ressources humaines.

FINANCEMENT

Les sources de financement se trouvent dans les programmes et les dispositifs portés par l'Etat, les conseils régionaux, l'Union Européenne, les autres collectivités territoriales, les OPCA et le FPSPP. En tout état de cause le diagnostic s'adosse au dispositif EDEC-CEP (Contrat d'Etude Prospectif) et à PEDEC, appui technique. La demande EDEC repose aussi sur une autre dimension, celle couvrant le déploiement de l'action à savoir l'ADEC²⁶. L'ADEC a donc pour objectif la réalisation d'actions.

Des financements sont aussi prévus dans le cas des actions de revitalisation des territoires (FNRT). Ces aides financières complètent celles dont bénéficient les CPE-PME dans le cadre d'une mise en oeuvre de la GPEC par le biais de convention avec l'Etat. Enfin la branche par l'intermédiaire de l'OPCA et l'Europe avec le Fond Social Européen, complète s'il en était besoin le financement.

EN GUISE DE CONCLUSION

La GPEC n'est pas une transposition de la GPEC entreprise. Elle n'en ait pas non plus leur « *addition* » au niveau du territoire. Celle-ci s'appuie d'abord sur une vision dite partagée des réalités économiques et sociales territoriales, c'est-à-dire une vision où les organisations syndicales de salarié-e-s sont partie prenantes. Elle se fonde aussi sur une logique ascendante partant des besoins des entreprises situées dans le territoire. Elle se veut dynamique afin de mettre en oeuvre des actions liées à l'évolution du contexte socio-économique territorial²⁷. La GPEC territoriale s'inscrit dans la durée en articulant des successions de projet à court et moyen terme. Il reste que celle-ci s'oriente aujourd'hui vers un transfert de responsabilité en matière de Ressources Humaines. Les projets qui sont le plus souvent mis en oeuvre, derrière le paravent de « *l'innovation* », ont pour objectif de permettre aux entreprises de se débarrasser de salarié en « *mal de compétences* ». Ainsi une entreprise, via un ensemble de dispositifs et de formation transfère un ou plusieurs salarié-e-s dans une autre entreprise dans le même secteur ou dans un autre secteur.

Cette mobilité est bien sûr confinée au territoire et suppose des évolutions et/ou des passerelles métiers que la GPEC territoriale peut être amenée à élaborer. Il reste pour nous que cette mobilité pose plus de questions qu'elle n'en résout.

Le Lean Management

Le Lean Management est une méthode de type d'approche systématique avec pour objectif d'atteindre l'excellence opérationnelle. Il s'agit en particulier de supprimer tout ce qui n'apporte pas de valeur ajoutée. En clair, c'est la mise en place d'une relation de type capitaliste et marchande dans toutes les sphères de la vie. Mais en même temps, cette relation doit nécessairement, impliquée les salarié-e-s d'une manière ou d'une autre.

L'optimisation pour une meilleure rentabilité du capital doit rimer avec implication personnelle, c'est la condition de la réussite du Lean. D'où la multiplication d'outils pour faire passer la pilule et faire en sorte que le salarié honteusement exploité soit heureux de l'être pendant au moins un temps.

Il n'y a pas de bon ou de mauvais « *Lean* » comme certains ont tendance à expliquer pour convaincre que le « *Lean* » profite à tous. Le « *Lean* » n'a qu'un but, faire du salarié la clé de voute de sa propre servitude, en décuplant l'individualisme afin de briser toute envie de lutter collectivement.

C'est un outil qui brise le corps et l'esprit notamment par le biais de l'affect. Dans ce cadre, les entretiens annuels sont un élément important du dispositif. Cette journée d'étude nous a onc permis de déconstruire les discours et les illusions autour du Lean pour faire apparaître la réalité de cette « organisation » du travail. En effet, c'est au travers de notre capacité à appréhender le Lean management que nous pourrons le combattre efficacement.

QUELQUES ELEMENTS HISTORIQUES

En 1936-37, Kiichiro Toyoda, fils de Sakichi Toyoda, fondateur de TOYOTA, reconvertit l'entreprise familiale, industrie textile, dans l'industrie automobile. Prenant en compte toutes les faiblesses du fordisme du point de vue de la rentabilité du capital, le Toyota Production System émerge et se développe.

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, compte tenu d'une situation de pénurie, de problèmes internationaux, de la concurrence sur le marché de l'automobile et de l'éclatement de ce dernier, TOYOTA se lance dans une Production de petites séries. Cette production va de paire avec le développement du « *just in time* » et du « *5.0* ».

Lors du choc pétrolier, TOYOTA ne connaît pas de baisse significative d'activité, et contrairement à ses concurrents, elle ne cessera d'augmenter à partir de 1974.

Dans les années 80, des chercheurs du Massachusetts Institute of technology effectuent une recherche sur le système TOYOTA et publient une étude sur le « *toyotisme* ». Les chercheurs rebaptisent cette méthode de « *Lean* », à savoir « *Amaigrissement, dégraissage* ».

Le « *Lean* » va se généraliser dans l'industrie automobile et les sous-traitants puis dans l'ensemble des secteurs d'activités.

LA METHODE LEAN

C'est une méthode qui connaît plusieurs appellations. On trouve pêle-mêle le « *Lean* » Manufacturing, le Lean Management, le Lean Office, le Lean Thinking ...

Le « *Lean* » se traduit souvent par « *amélioration continue* ». C'est une méthode qui remodèle et modifie l'activité travail en permanence sans « *temps mort* ». Il est présenté comme la méthode miracle (!!!). Elle permet à l'entreprise des gains de productivité, une hausse de la rentabilité, une production personnalisée, une réduction des coûts et une réduction du délai de production. En fait, une méthode qui permet de faire plus de profit ... à distribuer sous forme de dividendes aux actionnaires. Côté salarié, cela se traduit par un travail effectué dans l'urgence, une exposition aux Troubles Musculo Squelettiques, une réduction des marges de manoeuvre, une autonomie tronquée et enfin une réduction des temps sociaux. Objectif : robotiser le salarié pour en faire une machine à profit pour quelques uns.

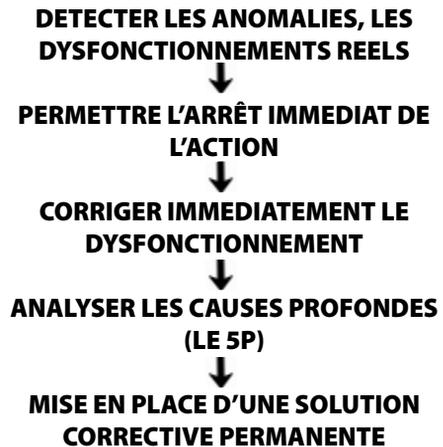
LE LANGAGE LEAN

Le « *Lean* » a un langage propre, associé à des techniques autonomes et complémentaires. Il n'est pas possible de citer la totalité de ce à quoi est associé le Lean. Retenons en quelques uns : le juste à temps, le sidoka, le 6 sigma, le muda, le 5 S, le 5 P, le pdca, le GEMBA, le détrompeur, le flux tendu, le flux tiré, le flux poussé, le kaisen ...

LA METHODE 5S

Cette méthode s'appuie sur le Toyota Production System (TPS). Elle vise à produire de la qualité au coût le plus bas, produire dans le plus court délai possible et éliminer le gaspillage (Le MUDA). Ces trois objectifs s'appuient à la base sur le JIDOKA et le JIT. Pour le JIDOKA, on ne contrôle pas la qualité, on fait la qualité. C'est une démarche visant à bâtir des produits et

services de « *qualité* » pour réduire les productions non conformes. Il s'agit de limiter le coût des non conformités au plus tôt en agissant lors de la production :



Le principe de JIDOKA s'appuie entre autres sur l'automatisation, c'est-à-dire l'automatisation conjuguée à l'autonomie.

Associé au JIDOKA, on a le JIT à savoir le Juste à Temps.

Il se caractérise par :

- Le temps => « *Maîtrise* » des temps de production.
- Le flux tiré => le pilotage par l'aval.
- Le respect de la commande => production conforme (standardisation).
- La quantité commandée => produire uniquement la quantité commandée.
- Le takt time => programmer les rythmes de production (marché, saison ...)

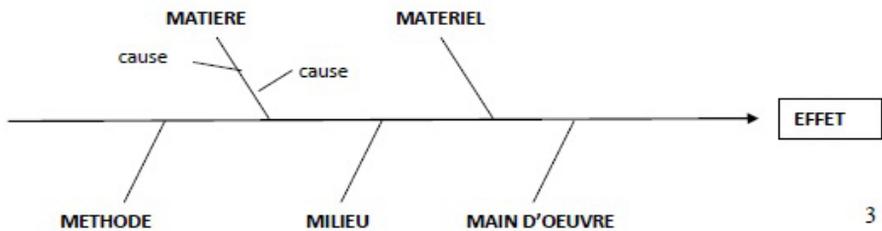
En fait, on ne produit que ce que l'on vend. Ces produits sont « *personnalisés* ». Dans ce cadre, le facteur déterminant la flexibilité à outrance du travail et l'annualisation du temps de travail. La méthode servant à identifier la ou les causes profondes d'un dysfonctionnement pour y remédier est le 5 P, c'est-à-dire le 5 pour quoi :

1. Agir sur le GEMBA (le terrain) => observer et analyser le travail réel sur poste,
 2. Poser le problème => méthode QQOC-QP,
 3. trouver la/ les cause-s => identifier le pourquoi du problème,
 4. Trouver les causes de la cause => la cause devient alors le nouveau problème
 5. Répéter 5 fois l'opération => identification de la cause profonde.
- Il s'agit ensuite de définir une mesure corrective et faire appliquer cette mesure.

Attention, l'action corrective est une action de prévention sur un problème de production, par (sur) la santé du salarié.

LES METHODES « ASSOCIEES »

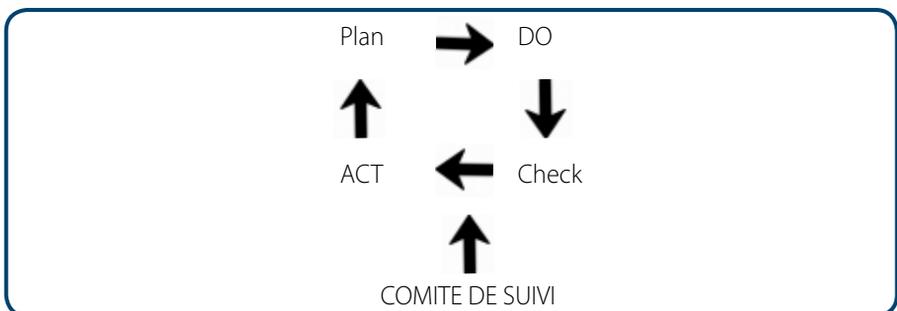
Afin de pouvoir identifier les causes d'un effet, on se sert du diagramme d'Ishikawa. Les causes sont regroupées dans 5 familles, les 5 M. On identifie dans chaque famille le ou les causes possibles par d'autres arrêtes.



De nombreuses variantes existent mais le principe demeure. Cette démarche pose la question des démarches qualités. Agir sur le terrain, le GEMBA nécessite un cycle permettant la mise en oeuvre d'un projet dont les effets, y compris les effets induits, sont mesurés avant d'acter la procédure. Aussi, les projets sont en général présentés comme des bêta tests avant la généralisation : Enfin l'ensemble est articulé au Kaisen, le

cycle d'amélioration constant. C'est au travers de ce cycle que sont identifiés les 7 MUDA, les 7 gaspillages :

- Attente,
- Sur la production [trop, trop tôt],
- Rebut, rejets ... [qualité],
- Transport [matériel, information],
- Déplacement [pièces, opérateurs...] à voir ???,
- Stock,
- Traitement [précision].



LE LEAN ELEMENT DE LA DEGRADATION DE LA VIE

Le Lean Management s'étend dans la plupart des activités de services, dans la banque et l'informatique en particulier (environ 28% des salarié-e-s subissent cette mutation de l'organisation du travail).

Pourtant la mise en place du « *Lean* » se traduit par une montée des risques psychosociaux et des troubles musculo-squelettiques. Philippe ROUZEAUD dans son livre « *Le Lean tisse sa toile et vous entoure* » le constate : « *l'intensification des rythmes de travail, la suppression des moments d'échanges et des déplacements jugés inutiles aboutissent à un délitement du lien social. Par ailleurs, la quantification de toutes les tâches vides de sens le travail, ce qui est désastreux pour l'image de soi et la santé mentale des salariés* ».

Ces effets ont été pour la première fois confirmés par le TGI de Nanterre. En effet, il a considéré que le CHSCT de Cap Gemini Technologie Services était en droit de faire appel à un cabinet d'expertise dans le cadre d'un projet de Lean Management, lequel part « *induire des transformations importantes des postes de travail découlant de l'organisation du travail, des modifications des cadences et des normes de productivité, voire des aménagements modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* ».

La méthode « *Lean* » a des conséquences importantes sur la santé. C'est aussi ce que révèle une étude du centre d'étude de l'emploi sur l'impact des formes d'organisation du travail sur la santé, menée par le socio-économiste Antoine VALEYRE. Ainsi, 66% des salarié-e-s en « *Lean* » se déclarent être exposés à des atteintes

Le Lean exacerbe les individualités. Il s'accompagne d'une hausse des brimades, d'harcèlement moral à l'égard des salarié-e-s qui ne sont pas au top.

liées à la santé au travail et 32,6% souffrent du stress.

D'après une étude commandée par l'Union Européenne, près de 30% des personnes travaillant en « *Lean* » déclare être soumises à des cadences de travail trop élevées. 50% estime que les délais fixés par leurs hiérarchies sont trop serrés ? ce qui engendre des retards pour 25% des équipes. 52% des employés doivent interrompre au moins une fois par jour leur travail pour une autre tâche imprévue, qui est perturbatrice dans 1/3 des cas.

L'Union Européenne conclut son étude par le constat que les conditions de travail sont plus mauvaises en « *Lean* » que dans toute autre forme d'organisation du travail, y compris Taylorienne. Il n'y a pas que des études qui pointent les dégâts du « *Lean* ».

A IBM France, le délégué CGT milite pour la suppression du « *Lean* », un « *système qui met sous tension* » les salarié-e-s. Chez ATOS, les vagues *Lean* déferlent sur les pôles du groupe : conseil, infogérance et intégration. La méthode utilisée est le Total Operational Performance, le top, mis en place par leur PDG Thierry BRETON. Une expertise réalisée à la demande du CHSCT a révélé l'ampleur du désastre : rythme de travail plus soutenu, contrôles renforcés, moins de latitude, postes vidés de leurs contenus, difficultés relationnelles avec le management et les clients, managers sous tension, mises en disponibilité ... « *Le stress et la charge psy-*

chosociale s'accroissent car on demande aux salariés de faire plus avec moins de personnel » affirme une représentante du personnel CGT.

Le malaise apparaît dans les chiffres : 30% d'absentéisme et autant de salariés utilisateurs de médicaments psychotropes ... « *Laberration est que le Lean ajoute des contraintes car les salariés doivent chaque jour effectuer des comptes-rendus d'activités chronophages et jugés inutiles!* » déplore le secrétaire CGT du CHSCT. Le Lean ... aboutir à un système désincarné où les salariés deviennent des robots », déclare un des délégués syndicaux CGT d'Atos.

LA QUESTION DE LA SANTE AU TRAVAIL

A. Le travail :

Le « *Lean* » est à la fois une atteinte à la santé et une remise en question du « *travail* ». C'est pourquoi, il apparaît essentiel

de définir ces deux notions. En effet, cela nous permettra de combattre efficacement le « *Lean* ».

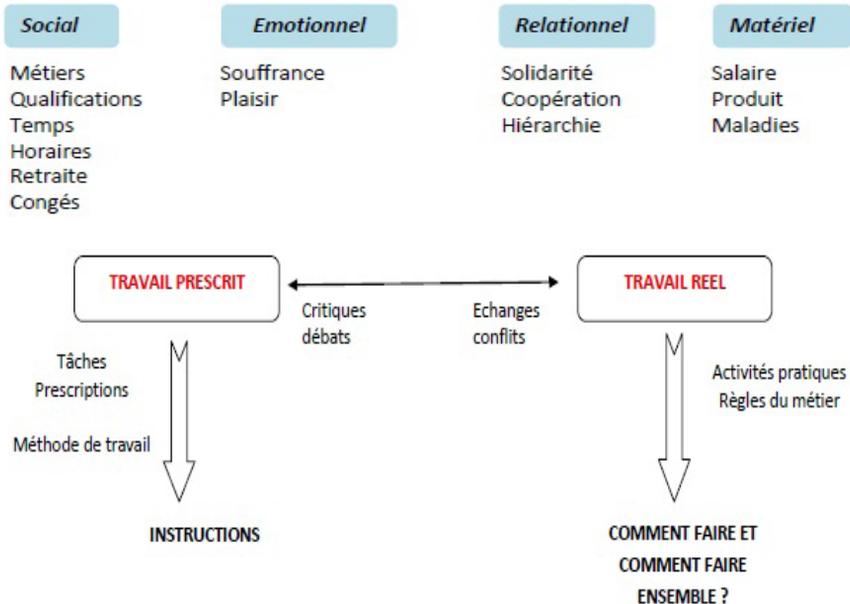
Le travail participe à l'identité des individus :

- Identité au travail : « j'existe socialement au travail »,
- Identité par le travail : « *je suis mon travail* »

Le travail est un référent identitaire.

Dans ce cadre, le travail est appréhendé en cinq dimensions :

- une dimension socio-économique – l'homme agent de production,
- une dimension institutionnelle – cadre/ employé/ ouvrier,
- une dimension psychologique – l'identité au travail,
- une dimension relationnelle – les collègues,
- une dimension personnelle – la représentation de soi.



Rappelons que si le travail consiste à produire un objet ou un service, par une action originale, destinée à réaliser ce que l'organisation ne peut prévoir, c'est avant tout une relation sociale.

Si l'on note qu'il existe plusieurs formes de relations sociales de travail, à savoir le bénévolat, l'artisanat et le libéral, c'est le travail salarié qui prédomine puisqu'il représente 90% de la population active.

Le travail salarié est caractérisé par une relation employeur-salarié. Ainsi, l'employeur achète le travail du salarié qui ne lui est pas destiné mais qui va lui permettre de faire du profit. Dans ce cadre, l'employeur dispose du monopole de décision sur l'usage du travail salarié et les moyens de les réaliser. C'est la relation de subordination. De la sorte, le travail salarié devient une marchandise c'est-à-dire un emploi ... d'où le terme, marché du travail.

Or le travail est un bien propre de l'individu dont « **l'emploi** » ne représente qu'une infime partie d'un contenu réel.

LA SANTE

La santé n'est pas seulement une question médicale. C'est d'abord une question sociale où se mêlent la nature et le contenu des rapports sociaux. La santé, les conditions et sa construction sont l'objet de débat social. Il est possible de retenir deux définitions pour appréhender au mieux cette notion. Celle de l'Organisation Mondiale de la Santé de 1947 et ratifiée par l'Etat français :

« **Un complet état de bien-être physique, mental et social** ». Et cette de G. CANGUILHEM dans son ouvrage intitulé « **Le normal et le pathologique** » :

« **Etre sain, c'est non seulement être nor-**

MECANISME DU TRAVAIL SALARIE

A – M – A'. l'employeur achète avec de l'argent A des marchandises M. Ces marchandises sont de deux sortes, la force de travail qui constitue l'emploi et des moyens de production. Cette combinaison crée une nouvelle marchandise qui sera vendue et rapportera à l'employeur plus d'argent qu'investit au départ.

mal dans une situation donnée, mais être aussi normatif, dans cette situation et dans d'autres situations éventuelles. Ce qui caractérise la santé, c'est la possibilité de dépasser la norme qui définit le normal momentanément, la possibilité de tolérer des infractions à la norme habituelle et d'instituer des normes nouvelles dans des situations nouvelles ».

Mais depuis 1947, l'action la capacité à agir, le mouvement des individus sont au coeur de la construction santé. Le professeur Christophe DEJOURS, médecin psychiatre affirme que « la santé, c'est d'avoir les moyens de tracer un cheminement personnel et original vers le bien-être physique, psychique et social ! ». Jack RALITE en 1982 déclare que « **la santé est une capacité d'adaptation des humains aux variabilités et agressions de l'environnement, y compris celles du travail, mais à deux conditions ;**

- **Sans prélèvements sur les capacités vitales des humains,**
- **Mais au contraire en y puisant des capacités nouvelles pour un propre développement ».**

La conférence internationale d'Ottawa en 2000 insiste sur le fait que « **la santé est une conquête** ».



En effet, la santé est équilibre individuel instable à conquérir à chaque instant, qui exige par conséquent, de disposer des moyens d’agir pour établir et renouveler le compromis favorable. Yves CLOT, professeur psychologue du travail au CNAM ne dit pas autre chose : *«La santé est étroitement liée à l’action, et c’est parce que précisément cette action n’est pas centrée sur la maladie qu’elle s’y oppose de manière déterminante»*. Aussi, *«[...] dans ce contexte la santé n’a que deux destins possibles : sa construction ou son altération [...]»*.

LA RELATION TRAVAIL SANTE

La construction de la santé au travail dépend de tendance sur plusieurs registres:

- l’environnement de travail qui respecte l’intégrité physique, mentale et sociale,
- Des marges de manoeuvres : [Spatiales – place de se mouvoir], [Temporelles – temps de respiration], [Sociales – négocié dans son travail],
- Le sens [finalité de l’entreprise, qualité

du service ...],

- La reconnaissance [par la hiérarchie, les collègues ou sur le terrain].

L’altération de la santé est liée à une tendance négative sur un ou plusieurs registres. Et ces registres se déploient dans l’organisation du travail au travers :

- du salaire et traitements,
- du temps de travail et horaires de travail,
- de la qualification – formation professionnelle (accès, maintien, évolution),
- du métier de l’emploi,
- des statuts : CDI, CDD, intérim ...,
- de la protection sociale, sécurité sociale, mutuelle, prévoyance, retraite et chômage,
- de la finalité de l’entreprise : sociale, économique et financière,
- du produit et/ ou service : qualité, recherche,
- des moyens de production et de l’investissement productif : pérennité, charge, NTIC,

- des effectifs : sous-traitance, intérim,
- des conditions d'exécution du travail : charge de travail, coopération, management ... ,
- de l'environnement social, économique et écologique,
- de l'interaction vie professionnelle/ vie personnelle,
- du transport et du logement,
- de la citoyenneté dans l'entreprise : expression, critiques, échanges et respect.

Le travail est à la fois source de satisfaction et de souffrance. L'organisation du travail structure, organise et gère en permanence le rapport plaisir et souffrance au travail. Si ce n'est pas sa finalité, cela en constitue néanmoins une séquence.

Elle s'articule à une réduction des temps « **projets** » et à de nouvelles gestions. Un environnement qui change, la circulation des capitaux des biens et des hommes, les nouvelles technologies, la complexité des produits et des services, la hausse des qualifications ... font qu'il n'est plus possible de prescrire le travail dans le détail. L'organisateur se mue en manager. Il fait

appel à l'autonomie et à l'initiative du salarié. Celui-ci assume la responsabilité d'une part croissante de l'organisation du travail. Aussi, l'ingénieur, l'employé du centre d'appels ... sont incités à bâcler.

L'organisation de la production se transforme. L'activité est de moins en moins effectuée sur ordre de l'encadrement mais de plus en plus sous la pression directe du client, du patient, de l'utilisateur. La proportion de salarié-e-s dont le rythme de travail dépend d'une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate augmente. Elle est passée de 28% en 1984 à 54% en 1998. C'est ce que l'on nomme la « **serviciarisation** ».

Le juste nécessaire devient la règle. D'où une perte des repères communs sur la notion de « **travail bien fait** ». Cela a des effets sur le fonctionnement social :

Une activité prévisible, planifiée et administrée par le haut, à savoir le taylorisme a laissé place à une adaptation permanente de l'activité à un environnement changeant conjuguant flexibilité et réactivité. C'est une évolution vers le pilotage par l'aval, à savoir le « **Lean** ».

Le licenciement économique

Le licenciement économique est le mode de gestion par excellence du capital. Que l'on en juge, plus de 1.000 plans de licenciement en 2012. Et une augmentation de 16% pour les neuf premiers mois de 2013. Les chiffres parlent d'eux même. C'est l'arme absolue du patronat pour déréglementer « **le travail** », casser les garanties collectives et imposer une vision politique et sociale libérale. Certes le « **licenciement économique** » n'est pas tout, mais il est un élément de la boîte outil de régression sociale dont le patronat se sert pour augmenter son taux de profit, distribuer des dividendes aux actionnaires et concocter une société à leur image, c'est à dire égoïste, sans âme où les possédants s'engraissent sur le dos de ceux qui produisent les richesses.

C'est pourquoi, dans ce cadre, le salarié est la variable d'ajustement, celui que l'on presse et l'on compresse à l'envie, celui que l'on nie et celui que l'on jette au nom de la sacrosainte compétitivité. Et pourtant, c'est le seul qui produit la richesse. Mais qu'importe, dans cette logique libérale où la baisse du « **coût du travail** » est l'axe de bataille du patronat, la seule question posée tourne autour de l'augmentation du taux de profit (EBE/CA). Humiliés et méprisés, les salariés sont de simples pions sur l'échiquier de la finance. Ainsi, tous les jours qui passent montre que la lutte de classe est un fait objectif. Les intérêts du salariat sont antigéniques avec ceux du patronat, tant du point de vue de l'emploi des salariés, que des conditions de travail. Nous avons, en tant que militant CGT, une tâche particulière et

ardue afin de faire appréhender par chacune et chacun nos analyses, nos propositions... cela signifie aussi, être en capacité de s'opposer aux licenciements économiques, notamment en construisant la mobilisation mais aussi d'en connaître au mieux le processus. C'est ce que proposait cette journée d'étude.

LE MOTIF ECONOMIQUE

L'article L1233-3 du Code du travail précise le motif économique :

- suppression ou transformation d'emploi,
- modification d'emploi refusée par le salarié,
- difficultés économiques de l'entreprise,
- mutations technologiques.

Mais le licenciement pour un tel motif ne peut intervenir que si :

- les efforts d'adaptation et de formation ont été réalisés,
- le reclassement dans l'entreprise ou le groupe n'est pas possible.

A/ Les difficultés économiques

Difficultés économiques ne signifient aucunement réaliser des économies. Le caractère réel et sérieux des difficultés économiques doit être prouvé. Mais il n'est pas besoin que la situation financière de l'entreprise soit catastrophique.

Les difficultés économiques s'apprécient à la date de notification au licenciement, et dans l'ensemble de l'entreprise ou du groupe, voir au niveau international.

B/ Les mutations technologiques

Avant de pouvoir licencier, l'employeur

doit avoir satisfait à son obligation d'adaptation et de formation.

C/ Réorganisation de l'entreprise

Le licenciement est possible quand l'objet de la réorganisation de l'entreprise ou du groupe est la « *sauvegarde de la compétitivité* ». D'une certaine façon, la survie de l'entreprise doit être en cause. Ainsi, est écartée toute possibilité de recourir à des licenciements économiques pour accroître ses profits ou réaliser des bénéfices plus importants. Mais ils sont rendus possibles en cas de prévision de difficultés économiques.

D/ Cessation d'activité de l'entreprise

La cessation d'activité doit être totale et définitive.

E/ Suppression d'emploi

La suppression d'emploi est liée à la suppression de tâches et/ou de poste. Elle n'implique pas mécaniquement suppres-

sion d'effectif. L'employeur doit satisfaire à ses obligations de reclassement. En tout état de cause, la suppression de poste doit être effective, c'est-à-dire qu'aucun salarié ne doit être embauché à ce poste.

F/ Transformation d'emploi

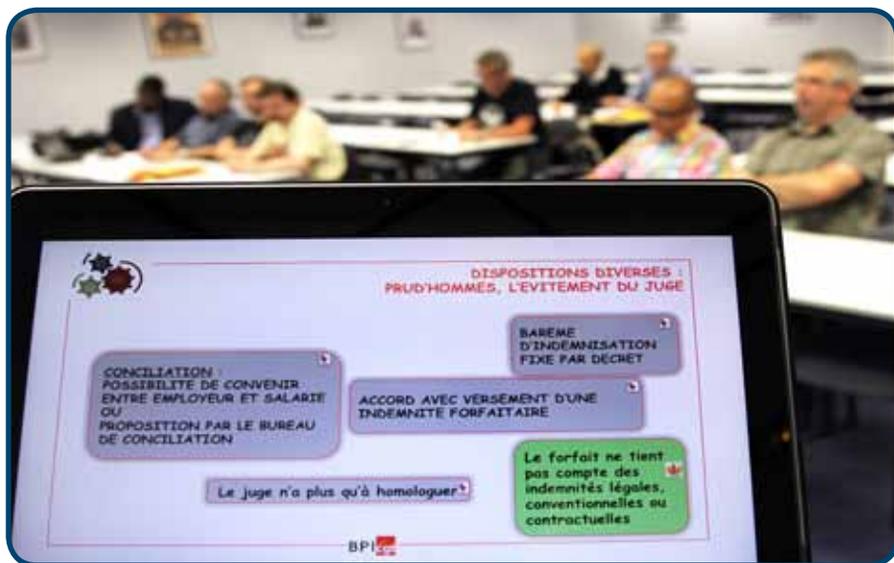
Elle se définit comme un changement de nature de l'emploi. Cette transformation peut entraîner la nécessité d'acquérir de nouvelles qualifications.

G/ Modification du contrat de travail.

Il s'agit de la modification d'un élément « *essentiel* » du contrat de travail au regard de la situation économique. Il a un formalisme particulier :

- information du salarié par courrier AR,
- délai d'un mois pour le salarié pour répondre,
- si refus du salarié, licenciement.

Mais l'employeur doit avoir fait le nécessaire pour reclasser le salarié.



LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

1/ La procédure négociée



Le CE rend 2 avis dans les délais suivants :

- 2 mois quand les licenciements <100,
- 3 mois entre 100 et 250
- 4 mois >500.

Si pas d'avis, le CE est réputé avoir été consulté.

A compter de la 1^{ère} réunion, pour rendre un avis, le CE a un délai de :

- 2 mois quand cela concerne de 10 à 99 salariés,
- 3 mois 100 à 249,
- 4 mois au-delà.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés. Contenu du PSE et en option :

- les modalités d'information consultation du CE,
- les critères d'ordre du licenciement,
- le calendrier des licenciements,
- le nombre de licenciements et les catégories professionnelles concernées,
- modalités de mise en œuvre des mesures d'adaptation et de reclassement.

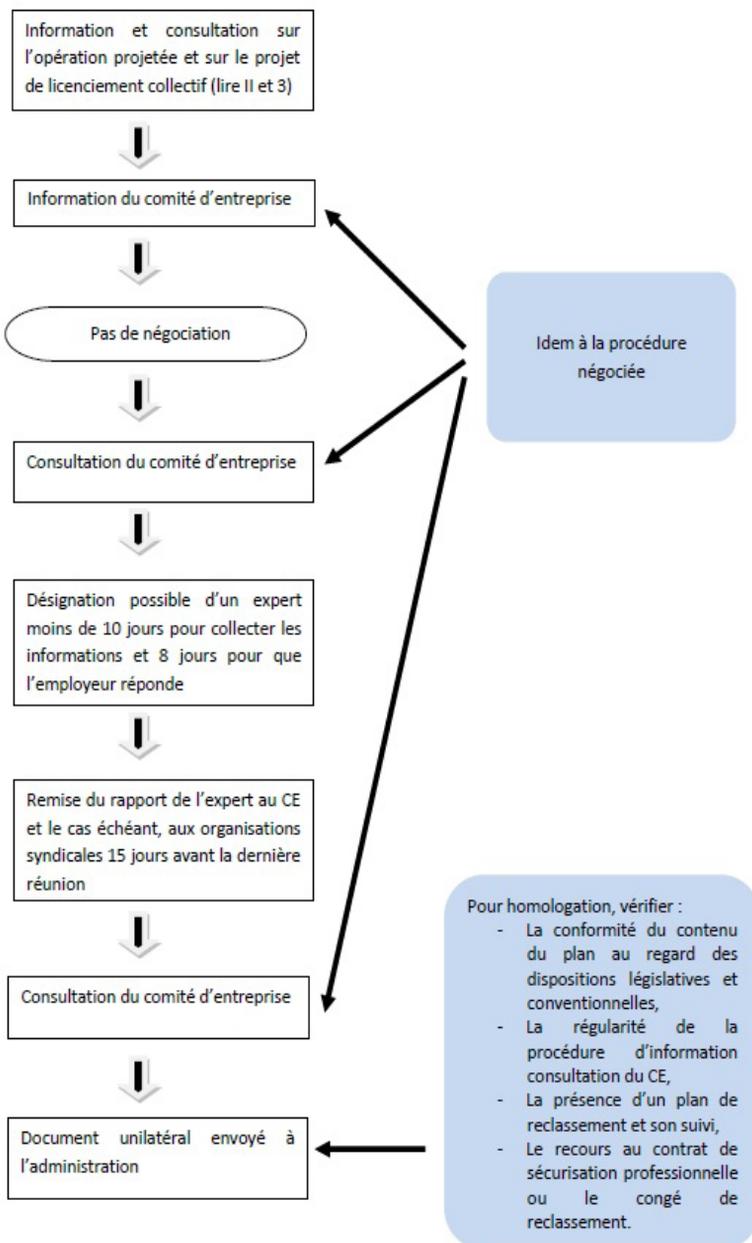
- 10 jours pour collecter les informations,
- l'employeur répond dans les 8 jours,
- remise du rapport au CE et le cas échéant aux syndicats 15 jours avant la dernière réunion.

- L'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats majoritaires,
- Validation.

L'accord avec les syndicats ne peut pas déroger à :

- l'obligation d'efforts de formation, d'adaptation et de reclassements incombant à l'employeur,
- aux règles générales d'information et de consultation du CE,
- à la communication aux représentants du personnel,
- aux règles de consultations applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

2/ La procédure d'homologation



LE RECLASSEMENT

Nature

Il y a obligation de reclassement dans les cas suivants :

- licenciement industriel ou collectif sans PSE
- PSE
- modification du contrat de travail

Mise en oeuvre

Cette recherche de reclassement est individuelle. Elle s'étend à tous les établissements ou le groupe dont l'entreprise fait partie. Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi de la même catégorie que celui qu'il occupait ou

sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente [sauf accord express du salarié]. Si c'est impossible, le reclassement doit être recherché dans un emploi de catégorie inférieure.

Le reclassement peut se faire dans l'établissement, l'ensemble des établissements d'une entreprise, l'ensemble des entreprises de l'UES, le groupe y compris à l'étranger.

La proposition de reclassement doit être faite avant la notification du licenciement. L'employeur doit proposer au salarié un délai de réponse raisonnable.

Hors du territoire national

L'employeur invite le salarié à se déclarer pour un reclassement à l'étranger.

Il demande les restrictions pour que le salarié accepte les propositions de poste de reclassement : localisation, rémunération, nature de l'emploi, temps de travail, congés payés et conditions de travail.

Le salarié a 6 jours pour répondre à la proposition de l'employeur. L'absence de réponse vaut refus.

Si acceptation, l'offre doit porter en priorité sur les emplois de même catégorie ou de rémunérations équivalentes.

Le salarié peut toujours refuser l'offre.

ANI-11 janvier 2013

Mobilité interne

-Entreprises de 50 salariés et plus
-Mise en œuvre de mobilité interne après avis du CE.

Avis favorable du CE = mobilité interne et ce avant la fin de la procédure de licenciement.

= Une nouveauté dans le reclassement interne.

LE PLAN DE DEPARTS VOLONTAIRES PDV

Les différents types de départ et bénéficiaires

Le PDV peut intervenir dans le cadre d'un accord de GPEC pour prévenir les licenciements dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il doit concerner l'ensemble des catégories professionnelles dans le respect de l'égalité de traitement.

Les salariés éligibles au PDV doivent être informés. Ainsi, l'appel à candidature doit comporter la date limite de dépôt des candidatures et les modalités de dépôt des candidatures.

L'employeur doit prévoir un ou deux critères de sélection objectifs et pertinents. Ils ne peuvent être changés au cours de la procédure.

Contenu du PDV

L'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Quand le PDV ne s'accompagne pas de licenciement, un plan de reclassement interne n'est pas obligatoire.

Consultation des IRP

La consultation du comité d'entreprise et à défaut des délégués du personnel, est obligatoire. Le CHSCT peut être lui aussi consulté si le PDV a un impact sur les conditions de travail.

LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI (PSE)

Entreprises concernées

Les entreprises d'au moins 50 salariés au moment d'engagement de la procédure pour un licenciement économique d'au moins 10 salariés sont concernées.

C'est au niveau de l'établissement ou de l'entreprise concernée que s'apprécie l'effectif. L'absence de représentant du personnel n'a pas pour effet de soustraire l'employeur à cette obligation.

Les entreprises d'au moins 300 salariés doivent négocier un dispositif de GPEC, réponse aux besoins d'adaptation et d'évolution des entreprises et de leurs salariés.

Les ruptures concernées

Il faut que le nombre de licenciement soit égal au moins à 10 sur une période de 30 jours. En dehors des licenciements, il doit être tenu compte des préretraites et des ruptures conventionnelles, toutes deux liées à une cause économique. Si le nombre de licenciements économiques est supérieur à 10 pendant 3 mois consécutifs, sans atteindre les 10 personnes dans une période de 30 jours et dont des licenciements sont envisagés dans les 3 mois suivants ou s'il a été procédé à plus de 18 licenciements économiques dans une année civile et où est envisagé des licenciements dans les 3 mois suivants, l'employeur est dans l'obligation de faire un PSE.

Tant pour les départs négociés dans une GPEC, que liés à une rupture conventionnelle ou encore négociés pour motifs économiques hors GPEC, nécessitant la mise en oeuvre d'un PSE. Validation et contenu du PSE

Il faut des mesures de reclassement sérieuses et effectives. Celles-ci doivent être présentées au CE afin que les représentants du personnel formulent leurs avis, suggestions et propositions en toute connaissance de cause.

Il ne peut y avoir de mesures discriminatoires. Ainsi, le PSE s'applique à tous les

salariés appartenant aux catégories professionnelles concernées par le projet de licenciements économiques. Le PSE peut toutefois contenir des mesures réservées à certains salariés à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique, bénéficient des avantages et règles relatifs à ces avantages. La validation du PSE est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise. La situation critique de la société est donc prise en compte.

Panorama des mesures du PSE

S'il n'y a pas de modèle type de PSE, mais on peut retenir :

- des actions en vue de reclassement interne des salariés,
- des créations d'activités nouvelles par l'entreprise,
- des actions fournissant le reclassement externe à l'entreprise,
- des actions de formation, VAE, reconversions... ,
- des mesures d'aménagement du temps de travail,
- des invitations au départ volontaire,
- une convention d'allocation temporaire dégressive,
- une convention d'aide à la mobilité géographique.

Les critères d'ordre des licenciements

Principe

Tout licenciement économique n'entraînant pas la fermeture de l'entreprise est amené à faire un choix des salariés à licencier. L'employeur doit ainsi fixer les critères de licenciement, sauf si :

- Ce dernier résulte d'une modification du contrat de travail pour un salarié,
- Tous les salariés d'une même catégorie

professionnelle sont licenciés,
- Le salarié occupe seul ce poste.

Définition

En l'absence d'accord, l'employeur prend en compte les critères fixés par le code du travail :

- Les charges de famille,
- L'ancienneté,
- La situation des salariés,
- Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut les compléter et les pondérer.

L'application des critères

Ils doivent être appliqués de façon objective et exempte de toute discrimination. C'est une application individuelle et par catégorie professionnelle.

Information des salariés

L'employeur indique par écrit au salarié, à sa demande, les critères de licenciement retenus.

La notification du licenciement

La lettre de licenciement énonce de façon précise les motifs du licenciement économique. Elle doit :

- Rappeler au salarié la possibilité d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle ou lui proposer un congé de reclassement,
- Mentionner l'impossibilité de reclassement,
- Mentionner la possibilité pour le salarié de bénéficier d'une période de réembauche,
- Indiquer les droits du salarié en matière de DIF, de bilan de compétence (pendant les préavis), de VAE ou de formations.

Multinationales et Mondialisation

Les deux vecteurs importants de la mondialisation étant les firmes multinationales et les systèmes financiers internationaux, il nous ait apparu intéressant de traiter du premier vecteur pour mieux appréhender dans un deuxième temps le système financier, notamment lors d'une prochaine journée d'étude. Nous nous situons d'emblée sur le terrain de la mondialisation et non de la globalisation chère aux « *économistes* » libéraux. Cela leur permet en fait de faire l'impasse sur les firmes multinationales. Il s'agit pour ceux-ci, à partir d'une lecture de D. Ricardo et d'une interprétation de sa loi sur les coûts comparatifs, d'appréhender l'économie mondiale comme un vaste marché de libre échange ou tous seraient gagnants.

Pourtant la réalité est tout autre. Et dans ce cadre, les multinationales jouent un rôle prépondérant du point de vue du procès de production, des nouvelles formes d'organisation du travail, et enfin d'un nouveau procès de travail. Le but de cette nouvelle organisation productive est de faire des « *entreprises* » uniquement des « *centres de coût* ». C'est donc à partir de ces constats que va être rapidement analysé le rôle des multinationales aujourd'hui afin, non seulement de comprendre encore un peu mieux le développement du capitalisme, mais aussi d'examiner les conditions nouvelles de construction de rapport de force. C'est bien entendu ce dernier point qui devra faire débat dans nos organisations syndicales, tant du point de vue des moyens à mettre en oeuvre que de celui de notre

conception même du syndicalisme. Cela doit devenir un élément important de notre stratégie syndicale si l'on veut peser concrètement sur les orientations de ces multinationales et combattre la mondialisation capitaliste. Passer à côté, c'est-à-dire rester dans le carcan de l'état nation, de plus en plus affaibli, aurait sans nul doute pour conséquence, un affaiblissement de notre syndicalisme.

L'objet de cette journée d'étude, qui était de pouvoir faire appréhender pour chacune et chacun des « *réalités supra-nationales* », doit se décliner dans les syndicats en terme de syndicalisation et de recherches de convergences avec les syndicats européens, nord-américains, asiatiques, maghrébins, ... c'est certainement, au regard de la typologie de nos entreprises, une des tâches fondamentales pour les prochaines années.

RIEN DE NOUVEAU SOUS LE SOLEIL ?

La mondialisation des marchés n'est pas nouvelle. D'ailleurs, on trouve les premières formes de la multinationale moderne dans les pays précurseurs du capitalisme. Il en est de la Compagnie des Indes Orientales créée en 1602 au Pays Bas. Certes, ce n'était pas une entreprise industrielle mais commerciale. Mais elle associait plusieurs actionnaires capitalistes dans une structure proche de la société anonyme actuelle. Toutefois, à cette époque, les entreprises étaient familiales. Cette émergence de ce nouveau type d'entreprise a eu lieu dans ce que nous appellerons une première phase, celle

dite d'économie marchande, qui couvre en Europe la période du 15^{ème} jusqu'à la première moitié du 19^{ème} siècle.

La deuxième phase de la mondialisation couvre la deuxième moitié du 19^{ème} siècle jusqu'aux années 1970-80. La révolution industrielle d'une part et la division internationale du Travail vont permettre qu'un nouveau stade de capitalisme apparaisse, celui de l'impérialisme, notamment à partir de 1880.

La troisième phase de la mondialisation est celle de la mondialisation financière ou les formes multinationales dominent les états nations largement affaiblis. Cette troisième phase court depuis les années 1970-80 et s'exacerbe en ce début de 21^{ème} siècle. La mondialisation connaît à la fois un changement d'échelle et un changement structurel. Ainsi, si le tournant du 21^{ème} siècle a été fondamental dans le fonctionnement du système capitaliste, celui du 21^{ème} siècle l'est tout autant. Notons enfin que la montée d'une nouvelle phase n'élimine en aucun cas le contenu de la phase précédente. Il y'a un simple jeu dialectique ou les fondements « *merchants* » de l'économie monde restent au coeur de la mondialisation avec exacerbation de la mondialisation financière articulée à la mondialisation industrielle et de services.

LES FACTEURS TRADITIONNELS D'EXPLICATION

On trouve essentiellement deux facteurs d'explications traditionnels de la mondialisation de la part des tenants du libéralisme économique. Le premier facteur, traditionnellement pointé, voire stigmatisé est le facteur politique. Il articule :

- Déréglementation et libre échange,

c'est-à-dire libre circulation des biens et capitaux, concurrence libre et « *non faussée* » ;

- Formation de grands ensembles de libre échange, comme l'Union Européenne et de mise en concurrence des « *facteurs* » comme les salaires, le droit social, la fiscalité...

D'où l'idée qu'une simple démarche politique inversée suffit à changer la donne. Idéologie « *Montebourgienne* » s'il en est.

Le deuxième facteur tourne autour de l'exigence de la finance caractérisée par :

- La circulation planétaire du capital,
- Sa dématérialisation accélérée par l'informatique,
- L'absence de cloisonnements nationaux des marchés financiers et spéculatifs.

D'où la dénonciation de la finance comme simple tumeur sur le système capitaliste. François Hollande n'hésite d'ailleurs pas à déclarer : « *Mon adversaire, c'est la finance* ». Pour d'autres, la mondialisation est perçue comme simple « *financiarisation* » du monde. Le capitalisme serait alors détourné de sa marche « vertueuse » des « *30 glorieuses* ».

Aussi, ceux qui d'une manière ou d'une autre nous expliquent qu'il faut se battre pour un retour à cette période fourvoie tout simplement le « *mouvement ouvrier* ».

En effet, la mondialisation, y compris dans sa dynamique, est inhérente au fonctionnement du capitalisme. C'est un besoin impérieux du capitalisme industriel et des grandes firmes.

Après la crise des années 70, il fallait aller chercher « *plus loin* », « *ailleurs* », « *autre-ment* »... la croissance et le rétablissement du taux de profit.

De ce point de vue, le développement du capitalisme en Chine, en Russie et en Europe Centrale, a constitué un énorme appel d'air. En même temps, la production marchande s'est faite de plus en plus gourmande en capitaux et donc... en prise de risque.

A ce besoin impérieux, s'ajoute la tendance structurelle du capitalisme à la concentration et au besoin d'économiser du capital et l'opportunité que constituent les nouvelles technologies. A savoir, l'informatique/Internet d'une part et le développement des containers qui a permis la massification des flux physiques, par conséquent l'abaissement des coûts de transport.

D'où le fait que de plus en plus de biens s'échangent sur la base d'une comparaison mondiale de leur prix de revient.

d'ailleurs à ce moment-là, qu'un nouvel ordre mondial sera à l'ordre du jour. Mais il faudra attendre le début des années 80 pour que les bases de celui-ci prennent naissance.

Il y a de plus en plus de valeur-travail dans la production. D'où de plus en plus de :

- Financement ;
- Risques industriels et commerciaux ;
- Besoins de couvrir ces coûts en vendant sur un périmètre mondial.

Cela nécessite à la fois, la recherche d'un marché mondial ouvert, d'alliances, de fusions et de partenariats.

On assiste donc à une concentration de la propriété du capital. Et il n'y a aucune raison que ce mouvement permanent du capital ne se fasse qu'entre sociétés « *nationales* », ce qui entraîne un mouvement vers plus de « *globalisation* ».

EXPLICATIONS

Du point de vue des profits, les années 70 constituent la fin d'un modèle pour l'ensemble des pays capitalistes. C'est

Dans leur logique du tout profit, le patronat de voit obliger d'économiser du capital. Il leur faut arbitrer entre les capitaux propres et les dettes pour sortir un

Le taux de profit dans les principaux pays capitalistes 1960-2008



En % - Euro3 = France + Allemagne + Royaume-Uni
 G4 = France + Allemagne + Royaume-Uni + Etats-Unis

même résultat opérationnel. C'est l'effet de levier. De même, il se doit de limiter les immobilisations, notamment industrielle hautement capitalistiques. Son objectif est de sous-traiter au maximum ce qui nécessite un important volume d'immobilisation. Le fameux fantasme du groupe « *sans usine* ».

D'où :

- Le besoin de trouver des synergies et des économies d'échelle dans un périmètre de plus en plus large ;
- Le besoin de s'associer pour partager tant le risque que le financement.

Ce processus a pour conséquence une complexité des structures qui se caractérise par :

- Une baisse du nombre de conglomérats multi-activités,
- Une segmentation des organigrammes,
- Le recentrage sur le métier,
- Une forte centralisation financière et une plus grande dispersion productive.

Et ce avec une seule idée, se consolider en France et croître à l'internationale.

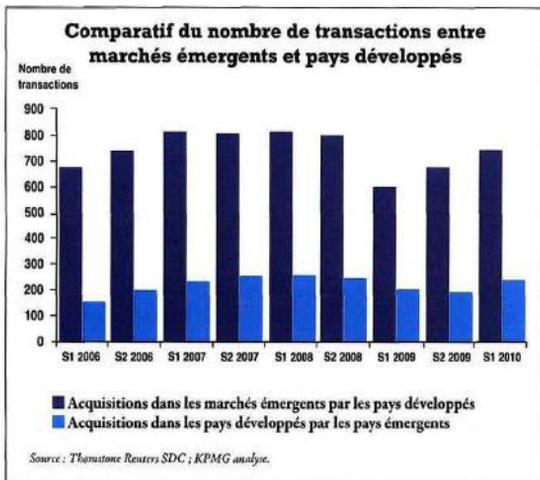
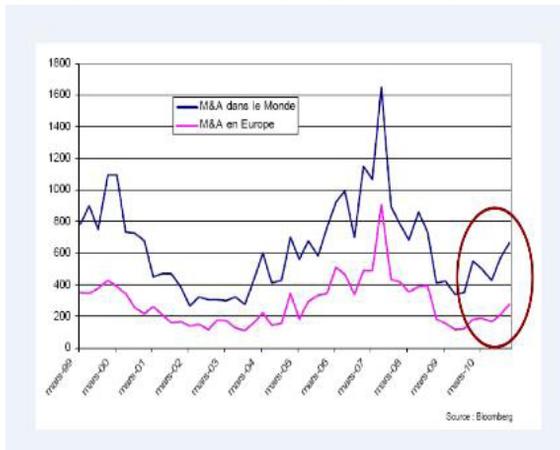
Exemple : Google, Windows, twitter et ... le cloud

- Stockages de données dans des « *formes* » informatiques réparties dans le monde ;
- Logiciels partagés. Des centaines d'applications disponibles. Des assemblages sur mesure à la demande

sous 24 ou 48 heures ;

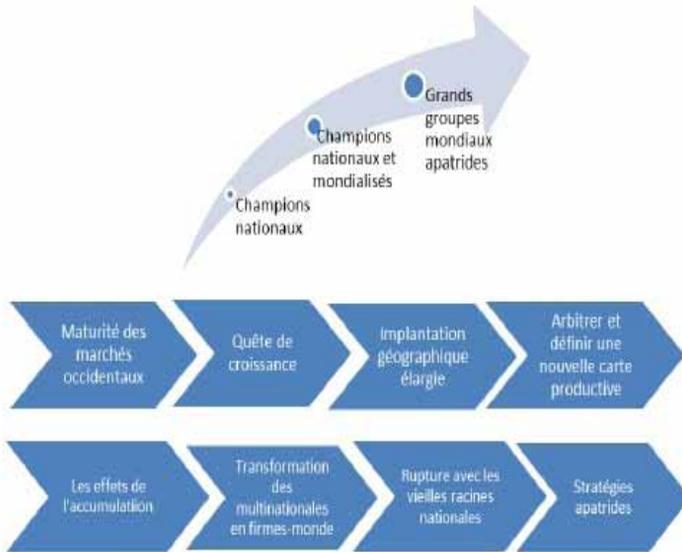
- Forte économie d'échelle. On parle de 90% de réduction des coûts énergétiques ;
- Clients : contribution à l'amélioration de l'offre générale. Réduction des investissements et transferts des charges opérationnelles.

L'entreprise est devenu ainsi un mille-feuille d'actifs qui conjugue une instabilité des périmètres juridiques et opérationnels, une plus grande fréquence des



cessions acquisitions d'activités et une dispersion plus grande des salariés, de leurs statuts et de leurs marchés. Ce changement de paradigme au

sein du système capitaliste pose des problèmes de stratégies syndicales et d'horizon revendicatif.



Négociations Annuelles Obligatoires

Les Négociations Annuelles Obligatoires, communément appelées NAO, représentent un moment privilégié dans l'entreprise. De notre point de vue, il l'est bien moins du fait des attentes que nous pouvons avoir de l'employeur en termes d'avancées sociales, que du fait que les salarié-e-s l'attendent, souvent avec quelques illusions, même si cela est de moins en moins souvent le cas.

Les NAO constituent donc surtout pour nous un moment durant lequel les salarié-e-s ont une oreille plus attentive à l'actualité sociale de leur entreprise. Il nous revient d'en profiter pour porter tous les débats qui nous semblent nécessaires sur les salaires, l'organisation du travail, l'égalité femme / homme ou encore la formation professionnelle...

La question n'est donc pas tant de se positionner sur les documents que peuvent fournir les directions, mais bien d'organiser un travail de propagande sur la base de nos propres orientations, et bien au-delà encore, porter l'idée que toute négociation n'a de sens que si elle bénéficie de l'implication d'un nombre important de salarié-e-s à même de représenter un rapport de force à opposer à la volonté patronale ! Ce document s'attachera donc à donner le cadre dans lequel s'inscrit cette négociation, à rappeler les principales orientations votées lors de notre congrès de septembre 2011, et surtout à présenter notre démarche syndicale.

BREVE HISTOIRE DES NAO ET CADRE JURIDIQUE

Les mécanismes de négociations collectives ont été élaborés, dans l'ensemble des pays dits développés, pour résoudre les problèmes de conflits sociaux inhérents au développement de la lutte des classes à partir du milieu du 19^e siècle. La multiplication des conflits et des grèves pesait, du point de vue des capitalistes, sur le développement des entreprises, et le patronat cherchait des interlocuteurs afin d'en limiter l'importance.

En France, les lois Auroux du 13 novembre 1982 sont à l'origine des Négociations Annuelles Obligatoires au niveau de l'entreprise. Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, ce type de négociations existait déjà de manière informelle dans les entreprises. Les salarié-e-s ne disposaient donc que des accords conventionnels.

En 1968, ces derniers couvraient moins de 70% des salarié-e-s, contre plus de 95% aujourd'hui. Ce n'est qu'avec l'arrivée de la gauche au pouvoir que les négociations se sont formalisées et généralisées. Aujourd'hui, les NAO sont inscrites aux articles L2242-1 et suivants du code du travail. Celles-ci ont lieu dès lors que l'entreprise compte un délégué syndical, et s'effectuent au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soit au niveau du périmètre de l'élection du comité d'entreprise. Dans le cas de comités d'établissements, la négociation peut avoir lieu au niveau du comité central sur certains points et au niveau des comités d'établissements sur d'autres.

La négociation est censée être « **sérieuse et loyale** », ce qui implique que dès la première réunion, les propositions des parties patronales et syndicales soient exposées et qu'un calendrier de négociations soit arrêté.

Mais il ne faut pas se leurrer, si au fil du temps, les négociations se sont imposées au patronat, dès lors que les rapports de force changent, la nature des négociations changent aussi. Et la « **réussite** » d'une négociation ne tient pas d'artifices juridiques à opposer aux patrons, pas plus que de « bonnes » propositions, mais uniquement de la capacité de notre organisation syndicale à organiser des débats avec les salarié-e-s et à impliquer ceux-ci dans une démarche de mobilisations.

RAPPEL DE NOS ORIENTATIONS

Elles ont été votées lors de notre congrès de septembre 2011. Il est essentiel de noter que celles-ci ne tiennent pas compte des contextes économiques et sociaux dans lesquels se retrouvent les sociétés, et pour cause, notre rôle n'est pas d'accompagner un système en faillite, mais bien de porter des orientations propres aux salarié-e-s de l'entreprise. Ainsi, le seul élément qui guide notre attitude durant les négociations, c'est notre volonté de construire un rapport de force avec les salarié-e-s, sur la base de revendications qui leur sont propres.

Les salaires

La CGT revendique comme début de grille de salaires :

- => SMIC à 1700 euros brut par mois,
- => BAC+2 (BTS/DUT) à 1,6 x SMIC,
- => BAC+3 (LICENCE) à 1,8 x SMIC,

- => BAC+5 (MASTER) à 2 x SMIC,
- => DOCTORAT à 2,3 x SMIC,
- => Aucun cadre en dessous du PMSS.

La crise qui dure depuis près de 4 ans déjà plonge de plus en plus de travailleurs dans les difficultés : difficultés pour se loger, se soigner, voire tout simplement remplir son frigo dans les secteurs les plus précaires. Ces difficultés sont liées à l'explosion des prix de bien des produits de premières nécessités, mais aussi au fait que les salaires, eux, sont quasi gelés depuis quelques années. Pour mettre fin à la dégradation continue de nos conditions de vie, ce sont 300€ d'augmentation de salaire qui sont nécessaires, et tout de suite !

La durée effective et l'organisation du temps de travail

Notre congrès s'est prononcé pour :

- => Engager les batailles revendicatives sur l'ensemble des sujets ayant trait au temps de travail,
- => La réaffirmation que la réduction du temps de travail, reste une perspective de progrès social,
- => La non-proratisation des congés d'ancienneté pour les emplois à temps partiel,
- => Que le temps de trajet professionnel soit considéré comme du temps de travail.

En effet, alors même que des millions de travailleurs se trouvent privés d'emploi, le patronat impose des conditions de travail de plus en plus dures avec l'introduction du Lean management et la dérégulation du temps de travail. Ainsi, il fait passer ses bénéfices avant nos conditions de vie, et entend faire de la compétitivité un enjeu majeur. Pour les salarié-e-s, il ne

peut y avoir d'autres perspectives, dans une société de plus en plus riche, que de partager le travail entre tous en diminuant la durée hebdomadaire sans baisse de salaire. De notre point de vue, le recours aux heures supplémentaires doit être interdit. Si les charges de travail sont trop importantes pour respecter nos conditions de vie, le patronat doit embaucher des salarié-e-s en nombre suffisant pour y faire face.

L'égalité professionnelle

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes revendique :

l'égalité salariale, pour un travail équivalent ou pour un travail de valeur équivalente ;

=> la mixité des emplois ;

=> la parité dans l'accès aux responsabilités

=> la prise en compte des aspirations à un équilibre des différents temps de vie.

Nous vivons dans une société genrée, où malgré pas moins de 7 lois sur l'égalité femme / homme en entreprise, le patronat entend continuer à surfer sur les préjugés sexistes, réactionnaires pour imposer des temps partiels et des salaires moindres aux femmes. Si les lois en vigueur étaient appliquées, la grande majorité des patrons seraient aujourd'hui en prison (article L1146-1 du code du travail). Sa non-application est une illustration du manque de volonté de réserver aux femmes les mêmes conditions de travail, de salaires et de vie qu'aux hommes. Au-delà de ces questions, ce sont bien toutes les attitudes sexistes qui doivent être combattues, tant les explications alambiquées des employeurs pour expliquer une discrimination renvoyée à la négociation, que

les remarques de nos propres collègues sur la place des femmes dans la société.

Nous ne nous étendons pas davantage sur l'ensemble des domaines ouverts à la négociation, la majeure partie des négociations portant sur les trois thèmes précités... ainsi que l'intérêt des salarié-e-s eux-mêmes pour ces négociations.

Nous indiquons toutefois que l'épargne salariale, la prévoyance ou encore l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, la GPEC peuvent faire partie des négociations.

Quel que soit le thème de la négociation, celle-ci ne serait aboutir dans l'intérêt des travailleurs qu'à la condition de disposer d'un rapport de force qui permette d'imposer des avancées sociales aux employeurs.

LA CONSTRUCTION D'UN RAPPORT DE FORCE

Une construction qui ne connaît pas de calendrier

L'essence même de notre syndicalisme tient de la nécessité d'amener les salarié-e-s à se défendre eux-mêmes contre les mauvais coups du patronat et à porter l'idée que c'est par leur lutte qu'ils pourront imposer des avancées sur l'ensemble des sujets qui touchent à leurs conditions de travail.

De fait, c'est tout au long de l'année que nous nous devons de militer à convaincre les uns et les autres de la nécessité de s'organiser collectivement pour imposer nos intérêts. Cela passe par le développement et le renforcement des liens que nous pouvons tisser avec nos collègues.



La mise en place :

- => de diffusions régulières de tracts,
- => de blogs ou sites internet publics,
- => de mailing listes,

sont autant de moyens de contribuer à se faire connaître, échanger et débattre sur la base de nos idées. C'est tout ce travail en amont qui peut permettre, dans des occasions comme les NAO, de contribuer à créer un rapport de force favorable aux salarié-e-s. Mais celui-ci ne suffit pas. Il doit s'accompagner de la mise en place de réunions avec les salarié-e-s. C'est une condition de notre renforcement et du poids que nous pourrions avoir lors de négociations. Se rendre à une table de négociation sans avoir l'idée des moyens que nous nous donnons pour débattre de nos positions, de celles des autres organisations syndicales et de celles du patron... ou ne pas y aller, revient au même ! A défaut d'avoir à l'esprit la nécessité de

s'organiser collectivement, nous nous ferions que nous transformer en « accompagnateurs » des politiques patronales. Plus que le résultat d'une négociation, c'est bien le processus de construction d'un rapport de force qui sera à même de changer les rapports de classe au sein de l'entreprise. La seule chose que craint le patronat, c'est le fait que les salarié-e-s se dotent de moyens pour échanger et débattre, c'est le fait qu'ils se rencontrent et s'organisent !

Les réunions avec les salarié-e-s

Les réunions avec les salarié-e-s constituent un acte fondateur d'un rapport de force. C'est seulement au travers de celles-ci que nous pouvons travailler ensemble à la construction de revendications, et à condition bien sûr qu'elles ne soient pas contraires à nos orientations. En effet, il ne s'agit pas de coller

aux aspirations des salarié-e-s en termes d'épargne salariale, d'intéressement et de participation qui n'ont été mis en place que pour donner l'illusion d'intérêts communs entre patrons et salarié-e-s, ou de céder sur les heures supplémentaires, notre bataille consistant en la réduction du temps de travail.

A l'issue des débats et en fonction du nombre de participants les revendications sont votées par les participants et une stratégie est mise en place afin de les faire partager par un nombre toujours plus grand de salarié-e-s. L'objectif étant d'atteindre un nombre de salarié-e-s suffisamment important pour se retrouver devant l'entreprise, pour ne pas dire dans les bureaux de la direction pour porter nos revendications communes.

A défaut d'une stratégie débattue avec les salarié-e-s, les NAO n'ont aucun autre intérêt que de nous transformer en « **journaliste rapporteur** » de la politique patronale.

L'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise peuvent être invitées à participer à nos initiatives. Nous sommes résolument pour le syndicalisme

rassemblé et pensons que nos actions ont toujours plus de chances de succès quand le nombre d'organisations syndicales qui s'y impliquent augmente.

DE LA NEGOCIATION A LA NECES-SITE DES LUTTES

Les orientations de notre Fédération, à l'image des statuts confédéraux, ne laissent pas place à la collaboration de classe. Et pour cause, notre organisation syndicale s'est construite sur la conscience des antagonismes de classes. Les négociations annuelles obligatoires n'ont de sens que si nous nous en servons pour mettre en lumière ces antagonismes. Elles n'ont de sens que parce qu'elles nous permettent, dans une certaine limite, de mesurer l'état de nos forces et de rendre des perspectives de luttes aux salarié-e-s dans les entreprises. Nos interlocuteurs dans les NAO ne sont certainement pas les employeurs, nos exploitateurs, mais bien nos collègues sans lesquels nulle avancée sociale n'est possible !

Négociation collective

Jusqu'à la fin des années 70, la négociation collective s'inscrit dans une logique de progrès social. Il s'agissait d'améliorer les conditions de travail des salarié-e-s.

Depuis le début des années 80, la négociation collective s'inscrit dans une logique de « *gestion* » des entreprises. Il ne s'agit plus de négocier de nouveaux droits pour les salarié-e-s, mais plutôt des « *adaptations* » et de la flexibilité. Ce renversement de logique a été rendu possible par l'affaiblissement du syndicalisme. Celui-ci a ainsi permis au patronat de reprendre la main en imposant d'une façon ou d'une autre une déréglementation du code du travail par la multiplication de dérogations qui profitent au seul patronat.

La régression sociale est donc au cœur des négociations collectives. Nous devons donc inverser cette logique et faire en sorte que les intérêts et les aspirations des salarié-e-s soient pris en compte. Si le patronat dans les négociations raisonne uniquement du point de vue du « *risque* » et non en terme de légalité, il nous importe de construire un rapport de force qui le conduise non seulement à respecter une certaine légalité mais surtout à céder sur nos revendications.

De ce point de vue, il ne nous est pas possible de nous contenter d'occuper une place autour de la table des négociations. Il nous faut en priorité syndiquer et nous organiser afin d'être en capacité de mobiliser pour faire céder le patronat. Telle est notre démarche syndicale.

Négocier pour négocier n'a pas d'autre objectif que d'accompagner le patronat dans sa politique de casse sociale. Nous devons nécessairement conjuguer négociation et lutte à tous les temps et ainsi faire cesser toute illusion quant au caractère « *progressiste* » de la négociation pour la négociation.

LES ACTEURS ET LES LIEUX DE LA NEGOCIATION

La négociation est un processus qui s'inscrit dans le temps. Celle-ci doit être engagée après que toutes les organisations syndicales représentatives aient été convoquées. La composition de la délégation à la négociation appartient à l'organisation syndicale. Mais le nombre est précisé : le délégué syndical avec un salarié. S'il y a plusieurs délégués syndicaux, le nombre est fixé à deux délégués syndicaux accompagnés de deux salarié-e-s [sauf accord d'entreprise plus favorable].

Les négociations doivent avoir lieu dans le périmètre de l'entreprise. Il est toujours possible de refuser de négocier au niveau d'un établissement. Dans ce cas, le patron doit ouvrir des négociations au sein de l'entreprise.

LES REGLES DE LA NEGOCIATION

La négociation doit se dérouler de manière loyale. Aussi toutes les organisations syndicales de salarié-e-s représentés à la table des négociations doivent être traitées de la même façon. Mais attention, cela ne signifie nullement que chaque organisation est traitée sur un même pied

d'égalité. Elles le sont au regard des scores faits aux élections professionnelles, à savoir 30% pour signer un accord et plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour pour s'opposer à un accord.

Et là encore, la loyauté ne se décrète pas. C'est à nous de l'imposer non pas juridiquement, mais avec la mise en mouvement des salarié-e-s.

La loyauté repose néanmoins sur un certain nombre de considérant :

- Négociation en toute connaissance. Donc un ensemble d'informations est nécessaire.
- Aucune décision unilatérale ou consultation des salarié-e-s n'est possible sur le sujet négocié. Le pouvoir de décision de l'employeur est considéré comme suspendu pendant les négociations.
- Pas de négociations séparées avec les organisations syndicales.

LES TYPES DE NEGOCIATION

Il est possible de discerner trois types de négociations avec des spécificités et des particularités.

Il s'agit :

- De la négociation annuelle obligatoire. Comme son nom l'indique, cette négociation a lieu obligatoirement tous les ans.
- De la négociation triennale. Cette négociation est liée à certains thèmes bornés de manière législative.
- De négociations sur des thèmes en général liés à des besoins du patronat et plus que rarement dans l'intérêt des salarié-e-s.

LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE (NAO)

=> Les salaires effectifs et la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il s'agit de négocier sur les salaires par catégorie. En aucun cas cette négociation ne concerne les augmentations individuelles. La CGT n'a pas à prêter attention aux fameuses enveloppes dédiées à ce type d'augmentation. De même, cette négociation ne peut se limiter à un examen des « minima » ou à la discussion sur un pourcentage d'augmentation.

- Les augmentations ne doivent pas seulement « garantir le pouvoir d'achat » mais assurer aux salarié-e-s une participation à la croissance et la prise en compte des gains de productivité...

- L'augmentation des salaires doit correspondre à l'évolution réelle des dépenses, des besoins. Elle doit aussi refléter l'évolution des qualifications, traduire pour tous un déroulement de carrière.

- L'égalité salariale femmes-hommes doit être strictement respectée.

=> Durée effective et organisation du temps de travail. L'objectif essentiel est de réduire la précarité dans l'entreprise. Il nous faut lier le temps de travail et la question de l'emploi. Cela nous permet d'examiner l'évolution de l'emploi au travers notamment les différents types de contrat de travail et leur nombre.

Tous les problèmes liés à la durée du travail doivent être abordés en terme de garantie pour les salarié-e-s : congés, ponts fixation des horaires, délai de prévenance...



=> Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Outre la réduction des écarts de rémunération, l'employeur doit engager chaque année une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures permettant de les atteindre.

La CGT se fixe des objectifs précis en matière de rattrapage d'égalité, formation, temps de travail, promotion, conditions de travail...

=> Divers

L'épargne salariale et la retraite s'il n'y a pas d'accord de branche ou d'entreprise. La prévoyance maladie si la couverture n'existe pas.

LA NEGOCIATION TRIENALE

Cette obligation concerne essentiellement la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences [GPEC]. Elle est à destination des entreprises employant au moins 300 salarié-e-s [cf. Brochure Fédérale N°1]. Cette négociation porte sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise concernant la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires, la mise en place d'un dispositif GPEC avec notamment des actions de formation.

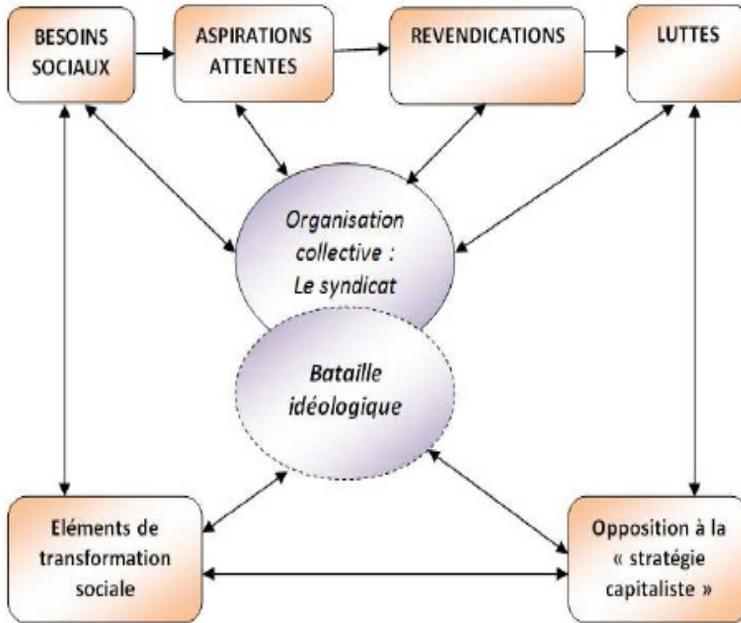
La GPEC est d'abord liée à la stratégie de l'entreprise donc patronale. Evitons donc d'entretenir des illusions sur un dispositif patronal si nous sommes dans l'incapacité de peser sur celui-ci, par des luttes.

LA NEGOCIATION CONJONCTURELLE

Elle peut soit être d'ordre législatif comme l'emploi des seniors, le handicap... ou liée à la situation de l'entreprise eu égard au rapport de force.

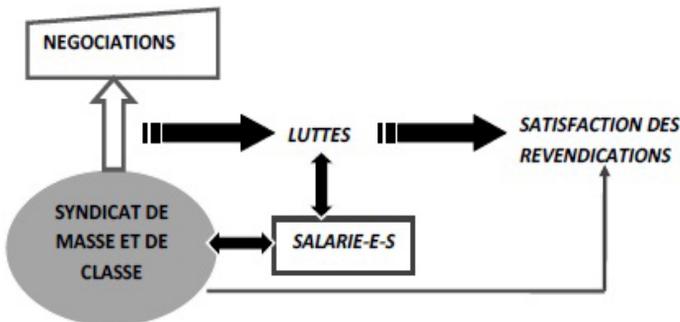
LA DEMARCHE CGT

C'est en terme de réponse aux besoins que s'élaborent les revendications. Et cette réponse aux besoins constitue en elle-même un enjeu de société. Elle s'oppose au critère du profit et à la rentabilité financière. C'est pourquoi nous pouvons affirmer que la réponse aux besoins des femmes et des hommes est l'ancrage d'une construction anticapitaliste. De ce point de vue le social est bien le déterminant économique et la démocratie, le critère d'efficacité de ce moteur qu'est le mouvement social. Le processus de négociation, et ce quel qu'en soit l'accord répond à un schéma qui articule luttes des salarié-e-s et bataille idéologique et dont le moteur est le syndicat.



La négociation n'est fondée que si elle rencontre les revendications des salarié-e-s. Et toute lutte victorieuse, c'est-à-dire permettant la signature d'un accord acceptable constitue un point d'appui dans notre dynamique revendicative. Cette dynamique lutte revendicative, négociation doit reposer sur une réelle expression des salarié-e-s.

La première étape de la négociation est en fait celle visant à renforcer l'organisation syndicale CGT afin de peser. Evitons donc de nous bercer d'illusions face à un patronat qui par définition défend ses intérêts et construisons le rapport de force qui l'oblige à céder du terrain.



Le pacte budgétaire européen et la fameuse «règle d'or»

Le conseil constitutionnel réunit le jeudi 23 août 2012 a rendu son avis sur la mise en place de la règle d'or. Une révision de la constitution n'est pas nécessaire. Une simple loi organique votée par le parlement est suffisante. C'est d'une certaine façon une victoire pour le président François Hollande lui qui avait déclaré lors d'une interview le 14 juillet en référence à un engagement de campagne : *« ce sera dans le cadre d'une loi organique, ça s'imposera aux lois ordinaires mais je ne considère pas qu'on doit figer dans le marbre de nos textes un engagement qui est forcément pour quelques années »* ?

Cela lui permet à la fois d'éviter une fronde dans son organisation politique et des critiques nvirulentes de ses alliés, tout en coupant l'herbe sous le pied de l'UMP et consort. Mais qu'en ait il pour les salarié-e-s ?

L'objectif de cet argumentaire est d'armer chaque camarade afin d'aller au débat avec les salarié-e-s et faire signer la pétition. Pour comprendre la situation dans laquelle nous sommes aujourd'hui, il faut revenir au processus de constitution de l'Europe du capital.

LE CONTEXTE DE CONSTRUCTION DE CETTE EUROPE

Entre le traité de Rome en 1957, l'acte unique européen en 1986 et le traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance (TSCG), cette construction a alterné accélération et développement plus lent en fonction d'éléments politiques et économiques tant

européen qu'au niveau international. L'entrée de la Grande Bretagne 3 dans l'Union européenne en 1973 a été un moment important du tournant libéral pris par un certain nombre de pays européen. C'est sous sa présidence qu'est présenté l'acte unique européen dont l'objectif est d'améliorer les mécanismes institutionnels, autrement dit à « *déréguler* » la sphère financière et l'activité bancaire. Cela deviendra l'acte unique en 1986. Les politiques libérales ont gangrénés les pays européens. Cela va permettre à la Banque Centrale Allemande d'adopter une politique d'autonomie et anti inflationniste. Elle servira de modèle à la Banque Centrale Européenne (BCE). La construction de l'OPEP5 avec pour corolaire les deux « *crises pétrolières* » des années 1970, l'augmentation du taux de chômage ont permis au patronat de multiplier les attaques contre les acquis sociaux et affermir le tournant libéral de la construction européenne. Enfin la chute du mur de Berlin en 1989 et la désintégration de l'URSS en 1991 ont « *planté* » le capitalisme comme un horizon indépassable et ainsi permis au dogme libéral de se déployer en toute impunité.

LES ÉTAPES DE LA CONSTRUCTION

De nombreux pactes et traités ont émaillé la construction européenne depuis 1957, avec une accélération plus que notable depuis 2010 :

1957-Traité de Rome 1965-Traité de fusion 1986-Acte unique 2010 -Pacte de réforme structurelle

1992-Traité de Maastricht
1995-Pacte de stabilité 2011-Pacte de stabilité et de croissance renforcée
1997-Traité d'Amsterdam Européen de stabilité économique
1997-Pacte de stabilité et de croissance
2001-Traité de Nice
2005-Traité constitutionnel.
Mis en échec
2007-Traité de Lisbonne
2011-Pacte Euro plus
2012-Mécanisme
Janvier-mars 2013-Traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance

UNE EUROPE DU CAPITAL

Le compromis social d'après-guerre est peu à peu remis en question... en lien avec les successions de défaites des travailleurs. L'acte unique de 1986 est la première pierre angulaire de l'Europe libérale. L'objectif de cet acte est la libération à moyen terme du marché intérieur de l'union. Il s'agit de supprimer ce qui fait obstacle à la libre circulation des marchandises et des services.

Le traité de Maastricht signé en février 1992 et en vigueur depuis novembre 1993 établit des coopérations renforcées entre Etats tant au niveau politique qu'économique. Il fixe déjà les objectifs et les conditions d'une monnaie commune. A cette fin il précise des critères de convergence nécessaire à l'union monétaire dans les 12 pays membres :

- => Un endettement public inférieur à 60% du PIB,
- => Un déficit budgétaire inférieur à 3% du PIB,
- => Un taux d'inflation ne devant pas excé-

der de 1,5% celui des trois pays membres ayant les plus faibles taux d'inflation.

La BCE créée le 1^{er} juin 1998 en fera son crédo10!

Le traité d'Amsterdam renforce la structure politique de l'Union et la collaboration des Etats membres en matière de sécurité.

Le pacte de stabilité et de croissance adapté par le conseil européen en décembre 1996 et en vigueur depuis juin 1997 comprend deux dispositions qui renforcent le traité de Maastricht :

- Une surveillance multilatérale. Les Etats présentent leurs objectifs budgétaires à moyen terme dans un programme actualisé chaque année. En cas de dérapage budgétaire le conseil Ecofin adresse une recommandation.
- Si le déficit public d'un Etat dépasse 3% du PIB et que la recommandation d'Ecofin ne suffit pas, ce dernier peut prendre des sanctions : dépôt auprès de la BCE qui peut devenir une amende de 0,2% à 0,5% du PIB de l'état en question.

Le traité de Nice reformera les structures et les institutions tout en préparant l'élargissement de l'Europe, notamment l'intégration des pays de l'Est.

Le traité constitutionnel européen de 2005 avait pour objectif de rendre inamovible les orientations économiques libérales. Ce traité est mis en échec grâce au « **non** » majoritaire au référendum en France et au Pays Bas. De ce point de vue la CGT a joué tout son rôle et mis tout son poids pour faire échec à ce traité.

Le traité de Lisbonne est un traité constitutionnel européen plus soft. Il se caractérise par :

- => Une indépendance renforcée du pré-

sident de la commission européenne par rapport aux Etats.

=> Le choix du candidat à la présidence par le conseil européen non plus à l'unanimité mais à la majorité qualifiée, puis élection par la majorité du parlement européen.

=> Monopole d'initiative législative de la commission européenne.

=> La commission européenne est désormais responsable devant le parlement.

=> Interdit de prêts de la BCE aux Etats membres. Ceux-ci devront le faire auprès du « **marché financier** ».

Le pacte de réforme structurelle met en place des mesures de contrôle et de discipline économique et financière. Un plan National de réformes est demandé avec des objectifs quantitatifs. Ces objectifs sont articulés à des subsides à l'emploi, une baisse des cotisations, la chasse aux chômeurs au recul de l'âge de la retraite. En fait toutes les mesures antisociales qui permettent d'augmenter la compétitivité et par conséquent la concurrence entre les salarié-e-s.

Le pacte de « **l'euro plus** » se situe dans la ligne droite du pacte précédent. Il poursuit cinq objectifs :

=> Stimuler la compétitivité,

=> Stimuler l'emploi,

=> Renforcer la stabilité financière,

=> Contribuer à la durabilité des finances publiques,

=> Coordonner les politiques fiscales.

Le pacte de stabilité et de croissance renforcé a été approuvé par les 27 Etats membres et le parlement européen en octobre 2011 et en vigueur depuis décembre 2011. Il a pour objet de renforcer et d'élargir la surveillance et la possibilité de sanctions. Ainsi la commission peut

imposer à un Etat de réduire sa dette publique chaque année au rythme de 1/20^{ème} de l'écart entre le PIB réel et l'objectif des 60%.

C'est un contrôle à priori sur la politique de dépense publique, sur le rythme et les mesures politiques prises pour réduire la dette publique.

Dans ce cadre, il recommandait :

=> Le relèvement de l'âge de départ à la retraite¹⁴,

=> L'interdiction de certains choix fiscaux,

=> Des politiques de contrôle des salaires,

=> Une politique favorisant les investissements.

Mais la réduction des déficits est envisagée sur le seul aspect des réductions des dépenses et non la mise en oeuvre de nouvelles recettes. En fait la commission transforme en loi le transfert des revenus du travail vers les revenus du capital au nom de la compétitivité. Aussi les Etats membres se doivent de mettre en place des procédures :

=> La procédure renforcée de déficit excessif. Elle s'enclenche quand les aides de 3% et 60% sont dépassées et quand les recommandations de la commission ne sont pas respectées. Il peut y avoir des sanctions.

=> La procédure renforcée de la dette excessive. La dette ne peut dépasser 60% du PIB. Si celle-ci dépasse 60%, l'état se doit de réduire le taux d'endettement d'1/20 par an. Sinon il y a sanction.

=> La procédure renforcée de déséquilibre excessif. Elle repose sur une série d'indicateurs comme :

- Le niveau de salaire. Harmoniser celui-ci... vers le bas.
- La protection sociale. Aligner vers le

moins disant. On mesure ces indicateurs avec un ensemble d'éléments tel que la balance des transactions courantes, les parts de marché à l'exportation, les coûts unitaires salariaux, dette et flux de crédit dans le secteur privé, variation du taux de chômage...

Deux types de sanctions sont possibles.

Budgétaire :

- amende de 0,2% du PIB si déficit supérieur à 3%,
- amende de 0,5% du PIB si les informations transmises sont fausses.

Au regard du déséquilibre :

- amende entre 0,1 et 0,3 du PIB.

Derrière il s'agit de faire en sorte que les politiques sociales ne fassent pas obstacle à la compétitivité.

Le pacte budgétaire européen et la fameuse « règle d'or »

C'est le traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance dans l'union économique et monétaire. Ce traité a deux caractéristiques :

=> Abaissement du seuil maximum du déficit budgétaire de 3% à 0,5%.

=> Inscription des critères dans la constitution au plus tard un an après son entrée en vigueur.

Ce pacte doit lier les 25 des 27 pays de l'Union. L'objectif est la convergence économique et monétaire. Il doit entrer en vigueur le 1^{er} mars 2013.

Les points clés de ce traité :

=> Règle d'or budgétaire. Les pays s'engagent à un déficit structurel d'un niveau maximal de 0,5%. Les pays qui auront une dette inférieure à 60% du PIB auront droit

à un déficit structurel de 1%.

=> Correction automatique. Chaque état se doit de mettre en place des mécanismes de correction en cas de dérapage.

=> Inscription dans la Constitution. C'est une préférence. Mais une « **loi organique** » peut faire l'affaire.

=> Sanctions non automatiques. Chaque Etat peut saisir la Cour de justice européenne pour faire sanctionner un autre Etat qui ne respecterait pas les critères. La sanction peut aller jusqu'à 0,1% du PIB.

=> Sanction automatique. Tout dérapage des 3% entraîne des sanctions automatiques.

=> La non adoption du pacte. Les pays qui refuseraient le pacte ne pourraient bénéficier du Mécanisme Européen de Stabilité.

Un pacte par nature antisociale

Le pacte ne peut être respecté que par des mesures d'austérité par l'inscription dans la constitution nationale ou par le biais de la loi organique de l'équilibre obligatoire en matière de déficit budgétaire et de dette publique, les gouvernements se soumettent définitivement aux règles du marché et à l'oligarchie financière.

Avec le pacte, ce n'est plus le parlement qui élabore les lois et vote les budgets nationaux. C'est la commission européenne qui déciderait des orientations budgétaires d'Etats membres.

Les citoyens sont donc dessaisis des programmes politiques au niveau national. Il est même possible de se demander à quoi serviront les parlementaires ... voire les élections législatives ... puisque les décisions sont prises à Bruxelles... Dans ce cadre, le pacte de « **croissance** »

n'a pour objet que de promouvoir des réformes structurelles. Aucune dépense supplémentaire pour l'Etat.

Il s'agit de renforcer les mesures néolibérales déjà en oeuvre : travailler plus longtemps, augmenter l'âge de la retraite, flexibiliser le marché, faciliter le recours au travail à temps partiel et à l'intérim, supprimer les statuts, diminuer les cotisations sociales ... De ce point de vue les mesures d'austérité imposées aux peuples ; Grecque, Espagnol, Italien, Portugais... sont révélatrices de ce qu'un tel pacte produit.

EN GUISE DE CONCLUSION

Il nous faut dès à présent engager la bataille contre la ratification de ce nouveau traité qui instaure de manière permanente l'austérité pour les peuples. Cette bataille ne peut s'articuler en ce qui nous concerne sur une demande de référendum dont nous ignorons tout du résultat... Si ce n'est que les moyens dont disposent les pro-traités sont infiniment plus importants que les nôtres. C'est pourquoi. Il nous faut conjuguer au travers des débats avec les salarié-e-s la signature de la pétition contre ce traité et le développement des luttes.

Prime de partage des profits : une arnaque bien huilée !

Lors de l'émission de télévision du 5 février 2009, suivie par près de 15 millions de téléspectateurs, le Président de la République, *Monsieur Nicolas SARKOZY, le roi du « travailler plus pour gagner moins »* a tenté une fois de plus de se présenter comme le président du « *pouvoir d'achat* ». Celui-ci a suggéré de partager le profit en trois tiers :

- Un tiers pour les actionnaires,
- Un tiers pour les salarié-e-s,
- Un tiers pour financer les investissements de l'entreprise.

« *Je veux que le 18 février nous discutons d'un sujet essentiel en France qui est celui du partage du profit à l'intérieur de l'entreprise [...] comment un arbitre entre le souhait légitime des actionnaires de gagner de l'argent avec les entreprises, et la demande des salarié-e-s d'être associés aux bénéfices des entreprises dont ils ont contribué à créer la richesse.[...] Sur 100 bénéfices, il devrait y en avoir 33 qui reviennent au salarié, 33 qui vont directement dans la poche des actionnaires et 33 qui servent à être réinvestis dans l'entreprise [...]* »

Mais Nicolas SARKOZY tempère son propos en déclarant dans la même émission: « *mais c'est un ordre d'idée car en même temps, il faut mettre de la souplesse dans tout cela* ».

En même temps Nicolas SARKOZY refuse d'augmenter le SMIC. D'autre part, dans le système capitaliste les déclarations du président de la république paraissent tenir soit de l'incompétence, soit du populisme ou soit de la démagogie voire des trois à la fois. En effet partager le profit en

trois tiers est tout simplement du « *fou-tage de gueule* ».

Selon une note de l'INSEE du 19 février 2009, 42% du profit est distribué aux actionnaires, 6% aux salarié-e-s sous forme d'intéressement et de participation et 52% reste à l'entreprise pour ses investissements et ses placements.

Passé ces trois parts à un peu plus de 33% signifierait une restriction du financement des investissements de l'entreprise et surtout une baisse importante de la rémunération des actionnaires. Qui pourrait croire à une telle fable.

L'autre solution est de ne partager qu'une partie du profit. Si on enlève l'amortissement correspondant au financement pour le remplacement des équipements usés, les résultats sont radicalement différents. En effet, selon Guillaume DUVAL d' « *Alternatives Economiques* », 75% va aux actionnaires, 16% aux salarié-e-s et 9% finance le développement de l'entreprise. Comment peut-on seulement imaginer que les actionnaires céderaient une part encore plus importante de leurs dividendes au profit des salarié-e-s par l'intermédiaire de la participation et de l'intéressement.

Rappelons enfin que la philosophie des « *trois tiers* » tient dans de multiples outils existants et qui n'ont pas prouvé leur efficacité :

- La participation : 44% des salarié-e-s du privé étaient couverts par ce dispositif en 2006. Chaque bénéficiaire avait reçu en moyenne 1373€ soit 4,8% de leur salaire.

- L'intéressement : 35% des salariés du privé étaient couverts par ce dispositif en 2006. Chaque bénéficiaire avait reçu en moyenne 1532€, soit 4,9% de leur salaire.
- Les plans d'Épargne Entreprise : en 200, 36% des salarié-e-s du privé disposaient d'un PEE. Les fonds « *investis* » dans les PEE sont régulièrement en baisse du fait de perte de leur valeur.
- Le plan d'Épargne pour la retraite collectif (PERCO) : au 30 septembre 2008, seuls 413 000 salarié-e-s avaient adhéré à un fond de ce type.

Mais que l'on se rassure, le président de la république a très vite oublié cette idée. Dans son intervention télévisée du 18 février 2009, Nicolas SARKOZY ne reprend plus sa proposition des trois tiers et évoque le partage des dividendes.

« Quand les entreprises du CAC 40 prévoient de distribuer près de 50 milliards d'euros de dividendes pour 2008, il est normal, et c'est mon rôle de chef de l'état de le dire, qu'une part revienne aux salarié-e-s parce que ces salarié-e-s ont permis par leur travail que leurs entreprises deviennent aussi rentables. Je le dis comme je le pense. Le statut quo n'est pas tenable. [...] ». Le 13 mai le rapport Cotis sur le partage de la valeur ajoutée est remis au président de la république.

Madame Laurence PARISOT a vivement réagi à la proposition des trois tiers arguant que la négociation sur les salaires était un élément du partage de l'effort des salarié-e-s dans l'entreprise. Bien entendu, ce qu'oublie d'expliquer Madame PARISOT, c'est que ce sont les salarié-e-s qui créent les richesses et que celles-ci sont accaparées par une minorité, celle-là même qui se « *goinfre* » pendant que d'autres souffrent.

D'ailleurs le Journal « *le Canard Enchaîné* » ne dit pas autre chose quand il écrit dans son édition du 18 février : « [...] à EDF, les salariés se voient aussi proposer 0,2% de rallonge, alors que les actionnaires ont empoché 68% des bénéfices ».

De même sur les 13,9 milliards de profit réalisés en 2008 par TOTAL, « [...] le pétrolier reversera 109 millions d'euros au 40 000 salariés du groupe. Soit 0,8% de ses profits [...] ».

Chez IPSOS, le patronat propose royalement 24€ par salarié-e, CENTRAPEL 120€, SECURITAS 3,50€, ATOS 62€ et CAPGEMINI entre 50 et 150€... Ce mépris pour les salarié-e-s ne peut générer que de la colère à l'image des salarié-e-s d'IPSOS qui se sont mis en grève.

A l'heure où nous écrivons les salarié-e-s d'IPSOS par leur lutte ont déjà obtenu 300€ ... comme quoi la lutte paie...

POSITION DE LA CGT

Nicolas SARKOZY à quelques mois de la Présidentielle a revêtu son habit d'illusionniste en proposant sa fameuse prime sur les dividendes. Candidat du pouvoir d'achat en 2007, le président a été obligé de prendre acte que durant sa mandature, le pouvoir d'achat n'avait connu aucune amélioration. Bien au contraire. Pourtant cette disposition ne répond en rien à la problématique d'un autre partage des richesses. Il n'y a que des augmentations générales des salaires significatifs qui répondront aux besoins des salarié-e-s. En fait cette prime est une véritable arnaque. Elle lie le dividende aux bénéfices, faisant du dividende la seule rémunération du capital. Le rachat d'actions par l'entreprise elle-même est une autre façon de rémunérer le capital, même s'il s'agit ni plus ni moins d'une destruction de la valeur pour faire grimper artificiellement la rentabilité.

D'autre part une entreprise faisant des bénéfices ne verse pas forcément des dividendes et vice versa. Ce sont toujours les actionnaires en assemblée générale qui décident de se partager le gâteau. Gâteau qui résulte du seul travail des salarié-e-s. Enfin très peu de salarié-e-s sont concerné-e-s par la loi du fait même des conditions liées à l'obtention de cette prime.

C'est pourquoi la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes est contre l'instauration de cette prime. Nous sommes pour des augmentations générales des salaires de 300€ avec un SMIC à 1700€ et un premier niveau cadre au plafond minimum de la sécurité sociale.

C'est un des éléments majeur de notre réponse à la crise. Et quoi que l'on dise la part de la richesse produite revenant aux salarié-e-s a baissé d'environ 10 points, c'est-à-dire 15% entre 1982 et aujourd'hui. Cela correspond à un transfert de 180 milliards d'euros de la masse salariale vers les profits. Selon Michel HUSSON, si l'on rapporte la masse salariale aux dividendes versés aux actionnaires, en 2007 ces derniers représentaient 12,4% de la masse salariale contre 4,4% en 1982. Cette prime exclue une grande partie du salariat et va faire grossir le déficit public par le biais de nouvelles exonérations de cotisations sociales. De même, il faut arrêter les exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires qui ont un effet d'aubaine pour les entreprises. En effet, elles cautionnent une grande partie du salariat en dessous de 1,6 X SMIC sans contrepartie en terme d'emploi ou de sa qualité. Ces exonérations sont dégressives, ce qui signifie que plus le salaire est bas et plus les exonérations sont importantes.

Pour autant, puisque la loi existe, il nous appartient de se battre partout pour la faire appliquer. C'est pourquoi il nous est apparu important de mettre à disposition de nos organisations des éléments pour négocier.

L'article 1 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale de 2011 [Loi n°2011894 du 28 juillet 2011] institue une prime de partage des profits au bénéfice des salarié-e-s.

I. Le II est applicable aux sociétés commerciales qui emploient habituellement cinquante salariés et plus, au sens des articles L. 3322-2 et L. 3322-4 du code du travail. Lorsque plus de la moitié du capital d'une société commerciale est détenue directement par l'Etat ou, ensemble ou séparément, indirectement par l'Etat et directement ou indirectement par ses établissements publics, le II du présent article lui est applicable si elle ne bénéficie pas de subventions d'exploitation, n'est pas en situation de monopole et n'est pas soumise à des prix réglementés.

II. Lorsqu'une société commerciale attribue à ses associés ou actionnaires, en application de l'article L. 232-12 du code de commerce, des dividendes dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents, elle verse une prime au bénéfice de l'ensemble de ses salariés. Toutefois, lorsqu'une société appartient à un groupe tenu de constituer un comité de groupe en application du I de l'article L. 2331-1 du code du travail, elle verse une prime au bénéfice de l'ensemble de ses salariés dès lors que l'entreprise dominante du groupe attribue des dividendes dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents.

III. La prime mentionnée au II est instituée par un accord conclu selon l'une des modalités définies aux 1° à 4° de l'article L. 3322-6 et à l'article L. 3322-7 du code du travail, au plus tard dans les trois mois suivant l'attribution autorisée par l'assemblée générale en application de l'article L. 232-12 du code de commerce. Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu selon les modalités mentionnées à l'alinéa précédent, un procès-verbal de désaccord est établi dans lequel sont consignées les propositions initiales de l'employeur, en leur dernier état les propositions respectives des parties et la prime que l'employeur s'engage à attribuer unilatéralement, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. L'accord ou la décision unilatérale de l'employeur est déposé auprès de l'autorité administrative. A défaut de ce dépôt, la société ne bénéficie pas de l'exonération mentionnée au VIII du présent article. Une note d'information est remise à chaque salarié concerné, précisant éventuellement les modalités de calcul de la prime ainsi que son montant et la date de son versement.

IV. La répartition de la prime mentionnée au II peut être modulée entre les salariés en application des critères prévus à l'article L. 3324-5 du code du travail. L'accord prévu au premier alinéa du III du présent article peut appliquer les dispositions de l'article L. 3342-1 du même code. Cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération,

au sens des articles L. 242-1 du code de la sécurité sociale et L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en application de dispositions législatives ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

V. Le fait de se soustraire à l'obligation d'engager une négociation en vue de la conclusion de l'accord prévu au III est passible des sanctions prévues à l'article L. 2243-2 du code du travail.

VI. Ne sont pas soumises aux obligations du présent article les sociétés ayant attribué au titre de l'année en cours au bénéfice de l'ensemble de leurs salariés, par accord d'entreprise, un avantage pécuniaire qui n'est pas obligatoire en application de dispositions législatives en vigueur ou de clauses conventionnelles et est attribué, en tout ou en partie, en contrepartie de l'augmentation des dividendes.

VII. Les sociétés commerciales qui emploient habituellement moins de cinquante salariés et qui remplissent les conditions définies au II peuvent se soumettre volontairement aux dispositions du présent article à leur initiative ou par un accord conclu selon l'une des modalités mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 3322-6 du code du travail.

VIII. Sous réserve du respect des conditions prévues au présent article, les primes mentionnées au II ou attribuées en application du VII sont exonérées, dans la limite d'un montant de 1 200 € par salarié et par an, de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 et L. 137-15 du code de la

sécurité sociale et à l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale. L'employeur déclare le montant des primes versées à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont il relève.

IX. L'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale n'est pas applicable pour l'exonération mentionnée au VIII du présent article.

X. Le II n'est pas applicable à Mayotte.

XI. Le II est applicable aux attributions de dividendes autorisées à compter du 1er janvier 2011 au titre du dernier exercice clos. Pour les attributions de dividendes intervenues à la date de promulgation de la présente loi, le délai prévu au III court jusqu'au 31 octobre 2011.

XII. Jusqu'au 31 décembre 2012, les entreprises employant habituellement moins de cinquante salariés peuvent conclure un accord d'intéressement pour une durée d'un an. Pour 2011, par dérogation à la règle posée par l'article L. 3314-4 du code du travail, la date limite de conclusion de cet accord est exceptionnellement portée au 31 octobre 2011 lorsque la période de calcul est annuelle.

XIII. Avant le 31 décembre 2012, le Gouvernement présente au Parlement un bilan des accords et des mesures intervenus en application du présent article. Ce rapport peut proposer des adaptations législatives découlant de ce bilan.

XIV. Le présent article s'applique jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, au plus tard le 31 décembre 2013, sur le partage de la valeur ajoutée

qui pourra notamment proposer des adaptations législatives dans le champ de la participation et de l'intéressement prévus aux titres Ier et II du livre III de la troisième partie du code du travail.

Une circulaire téléchargeable sur les sites <http://www.circulaires.gouv.fr>; <http://www.securite-sociale.fr> et <http://www.sitere.travail.gouv.fr> donne un tableau explicatif de toutes les mesures de la loi.

Ce tableau se présente sous la forme de points numérotés avec des questions-réponses précisant le périmètre, les modalités de mise en place de calcul, de versement ainsi que le régime fiscal et social de la prime et des avantages pécuniaires non obligatoire pouvant s'y substituer.

Vous avez l'énumération ci-dessous des quelques points du tableau qu'il faut connaître pour mener à bien votre négociation sur le sujet.

L'introduction signée notamment par le directeur général du travail précise que :

- La prime de partage des profits est instituée lorsqu'une « **entreprise a retrouvé une santé financière lui permettant d'augmenter des dividendes versés les deux années précédentes** ».

- S'applique aux entreprises qui ne bénéficient pas de subventions d'exploitations, qui ne sont pas en situation de monopole, ou à des tarifs réglementés.

- Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié-e-s et facultatives pour les autres.

- Exonérations de cotisations sociales à hauteur de 1200€.

- Possibilité de mettre en place une prime d'intéressement dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s.

POINT 1 : Les entreprises concernées par la prime

POINT 3 : Décompte des effectifs/ Idem au dispositif de la participation.

POINTS 4-5-6-7 : Pour les entreprises d'un groupe, l'augmentation des dividendes est appréciée au niveau de l'entreprise dominante du groupe.

POINTS 8-9-10 : La quasi-totalité des entreprises de nos secteurs d'activités sont concernés car elles n'ont pas de tarifs réglementés, ne bénéficient pas de subvention d'exploitation et ne sont pas en situation de monopole.

POINT 13 : Si les entreprises qui ne versent pas de dividendes, donnent une prime, celles-ci ne pourront pas bénéficier des exonérations prévues.

POINT 14 : Conditions de mise en oeuvre du dispositif :

- Dividendes par action ou part sociale en hausse par rapport à la moyenne des dividendes versés durant les deux derniers exercices.

- Obligatoire pour les entreprises de 50 salarié-e-s et plus sinon facultative.

POINTS 15-16-17-18 :

- L'entreprise doit ouvrir des négociations.

- Si échec, décision unilatérale.

- Si refus, alors, il faut saisir la DIRRECTE, voire le TGI.

POINTS 19-20-21-22 :

Seul un accord d'entreprise ou de groupe est possible. L'accord peut-être à durée indéterminée, mais il reposera sur les mêmes conditions d'octroi de la prime. Si

l'accord est à durée déterminée, celui-ci devra être renégocié à chaque fois que les conditions de l'octroi de la prime sont réunies.

POINTS 23-24-25-26-27 :

En cas d'échec de la négociation, décision unilatérale de l'employeur, décision soumise à l'avis des IRP. Aucun montant symbolique n'est possible.

POINTS 28-29-30-31-32-33 :

Calcul du versement de la prime aux salarié-e-s.

POINT 34 : Versement d'une prime non symbolique aux salarié-e-s.

POINTS 35-36 : Répartition de la prime. A l'image de la participation. Soit proportionnellement au salaire, soit uniforme, soit proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, soit un mélange de ces critères.

POINTS 37-38 : La prime peut-être fractionnée sur le même exercice.

POINT 39 : Tous les salarié-e-s sont bénéficiaires de la prime.

POINT 40 : même conditions d'ancienneté que pour la participation.

POINTS 41-42-43-44-45 : Exonérations fiscales et sociales.

POINTS 46-47-48 : Conditions d'un avantage pécuniaire comme alternative à la prime.

POINT 49 : un accord d'intéressement ne peut se substituer à la prime.

POINTS 50-51-52-53 : le PERCO et la prime, les stocks options...

POINTS 54-55-56 : Information des salarié-e-s.

POINTS 57-58-59-60-61 : Dépôts à l'administration.

POINTS 62-63-64-65 : Intéressement et prime.

NOS REVENDICATIONS

=> Augmentation générale des salaires de 300€

=> Premier salaire non cadre à 1700€ avec reconstruction des grilles au regard des diplômes, des qualifications et de l'expérience ...

=> Premier salaire catégorie cadre au minimum au PMSS avec reconstruction des grilles au regard des diplômes, des qualifications, de l'expérience ...

La protection sociale santé et la prévoyance

Au moment où les questions de protection sociale collective font l'objet de beaucoup d'attention, cette journée d'étude s'inscrit dans ce que la CGT revendique comme valeurs qui nourrissent le progrès social: la solidarité, la démocratie, la liberté, et la responsabilité pour l'ensemble des salarié-e-s quel que soit la catégorie professionnelle auxquels ils appartiennent. Aussi toutes les catégories doivent être couvertes par un système solidaire qui passe par la contribution de tous.

Depuis la création de la Sécurité Sociale en 1947, et la mise en place des régimes de prévoyance, les règles juridiques et sociales ont été modifiées par différentes lois, décrets et circulaires. La loi du 21 août 2003 dite Loi Fillon a modifié le régime juridique et fiscal des contrats de prévoyance et de santé. L'exonération de charges sociales et la déductibilité fiscale sont désormais assorties de nouvelles conditions. La réglementation des contrats collectifs est régie par le Code Général des Impôts (CGI), elle donne des règles de déduction distinctes pour d'une part la retraite et d'autre part la santé prévoyance.

Mais évitons de nous leurrer, la première bataille à mener est celle concernant la Sécurité Sociale. Peu à peu, les institutions de prévoyance se partagent le dépeçage de ce qui fondait notre Sécurité Sociale au nom de l'économie de marché. La santé publique est ramenée à l'économie de la Santé, « *branche de l'économie qui hérite de la production de biens et de services*

médicaux, de leur répartition, c'est-à-dire de l'accès aux soins et de la formation des prix ». L'objectif est la « *marchandisation* » de la Santé, pour ce faire, tout est fait pour à la fois, abroger le monopole de la Sécurité Sociale et transformer celle-ci en un simple « *institut de prévoyance* », parmi d'autres. Chacune et chacun comprend donc pourquoi mutuelles, institutions de prévoyances et assureurs ont intérêt à cette abrogation, pour prendre « *les parts de marché* ».

LA REGLEMENTATION DES CONTRATS COLLECTIFS

Le régime de prévoyance doit avoir été mis en place soit par Convention Collective de branche qui doit être précise, soit par accord d'entreprise, à noter que dans l'accord d'entreprise tous les points doivent être listés, soit par référendum à la majorité des inscrits ou par décision unilatérale de l'employeur. Les cotisations doivent comporter une participation effective et significative de l'employeur et être fixées à un taux ou à un montant uniforme à l'égard de tous les salarié-e-s appartenant à un même collègue. Les régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance, santé et retraite) bénéficient d'exonérations de cotisations sociales dans les entreprises participantes à leur financement, à conditions qu'ils soient institués à titre collectif et obligatoire⁵. Cette disposition a été complétée par la loi de financement de la Sécurité Sociale. Un régime est ainsi collectif s'il offre des garanties à l'ensemble

des personnels ou à une catégorie d'entre eux, sous réserve que cette catégorie soit établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat. Le décret n°2012-25 du 9 janvier 2012 publié le 11 janvier 2012 complète le dispositif en créant les articles R242-1-1 à R242-1-6 du Code de la Sécurité sociale.

Sécurité Sociale :

*Il établit la liste des critères permettant de définir une catégorie objective,

*Il précise les dérogations possibles à l'uniformité des garanties et des cotisations pour l'ensemble d'une catégorie,

*Il précise enfin les dispenses possibles au caractère obligatoire du dispositif.

Toutes ces dispositions doivent encore être explicitées et interprétées par une circulaire de la Direction de la Sécurité Sociale attendue d'ici l'été 2012 afin de clarifier les zones d'ombre. Les dispositions prévues par ce décret sont applicables immédiatement pour les dispositifs mis en place. Les régimes qui bénéficiaient, à la date de publication du décret (11 janvier 2012), de la déductibilité selon les anciennes dispositions et qui n'en bénéficiaient plus selon les nouvelles continueront d'en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2013, délai de mise en conformité.

ANNEXE 1 : Tableau de synthèse des catégories objectives

	Incapacité temporaire, invalidité, inaptitude et Décès s'il est associé à l'un des 3 risques précités, perte de revenus en cas de maternité	Décès seul (article 7 CCN 1947)	Frais de santé ou perte de revenus en cas de maladie (sous réserve que l'ensemble du personnel de l'entreprise soit couvert par un régime frais de santé)	Retraite supplémentaire
Catégories Cadres et non cadres - CCN 1947 (articles 4, 4bis, 36)	Catégorie présumée objective	Catégorie présumée objective	Catégorie présumée objective	Catégorie présumée objective
Catégories et classifications professionnelles des accords de branche ou des CCN	Catégorie présumée objective sous réserve que l'ensemble des salariés soient couverts par un régime assurant les mêmes risques	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	Catégorie présumée objective
Tranches de rémunération AGIRC/ARCCO (A, B et C, branches 1 et 2)	Catégorie présumée objective	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	Catégorie présumée objective	Catégorie présumée objective
Niveau de responsabilité, type de fonction ou degré d'autonomie correspondant aux sous-catégories fixées par l'accord de branche ou la CCN	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise
Usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise	A justifier-il est fortement recommandé pour ce faire de procéder par accord d'entreprise

Attention, une catégorie présumée objective au sens de la Sécurité Sociale ne signifie pas pour autant qu'elle est objective au sens du droit du travail si de l'application du principe d'égalité de traitement entre salariés.

L'article R 242-1 du Code de la Sécurité Sociale permet la cohabitation de plusieurs régimes distincts dès lors que la ou les catégorie(s) bénéficiaire(s) défini(s) au sein des (du) régime(s) est/sont "objective(s)".

Interdiction de faire référence à l'âge du salarié, la nature du contrat de travail, le temps de travail ou l'ancienneté pour l'accès aux garanties ; toutefois pour l'ancienneté tolérance de 12 mois pour les risques incapacité, invalidité, décès ou retraite supplémentaire, de 6 mois pour les frais de santé.

Selon le décret du 9 janvier 2012 la catégorie de personnel bénéficiaire du régime peut être définie par référence à 5 critères :

- L'appartenance aux catégories cadres et non cadres telles que définies par la convention de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.
- L'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions collectives, accords collectifs de branche ou accords interprofessionnels.
- Les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations AGIRC6 (TA, TB, TC.) 7et ARRCO8 (T1, T2)9. Le niveau de responsabilité, type de fonction ou degré d'autonomie, correspondant aux sous catégories fixées par les conventions collectives, accords collectifs de branche ou accords interprofessionnels.
- Les usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession.

En tout état de cause, tous les salarié-e-s dont l'activité professionnelle les place dans une situation identique au regard des risques concernés, doivent être couverts par le régime.

Toutefois, le législateur a souhaité instaurer des régimes de « **présomption** ». Il est à noter que la catégorie de personnel ne peut être définie en fonction du temps de travail, de la nature du contrat (CDD,...) de l'âge du salarié pour déterminer le niveau des prestations.

La catégorie de personnel définie par référence aux critères est considérée objective pour :

- les risques incapacité temporaire, invalidité, inaptitude et décès lorsqu'ils sont liés aux 3 critères précédents, ainsi

que perte de revenus en cas de maternité lorsqu'elle est définie par référence, à l'appartenance aux catégories de cadres et non cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des articles de la CCN de 1947 ; aux tranches de rémunérations AGIRC/ARCCO, aux classifications des conventions collectives et accords professionnels à la condition que l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise soit couvert par un régime couvrant les mêmes risques. Il y a présomption du caractère objectif de la catégorie pour le risque décès seul, si utilisation de la référence aux cadres bénéficiant de l'obligation du 1,50% de la tranche A prévu par l'article 7 de la Convention Collective des Cadres du 14 mars 1947(article 4 et 4 bis).

- Le risque frais de santé ou perte de revenus en cas de maladie, à la condition toutefois que l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise soit couvert par un régime couvrant les mêmes risques lorsqu'elle est définie par référence : à l'appartenance aux catégories de cadres et non cadres, aux tranches de rémunération AGIRC/ARCCO.
- Les prestations retraite, lorsqu'elle est définie par référence à l'appartenance aux catégories cadres non cadres, aux tranches de rémunération AGIRC/ARCCO, aux classifications des Conventions Collectives et accords professionnels.

Dans tous les cas, l'employeur doit justifier que la ou les catégories définies par l'un des 5 critères couvrent l'ensemble des salarié-e-s dont l'activité professionnelle les place dans une situation identique au regard des risques concernés. Les salarié-e-s doivent avoir accès à l'accord d'entreprise (tous les points doivent

être notifiés dans le détail, notamment les cas dérogatoires) Dans le cadre d'une déclaration unique d'embauche, les salarié-e-s doivent être informés de façon

individualisée par l'employeur de la possibilité d'adhérer au régime ou pas. Tous les points doivent être listés.

Annexe 2 : Tableau de synthèse des dispenses d'affiliation possibles

Bénéficiaires : salariés, quelle que soit la date d'embauche	Prévues dans le régime		De droit	Conditions	Justificatifs à conserver
	A la mise en place	A tout moment			
Dispenses possibles dans le cadre d'un accord collectif ou d'un référendum uniquement					
CDD (y compris les apprentis) Régimes frais de santé et prévoyance	X	X		CDD ≤ 12 mois CDD > 12 mois et être couvert individuellement par ailleurs	Demande écrite Demande écrite + justificatif
Temps partiel (y compris les apprentis) Régimes frais de santé, prévoyance et retraite	X	X		Cotisation salariale au moins égale à 10% de la rémunération brute	Demande écrite
Dispenses possibles dans le cadre d'un accord collectif ou d'un référendum ou d'une DUE					
Présent lors de la mise en place d'une DUE, avec précompte salarial Régimes frais de santé, prévoyance, retraite	X (décret)		X (loi Evrin et droit du travail)	Etre présent dans les effectifs lors de la mise en place + cotisation salariale ; ne s'applique pas aux salariés recrutés postérieurement	Demande écrite
Présent lors de la mise en place d'une DUE, intégralement financé par l'employeur Régimes frais de santé, prévoyance, retraite	X (décret)			Etre présent dans les effectifs lors de la mise en place ; ne s'applique pas aux salariés recrutés postérieurement	Demande écrite
Bénéficiaires de la CMU-C Régimes frais de santé	X	X		A la mise en place ou lors de l'embauche + jusqu'à l'échéance du contrat individuel uniquement	Demande écrite
Bénéficiaires de l'ACS Régimes frais de santé	X	X		A la mise en place ou lors de l'embauche + jusqu'à l'échéance du contrat individuel uniquement	Demande écrite
Bénéficiaires d'un contrat individuel frais de santé Régimes frais de santé	X	X		A la mise en place ou lors de l'embauche + jusqu'à l'échéance du contrat individuel uniquement	Demande écrite
Bénéficiaires par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de prévoyance collective conforme à un de ceux fixés par un arrêté à paratitre - Régimes frais de santé et prévoyance	X	X		A la mise en place ou lors de l'embauche	Demande écrite + justificatif annuel

Dans certain cas, les salarié-e-s peuvent être dispensés d'affiliation :

Appréciation du caractère obligatoire au regard des ayants droit du salarié.

Le fait que la couverture de l'ayant droit soit facultative n'est pas de nature à mettre en cause le caractère obligatoire du régime à l'égard des salarié-e-s ; dans

ce cas, l'adhésion de l'ayant droit étant facultative, la contribution de l'employeur versée à son bénéfice est totalement intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Ayants droit couverts à titre obligatoire : si le conjoint bénéficie lui-même d'une couverture obligatoire dans l'entreprise

où il travaille ou s'il est fonctionnaire et couvert par un dispositif facultatif relevant du décret du 19 septembre 2007 il peut, sur production de justificatifs, ne pas adhérer. Cette possibilité est aussi admise pour un conjoint travailleur non salarié titulaire d'un contrat santé inscrit dans le dispositif MADELIN.

Ayants droit couverts à titre facultatif : la couverture des ayants droit peut être facultative, toutefois dans ce cas, l'éventuelle contribution patronale versée pour eux est intégrée dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Cas des couples travaillant dans la même entreprise : Deux cas de figures sont prévus, si le régime couvrant les ayants droit est obligatoire ou pas.

-Régime couvrant les ayants droit à titre obligatoire : l'un peut s'affilier en propre, l'autre pouvant l'être en qualité d'ayant droit. La contribution de l'employeur versée pour eux est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

-Régime couvrant les ayants droit à titre facultatif : les deux membres du couple peuvent s'affilier en propre ou l'un peut s'affilier en qualité d'ayant droit de l'autre. Dans les deux cas la contribution de l'employeur versée pour eux est exonérée de cotisation de sécurité sociale.

CONTRAT SANTE « RESPONSABLE »

Pour bénéficier de la déductibilité fiscale et sociale un contrat doit être responsable.

Les contrats responsables ont été instaurés pour accompagner le dispositif de médecin traitant. Ils sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006. Ces contrats

doivent respecter un certain nombre de conditions :

-Ils ne peuvent pas compenser la baisse de remboursement de l'assurance maladie lorsque le patient est hors parcours de soins (depuis février 2009 l'assurance maladie ne rembourse qu'à 30% les consultations hors parcours de soins contre 50% auparavant).

-Ils doivent garantir un bon niveau de remboursement complémentaire sur des prestations importantes et prendre en charge au moins deux actions de préventions.

Depuis la réforme de l'assurance maladie de 2004, la plupart des contrats de complémentaire santé sont « responsables », ce qui signifie qu'ils remboursent, comme l'assurance maladie obligatoire, en fonction de la situation du patient, dans ou hors parcours de soins coordonnés.

Critères depuis le 1^{er} janvier 2006 :

1) Exclusion totale ou partielle de la prise en charge de la majoration de la participation de l'assuré social à défaut de choix du médecin traitant ou en cas de consultation d'un autre médecin.

2) Exclusion totale ou partielle de la prise en charge des dépassements d'honoraires des spécialistes sans accord du médecin traitant.

3) Exclusion de la prise en charge de la participation forfaitaire de 1Euro pour chaque acte ou consultation (en vigueur depuis le 01/01/2005).

4) Non prise en charges des franchises.

La portabilité

Depuis le 1^{er} juillet 2009, tout salarié ayant perdu son emploi peut continuer à bénéficier de la couverture complémentaire proposée par son ex-entreprise. Pour une durée égale à son dernier contrat de

travail et pour 9 mois maximum, ce dispositif résulte de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 et est en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2009.

L'article 14 de l'accord¹², stipule qu'en cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, il y a portabilité des dispositions du régime, qu'il y a maintien du bénéfice des garanties de prévoyance et frais de santé financés conjointement par l'employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement à la rupture du contrat de travail et ceci pendant une partie de la période de chômage.

Les caractéristiques de la portabilité sont les suivantes :

Durée : la durée de portabilité est égale à la durée du contrat de travail dans la limite de 9 mois.

Conditions de la portabilité : la rupture du contrat droit ouvrir à la prise en charge par le régime d'assurance chômage. Les droits à la couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur.

Objet de la portabilité : les intéressés garderont le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise.

Toutes les garanties complémentaires obligatoires et facultatives sont visées par ce dispositif. Les éventuelles modifications à la hausse ou à la baisse des garanties seront applicables aux bénéficiaires de la portabilité.

Financement : le financement est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et conditions applicables aux salarié-e-s de

l'entreprise ou par un système de mutualisation défini par accord collectif. Le financement du dispositif peut avoir lieu selon 2 possibilités :

1^{ère} possibilité : cofinancement du dispositif : l'ex salarié paie sa quote-part par prélèvement direct sur son compte bancaire, l'entreprise verse sa part à l'organisme assureur. L'entreprise prélève avec l'accord du salarié, le montant total de la cotisation salariale sur son solde de tout compte.

2^{ème} possibilité : Un accord d'entreprise met en place un système de mutualisation, à défaut d'accord collectif, le dispositif peut être mis en place par référendum ou décision unilatérale de l'employeur.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien des garanties, cette renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties tant santé que prévoyance. Elle doit être notifiée par écrit à l'ancien employeur. L'ancien salarié ne pourra percevoir, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, des indemnités journalières (régime de base +complémentaire) supérieures à l'allocation chômage qu'il aurait perçue pour la même période.

La date d'entrée en vigueur de la portabilité était au 1er juillet 2009 pour les employeurs adhérents directement ou indirectement à une organisation patronale signataire de l'accord (le MEDEF, la CGPME et l'UPA), pour les entreprises non adhérentes à ces organisations patronales mais dont l'activité relève d'une branche professionnelle dans laquelle celles-ci sont reconnues représentatives, application depuis le 16 octobre 2009. Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales ci-dessus et qui

ne sont pas reconnues représentatives (économie sociale, secteur agricole, professions libérales) la disposition n'est pas applicable. D'autre part ce dispositif est encadré sur le plan tarifaire : la loi EVIN13 interdit d'augmenter le tarif global (part patronale + part salariale) de plus de 50%.
13 Loi EVIN du 31 décembre 1989.

GRANDES CARACTERISTIQUES DES REGIMES DE PREVOYANCE

Un régime de prévoyance comporte trois types de garanties incontournables :

=> L'Invalidité / Incapacité : garantie fonctionnant en complément de la rente invalidité de la Sécurité Sociale.

=> Les indemnités journalières : en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

=> La garantie décès ou invalidité: 3ème catégorie dite : Assurance Décès Invalidité (AID).

D'autres garanties peuvent s'y ajouter, liées au décès mais souvent optionnelles : La rente éducation (versement d'une rente à un enfant lors du décès ou de la mise en invalidité 3^{ème} catégorie de l'assuré), elle permet à l'enfant de poursuivre ses études, elle se termine avec la fin des études supérieures avec un âge butoir (25 ou 26 ans selon les contrats).

La rente de conjoint : versement d'une rente viagère au conjoint (marié, concubin ou partenaire de PACS) de l'assuré décédé. Le caractère viager de la rente rend cette garantie onéreuse et peu retenue.

La Dépendance : la couverture du risque dépendance est désormais possible dans le cadre d'un contrat de prévoyance collective.

LES POINTS DE VIGILANCES

a) en complémentaire santé :

- Définition de la catégorie objective de personnel,
- Définition de la notion d'ayants droit,
- Nature de l'adhésion des ayants droit,
- Structure de la cotisation et affectation de la contribution patronale,
- Cas dérogatoire,
- Critère d'ancienneté,
- Sort des salarié-e-s dont le contrat de travail est suspendu,
- Garantie : optique, dentaire, dépassement d'honoraires.

b) en prévoyance :

- Maintien de salaire, niveau de garantie, point de départ de l'indemnisation, articulation avec la convention collective, durée de l'indemnisation.
- Invalidité/incapacité : la définition des garanties doit être la même que la Sécurité Sociale.
- Nature des garanties en cas de décès : importance de la rente éducation.
- En cas de changement d'organisme assureur : sort des revalorisations pour les personnes bénéficiant d'une rente.

EN CONCLUSION

La CGT a la responsabilité de faire grandir l'idée que la Sécurité Sociale est un investissement humain durable, facteur de bien-être social et de développement économique. Revenir à l'ambition fondatrice, nécessite de porter des propositions d'évolutions pour que la Sécurité Sociale intègre la prise en charge de tous les risques et réponde aux nouveaux problèmes sociaux qui existent aujourd'hui. L'investissement dans la protection sociale n'est pas un coût comme certains

discours patronaux laissent entendre mais un outil précieux de justice sociale qui répond aux besoins premiers des individus, des ménages et qui s'inscrit dans la logique des droits de l'homme. Une autre

répartition des richesses est possible, en consacrant une part plus importante des richesses créées par le travail au financement de la Sécurité Sociale.

Histoire de « l'assurance »

Se prémunir contre « le malheur » est une très vieille idée. 600 ans avant notre ère, en Grèce, les artistes créent une caisse d'entraide destinée à secourir ceux que le malheur frappait. Il s'agissait d'entraide et d'assistance mutuelle, pas vraiment d'assurance.

L'assurance naît avec le Moyen Âge, quand le pape Grégoire IX interdit en 1227, certaine pratique du prêt parce qu'usuraire. C'est la séparation du prêt et de la garantie.

Les pratiques de l'assurance vont alors sillonner l'Europe continentale. Il faut attendre 1830/1840 pour que les premières sociétés d'assurance apparaissent en France. Entre 1885 et 1890, Gambetta instaure les premières lois sociales sur les assurances maladies et les accidents de travail. Leurs gestions appartiennent alors au privé. 1900 voit apparaître la mutualité, la mutualité agricole. Mais les premières grandes mutualités d'assurances sans intermédiaires se créeront en 1934, 1935.

Une rupture se produit en 1945 avec en outre trois grandes mesures :

- Nationalisation des risques accident du travail, famille et maladie par transfert d'office vers les caisses d'assurances sociales.
- Nationalisation des 10 plus grosses compagnies d'assurance et nationalisation bancaire.
- Création du CNA, petit parlement de l'assurance.

En 1947, une convention collective décès cadre est signée, puis vont suivre une série de réformes destinées à remettre en cause ces acquis :

1973-1979 => Début de l'Europe des assurances.

1976 => 1^{er} Code des assurances.

1989 => Adaptation du Code des assurances au droit européen.

1992-1994 => Directives européennes et devenir du champ du secteur des assurances.

1996 => Restructuration du secteur capitaliste de l'assurance.

1999 => CMU.

2003 => Début de la banque assurance.

Lors du débat au sein de la CGT sur la signature de la position commune, la Fédération CGT des sociétés d'études s'est clairement positionnée contre. Malheureusement les arguments, que nous avons mis en avant n'ont pas suffi à ce que la CGT ne signe pas cette position commune. En effet, celle-ci qui s'est déclinée en une loi, en août 2008, constitue un obstacle au développement de notre organisation syndicale et le nœud d'une nouvelle conception du syndicalisme. Ces nouvelles dispositions constituent un frein à notre déploiement, tant en ce qui concerne la création de nouvelles bases syndicales que celui du développement de nos propres organisations.

Outre les difficultés, c'est une nouvelle conception du syndicalisme qui s'impose. On passe d'une conception essentialiste à une conception électoraliste. Ainsi jusqu'en août 2008, l'organisation syndicale n'a de compte à rendre qu'à elle-même du point de vue de son existence. Sa légitimité était du ressort de sa seule démarche liée à ses orientations et à ses repères revendicatifs.

Aujourd'hui, derrière le fameux paravent de la « *démocratie sociale* », la nouvelle loi lie notre existence à des élections dans les entreprises. Sans moyens, chaque organisation syndicale doit faire une audience pour exister. De compromis en compromis, de marchandage... certaines organisations vont être poussées à certaines extrémités. Il est clair que l'objectif est d'affaiblir la CGT, une organisation μ « *classiste* » qui n'a de cesse de défendre les intérêts des salariés contre ceux du

patronat. Mais cette loi, nous devons la mettre à profit pour imposer notre conception du syndicalisme où la lutte est l'élément majeur de toute négociation. Nous devons nous inscrire pleinement dans cette loi et notre objectif de transformation sociale de cette société est le garant que nous ne succomberons pas aux sirènes de l'accompagnement.

LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Avant la réforme, 5 centrales syndicales bénéficiaient d'une représentation irréfragable en vertu d'un arrêté de 1966 : la CGT, FO, la CFDT, la CGC et la CFTC. Elles avaient le monopole de présentation au premier tour des élections professionnelles, pouvaient constituer des sections syndicales dans les entreprises de plus de 50 salariés... la loi du 4 mai 2004 avait par ailleurs modifié le paysage syndical.

Les organisations non affiliées au 5 centrales devaient prouver leur représentativité à partir des critères suivants : effectif, expérience, ancienneté du syndicat, attitude patriotique durant l'occupation, l'audience et l'influence. Mais les critères n'étaient pas cumulatifs.

Les nouvelles règles de représentativité avec la loi d'août 2008 suppriment la présomption irréfragable de représentativité. Les critères de représentativité sont les suivants :

- Respect des valeurs républicaines : ce critère remplace l'attitude patriotique pendant l'occupation. C'est d'ailleurs plutôt une « *qualité* » qu'un critère. Alors qu'elle était

contestée, le tribunal a jugé que dans ses pratiques la CNT respectait les valeurs républicaines.

- L'indépendance : indépendance vis-à-vis de l'employeur. Là encore c'est moins un critère qu'une manière d'identifier les syndicats « *sans étiquettes* ».

- Transparence financière : provenance et utilisation des ressources.

- Ancienneté : deux ans.

- Audience : c'est le pilier de la réforme. Le syndicat doit obtenir au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des élections CE (ou DUP ou DP s'il n'y a pas de CE). Ne sont pris en compte que les votes pour l'élection des titulaires. La question du quorum ne se pose pas. Les bulletins blancs ou nuls ne comptent pas dans le décompte des bulletins.

- Influence : c'est l'activité de l'organisation syndicale et son expérience. Cela signifie que l'organisation syndicale d'entreprise doit avoir une réelle activité syndicale.

- Effectif-cotisation : le nombre d'adhérents apparaîtra dans les comptes annuels. En tout état de cause, il faut être au moins deux syndiqués à jour de sa cotisation dans chaque section syndicale.

Ces critères sont cumulatifs. C'est-à-dire qu'ils doivent tous être vérifiés. Mais c'est bien entendu le critère de l'audience qui doit retenir toute notre attention. La loi met en place une représentation ascendante. Les élections dans l'établissement ou l'entreprise déterminent la représentativité des syndicats à ce niveau, d'où leur capacité à désigner un délégué syndical. Agrégés, ces résultats permettent

de juger la représentation aux niveaux supérieurs. Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité sauf dans le cas de la période transitoire. En cas de listes communes, la répartition des suffrages se fait à part égale entre organisation sauf indication claire et précise lors de la remise des listes de candidats.

Période transitoire :

Jusqu'aux premiers résultats des élections professionnelles, pour lesquelles la date de 1^{ère} réunion de négociation du protocole préélectoral doit forcément être postérieure au 21 août 2008, sont présumés représentatifs les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national interprofessionnel à la date de publication de la loi.

La CGC est représentative dans son ou ses collèges dédiés au regard de ses statuts (2^{ème} ou 3^{ème} collège seulement). La représentativité de la CGC dans ses seuls collèges vaut celle des autres organisations au regard de la contestation ou de la signature d'accord.

LA SECTION SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

La section syndicale

Une section syndicale peut être créée dans l'entreprise à condition que l'entreprise compte au moins 2 syndiqués et que le syndicat auquel elle appartient est représentatif et qu'il est au moins 2 ans d'existence et qu'il réponde aux critères de représentativité.

En cas de contestation sur le nombre d'adhérents, le syndicat doit faire la démonstration devant le seul juge sans que l'employeur en ait connaissance.

Le représentant de la section syndicale (RSS). En cas de non représentativité du syndicat dans l'entreprise, il est possible de désigner un RSS. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être de la même manière désigné RSS. Il connaît les mêmes conditions de désignation et dispose de la même protection que les délégués syndicaux.

Il peut cumuler son mandat avec celui d'élu DP et/ou CE. Il dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical excepté celui du pouvoir de négociateur. Il dispose de 4 heures de délégation considéré comme temps de travail. En ce qui concerne la liberté de déplacement, il a aussi les mêmes possibilités que le délégué syndical. Mais une section syndicale qui a un RSS ne peut pas disposer de locaux. Il connaît la même protection que le délégué syndical. Le mandat tombe à la 1ère élection et le camarade RSS ne peut plus redevenir RSS. Il peut être délégué syndical si sa liste recueille plus de 10% des voix. Un autre adhérent peut devenir RSS si la liste ne recueille pas le seuil de 10% des voix.

La mission du RSS est de développer l'organisation syndicale et de déployer une réelle activité syndicale afin de faire plus de 10% aux élections professionnelles.

Le délégué syndical

L'organisation syndicale doit être représentative. Le délégué syndical est un candidat au CE ou à la DUP, titulaire ou suppléant, ayant fait aussi 10% sur son nom. Ses prérogatives ne changent pas par rapport à la loi du 20 août 2008. Dans les cas où il n'y a ni CE, ni DUP, un délégué du personnel titulaire peut être désigné

délégué syndical, si la CGT est représentative, dans les mêmes conditions qu'avant la loi d'août 2008.

Son mandat tombe à chaque nouvelle élection. Si entre deux élections professionnelles, le syndicat représentatif ne dispose plus de candidats remplissant les conditions pour être délégué syndical, il peut désigner un délégué parmi ses candidats n'ayant pas obtenu 10% des voix ou à défaut parmi ses adhérents.

Le délégué syndical central (DSC)

La règle des 10% sur l'ensemble du périmètre de désignation est une règle supplémentaire. Les autres conditions de désignation restent inchangées.

Le représentant du comité d'entreprise (RS). Les conditions de désignation pour les entreprises de plus de 300 salariés changent. Il faut non seulement que le syndicat soit représentatif mais qu'il ait aussi au moins de 2 élus. Ce mandat prend fin aux élections suivantes. Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le syndicat doit au moins être représentatif et avoir lui aussi 2 élus au CE.

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

La négociation du protocole électoral
Tout syndicat, même non représentatif peut participer aux élections. L'information d'organisation d'élections doit faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise.
Tous les syndicats constitués depuis au moins 2 ans, peuvent participer et présenter des candidats. Il faut qu'ils satisfassent aux critères de représentativité hormis le critère d'audience. L'employeur doit informer par courrier les syndicats suivants :

- Les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement,
- Les syndicats ayant constitué une section syndicale,
- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et inter-professionnel.

Validité du protocole d'accord électoral

La validité est subordonnée :

- A la signature de la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation,
- A la signature de la majorité des organisations syndicales représentatives.

C'est une double condition. Un accord unanime est nécessaire pour la modification du nombre et de la composition des collègues.

Présentation des candidats

Le 1^{er} tour reste réservé aux organisations syndicales. Seuls les syndicats invités à la négociation du protocole peuvent présenter des candidats.

Résultat premier tour

Il doit être dépouillé. Il permet de mesurer l'audience et donc la représentativité des syndicats et leur capacité à signer ou non des accords. Il permet aussi de connaître l'audience de chaque candidat pour la désignation d'un délégué syndical.

Salarié-e-s mis à disposition

La loi permet que des salariés travaillant dans une entreprise donneur d'ordre depuis plus d'un an, soient électeurs aux CE/DP (12 mois de travail en continu) et éligibles DP (24 mois de travail en continu). Mais bien entendu, ces salariés ayant fait ce choix ne peuvent plus être

électeurs ou/et éligibles dans leur propre entreprise. La fédération s'est positionnée contre cette possibilité, car elle affaiblit de fait notre représentativité dans les entreprises prestataires.

Les règles de la négociation collective

Validité d'un accord : 2 conditions sont requises

- Signature par une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections.
- Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Dénonciation :

- Si un syndicat signataire perd sa représentativité, plusieurs organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés peuvent dénoncer l'accord.
- Si tous les signataires restent représentatifs, la dénonciation doit émaner de la totalité des signataires employeurs ou salarié-e-s.

Déroulement de carrière des représentants du personnel

La loi prévoit « *qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre du mandat* ». La loi ne fournit aucun détails quant au niveau de négociation de l'accord collectif dont il est question, mais qui découle néanmoins de sa codification : il s'agit d'un accord collectif.

Retraite et pauvreté des femmes âgées

Agenda Point 10

En Europe, pour diverses raisons, les femmes ont toujours perçu des retraites sensiblement inférieures à celles des hommes. Ces dernières années, cette disparité a retenu l'attention des décideurs politiques et dans plusieurs pays, des réformes du système des retraites ont permis d'améliorer les retraites des femmes, bien que les effets de ces réformes ne se feront pas ressentir avant un certain nombre d'années.

La complexité et la diversité des systèmes de retraites en Europe ne facilitent pas les comparaisons. L'expérience britannique est marquée par un faible niveau de prestation de l'État, et une forte dépendance à l'égard des retraites privées et professionnelles. Le présent document recense quelques éléments clés qui sont à l'origine des inégalités entre les genres dans le système de prestation de retraites au Royaume-Uni et examine des expériences comparables en Europe.

Tableau 1: Dépenses brutes projetées au titre des régimes publics de retraite, retraites de la sécurité sociale (en % du PIB)

Pays	2007	2020	2060
France	13.29	13.9	14.3
Allemagne	10.4	10.5	12.8
Grèce	11.7	13.2	24.1
Italie	14.0	14.1	13.6
Pologne	11.56	9.72	8.75
Portugal	11.4	12.4	13.4
Suède	9.5	9.4	9.4
Royaume-Uni	6.6	6.9	9.3

Source: Régimes de retraites et projections 2008 – 2060, Commission européenne OP No. 56 (2009)

Les retraites au Royaume-Uni

Synthèse

Le système des retraites au Royaume-Uni est composé de trois parties. La retraite de base de l'État est un montant fondé sur les cotisations d'assurances sociales versées pendant la vie professionnelle, et peut être complétée par des suppléments liés à des critères de ressources pour garantir un revenu minimum de pension. La deuxième retraite de l'État, versée également par

l'État, est facultative. Elle est liée aux revenus et fonctionne également sur la base d'un système de retenue à la source via les cotisations aux assurances sociales. La troisième partie consiste en des retraites privées. Elle comprend les retraites professionnelles auxquelles salariés et employeurs contribuent et les retraites privées qui sont constituées personnellement par le salarié. Dès le mois d'octobre de cette année, les employeurs devront satisfaire à de nou-

velles obligations légales consistant à intégrer automatiquement les salariés dans des régimes de retraites privés contractés par l'employeur.

Les inégalités entre les genres se retrouvent à tous les niveaux des systèmes de retraite au Royaume-Uni.

Le droit à une pension de retraite

Le droit à la pension de retraite étatique de base dépend des cotisations versées aux assurances sociales pendant une période déterminée. Les femmes ont toujours énormément souffert dans ce système car

elles ont plus tendance que les hommes à prendre des pauses dans leur vie professionnelle pour avoir des enfants et s'en occuper ou à faire des pauses carrières pour prendre soin d'autres membres de la famille.

Les réformes de la Loi sur les retraites en 2007 ont réduit la période de référence de 45 à 30 ans pour percevoir la retraite au taux plein, et ont éliminé la règle nécessitant 10 à 11 ans de cotisations pour percevoir toute prestation de la retraite de base.

Tableau 2: Conséquences des réformes à la Loi sur les retraites sur le droit des femmes à la retraite de base de l'Etat

Année au cours de laquelle l'âge de la retraite est atteint	2006	2010	2025
% de femmes ayant droit à la retraite de base de l'Etat au taux plein	30	75	90
% d'hommes ayant droit à la retraite de base de l'Etat au taux plein	85	87	90

Source: *The Gender Impact of Pension Reform, Department for Work & Pensions (2006)*

Il est toutefois important de noter que bien que ces réformes aient considérablement amélioré la parité dans les prestations de la retraite de base de l'Etat, le niveau des prestations est actuellement bien en deçà des exigences de revenu minimum, et de grandes disparités continuent d'exister, voire s'aggravent dans certains cas, dans les autres composantes du revenu de retraite.

L'écart salarial entre les genres

Les femmes en Europe continuent à gagner moins que les hommes pour un même travail. Au Royaume-Uni, les femmes sont payées 19,5% de moins que les hommes pour le même travail .

La forte dépendance aux retraites privées liées aux revenus, ainsi que l'approche fondée sur les revenus de la seconde pension d'Etat, signifient que les inégalités de revenus se poursuivent à la retraite. La centrale syndicale TUC relate qu'une femme de 56 ans a en moyenne une épargne-retraite de £ 9.100, alors que celle d'un homme du même âge est de £ 52.800. Des recherches effectuées par la Fawcett Society montre qu'une retraitée célibataire sur quatre vit dans la pauvreté, et que pour chaque £ que reçoit un homme à titre de pension, une femme perçoit £ 0,32.

La réforme des retraites du secteur public

Les retraites du secteur public sont mises à rude épreuve par les politiques gouvernementales. Un certain nombre de modifications sont proposées, y compris l'augmentation des cotisations des employés, le relèvement de l'âge normal de la retraite, et la modification de la conception du système afin de réduire les prestations. De plus, la revalorisation des retraites du secteur public ne sera plus basée sur l'Indice des prix de détail mais sur l'Indice des prix à la consommation qui est inférieur, ce qui réduira la valeur des retraites du secteur public d'environ 15%. Les femmes représentent une forte proportion de main-d'œuvre dans le secteur public au Royaume-Uni, environ 65%, et 40% des emplois féminins se trouvent dans le secteur public, contre 15% des emplois masculins. 3,7 millions de femmes risquent d'être lésées par ces changements.

Par ailleurs, alors que les travailleurs les moins bien rémunérés du secteur public se sont vu offrir une certaine protection contre les réductions de retraite, les travailleurs à temps partiel sont évalués pour cette protection sur la base des revenus en équivalent plein temps. Les femmes constituent la grande majorité des travailleurs à temps partiel dans le secteur public britannique, souvent pour des raisons familiales, et sont donc touchées de manière disproportionnée.

L'âge de la retraite

En vertu de la Loi de 2007 sur les pensions, l'âge de la retraite d'Etat au Royaume-Uni passe à 66 ans pour les hommes et les

femmes, alors qu'il était respectivement de 65 et de 60 ans. Ce changement devait être progressivement mis en œuvre mais il a été accéléré par la Loi de 2011 sur les retraites. Les personnes touchées par ce changement devront attendre plus longtemps que prévu avant de recevoir leur pension d'Etat, et l'accélération de cette mesure affecte leur capacité à planifier à l'avance leur retraite. Les femmes sont nettement plus touchées que les hommes en raison de l'augmentation beaucoup plus importante de l'âge de la retraite. Sous la pression de groupes de campagne, le gouvernement actuel a introduit une mesure pour qu'aucune femme ne doive attendre plus de 18 mois de plus que prévu pour recevoir sa pension. Néanmoins, 2,1 millions de femmes devront attendre jusqu'à un an de plus, 197.000 attendront entre 12 et 18 mois de plus, et 303.000 femmes attendront 18 mois de plus.

La plupart des pays européens ont maintenant adopté un âge identique de départ à la retraite pour les hommes et les femmes ou envisagent de le faire. Seuls 4 pays sur les 27 Etats membres de l'UE n'ont pas encore de projet à cet égard.

L'expérience européenne

Les femmes en Europe rencontrent des problèmes identiques en matière de retraite. Les prestations de retraite sont étroitement liées à la vie professionnelle des femmes. Plus ce lien, est étroit, plus les retraites des femmes sont compromises par le travail flexible. Deux types d'approches sont possibles pour améliorer les prestations de retraite : accroître la participation des femmes au marché du travail (par exemple par un meilleur accès

à la garde des enfants) en permettant aux femmes d'atteindre les antécédents professionnels leur permettant d'obtenir une retraite acceptable ; ou changer les critères d'admission, en compensant les femmes pour les lacunes dues au travail à temps partiel et les pauses de carrière.

Plusieurs pays européens ont pris des mesures pour améliorer les prestations de retraite des femmes en facilitant l'accès à une pension. Ces interventions sont généralement limitées aux retraites étatiques. Lorsque les prestations de retraite d'Etat sont faibles par rapport aux retraites privées ou professionnelles, la marge d'amélioration des prestations de retraite pour les femmes est plus limitée. Certains pays, comme la Suède et la Finlande, ont évité une partie du problème du nombre d'années nécessaires pour avoir droit à la retraite en fixant des critères de pension minimale basés sur la résidence.

Cela signifie qu'une pension minimale peut être perçue indépendamment du fait que des cotisations aient été versées. D'autres pays ont réduit le nombre d'années minimales nécessaires. Jusqu'en 2006, en Belgique, la retraite minimale dépendait du fait d'avoir travaillé à plein temps pendant au moins deux-tiers de la totalité de sa carrière ; maintenant le fait de travailler à mi-temps pendant deux-tiers de la carrière totale suffit. Des pays

dont l'Italie, la Finlande, l'Allemagne et l'Autriche donnent des crédits d'accès à la retraite pour compenser le temps pris pour s'occuper des enfants.

L'Allemagne fournit également des crédits pour prendre soin de membres adultes de la famille .

Dans tous les pays européens, les femmes sont moins payées que les hommes pour un même travail, ce qui a des conséquences négatives sur leurs prestations de retraite, qui sont liées aux revenus . Le fait de gagner moins entrave de plusieurs manières la possibilité d'épargner pour la retraite, par exemple les plus bas salaires risquent de ne pas cotiser lorsque cela n'est pas obligatoire ou de choisir des taux de cotisations plus bas lorsque plusieurs options sont possibles.

La Commission européenne reconnaît qu'il est important de s'atteler aux disparités entre les genres en matière de retraite et déclare dans son Livre blanc de 2012 sur les retraites que :

« Dès lors, pour parvenir à l'adéquation et à la viabilité des pensions, il est nécessaire d'adopter une combinaison de politiques en matière de retraite et d'emploi visant à supprimer les écarts de revenu entre les retraitées et les retraités. Des solutions plus efficaces ne reposant pas sur une attribution prédéfinie des rôles féminins et masculins sont requises » .

Conférence des Femmes UNI Europa Luxembourg, 27 et 28 septembre 2012

Point 10, 28 septembre :
Retraite et pauvreté des femmes âgées

Intervention de Sabine Reynosa, Fédération CGT des Sociétés d'Etudes - France

Le thème des retraites est au cœur des politiques économiques européennes, et il doit d'autant être au cœur de nos préoccupations principales qu'il se tient à la croisée de tous les sujets qui nous touchent : les salaires, le rôle des femmes dans la famille et la société... De façon générale, ce thème détermine un modèle économique, social et sociétal, sous tous ses aspects. Sans doute conviendrait-il d'ailleurs d'envisager d'en faire un thème de séminaire ou d'étude spécifique.

On peut réagir à ce qui a été dit et surtout écrit dans le texte proposé sous différents angles. En France, les réformes des retraites qui se succèdent depuis une quinzaine d'années frappent les femmes de manière disproportionnée et elles ont creusé les écarts. Je ne vais pas vous imposer ici et maintenant la liste de ces mesures, la philosophie générale en est toujours la même, autour du durcissement des conditions d'accès. Sachez toutefois qu'en France, les femmes partent en retraite plus âgées en moyenne que les hommes, faute de pouvoir remplir les conditions avant ; et que la pension découlant directement de leur carrière n'atteint pas 60% du montant moyen

perçu par les hommes. Car alors que de manière générale le système des retraites français atténue les disparités salariales, différentes dispositions concourent au contraire à aggraver les inégalités de revenus femmes/hommes lors de la retraite.

La question que je souhaite poser ici consiste à savoir où l'on va et si cette direction correspond à la société que nous voulons construire.

Il a été fortement question de minima. Est-ce que la solution consisterait à n'assurer, même à toutes les femmes, qu'une retraite minimale, y compris, comme relève le texte proposé, « *en deçà des exigences de revenu minimum* » ?

Nous disposons déjà, dans la plupart des pays européens, de minima sociaux. Pour autant, permettent-ils de vivre décemment ? Tout ce qui pousse les salarié-e-s vers l'épargne privée pour assurer un complément de revenu accroît considérablement les inégalités. D'une part, les capacités d'épargne subissent des écarts sans commune mesure avec les disparités salariales. D'autre part, comme cela a été rappelé, les carrières des femmes étant plus courtes et plus accidentées, elles leur interdisent fréquemment le moindre effort d'épargne. Ainsi, tant que les femmes occuperont dans la société une position subalterne, elles seront tributaires des aspects redistributifs des régimes de retraite et de la dimension de solidarité. Mais par ailleurs, les enjeux économiques vont bien au-delà de la seule question des retraites.

Favoriser des régimes basés sur les fonds de pension, c'est alimenter des bulles spéculatives. Au contraire, un système

par répartition tel que l'actuel système français est basé sur la solidarité : solidarité entre générations et solidarité au sein d'une même génération. Mais un tel système, qui est facteur de cohésion de la société, repose sur la confiance. Et voilà pourquoi, afin d'entretenir et de faire prospérer un système financier absurde, on casse la confiance dans la solidarité. Il a été question hier des replis identitaires qui accompagnent les politiques ultra-libérales. Ajoutons-y les campagnes idéologiques qui visent à créer des tensions entre générations et à déstabiliser, où qu'ils existent, les systèmes de retraite par répartition. Ce qui va contribuer à ce processus, c'est la mise en œuvre de la préconisation visant à remplacer les régimes à prestations définies par des régimes à cotisations définies : au lieu d'être déterminé à l'avance et garanti, le niveau de pension devra s'adapter, quitte à baisser comme on le voit en Suède depuis 2008.

Tout cela a pour conséquence d'encourager l'épargne privée, tout cela s'inscrit dans les politiques d'austérité au profit de la finance, politiques qui nous sont imposées par les institutions euro-

péennes, au mépris de la démocratie sociale et politique.

Enfin, je voudrais ajouter que le « *vent d'espérance* » qu'avait « *fait souffler sur le mouvement syndical* », selon les mots de Philip Jennings, l'élection en France de François Hollande en mai dernier, est en train de retomber avec l'annonce d'un plan d'austérité de 30 milliards d'euros dont 10 vont porter sur les dépenses publiques. Ce plan correspond à la volonté de notre nouveau président de ratifier à tout prix le Traité Merkozy, face à quoi nous préparons, à Paris comme à Bruxelles et d'autres capitales européennes, des journées de mobilisation. Ce sont ces politiques d'austérité, qui compromettent l'équilibre financier de nos régimes de protection sociale.

Et pour faire écho à la conclusion que Denise tirait du Livre Blanc, je signalerai qu'en France, diverses études ont démontré que la participation pleine et égale des femmes au marché du travail apporterait à nos régimes les ressources nécessaires à leur équilibre.

Les risques psychosociaux

Forfait jour, travail du week-end, travail de nuit, changement de service, de client, temps de trajet à rallonge, surcharges de travail, pressions des supérieurs hiérarchiques... La dégradation des conditions de travail conduit de plus en plus de salarié-e-s dans une situation de souffrance.

Alors que la pénibilité est en débat au travers du projet de réforme des retraites, force est de constater que contrairement à ce qu'affirment certains, loin de faire exception, elle est la règle !

Et pour cause, le système capitaliste repose sur l'exploitation des salarié-e-s. Celle-ci n'a fait que s'accroître ces dernières années au travers de l'intensification et de la dévalorisation du travail pour satisfaire l'appétit du patronat et des actionnaires.

Stress, violence, mal-être, souffrance, suicide sont les conséquences de ces pratiques. Dorénavant, la loi oblige l'employeur à protéger la santé physique et mentale des salarié-e-s :

- Obligation de prévention
- Obligation d'évaluation des risques
- Obligation de sécurité de résultat

Nous pensons que le travail devrait permettre de construire sa vie personnelle, celle de sa famille, de participer au développement de la société et de se protéger socialement des risques liés à toute vie humaine.

De ce point de vue, l'ouverture des négociations pour l'application de l'accord sur la prévention du stress au travail est

un moment privilégié pour des actions transformatrices.

LE CHAMP DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il recoupe trois aspects :

- Un aspect technique : matériel, technologie, locaux, environnement...
- Un aspect organisationnel : management, gestion, organisation du travail, politique de prévention, effectifs, durée du travail...
- Un aspect personnel : qualification, statuts, compétences, formation, information, instruction...

Ces aspects constituent l'environnement de travail.

L'employeur a une responsabilité de résultats quant au bien-être au travail de l'ensemble des salarié-e-s. L'organisation du travail ne doit pas nuire à la santé physique et mentale des salarié-e-s. De ce point de vue, ce n'est pas aux élus de quelques instances qu'elles soient de prendre sur eux la responsabilité du mal-être qui peut exister dans l'entreprise. Le CHSCT n'a aucun pouvoir de décision, il ne gère pas la sécurité. Il est de son devoir, par contre, de remonter tous les facteurs de mal-être qui peuvent exister dans l'entreprise.

La santé au travail : la santé est l'objet d'une construction individuelle et collective dans un cadre social. Elle est favorisée lorsque le travail permet à l'homme d'apporter une contribution reconnue. Elle est

mise en danger lorsque les contraintes ne permettent plus d'élaborer des stratégies originales pour sauvegarder son intégrité et son identité. Ainsi, la santé au travail résulte :

- o D'un équilibre du triptyque « Pouvoir agir » « Pouvoir penser » « Pouvoir débattre ».*
- o De l'adaptation du travail à un état physique et moral.*

La problématique des risques psychosociaux et plus largement de la santé au travail ne peut être appréhendée qu'au sein même de l'organisation du travail au sens le plus large.

LA PROBLÉMATIQUE DE L'ASPECT PERSONNEL

Il n'existe pas de « *kit de règles* » qui permettent d'éliminer les risques psychosociaux. Les salarié-e-s sont divers, et adoptent des postures différentes face aux contraintes imposées par le travail :

- L'action, le combat, qui se traduisent par le refus, la négociation, la révolte, etc.
- L'inhibition de l'action, qui se traduit par la soumission aux contraintes, etc.
- La fuite, l'évitement, qui se traduisent par le détachement, la non implication, des addictions, etc.

De fait, il y a pour ainsi dire, autant d'attitude face à une contrainte qu'il y a de salariés. Ainsi, les questionnaires, les enquêtes que les instances peuvent mener, ne permettent pas d'apporter de solutions aux risques psychosociaux, mais ils peuvent permettre d'en prendre la mesure. Alors quelle action syndicale mener contre les risques psychosociaux ?

LUTTER CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il convient dans un premier temps de souligner que les risques psychosociaux sont une conséquence même de l'organisation du travail, c'est-à-dire de la volonté du patronat de tirer le maximum de profit de l'exploitation des salarié-e-s. Penser qu'il est possible de venir à bout des risques psychosociaux sans s'en prendre directement au capitalisme relève de l'utopie, voire de la naïveté. L'entreprise n'est pas un lieu de démocratie, mais un lieu de despotisme !

Il revient à tous nos militant-e-s de s'approprier de cette question afin de mettre en œuvre un dispositif qui permette aux salarié-e-s eux-mêmes de s'emparer de la problématique, et ce tout en restant sur la logique de la prévention.

Cela nécessite d'agir sur le travail, la connaissance et la reconnaissance de celui-ci en est le nœud, nos militant-e-s se doivent de :

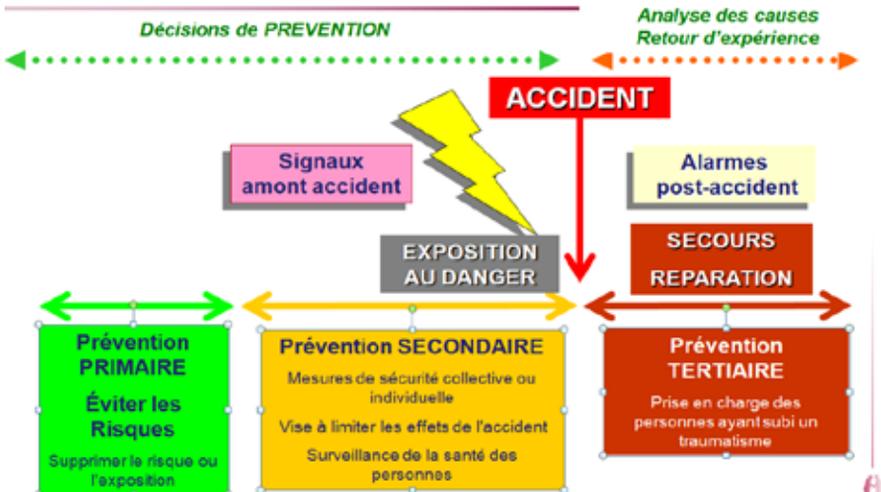
- 1/. Changer les relations sociales ;
- 2/. Transformer le contenu du travail ;
- 3/. Agir sur l'environnement physique du travail ;
- 4/. Modifier l'organisation du travail ;
- 5/. Ouvrir les possibilités d'évolution professionnelle ;
- 6/. Concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- 7/. Lutter contre l'isolement des salarié-e-s.

Qu'entendons-nous par prévention des risques professionnels ? Elle comporte trois niveaux : primaire, secondaire, tertiaire.

Il convient de privilégier la prévention primaire, et à défaut, la prévention

secondaire. La prévention tertiaire est du ressort des spécialistes tels que le médecin du travail, le psychologue, l'assistant

Qu'est-ce que la prévention des risques professionnels ?



Appliqué aux risques psychosociaux, le risque prend racine dans la régulation défaillante d'un certain nombre de « **tensions** » induites par :

=> L'évolution du contexte socio-économique :

- Les évolutions du travail et de son contexte
 - Nouvelles logiques financières et commerciales,
 - Contraction du temps et de l'espace,
 - Rationalisation des processus de production et des outils de gestion,
 - Evolutions technologiques et organisationnelles ; travailler sur des situations instables,
 - Complexification et intensification/densification du travail, gérer des informations nombreuses, variées...
 - Le client au centre du travail,
 - Individualisation de la GRH / accrois-

sement des responsabilités,

- Précarité des emplois, parcours et évolution de la place du travail.

- Des changements incessants qui déstabilisent les cadres de travail
- L'individu et les nouvelles attentes sur le travail

- La question du sens et des valeurs du travail,
- Des attentes de reconnaissance,
- L'individualisation.

Risque : résultat des conditions d'exposition d'un ou plusieurs salarié-e-s à un ou plusieurs dangers de nature à compromettre l'intégrité physique ou psychique et la santé mentale.

=> Des nouvelles contraintes du travail :

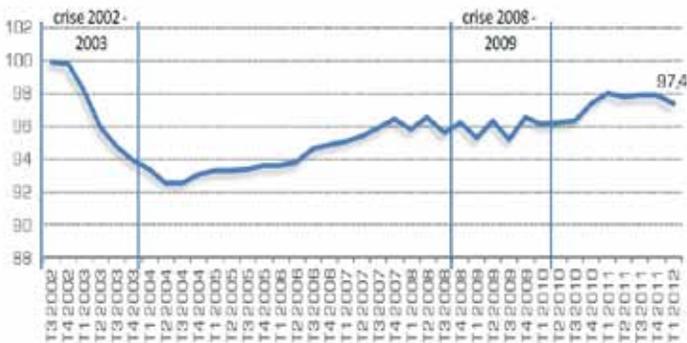
- Activités de service en coproduction avec le client,

- Engagement et investissement personnel global,
- Implication physique, cognitive et psychique importante ... dans un cadre de travail plus formaté, plus pauvre,
- Suppression des temps de récupération, de reconstruction,
- Injonctions paradoxales entre :
 - la valeur de la relation au client # les contraintes de temps et d'objectifs,
 - l'autonomie des salariés # respecter les règles et la normalisation,
 - l'isolement imposé (seul pour

décider et agir) # organisation collective et interdépendance des salarié-e-s,
 - la difficile visibilité des résultats du travail # la traçabilité des actions d'un travail parcellisé,
 - l'immédiateté du résultat exigé # la complexité et les temps nécessaires pour faire...

=> Des contraintes du métier
 Le stress est certainement le risque psychosocial le plus présent dans nos secteurs.

Evolution des prix des services informatiques (base 100 au T3 2002)



Source : INSEE, CPF 62.01 + 62.02 - Services de programmation informatique, et de conseil en informatique - Référence 100 en 2002, avec application du taux de coefficient à compter de 2009)

Il est la conséquence directe de l'adaptation de la charge de travail à ce que peut fournir un salarié. Il peut s'agir, dans la majorité des cas d'une surcharge de travail, mais aussi d'une sous-charge de travail, comme cela arrive dans le cas extrême d'une mise au placard. Face à la surcharge de travail, le premier réflexe est de faire face. Mais toute résistance à ses limites; l'accumulation des contraintes

conduit à l'épuisement, aux symptômes de dysfonctionnement (addictions, comportements asociaux, etc.) et aux pathologies.

Danger : propriété ou capacité intrinsèque par laquelle une chose ou une organisation du travail (matière, matériel, équipement, organisation du travail, méthode de management) peuvent causer un dommage physique ou mental.

LES MESURES DE PREVENTION

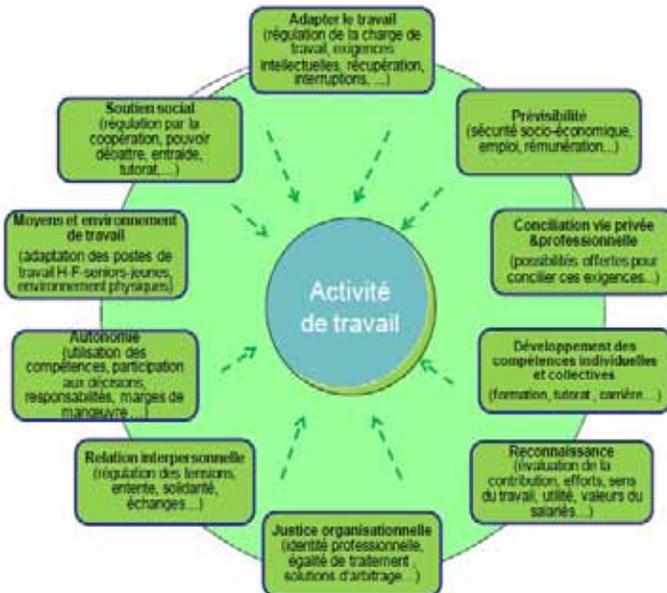
Prévenir, éliminer ou réduire les facteurs de tension et développer les facteurs de régulation constituent l'objectif de la bataille contre les risques psychosociaux. Ces mesures peuvent par exemple inclure :

- une redéfinition de l'activité des salarié-e-s, intégrant l'analyse du «*travail réel*» par rapport au «*travail prescrit*», en adéquation avec leurs horaires de travail ;
- une réorganisation du temps de travail ;
- des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat de la direction aux individus et aux équipes, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, ainsi qu'à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail ;
- un droit d'expression directe organisé par groupes de travailleurs, dégagés de

l'emprise hiérarchique, sur le lieu et le temps de travail ;

- la formation des managers et des travailleurs afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière d'y faire face ;
- une simplification et une adéquation des procédures relevant des situations de travail ;
- l'information, la consultation et la prise en compte de l'avis des travailleurs et/ou leurs représentants, en particulier du CHSCT et du DP conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

Evaluation des risques : étude systématique de tous les aspects du travail afin de détecter les risques encourus par le personnel au travers de l'identification des dangers et de l'analyse des modalités d'exposition des salarié-e-s à ces dangers.



MENER UNE ACTION SYNDICALE CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L'employeur se doit d'associer les salariés et leurs représentants élus à la politique de santé mise en œuvre dans l'établissement :

- Les salarié-e-s : droit d'expression, droit d'alerte et de retrait,
- Les représentants du personnel : rôle majeur dans la mise en place d'une politique de prévention,
- Les services de santé du travail.

L'action syndicale doit conduire à la mise en œuvre sans concession d'une démarche de prévention. L'organisation syndicale a la responsabilité d'assurer un contact permanent avec les salarié-e-s et

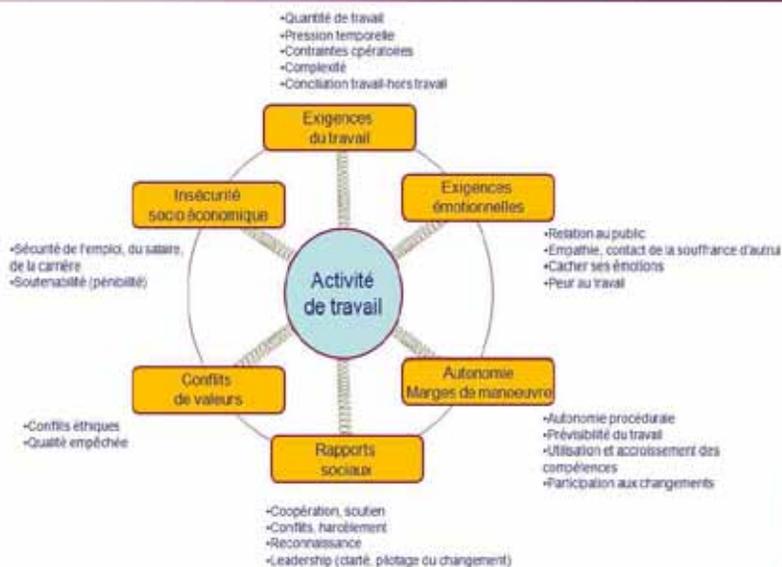
d'examiner avec eux les conditions du travail. Elle fait du syndiqué un acteur et un décideur. Il nous appartient de répondre concrètement à quatre interrogations : Quoi, qui, comment et pourquoi ?

QUOI ?

La première étape consiste à identifier les facteurs de tension. Cette tâche ne peut se faire qu'en lien étroit avec les salarié-e-s. Il s'agit de comprendre la situation physique et morale dans laquelle peut se trouver un salarié quant à la charge de travail qui est la sienne, les rapports que sa hiérarchie lui impose, les moyens qui lui sont donnés pour exécuter son travail.

La DARES a dressé une liste d'indicateurs provisoires de facteurs de risques qui nous paraissent des plus pertinents.

DARES-DRESS octobre 2009 Indicateurs provisoires de facteurs de risques psychosociaux



QUI ?

L'ensemble des élus sont concernés par la détection des facteurs de tension. Le Délégué du Personnel est celui qui a le plus de moyens d'intervention dans la mesure où il peut décider lui-même de mener une enquête auprès des salarié-e-s, sans consultation ou avis préalable de l'employeur. Le CHSCT doit être rapidement impliqué dans la démarche, puis la médecine du travail et l'inspection du travail. Notons que l'organisation syndicale est au cœur du dispositif en ce qu'elle organise nos élu-e-s dans les différentes instances.

COMMENT ?

Nos interventions auprès des salarié-e-s permettent de remplir une liste d'alertes identifiées sur les établissements de l'entreprise (voir annexe). Celle-ci est transmise à l'employeur ; avec copie à la médecine du travail et à l'inspection du travail. Le but est de mettre l'employeur

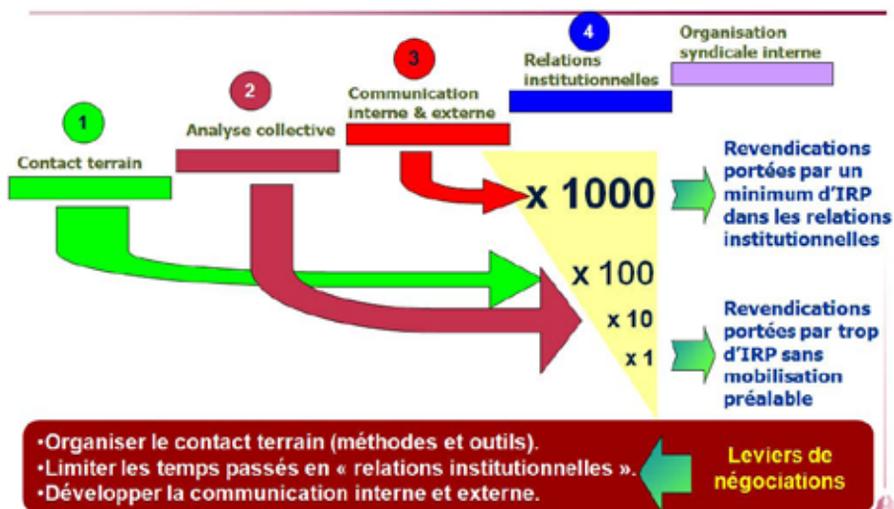
devant ses responsabilités. C'est lui qui gère l'emploi et l'organisation du travail. Il serait illusoire de penser que la simple transmission de cette liste éliminerait les risques, mais c'est un moyen de pression pour l'obliger à négocier sur les risques psychosociaux. L'objectif essentiel est de mobiliser les salarié-e-s sur leurs conditions de travail, et sur les risques auxquels ils s'exposent. Cette liste peut ainsi faire l'objet d'une communication, tant par tracts, que sur des panneaux d'affichage pour porter la discussion, le débat au sein de l'entreprise.

POURQUOI ?

L'intérêt de cette démarche est double:

- 1) Rendre les salarié-e-s acteurs de l'entreprise, en les impliquant dans cette démarche.
- 2) Construire le rapport de force pour peser sur les décisions de l'employeur. Elle implique un travail militant essentiel auprès des salarié-e-s.

La répartition prioritaire du « temps » syndical



C'est à partir de ce rapport de force que peut être envisagé un accord sur les risques psychosociaux digne de ce nom. Cet accord doit comporter systématiquement trois grands chapitres : la prévention primaire, la prévention secondaire et la prévention tertiaire.

Pour chacune d'elles, un plan d'actions doit être mis en place au regard de notre démarche revendicative, à savoir :

- Se mettre d'accord pour engager l'analyse,
- Identifier les tensions et les régulations,
- Analyser les causes de tensions et proposer des pistes d'actions,
- Se mettre d'accord pour élaborer un plan d'actions intégré à l'accord,
- Mettre le plan en œuvre,
- Suivre le plan d'actions dans la durée.

EN GUISE DE CONCLUSION

Le fait d'obtenir un accord pour lutter contre les risques psychosociaux n'est pas une fin en soi. Certes, c'est un pas vers une amélioration des conditions de travail et finalement de vie de l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise. Mais tant que le patronat aura le pouvoir de décision, la capacité d'imposer ses diktats aux salarié-e-s, les facteurs de tension se multiplieront et les risques avec.

C'est pour cela que notre démarche syndicale ne peut que s'appuyer sur les salarié-e-s. C'est par leur implication que nous serons en mesure de faire reculer le patronat et de lui imposer une autre vision du travail en collectivité, une perspective d'avenir orientée vers le « **bien-être** », inscrit dans la loi, et non plus une lutte contre le « **mal être** ».

Cette bataille, comme beaucoup d'autres que nous menons sur différents terrains, est un élément de rupture du système dans notre logique de transformation sociale.

INDICATEURS A SURVEILLER EN MATIERE DE CONDITIONS DU TRAVAIL SUR LES PROJETS



Procédure d'accueil	Horaires, Présentation des interlocuteurs clients, Horaires atypiques, Procédures de fonctionnement			
Accessibilité	Accessibilité transport/horaires de travail, Déplacement domicile/projet			
Horaires	Durée journalière de travail : Pauses prises, Pauses Déjeuner prises, Conditions de prise du déjeuner, Travail de nuit « nocturnes », Travail le Week-End	Moins de 9h	Entre 9 et 12	Plus de 12
Addictions	Alcool, drogue, etc. ..Workaholisme (suractivité professionnelle "bureau de travail")			
Au niveau du projet	Charge de travail de l'équipe, Effectifs adaptés, Compétences adaptées, Durée prévue du projet réaliste, Moyens techniques adaptés, Prises de vacances possibles			
Relations	Contact avec le client ? Intervention du client sur le projet ? Qualités des relations avec le client (ambiance réunions...), Qualités des relations au sein de l'équipe, Qualités des relations entre prestataires, Qualité relation inter-équipe sur projet (back office/front office...)			
Au niveau du salarié	Tâches réalisées en adéquation avec vos compétences, Répartition équilibrées des tâches, Répétitivité des tâches /monotonie (saisie de données...), Niveau d'autonomie (prise d'initiative...), Possibilité d'entraide, Formation reçue ou demandée/ attente..., Satisfaction globale			

LISTE DES FACTEURS IDENTIFIES PAR LES ELUS CGT EN SEPTEMBRE 2010*

Danger (Atteinte à la santé)	Risques (Exposition au danger)	Comment ? Où (lieu) ?	Catégorie personnels concernés	Quand ?	Préconisation CHSCT	Solution Direction	Respon-sable	Quand ?
Mal-être, TMS	RPS lié aux mauvaises conditions d'aménagement	Bruit, communication téléphonique, activité de concentration, réunions, communication interpersonnel, promiscuité, mauvaise répartition/ lumière	Consulting : en moyenne 174 Entreprise : 586	En rotation Sur 2000 En permanence		Règles de vie Mise à disposition d'équipement Conseils ergonomiques Clean desk policy Suivi de réservation	?	?
Fatigue	Rythme bio, charge de travail	Voyages (décalage horaire, fréquence) Horaire arrivée : XXX/ Horaire de départ : XXX / Horaires d'arrivée et de départ	Consulting : Projet société générale : XXX personnes	En rotation		Accord des 35h Information RPS des RH	?	?
Mal-être ou souffrance	Manque de soutien, Perte de repères	Mise en-situation de non compétence, activités sans formation ou sans tutorat, Non utilisation des compétences initiales	Consulting : Mr X qui est mis sur projet SAP sans formation SAP			?	?	?
Souffrance	Harcèlement institutionnel	Représailles sur des salariés qui se plaignent de pb organisationnels aux IRP	Mr X qui est mis sur projet SAP sans formation	Date XXX	Liberté de parole	?	?	?

*Extrait d'un travail fait dans une entreprise de conseil et d'ingénierie en informatique.

La rupture conventionnelle

Il y a trois ans, le 21 janvier 2008, le patronat MEDEF, CGPME, UPA et quatre organisations syndicales CFDT, FO, CFTC, CFE, CGC signent l'accord sur la modernisation du marché du travail. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26 juin 2008) « **portant modernisation du marché du travail** » reprend l'essentiel des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 21 janvier 2008. Entre autre disposition figure l'instauration d'une possibilité de rupture conventionnelle du contrat de travail dont les conditions sont fixées par les articles L1237-11 à L1237-16 du code du travail.

Aujourd'hui, un employé sur 10 quitte son emploi par rupture conventionnelle. Plus de 500 000 depuis sa mise en place et 250 000 rien que pour l'année 2010. Et le ministère n'hésite pas à dire que ce dispositif a « **trouvé sa place** ».

La CGT a refusé de signer cet accord. Maurad RABHI, Secrétaire Confédéral s'en explique « **on avait suffisamment de dispositifs réglementaires. Je ne vois pas pourquoi on en rajouterait un qui faciliterait le licenciement** ».

D'ailleurs la CGT a demandé le retrait de cette disposition. Mais à défaut, elle propose que l'entreprise verse de deux à douze mois de salaire à Pôle Emploi en fonction de l'âge du salarié, dans le cas où ce dernier aurait droit à des allocations chômage. C'est donc une disposition qu'il ne faut cesser de combattre à l'entreprise.

LE MECANISME

Un rendez-vous a lieu entre le patron ou son représentant et le salarié.

Ce dernier peut être assisté d'un conseiller. Mais pour qu'il y ait rupture conventionnelle, il faut que les deux parties soient d'accord.

Un accord est signé. Les montants négociés ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux indemnités de licenciement.

Les parties ont alors quinze jours de réflexion. Durant ces quinze jours, ils peuvent à tout moment revenir sur cette rupture.

La direction du travail a ensuite quinze jours pour l'homologuer. Elle s'assure que les conditions dans lesquelles se sont déroulées la négociation ne sont pas contestables. Passé ce délai, en l'absence de refus, la rupture est acceptée.

C'est un système qui permet de « **licencier** » à peu de frais les salariés dont l'employeur ne veut plus, et de leur faire croire en plus qu'ils s'y retrouvent. Il est vrai que la mise en place de cette disposition était une réponse à la crise. Le gouvernement et le patronat souhaitaient fluidifier le marché du travail. Les salariés n'ont jamais la possibilité d'imposer une rupture conventionnelle en lieu et place d'une démission. Mais les employeurs, eux, utilisent la rupture conventionnelle pour éviter les procédures de licenciement. En effet le patronat dispose de moyens de pression pour contraindre le salarié à rompre. Ces inquiétudes sont confirmées par les premières données chiffrées qui indiquent que pour la seule année 2009,

sur les 191 309 salariés ayant vu leur rupture conventionnelle homologuée, 128 396 se sont inscrit au pôle emploi. Cela signifie que 67% des salarié-e-s rompent leur contrat de travail alors même qu'ils n'ont aucun autre projet professionnel.

À l'évidence le succès de la rupture conventionnelle est réel. Le patronat à l'origine de cette procédure exulte à la lecture de ces chiffres : « (...) **Cette mesure répondait à un vrai besoin** », analyse le président de l'ANDRM. Entre août 2008 et fin 2010, on compte plus de 500 000 ruptures conventionnelles avec des augmentations importantes tous les ans. Que l'on en juge : + de 31% en 2010, plus de 20 000 personnes se séparent de leur employeur « **à l'amiable** » [chiffres de la DARES publiés dans sem. soc lamy du 24 janvier 2011] L'année 2011 pourrait être du même cru.

Ainsi, il semble bien que la rupture conventionnelle tende à devenir un outil de gestion incontournable des relations humaines. La gestion ne se fait plus à l'intérieur de l'entreprise, mais par le biais du pôle emploi. C'est une procédure bien connue dans le secteur des bureaux d'études (SYNTEC).

D'ailleurs dans le même temps « **Emploi pro** » constate une diminution sans précédent des plans sociaux. « **L'Expansion** » du 4 janvier 2001 note « (...) **au cours des trois derniers mois connus de septembre à novembre 2010, 230 plans sociaux ont été notifiés dans l'hexagone, soit 53% de moins qu'auparavant (...)** En octobre, seuls 65 plans de sauvegarde ont été recensés, soit le chiffre le plus bas depuis plus de dix ans pour un mois d'octobre ».

Ce même journal note que le patronat a « **désormais recours à des moyens moins radicaux que les plans sociaux (...)** les ruptures conventionnelles de contrat sont (...) **en plein essor (...)** ».

Le communiqué publié par la cour de cassation sur son site internet, même s'il ne s'impose pas aux juges est révélateur ; « (...) **l'intégration des ruptures conventionnelles dans la procédure de licenciement économique ne remet cependant pas en cause leur qualification et leur régime juridique propre, non plus qu'elle affecte, en soi, leur validité** ». On pourrait en conclure que les suppressions de poste seraient une demande concomitante salarié/patron !!!

La rupture conventionnelle ne peut faire oublier le déséquilibre inhérent au contrat de travail entre le salarié et l'employeur. Environ 76% des ruptures conventionnelles du contrat de travail ont été homologuées pour les salariés travaillant dans une entreprise de moins de 50 salariés. Quand on connaît la réalité de la présence de la réelle institution représentative du personnel dans ces types d'entreprise, il est difficile d'être étonné. Enfin, ce sont les seniors qui paient un lourd tribut. Dans les entreprises de 500 salariés et plus, les salariés d'au moins 58 ans sont surreprésentés dans les ruptures conventionnelles.

« **L'Expansion** » indique que ce dispositif permet (...) ainsi aux entreprises de faire financer les préretraites par l'assurance chômage.

« **A vrai dire, ce n'est une surprise pour personne puisque même le très libéral OCDE l'avait annoncé. En effet, dans le cadre de « l'Etude Economique de la France, publiée**

le 28 avril 2009 » elle mettait en garde, contre le risque, que (...) les employeurs puissent abuser du nouveau dispositif de rupture conventionnelle pour se séparer des seniors à bon compte aux frais de l'assurance chômage (...) » selon la carrière.

Dans tous les cas, c'est l'assurance chômage qui prend le relais. L'indemnisation des salariés inscrits à Pôle Emploi après

une rupture conventionnelle aurait coûté 1,3 milliards d'euros sur la seule année 2010. Le patronat se débarrasse des salariés et reportent le coût sur la société alors même qu'il demande toujours plus d'exonérations des cotisations, le comble du cynisme...

Loi de sécurisation de l'emploi

Jamais loi n'aura aussi mal mérité son nom, que celle dite de « *sécurisation de l'emploi* », promulguée le 14 juin 2013. Elle est la retranscription, dans le Code du travail, des dispositions régressives de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 signé par la CFDT et consorts.

Même si le texte de loi tempère, sur certains points, la volonté patronale en matière de détricotage du droit social, la casse organisée de ce dernier, initiée par l'ANI, n'est nullement freinée par les quelques « *corrections* » apportées par le Parlement, d'autant que celles-ci ont subi pour certaines, la censure du Conseil constitutionnel.

Face à la formidable remise en cause de pan entier du droit social, nous nous devons de réagir afin de lutter pied-à-pied contre les effets désastreux de cette loi qui sous le couvert de quelques « *colifichets* », comme la généralisation de la complémentaire santé ou la mise en place d'un compte personnel de formation, offre aux patrons tout loisir de licencier ou de réduire les salaires au nom de la sacro-sainte compétitivité de l'entreprise.

Il est donc important que nous organisations, autant là où nous sommes implantés que là où nous ne le sommes pas, afin de résister à la vague libérale et renonciation qu'augure cette loi.

Et qui mieux que la CGT, non signataire de cet ANI, est la plus à même à conduire la résistance à ce texte.

Mais celle-ci ne peut se faire sans l'implication de chaque syndiqué-e CGT, qu'il/elle soit en charge ou non d'un mandat

de représentant du personnel, sur la base de nos repères revendicatifs.

DE NOUVEAUX DROITS CRES

Le premier chapitre de la loi institue des nouveaux droits individuels (Articles 1 à 7) et collectifs (Articles 8 et 9) afin d'assurer la soi-disant sécurisation du parcours professionnel et offrir de nouveaux moyens d'intervention dans les décisions prises par le patronat.

De nouveaux droits individuels pour la sécurisation des parcours

En matière de droit individuel, la loi définit donc 3 nouvelles mesures :

1. La généralisation de la complémentaire santé (Art. 1)

Celle-ci qui devra être effective à compter du 1^{er} janvier 2016.

À partir de cette date tous les salarié-e-s bénéficieront d'une couverture complémentaire minimale garantissant la prise en charge totale ou partielle des dépenses liées à la part non prise en charge par la Sécurité Sociale, aux forfaits journaliers hospitaliers et à certains soins dentaires ou d'orthopédie.

Cette couverture peut découler d'un accord de branche ou d'entreprise, d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'une ratification à la majorité des intéressé-e-s d'un projet d'accord proposé par le patron.

Le patron est tenu d'assumer, au minimum, 50% du financement de cette complémentaire santé.

A compter du 1^{er} juin 2014, les salarié-e-s couverts collectivement par un système de prévoyance et/ou une

complémentaire santé, continuent à bénéficier du régime de protection sociale présent dans l'entreprise, et ce à titre gratuit en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une indemnisation chômage.

2. La création d'un compte personnel de formation et de conseil en évolution professionnelle (Art. 5)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) vient se substituer au DIF. Les droits acquis au titre de ce dernier sont automatiquement transférés au CPF. Comme le DIF, il est crédité de 20h par an, mais il peut faire l'objet d'abondement de la part de l'État, des régions, etc. Il peut être complété par d'autres dispositifs de formation comme le CIF.

Le conseil en évolution professionnelle a pour objectif d'améliorer la qualification des salarié-e-s dans le cadre du service public de l'orientation. Cela leur offrira la possibilité d'avoir accès à l'information sur l'évolution des métiers et l'environnement professionnel, de mieux connaître ses compétences, d'identifier des compétences utiles à acquérir et les emplois correspondant aux compétences acquises, et d'être informés des différents dispositifs à mobiliser pour y arriver.

Pour information, ces deux dispositions sont complétées par l'Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2014 non signé par la CGT.

3. La sécurisation de la mobilité volontaire (Art. 6)

L'objectif de ce dispositif est de permettre, aux salarié-e-s qui le souhaitent, d'exercer

une autre activité chez un nouvel employeur tant en conservant la possibilité de retrouver, le cas échéant, un emploi dans son entreprise d'origine.

Cette disposition s'applique à conditions que le demandeur fasse partie d'une entreprise ou d'un groupe employeur au moins de 300 salarié-e-s ; qu'il ait une ancienneté dans l'entreprise au minimum de 24 mois ; qu'un avenant au contrat de travail déterminant l'objet, la durée et les modalités de retour soit signé.

Attention, l'employeur peut refuser cette demande. Après 2 refus, le salarié devient prioritaire à une demande de CIF.

A l'issue de la fin de la période de suspension du contrat de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire, comme c'est le cas pour les personnes en Congé Parental d'Éducation (CPE) total.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période de mobilité, le salarié aura droit à l'assurance chômage si celle-ci est à l'initiative de l'employeur originel, et s'analysera comme une démission si elle est du fait du salarié.

Cet article ne dit rien sur les problématiques liées aux clauses de non concurrence ou à l'obligation de loyauté. Cela risque d'être source de contentieux.

De nouveaux droits collectifs en faveur de la participation des salariés

Si en matière individuelle, les « *mesures* » énoncées dans la loi ne vont pas réellement révolutionner le quotidien des salarié-e-s, il en est tout autrement pour ce qui concerne les droits collectifs. D'autant plus que ceux-ci risquent de fortement limiter l'action des représentants du personnel.

C'est en matière d'information et de

consultation des représentants du personnel (Art. 8) que les apports risquent d'avoir les impacts les plus importants sur les salarié-e-s :

⇒ La création d'une base de données économiques et sociales mise régulièrement à jour, rassemblant un ensemble d'informations (investissements, endettements, fonds propres, rémunérations, transferts commerciaux entre entités du groupe, etc.) que le patron doit mettre à disposition du CE et, à défaut, des DP. Elle doit être en permanence accessible aux membres du CE, à défaut aux DP, ainsi qu'aux membres du CCE, du CHSCT et aux DS.

Son contenu est défini par un décret en Conseil d'État et peut varier selon la taille de l'entreprise (<300 salarié-e-s). Il peut être enrichi par accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, de groupe. Il faudra, toutefois, être vigilant en cas de négociation d'un accord dans ce cadre, que certaines informations continuent bien d'être transmises au CE.

Les données contenues concernent l'année en cours et les 2 années précédentes, ainsi que les perspectives sur les 3 années à venir. La mise à disposition au travers de la base de données vaut communication au CE pour les informations/consultations récurrentes (formation, bilan social, effectifs, etc.)

⇒ L'introduction de deux nouveaux thèmes de consultation, l'un portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise et l'autre sur le Crédit Impôt Compétitivité-Emploi (CICE).

o Le CE doit donc être consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences en terme d'emplois, d'évolutions de carrière, de

compétences, d'organisation du travail, de recours à la sous-traitance ou à l'intérim, etc.

Cette consultation est annuelle, et se fait sur la base des informations contenues dans la base de données économiques et sociales. Le CE a la possibilité de se faire assister d'un expert sous réserve qu'il prenne à sa charge 20% du coût de l'expertise dans la limite de 1/3 de son budget de fonctionnement annuel.

o La consultation sur le CICE est annuelle et la première consultation doit se faire avant le 1^{er} juillet 2014.

⇒ L'institution d'un délai pour la procédure de consultation au-delà duquel l'absence d'avis du Comité d'Entreprise vaudra avis négatif. Ce délai pourra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le CE, ou éventuellement le CCE. Celui-ci ne pouvant pas être inférieur à 15 jours.

En cas de recours à un expert, celui devra remettre son rapport dans des délais prévus par décret et inclus dans le délai imparti au CE pour rendre son avis.

Cet article crée un risque d'appauvrissement des procédures d'informations/consultations du Comité d'Entreprise du fait de l'insertion de cette contrainte de temps dans la procédure. D'autant que si le CE saisit le Tribunal de Grande Instance (TGI), car il estime ne disposer d'éléments suffisants pour se prononcer, cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai. Même si le TGI doit statuer dans les 8 jours qui suivent sa saisine, il est fort à parier, au vu de l'engorgement des tribunaux, que le jugement interviendra bien après que le Comité ait eu à rendre son avis. Cette situation risque d'engendrer de nombreux contentieux, ce que les patrons voulaient éviter à tout prix.

=> L'ouverture d'une possibilité de mettre en place une instance de coordination des CHSCT dès lors qu'un projet commun nécessite la consultation de plusieurs CHSCT avec recours à un expert (aménagement important, introduction de nouvelles technologies, plan d'adaptation suite à des mutations technologiques, etc.).

Cette instance éphémère est composée de l'employeur ou de son représentant, de un ou plusieurs représentants (selon le nombre de CHSCT) de chacun des CHSCT concernés et de représentants à voix consultatives (médecins du travail, etc.). Un accord peut prévoir des modalités propres de composition (cadres, nombre de sièges, etc.). Les membres potentiels de cette instance doivent être désignés dès la formation des CHSCT.

Celle-ci est convoquée dès qu'un projet le nécessite. L'expert est nommé dès la première réunion. La procédure de consultation doit comporter au moins 2 réunions, et peut se conclure par un vote. Cet éventuel vote ne retire pas l'obligation à chaque CHSCT de rendre son avis. En cas de risque grave, les CHSCT locaux conservent leur possibilité de mandater un expert.

En cas de « **projet de restructuration et de compression des effectifs** », l'ordre du jour et les documents doivent être remis au moins 7 jours avant la date de la tenue de la réunion de l'instance de coordination. Ce délai est ramené à 3 jours pour les CHSCT locaux. Dans ce cadre l'expert doit présenter son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration du délai accordé au CE.

Avec l'institution d'un représentant des salariés au Conseil d'administration ou

Conseil de surveillance (Art. 9) avec voix délibérative, la loi tente d'offrir une possibilité aux salarié-e-s d'influer sur les décisions prises par les actionnaires. Comme si un représentant ou deux pouvaient réellement faire bouger l'opinion des actionnaires.

Cette disposition est obligatoire pour toutes les entreprises qui emploient à la clôture de 2 exercices consécutifs au moins 5.000 salarié-e-s permanents dans la société et ses filiales directes ou indirectes et dont le siège social est fixé en France, ou 10.000 salarié-e-s permanents dans la société et ses filiales directes ou indirectes et dont le siège social est fixé sur le territoire français ou étranger. Seules sont exemptées, les sociétés filiales dont la maison mère est déjà soumise à l'obligation, et les sociétés qui ont déjà désigné un nombre suffisant de représentants des salarié-e-s dans leurs organes de direction.

Le mode de désignation du ou des représentants des salarié-e-s sera défini par les statuts de l'entreprise. Le choix devra se faire entre une élection directe par les salarié-e-s, une désignation par l'instance représentative la plus élevée (Comité de Groupe, CCE, CE), une désignation par la ou les organisations syndicales les plus représentatives. Lorsque le nombre de représentants est de 2, la désignation du premier se fait selon les modalités définies précédemment, le second étant désigné par le CE Européen ou l'organe de représentation des salarié-e-s au niveau européen.

Pour être candidat, il faut disposer d'un contrat de travail français depuis au moins 2 ans. S'il est désigné par l'organe européen de représentation, un contrat

de travail étranger est accepté. La durée du mandat est de 6 ans renouvelable. Il est incompatible avec tout mandat de représentants du personnel interne à l'entreprise ou au groupe (DS, DP, CE, CCE, Comité de Groupe, CEE, CHSCT). Sa rémunération est maintenue lorsqu'il participe aux réunions du Conseil d'Administration ou de Surveillance. Il bénéficie d'une protection contre les licenciements au même titre qu'un représentant du personnel. Il doit entrer en fonction au plus tard le 31 décembre 2014.

LUTTER CONTRE LA PRECARITE ET POUR L'EMPLOI

Ce chapitre (Article 10 à 13) décrit des dispositifs qui devraient aider à lutter contre le chômage, la précarité et donc seraient bénéfiques pour l'emploi. Le résultat n'est pas assuré.

Cette loi apporte 3 modifications en matière de chômage (Art. 10 à 11) :

⇒ La création de Droits rechargeables à l'assurance chômage permettant que les droits à l'allocation d'assurance chômage non épuisés, issus d'une période antérieure d'indemnisation, soient pris en compte, en tout ou partie, dans le calcul de la durée et du montant des droits lors de l'ouverture d'une nouvelle période d'indemnisation dans les conditions définies dans les accords relatifs à l'assurance chômage.

⇒ La modification du Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) expérimental dédié aux personnes ayant perdu leur emploi suite à l'échéance d'un contrat à durée déterminée, d'une mission de travail temporaire ou d'un chantier pour lesquelles il est prévu des modalités particulières d'accompagnement dans leur

parcours de retour à l'emploi. Désormais, ce CSP pourra aussi contenir des modalités particulières d'incitation financière.

⇒ L'établissement d'une grille d'évolutions des taux de contributions chômage en fonction de la nature du contrat de travail, de sa durée, du motif de recours à un contrat de telle nature, de l'âge du salarié ou de la taille de l'entreprise.

Cette disposition doit faire l'objet d'une négociation au niveau de la convention UNEDIC (assurance chômage).

La lutte contre la précarité passe obligatoirement par une modification du contrat de travail à temps partiel (Art. 12). C'est du moins ainsi qu'a été présenté les différentes dispositions contenues dans cet article.

Il est institué une obligation de négocier dans les branches où au moins un 1/3 de l'effectif est occupé à temps partiel. Cette négociation doit intervenir dans les 3 mois à compter de la date à partir de laquelle ce seuil est atteint ou dépassé dans la branche professionnelle, et porté sur la durée minimale hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité (coupure journalière), le délai de prévenance et la rémunération des heures complémentaires.

Une durée minimale de travail d'un temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires à compter du 1er janvier 2014. Cette durée peut être mensualisée ou calculée sur une autre période dès lors qu'elle correspond à une moyenne de 24h/semaine. Peut être dérogée à cette règle la demande écrite et motivée du salarié moyennant des regroupements d'horaires, par une convention ou un accord de branche étendu moyennant là-

encore des regroupements d'horaires, ou pour les salarié-e-s âgé-e-s de moins de 26 ans poursuivant ses études ou de salarié-e-s d'une association intermédiaire.

Il est aussi prévu la possibilité de proposer un avenant temporaire augmentant le temps de travail sous conditions de l'existence d'une convention ou accord de branche étendu déterminant le nombre maximal par salarié (dans la limite de 8 par an, hors cas de remplacement d'un salarié nommément désigné), ainsi que les modalités selon lesquelles les salarié-e-s pourront bénéficier en priorité des compléments d'heures. Cet avenant pourra prévoir la majoration des heures effectuées dans le cadre de celui-ci, mais cela n'est pas une obligation. Aucune limite temporelle n'est fixée par l'avenant. La rémunération des heures complémentaires a été modifiée. Celles-ci sont majorées de 10% dans la limite de 1/10e de la durée de travail prévue au contrat, et 25% au-delà. Attention, cette dernière majoration peut faire l'objet d'une convention ou d'un accord de branche étendu, et être réduite sans toutefois être inférieure à 10%.

FAVORISER L'ANTICIPATION DES MUTATIONS ECONOMIQUES

C'est le chapitre (Articles 14 à 20) le plus polémique de la loi. C'est aussi celui qui offre le plus d'avantages au patronat au détriment des salarié-e-s. Il traite de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), de la mobilité interne, de l'activité partielle, des accords de compétitivité et bien sûr des plans de sauvegardes des emplois.

En matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (Art. 14), la

négociation triennale prévue par le Code du travail devra dorénavant se fonder sur les orientations stratégiques et leurs conséquences.

Elle intègre plusieurs nouveaux thèmes de négociations dont 4 imposés :

- Les modalités de la mobilité interne si la direction veut la mettre en place ;
- Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail et la manière de réduire la précarité au profit des CDI.

Et d'autres facultatifs :

- Modalités d'information/consultation du CE en cas de licenciement économique collectif ;
- Modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC ;
- Sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de GPEC mises en oeuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- Etc.

Il est prévu que les orientations de la formation professionnelle soient établies en cohérence avec l'accord GPEC éventuellement conclu.

En dernier lieu, un bilan doit être réalisé à l'échéance de l'accord. Comme nous venons de le voir, la mobilité interne (Art. 15) devient un nouveau thème de négociation. Celle-ci est facultative dans les entreprises de moins de 300 salarié-e-s non soumises à l'obligation de négocier une GPEC. Elle porte sur les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, sans projet de réduction d'effectif. L'accord pour être valable doit contenir, notamment :

=> Les limites géographiques dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

=> Les mesures visant à concilier vie professionnelle et personnelle ;

=> Les mesures d'accompagnement à la mobilité ;

=> Les mesures d'accompagnement et de reclassement du salarié qui refuse.

Il doit aussi être signé par une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires et ne pas avoir fait l'objet d'un droit d'opposition. Attention !!! Les dispositions contenues par l'accord prévalent sur celles contenues par le contrat de travail. La mise en oeuvre de la mobilité requiert l'accord du salarié selon un formalisme particulier. Tout refus de celui-ci peut conduire à son licenciement individuel pour raison économique. Ce qui supprime toute obligation de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), et ce quel que soit le nombre de refus.

L'activité partielle (Art. 16) est unifiée dans un dispositif unique qui se substitue au chômage partiel et à l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD). Son objectif est de réduire ou suspendre l'activité des salarié-e-s avec une prise en charge partielle de l'indemnisation afin d'éviter le licenciement économique. Le contrat de travail est suspendu pendant toute la durée indemnisée. Elle fait l'objet d'une autorisation de la part de l'administration. Ce dispositif se caractérise par :

=> Le versement d'une indemnité horaire versée au salarié par l'employeur correspondant à 70% de sa rémunération brute, portée à 100% de la rémunération nette pendant les actions de formation. La rémunération mensuelle ne pourra

pas être inférieure au SMIC. L'allocation complémentaire sera prise en charge par l'employeur.

=> L'attribution d'une allocation pour l'employeur, financée par l'assurance chômage et l'État sur la base d'un taux horaire de 7,74€ pour les entreprises employant au plus 250 salarié-e-s, et de 7,23€ pour les autres.

=> Il y a renforcement des engagements de l'employeur, lorsque celui-ci a déjà utilisé ce dispositif au cours des 36 mois précédant la demande. Celui-ci peut porter sur :

- o Des actions spécifiques de formation ou en matière de GPEC ;
- o Des actions visant à rétablir la situation économique de l'entreprise ;
- o Le maintien dans l'emploi des salarié-e-s pendant une durée pouvant atteindre le double de la période d'autorisation.

Un accord de maintien de l'emploi (Art. 17) peut être négocié en cas de graves difficultés conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salarié-e-s représentatives. Celui-ci doit, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager pour les salarié-e-s occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

Pour être valable, cet accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires. S'il est conclu avec un élu ou un salarié mandaté, il doit être approuvé par les salarié-e-s à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord peut couvrir tout ou partie de l'entreprise et peut concerner tout ou partie des salarié-e-s. Sa durée ne peut excéder 2 ans. Cette durée peut être réduite si la situation économique de l'entreprise évolue de manière significative.

On notera que les salarié-e-s concerné-e-s par la réduction d'horaire en dessous de la durée légale et une baisse corrélative du salaire peuvent être placé-e-s en « *activité partielle* », la direction pouvant percevoir une allocation de chômage partiel.

L'accord garantit :

=> Le maintien de l'emploi (ce qui ne veut pas dire qu'il ne peut y avoir de licenciements disciplinaires),

=> Une rémunération horaire au moins égale à 1,2 SMIC,

=> Le respect des minima nationaux et de branche (salaires, classification, garanties collectives complémentaires et de mutualisation des fonds de la formation),

=> Les durées maximales, minimales de travail, de repos, les congés.

L'accord doit être impérativement accepté individuellement par chaque salarié. Celui-ci doit donc prévoir la durée, les délais et les modalités d'acceptation ou de refus par un salarié, ainsi que les mesures d'accompagnement applicables à celui-ci en cas de refus, etc. Ce rupture de contrat de travail est un licenciement individuel pour motif économique, n'ouvrant pas droit à un PSE. L'intervention du juge est possible pour les salarié-e-s qui souhaitent contester son licenciement dans le Conseil des Prud'hommes. Celle-ci peut être aussi demandée, auprès du Président du TGI, en référé, par l'un des syndicats signataires, la suspension de l'accord si les engagements souscrits ne

sont pas tenus ou si la situation économique évolue notablement.

La procédure de licenciements collectifs pour raison économique, ainsi que celle définissant le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (Art. 18 à 20) ont été profondément modifiées. Dans un but de simplification, ce sont des années de jurisprudence duement acquises qui s'évaporent.

La direction a dorénavant le choix entre un accord collectif et une décision unilatérale, voire un mix des deux. En effet, il est tout à fait possible d'avoir un accord partiel complété par une décision unilatérale.

La négociation avec les délégué-e-s syndicaux (exclusivement) peut être ouverte avant la 1^{ère} réunion du CE, mais doit être terminée avant sa dernière réunion.

Les organisations syndicales peuvent se faire assister, dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, par l'expert-comptable mandaté dans le cadre de la procédure de licenciement par le CE, et rémunéré par l'employeur. L'accord traite obligatoirement du contenu du PSE (plan de reclassement, création d'activités nouvelles, formation, etc.). Il peut porter, sur tout ou partie, des modalités d'information/consultation du CE, et de la mise en oeuvre des licenciements (nombre de suppressions d'emplois, critères de pondérations, etc.). L'accord ne peut pas déroger à l'obligation d'effort de formation, de reclassement, aux règles générales des procédures d'information/consultation du CE, au CSP ou Congé de Reclassement, etc. L'accord n'est valable que s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50% des suffrages exprimés, et être validé par l'administration.

A défaut d'accord sur tous les thèmes (contenu du PSE, modalités d'information/consultation, mise en oeuvre des licenciements), l'employeur peut prendre une décision unilatérale sous forme d'un document élaboré après la dernière réunion du CE. L'employeur ne peut déroger aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur. Tout comme l'accord, ce document doit être homologué par l'administration.

Qu'il y ait eu accord collectif ou décision unilatérale, le CE doit être consulté. Celle-ci porte sur l'opération projetée et le projet de licenciements collectifs, mais pas sur les éléments qui ont fait l'objet de l'accord collectif. Dans l'éventualité où la direction voudrait procéder à des reclassements internes avant l'expiration du délai, le comité devra rendre un avis favorable à cette demande, pour que l'opération puisse se faire.

Par ailleurs, le CE doit rendre son avis sur

l'ensemble du projet et ses conséquences dans un délai préfix :

=> 2 mois pour un projet de 10 à 99 salarié-e-s ;

=> 3 mois pour un projet de 100 à 249 salarié-e-s ;

=> 4 mois pour un projet de 250 salarié-e-s et plus ;

Attention, une convention ou un accord peut prévoir des délais différents, y compris plus courts, sans jamais que ce délai soit inférieur à 15 jours. Ce délai préfix vaut pour l'expert-comptable et l'expert du CHSCT, qui doivent présenter leur rapport au plus tard 15 jours avant le délai imparti au CE, ainsi que pour le CHSCT dont l'avis doit être rendu dans le cadre de ce délai (Cf. tableaux ci-après).

Il est à noter que dans le cadre d'un tel projet, les délais de transmission des documents d'ordre du jour, d'avis sont raccourcis pour le CHSCT.

Schéma synthétique procédure PSE (1)

Procédure d'information consultation du CE en l'absence d'accord donc avec document unilatéral sur l'intégralité de la procédure

2 - 3 ou 4 mois selon le nombre de licenciements projetés, sauf accord (plus ou moins favorable)

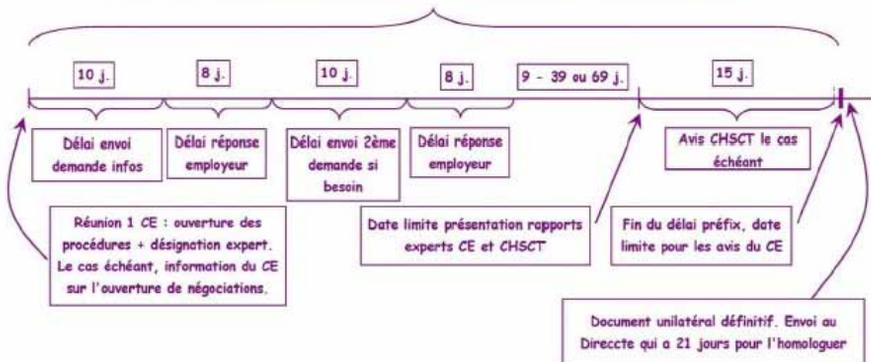
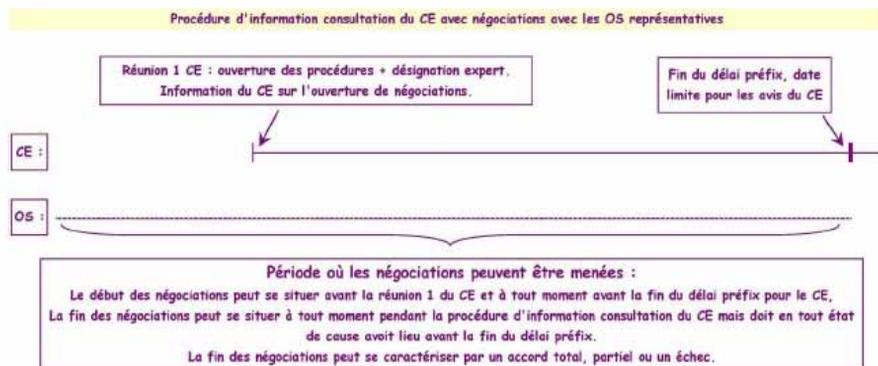


Schéma synthétique procédure PSE (2)



Quid de la nomination de l'expert par le CE pour assister les OS ?

Le rôle de l'autorité administrative (DI-RECCTE) est de contrôler en vue de valider un accord majoritaire, dans les 15 jours suivant sa réception, ou d'homologuer la décision unilatérale de l'employeur dans les 21 jours à compter de la réception. L'autorité administrative compétente est celle du lieu où l'entreprise ou l'établissement est établi. En cas d'établissements avec autorités différentes, c'est le ministre chargé de l'Emploi qui tranche. L'administration doit être informée par la direction tout au long de la procédure, notamment à chaque étape. En cas de contentieux, il faut différencier l'action collective de celle individuelle. Pour celle individuelle, le Conseil des Prud'hommes reste compétent. En matière collective, le Tribunal de Grande Instance (TGI) laisse la place au Tribunal Administratif (TA) seul compétent dans les contestations des décisions administratives portant sur l'accord collectif ou le document unilatéral, le contenu du PSE, les décisions prises par l'administration

au titre de son pouvoir d'injonction et la régularité de la procédure de licenciements collectifs.

Pour les entreprises, ou groupes, d'au moins 1.000 salarié-e-s, l'employeur a l'obligation de rechercher un reprenneur dès lors que le processus de licenciement collectif implique la fermeture d'un site, sauf si celle-ci intervient dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire. Le CE est informé de la recherche et des offres de reprises. Il peut émettre un avis, formuler des propositions et se faire assister par un expert-comptable.

Afin de « sélectionner » les salarié-e-s qui seront licenciés, l'employeur peut privilégier un des 4 critères prévus à l'article L.1233-5 du Code du travail, comme par exemple, « *les qualités professionnelles appréciées par catégorie* », à condition de tenir compte des autres critères.

La durée maximale du congé de reclassement passe de 9 à 12 mois.

AUTRES DISPOSITIONS CONTENUES DANS LA LOI

Ce chapitre (Articles 21 à 27) regroupe 3 dispositions ad hoc traitant de l'action en justice, des élections professionnelles et de la création d'un nouveau type de contrat de travail.

La première modification porte sur les modalités d'action en justice (Art. 21) d'un salarié devant le Conseil de Prud'homme, tant en matière de conciliation que de prescription de l'action.

⇒ En cas de litige sur la nature ou la régularité d'un licenciement, lors de la conciliation prud'homale l'employeur et le salarié peuvent convenir, ou le bureau de conciliation proposer, d'y mettre un terme par accord. Celui-ci doit prévoir le versement par l'employeur d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence au barème ci-contre en fonction de l'ancienneté du salarié. Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la régularité de la rupture du contrat de travail.

Le juge prud'homal intervient à défaut d'accord. Il doit justifier, dans le jugement qu'il prononce, le montant de l'indemnité qu'il octroie.

⇒ En terme de prescription de l'action juridique, la possibilité d'agir en justice est limitée à certain délai à compter du jour où le demandeur a connu, ou aurait dû connaître, les faits lui permettant d'exercer son droit. Ce délai varie en fonction de la nature de l'action intentée :

Ancienneté	Montant de l'indemnité forfaitaire
Inférieure à 2 ans	2 mois de salaire
Entre 2 ans et moins de 8 ans	4 mois de salaire
Entre 8 ans et moins de 15 ans	8 mois de salaire
Entre 15 ans et moins de 25 ans	10 mois de salaire
25 ans et plus	14 mois de salaire

NATURE DE L'ACTION	DELAI DE PRESCRIPTION
Exécution ou rupture du contrat de travail	2 ans
Réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail	10 ans
En paiement ou en répétition du salaire	3 ans
Actions contre les mesures discriminatoires, le harcèlement moral ou sexuel	5 ans
Contestation du licenciement en cas d'adhésion au CSP	12 mois
Contestation du solde de tout compte	6 mois
Régularité de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel	15 jours
Régularité ou la validité du licenciement économique	12 mois
Contestation d'une rupture conventionnelle	12 mois
La réparation du préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée	Pas de prescription



Ces délais ne s'appliquent qu'aux actions introduites après la promulgation de la loi. Pour toutes les actions introduites avant, ce sont les anciens délais qui s'appliquent tant en première instance, qu'en appel ou en cassation.

La deuxième modification allège l'obligation des entreprises à organiser des élections professionnelles (Art. 23), en fixant à 90 jours le délai entre l'affichage de l'annonce de l'organisation des élections et le premier tour de celle-ci, lorsque celles-ci découlent du dépassement du seuil de 10 salariés, pour les DP, ou de 50, pour le CE.

En matière de Comité d'Entreprise, l'employeur dispose dorénavant d'un délai d'un an à compter du franchissement du seuil pour se conformer complètement à ses obligations récurrentes en matière d'information et de consultation du dit comité. Cette possibilité n'affecte ni les obligations d'information/consultation ponctuelle du CE, ni la gestion des activités sociales et culturelles.

La troisième modification crée un nouveau type de contrat de travail appelé

« **Contrat intermittent** » (Art. 24). Celui-ci est réservé, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 50 salariés de 3 secteurs (les organismes de formation, à l'exclusion des formateurs en langues, commerce des articles de sport et des équipements de loisirs, et détaillants et détaillants-fabricants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie). Pour être valable, il doit être signé avant le 31 décembre 2014 en l'absence de convention ou d'accord collectif, après information des DP. Ce type de contrat est prévu pour pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Le contrat doit indiquer que la rémunération versée mensuellement au salarié est indépendante de l'horaire réel effectué et est lissée sur l'année. Est applicable à ce contrat les dispositions des articles L.3123-33, L.3123-24, L.3123-36 du Code du travail.

Pour la détermination des droits à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte dans leur totalité.

SONDAGE : aspects économiques et sociaux d'un secteur en pleine crise

2,5 milliards d'euros ! C'est ce que représente le marché du sondage aujourd'hui, alors que le chiffre d'affaires a doublé en 10 ans. Si ces résultats peuvent faire rêver, du point de vue patronal, ils sont aussi et surtout le reflet des profondes modifications d'organisation du travail dans le secteur.

Sous couvert de contraintes économiques, le développement des technologies de l'information a considérablement changé les modes de recueil avec notamment le développement du « *On line* ». Cette évolution implique un processus d'industrialisation dans la conduite des enquêtes qui se traduit par le cloisonnement des activités et par conséquent des personnes.

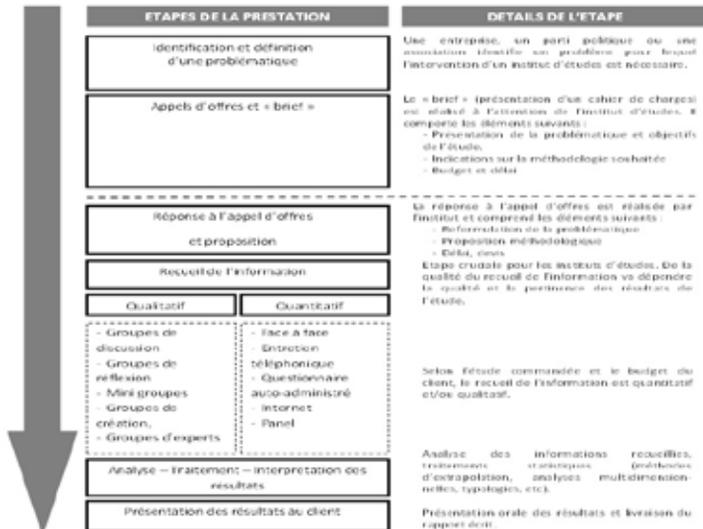
La précarité, inscrite jusque dans la

convention collective, qui était plutôt le quotidien des enquêteurs vacataires, gagne l'ensemble du personnel. Mais ce n'est qu'une étape pour le patronat qui pourrait bien en outre imposer une aggravation accrue des conditions de travail, sous menace d'externalisation, voire d'offshoring de certaines activités. Ainsi, les évolutions que connaît le secteur ne doivent leur nocivité pour les travailleurs qu'à la volonté du patronat de maintenir ses taux de croissance.

Pourtant, il serait possible de s'appuyer sur les progrès technologiques pour ouvrir de nouvelles perspectives dans le travail et garantir de nouveaux acquis sociaux. C'est tout l'enjeu de notre syndicalisme, et des luttes que les travailleurs ne manqueront pas de mener !

UN MARCHÉ EN PLEINE MUTATION

1) Un ensemble de métiers dans le métier



2) Les différents modes de recueil

2-1- Les études quantitatives et qualitatives :

Il existe deux grands modes de recueil : quantitatif ou qualitatif. Dans tous les cas, différents moyens cohabitent pour réaliser une étude : le sondage, l'étude ad hoc, l'étude continue, le panel.

2-2- L'évolution des modes de recueil :

Les études quantitatives ad hoc représentent près de 50% du marché, auxquelles il faut ajouter les 38% que constituent les panels et les études en continu. Les études qualitatives représentent 13% du marché.

Mais ce qui est notable, c'est la forte croissance des études on line qui pesait en 2007, déjà 17% des études quantitatives. 44% des études publicitaires et 31% des études marketing sont aujourd'hui des études « *on line* », et l'utilisation de l'outil Internet devrait se généraliser dans les prochaines années. Le fait que le secteur de la grande consommation représente plus de 44% des études n'est pas étranger au recours de plus en plus massif du « *on line* ». Elle est plus portée, de par son activité vers le quantitatif que vers le qualitatif et rend plus facile le recours au sondage en ligne. Mais le recours aux nouvelles technologies a un impact direct sur la nature des effectifs dans le secteur. En effet, faire une étude en ligne ne demande pas les mêmes compétences que de mener des enquêtes téléphoniques ou en face à face...

EVOLUTION DU MODÈLE ÉCONOMIQUE DES SOCIÉTÉS DE SONDAGE

1) Un secteur en pleine croissance économique

Le chiffre d'affaires global des sociétés de sondage a quasiment doublé en 10 ans et représente 2,5 milliards d'euros aujourd'hui. Il repose comme nous l'avons vu principalement sur les études quantitatives.

Le secteur est dominé par les grandes entreprises, qui génèrent à elles seules 70% du chiffre d'affaires, mais le secteur compte plus de 1 000 établissements. Cependant, plus de 40% des salarié-e-s sont occupés dans les structures de plus de 200 salarié-e-s.

Si, dans les discours patronaux tout du moins, la pression concurrentielle est forte, les prix des études n'ont pas baissé pour autant. Depuis 2004, ils ont même augmenté de 9%, avec un bond de 2,1% entre 2009 et 2010, alors que le taux d'inflation moyen n'était lui que de 1,5 à 2%. Les marges par contre ont baissé. Cela peut s'expliquer d'une part par la lourdeur des investissements liés au « *on line* », d'autre part par le fait que le recours aux nouvelles technologies a modifié la nature de l'effectif. Une partie du travail qui pouvait être réalisée par les enquêteurs s'est transférée vers du personnel en interne qui lui dispose d'un CDI.

2) Conséquences de la mutation sur le secteur

La progression rapide du « on line » est aussi liée à la crise. En effet, à l'instar des autres secteurs de vente de prestation, les clients ont mené une politique de réduction des coûts qui s'est traduite par une forte pression sur les prix. Pour préserver leurs dividendes, les actionnaires des grands groupes du secteur du sondage ont donc dû diversifier leurs offres et chercher à limiter leurs coûts de pro-

duction pour répondre aux attentes de leur clientèle. La pénétration d'Internet au sein de tous les foyers permet aujourd'hui d'obtenir un panel représentatif « **son-dable** » à tout moment, sans recours à un enquêteur, sans frais de déplacement, ni impression papier...

Cette mutation a un coût. C'est pourquoi seuls les grands groupes ont pu suivre le mouvement. Les plus petites sociétés ont déjà disparu. Le nombre total d'instituts est passé de plus de 1 500 en 2000, à un peu plus de 1 000 en 2008, soit un tiers de moins ! C'est la traduction de la concentration du secteur, de la recherche d'une taille critique qui permet aux groupes d'exister au niveau international, et donc de suivre l'évolution de leurs clients.

A ce titre, là encore le « **on line** » s'impose car il répond au développement de l'activité à l'international, autrement plus efficacement que les enquêtes terrain...

Si dans un premier temps, il n'est pas évident que l'utilisation des nouvelles technologies soit plus rentable en raison des coûts structurels qu'elle implique, à long terme, la standardisation, l'industrialisation des processus qu'elle va permettre, devrait se traduire par une augmentation de la productivité.

Ainsi, les stratégies mises en œuvre par les sociétés de sondage s'articulent sur trois axes principaux :

- => Augmentation de la productivité de tous les personnels intervenant dans la réalisation d'une étude : analystes, chargés d'études, enquêteurs,
- => Délocalisation de certains processus d'analyse vers des pays « **low cost** », favorisée par la technologie,
- => Flexibilisation et optimisation des coûts.

Une certitude persiste dans la recomposition actuelle du secteur. Elle se fait et continuera à se développer sur le dos des travailleurs, à quelque niveau que ce soit. La fameuse pression concurrentielle n'est ni plus ni moins que la mise en concurrence des salarié-e-s du secteur. Suppression d'emplois au niveau du secteur, pression sur la masse salariale, aggravation des conditions de travail, ce sont bien là les seules perspectives que leur réserve le patronat !

D'AUTRES PERSPECTIVES POUR LES TRAVAILLEURS DES SOCIÉTÉS DE SONDRAGE

1) Conséquences de l'évolution du secteur pour les salarié-e-s

Les étapes de la mise en place d'une enquête révèlent un cloisonnement des différentes activités qui la composent. Ce cloisonnement a une traduction concrète immédiate pour les salarié-e-s. Ils se retrouvent eux-mêmes cloîtrés à leur niveau sans aucune visibilité sur le résultat final de leur travail. C'est bien là le signe d'un processus industriel. Cette division du travail conduit déjà à la précarisation d'un nombre de plus en plus important de salarié-e-s. Les enquêteurs, vacataires ou non, servent véritablement de variables d'ajustement dans les coûts des projets. Leur activité est entièrement dépendante de la volonté patronale, et leur évolution professionnelle est quasi nulle.

Le nombre d'emplois en équivalent temps plein est en baisse. Pour les chargés d'études, les ingénieurs, les informaticiens et l'ensemble du personnel en interne, la situation, si elle n'est pas aussi dramatique, s'aggrave. Ainsi, la baisse des coûts d'une

enquête se traduit premièrement par la diminution de réalisation de celle-ci. Mais il s'agit bien souvent d'une diminution en jour/homme, mais pas en heures. Les heures supplémentaires s'accumulent, certains travailleurs quittant leur lieu de travail à 23h... Une enquête qui pouvait prendre deux mois se doit actuellement d'être bouclée souvent en moins d'un mois ! Alors que la masse salariale augmentait régulièrement de 6-8% par an jusqu'en 2004, celle-ci ne croît plus que de 2% par an depuis. Et cette croissance est bien moins liée aux augmentations de salaire qu'à la nouvelle composition sociologique du secteur.

Mais l'industrialisation peut tout aussi avoir d'autres conséquences. Certaines activités, de par leur nature sont aujourd'hui externalisables. C'est ainsi que CSA-TMO, par exemple, a été scindée pour donner deux nouvelles sociétés, CSA et SES, la première se consacrant aux parties d'études à forte valeur ajoutée, la seconde servant de terrain de la première. Et ce n'est vraisemblablement qu'un premier pas vers l'offshore...

2) De réelles perspectives d'avenir pour les travailleurs

Si l'avenir des salarié-e-s du secteur semble voué à la précarité, cela n'est cependant pas gravé dans le marbre. Quel que soit le projet d'expansion des actionnaires du secteur, quel que soit la soif de profit qui les anime, les travailleurs, dans le sondage comme ailleurs, représentent une force énorme. Ce sont eux qui produisent. Ils sont nombreux et maîtrisent la chaîne de production de bout en bout. Sans leur travail aucune enquête ne sortirait. Ils ont les moyens, par leur lutte d'imposer un autre choix de développement de leurs métiers.

Ils pourraient imposer collectivement les embauches en CDI pour l'ensemble du personnel, les augmentations de salaire, la fin des journées à rallonge. Ils pourraient s'appuyer sur le développement des nouvelles technologies pour garantir l'évolution de leur carrière au regard de l'évolution de leur métier par un plan de formation visant à développer leurs compétences !



PRÉCAIRE, GALÈRE, MISÈRE :
un **CDI** pour
une meilleure vie !

LE SECTEUR DES ETUDES ET DES SONDAGES : aspects économiques et sociaux actualisation 2012

Deux ans se sont écoulés depuis la dernière journée d'études sur le sondage, l'objet de cette journée est de rendre un état des lieux du secteur, de faire resurgir aux yeux de tous les enjeux économiques et enfin et surtout d'analyser les impacts sociaux des mutations à l'œuvre et de rendre des perspectives à tous les salariés-e-s du secteur qui veulent en finir avec la précarité.

Le secteur du sondage connaît une dégradation de l'environnement dans un contexte de crise des donneurs d'ordre depuis mi 2011, après un rebond de l'activité en 2010. Les grands comptes sont sortis de la crise de 2009 au détriment des petites structures qui regroupent encore 36% des salariés (sociétés de moins de 50 salariés).

L'internalisation des clients et des marchés a entraîné une course à la taille critique, avec de nombreux rachats, et une baisse de 30% du nombre d'acteurs depuis 2000. Cette croissance structurelle a profité surtout aux leaders du secteur qui connaissent depuis 2005 des niveaux de croissance et de rentabilité supérieurs.

L'évolution des technologies dans le mode de recueil s'est traduite par un accroissement des coûts de structure. Les résultats des instituts d'études ont été affectés à la fois par la baisse des prix et par une structure de leurs coûts moins flexible. Les instituts s'orientent vers une offre « *low cost* » en augmentant la productivité sur tous les facteurs intervenant dans la réalisation d'une étude, en délocalisant certains procès d'analyse vers des pays low cost.

La dégradation du climat des affaires a entraîné le report de nombreuses études et l'annualisation de contrats déjà en cours de réalisation, notamment ceux liés aux études d'opinion et de recherche qui ont souffert de la réduction des dépenses du secteur public.

UN MARCHÉ EN PLEINE CRISE

1) *Un secteur en pleine mutation économique, technologique et sociale*

Depuis plusieurs années, le secteur est marqué par :

- La réduction des budgets et la migration vers les méthodes on line.
- Une baisse conséquente des effectifs.
- Un accroissement du niveau de productivité.

Les chiffres confirment la stratégie affichée des grands groupes de réduire ces coûts et ses effectifs, afin de faire face aux prochaines évolutions du marché, à la baisse des prix et de recentrer les activités sur les prestations à forte valeur ajoutée.

Dans ce contexte les « terrains » et la catégorie des enquêteurs en corolaire diminuent, remplacés par de nouvelles méthodologies et technologies de recueil de données. Le CATI (technique d'enquête par téléphone) et le face à face devraient décliner dans un avenir proche.

En revanche, le on line, les enquêtes via les smartphones et les réseaux sociaux, sont celles qui devraient s'amplifier.

2) Des évolutions technologiques en cours, mais pas de révolution

Les groupes développent ou font l'acquisition d'outils permettant de développer une offre adaptée aux nouveaux comportements, notamment aux réseaux sociaux, et e-commerce pour mesurer les comportements des internautes.

Ainsi Harris Interactive a créé en octobre 2011 un outil de sondage sur smartphones et tablettes et créé en janvier 2012 Fan Observer un outil permettant de mesurer l'impact d'une campagne

marketing sur Face Book et réseaux sociaux.

GfK achète Comscore spécialiste de la mesure d'audience sur internet.

IPSOS lance M3 un produit de mesure des usages sur tablettes et smartphones. KANTAR rachète fin 2011 GMI spécialiste des enquêtes de panels en ligne et crée en janvier 2012 Compete France outil de mesure des comportements des acheteurs sur internet.

Dans ce contexte, les effectifs tendent à baisser de 6 à 7% depuis 8 ans.



SITUATION DES ACTEURS DANS CE CONTEXTE DE CRISE

1) Un modèle social figé et basé sur la précarité

IPSOS a pris en compte dans une certaine mesure la catégorie des enquêteurs dans les accords d'entreprise. Mais peu suivi. La branche n'a pas évolué sur ces aspects depuis 2009. Quelques évolutions se font au coup par coup des décisions de justice. Notamment en ce qui concerne le CEIGA (Chargé d'enquêtes intermittents

à Garantie Annuelle), décision favorable à la requalification en CDI.

Selon une dernière jurisprudence, le statut des vacataires ne concernerait que les enquêteurs qui travailleraient sur le terrain, dans des lieux différents. Le fait de travailler sur un même site et selon des horaires réguliers ne justifie pas le caractère par nature temporaire.

1.1 Les enquêteurs : qui sont les salarié-e-s des instituts de sondage ?

Le discours patronal sur les différents contrats sanctuarisés depuis des années dans le secteur du sondage (CDD d'usage, CEIGA, intermittents) est souvent le même : « **les enquêteurs vacataires préfèrent ce type de contrats qui leur laisse une liberté de choix et une meilleure rémunération sans être lié par un CDI dont ils ne veulent pas** ». Si vous posez la question aux responsables des entreprises de sondage, sur le type de profil de ces vacataires vous aurez deux types de réponses contradictoires.

Certains diront qu'il s'agit d'étudiants, de marginaux, de jeunes retraités, de femmes à la recherche d'une activité réduite, bref de personnes de passage en quête d'un revenu d'appoint ou d'un revenu ponctuel. D'autres, diront au contraire que leur vivier est constitué de professionnels aguerris qu'ils s'efforcent de stabiliser.

La réalité est tout autre, selon une étude IDC en 2007 il y aurait 10.000 personnels d'enquête. Les moyennes d'âge augmentent parmi le personnel enquêteur et la population se féminise. L'âge des vacataires s'est également inversé au fur et à mesure de l'externalisation des activités, les plus jeunes étant partis les premiers.

Avec une évolution inverse des catégories d'effectifs : augmentation de la population des cadres, et suppression du terrain qui répond à une stratégie nouvelle de développement à l'internalisation qui est la conception d'une offre adaptée aux

grands groupes tout en sous-traitant le terrain.

1.2 Les enquêteurs : une catégorie « invisible » inhérent à un statut « libéral » / précaire

Les entreprises du secteur n'ont jamais eu intérêt à faire évoluer le statut précaire institué par l'article L.1242-2 du Code du Travail sur les CDD d'usage en raison de la nature de l'activité. Le système est basé sur la flexibilité des personnels terrain :

- qui est atomisé sur le territoire, rendant plus difficile l'organisation collective, que tentent de relayer les syndicats et les élus.
- qui est organisé par un statut précaire, considéré comme « **libéral** » par les employeurs, comme le souligne Rémy Caveng dans son étude parue en 2011 « **Un laboratoire du salariat libéral** ». Ce modèle low cost est de fait déjà en vigueur en France, permettant d'ajuster les effectifs et d'optimiser les coûts, en fonction de la charge d'activité et de la typologie des enquêtes (on line / off line).

1.3 Evolution du modèle social

L'évolution technologique permet de substituer les enquêteurs par des modes de recueil de données nouveaux, à travers de nouvelles technologies et de capter des données à la source directement auprès des consommateurs. Mais certains dirigeants de sociétés du secteur avouent dans leurs discours que la qualité du terrain est une composante essentielle nécessitant un niveau de compétences, source de valeur ajoutée.

Les instituts s'orientent de plus en plus vers une approche de recueil mixte, alliant une phase d'enquête terrain, plus une phase on line.

CONCLUSION

Pour que les salariés du sondage ne soient plus invisibles et précarisés, il faut leur donner la parole, cela passe par des élus CGT dans toutes les instances représentatives du personnel (CE/DP/CHSCT) pour que la voix de la CGT soit enfin entendue.

La conjoncture économique est propice pour s'engouffrer dans le fatalisme et la résignation, les salariés en CDD, CEIGA

et intermittents des instituts de sondage ne doivent plus être les victimes de cette précarité organisée depuis des années. Les élus CGT doivent se mobiliser partout pour rompre définitivement avec ce modèle économique et social qu'on impose aux salariés du secteur.

Le silence des sondeurs ne veut pas dire qu'ils acceptent cette précarité mais qu'ils la subissent. A nous élu-e-s CGT de leur redonner confiance en les faisant participer aux actions, aux luttes afin de changer ce mode de salariat libéral.



LA PRÉCARITÉ

Je la combats

Je la négocie

Ne me prononce pas

**La précarité
ne se négocie pas,
elle se combat.**

**la
cgt
sondages**

Une journée d'études sur le secteur de l'informatique, SSII, éditeur de logiciel ... est toujours un évènement attendu par bon nombre de camarades. C'est ainsi que depuis de nombreuses années, plusieurs dizaines de militants se réunissent afin d'analyser l'évolution du secteur et élaborer les revendications qui permettent la transformation sociale des modèles économiques à l'œuvre. Cette année, nous avons choisi d'examiner le tryptique « **Emploi, Salaire et Conditions de travail** » et ce après avoir traité les années précédentes d'autres thèmes tels que l'offshore.

C'est donc en osmose avec les préoccupations immédiates de chacune et de chacun qu'une étude sur ces questions a été menée, qui aura permis de pointer un certain nombre d'évolutions, de tendances, d'en débattre et de formuler des propositions. C'est aussi avec ce même souci que nous avons invité à nos débats un journaliste qui a produit un ouvrage sur les SSII et un ex-délégué syndical qui s'est commis dans une de nos brochures concernant les conditions de travail dans ces entreprises.

Ces diverses approches n'ont eu d'autres objectifs que d'armer l'ensemble des camarades face à un patronat qui tente, par tous les moyens, de préserver un modèle de développement économique qui repose sur une précarité spécifique et la fabrication de cadres low cost. Nos interventions dans les entreprises montrent qu'il est urgent de faire autre-

ment. Un autre modèle qui ne se repose pas sur la précarisation et l'exploitation salariale est possible, c'est le sens de nos combats au quotidien.

Ce quatre pages doit être un élément supplémentaire à l'alimentation des débats que nous devons avoir avec les salarié-e-s en insistant sur le fait que même la précarité haut de gamme ne se négocie pas, elle se combat.

DE L'EMPLOI...

Il s'agit de démystifier le discours de SYNTEC numérique sur la question de l'emploi. Nous ne sommes pas dupes, les chiffres annoncés concernant les recrutements ne sont faits que pour rassurer les marchés et les clients. La difficulté à saisir l'évolution de l'emploi est réelle. Les chiffres avancés par le patronat sur les dix dernières années sont loin d'être pertinents. En croisant les données unistatis-pôle emploi et ceux de la DARES, il est possible d'affirmer qu'au cours de celles-ci la progression de l'emploi dans le secteur est portée essentiellement par les SSII.

Le poids des salarié-e-s de ces dernières années passe de 29 à 73% du total de 1993 à 2009. Dans cette dynamique, l'Île de France pèse plus de 55% du total des salarié-e-s de ce secteur. Avec PACA et Rhône ALPES, il en représente 70%. Il n'y a donc pas encore eu de basculement de l'activité vers les régions malgré l'émergence des « **centres de services partagés** ». Si l'on peut raisonnablement partager avec le patronat aujourd'hui le nombre de salarié-e-s que compte

le secteur, 370 000, nous restons plus que sceptiques quant aux tensions sur l'emploi. Le BIPE et le cabinet AUDOUIN Consultant affirment qu'il y aurait plutôt une dégradation du niveau d'emploi.

La baisse du nombre d'embauches et particulièrement des jeunes diplômés est notable. Le secteur est de moins en moins attractif. Pire l'informatique ne créerait plus d'emplois. D'ailleurs en 2009, alors qu'il était effectué entre 16 000 et 20 000 recrutements, on assistait à une contraction de 7 à 10 000 postes. L'étude du BIPE semble sans appel. Pourtant celle-ci sous-estime cette baisse. Il est possible au regard des chiffres avancés par SYNTEC sur les créations de poste à partir de 2007, qu'il y aurait entre 20 000 et 27 600 suppressions nettes d'emplois entre 2010 et 2012. Le taux de chômage mis en avant par SYNTEC est systématiquement sous-évalué, au moins du double si l'on tient compte du chiffre avancé par la DARES. Alors qu'il n'y a pas eu de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dans le secteur, 10% de l'effectif de certaines SSII sont partis en fumée. Dans sa politique de défense de ses marges à tout prix, le patronat a préféré multiplier les licenciements pour faute, les départs négociés notamment les inter contrats, et les ruptures conventionnelles.

Cela lui a permis notamment :

- De choisir les salarié-e-s qu'il voulait voir partir, à savoir ceux dont l'ancienneté est importante,
- De se débarrasser très rapidement des salarié-e-s en question,
- D'éviter le gel d'embauches, obligatoire avec un PSE.

Compte tenu de l'obsolescence rapide des connaissances, la plupart des salarié-e-s ne reviennent pas dans le secteur. A ces PSE déguisés, s'ajoute un turn-over important. Malgré cela, l'effet de Noria se grippe. L'âge moyen dans le secteur est passé de 36 à 38 ans. Le patronat a de plus en plus de mal à chasser des entreprises les salarié-e-s plus expérimenté-e-s pour de plus jeunes afin d'alléger la masse salariale et d'augmenter leur taux de profit. L'ancienneté moyenne dans les entreprises passe à 8 ans et demi. Aussi le rapport, masse salariale/ chiffre d'affaires a tendance à augmenter.

La masse salariale représentant les deux tiers des charges des entreprises, le patronat dans sa défense des marges tend à vouloir baisser les effectifs mais à un rythme inférieur à celui du chiffre d'affaires. Eu égard au grippage de l'effet Noria, le taux de marge a lui aussi subi une érosion par rapport au chiffre d'affaires. C'est dans ce cadre qu'il faut comprendre l'introduction du Lean Management qui permet une réduction des coûts propre à faire remonter la marge. Cette industrialisation couplée avec le développement des centres de profits et l'offshore génère stress et dégradation des conditions de travail, qui en retour dégradent les performances mêmes des entreprises.

Le patronat tente de préserver son modèle par essence antisociale où l'emploi n'est qu'une variable d'ajustement dans une course effrénée au profit. Il appréhende donc la question de l'emploi au travers du seul prisme de ce dernier, d'où une précarité de plus en plus importante et la fabrication en masse de cadres low cost.

DES SALAIRES...

Autre question d'importance qui ne peut être traitée qu'en lien avec l'emploi. Le patronat est confronté à plusieurs contradictions qui tiennent à la préservation du modèle de développement économique de son secteur. Si nous avons traité de l'emploi comme élément structurant dudit modèle, la problématique salariale ne peut être appréhendée qu'au travers de l'emploi. La politique que déploie le patronat sur l'emploi est de même nature que celle qu'il mène sur les salaires. Et pour cause...la marge et le taux de profit.

La baisse de la masse salariale est la priorité de SYNTEC depuis au moins 1993. Il la réalise par une « *gestion* » de l'emploi comme nous l'avons vu précédemment mais aussi par une « *baisse des salaires* ». Les salaires des jeunes embauchés ont tendance à être inférieurs à ceux des embauches précédentes et d'un niveau nettement moins important que les salarié-e-s expérimentés qui ont une ancienneté.

Le cabinet de recrutement « *Page Personnel* » estime la chute des salaires pour les nouveaux embauchés par rapport à l'année précédente de 10% à 15% .

Le salaire moyen d'un cadre débutant est de 36 Keuros contre 30 Keuros en moyenne en SSII . 80% des salarié-e-s à l'embauche se situent entre 27 et 48 Keuros en sachant que la médiane est inférieure à la moyenne, signe d'un tassement des rémunérations vers le bas .

En 2009, le salaire de base a progressé de 1,8%, ce qui revient à maintenir le pouvoir d'achat. En un an, les augmentations ont donc chuté de 50%. En incluant les

primes, les intéressements... , cette baisse est encore plus brutale . Selon une étude menée par l'APEC, la dégradation des rémunérations est réelle depuis au moins deux ans. Si 39% des cadres ont eu une augmentation individuelle en 2009, 53% ont vu leur rémunération stagner et 8% baisser. Cette tendance s'est confirmée en 2010.

Cela a été pire pour les cadres informaticiens. 64% des cadres SSII et éditeurs logiciels ont vu leur rémunération stagner. Seuls 29% d'entre eux ont connu une augmentation. En ce qui concerne les augmentations générales, seules 31% des entreprises y ont eu recours contre 46% tous secteurs confondus. C'est le pourcentage le plus bas des 12 secteurs étudiés par l'APEC. D'une certaine façon cette « *baisse* » de la masse salariale permet de compenser le grippage de l'effet Noria et une baisse des effectifs, inférieure à celle du chiffre d'affaires afin de « *redresser* » la marge de l'entreprise.

C'est aussi dans ce cadre qu'il faut resituer le recours au Lean Management et plus largement le recours à l'industrialisation des services.

L'étude du CNISF de juin 2010 sur 2009 montre que les salaires médians des informaticiens des SSII sont inférieurs à ceux des informaticiens des entreprises utilisatrices quelles que soient les tranches d'âge. Avec un salaire médian de 47 000€, les services informatiques se classent comme le 25ème secteur d'activité le plus rémunérateur sur les 29 secteurs d'activités dans lesquels exercent les ingénieurs. L'enquête APEC confirme s'il en était besoin que les salaires moyens comme mé-

dians dans les SSII sont inférieurs à ceux du marché tous secteurs confondus. De même sur les 28 secteurs étudiés, les SSII se trouvent à la 24^{ème} place avec un salaire médian de 44 Keuros.

Face à cette situation de misère sociale les salarié-e-s s'organisent. En 2008, 2,5% des entreprises de

10 salarié-e-s ou plus, ont connu des conflits notamment sur les salaires. En 2009 et 2010, les mobilisations des salarié-e-s ont largement dépassé ce que l'on avait connu jusqu'alors. C'est à l'évidence un encouragement à poursuivre la lutte sur toutes ses formes afin d'obtenir un emploi et un salaire décent.

ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

« Dans la jungle des SSII, on a une vie d'esclave », titrait un blog . Ruptures conventionnelles, licenciements abusifs, harcèlements, dépressions... sont le lot de nombreux salarié-e-s de ce secteur.

Les « là ça va mieux, j'ai un traitement qui marche bien. Je suis sous antidépresseurs, anxiolytiques et je prends des somnifères » au « je suis au placard, j'ai eu trop de clients et maintenant on me reproche d'être en inter contrat », se succèdent.

Mais ne nous y trompons pas, c'est le modèle même de développement qui génère un tel mal-être au travail, et qui bien trop de fois conduit au suicide. Un modèle qui assimile les entreprises à des « marchands de viandes ».

Il s'appuie sur différents éléments. Selon les périodes et les segments de marché, ceux-ci sont plus ou moins structurant des conditions de travail dans l'entre-

prise. On y trouve pêle-mêle la mobilité géographique excessive, le contournement du code du travail, les évolutions de carrière bloquées, des missions inintéressantes ou inadéquates et des intercontrats vécus comme antichambres du licenciement. Et le tout baigné dans un stress permanent.

C'est la politique que mène le patronat de ces entreprises. Nicolas SENE et Jacques FAHIER à leur niveau décryptent bien ce « *laboratoire du recul social* » où les « *cadres ouvriers* » sont soumis à la même logique de productivité avec plus que la bénédiction des entreprises donneurs d'ordre...qui entretiennent cette situation.

L'industrialisation des services n'a aucunement changé la donne, mais a accéléré l'aggravation des conditions de travail. La recrudescence de problèmes cardiaques en est un autre signe. C'est ce que l'étude de la DARES de juin 2010 pointe en soulignant le ras de bol de plus en plus important des salarié-e-s, ras le bol qui se concrétise par des débrayages, grèves... Derrière la vitrine technologique du XXI^{ème} siècle que promeut le secteur des SSII se cache en réalité le XIX^{ème} siècle social.

La CGT se doit donc impérativement de continuer à investir ce secteur afin de construire avec les salarié-e-s, des alternatives qui placent femmes et hommes au centre du développement du secteur et en rupture radicale avec les conditions de travail que l'on nous impose.

COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DECRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS

Cette journée d'étude a connu un vif succès. À l'évidence, il y a un besoin pour nos militants d'appréhender les enjeux et les évolutions de leur secteur. Face au discours et aux pseudo arguments économique-politiques du patronat, il nous appartient d'armer nos camarades afin de lutter pied à pied avec celui-ci et débattre avec les salarié-e-s. Ces journées d'études que nous organisons ont cet objet. Décrypter le discours patronal, déconstruire leur pseudo argumentation pour mieux organiser la lutte en vue d'une transformation sociale, tels ont été les enjeux.

Tout ou presque a été disséqué : l'essoufflement du modèle, les rémunérations, la formation, l'offshore, le crédit impôt recherche... C'est à partir de cette base qu'il s'agit pour nous de dissiper les illusions des salarié-e-s et de déchirer le voile du paraître pour laisser émerger dans les consciences les conditions de production réelle. La tâche est ardue, mais c'est à nous de nous en donner les

moyens. Ne serait-ce qu'en faisant une large communication des différentes études que nous avons produit sur le « *numérique* ». Ce Form'Action peut de ce point de vue être un matériel utile. Pour autant il ne doit pas rester entre les mains de quelques-uns. Il appartient à chacune et chacun de prendre des dispositions pour organiser avec les salarié-e-s des échanges. Chaque organisation syndicale dans les entreprises du numérique a donc cette responsabilité.

Au moment où le patronat, théologues de la compétitivité, tente de nous imposer des reculs sociaux importants, il nous faut plus que jamais agir, et ainsi organiser une guérilla d'idées pour ne plus leur laisser un quelconque avantage au niveau des discours. C'est bien entendu dans les entreprises que celle-ci se mène. Nous devons dès maintenant investir le terrain afin de construire une mobilisation qui permette un réel changement de politique économique.

FONDAMENTAUX ECONOMIQUES DU SECTEUR INFORMATIQUE ET GRANDES TENDANCES

C'est un secteur dont la croissance s'est essouffée durant la dernière décennie.

Evolution du marché Logiciels et service (M€, et croissance)

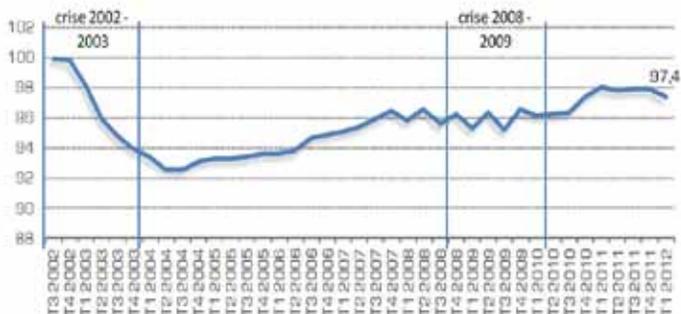


Le taux de croissance annuel moyen à deux chiffres de la décennie 80 passe à 4,5% dans les années 2000. Selon SYNTEC Numérique, la croissance pour 2013 serait de l'ordre de 0%. De ce fait la corrélation

avec le Produit Intérieur Brut est moins forte.

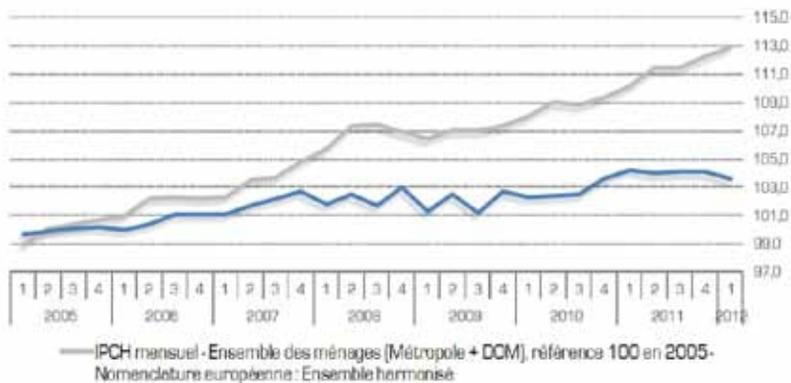
Mais la pression sur les prix est toujours aussi forte. Ceux-ci ont peine à remonter après la crise de 2002-2003.

Evolution des prix des services informatiques (base 100 au T3 2002)



Source : INSEE, CPF 62.01 + 62.02 - Services de programmation informatique, et de conseil en informatique - Référence 100 en 2002, avec application du taux de coefficient à compter de 2009

Evolution des prix des services informatiques comparée à l'inflation (base 100 au T1 2005)



Source : INSEE, base 100 au 1^{er} trimestre 2005

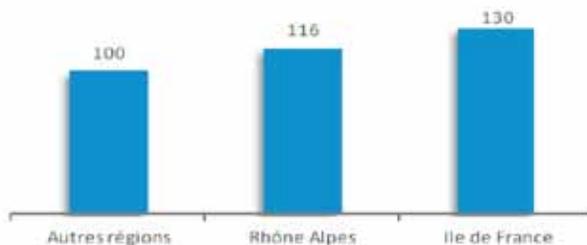
Pour y répondre les SSII ont d'abord cherché à délocaliser l'emploi de Paris vers les régions pour bénéficier des différences salariales.

Croissance des effectifs sur la période 1993-2010



Source : Sextant d'après Pôle Emploi

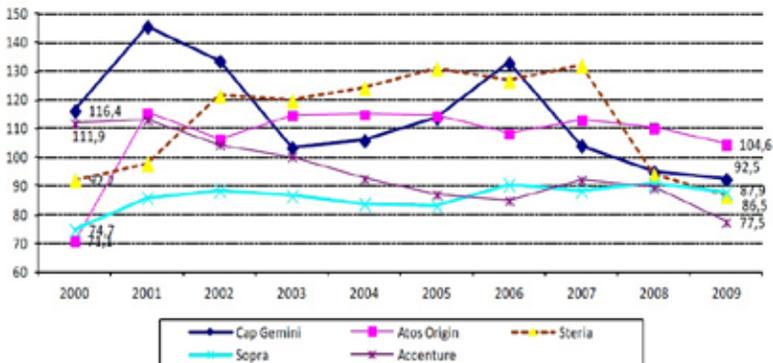
Ecart salarial entre régions



Source : Base de données Sextant, données 2010

On a noté d'abord une forte croissance à Paris entre 1993 et 2001, puis plus importante ensuite en régions. Elles ont en parallèle développé l'offshore. Son poids est passé de 1,6% en 2004 à 6,1% en 2012. Pour autant, il reste peu développé en France, contrairement aux pays anglo-saxons et à la Scandinavie. Mais dans ce cadre, les baisses de prix ont été redonnées aux clients, sans impact au final pour les marges.

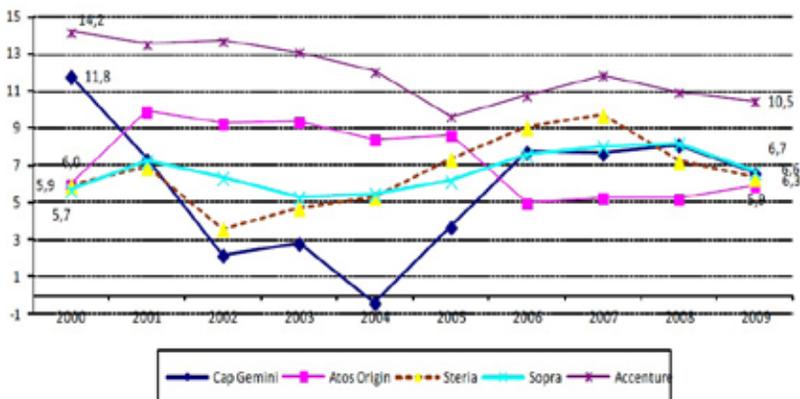
Evolution du CA par ETP (K€)



Source : Sextant, d'après données sociétés

Les salarié-e-s offshore sont nettement moins payés que les salarié-e-s en France. Il y a une baisse du chiffre d'affaire par salarié-e-s.

Evolution de la marge opérationnelle par ETP (K€)



Source : Sextant, d'après données sociétés

Dans le même temps, on note une baisse de la marge équivalent temps plein, ce qui signifie que les économies ont été redonnées aux clients.

De plus, de nouvelles innovations sont apparues pour conserver les gains de productivité sans que le client ne s'en aperçoive, à l'image du lean management... Ce dernier est présenté systématiquement sous le tryptique : amélioration de la satisfaction client, réduction des coûts et amélioration des conditions de travail des salarié-e-s.

Il s'agit en réalité de réduire les coûts en vantant l'amélioration des conditions de travail. La démarche s'appuie sur la collaboration des salarié-e-s pour qu'ils définissent les moyens de réduire leurs emplois et dégrader les conditions de travail de ceux qui conserveront leur emploi. C'est dans ce cadre que le patronat tente d'associer les organisations syndicales... histoire de légitimer socialement leur stratégie.

Pourtant, le lean impacte l'emploi et les conditions de travail, sans améliorer à moyen/long terme la productivité. En effet :

=> Le coût réel du projet Lean et son retour sur investissement (le ROI) est rarement estimé ;

=> La réaffectation des ressources libérées se fait souvent de façon aléatoire ;

=> L'évolution des conditions de travail des salarié-e-s « *leanes* » n'est pas suivie.

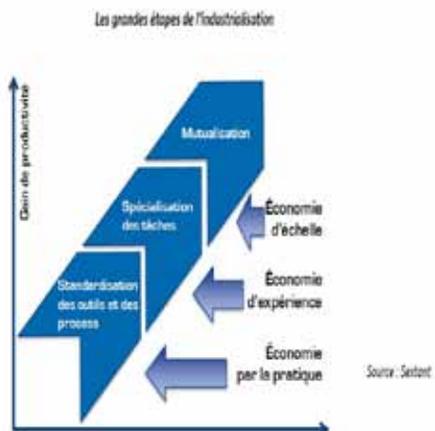
D'où des conséquences qui se traduisent par une nette dégradation des conditions de travail avec une pression accrue sur les rythmes de production. En même temps, dans un contexte où la restau-

ration de la marge devient un objectif principal, les projets de lean, quelque soit leurs appellations, sont déployés dans des délais de mise en œuvre de plus en plus courts avec des processus de suivi dans la durée souvent très limités. Ce sont alors les salarié-e-s qui jouent le rôle de variable d'ajustement, via l'allongement des durées du travail, la multiplication des tâches... Autant de risques sociaux et psychosociaux étrangers à la démarche lean.

LA PROBLEMATIQUE DE L'INDUSTRIALISATION

L'industrialisation consiste à fabriquer un produit ou à offrir un service de manière reproductible en mettant en œuvre des procédures standards.

L'industrialisation des services consiste donc à « *normer* » les processus, les outils pour constituer des briques réutilisables, grâce à l'uniformisation des pratiques et à la documentation standardisée des phases de réalisation de projets.

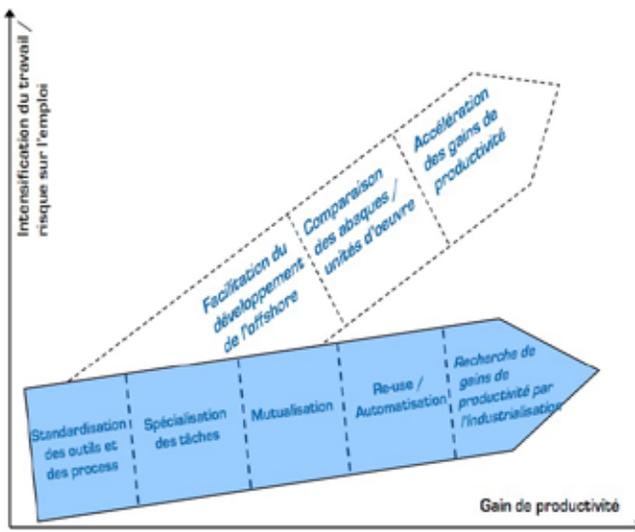


Les objectifs à terme sont de deux ordres
 => Le « ré-use » pour l'environnement applicatif ;
 => L'automatisation pour l'environnement infrastructure.

Il s'agit de maximiser la productivité grâce aux outils mais également grâce à la mesure comparée de la performance. Théoriquement avec un niveau opti-

imum d'industrialisation, les écarts de productivité et les temps de « **rework** » (temps de travail supplémentaire que nécessite pour les effectifs onshore la production à l'offshore) sont plus que réduits. De ce fait, l'attrait de l'offshore devient d'autant plus fort, et compense largement la réduction des écarts salariaux onshore/offshore observés depuis 10 ans.

Ratio Intensification du travail/risque sur l'emploi en fonction des gains de productivité

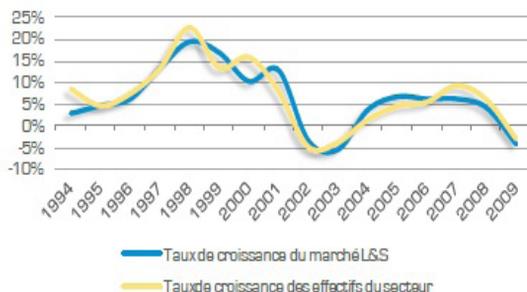


Source : Sextant

Les tâches standardisées peuvent être mesurées, chronométrées, comptées. Ainsi, les SSII peuvent définir les unités d'œuvre et abaques qui, théoriquement, n'ont pas de raison d'être différents d'un centre de production à un autre. Elles pourront aligner tous les centres de production sur celui dont les abaques

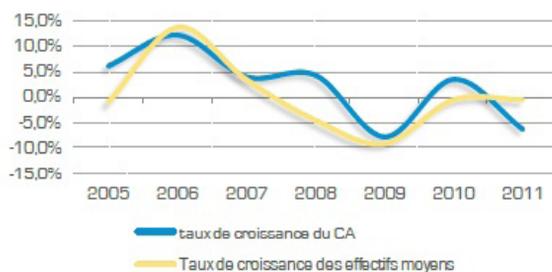
et/ou unités d'œuvre sont les plus « **productives** », créant de fait un levier de productivité important. Avec ce nouveau modèle mis en œuvre, l'augmentation des profits se fera au détriment de l'emploi.

Le modèle traditionnel des SSII : une corrélation quasiment parfaite entre croissance du secteur et croissance des effectifs



Source : Sextant d'après données Syntec pour le marché et données pôle Emploi pour les effectifs

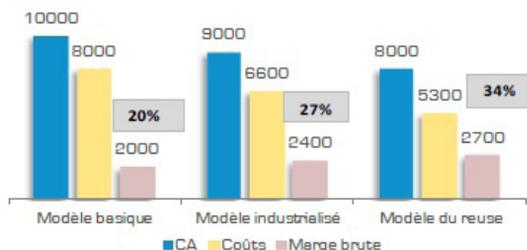
Nouveau modèle économique: Avec l'industrialisation et le re-use, l'emploi croît moins vite que le chiffre d'affaires.



Source : Sextant, d'après données société

L'industrialisation résulte d'une volonté de ne plus dépendre des coûts salariaux.

Impact théorique de l'industrialisation poussée et du re-use sur la profitabilité des SSII



Source : Sextant

Ce modèle est évidemment plus performant pour le patronat parce que plus pauvre en emploi en raison des gains de productivité. Ce sont bien sûr les salarié-e-s qui vont en subir les conséquences tant au niveau des conditions de travail que du point de vue de l'intérêt porté au travail. L'objectif visé est de rendre « *interchangeable* » des salarié-e-s. Cela passe par :

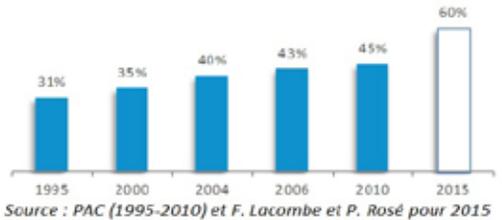
- a) Le durcissement des conditions de travail. A chaque étape de l'industrialisation :
 - => La spécialisation entraîne une « *routinisation* » du travail, et peut déterminer la trajectoire professionnelle des salarié-e-s, au détriment de la poly-compétence ;
 - => La mutualisation et la comparaison des unités d'œuvre, met constamment la pression sur les salarié-e-s, en limitant, voire en supprimant les temps de « *pause* », ces « *amortisseurs* » pourtant nécessaires ;
 - => La comparaison des unités d'œuvre met à mal l'emploi.

b) Un appauvrissement du travail :

- => Le salarié devient un opérateur à la chaîne, qui devra appliquer les consignes et méthodologies ;
- => Il n'y a plus de créativité, plus de liberté, plus de valeur ajoutée ;
- => Des salarié-e-s « *interchangeables* », « *substituables* », niant la contribution des uns et des autres à la société ;
- => Une réelle difficulté à (re)créer un collectif de travail dû à l'isolement de chacun.

On assiste de ce fait à une robotisation des salarié-e-s. Pour autant, les deux modèles vont continuer de coexister pendant que l'on va assister à une concentration croissante du secteur. Avec l'industrialisation, une augmentation des investissements, et donc de la taille des entreprises avec des concentrations, a déjà commencé et va se développer au détriment de l'assistance technique qui est le mode historique d'organisation et de production des SSII.

Évolution du poids des 10 premières SSII sur le marché français



Poids des 100 plus grandes SSII sur le marché français en 2010



Source : Pierre Audoin Consultants, Top 100 Prestataires de services IT en France

La question du Crédit Impôt Recherche (CIR)

La réforme de la taxe professionnelle pénalise les entreprises du numérique depuis 2010, à relativiser pour les sociétés cotées, mais le secteur en a auparavant largement bénéficié. L'Etat a redonné à ces entreprises sous forme de crédit d'impôt 550 M€ pour la seule année 2011 et plus de 1,5 M€ sur les années 2008-2010. Quand SYNTEC Numérique explique que la croissance du secteur s'est faite sans l'Etat, il MENT !

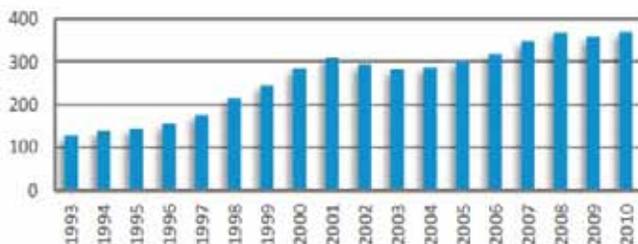
LA DECONSTRUCTION DU DISCOURS PATRONAL

L'emploi

Nous avons à faire dans le secteur à une croissance tirée par le développement économique et par l'externalisation de l'informatique des donneurs d'ordres.

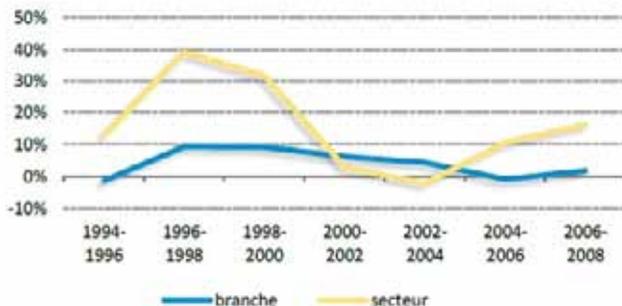
Le nombre de salarié-e-s a triplé entre 1991 et 2010 passant de 125 000 à 350 000. Les salarié-e-s représentaient 44% des effectifs de la branche en 1991, mais 70% à la fin des années 2000.

Évolution des effectifs du secteur informatique et logiciels depuis 1993



Source : Pôle emploi

Taux de croissance annuel comparé entre la branche et le secteur informatique

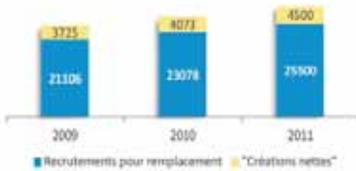


Source : DARES/ Pôle emploi

La croissance en emploi aurait pu être plus importante si l'offshore ne s'était pas développé. En effet, les organisations patronales ne lésinent pas en communi-

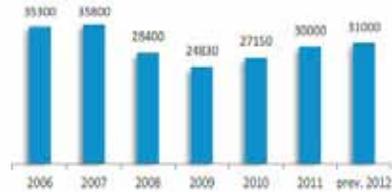
cation sur les créations d'emplois pour mieux masquer leur turn-over élevé et des démissions importantes.

Volume des recrutements nets/créations d'emploi dans le secteur



Source : APEC et Sextant

Volume des recrutements bruts dans le secteur



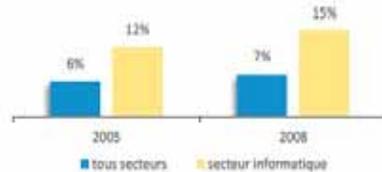
Source : APEC

Taux de démission comparé



Source : DDMO et EMMO 2010

Taux de turn-over comparé

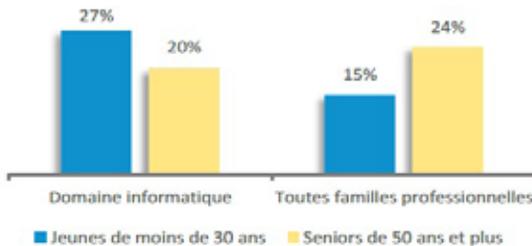


Source : APEC

Il y a donc un fort renouvellement des effectifs avec un effet désastreux sur le collectif de travail. Et par conséquent une qualité de « prestation » détériorée. Le

secteur se caractérise aussi par une « juniorisation », c'est-à-dire une proportion plus forte de juniors et moins forte de seniors.

Caractéristiques de l'emploi dans les métiers de l'informatique en 2008-2010

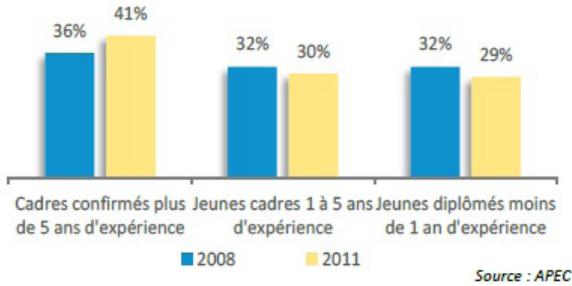


Source : DARES

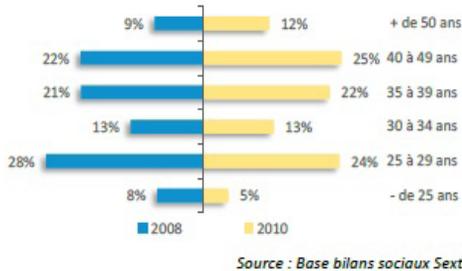
Cette « *juniorisation* » se transforme en « *jeunisme* » concernant notamment les grandes SSII maîtrisant leur production. Ce « *jeunisme* » est en fait une dérive

volontariste de cette « *juniorisation* », au sens où la politique du patronat est de recruter presque exclusivement des juniors.

Répartition des recrutements cadre selon l'expérience entre 2008 et 2011

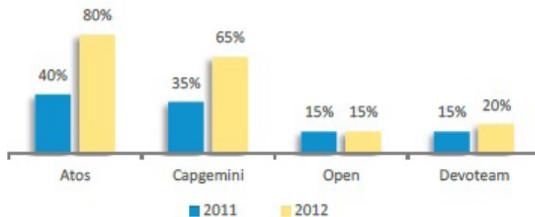


Évolution de la pyramide des âges dans les SSII entre 2008 et 2010



Le patronat se sert donc des juniors pour alimenter le modèle économique. Ce processus est encore plus marqué avec le vieillissement de la pyramide des âges.

Évolution des besoins de recrutement en jeunes diplômés



Mais pour que le modèle fonctionne bien, il faut ériger la pyramide en faisant partir les seniors. Ainsi, avec le ralentissement de l'activité, les directions sont pas-

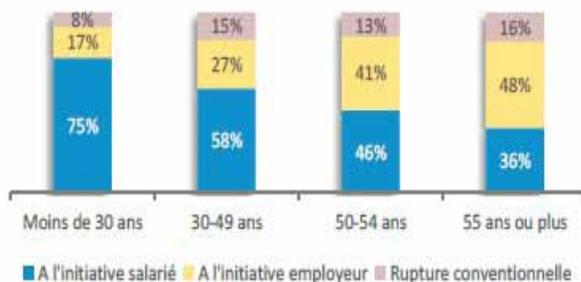
sées à la vitesse supérieure et ciblent les plus anciens pour réguler leur masse salariale et maintenir des niveaux de marge significatifs.

Répartition des causes de sortie par tranche d'âge-exemple d'une SSII



Source : Sextant

Répartition des motifs de sortie par âge tous secteurs confondus au 2^{ème} semestre 2010



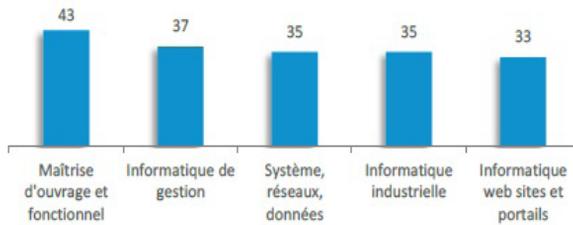
Source : DARES

Alors que SYNTEC Numérique communique largement sur la place du numérique dans l'économie nationale, c'est un secteur où l'on y fait pas carrière. Les politiques de rémunération et de formation sont deux critères essentiels pour comprendre pourquoi les salarié-e-s quittent le secteur.

Les rémunérations

Les rémunérations à l'embauche sont bien éloignées de ce que pourraient laisser croire les discours. Celles-ci se situent dans la moyenne des autres secteurs.

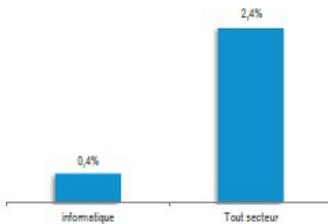
Rémunération annuelle fixe à l'embauche en 2011 par fonction du secteur informatique (K€)



Source : APEC, les salaires à l'embauche, 2012

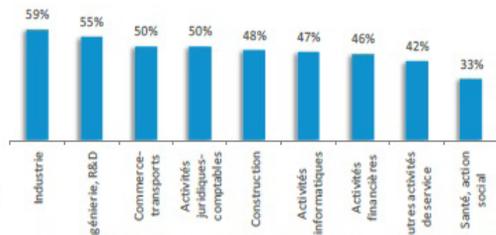
Les augmentations de salaire sont nettement inférieures à celles des autres secteurs.

Augmentation moyenne des cadres



Source : Baromètre Expectra, 2012

Part des cadres qui ont été augmentés en 2011



Source : APEC - Évolution de la rémunération des cadres édition 2012



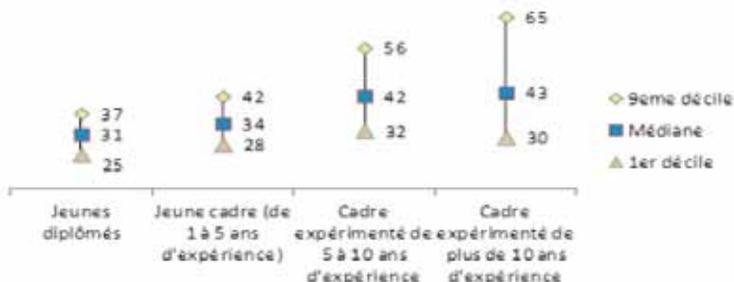
Ainsi, avec une augmentation moyenne des salaires six fois inférieurs à celle des autres secteurs, les entreprises sont loin des entreprises socialement responsables que le SYNTEC Numérique revendique. Les cadres sont moins augmentés par rapport à l'ensemble des secteurs. Les augmentations individuelles sont privilégiées : 26% des sociétés du numérique pratiquent des augmentations générales contre 51% au niveau national. En même temps, afin de préserver le modèle économique, les rémunérations ne progressent pas avec l'ancienneté.

Evolution de la rémunération médiane des ingénieurs selon l'âge et l'ancienneté



Source : Enquête des ingénieurs et scientifiques de France – édition 2012

Rémunération à l'embauche selon l'expérience en 2011



Source : APEC – Évolution de la rémunération des cadres édition 2012

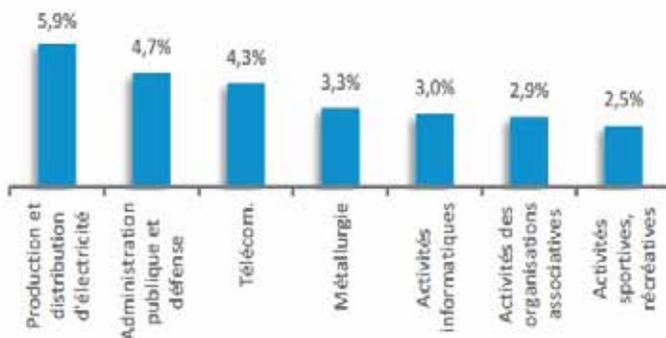
Les rémunérations soi-disant ont pour objet la motivation alors qu'elles ne valorisent pas l'expérience et ne visent qu'à jouer sur l'effet de Noria. Il y a bien en matière de rémunération une volonté de toujours moins rémunérer.

La formation

Quoique l'on dise, l'informatique n'est pas à l'avant-garde en matière de politique de formation. L'effort de formation dans le secteur informatique n'est pas ou peu équivalent à celles de l'ensemble des secteurs.

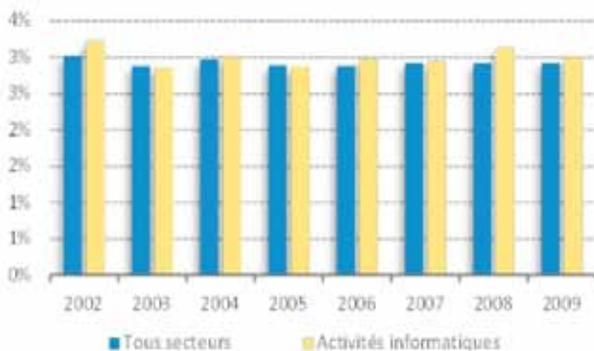


Montant des dépenses de formation rapportées à la masse salariale pour quelques secteurs en 2009 (%)



Source : Cereq – exploitation des déclarations fiscales 2483

Montant des dépenses de formation rapportées à la masse salariale (%)



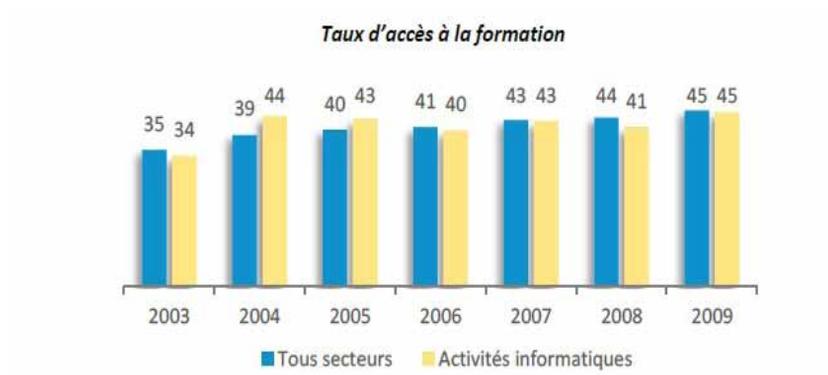
Source : Cereq – exploitation des déclarations fiscales 2483

Le secteur fait juste un peu mieux que le sport... Les efforts de formation ne sont pas à la hauteur des enjeux. Les SSII s'inscrivant dans une démarche prospective devraient prévoir ces évolutions en anticipant les reconversions des

salarié-e-s occupant des emplois à risque et en accompagnant le développement des compétences des salarié-e-s vers les emplois offrant davantage de perspectives et d'employabilité.

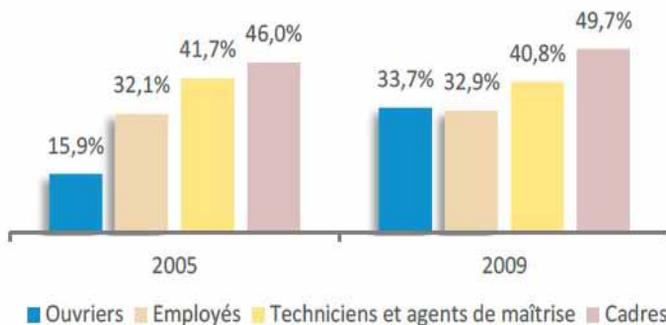
Mais la formation est davantage dédiée aux clients qu'à l'évolution professionnelle des salarié-e-s. La formation se concentre sur un petit nombre de sala-

rié-e-s, laissant de côté une frange de plus en plus importante de salarié-e-s. Ainsi, un salarié sur deux n'a jamais accès à une formation.



Source : Cereq – exploitation des déclarations fiscales 2483

Taux d'accès à la formation par catégorie de personnel dans le secteur de l'informatique



Source : Cereq – exploitation des déclarations fiscales 2483

Les formations bénéficient avant tout aux cadres, au détriment des ETAM dont pourtant les métiers sont les plus menacés. Sont également exclus les seniors ;

les salarié-e-s fragilisés et les oubliés de la formation. Mais les hauts potentiels sont privilégiés...

SSII : LE MARCHÉ EUROPÉEN DU LOGICIEL ET DES SERVICES INFORMATIQUES : Panorama économique et social

LE MARCHÉ

Le marché mondial des services informatiques et logiciels a poursuivi sa croissance en 2012. Il compte parmi les secteurs technologiques les plus dynamiques pour les prochaines années. Les services informatiques et logiciels pèsent pour 24% dans le marché des ICT en 2012. Sa croissance est estimée à 5% en 2013 et de 17% pour la période 2013-2016.

Deuxième marché mondial, l'Europe est la zone la moins dynamique et le restera à moyen terme. Le marché sera tiré par les pays émergents, même s'ils pèsent peu dans les dépenses mondiales. L'Europe pèse pour 31%, l'Amérique du nord 40%, l'Asie-pacifique 23%. La croissance estimée pour la période 2013-2016 pour :

- L'Amérique du nord : 13%,
- L'Europe : 14%,
- Asie pacifique : 22%,
- Amérique latine : 31%,
- Afrique/Moyen Orient : 38%.

Mais le marché européen est davantage orienté vers le conseil et développement que le marché nord-américain. En effet, le conseil et développement pèsent 46% des dépenses des sociétés clientes, contrairement au marché nord-américain qui, pour des raisons historiques, s'est créé sur l'externalisation de la fonction IT dès les années 1960. L'Outsourcing concentre ainsi plus de 60% du marché.

En 2017, du côté des donneurs d'ordres, avec la volonté de se recentrer sur leur cœur d'activité, et de flexibiliser davantage encore leurs structures coûts, les contrats d'externalisation (en applicatif/TMA ou en infrastructure/infogérance) pour les SSII devraient se renforcer, tant en Amérique du Nord qu'en Europe.

Concernant l'Europe, contrairement à l'Allemagne et au Royaume Uni, les deux marchés principaux IT [respectivement 21% et 20% du marché européen, la France pesant pour 15%], le marché français accuse un net recul en 2012. Pour 2013, la France devrait retrouver un niveau comparable à ses voisins européens. Pour 2016, la croissance Française du marché de l'IT pourrait atteindre 11%, l'Allemagne 15% et le Royaume Uni 13%. Troisième marché de l'Union Européenne en 2011, la France affiche globalement une croissance supérieure à la moyenne européenne entre 2008 et 2011. A l'inverse des deux autres principaux marchés sur la période, le Royaume Uni a subi un retournement important de son marché sur la période 2008-2011, en raison d'un environnement économique déprimé, situation macroéconomique qui impacte l'Italie, l'Espagne et dans une moindre mesure, les Pays Bas, les marchés « *secondaires* » de l'Union Européenne.

Les pays d'Europe de l'Est et Centrale enregistrent une forte croissance, tirés par les locomotives que sont la Pologne, la Slovaquie ou la République Tchèque.

LES RÉMUNÉRATIONS

En retrait en 2009, les rémunérations en Union Européenne sont réparties à la hausse depuis 2010, restant marquées par une disparité très forte selon les pays, un rapport de 1 à 15 entre la Lettonie et la Norvège, entre 5 K€ et 73K€. La France est au 6ème rang en Europe, derrière l'Allemagne et le Royaume Uni. Les pays européens affichant une plus grande croissance de leurs effectifs sont ceux où l'évolution des rémunérations est décroissante.

LE « COÛT DU TRAVAIL »

Une disparité toujours très forte selon les pays mais amoindrie par rapport aux rémunérations, rapport de 1 à 13 contre 1 à 15. La France est au 2ème rang en Europe contre le 6ème rang pour les rémunérations. Le poids des cotisations patronales dans le coût du travail varie du simple au quadruple en Europe. Le coût apparent du travail est important en France puisqu'il excède de 20 points la moyenne européenne qui avoisine 25%.

Mais que recouvrent exactement les cotisations sociales payées par les employeurs ?

Le système trouve son fondement à la sortie de la guerre 39-45. Il résulte d'un besoin en gain de productivité, d'une peur du mouvement ouvrier et du profil bas qu'est obligé d'avoir le patronat du fait de sa collaboration ouverte avec le régime nazi. Les cotisations sociales sont des prélèvements assis sur les salariés, et servent au financement de prestations sociales. On distingue les cotisations sociales salariales qui sont déduites du salaire brut et les cotisations sociales employeurs qui sont en général plus élevées

que les cotisations salariales. Les cotisations sociales correspondent donc à une part socialisée du salarié.

La France comme la Suède, a fait le pari d'une protection sociale importante, financée par des dépenses publiques et par les cotisations sociales payées plutôt par l'impôt, ce qui alourdit mécaniquement le coût « *apparent* » du travail. Mais depuis les années 90, le patronat communie sur un coût du travail trop élevé qu'il faudrait abaisser ce qui, au-delà de l'aspect politiquement néfaste n'est économiquement pas fondé.

Le coût du travail n'est pas le principal élément de la compétitivité d'une nation. C'est surtout la stratégie en matière de compétitivité hors coût (qualité, R&D) qui explique les performances d'une nation par rapport aux autres. Enfin, il faut tenir compte aussi de l'efficacité économique d'une nation, c'est-à-dire la productivité. Ainsi, pour les SSI, notamment avec l'Inde ou le différentiel de salaires est de l'ordre de 1 à 7 et ou l'écart de coût complet est commis entre 0 et 30% selon les projets.

LA FÉMINISATION DU SECTEUR

Le poids des femmes en France se situe en dessous de la moyenne européenne. En effet, il n'est que de 20% alors que la moyenne européenne est de 22%.

LES MARGES

Le taux de rentabilité en Union Européenne est resté globalement stable entre 2008 et 2010. Tous les segments affichent par ailleurs des taux comparables à 15-16% en 2010. Mais la France affiche la rentabilité la plus faible d'Europe et ce quel que soit le segment d'activité. Pourtant, contrairement à certains discours

ambiants, il n'y a pas de corrélation entre le coût du travail et la profitabilité.

Ainsi, l'Allemagne et le Royaume Uni ont une profitabilité plus élevée que la moyenne européenne alors que le coût du travail fait partie des plus élevés. A l'inverse, certains pays au coût du travail très bas (Portugal, Slovénie...) affichent une profitabilité inférieure à la moyenne européenne.

En fait, la France ne pâtit en aucun cas d'un coût du travail élevé. Elle bénéficie d'une productivité du travail supérieur aux pays à bas coût. Les principaux éléments de la faible profitabilité des SSII française sont à trouver du côté :

- De la pression concurrentielle plus forte en France : beaucoup de SSII et une très forte concurrence,
- Des prix de vente journalier. Pour un ingénieur vendu 450 euros en France, son équivalent au Royaume Uni est vendu 700 euros et au Pays-Bas, 750 euros,

- Du delevary. La pression des donneurs d'ordres pour abaisser les prix a contribué à développer les engagements de résultat, tirant toujours plus les prix vers le bas.

L'EMPLOI

En ligne avec la taille du marché, la France est le 3^{ème} employeur d'ingénieurs et techniciens IT en Europe, mais comparé à la moyenne européenne, les effectifs dans le conseil et le développement sont fortement surreprésentés au détriment de l'Outsourcing. En effet, alors que la France consacre 84% de son effectif au développement et conseil, la moyenne européenne se situe à 78%. L'Allemagne y consacre 70% et le Royaume Uni 76%.

La France compte 350 000 travailleurs IT, l'Allemagne 533 000 et le Royaume Uni 559 000 [nous retenons ici la convention collective dite « **SYNTEC** ». Plus largement, il y'aurait 650 000 informaticiens en France].

La TVA sociale comme nouvelle mesure d'austérité!

DES ANNÉES DE TATONNEMENT POUR UN NOUVEAU CADEAU AU PATRONAT!

Nicolas Sarkozy a annoncé fin janvier la mise en place d'une « TVA sociale ». Celle-ci sera effective dès le 1er octobre prochain. Elle consistera en un relèvement de 1,6 points. La TVA passera donc de 19,6% à 21,2%, soit une augmentation de plus de 8%... Cela correspond à une augmentation d'impôt de 11 milliards d'euros par an pour les travailleurs. UFC-Que Choisir a estimé cette augmentation à 300 euros par an et par famille ! De l'autre côté, le patronat se verra offrir un cadeau de 13 milliards d'euros en allègements de cotisations sociales de 5,4% pour les salaires entre 1,6 et 2,1 fois le SMIC puis allègements dégressifs jusqu'à 2,4 fois le SMIC, sur la branche famille de la Sécurité Sociale.

Une idée impopulaire

Depuis le mois de novembre 2011, la question de l'instauration d'une TVA sociale revenait sur le devant de la scène. L'UMP avait déjà lancé l'idée en 2007 avant de faire machine arrière vu l'impopularité de la mesure. Nombre de candidats UMP en ont eux-mêmes fait les frais, le parti présidentiel estimant avoir perdu une quarantaine de postes aux législatives. Les mêmes doivent s'en souvenir pour souligner à nouveau leur scepticisme quant à la mise en place d'une TVA sociale en année d'élections. ... Pour autant, de Laurence PARISOT pour

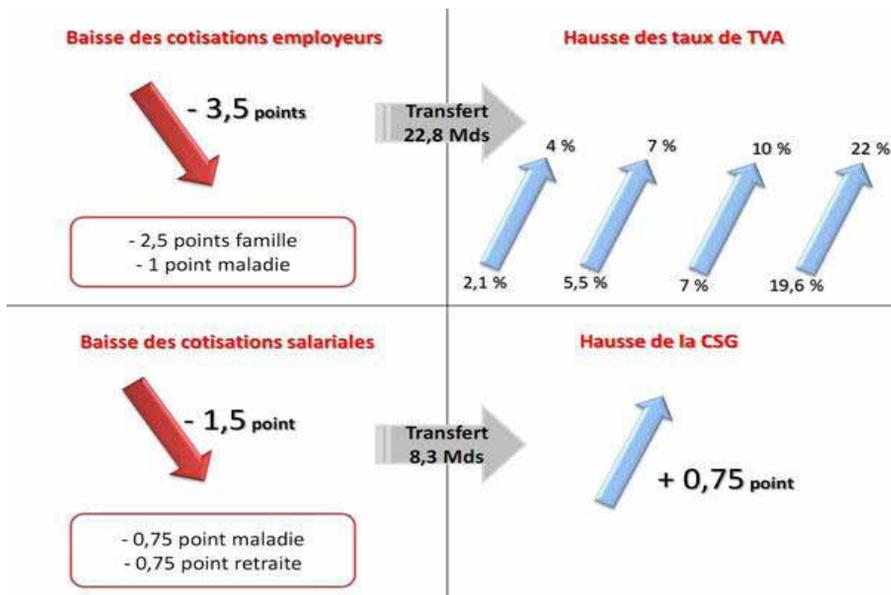
le Medef à la CFE-CGC, de Sarkozy à Valls, tous évoquent ou ont évoqué cette mesure pour favoriser la compétitivité des entreprises. Suite aux annonces des syndicats patronaux, elle serait selon Copé « *l'une des mesures phares du projet présidentiel* », mais comme fondamentale, l'idée n'est pas vraiment populaire, cette augmentation de la TVA peut se voir rebaptisée « *fiscalité anti-délocalisation* », « *fiscalité sociale* » ou encore « *TVA exportation, environnement et emploi* » pour les plus ambitieux. Cette idée n'est pas nouvelle et revient régulièrement sur la table. En effet, dès le début des années 80, le CNPF, ancien MEDEF, l'avait formulée, avant qu'elle ne soit reprise tant par la gauche, notamment Strauss-Kahn dès 1995, que par la droite, jamais à cours de nouveau projet antisocial !

Qu'est-ce que c'est ?

Aujourd'hui, la protection sociale est financée en grande partie par les cotisations sociales. Celles-ci en représentent près de 66%, soit plus de 300 milliards d'euros. Alors que le patronat n'a de cesse de se plaindre du coût du travail, des économistes de tous bords s'entendent à faire des propositions pour le réduire. C'est ainsi qu'est née l'idée d'une TVA « *sociale* » et que celle-ci refait régulièrement surface. La TVA sociale consiste à transférer une partie des cotisations sociales, tant patronales que salariales, vers la TVA. Dernièrement, le gouvernement a annoncé la mise en place d'un Haut-Conseil au financement de la protection sociale. Sa principale mission sera de travailler à la mise en œuvre de ce projet.

Le MEDEF a déjà fait part de ses propositions. Ainsi, il envisage 3 scénarios, allant d'un transfert de 30 milliards d'euros à 70 milliards d'euros. Ci-dessous, le premier scénario fait état d'une baisse de 3,5 points côté employeur, pour 1,5 côté sala-

rié. Les transferts se font vers la TVA pour les uns et... la CSG pour les autres ! Ainsi, les entreprises feraient l'économie de près de 23 milliards d'euros, quand les salarié-e-s verraient leur baisse de cotisations grignotée par la hausse de la CSG.



Quel que soit le scénario envisagé, il n'est pas anodin que la baisse de taux de cotisations est plus importante pour les entreprises que pour les salarié-e-s.

Dans un rapport commandé par les ministres de l'industrie et du travail, le CNI (Conseil National de l'Industrie) préconise un transfert d'assiette du financement de la protection sociale sur 3 points du PIB, soit 60 à 65 milliards d'euros. Deux scénarios sont mis en avant :

1- baisse de 5,4 points des prestations familiales, de 5 points des prestations maladie, abaissement du taux de l'impôt sur les sociétés pour les bénéficiaires réinvestis et suppression du versement transport versé par les entreprises,

2- élargissement des allègements « *Fillon* » de cotisations en les portant jusqu'à 3 SMIC au lieu de 1,6 SMIC.

Ces baisses de charge pourraient être compensées, toujours selon le même rapport par :

1- L'instauration d'une TVA sociale : de 19,6% à 22% et de 7% à 12,5% pour le taux réduit, Sarkozy l'a prévu à 21,2%.

2- Le relèvement de la CSG/CRDS.

3- La mise en place d'une fiscalité environnementale.

4- Le rétablissement de l'imposition à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales des heures supplémentaires.

5- L'instauration d'une nouvelle journée de solidarité.

6- L'Augmentation des droits de succession pour les particuliers.

De cet arsenal de propositions, nul doute que le gouvernement saura, comme à son habitude, se montrer très « *social* » avec le patronat !

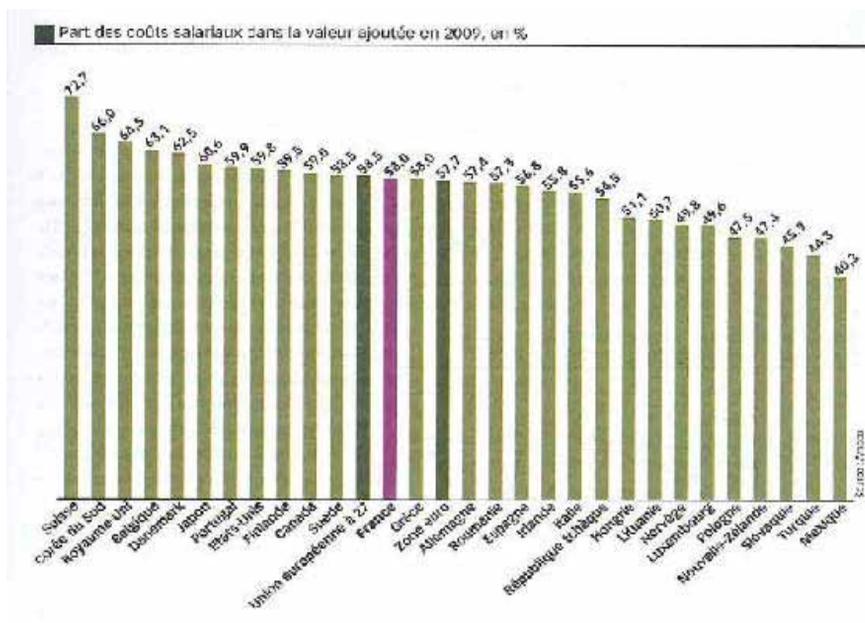
Ce nouveau cadeau aurait des vertus en cette période de crise, tant d'un point de vue économique que social. C'est ce que nous nous proposons de regarder de plus près.

APPROCHE ÉCONOMIQUE

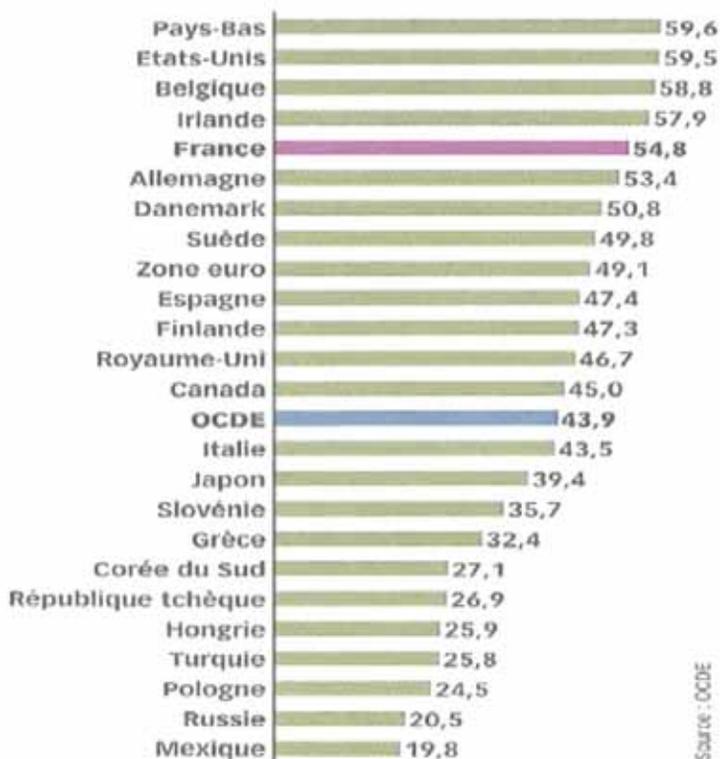
Augmentation de la compétitivité sur le commerce intérieur

Le premier argument utilisé par le patronat et les défenseurs de la TVA sociale est l'amélioration de la compétitivité des entreprises. Devant faire face à un coût du travail trop élevé par rapport à leurs concurrents, les entreprises « *françaises* »

seraient désavantagées. Trop de charges, temps de travail insuffisant avec les 35 heures... masquent surtout une volonté patronale de baisser le coût du travail à coup de régressions sociales. Certes, le coût horaire de la main d'œuvre est légèrement supérieur à celui en Allemagne, mais seulement de 2,80 euros. Autrement dit beaucoup moins important que ce qu'a annoncé dernièrement le Ministre du travail, Xavier Bertrand. Mais surtout, contrairement aux mensonges véhiculés régulièrement, la durée moyenne du travail en France est supérieure à celle de l'Allemagne, 36,7 heures hebdomadaires contre 36 heures Outre-Rhin. Et la productivité horaire du travail en 2010 est bien supérieure à la moyenne de l'OCDE, la France étant au 5^e rang mondial devant l'Allemagne.



Productivité horaire du travail en 2010, en dollars



Lecture : en 2010, une heure travaillée en France équivaut à la création de 54,80 dollars de PIB. La moyenne de l'OCDE est de 43,90 dollars.

D'ailleurs les entreprises « **étrangères** » ne s'y trompent pas. Ainsi, Christine Lagarde et Bruno Le Maire se sont félicités d'une hausse de 22% des décisions d'investissements étrangers en 2010. En 2009, la France était la troisième destination mondiale des flux d'investissements directs étrangers. Cela est dû au fait que « **la France dispose d'une main d'œuvre productive, performante et particulièrement qualifiée** ». Selon la même source, Estelle Dhont-Peltraut, chargée de mission au

Centre d'analyse stratégique, explique : « **La France affiche également une des plus fortes productivités du travail, que celle-ci soit mesurée par personne employée ou par heure travaillée, occupant la quatrième place de l'échantillon** », avant d'ajouter « **la qualité de vie et la performance de son réseau d'infrastructures de transport constituent des atouts supplémentaires à l'implantation de firmes étrangères sur notre sol** ».

Il est notable que les éléments prédominants à l'installation des entreprises étrangères en France tiennent de la qualité des services publics, ou qui ont été développés à une période de l'histoire où ils l'étaient. Ce sont pourtant ces mêmes services qui sont régulièrement attaqués par le gouvernement pour leur coût !

C'est donc fourbi d'un argumentaire plus que contestable que le gouvernement entend s'attaquer au coût du travail jugé trop élevé.

Et en effet, le transfert d'une partie des cotisations sociales vers la TVA le diminuera. Cette diminution permettrait une baisse des prix de vente Hors Taxe des « **produits français** », alors que dans le même temps les produits importés subiraient une augmentation de la TVA non compensée par une diminution de charges, donc une augmentation de leur prix de vente. Ainsi, les entreprises françaises seraient privilégiées sur le marché intérieur, et donc plus compétitives

Compétitivité et concurrence étrangère

La baisse des charges patronales permettrait en outre de faciliter le commerce extérieur, les entreprises pouvant y baisser les prix.

Le déficit commercial s'élevait à 40 milliards d'euros en 2008 et avoisine aujourd'hui les 50 milliards. C'est de ce bilan que le patronat tire la conclusion qu'il faut baisser ses charges afin d'augmenter la compétitivité des entreprises sur le marché extérieur, laissant du coup entendre que le problème de l'exportation, c'est le coût du travail. Pourtant, lors des Etats généraux du commerce extérieur de mai 2008, le constat était loin de s'en tenir à cette conclusion.

Ainsi, les Etats généraux indiquaient que « *les exportations (400 milliards d'euros) n'ont progressé que de 3% sur un an* ». Déjà, nous ne pouvons que constater que les exportations progressent plus vite que les salaires.

A titre de comparaison était mentionné : « *en dehors de l'Allemagne, d'autres pays voisins tels que l'Espagne ou le Royaume-Uni connaissent également une balance commerciale déficitaire* ». Et pour ce qui est de l'exportation, la France reste au 2^e rang européen et au 6^e rang mondial...

Les causes du déficit du commerce extérieur ne reposent pas tant sur le coût du travail que sur des raisons structurelles : « *Il n'y a pas assez d'entreprises exportatrices (le nombre diminue même depuis 6 ans). Ces entreprises sont souvent trop petites [...]. D'où les efforts actuels pour améliorer globalement la compétitivité de l'économie française, et notamment la capacité pour les entreprises de dégager les marges nécessaires afin de se lancer à l'internationale* ». Plus loin, nous pouvons lire: « *Sur 100 000 entreprises qui exportent chaque année, les 1 000 premières réalisent plus des deux tiers des exportations. Les grands groupes français sont très bien placés à l'international ; et ce depuis les années 1980 et 1990. Ces entreprises signent de grands contrats à l'international qui leur permettent d'assurer leur développement, tant interne qu'externe, et de conforter leur position de leaders mondiaux dans des secteurs phares et d'avenir (énergie pétrolière et nucléaire, aéronautique, BTP, équipements de transport, traitement de l'eau, agroalimentaire, pharmacie...)* ». Ce constat est très loin des discours sur le prétendu recul de la France en terme d'exportations. Le rap-

port Besson sur la TVA sociale souligne d'ailleurs : « *La France a plutôt mieux résisté que la plupart de ses partenaires de l'OCDE face à la montée en puissance de nouveaux concurrents* ». Avant de souligner les propos de Patrick Artus et Lionel FONTAGNE : « *les évolutions de la compétitivité-coût sont insuffisantes pour expliquer les différences de performances constatées entre pays à l'exportation. Certes, les coûts relatifs unitaires de main-d'œuvre en France se sont sensiblement dégradés vis-à-vis de l'Allemagne entre 1999 et 2006. Mais ce n'est pas le cas vis-à-vis des autres pays de la zone euro. Sur ce plan, il convient de relever que le coût salarial unitaire dans l'ensemble de l'économie française a progressé à un rythme proche à celui de la zone euro entre 2001 et 2006 [...] sur l'industrie manufacturière, les coûts salariaux unitaires baissent dans des proportions assez proches en Allemagne et en France depuis dix ans* ». Un constat s'impose : les difficultés rencontrées en terme d'exportation ne relèvent pas d'une problématique de compétitivité-coût et les multinationales françaises restent très bien placées ! D'ailleurs, pour répondre aux adeptes de la TVA anti-délocalisation, il convient de souligner que selon une étude de l'INSEE de mai 2008, « *Pour les entreprises de plus de 250 salariés, la proximité des clients devient le critère principal, avant même la possibilité de réduire les coûts salariaux* ». Curieusement, nous n'avons pas entendu Besson expliquer qu'il fallait ouvrir largement les frontières à l'immigration afin de favoriser le commerce...

Protectionnisme

La TVA sociale correspond ni plus ni moins à une mesure protectionniste comme on

en voit resurgir à chaque période de crise. En réalité, il s'agit de protéger les intérêts des entreprises « *françaises* » au détriment de leurs concurrentes à l'étranger. C'est du même niveau qu'un droit de douane, et cela ne peut avoir que la même efficacité : aucune ! En effet, les différences de salaires entre la France et l'Inde ou la Chine sont telles qu'il est vain de penser qu'une hausse de la TVA sur les produits importés changerait la donne.

A moins que pour seul projet de société, le gouvernement et le patronat n'aient à proposer aux travailleurs, au final, que les mêmes conditions de travail et de salaires que dans ces pays !

Enfin, relevons encore une aberration. Partout, il est question d'entreprises « *françaises* » ou « *étrangères* » et de compétitivité des entreprises « *françaises* ». En réalité le capital n'a pas de frontières, comme le démontre le satisfecit des Ministres Lagarde et Le Maire, contrairement à ce qui est imposé aux travailleurs. Ainsi, cette idée de favoriser les entreprises « *françaises* », déclinée, par exemple, par le fameux « *produire français* », outre le fait qu'elle est stupide, est d'autant plus nuisible qu'elle sert un paquet d'idées réactionnaires, xénophobes et que pas loin derrière s'embusque l'idée du « *produire français avec des travailleurs français* ».

Les éléments de langage nationalistes véhiculés régulièrement par les uns ou les autres ne servent qu'à masquer la responsabilité du patronat dans les politiques antisociales assumées par les gouvernements et à dévoyer la lutte des travailleurs de cette responsabilité.

Le rapport d'Eric Besson sur la TVA sociale de 2007 indique en outre qu'« *un tel trans-*

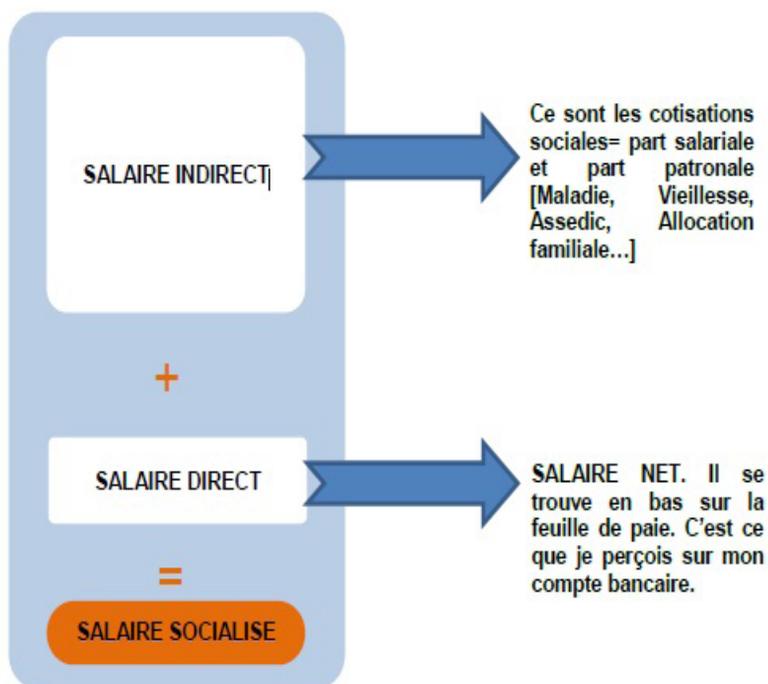
fert aurait un effet positif sur l'activité et la prise de risque des entrepreneurs, dans la mesure où les cotisations sont payées sur les salaires versés et augmentent le besoin de fonds propres, alors que la TVA est payée sur un chiffre d'affaires réalisé ». Ce que Besson se garde bien de mentionner, à l'instar de tous les défenseurs de la TVA sociale, c'est que dans le cadre des cotisations, ce sont surtout les employeurs qui paient, même si c'est de moins en moins, alors qu'avec la TVA, ce sont surtout les travailleurs ! Et c'est bien là la seule finalité de ce transfert de cotisations sociales.

APPROCHE SOCIALE

Augmentations des salaires

Le MEDEF rappelle qu'une baisse des cotisations sociales induirait une augmentation de salaire. Selon ses estimations, dans une interview au Monde du 15 novembre, « un salarié à 2 000 euros brut mensuels verrait son salaire net augmenter de 15 euros » sur la base d'une augmentation de la TVA à 22% et d'une augmentation de 0,75 point de CSG. Le salaire net de ce même salarié pourrait même progresser de 50 euros avec une TVA à 25% et une CSG augmentée de 2 points.

Le salaire socialisé...un enjeu de la lutte de classe



La CSG et la RDS sont des impôts et donc pas pris en compte.

En réalité, cette hausse du net sera présentée comme une hausse de salaire et risque bien de servir de prétexte à des gels de salaires. Les salarié-e-s auront surtout perdu une part de leur salaire, celle liée aux cotisations patronales, qui représentent le salaire socialisé.

Les salarié-e-s se retrouveront donc à payer une partie de leur protection sociale en lieu et place du patronat. Et ils la paieront via l'impôt le plus injuste, la TVA, qui frappe tout le monde de la même manière, les chômeurs, les smicards, comme les PDG qui émargent à plusieurs millions d'euros annuels. Et ce ne sont certainement pas les 50 euros, dans le meilleur des cas, de plus sur la fiche de paie qui couvriront l'intégralité de l'augmentation de la TVA.

La réalité, c'est que bien des travailleurs ne toucheront pas 50 euros parce qu'ils ne disposent pas d'un salaire de 2000 euros par mois et ils subiront d'autant plus le poids d'une augmentation de la TVA. Ces travailleurs représentent d'ailleurs la grande majorité, le salaire médian se situant à 1400 euros brut mensuel. Puis, il y a tous les travailleurs qui ne touchent plus ou pas encore de salaires : les retraités, les chômeurs, les étudiants...

Pour ce qui est des retraités, Eric Besson indique que les revalorisations de pensions sont indexées sur les prix. Les retraités qui voient leur pouvoir d'achat diminué depuis quelques années apprécieront... Mais même si cela était le cas, cela impliquerait le paiement de la protection sociale via des caisses de retraites, dont le gouvernement lui-même ne cesse de dire qu'elles sont menacées et qui s'est servi de ce mensonge pour imposer une

réforme rétrograde des retraites en 2010 ! Le patronat n'est pas à un argument près pour justifier de mesures antisociales. Selon PARISOT, « *l'employeur, de son côté, pourrait baisser ses prix, embaucher ou investir* ».

Baisse des prix hors taxe

Jean Arthuis, Sénateur, président de l'Alliance centriste, et grand défenseur de la TVA sociale, illustre les gains de compétitivité-prix des entreprises via la baisse des prix des produits. Ainsi, pour un transfert de 5 points, il expose : « *prenons l'exemple d'un produit dont le prix HT serait ramené de 100 à 95 euros. Si la TVA passe à 25%, son prix TTC s'élèvera à 118,75 (95 + 23,75), soit moins que 119,6, le prix actuel avec une TVA à 19,6%. En revanche, pour les biens et services importés, le prix serait révisé à la hausse étant observé toutefois que les marges sur les importations sont assez importantes pour que les distributeurs ne répercutent pas entièrement la hausse du taux de TVA* ».

Relevons au passage que pour ce qui est des entreprises « *étrangères* », pour rester compétitives et éviter une montée trop brutale des prix, elles peuvent prendre sur leurs marges. On voit mal pourquoi, les entreprises en France ne pourraient pas faire la même chose pour améliorer leur propre compétitivité. Enfin, penser que le patronat va automatiquement reporter la baisse de ses charges sur les prix, c'est lui prêter de bien bonnes intentions, mais c'est surtout faire preuve d'une naïveté béate. Et puis, il y a tous les prix importés. Même si les distributeurs rognent sur leur marge, et ne répercutent pas entièrement la hausse de la TVA, une partie sera quand même répercutée et contribuera à augmenter encore les prix.

Emploi

Autre fantasme invoqué pour l'adoption d'une telle mesure : l'emploi. Alors même que les entreprises disposent d'un large arsenal d'exonérations en tout genre, soit disant pour permettre la création d'emplois, alors même que ceux-ci ont montré à quel point ils étaient inefficaces, gouvernement et patronat s'entendent à défendre l'idée que ce nouvel allègement de charges serait bénéfique. Les chiffres de 30 000 à 50 000 emplois sont régulièrement avancés par le patronat.

Cette estimation reste de loin inférieure aux 160 000 emplois que serait censé représenter un transfert de 2 points de cotisations sociales et une augmentation de 3 points de la TVA comparativement à ce qui fut réalisé en Allemagne en 2007 . Il faut croire que le patronat ne prévoit pas de compenser les allègements par l'emploi au niveau de ce qu'a fait le patronat allemand. Le rapport Besson de 2007, « **TVA sociale** », mentionne lui des créations d'emplois de l'ordre de 22 000 à 47 000 (selon la DGTPÉ) et pouvant aller jusqu'à plusieurs centaines de milliers selon les différentes simulations.

Ce que toutes ces études démontrent, pour le moins, c'est que personne ne peut dire quel impact réel sur l'emploi la baisse des charges sociales pourrait avoir. Il convient déjà de souligner que les entreprises bénéficient de tout un arsenal législatif leur octroyant des exonérations de charges et que l'ensemble de ces mesures n'a jamais réellement créé d'emplois.

Alors, dans une période où les suppressions d'emplois se multiplient, près de 3

500 plans sociaux en 2 ans et on parle déjà de 280 000 suppressions de postes pour 2012, ces quelques milliers d'emplois, dont nous ne pouvons que douter qu'ils voient le jour, représentent bien peu, et la TVA sociale ne peut apparaître comme une solution au chômage.

Investissement

Nous ne nous étendrons même pas sur cette argument patronal tellement l'actualité nous démontre chaque jour à quel point il ne repose sur rien. Le capitalisme est en crise. Au-delà de la crise financière, il subit une crise de surproduction.

Les capacités de production sont autrement plus importantes que ce que peuvent absorber les populations. Et pour cause, celles-ci disposent de moins en moins d'argent et doivent faire face à des augmentations de prix exorbitantes, notamment du fait de l'augmentation de la TVA sur bien des produits depuis le 1er janvier...

La période est marquée par la casse de toute une partie de l'appareil productif dans bien des secteurs d'activités. Selon l'INSEE, « *l'investissement des entreprises continuerait de baisser. Le contexte resterait peu propice à l'investissement d'ici mi-2012 : les perspectives d'activité tendent à se dégrader, le taux d'utilisation des capacités se replie et les conditions d'octroi des crédits se resserrent. Dès lors, l'investissement des entreprises non financières continuerait à s'effriter au quatrième trimestre 2011 (-0,5 % après -0,3 % au troisième trimestre 2011) et au premier trimestre 2012 (-0,6 %), avant de se stabiliser au deuxième trimestre 2012 (-0,1 %) ».*

Rien ne laisse présager que le patronat investira dans la production alors même qu'il s'apprête à réduire ses effectifs un peu partout, comme par exemple chez PSA qui va supprimer pas moins de 6 000 emplois, de la production à la R&D, prestataires compris.

NOTRE POSITION

Une mesure qui ne contribuera qu'à augmenter les profits

Avant toute chose, il nous semble utile de rappeler quelques chiffres sur les évolutions à l'œuvre dans le financement de la protection sociale, tirés du rapport Besson: « *En vingt ans, le mode de financement du régime général de sécurité sociale a changé en profondeur. La part des cotisations sociales est passée de 90% à un peu plus de 60%. La part de la fiscalité est passée de 2% à 30% (dont 22% pour la cotisation sociale généralisée et 8% pour la compensation par l'Etat des allègements de cotisations, qui ne peuvent de ce fait être imputées à aucun impôt en particulier). S'y ajoutent environ 10% de ressources diverses (transferts d'autres régimes, subventions, etc...).* »

Les entreprises se sont ainsi déjà affranchies d'une bonne part de cotisations sociales en 20 ans au détriment de l'ensemble des salarié-e-s, le transfert ayant eu lieu là aussi vers l'impôt.

Rien qu'entre 1990 et 2004, la part des cotisations employeurs est passée de 51% à 45,5%, soit 5,5% de baisse, quand dans le même temps celles des salarié-e-s n'a évolué que de 22,9% à 20,6%, soit 2,3%. La CSG reposant à 90% sur les revenus des salarié-e-s, il n'est pas difficile de comprendre que les employeurs contribuent, eux, de moins en moins au financement

de la protection sociale. Et le chômage n'a cessé d'augmenter malgré cette baisse de cotisations ! La mise en place d'une TVA sociale sera du même tonneau. Si l'argumentation peut être différente en fonction des périodes, des problèmes de financement de la protection sociale à la compétitivité des entreprises, la finalité est la même : garantir les marges des entreprises. Pourtant celles-ci se portent bien ! Dans cette période de soi-disant difficultés économiques, les résultats des entreprises ont augmenté pour atteindre 210 milliards d'euros en 2010, dont 83 milliards uniquement pour les groupes du CAC40. Selon une étude de Euro RSCG, les entreprises du CAC40 ont augmenté leurs marges opérationnelles de 13%, leurs résultats nets de 10% et la création de richesse a augmenté de 22% entre 2006 et 2011. La part des actionnaires a augmenté de 31% sur la même période! Mais, pour le gouvernement, comme pour le patronat, il est hors de question de s'en prendre aux profits. Bien au contraire, comme en témoigne les dizaines de milliards d'euros d'exonérations de charges qui pèsent chaque année sur les budgets, ou les centaines de milliards d'euros « **prêtés** » aux banques pour faire face à la crise.

Une mesure qui pèsera sur les plus pauvres

La TVA pèse aujourd'hui en moyenne 11,5% sur le revenu des 10% de la population les plus pauvres contre 5,8% sur le revenu des 10% les plus riches. La TVA sociale ne fera qu'aggraver cette injustice car l'intégralité des revenus des plus pauvres passe dans la consommation, ce qui n'est évidemment pas le cas pour les plus riches. Instaurer sa mise en place

tout en expliquant qu'il n'y aura pas de nouveau plan de rigueur, c'est prendre les travailleurs pour des andouilles ! La TVA sociale, c'est encore plus de rigueur pour toutes celles et ceux qui n'ont que leur salaire pour vivre. Et c'est encore plus de précarité. L'étude d'Euro RSCG « *révèle* » ce que bien des travailleurs savent depuis longtemps : plus d'un tiers des emplois sont précaires (CDD, stages, temps partiel...) dans les entreprises du CAC40.

La TV sociale ne changera rien à ce problème. D'ailleurs, le rapport Besson émet lui-même des réserves en soulignant que « *si la mesure, par exemple sous l'effet d'une forte inflation, ne permet pas la création d'un nombre limité d'emplois et accroît les dépenses publiques via les revalorisations des prestations sociales indexées sur les prix, alors il en résulterait un manque à gagner pour les finances publiques. Ceci appellerait une hausse des prélèvements obligatoires qui viendrait à son tour limiter les effets sur l'emploi et la compétitivité* ». Cela annonce la couleur ! En pleine période de crise, où les suppressions d'emplois se multiplient et les prix ne cessent de croître, non seulement la TVA sociale n'aura aucun effet mais les travailleurs devront mettre la main à la poche une fois de plus.

EN GUISE DE CONCLUSION

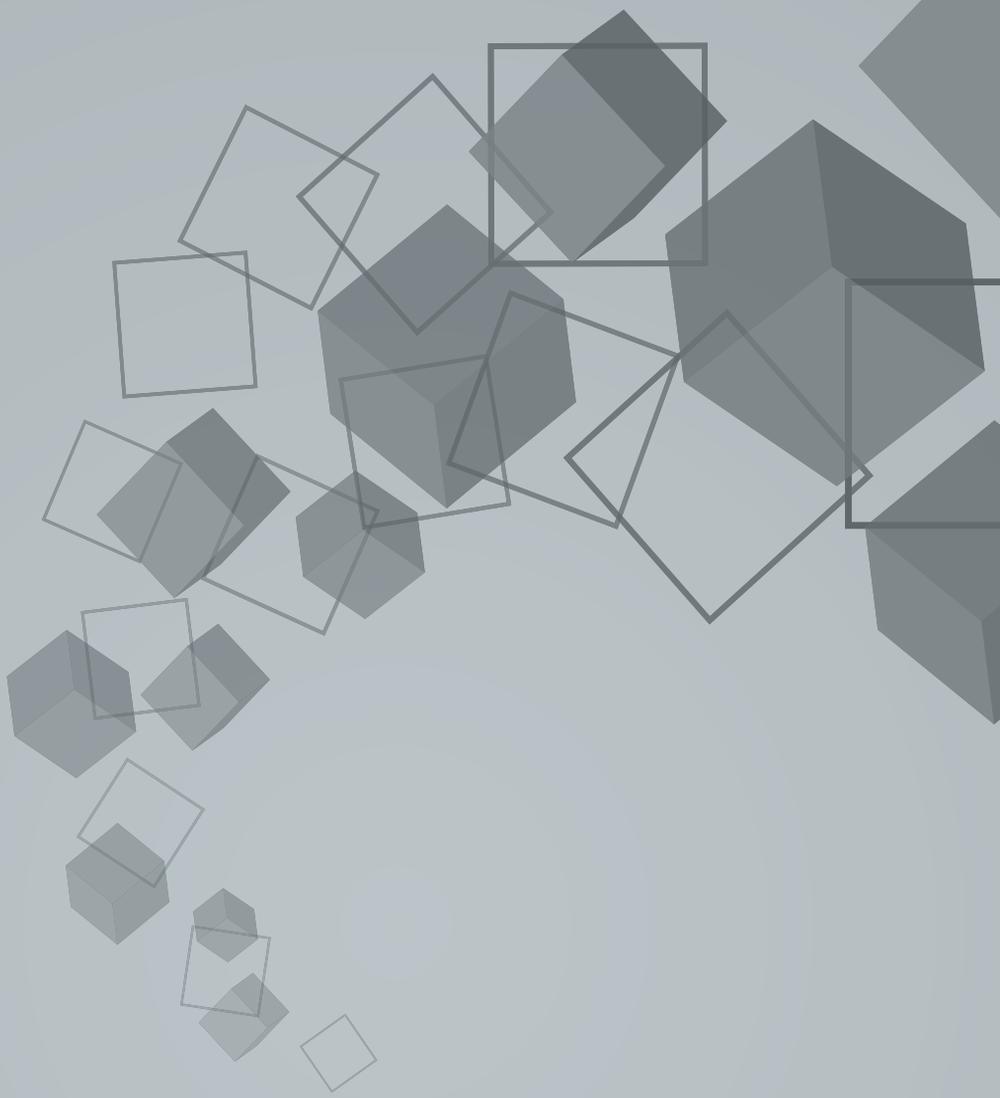
La TVA sociale, c'est la double peine pour les travailleurs. Leur salaire, composé d'un net et du salaire socialisé, diminuera, et en plus, ils devront payer via l'impôt le plus injuste qui soit leur protection sociale. Il y a tant de conjoncture dans toutes les études qui sont effectuées sur le sujet que personne n'est capable de dire si la mesure aura un quelconque effet. Ce qui est

sûr par contre, c'est que c'est un cadeau supplémentaire pour le patronat. Et c'est bien là tout ce qu'il y a à retenir. Le débat né en fin d'année dernière sur la TVA sociale a généré des réactions toutes plus imbéciles les unes que les autres, mêlant principalement compétitivité et protectionnisme. Ce débat est dénué de tout sens pour le monde du travail. Il ne sert qu'à masquer une réalité : un nouveau recul pour les travailleurs !

La compétitivité, c'est la concurrence entre capitalistes pour savoir qui fera la plus grande marge. Mais ces marges sont faites sur le dos de l'ensemble du monde du travail : salarié-e-s du privé, du public, profession libérale, chômeurs, retraités, étudiants... qui paieront tous l'addition.

Quant aux promesses faites en échange de ce nouvel allègement de charges, le patronat est clair : « *Pas question de négocier des engagements* ». C'est une mauvaise approche, qui suscite toujours controverses et frustrations, estime Laurence PARISOT. Il faut laisser la liberté d'utiliser les marges de manœuvre. « *Lenjeu pour le Medef sera néanmoins de persuader les éventuels perdants de l'intérêt collectif à mener la réforme* ». Les travailleurs ont toutes les raisons de se défendre contre cette nouvelle réforme de la protection sociale. Et ils ne doivent certainement pas entrer en concurrence les uns contre les autres. Ils ont des intérêts communs qui leur sont propres, à commencer par la revalorisation immédiate de leur salaire et la bataille contre les licenciements. C'est comme cela qu'ils pourront garantir leur condition de vie et la pérennité du système de protection sociale.

Si le patronat estime que ses prix ne sont pas compétitifs à l'étranger, qu'il prenne sur ces bénéfices !



Fédération des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr