



Septembre 2014

Brochure fédérale N°18

# ABECEDAIRE

1<sup>ère</sup> partie







Septembre 2014

Brochure fédérale N°18

# ABECEDAIRE

1<sup>ère</sup> partie



# Préambule

Il nous est apparu nécessaire de rassembler nos analyses, nos réflexions, nos méthodes de travail et notre positionnement sur tel ou tel problème dans une brochure. Nous avons actualisé nos réflexions sur la question de la complémentaire santé, mais nous n'avons pas retouché ce qui avait trait à la formation professionnelle. Sur ce dernier thème, un Form'action est sorti début 2014 et une brochure devrait paraître suite à la publication des 80 décrets en la matière.

Cette brochure a donc pour objet d'aider à la formation des camarades CGT. De ce point de vue il est un des outils indispensables pour travailler dans nos revendications que nos interventions envers les salarié-e-s et dans les institutions représentatives du personnel. Il faut par conséquent en faire bon usage et éviter tout classement vertical. En effet, à partir de cet «*abécédaire*», chacune et chacun aura le minimum nécessaire pour aller au débat avec les salarié-e-s. Et ce n'est pas rien.

Quant on sait que le contact avec les salarié-e-s est incontournable dans notre démarche syndicale. Incontournable:

- pour l'élaboration des revendications
- pour construire les mobilisations
- pour gagner les élections

Dans ce cadre, il est plus qu'envisageable d'avoir une CGT qui pèse réellement dans l'entreprise et par conséquent dans la branche. Cela dépend bien sûr du travail de chaque organisation tout au long de l'année. Les brochures, et en particulier celle-ci, doivent y aider.



- 
- 7 Accord compétitivité-emploi - février 2012
- 11 Bilans sociaux : les comprendre et les lire  
- avril 2011
- 25 Bureaux d'études techniques: présentation et enjeux  
du secteur - novembre 2013
- 29 Centres d'appels : les nouveaux types d'emplois  
- novembre 2010
- 33 Centres d'appels : crise, vous avez dit crise - novembre 2012
- 38 Centres d'appels : quel bilan social en Europe - novembre 2013
- 46 CHSCT - juin 2013
- 51 Contrat à Durée Déterminée à objet défini - décembre 2011
- 57 Contrat à travail - février 2013
- 63 CDI pour toutes et tous - novembre 2011
- 68 Complémentaire santé en question - juillet 2013
- 80 Comptabilité des syndicats - janvier 2012
- 85 Compréhension des comptes de l'entreprise - janvier 2011
- 91 Contrat de génération - décembre 2012
- 94 Contribution/Casse Sociale Généralisée - juillet 2012
- 103 Coût du capital et notre stratégie syndicale - novembre 2013
- 105 Crise - décembre 2011
- 117 Crise, dette et purge - décembre 2012
- 129 Elections professionnelles - mars 2012
- 138 Egalité professionnelle Femmes-Hommes  
- septembre 2012
- 144 Entretien annuel d'évaluation  
- décembre 2010
- 145 Epargne salariale - février

# Sommaire

## 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 9EME 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

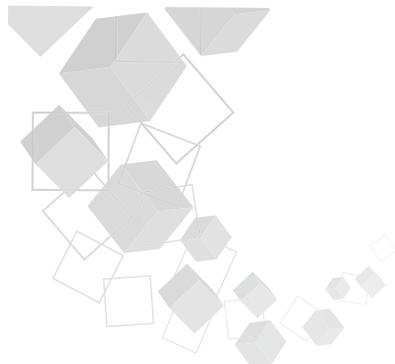
Brochure n°13 - ANALYSE SECTORIELLE

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



# Accords Compétitivité - Emploi

**Dimanche 29 janvier, Nicolas Sarkozy a annoncé une série de mesures parmi lesquelles figurent des "accords compétitivité/emploi" négociés entreprise par entreprise.**

De quoi s'agit-il ? *"Si une majorité de salariés se met d'accord dans une entreprise (...) pour décider de leur durée du travail, pour décider de privilégier l'emploi sur le salaire ou le salaire sur l'emploi, elles pourront le faire. Cet accord d'entreprise s'imposera à la loi et aux accords individuels."*

*Le lendemain, le Premier Ministre François Fillon écrivait aux confédérations syndicales pour leur donner "un délai de deux mois" pour qu'elles ouvrent avec le patronat "une négociation nationale au niveau interprofessionnel sur la définition d'un cadre juridique approprié" permettant "des mécanismes temporaires et négociés en matière de durée du travail et de rémunération". "Le cadre choisi sera celui de l'accord d'entreprise", a-t-il précisé.*

La première réunion aura lieu le 17 février.

## LA LIBERTÉ DU RENARD DANS LE POULAILLER

Depuis ses origines, le mouvement syndical a conquis un ensemble de droits et de normes sociales impératives inscrites dans le Code du Travail et dans les Conventions Collectives Nationales. Pour sa part, le patronat a un vieux principe. Pour *"rester maître chez lui"*, il s'est systématiquement opposé aux normes sociales imposées par le Code du Travail et les branches professionnelles au motif qu'elles entravent la concurrence et la liberté patronale.

Au nom de la concurrence du voisin et plus encore aujourd'hui de la concurrence internationale, il faut que l'employeur puisse agir dans *"son"* entreprise comme *"un renard dans le poulailler"*. C'est pourquoi le MEDEF a constamment milité pour :

- descendre la négociation au niveau de l'entreprise;
- négocier dans l'entreprise et sous le chantage à l'emploi des dispositions moins favorables que celles des Conventions Collectives Nationales;
- rendre les accords d'entreprise opposables aux accords de branche et au Code du Travail en s'émancipant des conquêtes syndicales majeures que sont la hiérarchie des normes et le principe de faveur, par le moyen des accords dérogatoires et l'alibi des accords majoritaires signés par des syndicats *"représentatifs"*.

La loi Fillon du 4 mai 2004 a autorisé les accords d'entreprises à déroger aux normes des conventions de branche sauf lorsque celles-ci l'interdisent expressément. Depuis 2004, dans le silence des conventions de branche, un accord d'entreprise peut donc comporter des dispositions moins favorables sauf dans certains domaines : salaires minima, classifications, garanties collectives et mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Mais la négociation dérogatoire devait être préalablement encadrée par une convention de branche ou un accord professionnel étendu (exigence préalable qui fut supprimée par la loi du 20

août 2008 en matière de temps de travail). Jusqu'à présent, la faculté ouverte par la loi de 2004 n'a pas vraiment été mise en oeuvre. Selon un rapport sénatorial du 18 janvier 2011 :

*"La complexité ressentie comme excessive du nouveau cadre légal, l'inadéquation du dispositif au regard des pratiques et des enjeux de la négociation collective dans les entreprises, l'existence d'une incertitude juridique forte autour de la notion de dérogation, et le verrouillage du dispositif par les acteurs des branches conventionnelles, sont autant de raisons identifiées expliquant le non-usage de la faculté de déroger."*

*"On constate (pour l'instant) un renforcement du pouvoir des branches professionnelles sur le statut des salariés de la branche. En stipulant de multiples clauses de « verrouillage », les branches affirment (et révèlent en même temps) leur hégémonie sur les matières qu'elles traitent, et ne laissent finalement aux accords et conventions ayant un champ moins large qu'un rôle complémentaire et non un rôle de substitution".*

Du point de vue des intérêts du capital, la loi actuelle ne va pas assez loin. Les Cahiers du DRH (Novembre 2010) précisent encore un peu plus les verrous que le patronat doit faire sauter : *"Alors que la loi n°2008-789 du 20 août 2008 pose le principe de la suprématie de l'accord d'entreprise dans le domaine de la durée du travail, on peut aujourd'hui légitimement s'interroger sur la portée des accords collectifs en ce domaine"* en raison *"de la capacité de résistance du contrat de travail à l'accord collectif dérogatoire"*. Toute modification d'un élément substantiel du contrat de travail

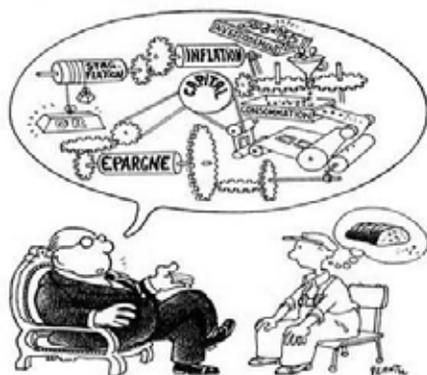
devant en effet, selon la Cour de Cassation, requérir l'accord exprès du salarié. C'est pourquoi Nicolas Sarkozy a indiqué que les accords dérogatoires *"s'imposent à la loi et aux accords individuels"*. Ainsi, les salarié-e-s ne pourront plus contester aux prud'hommes un accord majoritaire modifiant un élément substantiel de leur contrat de travail en réduisant, par exemple, leur salaire horaire.

## **LE PATRONAT N'A PAS CHANGÉ**

Avec des accords dérogatoires opposables aux salarié-e-s, s'ouvrirait une période de régression sociale sans précédent. Les salarié-e-s ne disposeraient plus d'un socle commun de garanties collectives nationales. La concurrence relancerait le chantage patronal et le dumping social pour rester compétitif à l'égard de son voisin. Impossible pour une entreprise de maintenir le salaire horaire si son concurrent est 10 ou 20% moins cher. Il faudra alors choisir entre un plan de licenciement ou la baisse du salaire horaire. Le patronat exigera des organisations syndicales de l'entreprise qu'elles organisent elles-mêmes le démantèlement des garanties collectives. Baisser le salaire horaire et flexibiliser les horaires permet-il de sauver les emplois et d'empêcher les délocalisations, comme le prétendent le gouvernement et le patronat ? Absolument pas. Chaque salarié comprend qu'il est impossible, dans les conditions actuelles, de concurrencer des pays où le droit social est inexistant et où les libertés syndicales sont interdites. L'exemple de l'usine Continental de Clairoix dans l'Oise est significatif : après avoir accepté en 2007 de passer de 35 à 40

heures et d'abandonner la prime de fin d'année en échange d'une promesse de conserver l'emploi jusqu'en 2012, l'usine a fermé en 2009 et l'employeur a proposé aux salarié-e-s licenciés un reclassement en Tunisie à 137 euros par mois. En France, nous avons une longue expérience de réduction du coût du travail via les exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires. Ces exonérations représentent 230 milliards d'euros de manque à gagner pour la Sécurité Sociale depuis 1991. Résultat : 2 millions d'emplois industriels perdus en 30 ans. Le journal Les Echos du 25 mai 2007 révélait en fait le véritable objectif du patronat : *"Les allègements (de cotisation) ne sont qu'un bon moyen pour le management d'augmenter les profits sans aucun effort de sa part. Le management a intérêt à bloquer les promotions des salariés. Il est «récompensé par une détaxation s'il les rémunère au rabais».* C'est écrit noir sur blanc dans un rapport de la Cour des comptes (septembre 2006) fait à la demande de la commission des finances de l'Assemblée nationale." Restaurer la compétitivité pour sauver l'emploi ? Foutaises. En réalité, le patronat poursuit sa vieille quête : augmenter ses profits et ses dividendes. Mais les employeurs s'accrochent à leur credo : au nom de la compétitivité et non du profit (car c'est bien connu, le patronat n'appelle jamais le profit par son nom), la compagnie Air France a annoncé des milliers de suppressions d'emplois, puis le gel des salaires et maintenant la dénonciation de l'ensemble des accords collectifs garantissant les droits des personnels. Logiquement, elle vient d'envoyer un courrier

aux candidats à l'élection présidentielle de 2012 pour leur demander de *"baisser le coût du travail (...) pour permettre au pavillon français d'être plus compétitif"*. Pour signer des accords compétitivité/emploi, il faut des *"partenaires"*. Dans son discours du 29 janvier, Nicolas Sarkozy a remercié la CFDT pour sa disponibilité à négocier. Rien de surprenant puisque la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC avaient signé en juin 2011 avec les organisations patronales une position commune



*"Approche de la compétitivité française"*. Quelques heures après l'annonce de Sarkozy/Fillon, la CFDT prenait *"acte que le président saisit les partenaires sociaux sur les accords compétitivité/emploi"* et *"demande que syndicats et patronat aient le temps de négocier sans précipitation"*, indique la commission exécutive de la CFDT dans un communiqué. Pour qu'un accord compétitivité/emploi soit valable, il faudra qu'il satisfasse aux règles de validité des accords majoritaires : signé par des organisations représentant au moins 30% des suffrages aux élections professionnelles, sans opposition des organisations en représentant au moins 50%.

## NOTRE POSITION

Nous ne faisons pas dépendre le niveau des salaires ni les conditions de travail des besoins des employeurs et de l'appétit insatiable des actionnaires (rappelons que les dividendes des entreprises du CAC40 s'élevaient au chiffre record de 40,2 milliards d'euros en 2011). Nous savons où cela peut mener. Les institutions européennes et internationales qui défendent les intérêts du capital financier ont imposé aux gouvernements de droite comme de gauche en Grèce, en Italie, en Espagne et au Portugal, des mesures similaires visant à détruire les conventions collectives en donnant la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche. En Grèce, la confédération syndicale du privé GSEE a accepté, à un moment, *«d'accompagner les baisses de salaire décidées par des mesures de détente comme le rééchelonnement des crédits contractés (par les ménages)»*. Pour quel résultat ? Le journal Les Echos du 3 février 2012 révèle que des cas de famine apparaissent dans les écoles grecques et indique : *"La Troïka (Commission européenne, Banque Centrale Européenne et Fonds Monétaire International) se fait pressante. Elle exige du gouvernement de Lucas Papadémos qu'il tienne ses engagements en matière de réformes, en particulier celles qui ont trait au marché du travail et aux libéralisations. Les créanciers de la Grèce insistent sur la baisse du coût du travail dans le secteur privé. Poul Thomsen, le chef de la délégation du FMI à Athènes a déclaré mercredi au journal « Ekatimerini » que, « comparés à la productivité, les salaires occupent une place trop grande au regard de l'économie dans son ensemble. C'est pourquoi le Premier ministre Lucas*

*Papadémos entend abolir le statut spécial des employés des entreprises publiques, veut réduire de l'ordre de 15 % le salaire minimum (fixé à 751 euros mensuels) ainsi que les retraites complémentaires, suspendre la hausse de 2,6 % du salaire de base programmée pour juillet et diminuer de moitié les primes cumulées versées deux fois par an à Pâques et à Noël."*

Les salaires du privé ont déjà baissé de 15% et la Troïka en veut encore plus. Le syndicat GSEE a fait savoir qu'il refuse désormais, avec raison, d'accepter de nouvelles baisses de salaire. Pour notre part, nous formulons les revendications qui font prévaloir l'intérêt des salarié-e-s et de leur famille, confrontés depuis de nombreuses années à la dégradation de leurs conditions d'existence :

- non aux accords compétitivité/emploi ;
- maintien intégral des emplois et augmentation générale des salaires ;
- défense du Code du Travail, des Conventions et des accords collectifs, du principe de faveur et de la hiérarchie des normes.

La société étant traversée par des intérêts sociaux contradictoires, notre organisation syndicale ne défend pas un prétendu *"intérêt général"* mais les intérêts particuliers de ses adhérents et des salarié-e-s dans leur ensemble, à travers le maintien et le renforcement de leurs garanties collectives. Par conséquent et quelle que soit la couleur politique du gouvernement en place, il n'est pas question d'accepter et encore moins de négocier la remise en cause des droits acquis dans les accords collectifs, notamment en matière de salaire ou de durée du travail.

**OUI, L'HEURE EST À LA RÉSISTANCE !**

# Bilans sociaux - les comprendre et les lire

Le Bilan Social, un document crucial pour notre activité syndicale mais qui malheureusement n'est que trop peu utilisé tant par nos élu-e-s au Comité d'Entreprise que par nos organisations syndicales.

Généralement, une fois la consultation obligatoire sur le sujet passée, il est rangé dans un placard sans aucune exploitation politique de son contenu.

Et pourtant, celui-ci recèle une mine d'informations essentielles sur la vitalité sociale de l'entreprise ou de l'établissement que cela soit sur la politique d'emploi, de rémunérations, ou sur les conditions de travail. Il regroupe des données chiffrées établies par la Direction, par conséquent non contestables par celles-ci.

Nous devons ainsi nous réapproprier ce document, en analysant son contenu et en le comparant avec les informations où les données déjà communiquées par l'entreprise. Dans le but de nourrir notre activité syndicale de nos constats et de les porter à la connaissance du plus grand nombre, et ainsi d'ouvrir le débat avec les salarié-e-s sur les revendications qui peuvent en découler.

## **COMPRENDRE, ANALYSER ET RENDRE UN AVIS SUR LE BILAN SOCIAL**

Le bilan social est un document obligatoire pour les entreprises et établissements de plus de 300 salarié-e-s. Mais c'est surtout pour tout militant syndical qui se respecte une source d'informations essentielle à la compréhension des stratégies patronales

et à l'élaboration de nos revendications. Au-delà de cela, c'est aussi un élément important sur la base duquel nous pouvons, via nos communications, aborder nos collègues et développer nos idées.

Le bilan social fait l'objet d'une information – consultation au Comité d'entreprise qui débute par l'envoi au plus tard le 15 avril du document tant aux membres du Comité qu'aux délégués syndicaux.

Les membres disposent au minimum de 15 jours pour prendre connaissance du projet et préparer la réunion, c'est-à-dire :

- Préparer des questions,
- Faire des suggestions et demander l'ajout de précisions,
- Préparer un avis motivé avec pour objectif de le porter et de le discuter avec les salarié-e-s. Cet avis peut aussi comporter des éléments sur le respect de la procédure de consultation : non-respect des dates, des délais, informations erronées. Mais de notre point de vue, il doit surtout porter sur le contenu.

Le bilan social assorti du PV de la séance est transmis à l'inspecteur du travail ainsi qu'aux actionnaires pour les sociétés par actions.

Le bilan social se décompose en 7 thèmes :

- Emploi,
- Rémunération,
- Santé et sécurité au travail,
- Autres conditions de travail,
- Formation professionnelle,
- Relations professionnelles,
- Autres conditions de vie de l'entreprise,

Ces informations portent sur l'année de référence et les deux précédentes. Nous ne reviendrons pas sur les deux dernières parties, qui ne comportent pas un intérêt particulier dans la construction de nos revendications. L'objectif de ce FORM'ACTION est de développer les principes fondamentaux de l'analyse d'un bilan social afin de construire partout une CGT combative et revendicative !

### BREF HISTORIQUE

Le bilan social a été instauré en 1977. Il doit constituer « *une base chiffrée permettant de mesurer l'effort accompli en la matière et de mieux situer les objectifs* ». Aujourd'hui, il est défini par les articles L 2323-68 et suivant du code du travail.

### LES PRINCIPES DE L'ANALYSE DU BILAN SOCIAL

- 1- Vérifier que tous les indicateurs obligatoires sont présents : la liste des indicateurs est fournie en annexe.
- 2- Vérifier le calcul des indicateurs : les bilans sociaux sont réalisés avec plus ou moins de sérieux. Ils sont plus ou moins bien renseignés, et même lorsque les informations sont fournies, elles peuvent être erronées. Il est important de faire le point sur les erreurs qu'ils peuvent comporter afin de déterminer le sérieux de l'ensemble du document. Sur un échantillon de 29 sociétés observées, comprenant 97 321 salarié-e-s, les experts de Sextant ont pu noter qu'en moyenne, sont correctement renseignées les informations suivantes :
  - Emploi : 87%,

- Rémunérations et charges accessoires : 64%,
- Santé et sécurité au travail : 64%,
- Autres conditions de travail : 38%,
- Formation : 83%,
- Relations professionnelles : 71%,
- Autres conditions de la vie relevant de l'entreprise : 71%.

- 3- Vérifier que la définition des indicateurs n'a pas varié d'une année sur l'autre : une étude sérieuse des documents ne peut être réalisée qu'à périmètre constant. Si les indicateurs sont modifiés d'une année sur l'autre, toutes les projections et analyses pluriannuelles peuvent être faussées.
- 4- Si besoin, demander la mise en place d'indicateurs de suivi supplémentaires : les indicateurs obligatoires ne suffisent pas toujours à comprendre la marche de l'entreprise. Il est souvent nécessaire d'avoir des informations complémentaires. Par exemple, le taux d'inter contrat mensuel n'est pas un indicateur obligatoire, pour autant, il est indispensable pour mesurer l'activité de l'entreprise. Et au-delà du taux, le nombre de salarié-e-s subissant l'inter contrat est tout aussi important...
- 5- Analyser les données dans une logique pluriannuelle : les stratégies d'entreprise sont mises en place sur plusieurs années, même si le patronat conçoit l'activité de plus en plus à court terme. Ainsi, par exemple, savoir si une baisse d'effectifs est conjoncturelle, due à une période de crise, ou structurelle, due à une réorganisation du travail, nécessite de mesurer l'évolution des effectifs sur plusieurs années.

**6-** Croiser les informations du bilan social avec les autres sources d'informations disponibles : le bilan social ne donne qu'une vision partielle de l'entreprise, une image à un instant t. L'ensemble des informations qu'il contient doit être croisé avec les informations mensuelles que nous obtenons au Comité d'entreprise, celles que nous obtenons lors des NAO, mais aussi celles que nous pouvons récupérer sur des sites comme [société.com](http://société.com). C'est ainsi, par exemple, que nous serons capables de dénoncer des politiques d'austérité salariale. Une augmentation du chiffre d'affaires et de l'excédent d'exploitation, alors que la masse salariale stagne, est assez significative...

**7-** Construire ses propres indicateurs pour identifier les grandes tendances : dans la bataille contre les surcharges de travail, les heures supplémentaires, il est important de se doter d'indicateurs qui permettent d'en mesurer l'évolution au fil des ans. Le nombre d'heures supplémentaires augmente-t-il ? Le nombre de salarié-e-s à y recourir suit-il la même courbe ? Comment la répartition des emplois Paris / Province évolue-t-elle ? Voilà autant de questions pour lesquelles les salarié-e-s aimeraient avoir des réponses.

**8-** Repérer les « *faits marquants* » : la sortie d'un nouveau produit, l'acquisition ou la rupture d'un contrat client, une période de crise ou l'arrivée d'un investisseur, sont autant d'évènements susceptibles de modifier la stratégie de l'entreprise. Et toute modification se traduit inéluctablement par des effets sur les conditions de travail, de salaire,

voire des deux ! Il est donc important d'avoir en tête tous les éléments marquants des dernières années afin d'avoir une vision objective des événements et de pouvoir, au-delà des constats, se projeter dans les années qui suivent.

**9-** Comparer les données de l'entreprise à celles du secteur

**10-** Rendre un avis motivé sur le bilan social : l'analyse du bilan social ne sert à rien si elle n'a pas pour objectif de porter le débat auprès des salarié-e-s. A l'image de ce que nous faisons pour tout accord, signé ou non, il nous revient d'expliquer nos positions aux salarié-e-s, nos seuls interlocuteurs valables dans l'entreprise. Ce sont eux qui nous élisent et nous leur devons des comptes sur toutes les décisions que nous prenons.

**11-** Utiliser le bilan social pour construire l'action syndicale dans le temps : les tendances mises à jour par l'étude du bilan social appellent des réponses syndicales. Si les analyses que nous construisons soulèvent des questions, il nous appartient de construire les rapports de force, les actions qui nous permettront de transformer le contenu du travail et d'améliorer les conditions de l'ensemble des salarié-e-s. Le bilan social est un thermomètre pour les militants qui entendent construire les luttes qui nous permettront de sauvegarder les emplois, limiter les horaires de travail et améliorer les salaires. Autant de sujets que le bilan social nous permet d'aborder quotidiennement avec nos collègues de travail...

## L'EMPLOI

### Premières vérifications

En premier lieu, il convient de mesurer les écarts avec les années précédentes et d'en profiter pour vérifier la concordance des informations :

$$\text{Nb salariés année N-1 + (embauches - départs)} = \text{nb salariés année N}$$

Il est intéressant aussi de calculer le taux de variation, ainsi que la répartition des effectifs, tant au niveau cadre / non cadre, que par pôle d'activité (banques, énergie, ferroviaire...) ou par coefficient, selon les informations dont nous disposons :

$$\text{Taux de variation} = ((\text{valeur initiale} - \text{valeur finale}) * 100)$$

$$\text{Répartition} = \text{valeur} / \text{total} * 100$$

Le turn over constitue une des données essentielles du secteur des SSII. Son taux est souvent révélateur des conditions de travail, de salaires et des perspectives d'évolution estimées par les salarié-e-s :

$$\text{Turn over} = (\text{entrées CDI} + \text{sorties CDI}) / 2 * \text{Effectif mensuel moyen CDI}$$

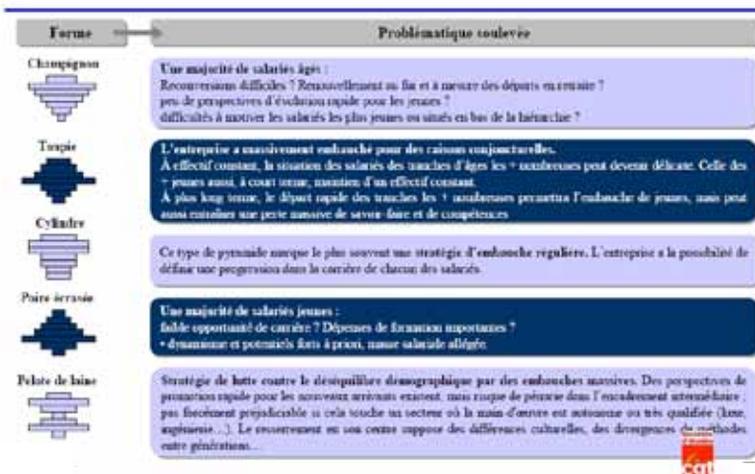
$$\text{Taux de démission} = \text{nb démissions} / \text{Effectif mensuel moyen en CDI}$$

$$\text{Taux d'entrée} = \text{nb entrées CDI} / \text{Effectif mensuel moyen en CDI}$$

$$\text{Taux de sortie} = \text{nb sorties CDI} / \text{Effectif mensuel moyen en CDI}$$

L'ensemble de ces données permet de déterminer la politique d'emploi dans l'entreprise et donc de se projeter dans l'avenir au regard de l'actualité : comprendre les évolutions en temps de crise, dans les périodes de reprise...

## Comment analyser une pyramide des âges



La pyramide des âges apporte une vision sur une période beaucoup plus longue. Dans le secteur des SSII, elle est de type « *Poire écrasée* ». Les questions soulevées dans l'interprétation de cette situation, tant sur les opportunités de carrière que sur les dépenses de formation sont parfaitement pertinentes. Effectivement, les salarié-e-s du secteur trouvent peu d'opportunités d'évolution et se trouvent souvent cantonnés dans le même type de missions, sur les mêmes technologies. Quant aux formations, elles sont pour ainsi dire quasi nulles, et surtout

peu qualifiantes au regard des durées qui sont proposées. Elles ne servent bien souvent qu'à faire payer l'inter contrat à la branche... Si les SSII sont gourmandes en jeunes diplômés fraîchement sortis de l'école, elles ne se donnent certainement pas les moyens de les former afin de pérenniser les emplois et de garantir la fameuse employabilité des salarié-e-s. Enfin, les augmentations de salaire sont quasi systématiquement individuelles et d'année en année les salarié-e-s voient leur condition de vie se dégrader.

### **Exemple d'Evolution des Effectifs dans une entreprise X**

L'année 2006 a vu le retour des départs en masse de l'entreprise. Alors que la crise avait ralenti le turnover infernal des années 2000-2001, celui-ci repart de plus belle. 205 départs ont eu lieu cette dernière année. Le nombre de démissions a quasiment doublé pour atteindre le chiffre de 137, soit 40% environ de l'effectif permanent. 30 licenciements ont eu lieu (dont 19 fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur). Ainsi, près de 15% des départs correspondent à des licenciements.

Ces informations en disent long sur la vie des salarié-e-s en entreprise et les liens qui peuvent exister entre l'encadrement et les ingénieurs ou administratifs qui en dépendent : des rapports inexistantes quand les salarié-e-s en clientèle ont des problèmes d'heures supplémentaires, des augmentations au rabais pour ceux qui ont la chance d'en bénéficier, pas de promotion, et une direction prête à mettre à la porte tout salarié trop revendicatif...

Du coup, pourquoi ne pas chercher une nouvelle main d'œuvre encore plus flexible et plus corvéable, en Tunisie par exemple ?

#### **Curiosité**

Sur la même page du bilan social que les licenciements figure un paragraphe « *chômage* ». Le nombre de salarié-e-s mis en chômage est 0. Les 30 licencié-e-s apprécieront !

## REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

Les éléments fournis d'une société à l'autre varient. Il est important de faire

préciser à l'employeur ce qu'il entend par « *rémunération* » ou « *frais de personnel* ». Le tableau suivant illustre ce qui tient des frais de personnel et de la masse salariale

### Rappel des définitions

*Ce qui est pris en compte dans les frais de personnel et la masse salariale*

	Masse salariale budgétaire	Frais de personnel
Salaires soumis	OUI	OUI
Cotisations patronales sociales	OUI	OUI
Cotisations salariales	OUI (déjà incluses)	OUI
Impôts et taxes basées sur le salaire	NON	OUI
Indemnités de licenciement	NON	OUI
Intéressement	NON	OUI
Participation	NON	OUI
Coût des intérimaires	NON	OUI



- corrigé - corrigé - corrigé - corrigé -

56

Les chiffres concernant la rémunération constituent un élément essentiel dans la construction d'un rapport de force dans les entreprises. Avec l'augmentation des loyers, du gaz, de l'électricité, du pétrole et de la majeure partie des produits de premières nécessités, le niveau de vie n'a cessé de baisser. La première raison de cette baisse réside dans la non revalorisation des salaires qui restent à la traîne depuis des années.

### INDICE

*Le rapport entre les 10% de rémunérations les + élevées et les 10% de rémunérations les + faibles se portent bien : il est passé de 2.1 à 2.85. A l'image de la société, les riches seraient-ils plus riches et les pauvres plus pauvres ?*

## Exemple Bénéfices et salaires

Les bénéfices de la société se montent à 4.220.250 euros pour l'année 2004. Contrairement à ce que peuvent laisser penser certains discours de la direction, l'entreprise se porte très bien. Pour les salarié-e-s au contraire la situation ne s'améliore pas. Bien au contraire elle se dégrade, avec le niveau de vie qui n'arrête pas d'augmenter avec l'inflation. En effet, l'augmentation salariale moyenne n'a évolué que d'un malheureux pour cent.

La CGT demande une augmentation collective des salaires, car il est bien connu que l'union fait la force. L'écart entre les plus gros salaires et les plus petits se creuse. Il est passé de 1.96 en 2004 à 2.1 en février 2006. Cela démontre la politique de la maison : travaillez dur et contentez-vous des miettes.

N'oublions pas que la CGT se bat toujours pour que la direction paie à sa juste valeur la prime de vacances ! Attendez, il y a pire encore, notre direction verse 6.474.870 euros à des entreprises extérieures pour une mise à disposition du personnel.

C'est énorme surtout pour seulement 72 personnes ! Cela représente 89 928 euros annuels/personnes. Cela ne vous parle peut être pas encore, et bien sachez que la masse salariale de notre entreprise est d'environ 16 500 000 euros pour 455 personnes. Cela représente 36 000 euros annuels/personne. Conclusion : la société a les moyens d'engraisser d'autres patrons, mais pas de payer les salarié-e-s de l'entreprise !

Il est clair qu'à défaut d'une réaction d'ensemble contre cette injustice capitaliste, les salarié-e-s n'auront jamais satisfaction sur leurs revendications qui ne sont qu'une simple redistribution des richesses. Les bénéfices doivent servir aux augmentations de salaire des travailleurs de l'entreprise et non à l'enrichissement des actionnaires de la boîte qui ne sont que ceux-là même qui les dirigent.

Ainsi, le bilan social permet de mettre en évidence cette stagnation des salaires. En allant plus loin, il permet de mesurer la façon dont les écarts entre les gros salaires et les petits salaires évoluent ainsi que la part de rémunération variable.

Là encore, il est important de mesurer l'évolution de la masse salariale globale sur plusieurs années. Le patronat pour masquer les économies réalisées sur les salaires indique souvent dans les bilans les évolutions en pourcentage pour les salarié-e-s présents d'une année sur l'autre. Et bien souvent, il omet de préci-

ser combien de salarié-e-s sont concernés. Une masse salariale stable, à effectif constant, dans une société où le turn over est important, signifie ni plus ni moins que l'employeur pratique des compressions de salaires et qu'il débauche des salarié-e-s mieux payés, souvent ayant de l'ancienneté, par des salarié-e-s jeunes, sortis de l'école pour faire le même travail.

Le salaire moyen par année d'ancienneté constitue un des indicateurs les plus importants ne figurant pas dans la liste des informations obligatoires. Les entreprises rechignent à le fournir quand il est demandé tant il éclaire sur la politique salariale de l'entreprise.

Outre le salaire moyen, le salaire médian en dit long sur la répartition salariale. Sur 100 salarié-e-s, c'est le 50<sup>e</sup> salaire en ordre croissant. S'il est en dessous du salaire moyen, cela signifie que la majorité des salarié-e-s touche une paie inférieure à la moyenne... et donc

que les salaires sont tirés vers le bas ! En terme d'analyse croisée, la stagnation de la masse salariale peut être une des raisons de la volatilité des effectifs. L'augmentation générale des salaires est une réponse au turn over !

### Exemple d'Égalité professionnelle dans une entreprise X

Si l'écart entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes s'est réduit entre 2004 et début 2006, la différence reste quand même de plus de 250 euros. La direction estime que cela est dû au fait que tous les personnels non cadres sont des femmes et que les femmes comptabiliseraient environ un an d'expérience de moins que les hommes. Mais, d'une part le fait que 100% des personnels non cadres sont des femmes est un choix de la direction, choix sexiste, d'autre part, le travail des non cadres est tout aussi important que celui des cadres ! De notre point de vue, il ne justifie en rien de telles différences de salaire (1200 euros environ).

Quant à la différence en terme d'années d'expérience, l'argument ne peut que laisser perplexe. En effet, qui de nous a obtenu une augmentation mensuelle de salaire de plus de 250 euros ! Dans notre entreprise, comme dans l'ensemble de la société d'ailleurs, les discriminations sexistes ont visiblement de belles années devant elles.

A moins que les salarié-e-s en décident autrement !

### SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Cette partie essentielle du bilan social donne une image du vécu des salarié-e-s dans l'entreprise.

Elle doit toujours être lue en parallèle de la partie sur l'emploi, surtout quand la période est à la crise, ou à une restructuration. Elle doit aussi être étudiée au regard des informations et études demandées par le CHSCT et les délégués du personnel.

Ainsi, ce qui fut marquant dans les deux crises de 2003 et 2008 dans de nombreuses sociétés, c'est la baisse de démissions et l'augmentation des arrêts de travail, mais dans des proportions alarmantes.

Cette tendance en a dit plus long que tous les discours. Elle a donné un éclair-

rage nouveau sur les raisons qui poussent les salarié-e-s à quitter leur entreprise. En effet, les conditions de travail sont extrêmement difficiles et les heures supplémentaires ne se comptent pas dans bien des secteurs. Tenir dans ces conditions est pénible et bien des salarié-e-s changent de sociétés avec l'illusion que cela pourrait être mieux ailleurs. Mais quand le marché de l'emploi se tend et qu'il n'est plus possible d'aller voir ailleurs, le nombre d'arrêts de travail augmente.

C'est dire à quel point le patronat use les salarié-e-s jusqu'à la corde. Les suicides de France Telecom, ou EDF ou encore ALTEN SA sont une violente illustration de cette usure.

Les sociétés se donnent beaucoup de mal pour cacher les impacts de l'exploitation capitaliste sur la santé des salarié-e-s. Il faut des morts pour qu'elles daignent ne serait-ce qu'accepter une enquête, et encore, à leur condition.

### AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

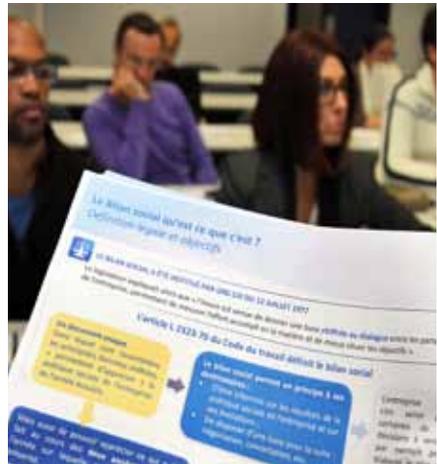
Cette partie est souvent limitée à la portion congrue. Il faut dire que les conditions de travail ne sont pas le souci premier des employeurs. Pour autant, c'est bien dans cette partie que figurent les horaires de travail. Et l'un des principaux indicateurs à demander en plus des informations fournies est le nombre d'heures au-delà des horaires légaux réalisés. Ce relevé est essentiel dans la bataille contre les heures supplémentaires et le travail dissimulé. En s'appuyant sur les comptes rendus d'activité ou autres outils de décompte des heures hebdomadaires qui sont accessibles au délégué du personnel, les informations sur la durée du travail constituent un point d'appui pour construire efficacement notre revendication du partage du travail entre toutes et tous ! Cette revendication peut être complétée avec les aspects de transformation de l'organisation du travail, comme le Lean Management.

### LA FORMATION

« *L'employeur assure l'adaptation des salarié-e-s à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment, de l'évolution des emplois, des technologies, des organisations. (...)* »

Un vœu pieux !

Le patronat a de plus en plus souvent des visions à court terme. Quand les technologies évoluent, la seule évolution qu'il entrevoit pour les salarié-e-s ne réside pas dans la formation, mais dans les départs des salarié-e-s les plus anciens et leur remplacement par des jeunes diplômés, formés aux nouvelles technologies. Il est très important pour nous de rapporter le nombre de formations dispensées au nombre de salarié-e-s présents dans l'entreprise. Cela permet de déterminer le nombre d'années que les salarié-e-s sont supposés attendre pour en bénéficier. Il est tout aussi important de calculer le nombre de jours de formation par salarié et par an. L'absence de formations dignes de ce nom peut aussi être en partie responsable d'une forme de dégradation de travail, surtout si les technologies évoluent vite. Pour maintenir leur employabilité, les salarié-e-s multiplient les heures et s'autoforment. De ce point de vue, le bilan social doit être mis en relation avec les éléments provenant de la commission formation du CE.



## Analyse des informations du bilan social sur la formation

### Mesurer l'évolution des efforts de formation dans le temps : exemples d'indicateurs à construire

Sur les 3 années figurant au bilan social, mais aussi [quand ils sont disponibles] en utilisant les bilans sociaux des années précédentes → établir les tendances de fond sur la durée.

#### Évolution du pourcentage de la MSB consacré à la formation

Année	2007	2008	2009	2010
% MSB consacré à la FP	2,18%	3,04%	2,96%	1,93%
Variations dans le temps		39,82%	-2,71%	-34,96%
	Variation 2008-2010			-36,75%

#### Évolution du pourcentage de l'effectif formé

Année	2007	2008	2009	2010
Nombre stagiaires	282	339	345	414
Effectif moyen mensuel	608	692	701	894
% effectif formé	46,30%	48,99%	49,34%	46,31%
Variations dans le temps		5,62%	-7,46%	2,15%
	Variation 2008-2010			-5,47%

#### Évolution N. Moyen heures de formation par stagiaires

Année	2007	2008	2009	2010
Nombre stagiaires	282	339	345	414
Nombre heures de stage	4 663	7 080	7 532	7 116
Durée moyenne/stagiaire	16,5	20,9	21,8	17,2
Variation durée moyenne/stagiaire		26,30%	4,53%	-21,16%
	Variation 2008-2010			-17,58%

■ Ces différents indicateurs montrent de façon incontestable que l'effort de formation a globalement diminué entre 2008 et 2010.

→ Alors qu'il avait progressé entre 2007 et 2008.

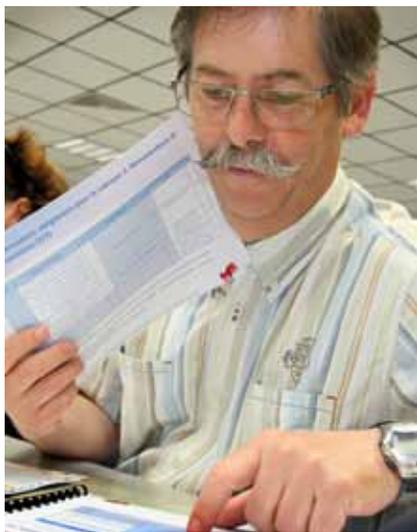
■ Si des évolutions technologiques et/ou réglementaires, en terme d'organisation ou de positionnement marché sont prévisibles :

→ Les représentants du personnel doivent tirer la sonnette d'alarme et demander à la direction d'accroître son effort.

Calculer une évolution en pourcentage  
(Valeur N / valeur N-X) - 1

## CONCLUSION

Le bilan social fournit une image de l'entreprise, basée sur laquelle nos militants peuvent porter bon nombre d'arguments au débat. Les informations qu'il contient doivent faire l'objet de tracts, communiqués, à l'attention de l'ensemble des salarié-e-s de la société. C'est une démarche essentielle dans le développement de notre organisation, dans le sens où c'est le gage de la confiance qu'ils peuvent nous accorder. L'information des salarié-e-s est un enjeu majeur alors que le patronat n'a de cesse de confidentialiser les moindres notes qu'il transmet aux représentants du personnel. Étudier le bilan, en faire une synthèse afin de porter le débat auprès des salarié-e-s, c'est la première démarche que nos militants doivent avoir pour



construire un rapport de force avec les salarié-e-s ! Pour autant, la première source d'informations dans l'entreprise reste les salarié-e-s eux-mêmes !

## Liste des informations obligatoires pour la rubrique 1. Effectif

Rubriques	Effectifs	11	Travailleurs Extérieurs	12	Embauches	13	Départs	14
Indicateurs	Effectif total au 31/12 (1) I.	111	Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure (6)	121	Nombre d'embauches par CDI	131	Total des départs I.	141
	Effectif passant (2) I.	112	Nombre de stagiaires (école, université...) (7)	122	Nombre d'embauches par CDD I.	132	Nombre de démissions I.	142
	Nombre de CDD au 31/12 I.	113	Nombre moyen mensuel de salariés temporaires (8)	123	Nombre d'embauches de travailleurs saisonniers	133	Nombre de licenciements économiques (y.c. départs en retraite et préretraite) I.	143
	Effectif mensuel moyen (3) I.	114	Durée moyenne des contrats de travail temporaire	124	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans (pour les entreprises de plus de 2000 salariés)	134	Nombre de licenciements pour d'autres causes I.	144
	Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12 I.	115					Nombre de fins de CDD I.	145
	Répartition par âge des effectifs au 31/12 (4) I.	116					Nombre de départs au cours de la période d'exat (9) I.	146
	Répartition des effectifs au 31/12 selon l'ancienneté (5) I.	117					Mutations dans un autre établissement	147
	Répartition des effectifs au 31/12 selon la nationalité : français/étrangers I.	118					Nombre de départs volontaires en retraite et en préretraite (10) I.	148
	Répartition des effectifs au 31/12 selon une structure de qualification détaillée II.	119					Nombre de décès I.	149

## Liste des informations obligatoires pour la rubrique 1. Effectif

Rubriques	Promotions	15	Chômage	16	Handicapés	17	Absentéisme	18
Indicateurs	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (11)	151	Nombre de salariés mis au chômage partiel pendant l'année I.	161	Nombre de travailleurs handicapés au 31 mars de l'année considérée (13)	171	Nombre de journées d'absence (15) I.	181
			Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (indemnisées et non indemnisées) (12) I.	162	Nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée	172	Nombre de journées d'absences pour maladie	182
							Répartition des absences pour maladie selon leur durée (pour les établissements de plus de 2000 salariés) (14) I.	183
							Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et de trajet I.	184
							Nombre de journées d'absence pour maternité I.	185
							Nombre de journées d'absence pour congés autorisés I.	186
							Nombre de journées d'absence imputables à d'autres causes I.	187

(11) Utiliser les catégories de la nomenclature détaillée II.

(12) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.

(13) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 5212-2.

(14) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1 / 2 journées ou heures.

(15) Ne sont pas comptés parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(16) Les tranches choisies sont laissées au choix des entreprises.

## Liste des informations obligatoires pour la rubrique 1. Effectif

### Notes :

I. — Une structure de qualification détaillée, en trois ou quatre postes minimum, est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple, la répartition suivante peut être retenue : cadres ; employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) ; et ouvriers.

II. — Une structure de qualification détaillée en cinq ou six postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

À titre d'exemple, la répartition suivante des postes peut être retenue : cadres ; techniciens ; agents de maîtrise ; employés qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers qualifiés ; ouvriers non qualifiés.

Doivent en outre être distingués les catégories femmes et hommes.

- (1) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12 quelle que soit la nature de son contrat de travail.
- (2) Effectif permanent : les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- (3) Somme des effectifs totaux mensuels (on entend par effectif total tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré).
- (4) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise à condition de distinguer au moins quatre catégories, dont les jeunes de moins de vingt-cinq ans.
- (5) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.
- (6) Il s'agit des catégories de travailleurs extérieurs dont l'entreprise connaît le nombre, soit parce qu'il figure dans le contrat signé avec l'entreprise extérieure, soit parce que ces travailleurs sont inscrits aux effectifs. Exemple : démonstrateurs dans le commerce...
- (7) Stages supérieurs à une semaine.
- (8) Est considérée comme salarié temporaire toute personne mise à la disposition de l'entreprise, par une entreprise de travail temporaire.
- (9) À ne compter que si ces départs sont comptabilisés dans le total des départs.
- (10) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

## Liste des informations obligatoires pour la rubrique 2. Rémunérations et charges accessoires (1/2)

Rubriques	Montant des rémunérations Choix entre 211-212 et 211bis-212bis	21	Hierarchie des rémunérations Choix entre 211 et 212	22	Mode de calcul des rémunérations	23
Indicateurs	Rapport entre la masse salariale annuelle (18) II et l'effectif mensuel moyen	211	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les élevées et celle correspondant au 10% des salariés touchant les rémunérations les moins élevées	221	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend, en tout ou partie, du rendement (22)	231
	Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle II	212	Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres ou assimilés (y compris cadres supérieurs et dirigeants) et la moyenne des rémunérations des ouvriers non qualifiés ou assimilés (21)	222	Pourcentage des ouvriers et employés payés au mois sur la base de l'heure affichée	232
	Rémunérations mensuelle moyenne (19) II	211bis	Montant global des dix rémunérations les plus élevées	223		
	Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire II	212bis				
	Grille des rémunérations (20) II, (applicable aux établissements de plus de 750 salariés)	213				

Effectif permanent au sens du bilan social (les salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée).

(18) Masse salariale annuelle totale au sens de la déclaration annuelle de salaire

(19) Rémunération mensuelle moyenne :  $1/12 \times (\sum \text{masse salariale du mois } i) / (\text{effectif du mois } i)$

(20) Faire une grille des rémunérations en distinguant au moins six tranches

(21) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter au minimum dix salariés

(22) Distinguer les primes individuelles et collectives

## Liste des informations obligatoires pour la rubrique 2. Rémunérations et charges accessoires (2/2)

Rubriques	Charges et accessoires	24	Charge salariale	25	Participation financière des salariés	26
Indicateurs	Avantages sociaux dans l'entreprise pour chaque avantage préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs I. (24) Délai de carence maladie, indemnisation de la maladie; indemnités des jours fériés; grévés et indemnités de licenciement; préavis de démission; prime d'ancienneté; congés payés; congés pour événements familiaux; primes de départ en retraite (applicable aux établissements de plus de 3000 salariés)	241	Frais de personnel (24)	251	Montant global de la réserve de participation (25)	201
	Montant des versements réalisés à des entreprises extérieures pour une mise à disposition du personnel; entreprise de travail temporaire; autres entreprises (23)	242	Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires	252	Montant payés de la participation et ou de l'investissement par salarié bénéficiaire (26) I	262
					Part du capital, détenus par les salariés (27) grâce à un système de participation (participation aux résultats, investissement, actionnariat)	263

(23) Prestataires de services, régie...

(24) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.

(25) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve dégagée — ou de la provision constituée — au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

(26) La participation est envisagée ici au sens du titre II du livre III de la partie III.

(27) Non compris les dirigeants.

## Liste des informations obligatoires pour la rubrique 3 Santé et sécurité au travail (1/2)

Rubriques	Accidents de travail et de trajet	31	Répartition des accidents par éléments matériels	32
Indicateurs	Taux de fréquence des accidents de travail (nombre d'accidents du travail, nombre d'heures travaillées, nombre d'accident avec arrêt 10-6/ nombre d'heures travaillées)	311	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves - Codes 32 à 40	321
	Taux de gravité des accidents du travail (Nombre de journées perdues, nombre d'heures travaillées, nombre de journées perdues 10-3 / Nombre d'heures travaillées)	312	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivelation - Code 02	322
	Nombre d'incapacités προσωαυαtes (partielles ou totales) notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée	313	Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - Codes 06-30	323
	Nombre d'accidents matériels : de travail et de trajet	314	Nombre d'accidents de circulation - maintenance - stockage - Codes 01.01.04 et 04.07.05	324
	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail	315	Nombre d'accidents occasionnés par des objets massés, particulièrement en mouvement accidentel - Code 05	325
	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'établissement	316	Autres cas	326
	Taux et montant de la cotisation Sécurité Sociale (accidents de travail)	317		

## Liste des informations obligatoires pour la rubrique 3 Santé et sécurité au travail (2/2)

Rubriques	Maladies professionnelles	33	Comité d'hygiène et de sécurité	34	Dépenses en matière de sécurité	35
Indicateurs	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année.	331	Nombre de réunions par comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.	341	Effectif fermé à la sécurité des l'année.	351
	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci.	332			Montant des dépenses de formation à la sécurité réalisées dans l'entreprise.	352
	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (29).	333			Taux de réalisation du programme de sécurité préétabli l'année précédente.	353

## Liste des informations obligatoires

*S'il en manque, « exiger » un bilan conforme*

Rubriques	Formation professionnelle continue	51	Congés formation	52	Apprentissage	53
Indicateurs	Pourcentage masse salariale consacrée à la formation	511	Nombre de salariés ayant obtenu un congé formation rémunéré	521	Nombre de contrats conclus dans l'année considérée	531
	Montants consacrés à la formation	512	Nombre de salariés ayant obtenu un congé formation non rémunéré	522		
	Ventilés par : - formations internes - formations effectuées en application d'une convention (externe) - versement à des fonds assurance formation - versements organismes agréés - Trésor et autres					
	Nombre de stagiaires	513	Nombre de salariés auxquels on a refusé un congé de formation	523		
	Ventilé - Par CSP - total - hommes/femmes					
	Nombre d'heures de stage - Rémunérées - Non Rémunérées	514				
Décomposition par type de stages - Pas de précisions légales sur la décomposition - Cf. code du travail : énumération des différentes catégories de formation (art. L.6313-1 et suivants)	515					

**À noter - Peu d'information : 3 rubriques, 9 indicateurs**

- Paradoxal s'agissant d'un sujet primordial : **l'employabilité des salariés.**
- Bilan social → point d'entrée dans l'examen de la politique de formation de l'entreprise → d'autres sources d'information sur le sujet.

---

## Bureaux d'Études Techniques

Cette journée d'étude a rencontré un certain succès qu'il nous faut apprécier comme il se doit. Elle nous a permis de balayer les principales caractéristiques du secteur des bureaux d'études techniques en pointant quelques enjeux. Le premier travail constitue un début de réflexion dont l'objectif est de nous permettre de construire des revendications et des alternatives aux projets patronaux de régression sociale. Il ne s'agit donc pas de nous contenter de cette journée d'étude, mais bien de faire de celle-ci un élément de déploiement de notre stratégie. Ainsi, cette journée d'étude et celles qui vont suivre sur ce même sujet doivent aider à la syndicalisation et à la constitution de base syndicale. En effet nos analyses et nos propositions sont à mettre en débat parmi les salarié-e-s. C'est de cette manière qu'à la fois nous renforcerons et que nous construirons et ferons partager des alternatives aux politiques libérales mises en oeuvre par le patronat. Chacune et chacun mesurent donc l'importance de ce travail et de la nécessité de le poursuivre année après année. Et dans ce cadre, nous avons besoin de poursuivre notre réflexion au quotidien.

Cette journée s'est donc articulée autour :

- D'un historique et d'un état des lieux sur l'activité et l'emploi ;
- D'une présentation du secteur et des principaux acteurs ;
- Les problématiques actuelles du secteur.

C'est donc à partir de ces trois items que

nous avons travaillé. Les bureaux d'études sont nés de besoins de spécialistes dans l'ensemble des secteurs de l'activité économique et comme réponse à une certaine « *technisation* » comme moyen de contourner la législation du travail. Le développement de ceux-ci a permis leur autonomisation et sa constitution en secteur. Il va être de plus en plus profitable, au moins jusqu'à la crise. Cette profitabilité va se faire au détriment des salariés, le capital comptant une part de plus en plus grande de la valeur ajoutée.

Cela se concrétisera par une restructuration permanente avec pour conséquence, des licenciements massifs à certaines périodes. Le secteur des bureaux d'études ne sera pas épargné par la crise, d'où l'émergence de nouvelles stratégies comme la délocalisation à travers les contrats au côté des délocalisations dites « *classiques* », et le développement de la précarité par le biais de contrats de chantier.

A nous de nous saisir de toutes ces problématiques pour avancer et mettre au centre du développement de ce secteur. La réponse aux besoins et aux attentes des salarié-e-s et de la population dans une logique de transformation sociale.

### ELEMENTS DE DEFINITION

L'activité consiste à vendre des prestations intellectuelles dans le cadre d'un processus de production technique. Dans ce cadre, il est possible de distinguer deux grands types de bureaux d'études :

- les bureaux d'études de la

construction (BTP, infrastructure),  
- les bureaux d'études spécialisés (industrie, chimie...).

En terme de chiffre d'affaires, le premier type est le sous-secteur le plus important.

Les exportations représentent aussi une part importante de l'activité des bureaux d'études. Les missions des bureaux d'études se résument à « *étudier, concevoir, faire réaliser, contrôler, faire fonctionner...* ».

## HISTORIQUE ET ETAT DES LIEUX

La constitution de bureaux d'études est à la fois une réponse à la technisation de la construction et à une demande de spécialistes dans l'ensemble des secteurs d'activités.

Ainsi les développements d'une industrie du bâtiment et de processus complexes dans les années 60-70, vont favoriser l'émergence de ce nouveau secteur. L'arrivée de l'électronique et de l'informatique va jouer un rôle important dans cette émergence.

Mais la naissance d'entité autonome, c'est-à-dire en dehors des industries pour lesquelles elle travaille, est liée à d'autres facteurs. Il s'agissait de « *flexibiliser le marché du travail* ». Ainsi, en externalisant certaines prestations vers les bureaux d'études, les entreprises se déchargent de leurs obligations vis-à-vis de leurs salariés-e-s. Les grands donneurs voient, dans les bureaux d'études, la possibilité de faire appel à une main d'œuvre très qualifiée sans avoir à la gérer quand l'activité s'y prête.

Au fil des décennies, les bureaux techniques vont s'autonomiser de plus en

plus, même si il demeurera toujours des embryons de bureaux d'études intégrés. Il faut attendre les années 1980-1990 pour assister à un regroupement de bureaux d'études favorisant l'apparition d'entreprises plus importantes. L'accroissement de la concurrence et des échanges mondiaux, la volonté des entreprises « *donneurs d'ordres* » de se rencontrer sur leur soi-disant cœur de métier ont été autant d'éléments permettant ce développement et cette autonomisation.

Mais ces derniers ne se sont pas déroulés sans accroc. Des restructurations successives de ce secteur, avec son cortège de licenciements, ont émaillé les années de développement. Rachats, fusions, cessions se sont multipliés alors même que les politiques avaient abandonnés l'industrie française. Certains bureaux d'études ont d'ailleurs fait de nouveaux plans stratégiques en s'orientant par exemple vers l'international.

## LE SECTEUR ET SES ACTEURS

Depuis le milieu des années 90, le nombre des bureaux d'études a augmenté chaque année et a doublé en moins de 10 ans. Dans le même temps, les effectifs ont eux aussi augmenté, passant de 125.000 salarié-e-s en 1996 à près de 230.000 aujourd'hui.

En même temps, le nombre moyen par entreprise a tendance à diminuer. De douze salariés en moyenne en 1996, il y en a moins de 6. Cette situation s'explique par la multiplication de petits bureaux d'études.

Aux côtés de ces petites entreprises, se trouvent de véritables multinationales. Les très grands bureaux d'études, très peu nombreux, ras-

semblent autant de salarié-e-s que la multitude de petits bureaux d'études. Les bureaux d'études sont concentrés en Ile-de-France, en Haute-Garonne, dans le Rhône et dans le sud de la France. Globalement, le marché des bureaux d'études représentait moins de 18 milliards d'euros en 1996 et en représente aujourd'hui plus de 40 milliards. De 1996 jusqu'en 2009, le chiffre d'affaires global a cru de manière continue, ce qui a permis le doublement du volume du marché sur cette même période. Les années 2009 et 2010 ont vu la tendance s'inverser quelque peu. Cette régression du chiffre d'affaires liée à la crise, n'a pas été aussi catastrophique puisque il est seulement revenu à ce niveau de 2007, puis, de nouveau cru de manière un peu plus chaotique. Mais l'évolution à la hausse de plusieurs indicateurs comptables montre que le secteur des bureaux d'études a gagné en profitabilité au cours des dernières décennies. Le taux de profitabilité (EBE /CA) a jusqu'à la crise économique où il a légèrement diminué. Mais il est reparti à la hausse dès 2011 retrouvant son plus haut niveau, 5,5%. Durant toute cette période, le capital a capté une part de plus en plus grande de la valeur ajoutée. En effet, on note une dégradation du partage de la valeur ajoutée au détriment des salarié-e-s qui s'explique par une plus grande mainmise du capital sur la valeur ajoutée. Alors que le facteur travail représentait plus de 68% de la valeur ajoutée des bureaux d'études techniques en 1996,

il n'en représentait que 57% en 2011. Dans le même temps, le capital a grignoté de plus en plus de point de valeur ajoutée, en augmentant sa « *part à disposition (=part revenant au travail+impôts+taxes)-valeur ajoutée* » de 21% à plus de 36%. Sur l'ensemble de la période, la « *part à disposition du capital* » dans la valeur ajoutée a augmenté en moyenne de 3,7% par an tandis que la part du travail a diminué en moyenne de 1,2% par an. De même, alors que les impôts et taxes représentaient 10,7% de la valeur ajoutée en 1996, il n'en représentait que 6,6% en 2011. Les salarié-e-s et l'état ont donc été les grands perdants. Au niveau des dividendes, sur l'exercice 2010, près de 2,3 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires, soit une augmentation de plus de 45% par rapport aux dividendes versés en 2009. La participation pour les salarié-e-s, n'a elle, augmenté que de 22,5%. Pire, entre 2010 et 2011, les dividendes ont encore augmenté de plus de 13% tandis que la participation stagnait avec un taux d'augmentation d'à peine 0,6%. Cette évolution inverse entre l'évolution des dividendes et de la participation est un exemple supplémentaire de la dégradation des conditions salariales dans le secteur des bureaux d'études.

## LES PROBLEMATIQUES ACTUELLES DU SECTEUR

### Les délocalisations

C'est un phénomène de plus en plus présent. D'un côté on retrouve des délocalisations classiques avec installation des bureaux d'études dans les « *pays à bas coûts* » et d'un autre côté, certains bureaux installés en France sous traitent une partie de leurs activités vers ces mêmes pays. Ces délocalisations sont faites essentiellement vers l'Inde et les pays du Maghreb. Mais les bureaux d'études sont également touchés par une seconde forme de délocalisation qui est la conséquence des contrats « *offsets* ». Ceux-ci sont une forme de compensation prévue entre états dans le cadre d'échanges internationaux. Ainsi, lorsque la France signe un gros contrat avec un autre état, elle s'engage en échange à des transferts de production, de technologie et de R & D. C'est pourquoi les bureaux d'études sont incités à s'installer à l'étranger. Leur installation permet de répondre aux clauses des contrats « *offsets* ». La précarisation

L'historique du développement des bureaux d'études montre comment la précarité, réponse à une soi-disant rigidité du travail, était au coeur de la raison d'être des bureaux d'études. Aujourd'hui, il semble que la précarité fait partie du coeur même du business model. Les bureaux d'études offrent peu de perspectives de carrières et d'évolutions salariales. D'ailleurs, les jeunes ingénieurs considèrent les bureaux d'études comme un premier poste, un point de départ dans leur carrière. L'ensemble de ce système fonctionne autour d'une

certaine logique. Les bureaux d'études veillent à garder une main d'oeuvre avec peu d'expérience afin de faire baisser leurs coûts. Au bout de quelques années, cette main d'oeuvre est généralement remplacée par de nouveaux arrivants. Le salaire des hommes n'a progressé que de 1,1% en 2009 et de 2,6% en 2010. Celui des femmes n'a progressé que de 0,9% en 2009. Les enjeux du secteur

L'enjeu principal des prochaines années concerne les problématiques liées à la précarisation du salariat des bureaux d'études. En effet, la recherche d'une rentabilité toujours plus grande fait craindre une pression accrue sur les salariés qui deviennent une variable d'ajustement pour que les actionnaires engendrent des gains toujours plus grands. Aussi, la dégradation de la répartition de la valeur ajoutée au détriment des salariés, la diminution de la participation, l'augmentation des dividendes, le ralentissement de l'évolution des salaires ou encore le développement de contrat précaire comme le CDJ de chantiers sont autant d'éléments qu'il faudra surveiller avec une attention particulière. Autre enjeu de taille est celui concernant les débouchés du secteur des bureaux d'études. L'automobile hier, puis aujourd'hui l'aéronautique/aérospatial connaissent des restructurations qui ont et vont avoir des conséquences sur l'ensemble des prestataires. L'activité des bureaux d'études autour des questions environnementales est-elle un débouché d'avenir au regard des baisses d'activité dans de nombreux autres secteurs ?

## Les nouveaux types d'emplois dans le secteur

**L'échec patent de la mise en œuvre de l'accord-cadre, non signé par la CGT, a été reconnu par l'ex-Secrétaire d'Etat de tutelle, Laurent Wauquiez, lors des assises de la Relation Client, que nous avons boycottées. Nous sommes obligés de constater qu'aucun des objectifs fixés n'a été atteint, tant son bilan est famélique. Le pseudo « Label de Responsabilité Sociale » développé par le secteur depuis 2004 reste un chiffon de papier sans aucune obligation ni aucun impact social concret dans les centres d'appels.**

D'ailleurs la crise aidant, les années 2009 et 2010 ont vu apparaître les premiers gros plans sociaux du secteur : Téléperformance, Sitel, Transcom, etc., et la fuite continue des emplois vers l'offshore, avec une augmentation de plus de 15% de chiffre d'affaires réalisé hors de nos frontières.

Au moment où les effets de la crise se font ressentir dans le secteur, il doit s'adapter à la diversification des canaux de relation client qui lui impose une montée en compétence de son personnel. La pression financière étant ce qu'elle est dans le secteur, les employeurs tentent de développer un nouveau modèle d'organisation basée sur une plus grande flexibilité horaire, géographique et fonctionnelle. Celui-ci s'accompagnant d'une augmentation de la pression sur les salariés du secteur, détériorant toujours plus leurs conditions de vie et de travail.

Voilà donc les raisons qui ont

poussé notre organisation à réaliser ces deux journées d'études.

### MA PETITE ENTREPRISE NE CONNAÎT PAS LA CRISE ?

Le secteur des centres de relations clients prestataires a subi la crise comme tous les autres secteurs. Cela s'est traduit par :

- une forte baisse de leur croissance, qui reste pourtant positive,
- des restructurations importantes avec suppression de plusieurs centaines d'emplois notamment chez le leader du secteur, TELEPERFORMANCE.

Malgré ce coup de frein dans la prise de commande et la destruction de postes qui l'a accompagné, ce secteur n'en reste pas moins l'un des plus prometteurs en terme d'emplois, en comparaison avec le développement de celui-ci chez nos voisins européens. D'ailleurs, le gouvernement table sur la création de 11 000 emplois dans le secteur d'ici à la mi-2011.

### Objectif ambitieux que celui-ci !



Outre les licenciements en cours, le secteur fait face à des difficultés croissantes pour recruter des salarié-e-s de plus en plus qualifié-e-s auxquels il est proposé une rémunération proche du SMIC et des conditions de travail qui peuvent s'avérer extrêmement pénibles.

## **TÉLÉCONSEILLER, UN MÉTIER EN MUTATION**

Les tensions sur l'emploi s'ajoutant à la diversification de la relation client (téléphone, courriel, télécopie, internet, mobile, tchat, etc.), les entreprises demandent à leurs conseillers-client de mettre en œuvre un nombre croissant de compétences (ventes, assistances, renseignements, etc.) et cela dans un espace-temps de plus en plus réduit, parfois dans la même journée.

Cette nouvelle mobilité fonctionnelle est perçue comme une nouvelle pression s'exerçant sur les salarié-e-s, en raison du manque de reconnaissance qui l'accompagne tant en terme salarial que d'évolution de carrière.

Lors des négociations de 2009 sur la refonte de la grille de classification des centres d'appels prestataires, la CGT était porteuse d'une amélioration de la reconnaissance des connaissances acquises, que celles-ci l'aient été dans le cycle scolaire ou dans la carrière professionnelle, mais aussi pour une amélioration de l'évolution de carrière par la définition de filières professionnelles ouvrant la possibilité d'évoluer tant en interne qu'en externe. Malheureusement, cette négociation n'a pas abouti devant l'intransigeance du SP2C, à voir réduit toute la diversité de la relation client sous un

seul métier de « *téléconseiller* » polyvalent, gommant ainsi toute possibilité de valorisation des compétences de chacun.

Il nous faut donc, dans chaque entreprise, nous battre pour que cette mobilité fonctionnelle n'aggrave pas encore plus la précarisation de l'emploi, n'accentue pas la pression sur les rémunérations des salarié-e-s et qu'elle s'accompagne d'une amélioration des conditions de travail.

## **CENTRES INTERNES OU EXTERNES MÊME COMBAT !**

Autre type de mobilité qui tend à augmenter, celui qui permet le transfert de compétences intersectorielles.

Le principe de mise en place d'une telle mobilité est acté dans l'accord-cadre national du 28 juillet 2009 pour le développement de l'emploi et des compétences dans la filière des centres de relation client. Et a vu sa première concrétisation par la signature le 14 octobre 2009 d'une convention de partenariat entre le SP2C, syndicat patronal organisant les entreprises de centres d'appels prestataires, et le SNVAD, syndicat patronal de la vente à distance, favorisant la mobilité des salarié-e-s d'un secteur vers l'autre. A ce jour, celle-ci se fait surtout de la vente à distance vers les centres prestataires.

L'apparition de ce type de partenariat nous impose d'organiser la coordination revendicative entre les salarié-e-s des centres internes et externes, qui courent tous le risque de voir leur activité et leur contrat de travail transférés dans une entreprise prestataire. Déjà nous pouvons constater une uniformisation, par le bas, des conditions de travail et de vie des

salarié-e-s de cette filière professionnelle.

La question des centres d'appels dépasse donc la seule compétence de notre Fédération. Voilà pourquoi elle œuvre à la création de lieux de débat tant au niveau national que local, permettant l'élaboration de revendications communes, s'appuyant en cela sur le processus défini par la résolution n°5 du 49<sup>ème</sup> Congrès confédéral qui tend à « **faire progresser avec les syndicats, les objectifs de conquêtes de grandes garanties collectives en lien avec la revendication du Nouveau Statut du Travail Salarié** ».

Nous devons nous atteler à renforcer les liens qui nous unissent à certaines fédérations, mais aussi à en tisser de nouveaux, afin que la CGT soit présente dans toutes les entreprises du secteur pour que tous les salarié-e-s puissent se défendre dans l'unité la plus large contre les coups qui leur sont porté-e-s par le patronat et le gouvernement, et ce avec l'ensemble de nos structures interprofessionnelles.

Seule l'union de tous les salarié-e-s, qu'ils soient en centres internes ou externes, permettra véritablement un changement dans les pratiques managériales actuelles, et une amélioration durable des conditions de vie et de travail dans ce secteur.

### **TRAVAILLER DEPUIS LA MAISON : RÊVE OU CAUCHEMAR ?**

A la mobilité fonctionnelle, s'ajoute celle que nous pouvons considérer comme « *géographique* », avec l'objectif pour les employeurs de limiter leurs coûts de structure. L'apparition en France, dans le milieu des années 2000, du travail à la maison pour un centre d'appels, que cela

soit sous la forme salariée (télétravail) ou d'auto-entrepreneur (homeshoring), entre totalement dans cette recherche.

D'ailleurs, la société EASYCARE, leader français en matière de homeshoring, a récemment pris position pour le développement de cette forme d'activité en arguant que cela constituerait « **un formidable levier pour favoriser l'emploi et serait une alternative positive à l'offshore** ».

Mais quelques soient les arguments avancés, la lutte contre les délocalisations ou le chômage, ou pour l'amélioration de notre confort de vie, ceux-ci ne sont là que pour nous faire oublier les gains économiques attendus, autour de 15% selon M. Frédéric JOUSSET, co-Directeur de WEBHELP, et l'accroissement de la flexibilité engendré par le fait que les téléconseillers, ne quittant pas leur domicile, seraient plus enclins à accepter des horaires décalés.



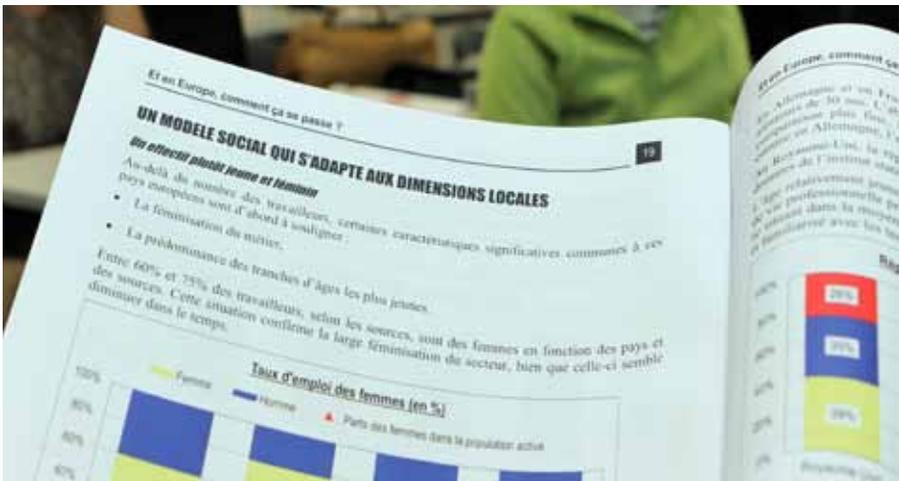
Si la perspective d'une amélioration des conditions de vie que les employeurs font miroiter aux salarié-e-s semble alléchante (réduction des temps de transport, économies financières, réduction du bruit, etc.), celle-ci s'accompagne d'une augmentation des contrôles et un isolement face aux difficultés qui peuvent être rencontrées lors d'une prise d'appel. Des facteurs à risques pour la santé des téléconseillers comme le souligne M. Jacques DENOYELLE, Associé en charge des secteurs audiovisuels et télécoms au sein du Cabinet SECAFI. Une santé dont la protection n'est plus assurée par les employeurs comme la loi l'impose mais repose quasi-essentiellement sur le salarié d'après l'avis de M. Jacques BREITENSTEIN, du Cabinet APEX.

Aussi, il semble bien que le rêve soit plus pour les employeurs que pour les salarié-e-s. Selon Francine BLANCHE, membre de la direction confédérale, « *le télétravail exauce l'un des plus vieux rêves du patronat, celui d'avoir des salarié-e-s disponibles quand il le souhaite*»,

car il « *atomise le travail salarié et permet le détricotage des garanties collectives* » et représente « *un formidable retour en arrière en matière sociale* ».

Pour autant, il ne faut pas oublier qu'un bon nombre de salarié-e-s sont tenté-e-s par cette nouvelle forme de travail. Et qu'ils sont déjà près de 3 000 à exercer leur activité depuis leur domicile. Le développement de ce mode de travail est pour l'instant bloqué, à la fois par la méfiance des donneurs d'ordre du point de vue de la confidentialité de leurs données, selon M. JOUSSET, et par le fait que certains employeurs, à l'exemple de M. Emmanuel MIGNOT, pense que l'activité de télétravailleur ne permet pas l'autonomie nécessaire à un travail à domicile.

Le travail depuis la maison, bien que porteur d'espoir pour un certain nombre de salarié-e-s en terme d'amélioration des conditions de vie, pose un certain nombre de problématiques que nous nous devons de montrer aux salarié-e-s afin que ceux-ci ne tombent pas pieds et poings liés sous les fourches caudines du patronat.



# Centres d'appels

## Crise | Vous avez dit crise |

Cette journée d'études dédiée au secteur des centres d'appels s'est ouverte dans un contexte économique difficile, jamais connu jusqu'ici par le secteur depuis sa création. L'arrivée de FREE en téléphonie mobile a bouleversé les équilibres en place. Pour maintenir leur marge, les opérateurs se sont lancés dans une grande opération de réductions de coûts dont les prestataires en relation client ont été les plus grands perdants. Après une première vague de suppressions de postes, limitée dans un premier temps à la non-reconduction de contrats précaires ou à l'attrition naturelle, une seconde est en préparation qui touchera les salarié-e-s en CDI d'une façon plus massive. Nous risquons même d'assister à des fermetures de sites. Au vu de l'actualité économique du secteur, il nous est apparu primordial de tirer quelques enseignements des débats te-

nus lors du premier colloque international sur les centres d'appels qui a eu lieu début avril à la bourse du travail de Saint-Denis. Il devient de plus en plus évident que nous ne pourrons combattre efficacement la mise en concurrence forcée qu'impose le patronat aux travailleurs du secteur, que par la création de nouveaux liens entre ces derniers, via leurs représentants, où qu'ils soient et quel que soit leur statut. La force des travailleurs réside dans leur unité. Nous devons tout faire pour que ceux-ci s'en rendent compte.

### FLUCTUAT NEC MERGITUR

La devise de la ville de Paris (« *Flotte mais ne coule pas* ») résume très bien la situation économique et sociale du secteur des centres d'appels en France.

Celui-ci a, malgré la tourmente, bien résisté à la crise, avec un retour à une croissance à 2 chiffres en 2011,



et des prévisions pour l'année 2012 sur la même tendance. Selon le 4<sup>ème</sup> baromètre de la relation client, « *les dirigeants des centres de relation client restent nettement plus optimistes que l'ensemble des chefs d'entreprises français, tous secteurs confondus* ». 38% des premiers misent sur une augmentation de leur activité, en 2013, contre 12% pour les seconds. En terme d'emplois, il est à constater que l'effectif est resté relativement stable malgré une contraction du marché chez les centres prestataires. Ceux-ci ayant décidé de s'alléger d'une grande partie des contrats précaires en cours dans leur entreprise. Ce sont donc entre 3.000 et 4.000 postes qui n'ont pas été détruits de ce fait.

***En juillet 2009, Laurent WAUQUIEZ, alors Ministre de l'Emploi, avait signé avec les principaux acteurs du secteur des centres d'appels, un accord attribuant jusqu'à 18M€ d'aide en contrepartie de la création 50.000 emplois en 3 ans. Avec à peine 30.000 emplois créés, nous sommes loin du compte.***

### **ALORS POURQUOI PARLE-T-ON DE CRISE ?**

L'arrivée de FREE, en tant que 4<sup>ème</sup> opérateur de téléphonie mobile, a bouleversé les équilibres financiers en place, modifiant le modèle économique construit par les 3 autres opérateurs. Pour maintenir leurs marges, ces

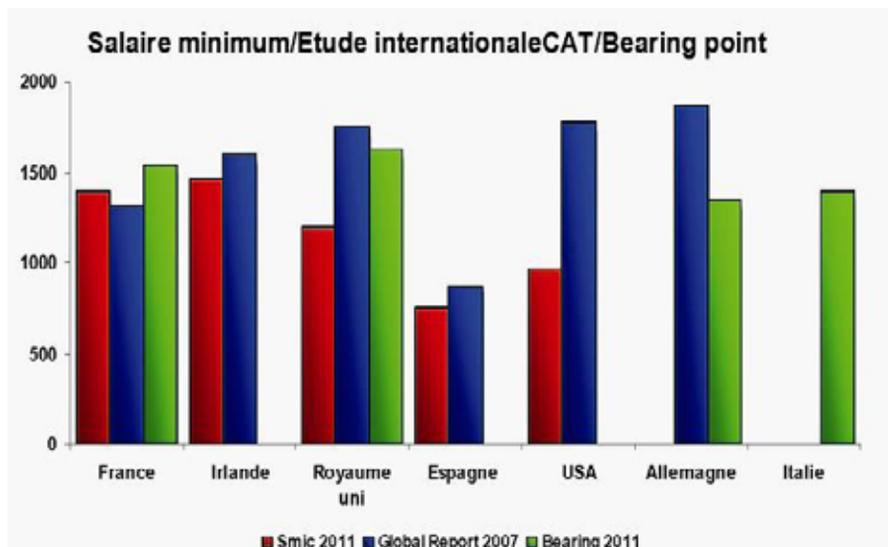
derniers se sont lancés dans de vastes plans de restructuration avec à la clé la renégociation de l'ensemble des contrats commerciaux les liant à leurs prestataires. Avec 60% du chiffre d'affaires lié aux Télécoms, le secteur de la relation client prestataires s'est retrouvé en premières lignes pour subir de plein fouet ce changement de stratégie visant à réduire les coûts, mais aussi les volumes d'appels traités. A tel point qu'en mars le SP2C annonçait la suppression de 10.000 postes en 2012, qui s'est réduit à 7.000 en septembre. Pour l'heure et fort heureusement, il semblerait que nous soyons en deçà de ces prévisions. Pour autant, nous ne devons pas nous réjouir trop vite, car nous ne connaissons pas encore la décision de SFR concernant ses prestataires. Mais une chose est sûre, la tendance est de faire peser, au maximum, sur les sous-traitants les aléas de l'activité. Cette politique aura nécessairement des conséquences économiques pour les entreprises et des contre-coups en matière d'emploi et de conditions de travail.

En juillet 2009, Laurent WAUQUIEZ, alors Ministre de l'Emploi, avait signé avec les principaux acteurs du secteur des centres d'appels, un accord attribuant jusqu'à 18M€ d'aide en contrepartie de la création 50.000 emplois en 3 ans. Avec à peine 30.000 emplois créés, nous sommes loin du compte.

## LE TRAVAIL EN FRANCE COÛTE-T-IL TROP CHER ?

En outre, la pression tarifaire exercée par les grands donneurs d'ordres a relancé le vieux débat sur le coût du travail en France. Un discours relayé par le député UMP LE FUR qui affirme, dans le rapport lié à sa proposition de loi, que « *le coût moyen horaire d'un téléconseiller est de 28€ en France, contre 24€ en Allemagne, 22€ en Grande-Bretagne et de l'ordre de 15€ au Maghreb* ». Si la comparaison avec les pays du Maghreb est assurément pas à notre avantage, il en est tout autrement pour les autres pays européens si nous en référons à l'étude internationale « *Global Call Center Report* » de 2007. La France pratique un coût salarial dans la moyenne européenne, voire en

dessous de celui pratiqué en Grande-Bretagne ou en Irlande. Ce qui est sûr par contre, c'est que le salaire moyen, annoncé par la SP2C, a progressé de 1% en 4 ans, alors que, dans le même temps, le chiffre d'affaires a augmenté de 21%. Il reste fortement ancré au niveau du SMIC, ce qui est la norme salariale pour les centres d'appels prestataires mais qui tend à s'étendre dans les centres internes. L'étude de l'IES (Institut Européen du Salarial) a même démontré que cet ancrage résultait d'une volonté politique du patronat de maintenir des rémunérations extrêmement faibles au vu du poids de la masse salariale dans ce type d'entreprise.



## LES CONDITIONS DE TRAVAIL : AUTRES GRANDES PERDANTES !

Quand il n'est plus possible de « *jouer* » sur les rémunérations, celles-ci étant déjà au niveau du salaire minimum, il ne reste plus qu'une seule façon de réduire les coûts: « *optimiser l'organisation du travail* ». C'est donc dans une vaste chasse au « *gaspi* » que s'est lancée le patronat du secteur : contrôle stricte des durées moyennes de traitement (DMT) et des temps de pauses (conventionnels ou physiologiques), réduction des temps de formation, allongement des pauses méridiennes (jusqu'à 4h), etc. L'objectif étant que le temps productif, donc facturé, soit le plus proche possible du temps de travail effectif. Face à ces nouvelles attaques à l'encontre de leurs conditions de travail, les salarié-e-s savent que l'amélioration de celle-ci ne pourra se faire sans une remise en cause en profondeur de l'organisation du travail imposée par nos patrons. Cette prise de conscience est apparue fortement dans les débats qui se sont tenus lors du colloque international des centres d'appels d'avril dernier, où il a été évoqué une refonte de l'organisation afin de redonner au travail son sens socialisant et d'émancipation qu'il a perdu depuis longtemps dans les centres d'appels.

## LE DEVELOPPEMENT EN RESEAU

De plus, toute victoire que nous aurions remportée ne pourra qu'être de courte durée, si elle reste cantonnée à un nombre réduit de personnes ou d'entreprises. Il nous faut donc les populariser afin que celles-ci servent de modèles pour l'attribution de nouveaux droits. Pour cela, il est important que les

salarié-e-s, mais surtout leurs représentant-e-s, échangent entre eux des problématiques rencontrées et des solutions apportées. Qu'ils créent entre eux des réseaux d'entraide et de solidarité. Car face à l'unité du patronat doit répondre celle des travailleurs que cela soit en France ou à l'étranger. Nous devons échanger nos expériences avec les salarié-e-s des centres de la même ville, du même département, du même pays, ou d'ailleurs, afin que celles-ci puissent fructifier et aboutir à la création d'un socle de droits communs à l'ensemble des salarié-e-s du secteur. Voilà plusieurs années que notre fédération oeuvre dans ce sens au sein de collectifs départementaux, nationaux (fédéral et confédéral), et internationaux (via l'UNI et le Réseau International des Centres d'Appels), et continuera sur cette voie.



## **PAS D'AVANCEE SANS COMBAT COLLECTIF !**

Evidemment cette remise en cause ne peut être l'oeuvre d'un individu seul. C'est donc collectivement que les salarié-e-s pourront agir le plus efficacement. Et quel meilleur outil d'action qu'un syndicat ! Les patrons le savent bien.

C'est pour cela que ceux-ci tentent partout de limiter le développement des syndicats et ce par tous les moyens : discriminations, intimidations, sanctions, dénigrements, etc.

Il serait illusoire de penser que ces attaques ne portent atteintes qu'aux seul-e-s syndiqué-e-s ou organisations syndicales concerné-e-s. Elles contribuent surtout à faire pression sur les salarié-e-s non-syndiqué-e-s afin que ceux-ci ne réclament pas leurs droits, et ainsi créer des zones de non-droits qui tireront l'ensemble du salariat vers le bas.

Voilà pourquoi il est important que nous militions pour réduire le nombre de déserts syndicaux et pour le droit de chaque salarié-e à s'organiser au sein d'un syndicat. Car sans cela, nos luttes risquent d'être vaines !

Quand ils sont venus  
chercher les communistes  
JE N'AI RIEN DIT  
Je n'étais pas communiste

Quand ils sont venus  
chercher les syndicalistes  
Je n'ai rien dit  
Je n'étais pas syndicaliste

Quand ils sont venus  
chercher les juifs  
Je n'ai rien dit  
Je n'étais pas juif

Quand ils sont venus  
chercher les catholiques  
Je n'ai rien dit  
Je n'étais pas catholique

Puis ils sont venus me chercher  
Et il ne restait plus personne  
pour protester.

**Poème écrit à Dachau, attribué au pasteur  
Martin NIEMÖLLER**



## Centres d'appels

### Quel bilan social en France et en Europe ?

Le secteur connaît une situation économique sans précédent depuis sa création. L'arrivée de FREE, en téléphonie mobile, a bouleversé les équilibres en place. Pour maintenir leur marge, les opérateurs se sont lancés dans une grande opération de réductions de coûts dont les prestataires en relation client ont été les plus grands perdants.

Après une première vague de suppressions de postes, limitée dans un premier temps à la non-reconduction de contrats précaires ou à l'attrition naturelle, une seconde est en préparation, selon les affirmations du syndicat patronal du secteur, le SP2C. Celle-ci touchera les salarié-e-s en CDI d'une façon plus massive. Nous risquons même de voir la fermeture de sites, comme cela fût le cas pour les entreprises TRANSCOM et CALL EXPERT LANGUEDOC ROUSSILLON. C'est donc dans ce contexte que nous avons ouvert nos débats à partir de l'analyse des bilans sociaux des grands acteurs du secteur réalisée par le Cabinet SECAFI, suivie d'une étude, effectuée par le Cabinet APEX, comparant la situation économique et sociale de nos principaux voisins européens : Allemagne, Espagne et Royaume-Uni. Il en ressort que nous avons encore un long chemin à parcourir avant d'arriver à une véritable reconnaissance du rôle économique des téléconseillers et donc de la valorisation de leur métier.

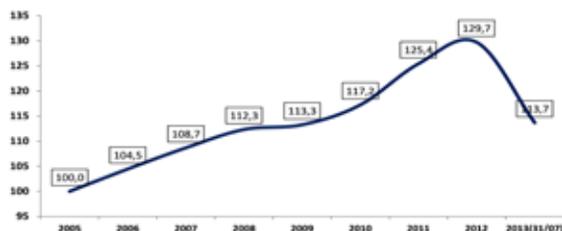
#### AVIS DE TEMPÊTE SUR LA FRANCE

L'étude SECAFI est publiée alors que le secteur entre, en 2013, dans sa première phase historique de récession. Après des années de croissance à deux chiffres, 2012 a connu une croissance de l'ordre de 3,7%. Les 7 premiers mois de 2013 indiquent une diminution spectaculaire du chiffre d'affaires de 12,5%.

Cette tendance, si elle se confirme, devrait avoir d'importantes conséquences sur la pérennité des entreprises et des emplois du secteur. Les explications à ce retournement brutal sont de tous types, conjoncturels, structurels, systémiques. En plus de la crise économique générale, le secteur est confronté à deux évolutions majeures :

- une réorganisation du marché de la téléphonie, avec l'arrivée de Free, générant une baisse des prix, une logique « *low cost* ».
- l'émergence numérique (Web 2.0), générant une évolution de la demande, des compétences requises (écrit, réseaux sociaux, self-care, etc.).

Indice de chiffre d'affaires en valeur - Activités de centres d'appels  
(NAF rév. 2, niv. groupe poste 82.2) - Série brute base 100 en 2005



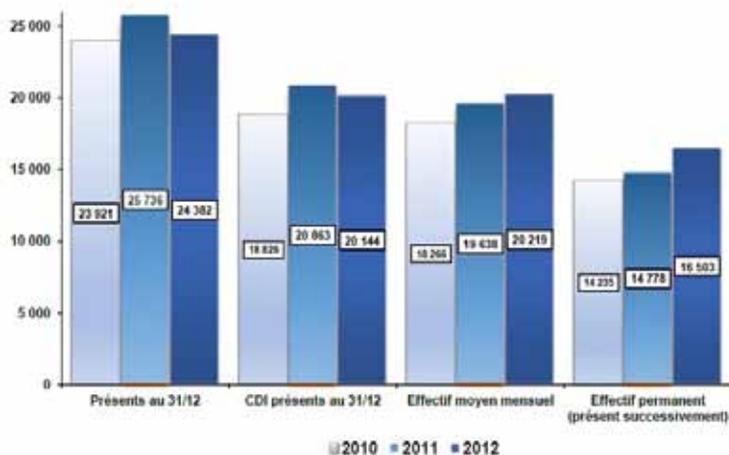
## L'emploi

La lecture des chiffres de l'emploi est ardue car l'année 2012 suit une année 2011 de croissance record et débute sur cette lancée et se termine sur une crise profonde. Il y a donc deux périodes dans l'année. Ce double effet est illustré par une augmentation de l'effectif moyen mensuel et de l'effectif permanent, qui couvrent l'ensemble de l'année, en contradiction

avec les chiffres au 31/12 en forte baisse. On peut en conclure alors qu'il y a encore une croissance de 1 à 4% en 2012 le secteur a déjà anticipé de diminuer l'emploi.

La baisse d'activité début 2013 va aggraver ce phénomène, ce qui est illustré par l'actualité des entreprises en difficulté : retrait de TRANSCOM, difficultés de CALL EXPERT.

Evolution de l'emploi (échantillon SECAFI/CGT)



## Typologie de l'emploi

Le turn-over reste un levier important pour les employeurs, pour ajuster leurs effectifs en fonction de l'activité. Le taux de turn-over est en diminution (-8,1%) mais reste dans la catégorie « très élevé » (20,4%)

- Mais c'est l'emploi précaire qui est la principale victime de l'ajustement : les CDD sont en baisse de 37%, l'intérim de 17%, les apprentis de 28%...

- Les entreprises du secteur bénéficient donc d'une capacité d'ajustement rapide de leurs effectifs. Il est possible que cela soit une des explications au nombre relativement limité d'entreprises faisant défaut jusqu'à présent...

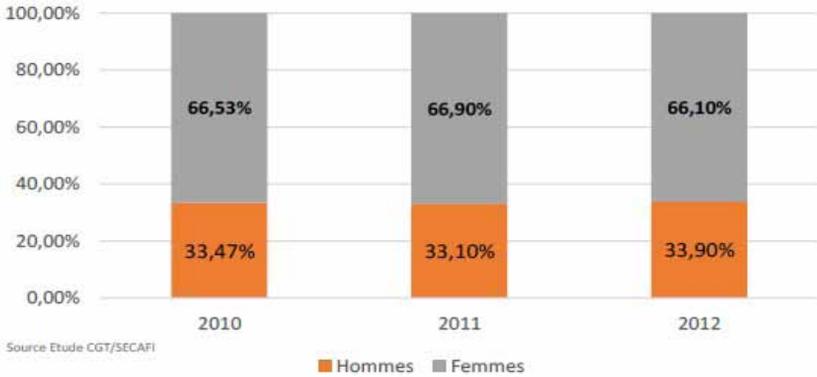
- Le secteur a sans doute déjà utilisé ses marges de manoeuvre et a besoin d'une reprise de sa croissance.

## Répartition par genre

L'emploi est au 2/3 féminin, et cette répartition reste stable, contrairement aux conclusions auxquelles arrivent les employeurs.

Cette stabilisation tient au fait que l'effectif cadre féminin ne cesse de diminuer. Par contre le genre des téléconseillers se masculinise légèrement (31,8 à 32,1%).

### Répartition par genre de l'effectif au 31/12



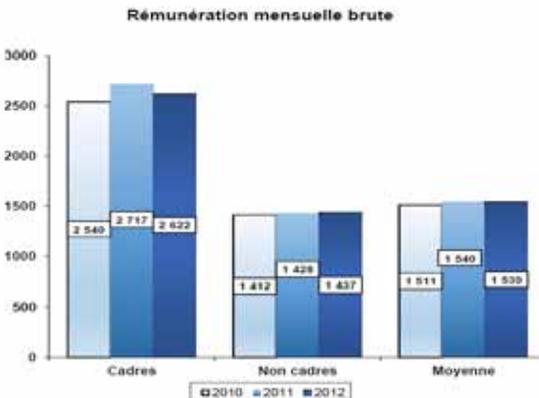
## Rémunération

- Les salaires moyens des téléconseillers sont normés sur le SMIC (1.437€ au 31/12/2012) et n'évoluent que très légèrement.

- D'après les employeurs, le salaire des téléconseillers évoluerait environ de 100€ au dessus du SMIC,  
- D'après l'European Contact Center Benchmark, les salaires des téléconseillers français sont les plus bas d'Europe occidentale.

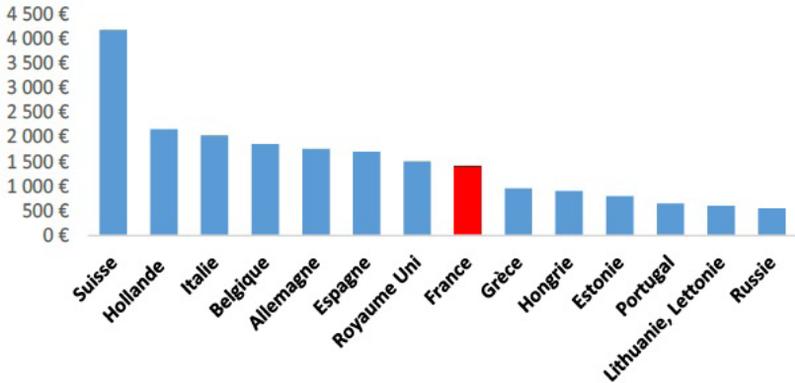
Comparé au salaire moyen national (source CSE) le salaire moyen des téléconseillers français est proportionnellement l'un des plus bas d'Europe.

### Rémunération



## Salaire brut mensuel

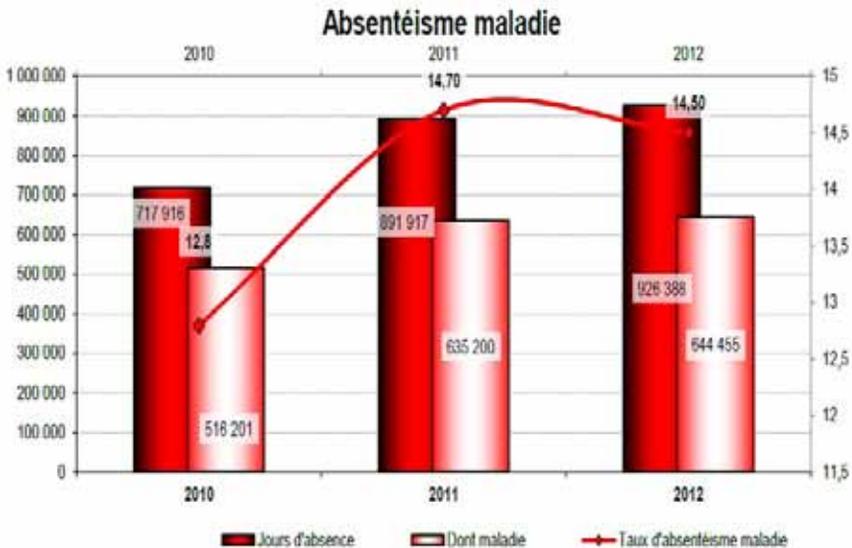
(Source European Contact center benchmark)



### Formation

Le budget augmente sensiblement bien au-delà des obligations légales. Mais le nombre de stages et de stagiaires, ainsi que la durée des stages diminuent fortement.

Il semble que la formation s'oriente principalement vers les Ingénieurs et cadres. Celle-ci fait un bond (+17,91%), alors que celle des ETAM baisse de près de 2%.



## Santé au travail

Dans un secteur professionnel où les conditions de travail sont pénibles, l'indicateur absentéisme maladie s'est fortement dégradé. En comparaison avec les indicateurs ALMA Group, les téléconseillers atteignent des taux d'absentéisme d'un niveau à peu près double de celui des différents secteurs, même celui des services.

Il faut rappeler que l'essentiel des formations comptabilisées sont des formations au « *produit client* », donc d'adaptation au poste, et non pas d'acquisition de compétences. Le respect des règles à ce sujet est plus qu'aléatoire dans les entreprises du secteur.

## Conclusions

- En 2012 et pour la première fois le secteur supprime des emplois... (0 à 6% selon les sources) et ce mouvement se poursuit. L'année 2013 démarre sur de mauvais chiffres: -12,5% sur les 7 premiers mois : c'est la récession, ce que le secteur n'a jamais connu.
- A la crise économique s'ajoute l'impact d'une recomposition du marché de la téléphonie et l'émergence numérique (Web 2.0). Quelles sont ses capacités d'adaptation du secteur ?
- En terme d'adaptation économique, il se confirme que l'ajustement se fait sur le dos de l'emploi, et notamment, sur les contrats précaires (CDD, Intérim) et grâce au turn-over très élevé dans le secteur. Cela semble éviter provisoirement une poussée des plans sociaux et des faillites d'entreprises. Mais on peut aussi en déduire que bien des person-

- nels précaires connaissent le chômage.
- Les rémunérations sont désespérément normées sur le SMIC. L'ECCB apporte une nouvelle démonstration que les salaires français sont les plus bas de l'Europe occidentale, en tarif comme en proportion du salaire moyen.
- Tous les autres indicateurs sociaux, formation, santé, absence maladie, se dégradent et illustrent une augmentation du malaise des salariés-e-s du secteur. Celui-ci est pourtant déjà reconnu comme l'un de ceux où le plus de progrès est à faire.
- Aux conditions de travail éprouvantes, aux salaires de « *smicards* » quelles que soient les compétences, aux exigences d'adaptation rapides aux évolutions technologiques, au travail sous contrainte de flux et sous contrôle, les salariés-e-s du secteur doivent maintenant ajouter une crainte que la croissance à deux chiffres leur évitait pour l'essentiel : la crainte de perdre son emploi.

## ET EN EUROPE, COMMENT ÇA SE PASSE ?

Le secteur des centres d'appels possède des facteurs structurants en Europe. Les principaux sont sans doute : une croissance assez régulière ces dernières années, le fonctionnement des centres et l'organisation du travail, auquel s'ajoute son impact social que ce soit en termes de positionnement des salaires ou de type de population salariée. D'autres caractéristiques en font, en outre, un secteur particulier. Ainsi, il reste encore une activité de services, assez peu régulée, et cet aspect se renforce. Comme d'autres secteurs, les principaux facteurs de concurrence

sont la compétition salariale entre pays du Nord et pays du Sud. Enfin, il subit les conséquences des nouvelles technologies à la fois en tant que victime mais aussi en tant que moteur, accompagnant progressivement le recul de la relation client en boutique, ou en agence. L'ensemble de ces composants construisent une situation de pleine tension que ce soit au niveau social, de son image, de la concurrence internationale ou de la valeur ajoutée, pour les consommateurs. Ces dimensions apparaissent à travers différents pays d'Europe.

### Une dynamique assez commune entre les pays

Dans les quatre pays étudiés, le secteur possède, comme points communs, le dynamisme et la croissance au cours des dernières années.

Ce développement provient à la fois de nouveaux besoins de conseils, de ventes et d'assistance, créés récemment, mais aussi de la progression du champ d'internet dont les centres d'ap-

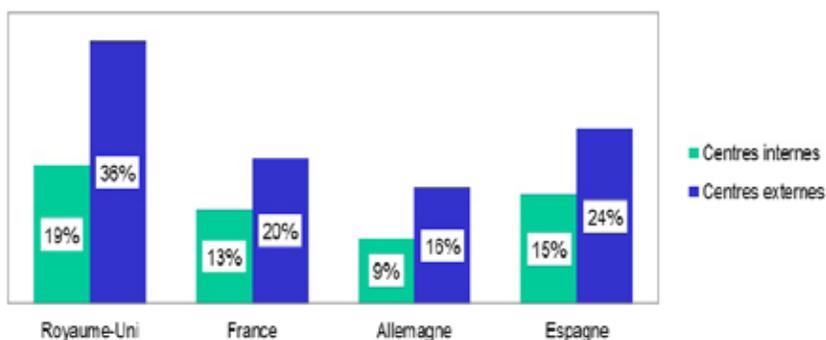
pels constituent un canal de support.

Cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir ; les pays les moins avancés rattrapant, en outre, leur écart par rapport à d'autres. Le développement du marché passe en premier lieu par l'extension du nombre de secteurs de l'économie qui construisent, pour leur besoin, des espaces dédiés à la relation client à distance. Dans une moindre mesure, l'arrivée de nouvelles activités (e-mail, tchat, ...) complète l'usage du téléphone et diversifie lentement le secteur. Les usages restent, en ce sens, en retrait par rapport aux techniques possibles.

De même, les appels sortants et les activités de télévente pures (hors rebonds commerciaux et ventes croisées) continuent de rester minoritaires malgré des écarts importants selon les endroits.

En ce qui concerne le rôle des prestataires, le niveau d'externalisation diffère selon les pays en étant plus important, là où le rôle des centres d'appels est encore récent. Toutefois, les centres internalisés sont majoritaires quel que soit le pays.

**Turn over par pays (en %)**



Ainsi, plus le marché des centres d'appels est développé dans les pays, plus la part de l'activité internalisée est élevée. Les entreprises conservent dès lors, en interne, une activité qu'elles jugent importantes pour leur service. D'une manière générale, les secteurs des Télécoms, de la Banque Assurance, et des Services Publics constituent les premiers domaines d'implantation des centres d'appels dans la plupart des pays. La différence vient de la taille du marché et tient davantage d'une part plus ou moins élevée des autres secteurs.

L'organisation du marché des centres d'appels reflète par ailleurs une économie avec des paramètres relativement homogènes. La présence d'activité délocalisée représente dans les pays concernés entre 18% et 33% du chiffre d'affaires. La préoccupation par rapport aux centres offshore se pose principalement au regard des emplois potentiels, au niveau national. À cela s'ajoute une activité très parcellaire, organisée avant tout autour de sites de petite taille (à peu près 50 positions en moyenne). Pour ce qui est des prestataires externes, ces différents marchés intègrent à la fois des acteurs internationaux et des entreprises locales qui occupent des positions avancées. Les multinationales de tailles significatives présentes sur l'ensemble des pays restent cependant peu nombreuses (moins d'une dizaine).

L'existence de multinationales reflète aussi un fonctionnement du service, construit sur des principes communs et transposables. Le principal coût des centres d'appels est constitué des frais de personnel. Et le coût salarial constitue l'indicateur le plus suivi économiquement, expliquant une pression

importante sur ce poste. Cette attention y est plus forte que dans de nombreuses autres activités de services.

Deux autres composantes encadrent, de manière parallèle, les facteurs économiques. D'une part, la qualité de service et la satisfaction client font l'objet d'un suivi et d'une mesure extrêmement fine. À ce titre, l'existence d'une norme européenne en matière de qualité représente un élément supplémentaire d'harmonisation des pratiques. Elle reflète l'existence de standards qui dépassent les situations locales.

D'autre part, la durée des appels constitue un des modes les plus usuels de contrôle et de planification du travail. L'indicateur y est particulièrement contrôlé, dans la totalité des pays, et reflète une surveillance de la productivité des agents ainsi que la compétitivité des centres.

Avec une organisation similaire des centres, leur modèle économique a donné lieu à un modèle social relativement similaire.

Le salariat y est en majorité féminin et jeune avec une moyenne d'âge d'environ 30 ans. La gestion sociale et la flexibilité passent par deux aspects : les effectifs temporaires ou à temps partiel, qui constituent entre 30% et 55% du personnel, et le turn-over qui est particulièrement élevé. De même, le niveau de salaire reste assez proche d'un pays à l'autre, compris le plus souvent entre 1.200€ et 1.700€. Les rémunérations en font d'ailleurs un métier en dessous de la moyenne des différents pays.

Par ailleurs, les centres d'appels internes et externes possèdent des conditions sociales sensiblement différentes.

Les salarié-e-s des centres d'appels internes s'avèrent ainsi mieux rémunérés, nettement moins soumis au turn-over, et exerçant un travail plus valorisant.

Pour résumer, ce tableau rend compte d'un secteur assez peu régulé. Cette dimension est à la fois vraie au niveau social, mais aussi pour les consommateurs. Le secteur souffre ainsi, le plus souvent, d'une mauvaise image que la flexibilité et le faible niveau de règles tendent à prolonger.

### **Quelques adaptations et situations nationales**

L'existence de nombreuses conditions similaires d'activité dans les pays étudiés n'empêche pas quelques différences. Ainsi, deux types de différence peuvent être distingués.

D'une part, le niveau de croissance et la taille des marchés nationaux semblent indiquer l'existence d'un parcours de développement du marché dans les différents pays. Ainsi, les différentes données recueillies dressent un tableau dynamique dans lequel la Grande Bretagne pourrait être considérée comme en avance par son nombre d'emplois, la diversification de ses activités, la part des centres d'appels développés en interne. A l'opposé, l'Espagne constituerait le pays le moins évolué pour ces mêmes raisons, le fort taux de croissance de son secteur expliquerait ainsi un rattrapage par rapport aux autres pays. Dans ce schéma, la France et l'Allemagne se situent dans une situation intermédiaire avec un début de diversification des activités, une croissance plus forte qu'au Royaume-

Uni mais moins élevé qu'en Espagne.

D'autre part, des différences liées aux contextes nationaux expliquent quelques écarts d'un pays à l'autre. C'est le cas évident de la faible proportion d'activité délocalisée en langue Allemande, du recours moins important au temps partiel en France et en Espagne, ou du turn-over sensiblement plus important au Royaume-Uni. D'autres différences apparaissent par ailleurs.

Ainsi, la France emploie proportionnellement davantage de personnes diplômées dans ses centres que l'Allemagne ou l'Espagne. De même, la part des appels sortant y est sensiblement inférieure à celle des autres pays.

En conclusion, les différences entre les pays se perçoivent aussi dans le processus de régulation mis en place pour le secteur. La France, l'Allemagne et l'Espagne possèdent ainsi des conventions collectives spécifiques.

Ces deux premiers pays connaissent aussi, en matière de protection des consommateurs, un travail de réglementation plus abouti. Malgré tout, il apparaît que ces quelques différences ne suffisent pas à dessiner pour l'heure un modèle d'activité un peu plus structuré d'un pays à l'autre, qui lui permettrait d'assurer un rôle plus valorisant au sein de l'économie et d'améliorer son image dans les différentes sociétés.

L'évolution du monde du travail montre la prégnance des conditions et de l'organisation du travail dans le développement des risques. Le CHSCT, en investissant ces champs, par son action et ses pratiques, est une institution incontournable au service des salarié-e-s. Les connaissances et l'outillage théorique et pratique dont doivent disposer les élus sont ce qui permet à chacune et chacun de remplir pleinement leur mission. Pourtant, nous le savons que trop bien, une vision techniciste et comportementale du travail empêche une approche globale des conditions de travail, et ce alors même que d'une part, nous sous-utilisons cette instance et que d'autre part certains l'utilisent comme outil de management. Dans ce cadre, nous assistons à une évolution/ mutation du travail. Elle se caractérise par une individualisation toujours plus poussée du travail basée sur des critères de performance et de rémunération qui impactent négativement la qualité même du travail. Ce procès va de pair avec une augmentation des contraintes organisationnelles telles que l'intensification du travail, un travail de plus en plus haché, une responsabilisation outrancière. L'analyse du travail ne va pas de soi. Outre les visites de contrôle de sécurité et de bureau, les élus se doivent d'être en capacité d'analyses de situations de travail et des difficultés rencontrées par les salarié-e-s dans leur travail. Les élus CGT au CHSCT se doivent d'investir toutes ces questions. Et si eux ne le font pas, aucun autre élu ne le fera.

Cette journée d'étude avait pour vocation d'armer les camarades pour mener le combat adéquat dans l'entreprise pour non seulement améliorer les « *situations de travail* » mais aussi et surtout travailler à les transformer dans notre logique de « *transformation sociale* ».

### **NAISSANCE DU CHSCT**

C'est une institution née en 1982 par l'intermédiaire de la Loi Auroux [Loi n°82-1097, 23 décembre 1982]. Le CHS devient le CHSCT. Il est la seule instance de représentation du personnel compétente en matière de prévention et de santé au travail. En 1991, une directive européenne sur la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir la prévention des risques professionnels est retranscrite. Les moyens du CHSCT s'en trouvent renforcés par la reconnaissance de la personnalité civile et juridique, la possibilité de faire appel à un expert indépendant, la mise en place du droit d'alerte en cas de constat de danger grave et imminent. En 2001, il y a obligation pour les entreprises de mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit être transmis au CHSCT. En 2010, le CHSCT doit procéder à l'analyse de l'exposition des salarié-e-s à des facteurs de pénibilité.

### **SEUIL D'EFFECTIFS**

Il est obligatoire dans les entreprises comptant au moins 50 salarié-e-s. Cet effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non

dans les trois années précédentes [article L4611-1 du Code du Travail]. A défaut de CHSCT, les Délégués du Personnel assurent les missions du CHSCT [article L4611-6 du Code du travail].

## DESIGNATIONS

### Convocation

L'employeur doit convoquer les membres du collège désignatif par écrit en vue de la désignation des membres du CHSCT, 15 jours à compter de l'expiration des mandats. Ce collège est institué par les membres élus titulaires du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel ou de la Délégation Unique du Personnel ou de la seule institution existante en cas de carence. Le CHSCT est constitué sur la base de critères géographiques ou d'activités. Le collège désignatif est celui du périmètre du CHSCT.

### Réunion préélectorale

Le collège désignatif se réunit une ou deux fois avant l'élection proprement dite. Il désigne le secrétaire de la réunion, fixe les règles relatives à l'appel de candidatures et à leurs modalités de dépôt, détermine celles concernant le scrutin puis effectue le recueil des candidatures.

### Scrutin

L'élection a lieu à bulletin secret avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne à un seul tour. Il est possible d'y déroger par un accord unanime. En ce qui nous concerne nous proposons de ne jamais y déroger. Dans ce cas, le nombre d'élus de chaque liste est calculé en fonction des suffrages qu'elle a obtenue. Les sièges restants sont attribués au plus fort reste, soit à la plus forte moyenne qui

est le mode de scrutin par défaut. Les ratures sont possibles. Le chef d'entreprise ne participe pas au vote. Le vote se déroule sur le lieu et pendant le temps de travail sans décompte des heures de délégation. Enfin il est possible d'avoir deux collèges. L'unanimité n'est pas requise pour mettre en place cette disposition.

### Les mandats

Les représentants du personnel au CHSCT sont désignés pour deux ans :

<b>Nombre de salariés par établissement</b>	<b>Nombre de membres à élire au CHSCT</b>
De 50 à 199	3 dont 1 cadre ou agent de maîtrise
De 200 à 499	4 dont 1 cadre ou agent de maîtrise
De 500 à 1499	6 dont 2 cadres ou agents de maîtrise
De 1500 et au-delà	9 dont 3 cadres ou agents de maîtrise

## LA COMPOSITION

L'employeur ou un représentant assure la présidence. A titre consultatif, le Médécin du travail, le chef de service de sécurité et des conditions de travail et occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement peuvent être invitée aux réunions du CHSCT.

L'inspecteur du travail est membre de droit du CHSCT. Le mandat de représentant au CHSCT est cumulable avec tous les autres mandats à l'exception de celui du Représentant Syndical au CHSCT.

- **Président [Chef d'entreprise ou son représentant],**
- **Représentant du personnel,**

**- Inspection du travail (membre de droit)**

**Sur invitation**

- Médecin du travail,
- Chef de service de sécurité et des conditions de travail,
- Personnalité qualifiée.

**FONCTIONNEMENT**

Il est doté de la personnalité morale. Il se réunit au moins une fois par trimestre et à chaque fois que les circonstances l'exigent, ou à la demande motivée d'au moins deux des membres. L'ordre du jour, avec les documents, le cas échéant, est transmis aux membres du CHSCT 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion, sauf urgence. Dans le cadre d'un projet de restructuration, le délai passe de 15 jours à 3 jours.

**LES MOYENS**

Le CHSCT reçoit de l'employeur :

- Les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou les inspections menées par le Comité.
- Les informations indispensables à l'exercice de la mission. [Bilan et programme annuel de prévention des risques professionnels].

Le document unique sur lequel sont transcrits les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs est à la disposition des membres du CHSCT. Il en est de même concernant les études de la médecine du travail. Le CHSCT peut recourir à un expert agréé lorsqu'il y a un risque grave ou en cas de projet important modifiant les conditions de santé ou de sécurité ou

les conditions de travail, voire lors de l'introduction de nouvelles technologies.

**LE CREDIT D'HEURES**

Les salarié-e-s représentants du personnel au CHSCT, disposent d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs fonctions :

<b>Nombre de salariés</b>	<b>Crédit d'heures/mois</b>
50 à 99	2 heures
100 à 299	5 heures
300 à 499	10 heures
500 à 1499	15 heures
Au moins 1500	20 heures

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant relevé un risque grave, une maladie professionnelle ou à un caractère professionnel grave.

**LA FORMATION**

Dès leur première désignation, ils peuvent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Elle doit être renouvelée au bout de 4 ans de mandat consécutif ou non. Dans les établissements d'au moins 300 salariés, la durée de la formation est de 5 jours, elle est de 3 jours dans les établissements de moins de 300 salariés. La formation peut être assurée :

- Par des centres habilités au niveau national dont la liste est fixée chaque année par arrêté ministériel. Pour nous c'est Emergences.
- Par des organismes habilités au ni-

veau régional par le préfet de région.

## LA PROTECTION

Les membres du CHSCT bénéficient des mêmes protections contre le licenciement que celles assurées aux membres du Comité d'Entreprise.

## RÔLES ET MISSIONS

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité du travailleur et à l'amélioration des conditions de travail. Il analyse les conditions de travail, les risques professionnels et l'exposition des salarié-e-s à des facteurs de pénibilité. Il vérifie par des inspections et des enquêtes du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en oeuvre des mesures de prévention préconisées. Au regard de certaines circonstances, le CHSCT peut proposer des actions. Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il se prononce aussi sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

## QUELQUES ELEMENTS METHODOLOGIQUES

Il est nécessaire d'aller sur le terrain pour comprendre les difficultés rencontrées par les salarié-e-s dans leur travail. Ensuite, il faut formaliser les résultats de toute analyse pour argumenter auprès du patronat et rendre compte aux salarié-e-s.

Dans ce cadre, quelques repères pour initier une démarche d'analyses semble indispensable (fiches repères ANACT) :

Les étapes	Actions du CHSCT
1. Identification d'un besoin d'analyses	- Assurer une veille documentaire - Etre identifié par les salariés comme interlocuteur
2. Préparation du travail d'analyse	- Répartition du travail entre élus - Identification de la situation - Recueil des informations - Informations des salariés sur l'objet d'analyses
3. Analyse de la situation de travail choisie	- Disposer d'un moyen de recueil - Réalisation des observations et des entretiens - Comprendre l'activité réalisée
4. Formalisation de l'analyse réalisée	- Tirer des enseignements sur la situation observée et les facteurs y étant à l'origine - Identifier les pistes d'amélioration - Valider les conclusions de l'analyse et les pistes avec les salariés concernés - Formaliser la démarche d'analyse pour présentation au CHSCT
5. Prestations des résultats au CHSCT	- Inscription à l'ordre du jour - Présentation pour le débat et la construction collective d'actions pertinentes - S'assurer de l'inscription des éléments débattus dans le PV
6. Restitution auprès des salariés	- Faire un retour auprès des salariés, y compris ceux non concernés
7. Suivi des actions	- S'assurer de la mise en oeuvre des actions décidées - Examiner leur impact sur les conditions de travail, - Et s'il y a lieu, retravailler l'analyse pour l'approfondir

Cela nécessite :

D'user de l'oral pour le recensement – d'user de l'écrit pour l'alerte. Il faut pouvoir distinguer le danger, du risque, du dommage.

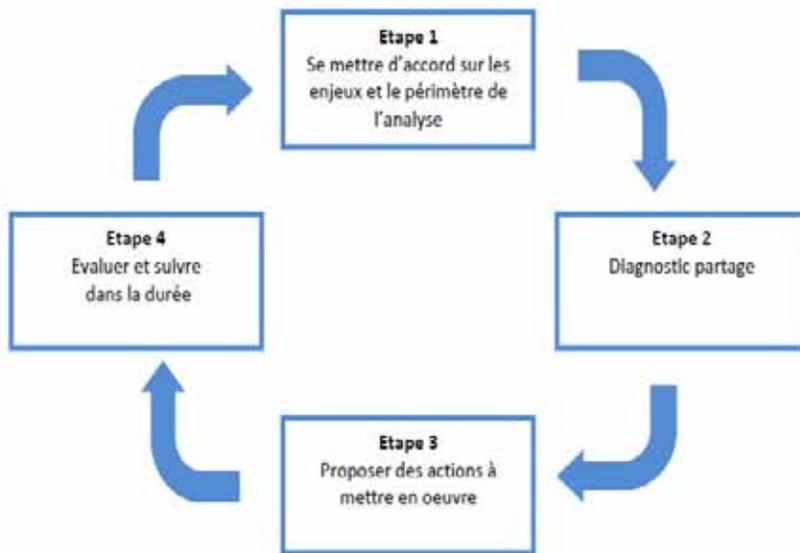
Gravité Potentielle	Exposition « individuel ou collectif »	Occurrence « probabilité »	Possibilité d'évitement « nulle »
------------------------	---	-------------------------------	--------------------------------------

Attention, il ne faut pas hiérarchiser les risques. Enfin, la recherche de solutions de prévention ne signifie en aucun cas coproduction ou cogestion.

### DES REPERES POUR L'ACTION

Une fois le thème retenu au sein-

du CHSCT, un plan de travail doit être construit autour de 4 étapes : L'étape 1 permet de repérer les enjeux et de définir le champ d'analyse. Les problématiques sont ainsi posées. Il faut alors partir de toutes les données et de tous les indicateurs à disposition. L'étape 2 permet de comprendre la logique de l'action réalisée par le salarié et de faire le lien avec le thème traité, d'où un possible diagnostic. L'étape 3 consiste au développement d'action collective et individuelle. (Formation, charge de travail...). L'étape 4 permet de s'assurer de l'efficacité de solutions mises en oeuvre.



### Pour porter des besoins et des revendications, il est nécessaire de :

- Recueillir les besoins du salarié, exprimés le plus souvent au travers des conditions de travail, du travail réel et à la 1ère personne,
- Construire collectivement à partir des besoins et des aspirations, des revendications,
- De porter ces revendications dans chaque instance (CE, DP ; CHSCT ...).

---

# Contrat à Durée Déterminée à objet défini

## AUX ORIGINES

Tout commence en octobre 2003 dans la branche des bureaux d'études. Un « *document de position* » de SYNTEC met en exergue un nouveau dispositif concernant le contrat de travail : le « *contrat de mission* ». Le SYNTEC informatique promeut dans ce cadre le recours à ce type de contrat dans les SSII dans un document de 22 pages. « *Déjà appliqué à SYNTEC Ingénierie, le contrat dit « de chantier » se cale sur la durée de vie de projet. Il peut notamment conduire au « licenciement de personnes dont le réemploi ne peut plus être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées* ». SYNTEC Informatique souhaiterait l'autoriser « *dans le cadre de certaines prestations techniques* ». L'idée est simple. « *La durée maximale des CDD [...] et les strictes limitations d'utilisation ne permettent pas à notre secteur d'y avoir recours [...] pour une mission donnée* ». D'où les contrats de mission qui sont légion dans le bâtiment. La riposte des salarié-e-s ne se fait pas attendre. Ils ont massivement signé à l'initiative de la CGT une pétition contre ce dispositif. La CGT a déclaré à cet effet, le 25 septembre 2003 :

### **« Non aux intermittents dans l'informatique**

La journée d'étude sur l'emploi dans les sociétés de services et d'ingénierie informatique qui a réuni le 23 septembre près de 60 délégués d'entreprises a permis de montrer l'absence de stratégie des entreprises du secteur informatique ainsi que l'impossibilité pour elles de propo-

ser un modèle économique cohérent de développement. Insérées dans un rapport dominant/dominé où les entreprises donneuses d'ordres donnent le ton, les SSII cherchent à peser par des fusions, rachats et à exister par la flexibilité à outrance à l'encontre de leurs salarié-e-s. Elles utilisent même le chantage éhonté au recours à la délocalisation dans certains pays qui ont à leur sens l'avantage de ne pas bénéficier de protections sociales pour satisfaire leur cupidité. C'est dans ce contexte que l'organisation patronale SYNTEC informatique, relayée par le Ministre Fillon, propose dans son projet des contrats de travail de type nouveau : contrats de mission, contrats de chantier, contrats à durée déterminée de longue durée, chômage partiel individuel...la précarité sous toutes ses formes ! Il n'est pas question pour la CGT d'entrer dans ce genre de négociation où le seul objectif du patronat est de sacrifier les salarié-e-s sur l'autel de la rentabilité financière. La CGT mettra tout en oeuvre pour empêcher que se constitue un statut précaire d'intermittent de l'informatique. » Le patronat fait alors marche arrière. Alain DONZEAU, Vice-président du SYNTEC et secrétaire général de CAP-GEMINI, Ernst & Young déclare : « *certains partenaires sociaux ont créé la confusion sur nos intentions, alors nous attendons les projets du nouveau ministre avant de relancer le débat* ». Mais l'introduction de ce type de contrat relève de la loi et non d'une convention collective. C'est pourquoi SYNTEC commence un lobbying auprès du gouvernement. Il s'appuie notamment sur l'idée

du MEDEF en mai 2000 lors des premières négociations sur la « refondation sociale » et sur un rapport sur l'emploi remis par le Centre des Jeunes Dirigeants au premier ministre en novembre 2003 sur l'instauration du « **contrat de mission** ». L'organisation « **Croissance Plus** » prend aussi position en ce sens. Cette proposition est reprise par la commission présidée par Michel De Virville, dont le président du Centre des Jeunes Dirigeants, Sylvain BREUZARD, était membre. Dans son rapport intitulé « **Pour un code du travail plus efficace** » remis le 15 janvier au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, révélé au public en mars 2004, De Virville promet un CDD de longue durée. Aussi le « **super CDD** » des SSII tente de se frayer un chemin au gouvernement. En effet, le rapport préconise dans sa proposition 19, sur 50 que comporte le document, de soumettre le code du travail aux exigences des actionnaires et ainsi « de compléter l'éventail des contrats spéciaux existants en créant une nouvelle borne de contrat ouverte à des cadres et à des personnels qualifiés [...] et permettant à un salarié d'être recruté par une entreprise pour participer à la mise en oeuvre d'un projet déterminé ». Il s'agirait d'un contrat « **empruntant un régime au contrat à durée déterminée mais en se référant non à une durée préfixée, mais à un terme objectif** ». Soulignons que c'est ce que souhaitent depuis des années pour la MEDEF, SYNTEC et le Centre des Jeunes Dirigeants. Ce contrat aurait visé particulièrement le secteur de l'informatique et de la recherche. En fait De Virville va aller plus loin en ouvrant ce contrat aux cadres et à des personnels quali-

fiés sans préciser les secteurs d'activité. François Fillon, alors ministre du travail et JP. RAFFARIN Premier ministre ne tente pas l'aventure. En septembre 2004 ce contrat ressurgit sous l'égide de Nicolas SARKOZY, ministre de l'économie. Mais la proposition n'est pas reprise. La fédération avait encore une fois dénoncée cette disposition comme un véritable outil au service de la flexibilité et de la précarité. En janvier 2008, le « **contrat de projet** » réapparaît sous la forme d'une proposition du MEDEF lors des négociations sur « **la modernisation du marché du travail** ».

### **SA MISE EN PLACE**

Le CDD à objet défini est mis en place par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Cette loi procède de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail. Cet accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales excepté la CGT. Cette situation est d'ailleurs curieuse du fait que cette disposition ne fait que reprendre celle du rapport de De Virville unanimement condamnée par les syndicats. Ce CDD est un contrat de travail particulier, plus précaire encore. Il est conclu, comme un contrat commercial, pour un « **objet défini** », une mission, unique définie par l'employeur. Ce contrat prend automatiquement fin avec la réalisation de la mission. Ce CDD doit avoir une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois. Il est surtout réservé aux ingénieurs, cadres et techniciens. Ce CDD peut être rompu à tout moment pour motif réel et sérieux au bout d'un an. Il combine aussi la précarité du CDD caractérisée par l'existence d'un terme automatique

et celle du CDI caractérisée par la possibilité de prendre fin à tout moment pour un motif réel et sérieux. Un super CDD pour une super précarité en somme.

## **LOI N° 2008-596 DU 25 JUIN 2008 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

Article 6 : Un contrat de travail à durée déterminée dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de dix-huit mois et maximale de trente-six mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Le recours à ce contrat est subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, d'un accord d'entreprise. L'accord de branche étendu ou l'accord d'entreprise définit :

**1)** Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;  
**2)** Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauchage et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel;  
**3)** Les conditions dans lesquelles les salariés-e-s sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise. Ce contrat est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail, à l'exception des dispositions spécifiques fixées par le présent article. Lorsque, à l'issue du contrat,

les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute. Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

- 1) La mention « *contrat à durée déterminée à objet défini* » ;
- 2) L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;
- 3) Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
- 4) La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- 5) L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- 6) Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- 7) Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Ce contrat est institué à titre expérimental pendant une période de cinq ans à compter de la publication de la présente loi. A l'issue de cette période, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport, établi après concertation

avec les partenaires sociaux et avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce contrat et sur son éventuelle pérennisation. Ce contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance au moins égal à deux mois. Il peut être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, au bout de dix-huit mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. Il ne peut pas être renouvelé.

Ce CDD doit obligatoirement être prévu par un accord de branche ou d'entreprise. Dans ce cadre, l'accord doit mentionner les nécessités économiques expliquant le recours à ce type de contrat. L'accord indique aussi les conditions dans lesquelles les salarié-e-s bénéficient

- de la VAE,
- de la formation professionnelle continue,
- des garanties relatives à l'aide au reclassement,
- d'une priorité de réembauchage,
- d'une priorité à l'accès à l'emploi en CDI dans l'entreprise.

Ce CDD est établi par écrit.

### **A qui s'adresse ce contrat ?**

Il s'adresse aux ingénieurs et aux cadres, au sens des conventions collectives. De ce point de vue, la notion de cadre est des plus floues. Il s'agit surtout de faire du cadre, pris dans sa généralité, un « **nouveau précaire** ». De même rien n'est dit sur le secteur d'activité. Mais nous ne sommes pas dupes. Il s'adresse en particulier aux secteurs qui connaissent les inter-contrats, ce nouveau contrat était un

moyen de gérer les périodes creuses. L'aléa économique ne reposait plus sur l'entreprise mais sur la collectivité.

### **EN GUISE DE CONCLUSION**

Après le bide du CDD seniors, le CDD à objet défini ne semble pas faire mieux. Deux branches ont signé des accords : la banque et les industries de produits alimentaires. Pourtant Cathy KOPP, chef de la délégation patronale au MEDEF, n'avait pas hésité à déclarer : « **Un contrat à objet défini qui permet d'être dans la réalité du XXI<sup>e</sup> siècle** ». Croissance plus et le CDJ, dans les Echos du 18 janvier 2008, avaient eux aussi souligné que ce contrat répondait à des besoins bien précis. De son côté, la CFDT par la voix de M. Grignard négociateur de cette organisation syndicale déclarait : « **Le problème auquel on veut répondre avec ce CDD à objet déterminé est sûrement réel mais la formule présente plusieurs défauts. Le fait que ce soit un CDD n'est sans doute pas la meilleure solution : nous pensions notamment qu'il fallait construire ça autour d'un CDI** ».

Ce contrat de flexicurité peine à s'imposer y compris dans le numérique. Mais il est vrai que dans ce secteur les licenciements pour motif personnel (souvent abusifs), pour autant nous devons rester vigilants. En effet, lors de l'élection de Guy MA-MOU-MANI, le Co-président de la SSII groupe Open, celui-ci n'a pas hésité dans son programme a demandé une « **modification du droit du travail** ». Il a fait un de ses chevaux de bataille la « **modernisation de la convention collective** » dans le sens de plus de flexibilité pour les entreprises. D'ailleurs dans un volet de son programme qui rappelle le « **contrat de mission** », il écrit :

« Nous connaissons des périodes de forte demande, donc de recrutement massif, auxquelles succèdent des périodes de décroissance. Faute de flexibilité, la France, contrairement à d'autres pays, court le risque de voir les entreprises de notre secteur renoncer à recruter même en période de forte demande. Ce n'est certainement pas ce que souhaitent nos gouvernants. S'ils veulent que nous de-

meurions un des secteurs les plus dynamiques en terme de recrutement, qu'ils nous permettent d'adapter notre outil de production à la baisse cyclique et de disposer d'une soupape de sécurité quand le marché se retourne». Aujourd'hui M.MAMOU-MANI est président de SYNTEC Numérique. Et il risque de vouloir mettre en oeuvre son programme notamment concernant ce type de contrat.

### LA QUESTION DE LA FORMATION DES SALARIES

A ceux qui croyaient que la gestion des compétences était au coeur des préoccupations des entreprises, le MEDEF et SYNTEC Numérique dans leur programme montrent qu'il n'en n'est rien. Ce type de contrat vise à exonérer les entreprises de la nécessité d'adapter les compétences de leurs salarié-e-s. Par ce biais le patronat pourrait employer des personnes le temps d'un projet. Ces individus disposeraient bien entendu des compétences requises. Plus besoin de former. C'est le fameux « *Just in Time Talent* ». Les entreprises n'ont plus besoin de développer les compétences en interne. Elles recourent au marché externe pour trouver les compétences nécessaires. C'est d'ailleurs ce qu'elles tentent de faire en licenciant les inter contrats et en embauchant des salarié-e-s pour de nouvelles missions. Dans le document de position de SYNTEC de 2003, on trouvait comme motif de licenciement : « *l'adaptation aux conditions du marché* ». Ce contrat de mission fait de chaque cadre, un cadre low cost précaire. Si le MEDEF ou SYNTEC tentaient de nouveau d'imposer le contrat de mission, la CGT engagera une bataille sans concession !

### DECLARATION CGT

Jean MOUNET, président de SYNTEC Informatique a fait état dans les Echos et la Tribune du 2 septembre 2003, de la nécessité de baisser les effectifs de la branche d'environ 2% à 3%. En même temps, Monsieur Jean MOUNET n'hésite pas à déclarer le 30 juillet 2003 dans 01 Net : « *nous allons manquer d'ingénieurs à l'horizon 2005-2008* ». Et ce d'autant que Monsieur DUFAUX, ex président de SYNTEC Informatique déclarait dans ce même média le 30 avril 2003 : « *la récession de 1993 était bien plus sévère* ». Jean MOUNET constate que les SSII rechignent à faire un Plan de Sauvegarde de l'Emploi et quand elles le font, c'est sur la seule base des inter contrats. Cela est dû pour le SYNTEC essentiellement aux coûts financiers et à la mauvaise image qu'un PSE véhicule dans la profession et chez les clients potentiels. C'est pourquoi, SYNTEC Informatique a élaboré un certain nombre de propositions. Si ce n'est qu'un projet, il est suffisamment clair pour nous que nous puissions en tirer quelques conclusions.

**MICHEL DE VIRVILLE –  
POUR UN CODE DU TRAVAIL EFFICACE –  
RAPPORT AU MINISTRE DES OFFICES SOCIALES ET DE LA SOLIDARITE**

**Extrait [explication de la proposition 19]**

« [...] Plusieurs pistes peuvent être explorées pour cette nouvelle forme de contrat dont le terme devrait être lié à l'obtention d'un résultat objectif ou d'un événement spécifié. Une première solution consisterait à élargir le mécanisme applicable aux « contrats de chantier » soumis à l'article L.321-12 du code du travail. Cet article soustrait en effet aux règles du licenciement économique les licenciements qui interviennent à la fin d'un chantier et « qui revêtent un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession » et autorise donc l'employeur à rompre le contrat de travail à durée indéterminée lorsque les tâches pour lesquelles le salarié a été embauché sont terminées. Pourtant, la généralisation de ce mécanisme très souple, aujourd'hui limité au secteur du bâtiment pour lequel il est bien adapté, pourrait conduire en pratique à développer des contrats à durée déterminée sans les garanties propres à ce type de contrat. Aussi un mécanisme plus proche du CDD et de l'intérim paraît-il souhaitable. Pourtant, comme indiqué ci-dessus, la commission souhaite que soit préservé le mécanisme actuellement en place de l'encadrement du CDD et de l'intérim. La voie la meilleure consiste donc à prévoir, par une disposition spécifique du code du travail, la création d'un nouveau contrat, empruntant son régime au contrat à durée déterminée mais se référant non à une durée préfixée, mais à un terme objectif et à renvoyer ensuite à un accord collectif de branche étendu, le soin d'organiser, par secteur d'activité, les conditions du recours à de tels contrats. Ce contrat garantirait aux salariés concernés l'ensemble des garanties atta-

chées aux contrats à durée déterminée ou aux missions d'intérim, en particulier la garantie de l'emploi pendant la durée de la mission, du moins à l'issue d'une période d'essai significative. En revanche, la durée du contrat correspondrait à celle de la réalisation du projet et pourrait donc excéder 18 mois si l'accomplissement du projet le nécessite. Ce type de contrat, outre le fait de répondre à des besoins spécifiques des entreprises, pourrait également représenter un vecteur privilégié d'accès à la formation permettant à des demandeurs d'emplois d'acquérir ou d'entretenir à travers l'accomplissement d'un projet une capacité d'expertise dans un domaine particulier. Il peut aussi permettre de mobiliser la compétence de personnes qui, dans la dernière période de leur vie professionnelle, disposent d'une expérience importante professionnelle ou managériale.

Des éléments obligatoires de l'accord collectif devront être fixés par la loi, en particulier :

- le principe d'une durée minimale ;
- l'existence d'une indemnité de fin de mission ;
- la nature des activités et des catégories de salariés ;
- la nature des projets susceptibles d'être concernés, ainsi que des événements ou objectifs en déterminant le terme ;
- les mesures envisagées pour favoriser le reclassement à l'issue du contrat.

Cet accord collectif pourrait utilement prévoir que les intéressés bénéficieront des dispositions concernant la formation et le temps de travail qui s'appliquent aux titulaires de Contrats à durée indéterminée de l'entreprise qui les emploie ».

Selon Bruxelles, le marché du travail français souffrirait d'un «*degré élevé de segmentation*» avec à la fois des CDI inaccessibles et des CDD de plus en plus courts. Aussi les CDD courts avec les contrats d'intérim se développeraient de façon exponentielle. Une enquête de la Dares affirmait que les «*3/4 des recrutements se font en CDD*». L'ACOSS révèle qu'en 2010 plus de 80% des contrats signés, hors intérim étaient des CDD et 64% duraient moins d'un mois. Cette évolution n'est pas d'ailleurs liée à la crise puisqu'elle date de 2000. A cette date, ils constituaient déjà 50% des embauches. Les contrats de moins d'un mois ont progressé de plus de 88% et le nombre de CDD de moins d'une semaine de 120,2%. P. ASGENAZY, économiste du travail au CNRS affirmait : «*aujourd'hui on a une classe de travailleurs qui sont en situation d'hyperprécarité, qui enchaînent une semaine de travail maximum, suivi d'une semaine de chômage [...] donc une hyper précarité permanente*».

La progression spectaculaire des contrats de très courte durée provient de la très forte croissance des «*contrats d'usage*». Ce sont des CDD dérogatoires (sans durée maximale, ni délai de carence, ...) dans des activités «*par nature temporaire*» où il est «*d'usage constant*» de ne pas recourir au CDI. Si ces CDD d'usage ne représentent que 12% de l'emploi salarié, ils couvrent à eux seuls 57% des CDD de moins d'un mois en 2010 et ont contribué à près des 2/3 de leur progression entre 2000 et 2010. Pour y remédier, rien de plus simple : lever certaines protections du CDI,



notamment en rendant plus difficile, voire impossible la contestation d'un licenciement économique. Les CDI concernent encore 86% de l'emploi contre 10% pour les CDD, 2% pour l'intérim et 2% pour l'apprentissage. Pour autant les enjeux d'aujourd'hui sont importants. A la fois, il est plus que nécessaire de combattre les contrats de travail dit «*atypiques*» et aussi de renforcer la sécurisation du CDI en s'opposant notamment à toute logique de flexibilité, y compris celle que l'on nomme abusivement «*responsable*».

Le contrat de travail, quel qu'en soit la nature, concrétise un acte marchand. Il s'agit d'un processus d'achat-vente. Le salarié vend sa force de travail et le patron l'achète. La force de travail est une marchandise. Mais une marchandise particulière, car combinée à d'autres «*facteurs de production*», elle permet à une «*marchandise*» ou à un service d'accroître sa valeur. Autrement dit, c'est grâce au travail salarié que le patronat fait du profit. Le salarié est le seul créateur de richesse. Le lien de subordination caractérise le contrat de travail.

## GENERALITES

Il est interdit d'employer des jeunes de moins de 14 ans, sauf dans les entreprises familiales. L'emploi des jeunes de moins de 16 ans est possible concernant l'apprentissage, la période des vacances scolaires ou encore sur autorisation du préfet pour certaines activités. Même si le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein est le contrat de travail de droit commun, il y a une grande diversité de contrats de travail :

- Le contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ;
- Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- Le contrat de travail intermittent ;
- Le contrat de travail temporaire ;
- Le contrat de travail à durée déterminée d'usage ;
- Le contrat de travail à durée indéterminée de projet (mission) ;
- Les contrats spécifiques pour les personnes en difficulté (insertion, accompagnement ...) ;
- Les contrats conclus avec les groupements d'employeur.

Le contrat de travail est libre de négociation pour autant que les dispositions ne dérogent pas à l'ordre public et qu'il y ait fait mention des clauses obligatoires. Dans ce cadre, l'employeur est tenu de fournir au salarié un travail dans le cadre de l'horaire établi, de verser un salaire correspondant au travail effectué, de respecter les «*éléments essentiels*» du contrat de travail et faire effectuer le travail dans le respect du code du travail et de la convention collective de l'entreprise. Le salarié se doit d'observer les horaires du travail, réaliser le travail demandé, de respecter les engagements men-

tionnés dans le contrat de travail et le règlement intérieur et de ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur. En fait, le salarié comme l'employeur doit respecter les obligations de contrat de travail et l'exécuter de bonne foi.

## LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (CDI)

Il n'est pas nécessairement écrit. Mais si celui-ci est verbal, l'employeur se doit de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à l'URSSAF. Sur la fiche de paie doit figurer les «*éléments essentiels*» du contrat de travail, à savoir l'emploi, la rémunération et la durée du travail. La promesse d'embauche, engagement unilatéral de l'employeur équivaut à un contrat de travail. Cette promesse doit comporter les éléments essentiels du contrat de travail et une date butoir pour acceptation. Si après acceptation par le salarié de la promesse d'embauche, l'employeur rompt cette dernière, il y a licenciement abusif. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit figurer sur le contrat de travail. La période d'essai liée au contrat de travail sert à attester des compétences des salarié-e-s. Aussi lorsque celle-ci est rompue par l'employeur pour d'autres raisons que celles liées à l'aptitude au poste de travail, il y a abus. La durée du préavis est stipulée dans la convention collective. Dans le cas contraire, c'est le code du travail qui en fixe les limites :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés,

- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens,
- 4 mois pour les cadres.

Elle peut être renouvelée, par un avenant, une seule fois pour au minimum la même durée que la période initiale. Pendant l'essai, le contrat de travail peut être rompu par le salarié ou l'employeur sans besoin de motiver et sans indemnités. Mais un délai de prévenance est requis. Il ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence,
- Deux semaines après un mois de présence,
- Un mois après 3 mois de présence.

## **LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

Un CDD est conclu pour une durée limitée. Il prend fin soit à la date fixée, soit lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu. La conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, seulement dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (durée maximale 18 mois) ;
- Attente de l'entrée en service d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste (durée maximale 24 mois) ;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (durée maximale 18 mois) ;
- Mission effectuée à l'étranger (durée maximale 24 mois) ;
- Travaux urgents nécessités pour des mesures de sécurité (durée maximale 9 mois).

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en CDD avant expiration d'une période légale :

- \* Au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi un poste pourvu en CDD de 3 mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD d'avant l'expiration d'une période légale ;
- \* A la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le contrat écrit doit comporter la définition précise de son motif. A défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée. Ce contrat doit mentionner :

- Le nom et la qualification du salarié remplacé (si tel est le cas) ;
  - La date de fin de contrat et le cas échéant la clause de renouvellement ou la durée minimale pour les contrats à terme incertain ;
  - Le poste de travail occupé par le salarié ;
  - L'intitulé de la convention collective applicable ;
  - Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
  - La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
  - Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.
- Sauf usage et dispositions conventionnelles, la durée de la période est limitée à :
- Un jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois (deux semaines maximum),

- Un mois maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le délai de prévenance pour mettre fin au contrat est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié en CDD a les mêmes droits que les salarié-e-s en CDI. Il a une prime de précarité dont le montant ne peut être inférieur à 10% sauf si un accord collectif la limite à 6%. Cette prime n'est pas due si le CDD se prolonge par un CDI. Le CDD peut être rompu uniquement dans les cas suivants :

- Accord entre le salarié et l'employeur ;
- Inaptitude ;
- Force majeure ;
- Faute grave (du salarié ou de l'employeur).

## LES CDD PARTICULIERS

Onnoteplusieurs types de CDD particuliers:

- Le CDD à objet défini : de 18 mois à 36 mois pour les ingénieurs et cadres,
- Le CDD senior : de 18 mois à 36 mois pour les salarié-e-s demandeurs d'emploi âgés de plus de 57 ans,
- Le CDD d'usage,
- Les travaux saisonniers,
- Les contrats de vacation,
- Les contrats d'insertion et d'accompagnement dans l'emploi.

## LE TEMPS PARTIEL

Est considéré comme à temps partiel le sa-

larié dont la durée du travail est inférieure :

- A la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou la durée applicable dans l'établissement ;
- A la durée mensuelle ou annuelle du travail légal ou conventionnel, ou lié à un accord collectif d'entreprise, d'établissement.

Aucune durée minimale n'est requise. Le temps partiel peut être organisé sur l'année par le biais d'un accord collectif ou à la demande d'un salarié.

**Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Il est écrit et doit mentionner :**

- La qualification du salarié ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- Les cas de la modification de la répartition des horaires et la nature de ces modifications ;
- Les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires ;
- Les modalités de communication, par écrit des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

**Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée mentionnée dans le contrat de travail.**

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au 10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle inscrite dans le contrat de travail. Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 10<sup>e</sup> donne lieu à une majoration de 25%. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail. Le salarié peut refuser d'effectuer

des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même si la demande de l'employeur est formulée moins de 3 jours auparavant. Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou au cours d'une période de 15 semaines ou tout autre période prévue par un accord, l'horaire moyen réellement accompli a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

**La durée hebdomadaire peut varier sur tout ou partie de l'année [avant la loi du 20 août 2008]. Il faut un accord collectif. Celui-ci détermine :**

- Les catégories de salarié-e-s concernés ;
- Le lissage ou non des salaires ;
- Le cas échéant, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- Les modalités et les délais pour la modification des horaires (minimum 7 jours pouvant être ramenés à 3 jours par accord collectif).

**Temps partiel sur l'année (après la loi du 20 août 2008). Un accord collectif est obligatoire. Il doit prévoir :**

- Les conditions et délais de prévenance des changements de durée d'horaire de travail ;
- Les conditions de prise en compte pour la rémunération des absences ;
- Les modalités de communication

et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail ;

- Le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours sauf accord collectif ;
- Lissage ou non.

### **Temps partiel pour raisons familiales**

A la demande du salarié, l'employeur peut ou non accepter de passer un salarié à temps partiel dans ce cadre. Les dispositions relatives au temps partiel s'appliquent.

### **Temps partiel choisi**

A la demande du salarié. L'employeur se doit de répondre dans les 3 mois (sauf accord collectif). Si sa réponse est négative, elle doit être motivée. Le refus n'est possible qu'en cas d'absence d'emploi disponible ou de préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

### **Droits des salarié-e-s**

La modification de la répartition de la durée du travail sauf exception, doit respecter un délai de 7 jours. Un accord collectif peut l'abaisser à 3 jours. Des coupures d'activité au cours de la journée de travail sont possibles. Sauf accord collectif et moyennant contreparties, la coupure ne peut excéder 2 heures. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits qu'un salarié à temps plein :

- Période d'essai, ancienneté et congés payés identiques ;
- Rémunération proportionnelle au regard de la durée du travail ;
- Electeurs et éligibles. Comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leurs temps de présence ;
- Utilisation d'un crédit d'heures de délégation qui ne peut avoir pour objet de réduire de plus d'1/3 le temps de travail mensuel du salarié à temps partiel.

## MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tout changement des conditions de travail qui ne sont pas des « *éléments essentiels* » est possible. Il s'agit de la répartition des heures de travail d'un salarié à temps plein (sans modifier la durée du travail et bouleverser les horaires) d'une nouvelle tâche confiée qui correspond à sa qualification ou d'un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique. (Sauf s'il est possible de démontrer qu'il y a atteinte excessive à la vie privée). Tout refus est passible d'un licenciement pour motif réel et sérieux. Pour les salarié-e-s protégés, le changement passe par un accord. Si le salarié refuse, la proposition, l'employeur doit

- Maintenir le salarié dans les conditions de travail actuelles, ou
- Mettre en place une procédure de licenciement.

### **Pour motif personnel**

il faut un accord entre l'employeur et le salarié. A défaut l'employeur doit :

- Maintenir le salarié dans les conditions de travail actuelles, ou
- Mettre en place une procédure de licenciement.

### **Pour motif économique**

Le salarié doit être informé par lettre recommandée AR. Celle-ci stipule le délai d'un mois pour faire connaître son refus. A défaut de réponse, le salarié est réputé avoir accepté la modification. En cas de refus du salarié, l'employeur doit :

- Maintenir le salarié dans les conditions de travail actuelles, ou
- Mettre en place une procédure de licenciement.

## CLAUSE DE MOBILITE

La clause de mobilité du contrat de travail permet à l'employeur de changer le lieu de travail du salarié sans que ce dernier ne puisse s'y opposer. Elle concerne l'aspect géographique de la relation de travail. Elle donne la possibilité à l'employeur de :

- Modifier l'affectation géographique du salarié sans lui demander son avis ;
- Contraindre le salarié à accepter et à exécuter le contrat de travail dans de nouvelles conditions de lieu.

Si la clause de mobilité est valablement rédigée, elle s'impose au salarié-e-s. Le refus de ce dernier l'expose à un licenciement. Pour être valable, la clause de mobilité doit être écrite, insérée dans le contrat de travail, détaillée et signée par le salarié.

Elle doit notamment préciser :

- Là où les zones géographiques où le salarié pourra être affecté ;
- Les décisions de changement de lieu ne peuvent être illimitées et/ou trop successives dans le temps ;
- Tenir compte de la convention collective.

Mais si une convention collective comporte des dispositions consacrées à la mobilité, l'employeur peut s'en prévaloir même si elle n'est pas inscrite dans le contrat de travail à condition que dans la convention collective les dispositions :

- Se présentent sous forme de rédaction claire, précise et sans ambiguïté ;
- Imposent une obligation de mobilité géographique à tous les salarié-e-s des entreprises ;
- Comportent des indications identiques à celles d'une clause formalisée dans un contrat de travail, comme la délimitation du périmètre de la mobilité.

# CDI, pour toutes et pour tous !

## DES LUTTES ... À UN ARGUMENTAIRE

Ce mois d'octobre 2011 fut le mois des luttes dans les sociétés de sondage. La première d'entre elles fut la grève menée durant plus de 15 jours par les travailleurs de chez IPSOS. Celle-ci a démarré suite à l'annonce de la direction de n'octroyer que 24 euros de prime 3P, dite « *prime Sarko* » aux salariés de l'entreprise.

Cette annonce a provoqué la colère de la majorité des salarié-e-s car, en 2011, leurs actionnaires ont reçu 20 millions d'euros de dividendes, soit 17% de plus que l'an dernier. Le conseil d'administration a distribué 263 000 actions gratuites en 2010, un autre cadeau de 6 millions d'euros aux actionnaires ! Et 1 559 516 euros ont servi à licencier !!!

Alors que le chômage atteint des niveaux record, la direction d'IPSOS licencie et rogne sur les salaires et les primes pour continuer à servir les actionnaires.

Les salarié-e-s d'IPSOS ont organisé des Assemblées Générales (AG) et, le 6 octobre, ont décidé de cesser le travail appelant à la grève illimitée.

98% des 300 vacataires de Plérin (22) et Bordeaux (33) se sont mis en grève dès le premier jour !

A Paris, les enquêteurs ont tous fait grève et ont été rejoints par le personnel permanent entre 15 h et 17 h.

Le samedi suivant, la direction, pour toute réponse aux grévistes, diligentait ses dirigeants sur les différents sites pour propo-

ser une intégration de la prime dans la participation, ce qui revenait purement et simplement à la rogner. Cela ne fit que renforcer leur détermination ! A Plérin, les grévistes avaient invité des journalistes en vue de cette rencontre, la direction, soucieuse du « *dialogue social* » les a mis dehors. Quel signe de transparence !

Les grévistes, durant tout le mouvement, ont été solidaires, organisés et démocrates. Chaque jour, ils se réunissaient en AG pour définir leur stratégie et des points étaient faits entre chaque site.

C'est ainsi qu'ils ont réussi, au bout de quinze jours de grève, à faire plier la direction et à arracher des primes allant jusqu'à 300 euros pour les travailleurs à temps plein !



Durant toute cette période, la CGT a fait partager cette grève aux salarié-e-s du sondage. Des tracts furent aussi distribués chez SOFRES, IFOP, LH2, GFK, BVA... Des distributions furent y compris organisées chez CALLSON (Paris), quand les grévistes apprirent que la direction d'IPSOS sous-traitait certaines de ses études là-bas, faute de pouvoir les organiser en interne. Partout, l'accueil fut très cordial et la solidarité avec les grévistes s'est exprimée. Des tentatives d'AG furent faites le 11 octobre, journée de grève nationale, pour entraîner les autres boîtes dans l'action entamée chez IPSOS. C'est ainsi, par exemple, que la direction de Sofres, de peur sans doute de se faire déborder, a envoyé des vigiles sur son plateau de Malakoff (92), et a fait « *fliquer* » ses élus au siège à Montrouge...

Si la mobilisation n'a pas dépassé le cadre d'IPSOS pour la prime « *Sarko* », le courant de sympathie et l'accueil réservé au cours des activités déployées tend à montrer que c'est bien à l'élargissement des mouvements, quand ils se déclenchent, qu'il nous faut travailler. C'est cette activité qui nous permettra à n'en pas douter de gagner la bataille du CDI pour toutes et pour tous !

Alors même que la grève chez IPSOS perdurait, les travailleurs de MV2 (92) sont entrés eux-aussi en grève. Ils revendiquent, outre des indemnités et un CDI de droit commun pour tous. C'est là en effet, la première mesure à même de modifier durablement le rapport de force entre les travailleurs et le patronat dans le secteur du sondage !

## UN ARGUMENTAIRE POUR DES LUTTES

Le secteur des sondages regroupe plus de 1000 établissements, mais est largement dominé par les sociétés qui réalisent plus de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires. Celles-ci comptent pour elles-seules 70% du chiffre d'affaires.

En 10 ans, celui-ci a doublé pour atteindre les 2,5 milliards d'euros en France en 2009.

Même si la crise a rendu plus fragile le secteur, les sociétés dominantes n'en n'ont que très peu ressenti les conséquences car les entreprises clientes leur font appel avant de mettre sur le marché de nouveaux produits.

Ainsi, le nombre d'enquêteurs inscrits dans le fichier des instituts ne cesse de croître mais avec des Contrats à Durée Déterminée dits d'« *usage* » et sans temps plein.

La mise en concurrence des sociétés de sondage a eu pour conséquence la disparition des petits instituts d'études et de sondages et une pression exacerbée pour réduire les délais et les coûts au maximum.



Ce qui n'est pas sans effet sur les conditions de travail des enquêteurs et sur leurs statuts.

Rattachés à la convention collective des Bureaux d'études, dite Syntec, les enquêteurs sont à la disposition du patronat avec des CDD d'usage, c'est-à-dire un contrat par enquête : la porte grand-ouverte à tous les abus de la part d'une hiérarchie qui veut des travailleurs disponibles et aux ordres !

Les enquêteurs ne savent donc pas s'ils vont pouvoir travailler les semaines suivantes ou le lendemain, ni pour combien d'heures par semaine. Le temps plein est quasi inexistant et les enquêteurs ont à la fin du mois moins de 1000 euros pour survivre, le seuil de pauvreté en France étant fixé à 954 euros mensuels.

### **Précarité Financière**

Les enquêteurs étant le plus souvent payés à la tâche, ils doivent sans cesse courir après les enquêtes pour arriver à se nourrir, se loger et payer leurs factures.

L'absence de contrat de travail pérenne les prive de tout emprunt auprès des banques ou instituts spécialisés et les soumet à la méfiance des logeurs et des agences immobilières. Le CDI de droit commun permettrait à l'enquêteur d'avoir un salaire connu d'avance pour faire face aux dépenses, encore accrues par la crise.

La précarité régnant dans les instituts de sondages est pire que celle qui sévit dans l'intérim. En effet, les enquêteurs doivent être entièrement disponibles pour leur employeur qui, seul, détient la visibilité sur leur travail à venir. Quant à l'indemnité de précarité, la convention

collective la fixe à 4% alors qu'elle est de 10% dans tous les autres secteurs !

Etre enquêteur vacataire, c'est également être inscrit à Pôle Emploi et donc devoir tous les mois justifier de son activité ou de son peu d'activité. C'est ainsi que le secteur peut continuer à exploiter des milliers de travailleurs en faisant supporter le coût du travail via les ASSEDIC aux travailleurs des autres secteurs. Si les bénéficiaires des actionnaires sont privilégiés, les salaires pèsent sur nous tous !

### **Précarité dans l'emploi**

Les enquêteurs vacataires ne sont pas seulement dans une situation financière précaire, c'est toute leur vie qui s'en trouve précarisée. Malgré le discours patronal, il est en effet difficile pour les vacataires de pouvoir prendre un autre emploi à mi-temps ou de cumuler plusieurs employeurs dans le sondage.

L'enquêteur ne connaît pas son planning à l'avance et même quand c'est le cas, ce qui arrive rarement, celui-ci peut changer du jour au lendemain. Qui plus est, en général, les plannings sont différents d'une semaine à une autre et sur des créneaux variables : la journée certains jours, la soirée d'autres jours, le samedi certaines semaines....

Enfin, l'enquêteur doit aussi faire face aux études annulées ou retardées à la dernière minute. Il peut donc se retrouver sans activité ni salaire de façon imprévue. Ainsi, les salaires mensuels varient au gré de l'activité et souvent n'atteignent même pas le SMIC : entre 750 et 1000€ par mois chez LH2 par exemple. Cette instabilité n'est vivable ni socialement, ni financièrement.

## **Précarité dans la santé**

Les sociétés de sondage multiplient le nombre de vacataires en CDD d'usage et abusent du turnover, créant la concurrence entre les salariés.

Les salarié-e-s payés à la tâche subissent donc la pression de leur hiérarchie pour assurer la qualité des études et la productivité. Il leur faut tenir un rythme effréné de peur de ne pas être appelés à travailler les semaines suivantes.

Les études se réalisent dans des conditions difficiles, les heures de trajet ne sont pas remboursées et les heures de travail supplémentaires pour saisir les questionnaires remplis dans la journée sont payés à moindre coût, voire pas du tout; les TMS invalidantes sont nombreuses, dues aux ports de charges (ordi en bandoulière, ...), des gestes répétitifs (relevés de prix, ...), ou des situations statiques debout durant des heures.....Sans oublier qu'un enquêteur, par son statut, est exclu de la mutuelle de l'entreprise.

La précarité est donc le maître mot du statut et empire les conditions de travail des enquêteurs !!

### **Un CDI pour tous**

Les enquêteurs ont un rôle important dans les sociétés de sondage car ce sont eux qui réalisent les études et ce sont eux qui subissent les pires exigences du patronat. L'absence de contrat de travail de droit commun les maintient sous le joug de l'arbitraire patronal. De fait, il peut sembler difficile de se défendre face à une direction quand, du jour au lendemain, on peut être déplanifié et se retrouver sans emploi, sans pour cela qu'il y ait la moindre procédure de licenciement,

ni indemnités à payer pour la direction.

Le CDI pour tous n'implique pas nécessairement pour les patrons d'embaucher tous les salarié-e-s à temps plein. Les sociétés comme McDO ou bien d'autres dans le commerce embauchent régulièrement en CDI à temps partiel. C'est souvent vers ce secteur que se retournent les étudiants qui ont besoin de travailler pour payer leurs études.

Et si cela reste de l'exploitation, là au moins, ils ont un contrat de travail qui peut leur permettre à minima de se défendre et d'agir.

Le patronat crie haut et fort à qui veut l'entendre que tous les enquêteurs ne peuvent être en CDI à temps plein.

Le patronat des centres d'appels tenait le même langage avant d'être contraint par la détermination des salarié-e-s de les CDIser. Et aujourd'hui, les entreprises des centres d'appels se portent bien.

Le CDI pour tous serait une première évolution permettant aux enquêteurs d'avoir un travail constant et stable avec un salaire assuré chaque mois, et une crédibilité auprès des propriétaires et auprès des banques.

Si les premiers bénéficiaires du CDI seront bien les enquêteurs, l'ensemble du personnel pourrait voir leurs conditions de travail améliorées. La bataille pour imposer au patronat le CDI pour tous les renforcerait dans bien d'autres luttes à mener (salaires, conditions de travail, etc.).

Il ouvrirait la porte à une autre organisation du travail, impliquant de fait le partage du travail. Alors que les cadres accumulent les heures supplémentaires au péril parfois de leur santé, on peut

former les enquêteurs à tout un tas de tâches qui allègeraient le travail quotidien et permettrait aux premiers de se concentrer sur les missions qui sont les leurs ! Enfin, si le CDI s'imposait, tous s'en verraient renforcés dans leurs batailles contre tous les mauvais coups patronaux : gel de salaires, plans sociaux, etc.

### **En finir avec la précarité**

Les sociétés de sondage ne se sont jamais aussi bien portées financièrement. Leur chiffre d'affaires a doublé en 10 ans et dépasse les 2,5 milliards d'euros. Elles se sont développées et enrichies sur le dos des travailleurs, comme les sociétés des autres secteurs. Mais elles ont précarisé à un rare niveau. Qui plus est, le patronat a réussi à faire payer une grande partie de ses salaires par les ASSEDICS, et donc par nous tous !

Quand Parisot, actionnaire majoritaire, chez IFOP, pérore : « *La vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette loi ?* »

**Nous ne pouvons que lui répondre : STOP AUX CONTRATS PRECAIRES ! Pour en finir avec la précarité dans le travail, profitez pleinement de nos vies, garder la santé et avoir le temps de nos amours : UN CDI POUR TOUS !**



## Complémentaire santé en question

### GENERALITE

En introduisant dans l'accord interprofessionnel du janvier 2013, 2 articles relatifs à la couverture complémentaire santé collective de branche, les signataires, CFDT, CGC, CFTC et le patronat, poursuivent l'oeuvre de destruction de la sécurité sociale. Ainsi, sous prétexte de généralisation de la couverture santé aux salarié-e-s, cette complémentaire santé est une attaque contre le principe d'une couverture à 100% par la sécurité sociale des dépenses santé. Nos repères revendicatifs en la matière stipulent :

« *La protection sociale vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le marché du travail : maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, perte d'autonomie, chômage, retraite, éducation des enfants* ».

La protection sociale doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent le fondement de la sécurité sociale. La sécurité sociale est au coeur de la protection sociale en France. Et c'est parce que « *la sécurité sociale a connu des reculs qui se sont accentués durant les années 1980* », qu'en matière d'assurance maladie, « *un transfert d'une partie des dépenses sur les assurances complémentaires, avec pour conséquence une augmentation du reste à charge pour les usagers* » [repères revendicatifs CGT, fiche 21 – novembre 2011] d'où la bataille pour la reconquête de ce que doit être la sécurité sociale. Mais cette bataille ne nous exonère pas de

travailler sur les questions de complémentaire santé eu égard aux mutuelles et aux institutions de prévoyance afin de faire en sorte de ne pas construire un système de frais de santé comme élément de rémunération différée individualisable. Notre objectif est bien de bâtir un véritable régime fondé sur un objectif de solidarité se déclinant, outre une cotisation quel que soit le risque propre à la population d'une entreprise et à la situation personnelle de chaque salarié, par les droits non contributifs, une action sociale, une politique de prévention permettant à la fois d'améliorer les taux de fréquence et de gravité des sinistres et de contribuer à un droit fondamental à l'intégrité physique et psychique de travailleurs. Dans ce cadre, chacun cotise en fonction de ses revenus et reçoit selon ses besoins, quel que soit les risques.

### L'ANI

L'accord National Interprofessionnel (ANI) sur l'emploi signé le 11 janvier 2013 par le patronat, la CFDT, la CFTC et la CGC prévoit notamment à l'article 1 la généralisation de la complémentaire santé en entreprise d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les entreprises seront tenues d'instaurer un régime financé à 50% par l'employeur et prenant en charge au minimum le panier de soin lié au ticket modérateur, au forfait journalier hospitalier, certains frais dentaires dont les remboursements sont définis par décret. La généralisation de la complémentaire santé vise en réalité un peu plus de 4 millions de salarié-e-s en France et notamment les salariés des petites et moyennes

entreprises qui n'ont pas d'accord de branche en la matière. L'article 1 de l'ANI sur la généralisation de la complémentaire santé pose un réel problème. En effet, il est écrit : « *Les partenaires sociaux de la branche laisseront aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes de leur choix. Toutefois, ils pourront, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en oeuvre d'une procédure transparente de mise en concurrence. Les accords de branche pourront définir, quels que soient les organismes éventuellement recommandés, les contributions dédiées au financement de l'objectif, notamment pour l'action sociale et la constitution de droits non contributifs* ». Cela signifie que les clauses de désignation d'une mutuelle ou d'une institution de prévoyance ne sont pas possibles. Les signataires ont donc pris la décision de mettre bas le principe de mutualisation. Ce dernier est en effet lié à une obligation d'adhésion de toutes les entreprises à même organisme de mutuelle/prévoyance conformément à l'article L912-1 du code de la sécurité sociale. C'est une remise en cause de tout acte de solidarité incontournable quant à la garantie, dans une branche, aux salarié-e-s et à leur famille l'accès au soin. Les signataires ont donc fait un choix en toute connaissance de cause. La recommandation qui constitue une « *démutualisation* » portant atteinte aux intérêts des salarié-e-s, plutôt qu'une désignation qui concrétise la mutualisation fondée sur l'intérêt général des entreprises et des salarié-e-s d'une branche. De ce

point de vue, elle est un véritable outil d'organisation innovant dans les domaines de la prévention dans le cadre des accords frais de santé. Derrière cet article, c'est déjà en fait une remise en cause du principe de solidarité et par conséquent de la sécurité sociale.

## **LE PROJET DE LOI**

Au grand désespoir des signataires, qui avaient demandé une transcription mot à mot dans la loi, les parlementaires introduisent la possibilité d'une clause de désignation. L'article L.912-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« *Lorsque les accords professionnels mentionnés à l'article L. 911-1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa du présent article ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour les risques dont ils organisent la couverture à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats qui doivent notamment intégrer et préciser les éléments suivants : publicité préalable obligatoire, fixation des modalités garantissant un consentement éclairé des partenaires sociaux lors de la désignation ou de la recommandation, règles en matière de conflit d'intérêts et détermination des modalités de suivi du régime en cours de contrat, et selon des modalités prévues par décret. Cette mise en concurrence est également*

effectuée lors de chaque réexamen » [texte adopté à l'assemblée – 9 avril 2013]. Mais le sénat s'est trouvé obligé de contredire les parlementaires en revenant au texte de l'ANI : L'article L. 912-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « *Les accords collectifs de branche conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n°... du... relative à la sécurisation de l'emploi laissent aux entreprises la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, recommander aux entreprises de s'adresser à un ou plusieurs organismes assureurs ou institutions pouvant garantir cette couverture après mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi N° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats, et selon des modalités prévues par décret. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen* ». « *Les accords mentionnés au troisième alinéa ne peuvent emporter la recommandation d'un organisme unique* ». [texte adopté par le sénat – 24 avril 2013] Enfin le parlement revient à sa première proposition. : L'article L. 912 -1 est complété par un alinéa ainsi rédigé : « *lorsque les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L. 911 -1 prévoient une mutualisation des risques en application du premier alinéa du présent article ou lorsqu'ils recommandent, sans valeur contraignante, aux entreprises d'adhérer pour les risques*

*dont ils organisent la couverture à un ou plusieurs organismes, il est procédé à une mise en concurrence préalable des organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Cette mise en concurrence est réalisée dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et selon des modalités prévues par décret. Ce décret fixe notamment les règles destinées à garantir une publicité préalable suffisante, à prévenir les conflits d'intérêts et à déterminer les modalités de suivi du contrat. Cette mise en concurrence est également effectuée lors de chaque réexamen* ». [Texte adopté par l'assemblée le 24 avril 2013]. Le sénat adoptera ce même texte le 14 mai 2013. L'exécutif et le législatif restent donc sur le principe de solidarité ... et ce contre les signataires de l'ANI.

## LA DECISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL

L'association pour la Promotion de l'Assurance collective (APAC) et la chambre syndicale des Courtiers d'assurance (CSCA) bataillent depuis le débat de l'année contre les clauses de désignation et de migration.

Leur argument est simple :

« *la clause ou désignation d'un acteur précis du monde de l'assurance, quel qu'il soit, est un obstacle à la concurrence* » [Jean Charles NAIMI pour l'AGEFI – 26/02/2013].

L'APAC va dans le même sens : « *de nombreux arguments plaident objectivement en faveur de la remise en cause des clauses de désignation : entrave à la liberté de choix, pratique anti concurrentielle, abus*

*de position dominante, manque de transparence, de concertation dans la révision de ces accords, soupçon de conflits d'intérêts, remise en cause du caractère sociale de ces clauses* » [document APAC]. C'est donc au regard de ces pressions que des élus UMP ont saisi le conseil constitutionnel sur les seuls fondements de la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre et en faisant abstraction du principe de solidarité.

La décision N°2013-672 DC du 13 juin 2013 a déclaré inconstitutionnel l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale au regard de la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre.

## **ANALYSE ET EFFETS DE CETTE DECISION**

Cette décision réjouit les assureurs. Elle ouvre un marché juteux à ces derniers. Les garanties collectives de prévoyance santé vont devenir de simples contrats d'assurance. Il est plus qu'à craindre une réelle régression sociale. En effet, faire des garanties collectives un contrat d'assurance nie le rôle des organisations syndicales dans la négociation d'un accord collectif. L'objectif de solidarité lié à la désignation d'un « *assureur* » unique permet seule une réelle mutualisation... A l'évidence, la « *marchandisation de la santé* » ne s'accorde pas avec le principe de solidarité. Au lieu et place de la mutualisation, il est préféré un régime de droits contributifs. Mais si tel est le cas, il n'y a aucune raison que l'article L 912 -2 du code de la sécurité sociale demeure, puisque celui-ci oblige les salarié-e-s d'une entreprise à se soumettre au contrat d'assurance retenu par l'employeur, seul ou par accord

d'entreprise. De ce point de vue, la saisie du conseil constitutionnel sur cette question est possible... En tout état de cause, l'objectif de solidarité confère une légitimité à la clause de désignation. La complémentaire santé, tout comme la prévoyance ne peuvent être assimilées comme un produit de consommation. Ce sont des garanties collectives qui procèdent d'un accord collectif dont l'objectif est l'amélioration des conditions de travail. C'est pourquoi un degré élevé de solidarité justifie pour la commission de justice de l'Union Européenne l'atteinte à la libre concurrence. En la matière, la décision contredit les règles de l'Union Européenne, alors même qu'il est interdit d'éditer ou de maintenir des mesures contraires aux règles de l'Union [article 3-4 du traité de l'Union Européenne et 106 du traité de fonctionnement de l'Union Européenne]. Enfin soulignons que cette décision est encore plus vaste. La suppression des clauses de désignation vise toute la prévoyance collective, la retraite supplémentaire, donc nécessairement tous les régimes de capitalisation. L'argumentation peut même viser les OPCA. Le législateur a, à deux reprises réécrit ce fameux L912-1 du code de la sécurité sociale. La première réécriture introduisait un forfait social, façon détournée de revenir à la désignation ... ce texte fut encore une fois censuré par le conseil constitutionnel le 19 décembre 1913 [article 14 de la loi de finance de la sécurité sociale]. Le deuxième texte qui lui n'a pas été remis en question reste sur la recommandation :

« I. les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés à l'article L.911-1 peuvent, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salarié-e-s ou anciens salarié-e-s, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale. Dans ce cas, les accords peuvent organiser la couverture des risques concernés en recommandant un ou plusieurs organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques ou une ou plusieurs institutions mentionnées à l'article L.370-1 du code des assurances, sous réserve du respect des conditions définies au II du présent article. Le ou les organismes ou institutions adressent annuellement au ministre chargé de la sécurité sociale un rapport sur la mise en oeuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret.

II. La recommandation mentionnée au I doit être précédée d'une procédure de mise en concurrence des organismes ou institutions concernées, dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats et selon des modalités prévues par décret. Le ou les organismes ou institutions ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord. Ils sont tenus d'appliquer

un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés.

III. Les accords mentionnés au I comportent une clause fixant dans quelles conditions et selon quelle périodicité, qui ne peut excéder cinq ans, les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées. La procédure au premier alinéa du II est applicable à ce réexamen.

IV. Les accords mentionnés au I peuvent prévoir que certaines des prestations nécessitant la prise en compte d'éléments relatifs à la situation des salariés ou sans lien direct avec le contrat de travail les liant à leur employeur sont financées et gérées de façon mutualisée, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, pour l'ensemble des entreprises entrant dans leur champ d'application

**NOTA: conformément à l'article 14 II de la loi n°2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014, les dispositions de l'article L912-1, dans leur rédaction issue de la présente loi, s'appliquent aux accords conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

Plusieurs décrets sont en cours d'élaboration ou ont déjà été écrits. Il s'agit notamment:

- du contrat responsable,
- de la transparence des appels d'offres,
- des dispenses d'affiliation.

Les négociations devront prendre en compte l'ensemble de ces décrets. Nous y reviendrons dès leur parution plus en détail dans le Lien syndical.

## NEGOCIER UNE COMPLEMENTAIRE SANTE

Afin d'appréhender au mieux les modalités de remboursement des frais de santé par les complémentaires santé, il est nécessaire de connaître la manière dont la sécurité sociale rembourse les salarié-e-s. Les remboursements des contrats de complémentaires santé sont exprimés en règle générale en pourcentage de la « *Base de Remboursement Sécurité Sociale* » (BRSS). La BRSS est déterminée par convention entre les professionnels de santé et la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM).

Elle établit un barème qui fixe pour chaque acte médical le montant sur lequel sera calculé le remboursement de la sécurité sociale. La BRSS se compose de la part prise en charge par la sécurité Sociale, de la participation forfaitaire que doit acquitter le patient et du ticket modérateur. La base de remboursement est différente pour chaque type d'acte médical : Médecin généraliste 23€, médecin spécialisé : 25€... [au 26 mars 2012] Chaque type d'acte médical est divisé en deux secteurs, le secteur 1 dont le tarif est aligné sur la base de remboursement et le secteur 2 à honoraire libre. En ce qui concerne ce dernier, la BRSS est parfois inférieure à celui du secteur 1. La sécurité sociale rembourse à hauteur de 70% du BRSS.

Le ticket modérateur correspond à la partie des dépenses santé qui reste à la charge de l'assuré après le remboursement de l'assurance maladie. Il s'applique sur tous les soins et frais médicaux remboursables.

Le montant du ticket modérateur varie selon :

- La nature du risque,
- L'acte ou le traitement,
- Le respect ou non du parcours de soins condensés,
- Si c'est une affection de longue durée exonérante,
- Si pension d'invalidité.

**EXEMPLES** [avec respect du parcours de soins coordonnés]

### 1) Consultation chez un médecin spécialiste du secteur 1

Tarif 25 euros

BRSS : 25 euros

Remboursement de la sécurité sociale (RSS)

$25 \times 70 = 16,50$

Le ticket modérateur est égal à la base de remboursement moins le remboursement de la sécurité sociale, à savoir :

$25 - 16,50 = 8,50$  euros

Le remboursement effectif de la sécurité sociale tient compte de la participation solidaire de 1€\*

$16,50 - 1€ = 15,50$

### 2) Consultation chez un spécialiste du secteur 2

Tarif : 30 euros

BRSS : 23 euros

RSS :  $23 \times 70 = 16,10$  euros

Le ticket modérateur est

$23 - 16,10$  euros = 6,90 euros

Il reste le dépassement d'honoraire de 7€ soit à la charge de l'assuré, soit prise en charge tout ou partie par la complémentaire santé. C'est l'accord qui le détermine. La complémentaire santé doit compléter jusqu'à une certaine hauteur les remboursements de la sécurité sociale. C'est l'accord qui permet de le définir.

Dans nos deux exemples, nous aurons ainsi:

#### EXEMPLE 1

<b>Payé par le patient 25€</b>	<b>BRSS 25€</b>	Participation forfaitaire 1€	A la charge de l'assuré
		Ticket Modérateur 8,50€	Remboursé par la complémentaire santé (tout ou partie)
		Remboursement sécurité sociale (25*70%)-1€=15,50€	Remboursé par la sécurité sociale

#### EXEMPLE 2

<b>Payé par le patient 30€</b>	<b>7€ Dépassement d'honoraire</b>		Eventuellement remboursé par le régime complémentaire
	<b>BRSS 23€</b>	Participation forfaitaire 1€	A la charge de l'assuré
		Ticket Modérateur 6,90€	Remboursé par la complémentaire santé (tout ou partie)
		Remboursement sécurité sociale (23X70%)-1€=15,10€	Remboursé par la sécurité sociale

Le ticket modérateur peut être remboursé en partie ou en totalité selon l'accord de branche d'entreprise. Il faut avoir à l'esprit que :

- Les dépassements d'honoraires des professionnels de santé ne sont jamais pris en charge par l'assurance Maladie ;
- La participation forfaitaire de 1€ est une participation solidaire. Elle n'est ni prise en charge par l'Assurance maladie, ni par la complémentaire santé ;
- Si l'assuré est hors parcours de

soin coordonné (pas de médecin traitant déclaré ou consultation d'un autre médecin que le médecin traitant, l'Assurance maladie majorera le ticket modérateur.

La sécurité sociale ne rembourse pas les soins et les actes de santé hors nomenclature. Les soins et actes de santé ne figurant pas sur la liste LPP ne disposent d'aucun tarif conventionnel, ce qui ne permet pas d'y appliquer les pourcentages de remboursement de l'Assurance Maladie.

## Qu'est-ce qu'un contrat « responsable et solidaire » ?

Un contrat est dit solidaire lorsque l'organisme ne détermine pas les cotisations de ses assurés en fonction de leur état de santé et n'applique aucune sélection médicale (pas de questionnaire de santé). Un contrat est dit responsable quand il concerne les majeurs et qui encourage ses assurés à respecter le parcours de soins coordonnés, c'est-à-dire de désigner auprès de sa Caisse d'Assurance Maladie, un médecin traitant référent et de toujours passer par lui avant d'aller vers un spécialiste (sauf pour le gynécologue, le dentiste, l'ophtalmologue, le psychiatre et le neuropsychiatre) ou d'effectuer des examens médicaux.

### Que et comment négocier ?

Il faut définir les prestations. L'accord doit se doter d'une définition d'un niveau de socle de garanties en laissant ouvert la possibilité à l'entreprise de faire mieux moyennant le paiement d'une cotisation supérieure à celles du régime « **socle** ». Les principaux « **postes** » de remboursement sont les suivants :

1. Actes médicaux courants et pharmacie,
2. Hospitalisation,
3. Appareillage, prothèse,
4. Dentaire,
5. Optique.

Il est possible d'y ajouter la prise en charge des transports médicaux, des cures thermales et des consultations de médecine alternative. En tout état de cause, les garanties doivent répondre aux conditions du « **contrat responsable** », ce qui impose :

- a) Des obligations minimales de prise en charge :
  - au moins 30% du tarif opposable des consultations médicales,



- au moins 30% du tarif de base servant au calcul des prestations d'Assurance Maladie pour les médicaments (sauf quelques exceptions).
  - au moins 35% du tarif de base servant au calcul des prestations d'Assurance Maladie pour les frais d'analyses ou de laboratoire.
  - au moins deux prestations de prévention.
  - certains dépassements d'honoraires.
- b) Des interdictions de prises en charge :
- La participation forfaitaire de 1€ laissée à la charge de l'assuré par l'Assurance maladie sur chaque acte ou consultation.
  - La franchise médicale restant à la charge des assurés (0,50 euros par médicament, 2 € par transport sanitaire ...).
  - La majoration de la participation aux soins en cas de non-respect du parcours de soins coordonnés.
  - La majoration de la participation de l'assuré en cas de refus d'accès à son dossier médical personnel.
  - L'information des assurés pour les organismes concernant les frais de gestion du contrat.

**64 conventions collectives ont aujourd'hui une complémentaire santé. Pour chacun des postes, nous pouvons retenir :**

Postes	Moyenne	Mini	Maxi	Proposition fédération
<b>Actes médicaux courants</b>				
• Consultation généraliste	100% BR	100% BR	175% BR	270% BR
• Consultation spécialiste	100% BR	100% BR	175% BR	270% BR
• Actes de spécialités et techniques	100% BR	100% BR	150% BR	270% BR
• Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	150% BR	100% BR
• Analyses	100% BR	100% BR	150% BR	100% BR
• Imagerie médicale et échographie	100% BR	100% BR	150% BR	270% BR
• Pharmacie remboursée	100% BR	100% BR	100% BR	100% BR

<b>Hospitalisation</b>				
• Frais de séjour	150% BR	80% BR	200% BR	Frais réel
• Acte de chirurgie d'anesthésie, d'obstétrique	175% BR	80% BR	250% BR	300% BR
• Forfait hospitalier	100% BR *	100% BR	100% BR	Frais réel
• Chambre particulière	50 € par jour	25 € par jour	70 € par jour	60 € par jour
• Lit accompagnant	20 € par jour	-	40 € par jour	45 € par jour

\*soit 18 € par jour

<b>Appareillage – prothèse médicale</b>				
• Prothèse auditive	Trop hétérogène	100% BR	Forfait : 1000 €/ an	260% BR
• Orthopédie et autre appareillage	Trop hétérogène	100% BR	Forfait : 1000 €/ an	2600% BR

<b>Optique [BR = 2,84]</b>				
• Monture * (1 monture annuelle)	100 €/ an	70 €/ an	154 €/ an	150 €
• Verres	100 €/ an	50 €/ an	220 €/ an	120 €
• Lentilles	Forfait : 150 €/ an	Forfait : 75 €/ an	Forfait : 350 €/ an	120 €
• Opération laser des yeux	Forfait : 150 €	-	Forfait : 375 €	450 €

<b>Dentaire</b>				
• Soins	100% BR	100% BR	100% BR	170% BR
• Prothèses (remboursés par SS)	250% BR	145% BR	375% BR	270% BR
• Inlays/ Onlays	200% BR	-	375% BR	200% BR
• Orthodontie	200% BR	150% BR	300% BR	300% BR
• Implants	250 €/ an	-	1200 € tous les ans	200 €

# FRAIS DE SANTE

Garantie dite "responsable"

Prestations en vigueur au 04/02/2013

Régime général	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	Prise en charge de la Complémentaire †		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
<b>SOINS MEDICAUX ET PARA-MEDICAUX</b>				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes (1)	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %		100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %		100 %
<i>(1) Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires.</i>				
<b>PHARMACIE</b>				
Vignettes orange	15 %	85 %		100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %		100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %		100 %
<b>ANALYSES ET EXAMENS</b>				
Actes médicaux techniques et d'échographie (1)	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %		100 %
Examens de laboratoires	60 %	40 %		100 %
<i>(1) Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires.</i>				
<b>APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX</b>				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	+ 160 %	260 %
<b>CURES THERMALES</b>				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier + Forfait supplémentaire	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %	5 % du PMSS	100 % 5 % du PMSS
<b>HOSPITALISATION MEDICALE - CHIRURGICALE</b>				
Frais de séjour (2)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ Frais réels	Frais réels
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 200 %	300 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %		100 %
Forfait journalier hospitalier (3)			Frais réels	Frais réels
Chambre particulière (3)			2 % du PMSS/Jour	2 % du PMSS/Jour
Frais d'accompagnement d'un enfant de moins de 12 ans			1.5 % du PMSS/Jour	1.5 % du PMSS/Jour
<b>HOSPITALISATION</b>				
<i>Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants :</i>				
- cures médicales en établissements de personnes âgées,				
- ateliers thérapeutiques,				
- Instituts ou centres médicaux à caractère éducatifs, psycho-pédagogiques et professionnels,				
- centres de rééducation professionnelle,				
- services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.				
<b>(2) ETABLISSEMENTS NON CONVENTIONNES</b>				
Prise en charge limitée à 90 % des frais réels.				
<b>(3) Psychiatrie : prise en charge limitée à 60 jours par année civile et par bénéficiaire.</b>				
<b>MATERNITE</b>				
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique	100 %	0 %	+ 200 %	300 %
Chambre particulière			2 % du PMSS/Jour	2 % du PMSS/Jour
Indemnité de naissance			5 % du PMSS	5 % du PMSS
<i>Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les trois mois suivant cette date.</i>				
<b>OPTIQUE</b>				
<b>Enfant (moins de 18 ans)</b>				
Monture (4)	60 %	2 % du PMSS		60 % + 2 % du PMSS
Par verre (5)	60 %	2 % du PMSS		60 % + 2 % du PMSS
<b>Adulte (18 ans et plus)</b>				
Monture (4)	60 %	5 % du PMSS		60 % + 5 % du PMSS
Par verre (5)	60 %	4 % du PMSS		60 % + 4 % du PMSS
Lentilles	60 % ou 0 %	4 % du PMSS/An		60 % ou 0 % + 4 % du PMSS/An

## FRAIS DE SANTE

Garantie dite "responsable"

Prestations en vigueur au 04/02/2013

	Régime Obligatoire * (à titre indicatif)	Prise en charge de la Complémentaire *		Total y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
<b>Régime général</b>				
<b>OPTIQUE (suite)</b>				
Opération de chirurgie réfractive cornéenne (6)				
<i>(4) Une monture Adulte toutes les 2 années civiles par bénéficiaire. Une monture Enfant par année civile et par bénéficiaire. (5) Deux verres Adulte toutes les 2 années civiles par bénéficiaire. Deux verres Enfant par année civile et par bénéficiaire. (6) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).</i>				
<b>DENTAIRE</b>				
Soins	70 %	30 %	+ 70 %	170 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 170 %	270 %
Prothèses non remboursables par le régime obligatoire			200 %	200 %
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 200 %	300 %
Implantologie (6)			200 €	200 €
<i>Forfait par implant. Limite à 2 implants par année civile et par bénéficiaire. (6) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).</i>				
<b>MEDECINE DOUCE</b>				
Ostéopathie, chiropractie et microkinésithérapie (6)			100 €/An	100 €/An
<i>25 € maximum par séance. (6) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).</i>				
<b>CONTRACEPTION FEMININE</b>				
Pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire <i>(selon liste sur simple demande à la complémentaire)</i>			50 €/An	50 €/An
<b>PREVENTION</b>				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose...) (6)			50 €/An	50 €/An
Equilibre alimentaire - Diététique (6)			60 €/An	60 €/An
<i>Prise en charge de 30 € maximum par séance pour des consultations uniquement chez les diététiciens diplômés.</i>				
Vie sans tabac - Sevrage tabagique			50 €/An	50 €/An
<i>Prise en charge des substituts nicotiniques et/ou consultation conseil-comportementale, sur prescription médicale. Après intervention du régime obligatoire.</i>				
Vaccin anti-grippal (6)			Frais réels	Frais réels
Autres vaccins (6)			25 €/An	25 €/An
<i>(selon liste sur simple demande à la complémentaire)</i>				
Notes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	60 % à 70 %	40 % à 30 %		100 %
<i>(6) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).</i>				
<b>ASSISTANCE</b>				
Assistance santé et assistance à l'étranger			Oui	Oui

### \* CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE

- Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
- Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008.
- Le remboursement du régime obligatoire est énoncé avant :
  - déduction de la participation forfaitaire (16 au 01/01/2008)
  - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
- Le ticket modérateur défini forfaitairement pour des actes supérieurs à 120€ est pris en charge par la complémentaire.
- Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement du régime obligatoire.
- Pour les praticiens non conventionnés, le remboursement est effectué comme s'ils étaient conventionnés.
- Les dépassements honoraires relatifs aux actes techniques des médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dans les conditions de l'article 36 de la convention médicale visées à l'article L162-5 du Code de la sécurité sociale sont pris en charge à hauteur de 50% de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Bien entendu, il ne s'agit que d'indications. Par exemple, il n'est pas certain qu'il faille prendre tous les dépassements d'honoraires notamment en ce qui concerne les médecins généralistes et spécialistes. De même nous avons à privilégier le secteur conventionné. De même nous avons à privilégier le secteur conventionné.

#### Le contenu de l'accord :

Il doit s'articuler autour du principe de solidarité professionnelle [avec la prévoyance ... une sorte de sécurité professionnelle]. D'où la désignation d'un opérateur unique qui dans ce cadre, assurera une mission d'intérêt général économique au nom des parties de la convention collective.

La fédération a un accord type qu'il s'agit de demander. C'est pourquoi la fédération a travaillé un dispositif de «*fonds collectifs*» destinés à mettre en oeuvre des actions de solidarité et de prévention. Il s'agit de prélever un certain pourcentage de l'assiette de cotisations afin d'alimenter un pot commun. Toutes les entreprises, qu'elles soient ou pas la recommandation doivent y contribuer. Cette cotisation est dur par l'employeur. L'objectif est de mettre en oeuvre une politique de prévention et de permettre à des salarié-e-s en situation de faiblesse ou de précarité d'avoir une complémentaire santé.

### ***Nomenclature générale des actes professionnels – NGAP***

1. Depuis la loi du 13 août 2004, les actes pris en charge par l'Assurance Maladie doivent être inscrits sur la liste des actes et des prestations (art. L162-1-7 du code de la Sécurité Sociale).

2. La décision de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (Uncam) du 11 mars 2005 (JO du 30 mars 2005), au moment de la mise en oeuvre des classifications commune des actes médicaux (CCAM), a distingué deux parties de cette liste :

- la CCAM qui regroupe les actes techniques réalisés par les médecins, décrits au Livre I, et les dispositions générales et diverses s'y rapportant qui figurent au livre I et au Livre III aux articles 1,2 et 3 ;

- la NGAP qui reste en vigueur pour les actes cliniques médicaux et les actes des chirurgiens-dentistes, des sages femmes et des auxiliaires médicaux.

Seules les

modifications entraînées par la mise en oeuvre de la CCAM sont mentionnées au Livre III à l'article III-4 (modification des dispositions générales, suppression de titres, de chapitres, d'actes ...).

Depuis la décision Uncam du 11 mars 2005, toutes les modifications de la liste des actes et des prestations font l'objet de décisions (Uncam publiées au JO).

Les évolutions concernant la NGAP pour les actes cliniques, dentaires ou les actes des auxiliaires médicaux, sont signalées à l'article III-4 du Livre III de la liste.

Site [ameli.fr](http://ameli.fr)

Cette loi procède d'une position commune CGT-CFDT en ce qui concerne la représentativité et la négociation collective. Rappelons sans développer, que la Fédération s'était positionnée contre cet accord:

Désormais, et ce à quelques niveaux que ce soit, une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs pour être considérée comme représentative :

- Le respect des valeurs républicaines,
- L'indépendance,
- La transparence financière,
- Une ancienneté d'au moins deux ans,
- Une audience suffisante aux élections professionnelles (10% des élections au 1er tour des élections et 8% au niveau de la branche),
- Une influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience,
- Des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisantes.

La notion de transparence financière se traduit par de nouvelles obligations en matière d'établissement, d'arrêté, de certification et de publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles. Le Conseil National de la Comptabilité (CNC) a par conséquent, dans son avis n° 2009-08 du 3 septembre 2009, précisé les modalités d'établissement de ces comptes annuels.



Le référentiel comptable applicable et issu de cet avis a été défini par la suite dans le cadre du règlement du comité de la réglementation comptable n° 2009 - 10 du 3 décembre 2009 afférent aux règles des organisations syndicales. C'est dans ce cadre que nous allons examiner ces obligations comptables.

## ETABLIR DES COMPTES ANNUELS

La loi introduit l'obligation d'établir des comptes annuels<sup>3</sup> pour tous les syndicats quel que soit leur effectif et leurs ressources. Les syndicats, lorsqu'ils contrôlent d'autres personnes morales (associations...) sans entretenir avec elles de liens d'adhésions ou de filiation, sont tenus :

- Soit d'établir des comptes consolidés,
- Soit de fournir, dans l'annexe de leurs propres comptes, les comptes, eux-mêmes certifiés, de ces personnes morales ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle.

Notons que la notion de contrôle exclusif est le pouvoir de diriger les politiques financières et opérationnelles d'une personne morale afin

<sup>1</sup> Cf. FORM'ACTION sur la représentativité

<sup>2</sup> Article L2121-1 du code du travail

<sup>3</sup> Article L2135-1 du Code du travail

<sup>4</sup> Article L2135-2 du Code du travail

de tirer avantage de ces activités :

- Soit de la détention de la majorité des droits de vote,
- Soit la désignation par l'organisation syndicale pendant 2 exercices successifs des membres du Conseil d'Administration, de direction, de surveillance,
- Soit du droit d'exercer une influence dominante dans l'utilisation ou l'orientation des actifs.

Dans ce cadre, l'organisation se doit de nommer deux commissaires aux comptes titulaires et deux suppléants. Mais l'organisation a la faculté d'établir des comptes combinés<sup>5</sup>. Il faut que les statuts du syndicat le prévoient. Il s'agit d'intégrer la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles elles ont des liens d'adhésion ou de filiation. La différence principale entre « **comptes consolidés** » et « **comptes combinés** » porte sur le périmètre des comptes, les comptes consolidés comprenant les entités contrôlées au sens de l'article L233-16 du code du commerce. Les textes prévoient des simplifications :

- Présentation simplifiée des comptes annuels<sup>6</sup> pour les syndicats dont les ressources sont inférieures à 230 000€ à la clôture des comptes annuels,
- Possibilité pour les organisations dont les ressources sont inférieures à 2 000€ à la clôture des comptes annuels de ne tenir qu'un livre mentionnant chronologiquement les ressources qu'elles perçoivent et les dépenses qu'elles effectuent et les références aux pièces justificatives<sup>7</sup>.

## **ARRÊTER ET APPROUVER LES**

<sup>5</sup> Article L2135-3 du Code du travail

<sup>6</sup> Article D 2135-3 du Code du travail

<sup>7</sup> Article D 2134-4 du Code du travail

## **COMPTES**

Désormais les comptes doivent être arrêtés et approuvés<sup>8</sup>. Les comptes doivent être arrêtés par l'organe chargé de la direction, à savoir le bureau du syndicat. Ces mêmes comptes sont approuvés par la Commission Exécutive du syndicat. Attention, le nombre de camarades composant la commission exécutive doit être supérieur, de manière significative, à celui du bureau. Il faut donc intégrer dans les statuts l'article suivant :

*« Le bureau du syndicat arrête les comptes de l'année N-1. Ce point est explicitement mis à l'ordre du jour de ce bureau. La convocation à la réunion de ce bureau est accompagnée des comptes à arrêter. Un procès-verbal d'arrêté des comptes est élaboré. L'approbation des comptes est faite par la commission exécutive. Elle se réunit au moins un mois après la tenue de la réunion. La convocation doit explicitement mettre ce point à l'ordre du jour et être accompagnée des comptes arrêtés. Un procès-verbal d'élaboration est élaboré. Les comptes approuvés sont publiés dans les trois mois qui suivent l'approbation ».*

## **PUBLICITE DES COMPTES**

Les syndicats professionnels et leurs unions doivent assurer la publicité de leurs comptes<sup>9</sup> selon les modalités suivantes :

- Plus de 230 000€ de ressources.

Comptes et rapport du commissaire aux comptes transmis par voie électronique sur le site internet de la direction des journaux officiel dans les 3 mois à compter de l'approbation des comptes par l'organe statutaire délibérant.

<sup>8</sup> Article L 2135-4 du Code du travail

<sup>9</sup> Article L2135-5 du Code du travail

- Moins de 230 000€ de ressources. Soit idem ci-dessus, soit sur leur site internet, soit à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

- Moins de 23 000 €. Idem à ci-dessus, à condition que cette consultation ne soit pas susceptible de porter atteinte à la vie privée de leurs membres.

## CONTRÔLE DES COMPTES

Le contrôle des comptes<sup>10</sup> est une obligation pour les syndicats dont les ressources sont supérieures à 230 000€. Ils sont tenus de nommer un commissaire aux comptes et son suppléant. La nomination d'un commissaire aux comptes se fait la première année qui suit le franchissement du seuil de 230 000€.

## LES RESSOURCES A PRENDRE EN COMPTE

Cette notion a été précisée. Les produits de toute nature liés à l'activité courante sont à prendre en compte. Les redressements de cotisation sont déduits. C'est le total des ressources ainsi constaté qui permet de savoir dans quel cas on se trouve selon les seuils 230 000€, 23 000€ ou 2 000€.



10 Article L2135-6 du Code du travail

11 Décret n°2009 – 1665 du 28 décembre 2009

Ressources de l'année	
Cotisations reçues	+
Reversements de cotisations	-
Subventions reçues	+
Autres produits d'exploitation	+
Produits financiers perçus	+
<b>Total ressources</b>	=

## ECHEANCIER DES OBLIGATIONS

- Etablissement des comptes annuels pour tous dès l'exercice comptable 2009.

- Arrêté, approbation, publicité et certification :

- 2010 pour les fédérations et les confédérations,
- 2011 pour les unions régionales et départementales,
- 2012 pour les syndicats.

Article 15 de la loi du 20 août 2008	Confédération Fédération	Région département	Syndicats
<b>Etablissement des comptes</b> <sup>12</sup>	Exercice 2009	Exercice 2009	Exercice 2009
<b>Arrêté et approbation des comptes</b> <sup>13</sup>	Exercice 2010	Exercice 2011	Exercice 2012
<b>Publicité des comptes annuels</b> <sup>14</sup>	Exercice 2010	Exercice 2011	Exercice 2012
<b>Nomination du commissaire au compte</b> <sup>15</sup>	Exercice 2010	Exercice 2011	Exercice 2012

12 Articles L2135-1 et 2 du Code du travail

13 Article L2135 – 4 du Code du travail

14 Article L2135-5 du Code du travail

15 Article L2135-6 du Code du travail

## DISPOSITION QUANT A L'ETABLISSEMENT DES COMPTES

Ce sont les dispositions relatives aux modalités d'établissement des comptes annuels des associations qui s'appliquent, donc le Plan Comptable Général<sup>16</sup>.

Ces dispositions principales concernent :

- Le résultat et son affectation – possibilité de l'affecter à des projets spécifiques.
- Les cotisations – l'encaissement de la cotisation sur le compte bancaire permet de déterminer son rattachement à un exercice comptable.
- Apport avec droit de reprise – il est comptabilisé dans le compte 1034 pour être inscrit en fonds propres. Ils doivent correspondre à un actif durable utilisé pour les besoins propres de la structure.
- Contributions publiques de financement – il est possible d'étaler sur plusieurs exercices la cotisation en produit. La partie de subvention rattachée aux exercices futurs est comptabilisé en « produits constatés d'avance ». Quand cette subvention comptabilisée en produit n'est pas utilisé, elle est inscrite en charge au compte 689 : « *engagements à réaliser*



sur contributions de financement » et au passif du bilan en 19 : Fonds dédiés aux contributions publiques de financement». Les sommes sont reprises au compte de résultat au rythme des réalisations.

- Actions de solidarité – au passif si prévue dans les statuts.
- Participation aux événements pluriannuels – aucune provision n'est possible. Les événements doivent être statutaires et nécessaires au fonctionnement de l'organisation. C'est le cas des congrès, des conseils nationaux. Il est alors possible de présenter au pied du compte de résultat, l'affectation du résultat de l'exercice à la réserve dédiée à ces événements.

---

<sup>16</sup> Règlement du CRC n°2009-10 du 3 décembre 2009 issu de l'avis n°2009-07 du Conseil national de la comptabilité du 3 septembre 2009

## Ce qu'il faut retenir !

- Tous les syndicats, quel que soit le nombre de syndiqués et quelles que soient leurs ressources doivent établir, arrêter, approuver et publier leurs comptes annuels. [Ils seront certifiés quand leurs ressources atteindront 230 000€].
- Les statuts doivent être modifiés afin que soit prévu l'arrêt et l'approbation des comptes [cf. l'exemple – paragraphe « **arrêter et approuver les comptes** »]. De même, si vous envisagez des actions de solidarité, les modalités doivent être prévues dans les statuts.
- Les convocations au bureau pour l'arrêt des comptes et à la commission exécutive pour leur approbation doit être précise sur le sujet.
- Pour les syndicats dont les ressources sont supérieures à 2 000€, nous devons faire une réelle comptabilité annuelle d'entreprise avec à la clé un bilan, un compte de résultat et s'il y a lieu des annexes. Le tout devant prévoir un tableau des ressources de l'année, l'inventaire des contributions publiques de financement, les actions de solidarité et les contributions en nature. Ces dernières incluant le nombre de personnes mis à disposition, la fonction et la durée ainsi que la nature et l'identification des biens.
- Pour les syndicats dont les ressources sont inférieures à 2 000 euros, un livre énumérant chronologiquement les recettes et les dépenses suffisent. Pour autant, il faut qu'à chaque ligne soit affectée une pièce justificative.
- En tout état de cause, tous les comptes doivent être publiés.
- Nous recommandons de saisir la comptabilité mensuellement et d'établir des procédures pour toute dépense. Ces procédures votées en commission exécutive sont destinées à cadrer les dépenses.
- Il n'est pas possible de faire des provisions pour événements. Mais par contre, il est conseillé de faire une affectation du résultat sur ceux – ci pour autant qu'ils soient statutaires. Cela peut être le cas des congrès, du conseil national...
- Enfin, pour les cotisations deux règles :
  - Ce sont les cotisations nettes qui rentrent dans le décompte des ressources. Il faut entendre par cotisations nettes, celles qui restent aux syndicats après reversement statutaire aux structures.
  - C'est l'encaissement de la cotisation sur le compte bancaire qui compte. Autrement dit, il n'est pas possible d'enregistrer une cotisation qui n'aurait pas été dûment encaissée par la banque.

# Compréhension des comptes de l'entreprise

Cette journée d'étude a encore une fois été un réel succès. Pourtant le thème n'était pas forcément accrocheur. Mais il est plus qu'évident qu'une connaissance à minima de la comptabilité des entreprises capitalistes est nécessaire, non seulement pour avancer nos revendications mais aussi déceler les politiques anti-sociales que le patronat met en œuvre pour parvenir à réaliser ses objectifs. Et ce, bien sûr, sous couvert d'un intérêt partagé entre patronat et salarié. Mais qui peut être encore dupe de ce discours ? Ce quatre pages ne prétend pas être exhaustif sur une journée aussi dense et aussi riche. Il permet simplement de donner à chacune et à chacun les éléments indispensables à une compréhension des comptes de l'entreprise. Aussi, nous aborderons le compte de résultat, le bilan et le tableau de financement. Là encore, il s'agira non pas d'avoir une analyse en profondeur de ces trois éléments, mais d'en dégager des lignes de force sur lesquelles il faut nous appuyer pour les Négociations Annuelles Obligatoires, l'élaboration de nos revendications et la remise en cause du modèle économique dans lequel l'entreprise baigne.

Notre objectif est comme toujours de donner des armes à chaque militant afin d'être en capacité de mettre en difficulté le patronat sur ses propres conceptions économiques et de construire un rapport de force qui permet d'imposer nos revendications. C'est dans ce cadre que cette journée d'études s'est déroulée.

## LE COMPTE DE RESULTAT

Il retrace les flux écoulés au cours d'une période donnée appelée « *exercice* » et permet de savoir comment est dégagé le profit de l'entreprise. On y trouve trois types de flux et par conséquent trois types de produits et de charges : l'exploitation, le financier et l'exceptionnel. Le flux qui doit retenir toute notre attention est celui de l'exploitation. Il est lié à l'activité courante de l'entreprise, c'est-à-dire le chiffre d'affaires, les salaires, les cotisations sociales... Dans ce cadre, le chiffre d'affaires est le premier élément à examiner :  
Variation CA = quantités vendues (effet volume)\* prix net (effet prix).  
Les quantités vendues représentent l'activité en tant que telle et le prix, la pression de l'entreprise donneur d'ordre. Mais il faut aussi tenir compte de l'effet périmètre et de l'effet change. Au-delà c'est bien la structure du chiffre d'affaires qu'il nous faut regarder de près.



Pour analyser la croissance du CA, quatre principes doivent être respectés :

- Mener une analyse sur une période suffisamment longue,
- Analyser la tendance de la croissance,
- Analyser la composition de la croissance, c'est-à-dire le portefeuille de produits. Son évolution éclaire sur les produits ou services qui tirent le CA, ceux qui régressent...,
- Distinguer croissance intrinsèque et développement par innovation ou par acquisition.

Pour autant, n'entretenons pas d'illusions sur cet indicateur.

### **ANALYSE DU PORTEFEUILLE DES PRODUITS- SERVICES :**

- De quoi est composé ce portefeuille ?,
- Lesquels réalisent l'essentiel du CA ?,
- Les parts de marchés de ceux-ci,
- Leurs positions par rapport à leurs concurrents,
- La maturité de chacun d'eux,
- Leur rentabilité,
- Les nouveaux produits ou services à commercialiser.

<b>Chiffre d'affaires</b>
<b>+/- production stockée/destockée</b>
<b>+ autres produits d'exploitation</b>
<hr/>
= produits d'exploitation
- Consommations
<hr/>
= valeur ajoutée
- Frais de personnel
<hr/>
= Résultat Brut d'Exploitation
- Amortissements
- Provisions d'exploitation
<hr/>
= résultat d'exploitation
+ produits financiers
- Charges financières
<hr/>
= résultat financier
<hr/>
Résultat d'exploitation
+ résultat financier
<hr/>
= résultat courant
- Produits exceptionnels
- Charges exceptionnelles
<hr/>
= résultat exceptionnel
- Impôts sur les bénéfices
- Participation des salariés
<hr/>
= résultat net

De la même façon, la marge brute (production vendue – achats consommés de matières premières) n'a pas vraiment de sens pour nous. Elle a surtout une signification commerciale et donne des éléments sur l'activité de la concurrence et les répercussions du prix d'achat sur le prix de vente. Il n'en va pas de même en ce qui concerne la valeur ajoutée. Elle est la contribution propre de l'entreprise, c'est-à-dire des salarié-e-s à la création de richesses.

C'est à partir de cet agrégat que l'on dégage le résultat brut d'exploitation, c'est-à-dire le niveau de ressources dégagé par l'activité de l'entreprise. Il sert au calcul de la rentabilité de l'entreprise (RBE/CA net). Le RBE est un élément fondamental puisque c'est un élément de valorisation de l'entreprise. Les directions de l'entreprise rechignent à le mettre

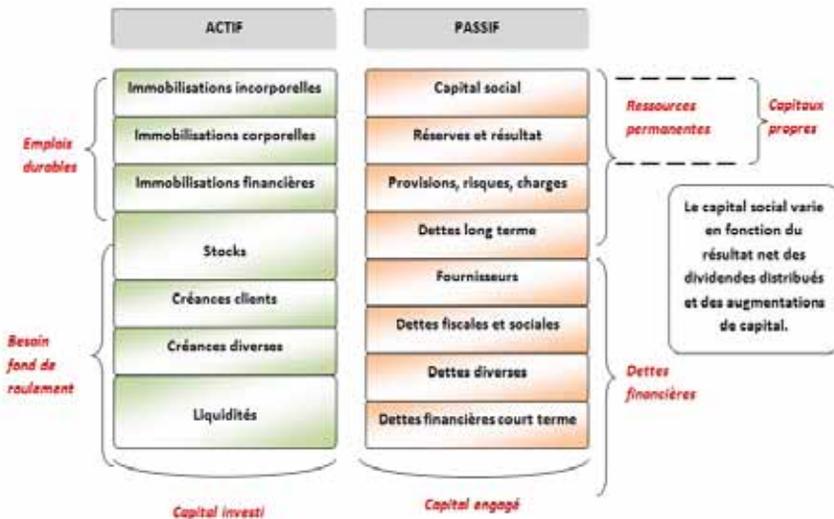
en avant, en privilégiant soit le résultat courant qui correspond en réalité à des décisions de politique financière, soit au résultat exceptionnel qui masque d'une certaine manière le RBE. Le RBE nous permet de mettre en exergue un élément important, l'autofinancement (produits encaissables - charges décaissables).



## LE BILAN

Il permet de donner une image fidèle de l'entreprise et de faire une évaluation

prudente de la situation patrimoniale. C'est une photographie à un instant T.



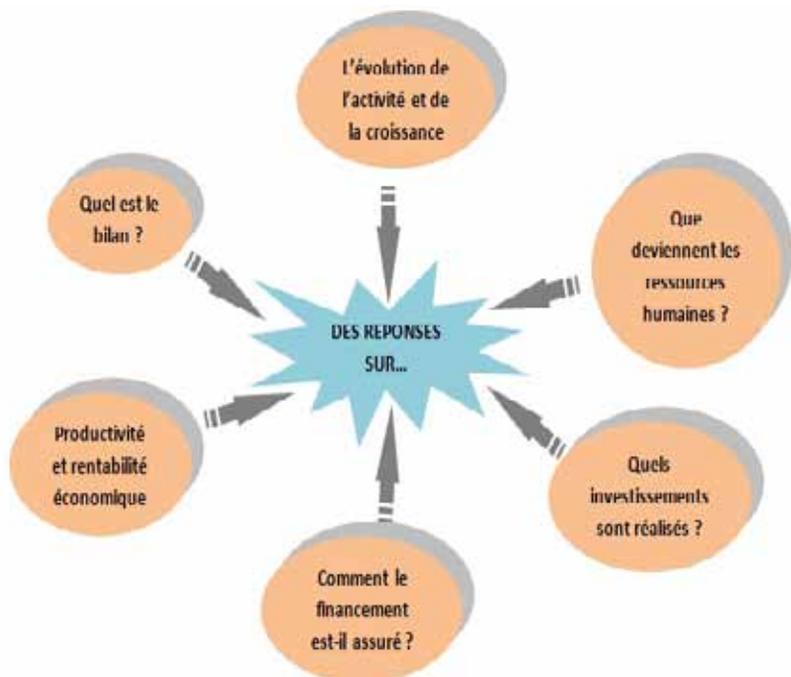
Seuls quelques agrégats doivent nous intéresser. Il en est du besoin en fond de roulement (BFR). Ce fameux BFR est le premier investissement de l'entreprise. Il s'obtient par différence entre l'actif auquel on retire les immobilisations et le passif auquel on retire les capitaux propres.

La trésorerie de l'entreprise, différence entre les liquidités et les dettes financières à court terme ne peut pas, elle, être un élément structurant de notre réflexion. Notons que c'est à partir de la variation des capitaux propres que sont versés les dividendes aux actionnaires.

Au regard de ces agrégats, il nous faut faire apparaître deux ratios. Le premier, Résultat net / capital investi, nous per-

met d'apprécier la rentabilité économique de l'entreprise. Afin d'accroître celui-ci, le patronat peut soit baisser les postes « *immobilisations* » en vendant les murs de l'entreprise, les machines et par conséquent louer ou baisser le BFR en jouant sur les stocks, les liquidités ou encore les créances. Le deuxième Résultat net / capitaux propres est cher aux actionnaires. C'est la rentabilité financière. Soit le patron joue sur le résultat net ou sur les capitaux propres. Pour ce dernier il recourra à l'endettement pour autant que le coût de l'argent soit inférieur à l'activité économique de l'entreprise.

Ainsi, sur le bilan des questions sont à poser pour obtenir...



## LE TABLEAU DE FINANCEMENT

Le tableau de financement présente de façon synthétique l'ensemble des opérations de financement de l'exercice. Il fournit une explication des variations du bilan. Il distingue les ressources de financement, au premier rang desquelles se trouve l'autofinancement, des emplois, dont les plus importants sont les investissements.

- Les emprunts financiers,
- Les cessions d'actifs,
- L'augmentation du capital.

Le tableau de financement permet de retracer les mouvements de capitaux. Il permet de répondre à la question : d'où les entreprises tirent-elles les ressources financières et qu'en font-elles ? La lecture du tableau de financement permet de constater la stratégie financière de

EMPLOIS	RESSOURCES
Investissements	Autofinancement
Hausse du BFR	Cessions
Remboursements	Réduction du BFR
Dividendes	Emprunts
Hausse des liquidités	Apport en capital
	Baisse des liquidités

L'autofinancement finance le cycle d'exploitation, c'est-à-dire la variation du BFR.

Les principaux emplois du tableau de financement sont :

- Les investissements, qui sont scindés entre investissements d'exploitation et investissements financiers,
- L'augmentation du BFR,
- Les remboursements d'emprunts.

Les principales ressources sont :

- L'autofinancement,

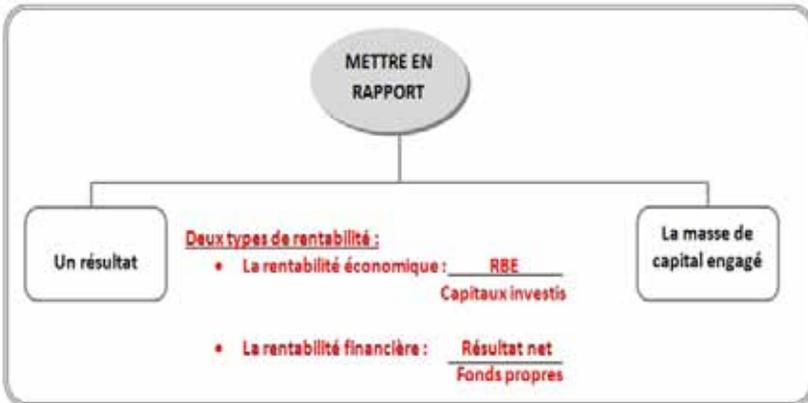
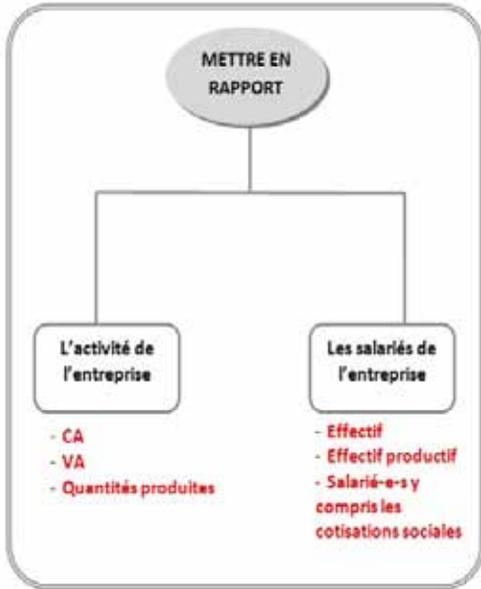
l'entreprise. La structure du tableau de financement est divisée en trois secteurs : le secteur exploitation (recette de ventes de marchandises, dépenses liées aux achats), le secteur investissement et le secteur financement.

Obligatoire pour toutes les sociétés cotées en bourse, le tableau de financement permet de déterminer si l'entreprise est solvable à court terme, moyen et long terme, si elle est productive, si elle est rentable et si elle a les moyens de sa croissance.

## EN GUISE DE CONCLUSION

Nous nous permettrons de mettre en exergue quelques éléments à travailler : L'intensité du capital peut être mesurée en rapportant les capitaux investis aux salarié-e-s qui les mettent en œuvre.

Il s'agit pour nous d'être en capacité de pointer les stratégies de l'entreprise et de montrer en quoi elle s'oppose de fait à la satisfaction des besoins sociaux des salarié-e-s.



La CGT a signé l'Accord National Inter-professionnel sur la mise en place du « *contrat de génération* ». La Fédération des sociétés d'études s'est prononcée contre.

## LA NÉGOCIATION

Celle-ci s'est déroulée à partir d'une note de cadrage du gouvernement. Quatre séances de négociations ont suffi. Durant toute la négociation, la CGT a réaffirmé qu'elle était prête à aboutir à des dispositions garantissant réellement l'accès des jeunes à un emploi durable et le maintien des salarié-e-s seniors dans l'emploi. Cet accord se déclinera en loi.

## SON ORIGINE

Le contrat de génération est une des mesures phares du programme du président François Hollande. C'est d'ailleurs en grande partie sur elle qu'il a fait campagne durant les primaires socialistes. Il l'a réaffirmé durant la campagne présidentielle. C'est la proposition 24 de son fameux « *mes 60 engagements pour la France* » : « *Je proposerai un contrat de génération pour permettre l'embauche par les entreprises, en contrat à durée déterminée, de jeunes accompagnés par un salarié plus expérimenté, qui sera ainsi maintenu dans l'emploi jusqu'à son départ à la retraite. Ce tutorat permettra de préserver des savoir-faire et d'intégrer durablement les jeunes dans la vie professionnelle.* »

Sur son site, François Hollande était même plus précis :

« *Le contrat de génération s'adresse aux jeunes de moins de 30 ans entrant dans l'emploi et aux seniors de plus de 50 ans déjà présents dans une entreprise. C'est un contrat à durée indéterminée. L'objectif pour le quinquennat est de 500 000 contrats de génération. Mais il pourra être vu à la hausse si les entreprises s'accaparent bien le dispositif. Sur la base de 500 000 contrats, le dispositif du contrat de génération coûtera entre 2,25 milliards d'euros chaque année. Chaque contrat est conclu entre un jeune, un senior et un employeur.*

*Il coûtera en allègement de charge de 4 500 euros chaque année sur la base d'un SMIC pour le jeune et d'un double SMIC pour le senior. L'allègement de charge correspond à l'exonération totale des cotisations sociales pour le jeune et à l'exonération totale des cotisations chômage pour le senior. Bien sûr, le coût de la mesure pourra augmenter en fonction des salaires négociés pour le jeune comme pour le senior. Cet aspect fera l'objet des discussions et d'arbitrages avec les partenaires sociaux. Un contrat de génération est conclu pour 5 ans. Les exonérations se feront donc sur 5 ans. Les exonérations seront financées par le redéploiement des allègements de cotisations sociales aujourd'hui accordés sans contrepartie par l'Etat. »*

## LE DISPOSITIF

### Objectifs

Il s'agit d'un triple objectif :

- Améliorer le recrutement en CDI de jeunes,
- Maintenir l'emploi des seniors,
- La transmission des savoirs et des compétences.

### Mise en place

Dans cette optique, les entreprises et les groupes de plus de 300 salarié-e-s doivent négocier un accord intergénérationnel portant sur :

- Le recrutement en CDI de jeunes ;
- Le maintien dans l'emploi de seniors ;
- La transmission des compétences.

A défaut d'accord, un plan d'action doit être déposé par l'entreprise. Cet accord ou plan d'action conditionnerait :

- Le versement des allègements de cotisations sur les bas salaires ;
- L'exemption de la pénalité senior de 1% de la masse salariale.

Les entreprises entre 50 et 300 salarié-e-s peuvent conclure des conventions avec l'administration portant sur l'emploi d'un jeune en CDI et le maintien en emploi d'un senior, donnant droit à une aide forfaitaire s'ajoutant aux allègements de cotisations sur les bas salaires. Elles doivent être pour cela couvertes par un accord de branche étendu et validé, un accord d'entreprise ou un plan d'action cité ci-dessus.

Les entreprises de moins de 50 salarié-e-s peuvent conclure des conventions sans condition particulière.

## NOTRE ANALYSE

Le dispositif permet d'engager une négociation sur l'emploi des jeunes, thème qui ne figure pas dans la négociation collective triennale dans les branches et dans les entreprises. Les accords négociés, dit « **accords intergénérationnels** » doivent fixer des objectifs pour l'embauche en CDI de jeunes de moins de 26 ans (les jeunes en situation de handicap et jeunes à l'issue d'un doctorat n'ont que cette limite d'âge), après plusieurs années de contrats précaires.

Le dispositif impose la nécessité d'un diagnostic et d'un encadrement du dépôt des plans d'action.

Nous connaissons trop bien ce que donne ce type d'accord. Nous l'avons vécu avec l'égalité Femmes/Hommes... qui s'est le plus souvent soldé par des accords inutiles et des plans d'action fantaisistes. Il y a fort à parier que ce dispositif ne déroge pas à la règle. Et ce d'autant que l'avis des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) n'est même pas requis.

Il n'y a aucune obligation d'objectif de progression chiffrés en terme de création nette d'emploi qui repose sur des indicateurs pertinents. Il n'y a rien non plus sur la pérennité du contrat de travail du jeune, et sur son évaluation professionnelle. Pourtant, et c'est un comble, les entreprises vont une fois de plus bénéficier d'aides et d'exonérations de cotisations sociales, et ce même si celles-ci suppriment des emplois tout en embauchant des « jeunes ». Mais ce qui nous pose le plus de problème est la question des exonérations de cotisations sociales et des aides de l'Etat.

En effet, le contrat de génération est

articulé selon des seuils relatifs à la taille de l'entreprise, au maintien ou à de nouvelles exonérations de cotisations sociales, ou des aides de l'État. Cela représente une véritable aubaine pour les entreprises. En effet, la majorité des employeurs recourant à ce type de dispositifs est en demande de personnel. Aussi au lieu d'embaucher un salarié en CDI ou en CDD, il leur est plus profitable de prendre un salarié sous contrat aidé, avec à la clef des exonérations de cotisations ou encore une partie du salaire prise en charge par l'État. Cet effet d'aubaine avait été dénoncé par Martine Aubry lors du débat d'entre deux tours de la primaire socialiste : « **Tout système fondé sur l'exonération des cotisations pour les jeunes n'a jamais fonctionné [...] c'est comme une nouvelle niche fiscale** ».

En ce qui concerne le contrat de génération, les entreprises bénéficient d'exonérations de cotisations sur les salaires les plus bas en échange d'embauche de jeunes et du maintien en activité de salarié-e-s de plus de 57 ans. Cette politique aura pour effet de maintenir les salaires au plus bas ... ne serait-ce que pour bénéficier des exonérations.

A l'évidence, nous sommes toujours dans la logique libérale du coût du travail trop élevé synonyme d'augmentation du taux de profit sur le dos des salarié-e-s. C'est une logique que nous combattons puisque contraire aux intérêts des salarié-e-s.

En tout état de cause, ce contrat ne résoudra en rien le problème du chômage des jeunes (25,2% en 2012). Les entreprises vont être les seuls à en tirer profit. Les premiers contrats aidés ont été lancés

en 1977. Depuis tous les gouvernements qui se sont succédés y ont été de ce type de contrat. En 1981, nous avons même eu droit à l'insertion des jeunes comme « obligation nationale ». Pourtant la situation des jeunes s'est aggravée année après année, mais comment pouvait-il en être autrement puisque le nombre d'emplois aidés destinés aux jeunes dans le privé évolue de manière inverse à celui des contrats en alternance. Lorsque les premiers diminuent, les seconds augmentent et inversement. Au niveau du nombre des jeunes embauchés, le résultat est nul. D'ailleurs le rapport des comptes, datant d'Octobre 2011, est explicite : « l'aide associée au contrat influe sur le profil de la personne embauchée, modifiant l'ordre de la file d'attente ».

C'est pour ces raisons que nous avons voté contre la signature de cet accord. Et rien ne dit que la loi qui sera votée au parlement en Janvier 2013 à partir de l'accord soit meilleure que ce dernier.



## Contribution/ Casse sociale généralisée

### LA PROBLÉMATIQUE

Alors que le gouvernement envisage une nouvelle augmentation de la CSG, un débat s'est ouvert au sein de la CGT sur le financement de la Sécurité Sociale. Les principes fondamentaux de la Sécurité Sociale étant souvent méconnus, notamment parmi les jeunes générations, ce document entend fournir des repères à nos militants à nos syndiqués, et plus largement aux salarié-e-s. Ce faisant, il s'inscrit pleinement dans le débat engagé au sein de notre organisation syndicale pour faire face à la nouvelle offensive engagée contre la Sécurité Sociale. La loi de finance rectificative adoptée en mars 2012 a en effet instauré la TVA sociale en contrepartie d'un allègement des cotisations patronales de la branche famille de 13,2 milliards d'euros, les employeurs ne payant plus aucune cotisation jusqu'à 2,1 fois le SMIC. Les cotisations patronales passeraient ainsi de 33 à 20 milliards en année pleine, dès le 1<sup>er</sup> octobre 2012. Le nouveau Ministre du Travail Michel Sapin a affirmé, début juin, que le gouvernement abrogera la TVA sociale. Mais quid des exonérations de cotisations patronales ? Seront-elles également abrogées ? La question mérite d'être posée, le Ministre ayant en effet déclaré que : « **Les systèmes de solidarité qui ne sont pas directement liés au travail, je pense en particulier à la branche famille, n'ont pas vocation à être financés éternellement par des cotisations sur les salaires** ». Le danger est bien réel. Le journal Le

Monde du 20 juin indique en effet que « nombre de voix suggèrent de provoquer sans tarder « **un choc de compétitivité** » en transférant une partie des charges sociales payées par les entreprises vers la fiscalité – la CSG par exemple ». Quelques jours auparavant, le secrétaire général de la CFDT indiquait : « **Concernant le financement de la protection sociale, je suis favorable à un transfert des cotisations famille vers un autre mode de financement. (...) La CFDT a toujours privilégié la piste de la CSG** ». C'est par conséquent l'existence même des cotisations patronales qui est en cause. Non pas comme un principe ou une discussion philosophique mais, comme vous le lirez dans ce document, comme un enjeu immédiat aux conséquences majeures pour notre Sécurité Sociale, pour les assurés, leurs prestations et leurs droits.

### LA FONDATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les ordonnances de 1945 fondant la Sécurité Sociale sont issues directement du programme élaboré en 1943 par la CGT, reconstituée clandestinement. Ce programme prévoyait :

- la gratuité des soins médicaux,
- la gestion de la Sécurité Sociale par les seuls représentants des salarié-e-s,
- la gestion de l'ensemble des risques par une caisse unique,
- le financement par des cotisations calculées sur les salaires.

L'article 1 de l'ordonnance du 4 octobre 1945 stipule : « **Il est institué une organi-**

*sation de la Sécurité Sociale, destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent. (...) La couverture des charges de la Sécurité Sociale est assurée par des cotisations assises sur l'ensemble des rémunérations et gains perçus par les bénéficiaires de chacune des législations.* Se soigner, être indemnisé lors d'un arrêt de travail, percevoir une pension d'invalidité devient un droit selon le seul critère du besoin et non des revenus.

L'ordonnance du 4 octobre 1945 fonde une organisation unique pour l'ensemble des risques, se substituant au système antérieur des assurances sociales marqué par la dispersion des institutions en 727 caisses différentes. S'instaure alors une solidarité entre les générations, les accidents du travail, la maladie et la maternité, au regard de l'invalidité et de la vieillesse. Les prestations, elles, sont déterminées et garanties par la loi. Les ressources financières de la Sécurité Sociale proviennent des cotisations salariales sur la base d'un taux unique pour tous et constituent un salaire différé et socialisé intégralement reversé en prestations aux ayants droits. Les ressources de la Sécurité Sociale sont indépendantes de l'Etat qui n'a, par conséquent, aucune légitimité à participer à la gestion de la Sécurité Sociale.

### **L'IRE DU PATRONAT**

Toujours aussi décidé à défendre ses intérêts, le CNPF, ancêtre du MEDEF, dénonçait alors « *le caractère totalitaire du projet, ab-*

*solument contraire aux idées de liberté* ». Le patronat déclare : « *Nous dénonçons le risque extrêmement grave que comporterait la gestion par un seul organisme de sommes considérables, se chiffrant chaque année par dizaine de milliards* » Des milliards dans les mains du patronat, c'est conforme à la liberté. Mais des milliards pour garantir les soins aux malades, les pensions aux retraités, les allocations aux familles, c'est du « *totalitarisme* » ! Nous sommes déjà au coeur des problèmes qui nourriront l'offensive constante du patronat et des gouvernements successifs pour démanteler la Sécurité Sociale et rendre ces milliards aux assurances privées.

### **UNE OFFENSIVE CONSTANTE CONTRE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

En 1967, le gouvernement de Gaulle sépare les risques, crée 3 caisses nationales (assurance maladie, allocations familiales et assurance vieillesse) et organise la participation de l'Etat à la gestion de la Sécurité Sociale. Les grandes grèves de 1968 différeront pour un moment l'offensive engagée contre la Sécurité Sociale, qui reprendra au début des années 1980 : forfait hospitalier, budget global des hôpitaux, déremboursement de médicaments et instauration, le 30 avril 1983, par Jacques Delors du prélèvement exceptionnel de 1% sur les revenus, ancêtre de la CSG... L'offensive prendra une ampleur sans précédent à partir des années 1990.

### **AUX ORIGINES DE LA CSG**

Les Etats-Généraux de la Sécurité Sociale sont convoqués en 1987 pour envisager, notamment, « *le recours à l'impôt*

*pour financer certaines prestations ».*

Le financement de la Sécurité Sociale par l'impôt poursuit deux objectifs : -réduire puis supprimer complètement la part patronale des cotisations et notamment des cotisations de la branche famille payées intégralement par les employeurs, pour augmenter les profits. Le représentant du CNPF aux Etats-Généraux, Pierre Guillen, ne s'en cache d'ailleurs pas : *« Les allocations familiales s'élèvent à 150 milliards. Or précisément, les entreprises ont besoin de 150 milliards ! »* - réduire les prestations pour ouvrir la voie aux assurances privées. En effet, à la veille de sa nomination comme Premier Ministre par Mitterrand, Balladur écrit : *« Il a été proposé que les entreprises soient progressivement déchargées du financement de la politique familiale, qui n'est normalement pas de leur ressort. Ce financement serait transféré à l'Etat, quitte à ce que celui-ci, dans sa gestion, opère les économies qui lui permettraient de supporter cette charge nouvelle sans augmentation des impôts ».*

La recherche d'économies sur les prestations sociales sera renforcée par la pression des contraintes budgétaires pesant sur l'Etat. S'engage alors une offensive sans limite visant à fiscaliser les ressources de la Sécurité Sociale, exonérer les entreprises de leurs cotisations, réduire les dépenses de santé et favoriser le développement des établissements et des assurances privées. C'est dans ce contexte que naît la Contribution Sociale Généralisée (CSG). Lorsque le ministre socialiste Michel Rocard fit adopter la loi instaurant la CSG le 19 novembre 1990 grâce à l'article

49-3 de la Constitution permettant au gouvernement de légiférer par ordonnance, il pris soin de préciser : « nos choix sont clairs. La CSG est un impôt ». La CGT mobilisera contre ce projet et organisera, avec d'autres organisations syndicales, des grèves et des manifestations massives pour le retrait de la CSG. Le secrétaire général de la CGT souligna à l'époque que l'action du 14 novembre 1990 « est dirigée contre la CSG (...) Que le gouvernement retire son projet et le problème sera réglé ». La CSG est néanmoins adoptée. Officiellement, elle présente l'avantage d'être assise sur une base plus large que les seuls revenus du travail. C'est encore aujourd'hui, comme on le verra plus loin, le principal argument des défenseurs de la CSG.

### **LE VÉRITABLE OBJECTIF DE LA CSG**

En pleine mobilisation contre la CSG, le secrétaire général de la CGT affirme : *« le but de l'opération est bien de diminuer à terme les cotisations des entreprises ».* Il ne croit pas si bien dire. Entre 1991 et 2009, la part des cotisations dans le financement de la Sécurité Sociale tombe de 86,8 à 67,3%. Tandis que la part des impôts incluant la CSG grandit de 4,9 à 28,6%. En 2009, la CSG représentait :

- 36% des ressources de la caisse nationale d'assurance maladie,
- 24,5% des ressources de la caisse nationale des allocations familiales.

De 1,1% à sa création, la CSG est aujourd'hui de :

- 7,5% sur les revenus d'activité,
- 6,20% sur les revenus du chômage,
- 6,60% sur les revenus des retraites,

- 8,20% sur les revenus du patrimoine et de placement,  
- 9,50% sur les revenus des jeux.  
Que représente la CSG aujourd'hui ? 21% du financement de la Sécurité Sociale. Qui paie la CSG ? Les salarié-e-s à 89,6%. Les entreprises n'y sont pas assujetties. Conjointement, les exonérations de charges patronales commencent en 1992. Les exonérations de cotisations patronales sur les bas salaires s'envolent au profit d'un financement par l'impôt, la compensation des allègements de cotisations étant par nature un instrument de fiscalisation des charges patronales..

Le journal patronal Les Echos du 25 mai 2007 révélait la véritable nature de ces exonérations : « *Les allègements (de cotisation) ne sont qu'un bon moyen pour le management d'augmenter les profits sans aucun effort de sa part. Le management a intérêt à bloquer les promotions des salarié-e-s. Il est récompensé par une détaxation s'il les rémunère au rabais* ». C'est écrit noir sur blanc dans un rapport de la Cour des comptes (septembre 2006) fait à la demande de la commission des finances de l'Assemblée nationale ».

## **LA CSG ET LE PLAN JUPPÉ DE 1995**

Le plan Juppé constitue une étape majeure de l'offensive contre la Sécurité Sociale. Le 15 novembre 1995, le premier Ministre Alain Juppé présente un ensemble de mesures contre la retraite et la Sécurité Sociale, incluant le passage de 37,5 à 40

annuités pour les fonctionnaires et la « *rénovation de la CSG* » incluant le « *bas-culement progressif d'une partie des cotisations maladie des salariés sur la CSG* ». Un immense mouvement de grève générale déferle sur le pays. En décembre, 2,3 millions de salarié-e-s sont dans la rue. Le secrétaire général de la CGT déclare : « *un seul objectif maintenant : le retrait du plan Juppé* ». La CFDT soutient le plan du gouvernement et appelle ses organisations à agir « *pour contrer le mot d'ordre de retrait du plan Juppé* ». Sur la CSG, la secrétaire générale de la CFDT sera parfaitement claire : « *il faut passer des cotisations du revenu du travail à un financement assuré par tous les revenus, notamment par la CSG* ». Comme on le verra, la position de la CFDT reste la même aujourd'hui. Sous la pression de la grève, Juppé retirera le volet « *retraite* » de son plan. Mais le gouvernement de François Fillon imposera le passage de 37,5 à 40 annuités de cotisations aux fonctionnaires en 2003 avec le soutien, encore une fois ... de la CFDT. 1 La réforme Balladur de 1993 avait déjà fait passer la durée de cotisation de 37,5 à 40 ans pour les salarié-e-s du privé, ainsi que le calcul de la retraite sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures et l'indexation des retraites sur les prix au lieu des salaires. Le gouvernement Juppé sera autorisé par le Parlement à réformer le financement de la Sécurité Sociale par ordonnances. L'ordonnance du 24 janvier 1996 créera un nouvel impôt s'ajoutant à la CSG : la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS). Les ordonnances qui découlent du plan Juppé entérinent l'intégration de l'assu-

rance maladie dans le budget de l'Etat et instituent les lois de financement de la Sécurité Sociale, dont l'objectif principal est de maîtriser les dépenses de santé. Depuis, les députés votent une enveloppe pour les dépenses d'assurances maladie, selon les contraintes budgétaires imposées, notamment, par l'Union Européenne. C'est en 1997-98 que le gouvernement Jospin substituera la CSG à la quasi-totalité de la cotisation maladie, qui passera de 6,8 à 0,75%.

### **LA POSITION DU MEDEF AU-JOURD'HUI**

Le « *pacte social et fiscal pour la compétitivité* » présenté par le MEDEF fin 2011 met la CSG au cœur de ses objectifs : « *Une baisse des cotisations salariales compensée par une hausse de la CSG permettra une augmentation des salaires nets. L'assiette de la CSG étant plus large (s'appliquant aux revenus du travail, du capital et de remplacement) que celle des cotisations sociales, un tel transfert aura pour effet :*

- *d'élargir l'assiette de financement aux revenus de remplacement et du patrimoine ;*
- *d'augmenter les salaires nets : baisse des prélèvements sur les revenus du travail et hausse de la taxation des revenus du capital et de remplacement* ».

Concernant la branche famille, le MEDEF est encore plus clair : « *La branche famille de la Sécurité Sociale est financée à 65% par les cotisations sociales patronales, le reste des produits étant constitué par la CSG et des taxes affectées. Ces allocations relèvent d'une logique de solidarité qui justifierait un financement par l'impôt* ».

Pour conclure : « *un transfert intégral des cotisations sociales vers l'impôt est justifié* ».

Concernant la branche maladie : « *Une fiscalisation est observée depuis le début des années 90 pour tenir compte de :*

- *l'universalisation du système d'assurance maladie (depuis la création de la CMU) ;*
- *l'étatisation de notre système de santé (avec la loi de 2004 puis de 2009) ;*
- *de la nature du risque maladie qui relève de plus en plus d'une logique de solidarité* ».

Comme on le verra, la similitude avec les propositions de la CFDT est frappante.

### **LES PROPOSITIONS DE LA CFDT ET DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE**

Le 16 février 2009, le journal Les Echos écrit :

« *Gaby Bonnard (CFDT) n'est pas opposé au principe du transfert des cotisations vers l'impôt. « La politique familiale n'est pas attachée au contrat de travail, souligne-t-il. Il n'est pas bon qu'elle soit financée uniquement par les salaires. Le patrimoine, les revenus du capital, doivent y participer* » ».

Dans son document adressé aux candidats à l'élection présidentielle 2012, la CFDT reprend ses positions traditionnelles et affirme : « *L'universalité et la solidarité qui prévalent dans la prise en charge des prestations famille, maladie, perte d'autonomie logement et exclusion. Cette seconde dimension relève d'un financement sur des impôts affectés reposant sur le revenu à l'instar de la CSG. Des transferts de ressources des cotisations vers l'impôt doivent être opérés, s'agissant principalement du finance-*

*ment des prestations maladie et famille qui ont acquis pour l'essentiel un caractère universel. La CFDT estime qu'une contribution des entreprises demeure justifiée, mais elle considère qu'il existe une marge importante pour des transferts de cotisations patronales maladie (12,8 %) et famille (5,4 %) vers l'impôt ».* Les partisans du plan Juppé reprennent leur ancienne argumentation, prétendument imparable : « *La Sécurité Sociale de 1945 couvrait les salariés, donc elle était financée par une cotisation assise sur les salaires. La Sécurité Sociale de 1995 doit couvrir tous les individus, donc elle doit être financée par un impôt sur tous les revenus* ». Or, que dit le dernier paragraphe de l'article 1 des ordonnances de 1945 ? « *Des ordonnances ultérieures procéderont à l'harmonisation des dites législations et pourront étendre le champ d'application de l'organisation de la Sécurité Sociale à des catégories nouvelles de bénéficiaires et à des risques ou prestations non prévues par les textes en vigueur* ». L'universalité des prestations famille et maladie est un faux débat utilisé par la CFDT pour justifier la fiscalisation de la Sécurité Sociale. Depuis sa création, les prestations de la Sécurité Sociale ont en effet toutes un caractère universel. Aujourd'hui, plus de 99,5% de la population bénéficie de la Sécurité Sociale pour le remboursement des soins, bien que le remboursement des soins se soit fortement dégradé sous l'effet des plans successifs de réduction des dépenses de santé. Derrière ce faux argument, il s'agit en réalité de modifier radicalement la nature même de la Sécurité Sociale. La CFDT est d'ailleurs claire sur ce point.

Faisant ouvertement « *le choix de la CSG* », elle indique :

« *Une baisse de 10 points des cotisations patronales famille et maladie pourrait être compensée par une hausse de la CSG sur les revenus d'activité et du patrimoine assortie en contrepartie d'une hausse du salaire brut. La neutralité de l'opération serait assurée pour les salariés tout en permettant une baisse du coût du travail de 1,5 à 2,7 points selon la contribution demandée aux retraités* ».

... demandant au passage l'augmentation de la CSG payée par les retraités pour l'aligner sur celle des actifs et reprenant les arguments du patronat en faveur d'une baisse du coût du travail. Quant à la FNMF, elle aussi fervent défenseur de ses intérêts et du plan Juppé aux côtés de la CFDT et du patronat, elle affirme dans son document intitulé « *la santé dans le débat 2012* » : « *Il faut que chacun puisse avoir accès à une complémentaire santé* ».

Au moins, les choses sont claires. Dès lors, on ne sera pas surpris que la FNMF propose d'augmenter la CSG et la CRDS.

## **QUAND SARKOZY EXERCE LE VOEU DU VIEUX COUPLE MEDEF/CFDT**

Le 15 mars 2012 paraît au Journal Officiel la loi supprimant complètement, à partir du 1er octobre 2012, les cotisations patronales de la branche famille pour les salaires allant jusqu'à 2,1 fois le SMIC et partiellement pour les salaires jusqu'à 2,4 fois le SMIC. Le patronat récupère ainsi 13,2 milliards d'euros par an et réalise le vieux rêve de Pierre GUILLEN. L'article 34 des ordonnances de 1945 avait pourtant affirmé : « *La cotisation des allocations familiales est intégra-*

lement à la charge des employeurs».

Les allocations familiales sont les principales prestations servies par les CAF : 4,7 millions de foyers en sont bénéficiaires. Le taux de cotisation était monté à 16,65% en 1951, si bien que les ressources des CAF dépassaient alors celles des branches vieillesse et maladie réunies. Les allocations familiales représentaient alors le double de ce qu'elles sont aujourd'hui. Avant 1991, le taux de cotisation patronale était déjà tombé à 9%, puis à 5,4% via les transferts sur la CSG. Ils sont désormais à 0 pour l'immense majorité des salarié-e-s !

## NOTRE POSITION

La reconquête de la Sécurité Sociale (et non de la protection sociale qui élargit le champ des intervenants, Mutuelles et Assurances privées) passe par la défense et la reconquête du salaire socialisé contre l'impôt, la fiscalisation et l'étatisation des prestations sociales. Le document d'orientation de notre 9<sup>ème</sup> congrès fédéral de 2011 précisait : « *Revendiquant une « réforme de fond (pour) abaisser le coût du travail* », le patronat français exige la fin du salaire socialisé (différé) conquis en 1945 et « *la fiscalisation de la protection sociale par le biais de la TVA, de la CSG, de l'impôt sur le revenu ...* ». Son objectif est la réduction voire la suppression pure et simple des cotisations patronales et la généralisation des 260 milliards d'exonérations dont les employeurs ont bénéficié depuis 1991. Le principe du salaire socialisé s'oppose à la logique du système capitaliste puisqu'il répond à la logique « *à chacun selon ses besoins* », alors que le salaire proprement dit obéit à la loi du marché. C'est pourquoi, le patronat

tente par tous les moyens de diminuer voire de supprimer ce salaire socialisé ». Que ce soit sous la forme de la TVA dite sociale ou sous la forme de la CSG, notre fédération est totalement opposée à la fiscalisation, comme le précise la résolution 4 du congrès : « *Le financement de la Sécurité Sociale doit rester fondé sur les cotisations salariales et patronales assises sur les salaires et les rémunérations du travail* ». L'impôt ne peut garantir le financement et les prestations de la Sécurité Sociale, fût-il une contribution affectée comme on l'entend dire pour justifier la fiscalisation. Le critère déterminant n'est pas la caisse où vont les fonds, mais la nature de ces fonds. Le Conseil Constitutionnel et le Conseil d'Etat ont en effet confirmé le caractère fiscal de la CSG car elle n'a pas de contrepartie en matière de prestations : « *En l'absence de lien entre l'obligation faite par la loi d'acquitter la CSG et la CRDS et l'ouverture d'un droit à une prestation ou un avantage servi par un régime de Sécurité Sociale, ces prélèvements ont le caractère d'imposition de toute nature et non de cotisations de Sécurité Sociale* » (Conseil d'Etat, 7 janvier 2004). Cet argument juridique est-il pertinent? Oui. La caractéristique du système de Sécurité Sociale créé en 1945 est qu'il forme un tout. Les ordonnances du 1945 ont instauré, en contrepartie des droits ouverts « *une cotisation unique* ». Les cotisations de la Sécurité Sociale sont la contrepartie des prestations. Toutes les prestations en espèce dépendent du contrat de travail et correspondent donc, sauf travail au noir, à des cotisations. La CSG, au contraire, n'a aucune

contrepartie en matière de prestations. Beaucoup de redevables de la CSG n'ont droit à aucune prestation, à commencer par les rentiers. C'est la raison pour laquelle le Conseil Constitutionnel a refusé l'argument selon lequel seuls ceux qui bénéficient des prestations du régime français devraient être assujettis à la CSG en lui opposant le caractère fiscal de la CSG. L'argument qui entend présenter la CSG comme une contribution affectée et non comme un impôt (voir encadré) n'est pas réaliste ni souhaitable du point de vue revendicatif.

Extrait de l'argumentaire confédéral soumis à la discussion des organisations de la CGT : **« Il est fondamental que la CSG ne soit pas qualifiée d'impôt. Pourquoi ? Parce que l'impôt ne fait pas l'objet d'une affectation préalable. Ce sont les parlementaires qui, chaque année (principe de l'annualité) dans le cadre de l'élaboration, de l'examen et de l'adoption de la loi de Finances, décident d'affecter les produits de l'impôt au financement d'une dépense publique. Si la CSG était un impôt, rien n'empêcherait les parlementaires d'affecter le produit de la CSG à toute autre chose que le financement de la Sécurité Sociale. Il est donc essentiel que la CGT revendique la spécificité de la CSG en tant que contribution sociale faisant et devant faire l'objet d'une affectation préalable, et donc reste une contribution exclusivement destinée au financement de la Sécurité Sociale ».**

D'autant qu'il s'accompagne d'une proposition de transformation de la CSG pour **« mettre plus à contribution revenus**

**du patrimoine et revenus financiers** », renforçant ainsi le financement par l'impôt. La Sécurité Sociale ne doit pas être financée par l'impôt car cela transforme notre système de solidarité en un système d'assistance, en un filet de sécurité que chacun doit compléter par une assurance complémentaire payée sur ses deniers. Au nom des difficultés économiques, de la dette, de la compétitivité, il sera toujours possible pour un gouvernement de réduire la couverture sociale, de distinguer ce qui relève de la solidarité nationale de ce qui relève de la couverture individuelle au plus grand bénéfice des assureurs privés, alors même que se renforcent les contraintes budgétaires drastiques imposées par le pacte budgétaire européen (Traité sur la Stabilité, la Gouvernance et la Coopération dans l'Union Européenne). La cotisation sociale a fait preuve de son efficacité à la fois par son apport en ressources financières plus stables que la ressource fiscale et par sa capacité à permettre aux salariés de gérer ce qui leur appartient.

C'est pourquoi nous défendons :

- la suppression des exonérations de cotisations sociales accordées aux entreprises, et non leur simple remise en cause comme on peut le lire ici ou là,
  - la suppression de la CSG et le retour à la cotisation sociale,
  - l'augmentation des salaires et la réintroduction dans l'assiette de cotisation de toutes les formes de rémunérations comme l'intéressement, la participation ou l'épargne salariale.
- Le meilleur moyen de taxer les profits n'est pas l'impôt, mais l'augmentation du salaire direct et indirect, incluant

les cotisations sociales et patronales, partie intégrante du salaire.

Le Monde 2 juillet 2012 : « *Migaud : il faut trouver de l'ordre de 33 milliards d'euros pour 2013. [...] Le président de la commission de la cour des comptes recommande d'augmenter la CSG ou de la TVA pour réduire les déficits publics à 3% du PIB* ».

**Extrait du rapport de la cour des comptes juillet 2012 :**

« *La situation de nos comptes peut rendre nécessaire la hausse d'impôts de rendement à assiette large, TVA ou CSG, hausse qui peut être décidée à titre temporaire. Les mesures arrêtées devront en tout état de cause tenir le plus grand compte de la perte de compétitivité que notre économie a subie ces dernières années et reflète le déficit de nos comptes extérieurs, l'effondrement du taux de marge des entreprises et la dégradation de la situation de l'emploi* ».

---

## Coût du capital et notre stratégie syndicale

La CGT lance une campagne sur le coût du capital parce que c'est ce dernier qui nuit au travail et au développement économique. C'est dans ce cadre que la Fédération a organisé la première partie de cette journée d'étude. Il s'agissait de donner à chacune et à chacun les arguments économiques pour aller au débat avec les salarié-e-s dans le but de « *reprendre du terrain au capital* ». Nous avons dans ce cadre, au regard de notre analyse, des propositions comme la création d'un indice du coût du capital sur lequel pourrait s'appuyer le CICE pour l'attribution d'aide publique [alors qu'aujourd'hui le CICE s'appuie sur le seul indice « *coût du travail* »]. Nous le savons, la bataille va être rude. Alors que le « *coût du travail* » sert d'alibi à toutes les politiques d'austérité, le coût du capital est passé sous silence. Pourtant son impact négatif sur le social, l'environnement et l'économie est exorbitant.

### **LE COÛT DU TRAVAIL ET NOTRE STRATÉGIE SYNDICALE**

Le partage des richesses au détriment du travail est à l'origine de nos difficultés aujourd'hui. La part des salaires, y compris des cotisations sociales, dans la valeur ajoutée des entreprises industrielles et des services a reculé de 10 points entre 1983 et 1989. Chaque point de valeur de ces entreprises représente dix milliards d'euros par an. Et si la part des salaires était ramenée au niveau d'il y a trente ans, les salaires auraient droit à cent milliards d'euros de plus avec

des retombées positives sur l'emploi, les caisses de l'Etat et de la sécurité sociale. La baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée va de pair avec la financiarisation de l'économie. Cette dernière se caractérise par le développement des marchés financiers et la généralisation de l'exigence de rentabilité financière dans les secteurs de l'économie et toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Cette financiarisation chamboule la logique de gestion. On assiste à une gestion financiarisée au lieu et place d'une gestion classique. Dans un premier temps, des dividendes sont distribués, puis emploi, salaire, investissement... sont ajustés en fonction de cet objectif. La financiarisation renchérit le coût du capital via les intérêts versés aux créanciers, notamment les banques et l'argent versé aux propriétaires sous la forme de dividendes. En trente ans, le montant des dividendes a été multiplié par vingt. Il y a trente ans :

- Pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividendes, aujourd'hui elles versent 34 euros, soit 5 fois plus ;
  - Pour 100 euros de valeur ajoutée, les entreprises versées 5 euros de dividendes, aujourd'hui elles versent 23 euros, soit 5 fois plus ;
  - Les dividendes versés représentaient 10 jours de travail, contre 45 en 2012.
- Les conséquences de la financiarisation sont ravageuses pour l'économie et les salarié-e-s. Elles se caractérisent par :
- Une pression permanente sur le

travail pour augmenter la rentabilité financière immédiate, d'où hausse de la productivité du travail et la pression sur les salaires et détérioration des conditions de travail,

- Faiblesse de l'investissement productif, surtout dans la recherche et la formation,
- Perte des recettes pour l'état et la sécurité sociale.

Dans ce cadre, l'emploi augmente peu. La précarité se développe. Le chômage devient massif. Les salaires stagnent, +0,6% en moyenne par an depuis 1995. Les ménages sont de plus en plus surendettés et le pouvoir d'achat des retraités baisse. Un français sur sept est pauvre. La pauvreté et les inégalités augmentent. Il y'aurait presque neuf millions de pauvres en France. L'investissement productif est bien en deçà de ce qu'il faudrait. Contrairement à ce que prétendent les libéraux et le patronat, la hausse du taux de marge ne conduit pas nécessairement à la hausse du taux d'investissement. Depuis dix ans, les dividendes versés aux actionnaires sont plus élevés que les investissements. Les entreprises préfèrent placer l'argent plutôt qu'investir. Elles gagnent davantage dans la finance que dans les activités productives.

Nous avons donc trois problèmes à résoudre :

- La production des richesses pour répondre aux besoins ;
  - L'amélioration des conditions de création des richesses ;
  - Etablir un autre partage des richesses.
- Le problème vient comme nous l'avons souligné ci-dessus, du mode

de gestion des entreprises. Il dévalorise le travail et le considère comme un coût qu'il faut réduire. En même temps, il favorise la rentabilité immédiate et la financiarisation de l'économie. Se pose alors la question des droits d'intervention des salarié-e-s sur le choix des entreprises.

C'est pourquoi, nous devons, nous à la CGT, travailler sur deux dimensions :

- Les choix de politique économique ;
- La gestion des entreprises.

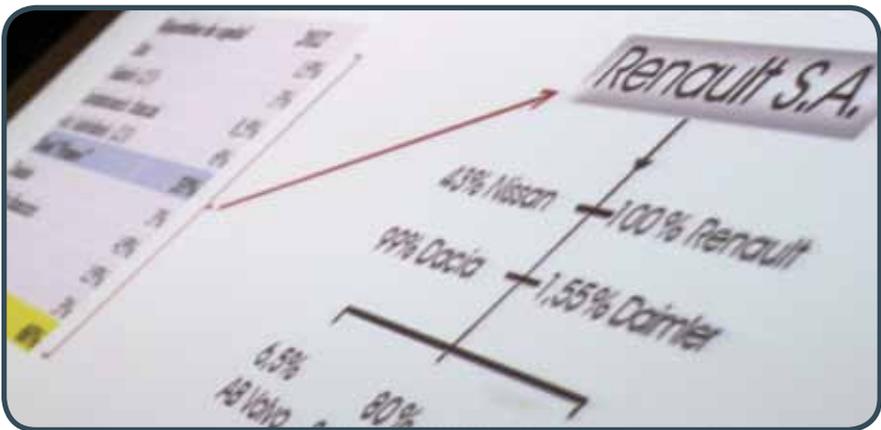
Et ce autour de la question clé de la finalité de l'activité économique. A savoir, la réponse aux besoins sociaux [que produire et comment, quelle croissance économique, comment mesurer la richesse] et un impératif de solidarité [solidarité des générations, des travailleurs, la paix et le désarmement]. Il faut valoriser le travail pour établir un nouveau mode de production, simplement parce que le travail est une richesse, un apport et non un coût. Valoriser le travail, cela signifie :

- Augmenter les salaires,
- Améliorer les conditions de travail,
- Créer des emplois stables,
- Assurer l'égalité femme-homme.

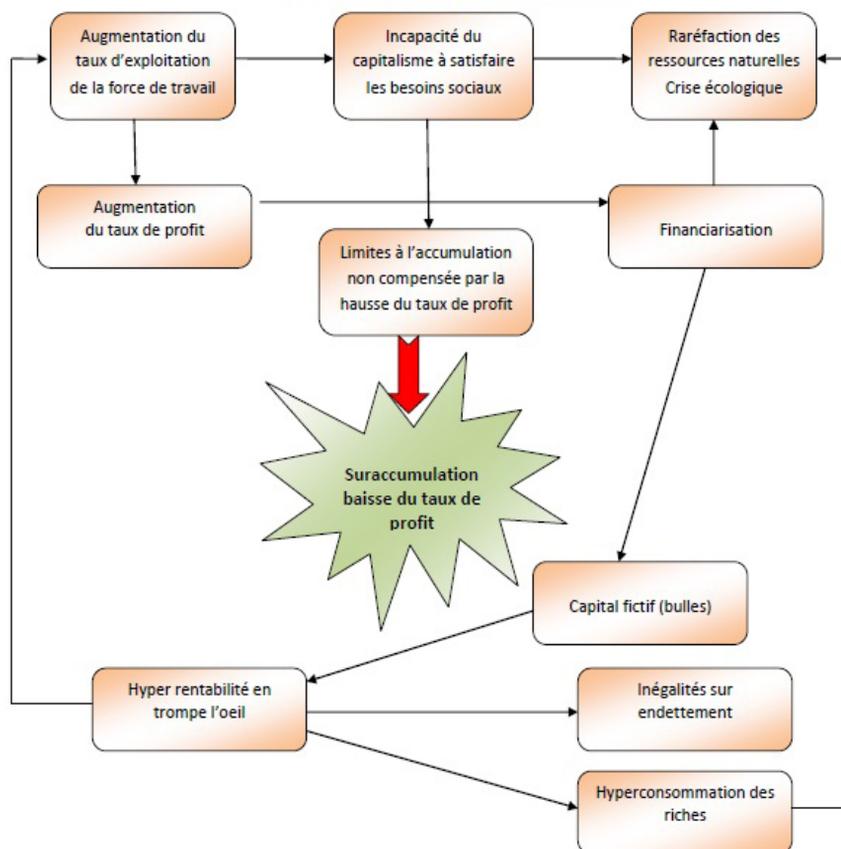
C'est pourquoi pour peser dans le débat public, pour rendre accessible aux salarié-e-s nos propositions, nous devons faire campagne sur le coût du capital en articulant nos batailles pour l'emploi, les salarié-e-s, la retraite, les services publics de qualité, une protection sociale de haut niveau.

Cette deuxième phase de la crise liée à la crise de 2007-2008 ne peut être examinée que sous l'angle de la crise globale du capitalisme. Nous sommes face à une crise de suraccumulation de capitalisme (cf. schéma page 2 : La crise du capitalisme). Et dans ce cadre, une réponse dessinée dans le périmètre d'un « *Etat-nation* » est non seulement totalement illusoire mais surtout risque de mener dans l'impasse les luttes des salarié-e-s. L'épreuve de force engagée par les travailleurs pour la satisfaction de leurs revendications doit nécessairement dépasser nos frontières. Il faut nous doter de leviers géostratégiques et géopolitiques. Le cadre de l'Europe semble pour le moment plus approprié. Aussi comme au niveau confédéral, nous devons travailler avec nos camarades européens en sachant que le mouvement syndical accuse un certain retard sur cette question. Syndicalement nous avons élaboré un « *autre possible* ». Dans ce cadre, la parole politique au sens syndical doit être un vecteur du déploiement de nos analyses et

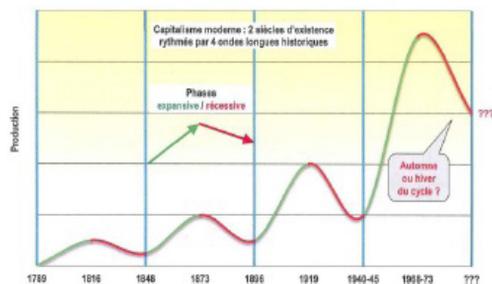
de l'alternative de transformation sociale. Des épreuves sociales et politiques sont objectivement rendues nécessaires sur la situation. Et afin de construire une réelle mobilisation, la CGT a des propositions de « *sortie* » de crise qui bien entendu rompent avec la dictature des marchés, notamment au travers de ses 10 exigences<sup>1</sup>. De son côté, le patronat avance ses solutions, à savoir dérèglementation accrue du temps de travail, baisse du coût du travail, TVA Sociale<sup>2</sup> pour alléger les charges. De ce point de vue, les politiques socialement régressives mises en oeuvre dans chaque pays montrent encore s'il en est besoin que l'obsession du profit fait table rase de toute rationalité. Hormis peut-être celle intrinsèque au capital. Plus que jamais, le mouvement syndical et en particulier la CGT a une responsabilité particulière pour inverser la tendance et stopper les défaites sociales. Non seulement les actionnaires ont battu les Etats nations. C'est donc bien tous ensemble en Europe que nous devons construire des luttes. Et il n'y a aucune autre alternative.



## LA CRISE DU CAPITALISME



### Mise en perspective historique de la crise actuelle : Où la situer dans l'onde longue du capitalisme ?



Cette crise ne date pas d'hier.

Après l'expansion de l'après-guerre, période dite les « **30 glorieuses** », les années 1970 constituent la décennie de résistance du mouvement ouvrier. Le rapport de force est favorable aux salarié-e-s tant sur le pouvoir d'achat, l'emploi et la protection sociale. Et ce même si au fil des années le rapport de force tend à se dégrader. C'est aussi la période qui connaît un effritement des profits et des gains de productivité. Les années 80 représentent le tournant libéral. Reagan et Tchatcher font des émules partout, y compris en France. Les politiques de déréglementation généralisée sont mises en oeuvre et les premières grandes défaites sociales apparaissent : contrôleurs aériens aux USA en 1981 et les mineurs en Grande Bretagne en 1985. Il s'agit pour le capital de revenir sur les acquis et conquêtes de la période précédente afin d'élargir le champ d'action économique, social et géographique du profit :

- En modifiant le partage de la valeur ajoutée au détriment des salarié-e-s ;
- En abaissant le coût du travail ;
- En haussant la productivité ;
- En faisant sauter les verrous de la pro-

tection sociale ;

- En mettant en oeuvre une politique fiscale en faveur des hauts revenus.

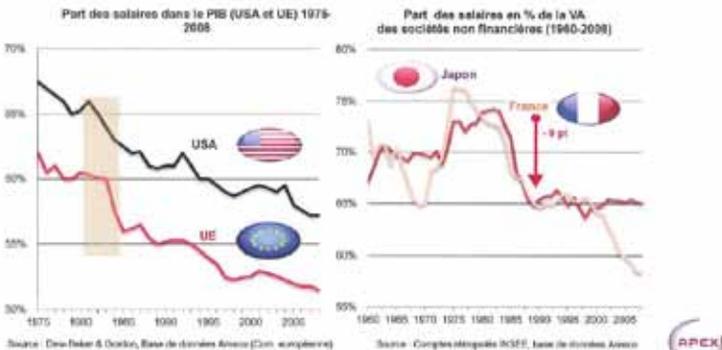
Les années 90 et 2000 voient la mondialisation marchande et la globalisation financière triompher. Il y a extension des marchés à l'Est, en Russie, en Chine et par la privatisation des services publics. Les années « **Bush** » sont l'âge d'or du profit et de la finance. Il se caractérise par :

- Un envol des profits et des cours boursiers.
- Une déréglementation financière avec une multiplication des sociétés financières non réglementées à côté des banques, elles-mêmes connaissant un processus de concentration.
- Un essor de la consommation par endettement.

Ce nouveau modèle s'articule donc autour des éléments suivants :

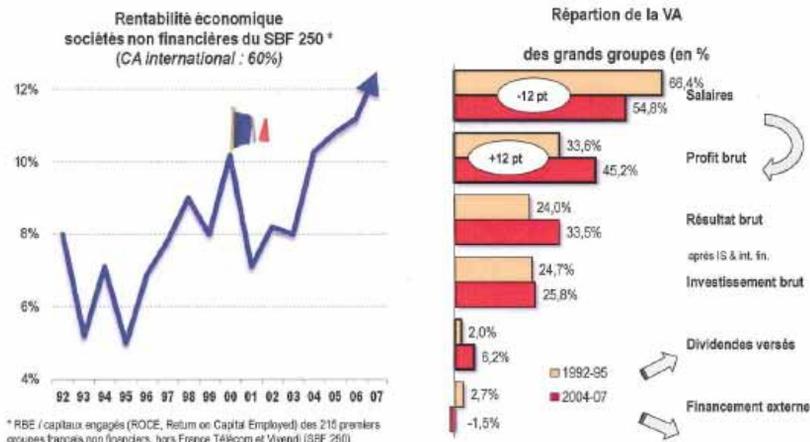
- Un transfert des richesses produites lié à une baisse des salaires dans la valeur ajoutée, à une augmentation moindre des gains de productivité et à un accroissement rapide des inégalités.

**Part des salaires dans le PIB avant la crise : - 10 points**  
**Transfert global de richesse estimé en 20 ans : 20 000 Md €**



- Un soutien de la consommation et de l'investissement par l'endettement titrisable.
- Un développement de la pauvreté, y compris parmi les salarié-e-s.
- Une hausse du taux de profit (bénéfices/capitaux) avec un tassement des salaires.

## Analyse du cas français : pour les grands groupes envol des profits et de la rentabilité



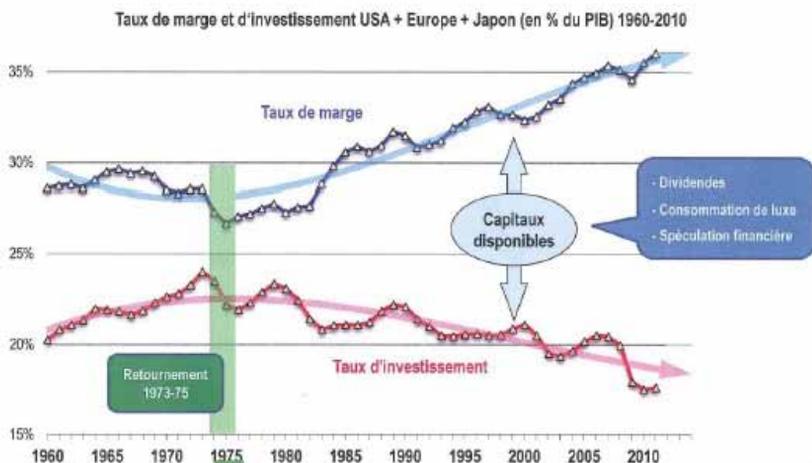
Source : R. du Tertre et Y. Guy, Revue de l'Ires, 2009, 3<sup>e</sup> trimestre



## Impact de la crise : tassement de l'évolution des salaires et du revenu en France



## Profits en croissance mais relativement peu réinvestis : où sont-ils donc allés ?

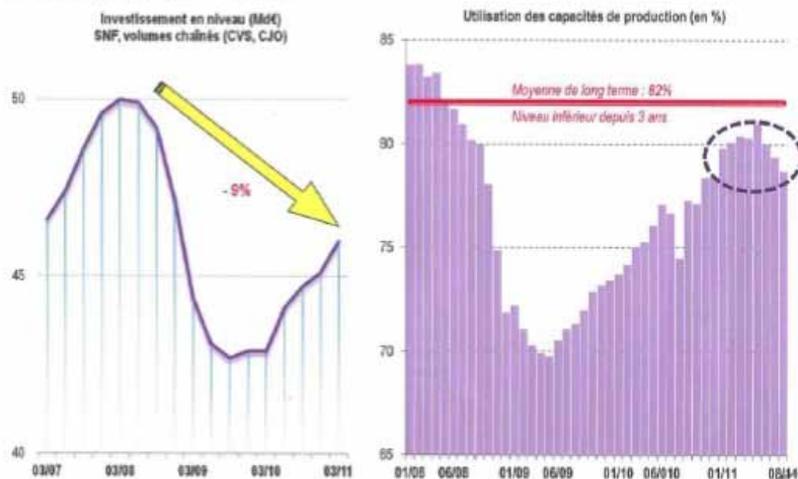


Source : données tous secteurs Ameco (com. européenne) traitées par M. Husson

Taux de marge = résultat d'exploitation/VA ou équivalent ; taux d'investissement = FBCF/VA



## Investissement et perspectives : toujours faibles et orientés vers le bas



Source : Banque de France et Insee, enquêtes mensuelles (juillet 2011), Xerfi



## Bénéfices et dividendes (maintenus) du CAC 40 : ça va, merci !



Paul CHAMPSAUR et Jean Philippe COLIS dans leur rapport sur la situation des finances publiques expliquant « *qu'en l'absence de prélèvements, la dette publique serait environ 20 points du PIB plus faible aujourd'hui qu'elle ne l'est en réalité générant ainsi une économie annuelle de charges d'intérêts de 0,5 point de PIB [...]. En 10 ans, 400 Md € de recettes fiscales perdues* ». Le rapport Gilles CARREZ, commission des finances de l'Assemblée Nationale stipule qu'« *entre 2000 et 2009, le budget général de l'Etat aurait perdu entre 101,2*

*(53% du PIB) de recettes fiscales, environ les deux tiers étant dus au coût net des mesures nouvelles – les baisses d'impôts – et le tiers restant à des transferts de recettes aux autres administrations publiques – sécurité sociale et collectivités locales principalement* ». Le rapport de la cour des comptes sur la situation et les perspectives des finances publiques résume à lui seul la situation : « *la crise explique au plus 38% du déficit, qui est surtout de nature structurel et résulte largement de mesures discrétionnaires* ».

### PIB = PRODUIT INTERIEUR BRUT

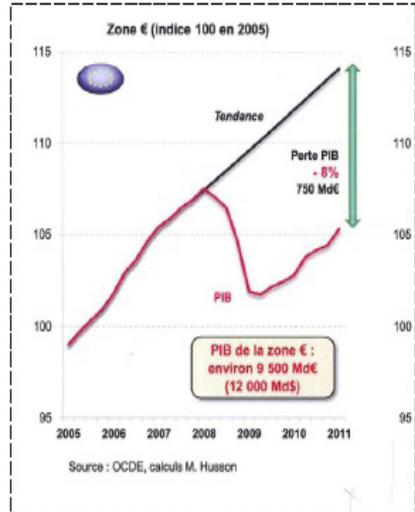
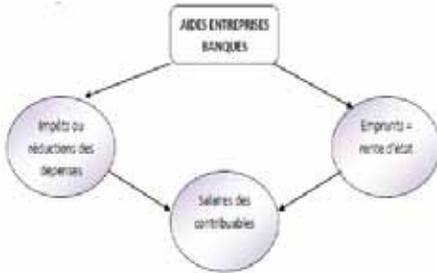
SOMME DES VALEURS AJOUTEES DE TOUTES LES ENTREPRISES D'UN PAYS

VALEUR AJOUTEE = PRODUCTION (CA) - CONSOMMATION INTERMEDIAIRES

(BIENS ET SERVICES INCORPORES A LA PRODUCTION)

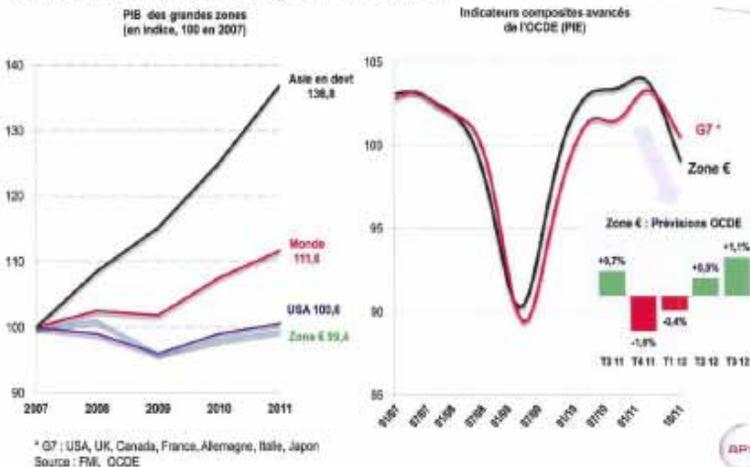
Tous font donc bien le même constat. Le déficit résulte de la différence entre les dépenses et les recettes avec ces dernières en constante diminution. Une vraie découverte arithmétique pour

certains. Pour les néo-libéraux, ce sont les salarié-e-s et les contribuables qui doivent renflouer les banques et les entreprises.



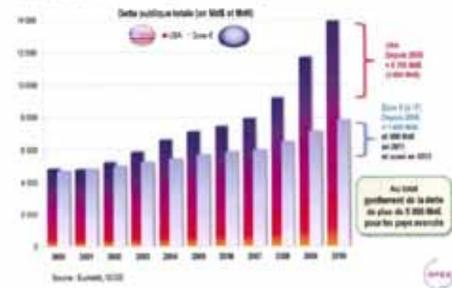
Depuis 2008, nous constatons une perte de croissance qui a nourri et renforcé le déficit.

## Pas de sortie de crise en vue pour les USA et la zone euro, mais une récession qui s'annonce

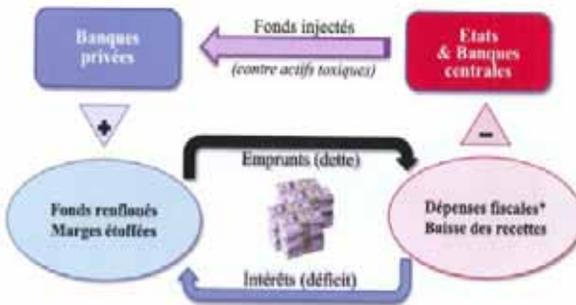


La crise bancaire a eu pour effet de plomber les bilans par une multiplication de créances non remboursées. Cette « *dette privée* » s'est « *transformée* » en dette publique. Ce mécanisme de transformation de la dette privée en dette publique, appelée socialisation sans aucune contrepartie. En retour, les banques se font de l'argent grâce aux taux d'intérêts pratiqués sur la « *dette souveraine* ». Ce taux d'intérêt varie au regard de soi-disant risques calculés par des agences de notation.

### Transfert de dette privée à l'Etat: l'explosion... et une bonne affaire pour les banques !



### Mécanisme global de transformation de la dette privée en dette publique (socialisation des pertes)



\* Dépenses fiscales = niches fiscales résidentielles et d'activités • Abrogations diverses, tout cela faisant passer les recettes

### AGENCES DE NOTATION

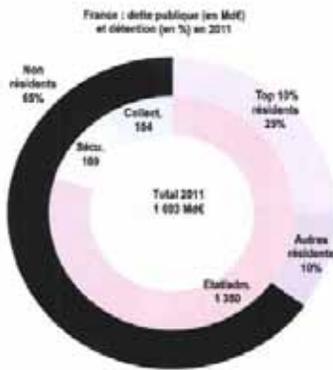
3 agences de notation dominent le marché : Moody's, Standard and Poor's et Fitch Ratings. Notons que la dernière agence est française. C'est une filiale de Fitch Group, elle-même filiale à 60% du groupe Fimalac.

Cette dernière est une société financière côtée à Paris et dirigée par Marc LADREIT DE LACHARRIERE. Ce groupe est aussi présent dans l'immobilier, les casinos, les salles de spectacles...

Fimalac a un chiffre d'affaires qui a augmenté de 9% et un résultat net en hausse de 39%. C'est son agence de notation qui contribue le plus fortement à ces hausses, Fitch Ratings ayant un résultat opérationnel en hausse de 13%.

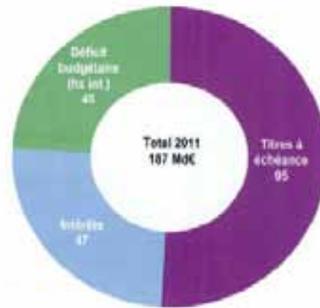
La zone euro est confrontée à une triple crise concomitante ou la question de la dette est au centre de toutes les attentions. La dette française est détenue à 75% par les capitaux étrangers et le marché financier international. C'est pourquoi, les agences de notation jouent un rôle non négligeable.

### Zone euro : le cercle vicieux d'une triple crise concomitante



Source : Agence France Trésor

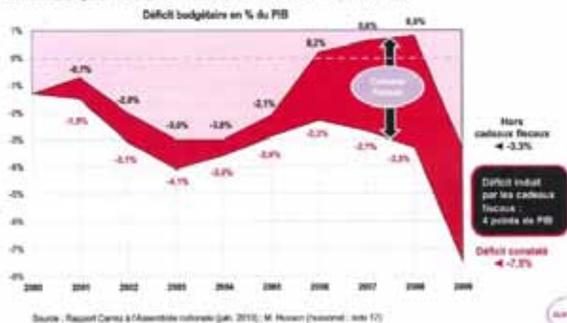
### France : besoin de financement de l'État en 2011 (en Md€)



Il s'agit pour elles d'évaluer le « *risque* » pour les marchés financiers de prêter à tel ou tel Etat nation et d'ajuster en conséquence les taux d'intérêts des prêts. Dans ce cadre, la France est exposée à la conjoncture européenne, voire mondiale. Le besoin de financement de l'Etat français remonte à 187 milliards d'euros avec un capital de 95 milliards d'euros et des intérêts à payer aux marchés financiers de 47 milliards d'euros.

La baisse des recettes est à l'origine de la dette. Et celle-ci ne date pas d'aujourd'hui, elle a été seulement aggravée par la crise.

### Déficit budgétaire : 4 points de PIB (environ 80 Md€) induits par les nombreux cadeaux fiscaux

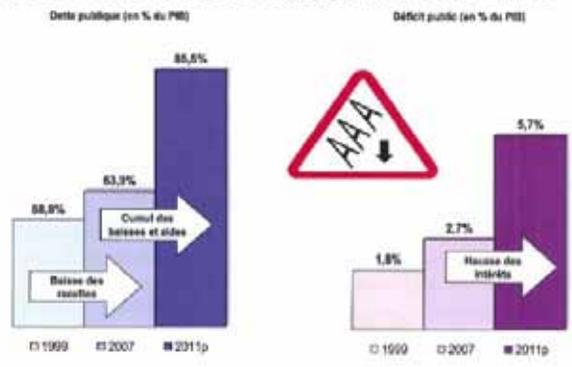


Les mécanismes et l'amplification de la dette permettent une redistribution de la richesse... au profit des plus riches. Ils passent par :

- Le recours de l'Etat aux marchés financiers.

En effet, depuis 1973 en France et du fait de

### Impact de la baisse des recettes sur la dette et le déficit : patent avant la crise (2007), aggravé avec la crise

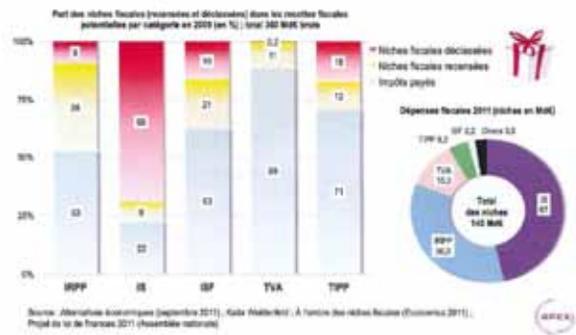


15,4% du PIB en 2007 contre 22,5% en 1982. Et la tendance s'est accentuée jusqu'à aujourd'hui. En même temps les dépenses ont été quasi stables.

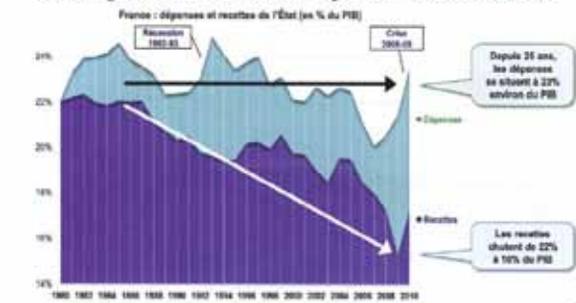
l'article 123 du traité européen, il leur est interdit de faire appel aux banques centrales. Cela a eu pour effet la hausse des taux d'emprunts.

- Une injection massive de fonds aux banques dans la crise 2008-2009 sans aucun contrôle public sur l'affectation des ressources allouées.
- Une baisse des recettes de l'Etat amplifiée par la baisse de l'activité.
- Des effets de la politique fiscale dégressive des états :
- En faveur des grandes entreprises (nominal de 45% à 33% de 1990 à 2010).
- En faveur des privilégiés (ISF amendé, tranches fiscales...).
- Niches fiscales (recensées et déclassées) : 145 milliards d'euros en France.
- Des recettes fiscales en baisse. Elles représenteraient

### Niches fiscales (recensées et déclassées) : environ 145 Md€, soit 95% du déficit annuel de l'Etat

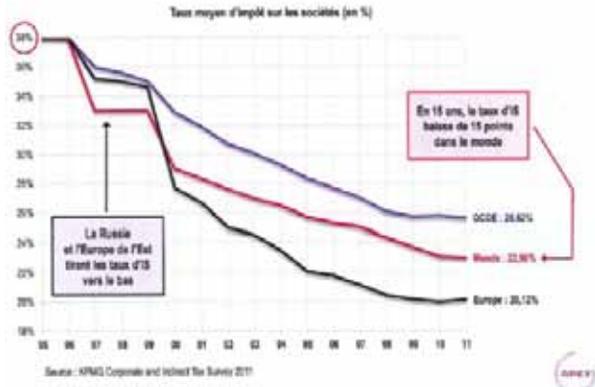


### Baisse des recettes accentuée depuis les années 2000 sans augmentation notable des dépenses de l'Etat (en % du PIB)

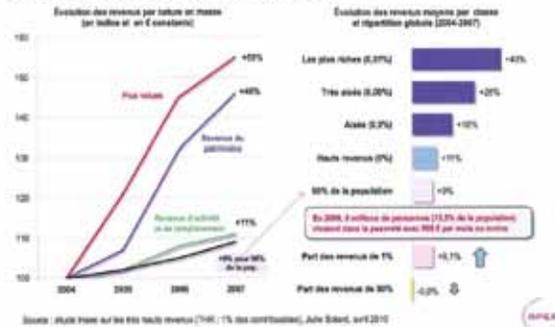


Les années 85-87 constituent une rupture. C'est le début du plongeon des recettes de l'Etat par rapport au PIB. Mais c'est aussi celui de la part des salaires dans la valeur ajoutée. (-9 points). Enfin, c'est la mise en oeuvre du livre blanc libéralisant le marché financier. Cette dérégulation des marchés financiers a pour corollaire la création de la « *bulle financière* ».

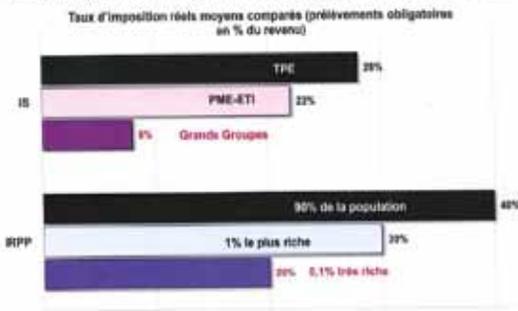
### Fiscalité allégée sur les profits des entreprises, partout



### France : mieux vaut être riche et capitaliste (ou rentier) que pauvre et salarié (ou chômeur)



### Inégalité fiscale en France : impôt fortement dégressif pour les plus riches



qui est synonyme d'augmentation de richesses créées par l'activité économique.

<b>CAC 40 en Md€</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
Capitalisation boursière (moyenne du mois de clôture)	805	996	1002
Variation de la capitalisation	- 612	+ 191	+6
+ dividendes	35	36	40
+ rachats d'actions	11	1	3
- augmentation de capital	-10	-24	-4
«Création de valeur»	9	213	258

La stratégie de l'Union Européenne s'articule autour de trois « *dispositifs* » :

- L'austérité budgétaire. Ainsi de 2009 à 2012, l'effet de réduction des déficits publics représenterait pour la Grèce 17% du PIB, l'Espagne 10,5%, l'Irlande 10%, le Portugal 9,5%...
- Le pacte Euro plus (conseil européen 24-25 mars 2011). Celui-ci a pour objectif le renforcement du pacte de stabilité et de croissance, la traduction dans les textes nationaux des règles européennes, à savoir la « *règle d'or* », et le renforcement de la compétitivité par la baisse relative des salaires.
- Le mécanisme européen de stabilité. Se substituant en juin 2013 au système d'assistance financière décidé en juin 2012 pour 3 ans qui comprend le fond européen de stabilisation financière et le mécanisme européen de stabilisation financière.

Dans ce cadre, la conditionnalité des prêts est renforcée. Mais ces dispositions renforceront la récession. C'est pourquoi la CGT a des propositions concrètes qui visent à :

Une autre répartition des richesses :

- Augmentation des minima, salaires et retraites,

- Une baisse du temps de travail.

Basculer 5 points de la valeur ajoutée vers les salaires, ce qui correspond à 100 millions d'€ :

- Un investissement pour les besoins sociaux.

- Système bancaire public et contrôlé,

- Entraves à la spéculation financière,

- Investissements publics et sociaux,

- Contrôle du crédit.

- Attaquer la logique du profit

- Taxation des dividendes,

- Fiscalité fortement progressive,

- Suppression des exonérations patronales, niches...

Et tout cela avec un droit de regard et de contrôle reconnu pour les salarié-e-s, les usagers et les consommateurs.

### **Sommet Zone euro des 23, 26 et 27 octobre 2012**

#### **ESF**

**-1000 milliards d'euros,**

**-Garantit jusqu'à 25% des emprunts d'état,**

**-Emet des obligations pour lever des fonds qui seront repris,**

**-Titrise les créances.**

**Confirmation que la BCE ne prêtera pas aux états.**

**Règle d'or d'équilibre budgétaire**

Au travers de quatre thèmes :

- La douloureuse,
- Crise, déficit et dette,
- La facture à payer et,
- La mondialisation.

La journée nous a permis d'appréhender une nouvelle séquence de l'évolution du système capitaliste où il est nécessaire de saigner le malade pour qu'il meurt guéri ! Les chiffres ont été disséqués et les discours décryptés. Et il n'en fallait pas moins face à des médias confisqués par des « *journalistes* » s'étant transformés en, commerciaux du capitalisme. Nous le savons, dans ce cadre, la bataille des idées peut paraître perdue d'avance. Pourtant les mobilisations du monde du travail, certes insuffisantes et trop localisées, montrent s'il en était besoin, que malgré les moyens mis en oeuvre par le capital, le discours libéral ne prend pas comme il le faudrait. Des poches de résistance émergent de ci de là, prêtes à se rejoindre pour constituer ni plus ni moins un fleuve de colère emportant ce vieux monde sur son passage. Et il ne tient qu'à nous de diffuser massivement nos analyses, de se battre avec les salarié-e-s sur nos propositions. Et ce, quotidiennement. Ce n'est qu'à ces conditions que nous pourrions gagner cette bataille des idées. Un premier élément d'appréciation peut être révélé par les résultats aux élections professionnelles dans les entreprises et au niveau national. Le deuxième élément est contenu dans notre capacité à mobiliser. Et de ce point de vue, nous avons

encore bien souvent un long chemin à parcourir. Nous ne le savons que trop bien. Pour autant notre force de conviction, notre capacité à débattre et à proposer et notre « *obstination* » à défendre, y compris à contrecourant les intérêts des salarié-e-s peuvent et doivent nous permettre de franchir tous les obstacles qui se posent à nous au regard de la transformation sociale que nous voulons. Rien n'est jamais acquis. Ce combat idéologique doit être mené sans relâche et sans aucun scrupule. Face à un patronat décomplexé qui propose comme seule solution la régression sociale, nous n'avons d'autre choix que d'organiser des luttes convergentes et radicales. C'est-à-dire des luttes du « *tous ensemble* » qui mettent à mal les assises du système. C'est pourquoi, nos repères revendicatifs, doivent constituer la colonne vertébrale des combats à mener.



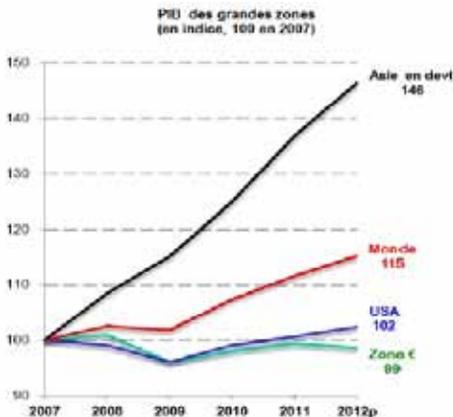
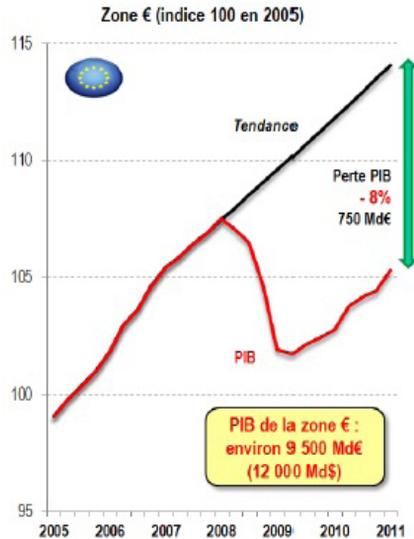
## DE LA CRISE DE LA DETTE A LA DOULOUREUSE

Le bulletin du Fond Monétaire International du 18 juillet 2012 stipulait « *le cercle vicieux entre les états, les banques et l'économie réelle est plus solide que jamais* ». En réalité, rien ne va plus. Il n'y a pas de sortie de crise en vue, ni pour les USA, ni pour la zone euro. C'est plutôt une récession qui s'annonce.

La perte de croissance due à la crise peut être estimée à environ 6 à 8 points. C'est environ 750 milliards d'euros qui ne seront pas comblés.

Alors que la crise de 1929 s'est caractérisée par le « *laisser faire* », celle de 2008 l'a été par l'intervention des pouvoirs publics. Il s'agissait d'éviter un *scratch* bancaire. D'où une injection massive d'argent dans le système bancaire. Ainsi, instantanément des lignes de crédit ont été créées.

Cette émission de monnaie a gonflé la dette sans aucune contrepartie. Au total, pour la zone euro, c'est 3000 milliards d'euros qui ont été engloutis depuis 2008.

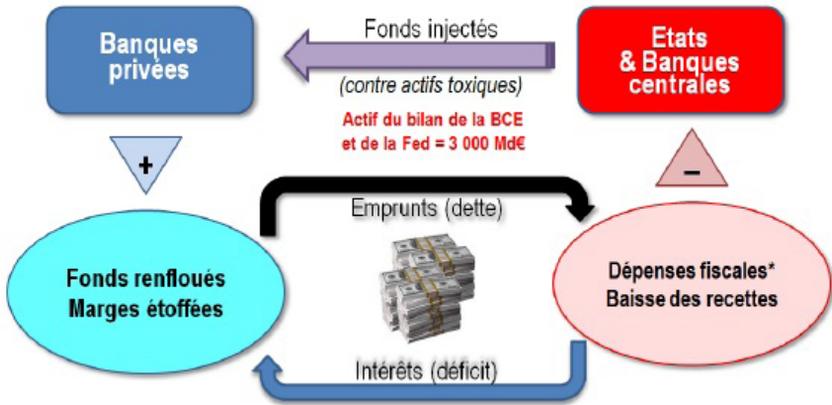


Produit intérieur brut : ensemble des valeurs ajoutées des entreprises

Valeur ajoutée : chiffre d'affaires – valeur des achats pour exécuter les activités

Mais la crise ne date pas d'aujourd'hui. Elle a ses racines dans les années 80. Elle s'est caractérisée par une baisse des salaires dans la part de la valeur ajoutée. Cela a permis le rétablissement du taux de profit. Dans ce contexte, le profit est allé non à l'investissement mais à la finance. Cette financiarisation s'est traduite par la fabrication en masse de produits financiers vendus sur le marché. Les dettes ont été ainsi « *titrisées* » et vendues

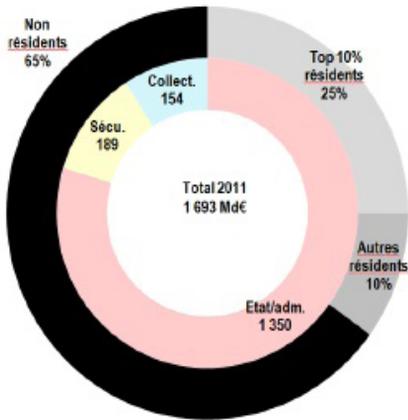
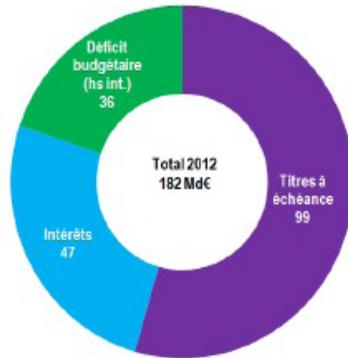
comme tout autre produit. Mais ce processus d'achat-vente s'est déroulé à partir de « *package* » comprenant des dettes insolubles, en particulier les subprimes. C'est dans ce cadre que l'Etat a socialisé la dette privée ... la transformant en dette publique. C'est ce que l'on appelle la socialisation des pertes. Le mécanisme est simple :



*\* Dépenses fiscales = niches fiscales recensées et déclassées + dérogations diverses, tout cela faisant baisser les recettes*

Parce que les banques connaissent une crise de liquidité, l'Etat les a renflouées. Mais son objectif était de faire en sorte qu'elles puissent continuer à prêter de l'argent. En réalité, elles en ont profité pour gonfler leurs marges. Mais alors que l'Etat finance les banques sans contrepartie, il emprunte à celle-ci par le biais des marchés financiers... creusant son déficit. En effet, depuis 1973-1974 la réglementation empêche les banques de prêter directement à l'Etat.

L'anatomie de la dette publique française en 2011 montre que celle-ci est détenue à 65% par les fonds de pension (les non -résidents). C'est un placement sûr qui rapporte gros, la France étant dans la capacité de rembourser la dette. 25% de celle-ci est détenue par 10% des plus riches. Autrement dit 90% de la dette publique française est détenue par les grosses fortunes. C'est un produit de placement très lucratif.

France : dette publique (en Md€)  
et détention (en %) en 2011France : besoin de financement  
de l'Etat en 2012 (en Md€)

Source : Agence France Trésor

En 2012, la dette publique française est du même ordre.

Les 2/3 de ces besoins de financement sont liés à la dette. Les titres à échéance constituent le remboursement du capital et les intérêts sont ceux de la dette. Le déficit budgétaire est lié directement à la sécurité Sociale, les administrations publiques. Il est à mettre à la fois en rapport avec le PIB de 2000 milliards d'euros et les exonérations de cotisations sociales.

- Des effets de la politique fiscale dégressive des Etats :
  - En faveur des grandes entreprises ;
  - En faveur des privilégiés ;
  - Niches fiscales (recensées et déclassées) ;
  - Evasion fiscale.
- Une redistribution de la richesse ... au profit des plus riches.

Les mécanismes d'amplification de la dette se caractérisent par :

- Le recours de l'Etat au marché financier (interdiction de faire appel aux banques centrales depuis 1973 en France et article 123 du traité européen), d'où un effet à la hausse des taux d'emprunt.
- Injection massive de fonds aux banques dans la crise 2008-2009 sans contrôle public sur l'affectation des ressources allouées.
- Une baisse des recettes de l'Etat amplifiée par la baisse de l'activité.

## LA POLITIQUE DES CAISSES VIDES

C'est une politique délibérée. Guy SOR-MAN, un économiste ultra libéral écrivait dans la « *solution libérale* » en 1984: « *Le déficit engendré par la baisse des impôts apparaît comme un formidable moyen de pression pour contraindre l'Etat à rétrécir. Il y a en vérité aucun autre moyen que cette pression* ». Mme Ruth RICHARDSON ? Ex ministre des finances de la Nouvelle Zélande déclarait à DAVOS en 1997 : « si vous ne connaissez pas une véritable crise, inventez-la ! » *Thomas ENDERS, PDG d'Airbus, à DAVOS en janvier 2012 y allait aussi de son couplet : il n'y a rien de pire que de gâcher une bonne crise* ». Cette politique délibérée n'est rien d'autre qu'un coup d'état social qui se caractérise par « *un vidage* » des caisses de l'Etat.

La fiscalité sur les profits des entreprises et les revenus des privilégiés a été allégée partout. Cela n'empêche pas le patronat d'en demander toujours plus.

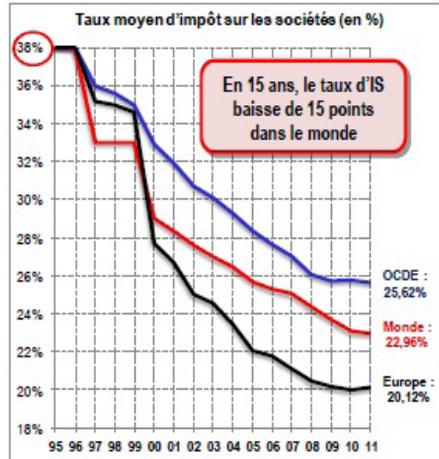
Le système d'imposition favorise aujourd'hui les plus riches et les grands groupes.

Ainsi le rapport du conseil des prélèvements obligatoires de mars 2012 nous apprend que le taux d'imposition réel moyen (impôts sur les sociétés et prélèvements obligatoires) pour 2011 est le suivant :

- TPE : 28%,
- PME –ETI : 22%,
- Grands Groupes : 8%.

Cette même inégalité devant l'impôt est aussi constatée pour les particuliers.

- 90% de la population, dont le salaire



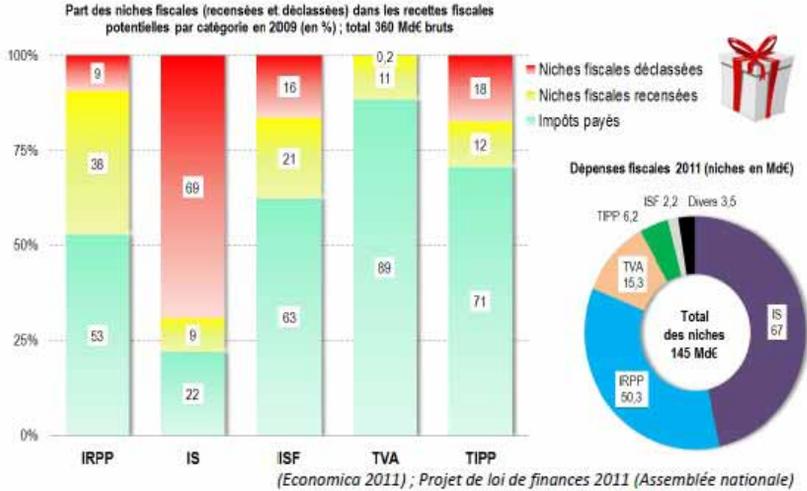
Source : KPMG Corporate and Indirect Tax Survey 2011 ; rapport du Conseil des prélèvements obligatoires (mars 2012)

- médian est de 1800€ : 40%,
- 1% les plus riches : 30%,
- 0,1% les très riches : 20%.

En fait à un certain niveau, plus on gagne d'argent, moins on paie d'impôts.

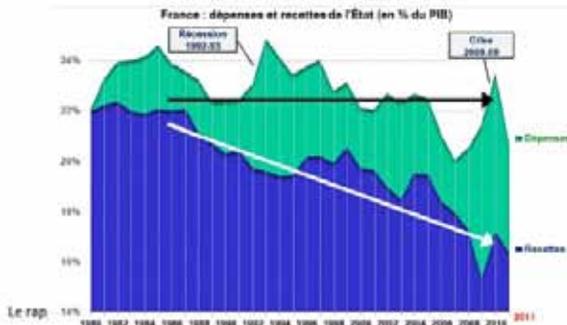
Les niches fiscales recensées et déclassées représentent 145 milliards d'euros, soit 95% du déficit annuel de l'Etat. Ainsi, la part des niches fiscales dans les

recettes fiscales en 2009 était de 360 milliards d'euros bruts et se décomposeraient comme suit :



Le projet de loi de finance 2011 prévoyait que les niches fiscales annuelles pourraient à elles seules financer pour une grande partie le déficit annuel de l'Etat. Il faut aussi prendre en compte le fait qu'il n'y a pas d'augmentation des dépenses de l'Etat mais simplement une baisse notable des recettes. En pourcentage du PIB, depuis 25 ans les dépenses se situent

à environ 23% du PIB. Les recettes quant à elles ont chuté de 22% à 16% du PIB. A cela il faut ajouter les fraudes fiscales et sociales. Le rapport de la commission du sénat sur l'évasion fiscale 2012, présidée par Philippe DOMINATI, UMP, le 24 juillet 2012 les évalue en 30 à 50 milliards d'euros. La « *valise suisse* » est, elle estimée à 80 milliards d'euros.



Source : Insee (comptes nationaux de l'Etat)

- Fraude fiscale : de 20,5 à 25,6 milliards d'euros dont :
  - TVA : 7,3 à 12,4 milliards d'euros,
  - Impôts sur les sociétés : 4,6 milliards d'euros,
  - Impôts sur le revenu : 4,3 milliards d'euros,
  - Impôts locaux : 1,9 milliards d'euros,
  - Autres impôts 2,4 milliards d'euros.
- Fraudes aux cotisations sociales : 8,4 à 14,6 milliards d'euros dont :
  - Travail au noir : 6,2 à 12,4 milliards d'euros,
  - Autres : 2,2 milliards d'euros.
- Fraudes aux prestations sociales de 2 à 3 milliards d'euros.
- Avoirs français en Suisse non déclarés : 80,4 milliards d'euros.

L'évasion fiscale 2012 est estimée à 50 milliards d'euros dont

- TVA : 11 milliards d'euros
- Impôts sur le revenu et impôts sur la fortune : 11 milliards d'euros
- Impôts sur les sociétés : 28 milliards d'euros. Ils concernent les entreprises de plus de 2000 salariés. 500 sur 12

000 sociétés supportent l'impôt sur les sociétés, soit 5%. Cela est dû notamment à un mécanisme d'optimisation fiscale via des avocats d'affaire. Le déficit budgétaire coûte 4 points de PIB, c'est-à-dire 70 milliards d'euros. Il est produit par de nombreux cadeaux fiscaux. Hors cadeaux fiscaux, la France serait dans la ligne de MAAS-TRICHT. Le rapport CARREZ à l'Assemblée Nationale de juin 2010 actualisé. Le journal anglais ultralibéral, the Economist, écrivait le 26 octobre 2011 : « un système favorable aux très riches donne des résultats décevants pour le travail de tous les autres. Au sommet, en quelques dizaines d'années, on s'en est sorti comme des brigands, et tous les autres doivent maintenant régler l'addition ». Du point de vue des revenus, il vaut mieux être dans le top des 1%. L'étude INSEE sur les très hauts revenus d'avril 2010 de Julie SOLARD remarque qu'entre 2004 et 2007 les revenus :

- Des plus riches (0,01% de la population) ont augmenté de 40%,



Source : Rapport Carrez à l'Assemblée nationale (juin. 2010) ; M. Husson (hussonet : note 17) ; actualisés

- Des très aisés (0,09% de la population) de 28%,
- Des aisés (0,9% de la population) de 18%,
- Des hauts revenus (9% de la population) de 11%,
- De 90% de la population de 9%. C'est-à-dire de 2% annuel, par conséquent de l'inflation.

La part des revenus de 1% de la population a augmenté de 9,1% alors que celle

des revenus de 90% a baissé de 0,9%. En 2010, 8,6 millions de personnes, c'est-à-dire 14% de la population, vivaient dans la pauvreté avec 964€/mois ou moins. En 2 ans, c'est 800 000 personnes en plus. Selon l'INSEE de septembre 2012, 10% des ménages les plus pauvres ont perdu 3 points de pouvoir d'achat tandis que 5% les plus riches en ont gagné 2. Et pourtant « *la France d'en bas* » travaille plus et elle est plus productive. Ainsi selon les derniers chiffres de l'OCDE:

<i>Heures travaillées par an</i>	<i>Pays</i>	<i>Valeurs ajoutées/ heures travaillées (richesse produite)</i>	<i>Durées du travail en ETP par semaine</i>
<b>1 793h</b>	<b>Slovaquie</b>	<b>12,6€</b>	<b>42,5h</b>
<b>1 774h</b>	<b>Italie</b>	<b>32,5€</b>	<b>37,8h</b>
<b>1 690h</b>	<b>Espagne</b>	<b>30,4€</b>	<b>38,6h</b>
<b>1 577h</b>	<b>Belgique</b>	<b>45,8€</b>	<b>36,9h</b>
<b>1 476h</b>	<b>France</b>	<b>45,4€</b>	<b>38h</b>
<b>1 413h</b>	<b>Allemagne</b>	<b>42,3€</b>	<b>35,7h</b>

En France, les 35h n'existent plus. En Allemagne, les différentes réformes se sont soldées par le développement de la précarité et de la pauvreté. Si la France d'en bas subit de plein fouet « *leur crise* », celle du CAC 40 n'a pas à se plaindre. L'étude EURO RSCG C And O du 5 janvier 2012 pointe un certain nombre d'indicateurs du point de vue de leur évolution entre 2006 et 2011. Ainsi le cash-flow a augmenté de 22%, le dividende des actionnaires de 31%, la rémunération des dirigeants de 34%, les salaires de 13% et les investissements baissés de 24%.

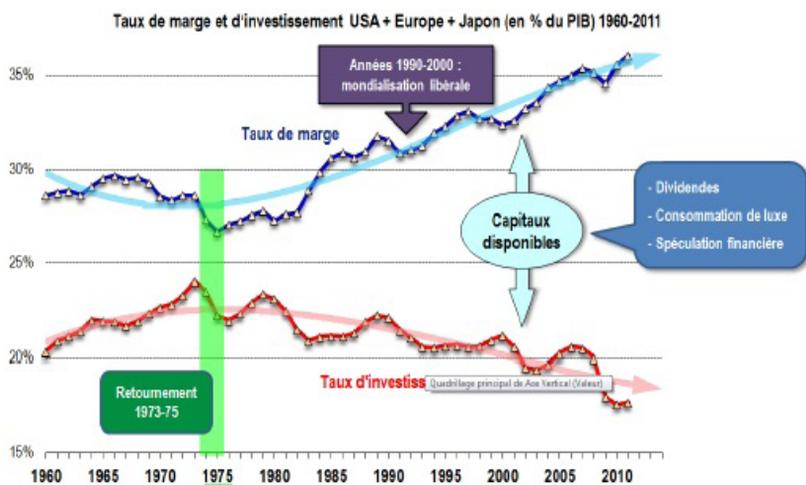
#### **RAPPEL DES 10 EXIGENCES DE LA CGT PRESENTÉES DÈBUT 2012**

1. Revaloriser les salaires, les pensions et le minima sociaux, en supprimant les écarts entre femmes et hommes.
2. Contrôler les aides publiques aux entreprises.
3. Contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements.
4. Suppression des exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires.
5. Stopper les suppressions d'emplois.
6. Développer les politiques publiques et les moyens des services publics.
7. Réformer la fiscalité en profondeur.
8. Créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits.
9. Taxer les mouvements spéculatifs de capitaux et éradiquer les paradis fiscaux.
10. Mettre en place un fonds européen de solidarité sociale et de développement économique

## MONDIALISATION, CRISE ET PURGE : PAUVRE MONDE ET FAIBLE EUROPE

Le bulletin du FMI du 18 juillet 2012 stipule : « *la réforme du marché du travail est nécessaire pour réduire les coûts de main d'oeuvre, doper la productivité, pour promouvoir la compétitivité, il faut abaisser les coûts et mettre en oeuvre des réformes afin de faciliter l'accès au marché pour les*

*entreprises* ». Autrement dit, il serait nécessaire de privatiser ce qui reste à privatiser. De 1960 à 2011, les profits ont cru. Le taux de marge des entreprises s'est rétabli sans qu'il y ait les investissements correspondant. Le retournement en 73-75, la dérégulation financière en 1982 et la politique libérale sont le résultat des défaites sociales. Depuis 2009, on assiste à une relance réelle des marges et des bénéfices et



Source : données tous secteurs Ameco (com. européenne) traitées par M. Husson  
Taux de marge = résultat d'exploitation/VA ou équivalent ; taux d'investissement = FBCF/VA

un effondrement des investissements. La discordance taux de marge, taux d'investissement est une caractéristique de la crise systématique que nous vivons. C'est dans ce cadre qu'il faut appréhender les recommandations pressantes de la Banque Centrale Européenne (BCE) par la voie de Mario DRAGHI, Président de cette banque. Dans son rapport d'octobre 2012 « *les marchés du travail et la crise* », on y trouve trois assertions plus qu'intéressantes :

- « *la priorité devrait être de rendre les salaires réactifs (flexibles) aux conditions du marché du travail* ».  
- « *Une différenciation accrue des salaires entre les différents types de travailleurs et d'emplois est nécessaire* ».  
- « *de telles politiques devraient également contribuer à accroître la pression à la baisse exercée par les chômeurs sur les salaires* ».  
Et si l'on y ajoute « *le bon sens* » de Standard and Poors dans sa note de janvier

2012 sur la dégradation de la France et d'autres pays : « *un processus de réforme basé sur le seul pilier de l'austérité risque de s'avérer autodestructeur, l'inquiétude des consommateurs quant à leur emploi et leur revenu réduisant la demande intérieure et cela conduisant à une baisse des recettes fiscales* », force est de constater que les contradictions du système, y compris dans sa politique économique sont d'une très grande acuité.

### EN GUISE DE CONCLUSION

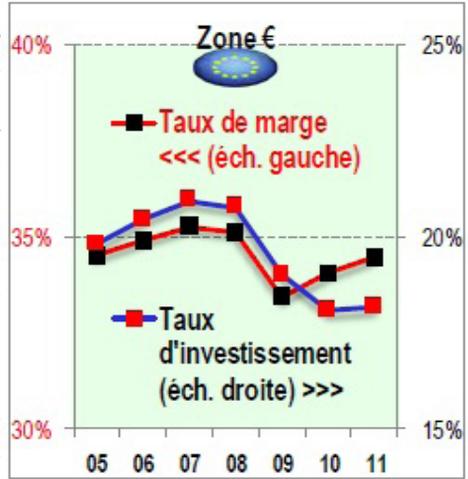
Le déficit et la dette publics plongent leurs racines dans la baisse des recettes, et non dans l'augmentation des dépenses comme les médias et les politiques ont tendance à l'affirmer.

La baisse des recettes est due :

- A la politique d'exonération fiscale et sociale,
- A un effet mécanique de la récession qui a pour corollaire la baisse d'activité,
- Au sauvetage des banques et le recours obligé aux marchés financiers,
- A la baisse d'impôts des grosses entreprises et des particuliers privilégiés.

Pour répondre à cette problématique, il faut augmenter les recettes. Cela passe d'abord par une politique fiscale fortement progressive sur les profits des entreprises et sur les revenus et patrimoines particuliers privilégiés du top 1%. L'augmentation des recettes passe aussi par une politique sociale articulant fin des exonérations fiscales et sociales et favorisant

- Le pouvoir d'achat, par des hausses de salaires des retraites et pensions.
- L'emploi, par la réduction du temps de travail.



Concernant la dette et le déficit, trois mesures essentielles devraient s'imposer

- La monétisation de la dette, recours de l'Etat à l'emprunt auprès des banques centrales au lieu des marchés financiers.
- La constitution d'un secteur bancaire public pour maîtriser le crédit et l'investissement.

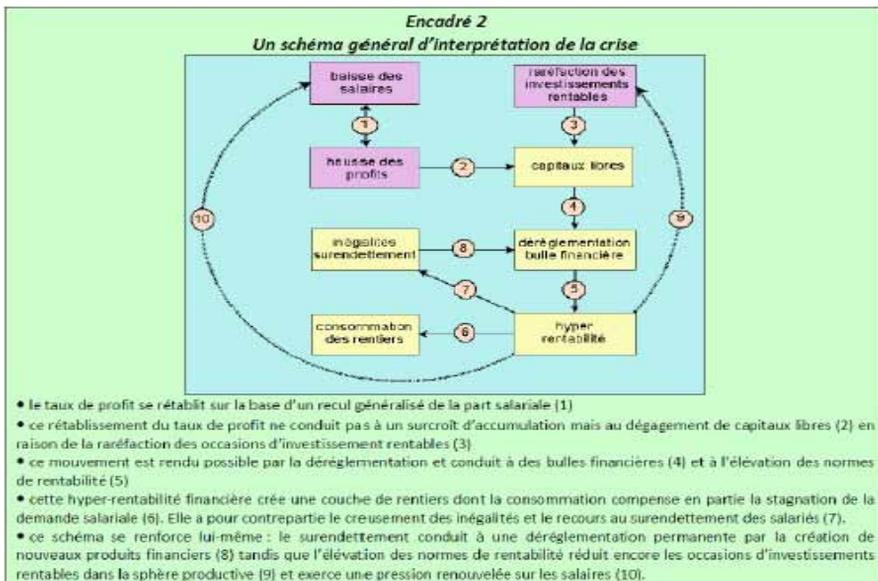
- Un audit de la dette pour y voir claire sur son gonflement, aboutissant à l'annulation pure et simple de celle-ci. Bien entendu, il faut aussi prendre en compte le contexte mondial qui se caractérise par le basculement du monde Nord-Sud ou Ouest-Est. La contribution des pays émergents au PIB mondial dépasse celle des pays avancés depuis 2011 (Chine, Inde, Amérique latine...) en même temps les intérêts des entreprises mondialisées ne recourent pas les intérêts nationaux. Les multinationales n'ont pas de patrie. Une tendance à l'augmentation des matières premières et de l'énergie (limitation des ressources, besoins de zones de développement) entraîne à la fois :

- L'émergence d'un véritable « *food power* » et ,
- la chasse aux terres cultivables.

Enfin l'insuffisance chronique d'investissement se caractérise par :

- Contre-tendance à la substitution du capital au travail par les délocalisations vers les pays à bas coût de main d'oeuvre. C'est la spirale déflationniste des salaires.
- Par conséquent un retard relatif des « pays avancés » au détriment de l'Asie [délocalisations et déformation du partage des richesses créées en faveur des profits].
- Pas de traitement de fond de la nécessaire transition énergétique potentiellement riche en investissement et travail qualifié.
- Et le tout sur le fond de mondialisation financière qui depuis au moins 30 ans fait pression sur la rentabilité à court terme au détriment d'une construction à long terme.

Dans ce cadre, l'europe est le maillon faible de la crise et la France est prise en étau. Une europe qui met en avant une concurrence sociale et fiscale exacerbée avec une prime au moins disant et une France qui détruit son appareil productif et tente de gérer cette situation antagonique avec le besoin de développement d'une industrie « servicielle » basée sur les hautes technologies, la production sophistiquée et des ressources humaines qualifiées. Ainsi entre une Allemagne technique et qualifiée et une Espagne.....de main d'oeuvre sous payée, la France se doit d'avancer vers une « *réindustrialisation moderne* » qui conjugue : Automatisation, robotisation, qualification des postes de travail avec réponse aux besoins sociaux et développement concerté.



### **Extrait du dernier chapitre du livre 1 du Capital de Marx et Engels. Paru en 1867**

La dette publique marque de son empreinte le capitalisme. La seule partie de la prétendue richesse nationale qui entre réellement dans la propriété collective des peuples modernes, c'est leur dette publique. Il n'y a donc pas à s'étonner de l'idée que pour la classe dominante, plus un peuple s'endette, plus il s'enrichit. Le crédit, voilà le credo du capitalisme !

La dette publique devient un des leviers les plus puissants de l'accumulation du capital. Par un coup de baguette magique, elle dote l'argent par nature improductif et le convertit ainsi en capital : sans qu'il ait à subir les risques inséparables de sa transformation éventuelle en marchandise.

Les acheteurs de dettes publiques font une bonne affaire car leur argent métamorphosé en bons du Trésor faciles à vendre, continue généralement à fonctionner entre leurs mains comme autant d'argent liquide. Pour les intermédiaires financiers entre le gouvernement et les capitalistes ces sommes sont un capital tombé du ciel. La dette publique alimente, les marchés financiers, la spéculation, et le système bancaire moderne.

Dès leur naissance, les grandes banques affublées du nom de banques publiques ou nationales, n'étaient que des associations de spéculateurs privés s'établissant à côté des gouvernements et, grâce aux privilèges qu'ils en obtenaient, prêtaient l'argent du public. L'accumulation de dettes publiques a pour mesure infaillible le volume et le cours des emprunts d'État émis par ces banques.

Comme la dette publique est assise sur le revenu public, qui doit en payer le remboursement et les intérêts, le système moderne des impôts est le corollaire obligé des emprunts et donc des dettes publiques. Les emprunts permettent aux gouvernements de faire face aux dépenses extraordinaires sans que les contribuables s'en ressentent immédiatement mais ils entraînent à leur suite une augmentation des impôts.

La fiscalité moderne, dont les impôts indirects sur les objets de première nécessité forment le pivot, renferme donc en soi un germe de progression automatique. L'influence délétère qu'il exerce sur la situation des salariés s'est accompagnée historiquement de l'expropriation massive et forcée des paysans, des artisans, et des autres éléments de la petite classe moyenne. C'est la cause première de la misère des peuples modernes.

Dettes publiques, exactions fiscales, régime colonial, protectionnisme, guerres commerciales, etc. Ces rejetons de la fin du XVII<sup>ème</sup> siècle prennent un développement gigantesque lors de la naissance de la grande industrie au XIX<sup>ème</sup> siècle. Voilà ce qu'il en a coûté pour dégager les « lois naturelles et éternelles » du capitalisme. Ne dirait-on pas que l'humanité est un séjour de damnés ? C'est avec des taches de sang sur une de ses faces que l'argent est venu au monde. Le capitalisme vient au monde en transpirant de la tête aux pieds, la sueur et le sang.

## Elections professionnelles

Les élections professionnelles constituent un véritable enjeu. En effet, au-delà de l'élection « *démocratique* » des représentants du personnel, ces élections déterminent notre représentativité avec toutes les conséquences en matière de mandats syndicaux et de négociation d'accord. La loi du 20 août 2008, déclinaison d'une position commune CGT-CFDT a transformé de manière profonde un certain nombre d'éléments de notre démarche syndicale sous couvert de « *démocratie sociale* ». Ainsi :

- Le score obtenu par les organisations syndicales au premier tour des élections professionnelles constitue un des critères d'appréciation de la représentativité syndicale [10%].

- Ce même score permet aux organisations de conclure des accords collectifs.

- Et de désigner un délégué syndical [10% sur le nom du candidat et 10% pour l'organisation syndicale].

Si l'on ajoute que le représentant syndical au comité d'entreprise dépend du fait que l'organisation syndicale doit avoir deux élus au comité d'entreprise, chacune et chacun pourra mesurer l'importance des élections professionnelles. Encore faut-il appréhender ces élections comme un moment de notre activité syndicale. De ce point de vue elles ne peuvent constituer un événement en tant que tel. C'est un élément comme tant d'autre qui rythme notre activité. Cela signifie que les élections professionnelles

s'inscrivent dans un processus où tous les jours nous avons à construire avec les salarié-e-s les mobilisations nécessaires pour répondre à leurs attentes et à leurs besoins. Cette construction inclue par conséquent l'élaboration des revendications. La négociation ne pouvant être que le résultat d'un rapport de force. C'est seulement ainsi que la CGT pourra être l'organisation syndicale des salarié-e-s, leur outil pour obtenir de nouvelles garanties sociales dans une logique de transformation sociale. Et d'une certaine manière les élections professionnelles sanctionnent cette démarche.



## PREPARATION DES ELECTIONS

### a) La demande

Les élections ne se préparent pas seulement à la veille de celles-ci. C'est notre activité syndicale réelle, d'une élection à l'autre qui doit nous permettre d'aborder ce moment particulier en position de conquérant. La bataille syndicale au quotidien au travers du Comité d'entreprise et de l'instance délégués du personnel est l'élément majeur de cette préparation. Imaginer que l'on puisse faire en deux ou trois mois ce que l'on n'a pas fait durant 2,3 ou 4 ans, c'est prendre les salarié-e-s pour des imbéciles. De même, l'activité syndicale ne se résume pas à la participation aux réunions avec la Direction. Bien au contraire c'est avec les salarié-e-s et non avec la Direction que notre démarche syndicale prend corps.

### b) Les effectifs

Les élections des délégués du personnel est obligatoire quand les établissements distincts comprennent au moins 11 salarié-e-s. Le Comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises ou l'Unité Economique et Sociale dont l'effectif est d'au moins de 50 salarié-e-s. Entre 50 et 200 salarié-e-s, une Délégation Unique du Personnel peut être mise en place<sup>5</sup>. Un accord peut abaisser ces seuils. L'effectif s'apprécie à la date du scrutin et doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non durant les 3 dernières années. Ce calcul se fait mois par mois. L'effectif à prendre en compte<sup>7</sup> pour une unité : le CDI à temps complet, le CDD et le travailleur temporaire<sup>8</sup> au prorata du temps de présence, le travailleur intermittent et à temps partiel. Les salarié-e-s mis à disposition par une entreprise extérieure peuvent aussi être

pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à certaines conditions : être présent physiquement dans l'entreprise et y travailler au moins depuis un an. L'employeur doit suivre une démarche particulière<sup>9</sup>.

### c) Entreprises-UES-Etablissements

Le Comité d'entreprise doit être constitué au sein d'une entreprise ou d'une UES. Il peut aussi exister au sein d'un «*établissement distinct*». Il en est de même en ce qui concerne les délégués du personnel.

- L'UES : regroupe des entités juridiques distinctes qui forment une unité
  - Du point de vue économique : concentration des pouvoirs de direction et existence d'activités identiques ou complémentaires
  - Du point de vue social : communauté de travailleurs partageant des intérêts communs (statut social, conditions de travail...)

#### • Etablissement distinct

C'est une notion relative qui varie au regard des objectifs de chaque instance représentative. Pour les délégués du personnel, il est défini ainsi : au moins de 11 salarié-e-s communauté de travail, un représentant de l'employeur et proximité des salarié-e-s. Pour le comité d'établissement : il se caractérise par une implantation géographique propre, une autonomie dans la gestion du personnel et dans la conduite de l'activité économique et doit avoir au moins 50 salarié-e-s. Une UES peut être reconnue par accord ou par voie judiciaire<sup>10</sup>. Le découpage de l'entreprise en établissements distincts se fait par accord et à défaut par l'intermédiaire de la DIRRECTE du siège de l'entreprise.

### **d) Organisation des élections**

C'est l'employeur qui en prend l'initiative. En cas d'inertie de sa part, il peut être invité à engager le processus électoral par un salarié ou un syndicat. Il doit procéder à l'information des salarié-e-s par voie d'affichage dans un délai d'un mois à réception de la demande<sup>12</sup>. En cas de renouvellement des instances, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections au moins un mois avant la fin des mandats. Faute de candidats, l'employeur établit un procès-verbal de carence et peut attendre 4 ans avant d'organiser une élection sauf si demande d'un salarié ou d'un syndicat avant. Les élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise doivent être simultanées.

## **LES ETAPES**

### **a) Généralité**

L'employeur doit :

- Informer les salarié-e-s par voie d'affichage des élections [1<sup>er</sup> tour au plus tard 45 jours après l'affichage].
- Demander aux entreprises prestataires la liste des salarié-e-s mis à disposition travaillant dans les locaux depuis au moins un an.
- Inviter les organisations syndicales à négocier le protocole électoral et à établir la liste de leurs candidats.
- Négocier le protocole électoral.
- Etablir la liste électorale et la publier au plus tard 4 jours avant la date du premier tour.
- Organiser les modalités de vote.
- S'assurer qu'un bureau de vote supervisera les élections.
- Garder une copie du procès-verbal.

### **b) Invitation à négocier<sup>13</sup>**

\* Les organisations syndicales qui ont des valeurs républicaines, sont indépendantes, constituées depuis au moins deux ans et couvrent le champ professionnel et géographique, peuvent négocier le protocole électoral.

\* Celles reconnues, représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, ayant constitué une section syndicale ou affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel sont aussi invitées à négocier. L'employeur doit informer les syndicats de la préparation des élections selon diverses modalités :

- Par voie d'affichage,
- Par courrier adressé aux syndicats.

### **c) Le protocole d'accord**

Le délégué syndical, le représentant de la section syndicale, un salarié de l'entreprise avec un mandat d'une organisation syndicale ou une personne extérieure à l'entreprise avec ce même mandat peuvent négocier et signer le protocole d'accord électoral.

La négociation doit porter :

#### Δ Des clauses obligatoires

- Division de l'entreprise en établissements distincts,
- La composition du périmètre de l'UES,
- La répartition des salarié-e-s dans les collèges électoraux,
- La répartition des sièges entre les différents collèges,
- Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales [date limite de dépôts des candidatures, dates et heures du scrutin,

affichage des différentes listes, matériel de votes, propagande, vote électronique. ....].

Δ **Cluses facultatives :**

- Il est possible de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux – unanimité des organisations syndicales requise,
- Comporter des dispositions plus favorables.

La validité d'un accord préélectoral est soumise à une double majorité :

- Il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation.
- Parmi les signataires, les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Cette double majorité est exigée pour la répartition des salarié-e-s et des sièges entre les collèges, la détermination des établissements distincts, la mise en place de délégués de site et l'augmentation des membres au comité d'entreprise. Sans double majorité, le protocole reste légal mais attaquant au tribunal d'instance qui fixera les modalités d'organisation et de déroulement du scrutin. L'unanimité est requise quand le nombre et la composition des collèges sont modifiés.

## **CONTENU DU PROTOCOLE ELECTORAL**

### **1) Répartition des salarié-e-s dans les collèges électoraux**

La règle est de répartir les salarié-e-s en deux collèges pour les élections des délégués du personnel : le collège ouvrier-employé (1<sup>er</sup> collège), les ingénieurs, cadres et Agents de maîtrise (2<sup>ème</sup> collège). Pour les entreprises de moins de 25 salarié-e-s, c'est un collège unique. C'est la même règle concernant le Comité d'entreprise. Mais il est possible pour les entreprises de plus de 25 salarié-e-s de créer un troisième collège :

- Collège ouvrier, employé,
- Collège maîtrise,
- Collège cadre.

Le dernier collège est obligatoire si le nombre de cadre est au moins égal à 25. La modification de ces règles requiert l'unanimité des signataires des organisations syndicales qui négocient. La répartition des salarié-e-s est faite dans le protocole électoral et est soumis à la règle de la double majorité. A défaut d'accord, c'est la DIRECCTE qui statue pour déterminer cette répartition. Il est possible de se référer à la convention collective. En tout état de cause, la fonction occupée par le salarié-e-s est déterminante. La nature de l'emploi occupé, le rôle d'encadrement<sup>18</sup>, la technicité et le niveau d'étude sont à prendre en compte.

## 2) Le nombre de sièges

Délégation du personnel  
et Délégation unique du personnel

<b>Effectifs</b>	<b>Titulaires suppléants</b>
11 à 45	1/1
26 à 74	2/2
75 à 99	3/3
100 à 124	4/4
125 à 174	5/5
175 à 249	6/6
250 à 499	7/7
500 à 749	8/8
750 à 999	9/9
A partir de 1000	1/1 par tranche de 250 salarié-e-s

<b>Effectifs</b>	<b>Titulaires suppléants</b>
50 à 74	3/3
75 à 99	4/4
100 à 399	5/5
400 à 749	6/6
750 à 999	7/7
1000 à 1999	8/8
2000 à 2999	9/9
3000 à 3999	10/10
4000 à 4999	11/11
5000 à 7499	12/12
7500 à 9999	13/13
15/15	
A partir de 10 000	

## 3) Répartition des sièges

Si aucun accord n'est trouvé, c'est la DIRECCTE qui effectue la répartition<sup>21</sup>. Pour répartir les sièges, il est préconisé d'appliquer le principe de la représentativité proportionnelle avec attribution des sièges restant sur la base

du plus fort reste. Mais ce n'est qu'une préconisation. Cette répartition doit tenir compte du salariat présent dans l'entreprise.

Dans certaines circonstances des sièges peuvent être réservés. La loi le stipule pour les entreprises de 500 salarié-e-s et plus, si le nombre de cadres est inférieur à. Il peut donc y avoir un siège réservé cadre. Le protocole peut envisager d'autres cas.

## 4) Listes électorales

C'est l'employeur qui les établit par collège au regard du protocole électoral ou de la répartition effectuée par la DIRECCTE. Pour être électeur il faut remplir plusieurs conditions :

- Avoir 16 ans au jour du scrutin,
  - N'avoir encouru aucune condamnation privative du droit de vote politique,
  - Etre salarié-e-s de l'entreprise depuis au moins trois mois.
- Il faut exclure de la liste électorale :
- Le chef d'entreprise,
  - Le cadre chargé de l'embauche du personnel, de la direction et du contrôle de l'exécution du travail et du pouvoir disciplinaire, disposant d'une délégation particulière d'autorité permettant de l'assimiler au chef d'entreprise,

- Le cadre chargé de représenter l'employeur devant les instances représentatives du personnel. Dans certaines conditions, les salarié-e-s mis à disposition peuvent voter.
- Les mentions devant figurer sur la liste électorale sont les suivantes :
- Nom et prénom des salarié-e-s,
  - Age ou date de naissance,

- Appartenance à l'entreprise/ mise à disposition,
- Date de leur entrée ou leur ancienneté dans l'entreprise.

La liste électorale doit être datée et publiée au plus tard 4 jours avant les élections. En pratique les protocoles l'exigent entre 10 et 15 jours avant le scrutin. Le protocole d'accord fixe les modalités de publication de ces listes. L'employeur est tenu de communiquer les listes électorales à tout syndicat représentatif qui le lui demande qu'il soit ou non implanté dans l'entreprise.

## **ORGANISATION MATERIELLE DES ELECTIONS**

### ***Date, lieu de vote et propagande électorale***

Pour une première élection, le 1er tour doit avoir lieu au plus tard le 45<sup>e</sup> jour suivant l'affichage informant les salarié-e-s de l'organisation des élections. Pour un renouvellement, il doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration des mandats. Les dates choisies doivent permettre la plus large participation des salarié-e-s. L'élection a lieu pendant le temps de travail. Dans certains cas au regard d'une organisation du travail spécifique, les élections peuvent aussi se dérouler en dehors du temps de travail. Aussi, l'accord conclu doit prévoir une indemnisation des salarié-e-s concernés. Le vote se déroule sur le lieu du travail ou celui prévu par le protocole électoral. Il est possible de recourir au vote par correspondance et au vote électronique si un accord d'entreprise autorise ce mode de scrutin. La date, heure et lieu de vote doivent être portés à la connaissance des salarié-e-s. Concernant la propagande électorale, la

loi autorise panneaux d'affichage et distribution de tracts aux heures d'entrées et sorties du travail. Un accord d'entreprise ou des dispositions dans le protocole d'accord électoral peuvent multiplier les moyens de communication. La CGT préconise de négocier le maximum de moyens en privilégiant la distribution de tracts syndicaux. En effet, c'est bien au travers du débat physique avec les salarié-e-s que nous pourrions renforcer la CGT. L'employeur doit s'abstenir de toute initiative susceptible d'influencer le vote. Il doit être neutre. Dans le cas contraire, les élections peuvent être annulées.

### ***Moyens et matériel de vote***

C'est à l'employeur qu'incombe le matériel de vote et la garantie du secret du scrutin. Les bulletins de vote doivent être en nombre suffisant. Il faut que soit distingué les titulaires et les suppléants. Ils doivent préciser le collège, le mandat (titulaire ou suppléant) et le nom des candidats selon l'ordre décidé par les candidats. Pour les organisations syndicales, le sigle doit apparaître. Ils sont mis à disposition et non remis aux salarié-e-s. Le vote doit avoir lieu sous enveloppe. Les isolements sont nécessaires. Une pièce peut servir d'isoloir si elle n'est pas vitrée et accessible à tous les électeurs en même temps. Il faut des urnes distinctes pour les titulaires et les suppléants et ce pour chaque collège. L'urne est placée sous le contrôle et la surveillance du bureau de vote et ce jusqu'au dépouillement.

### ***Vote par correspondance***

Il doit être prévu par le protocole électoral. Il peut être réservé à certains

salarié-e-s comme les travailleurs de nuit, les salarié-e-s en congés payés, en maladie... Il peut être aussi généralisé si les salarié-e-s sont dispersés sur le territoire.

### **Déroulement du vote**

C'est le protocole d'accord électoral qui détermine le nombre et la composition du bureau de vote. Il est composé de salarié-e-s de l'entreprise, électeurs dans le collège en cause. L'employeur en est exclu. Le bureau de vote doit comprendre au moins trois membres : le président et deux assesseurs. Un candidat peut être assesseur. Le protocole électoral précise comment seront désignés les membres du bureau de vote. Le bureau de vote surveille le déroulement du scrutin. Il constate dans un PV l'heure d'ouverture, de fermeture du scrutin et les éventuels incidents. Les électeurs et les candidats peuvent assister aux opérations électorales. De même les délégués de liste désignés par chaque liste et l'employeur peuvent y assister. Ce dernier doit avoir un devoir de neutralité. C'est un scrutin à deux tours. Seules les listes syndicales représentatives ou non peuvent se présenter. Les salarié-e-s peuvent raturer des candidats sur les listes. Les listes doivent être distinctes pour chaque collège et entre titulaires et suppléants. Au premier tour, il n'y a d'élus que si le quorum est atteint, c'est-à-dire si le nombre de votants est au moins égal à la moitié des électeurs inscrits. Le quorum est apprécié de façon distincte pour chaque collège. Les bulletins blancs ou nuls n'expriment pas un vote. A défaut de quorum, un deuxième tour est organisé mais il y a lieu de faire le

décompte des voix pour chaque organisation syndicale au nom de la représentativité. Le 2<sup>ème</sup> tour peut aussi avoir lieu s'il y a eu carence au 1<sup>er</sup> tour ou si certains sièges n'ont pas été pourvus. Le 2<sup>ème</sup> tour a lieu dans un délai de 15 jours suite au 1<sup>er</sup> tour. Le 2<sup>ème</sup> tour est ouvert à tous, les organisations syndicales et les salarié-e-s. Le quorum n'est pas exigé.

### **Dépouillement des votes et résultat des élections**

Le dépouillement se fait sous la direction du bureau de vote. A l'heure prévue celui-ci proclame la clôture du scrutin. Le bureau de vote désigne un scrutateur parmi les électeurs. Les noms des électeurs proposés sont remis au président au moins une heure avant. S'il y a plusieurs listes, il peut y avoir plusieurs scrutateurs. Ils sont répartis en nombre égal à chaque table de dépouillement. Le président répartit les enveloppes à vérifier entre les diverses tables. Un scrutateur extrait le bulletin de vote de l'enveloppe et le passe déplié à un autre scrutateur qui le lit à haute voix. Deux autres scrutateurs comptabilisent les voix sur des listes préparées à cet effet. Les bulletins litigieux doivent être joints aux PV. Le nombre de votants est calculé. Il exclut les bulletins blancs, l'enveloppe sans bulletin, les bulletins ou tous les noms ont été rayés. Il exclut aussi les bulletins nuls ; trouvés dans l'urne sans enveloppe ou avec une enveloppe non réglementaire, illisibles, panachés, des enveloppes contenant plusieurs bulletins, les bulletins portant des signes de reconnaissance ou comportant des motifs injurieux pour le candidat.

### Attribution des sièges

C'est le principe dit de la représentation proportionnelle qui s'applique :

- Autant de sièges que le nombre de voix recueillies que contient de fois le quotient électoral.
- Attribution des autres sièges à pourvoir à la plus forte moyenne.

Il faut donc :

1) Calculer le quotient électoral : QE. Il doit être calculé distinctement pour chaque collège. Il est égal au nombre des suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

2) Comptabiliser le nombre moyen de voix recueillies pour chaque liste :

- Il faut comptabiliser toutes les voix obtenues par les candidats de la liste.
- Puis il faut diviser le résultat par le nombre de candidats.

3) Attribuer les sièges :

- Sur la base du quotient électoral. Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.
- Les sièges restant ; ils sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. On divise le nombre de voix obtenues pour chaque liste par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués. Il faut renouveler l'opération jusqu'à pourvoir tous les sièges. Dans les cas où deux listes ont les mêmes moyennes, on attribue le siège à la liste qui a le plus grand nombre de voix

<b>Sièges à pourvoir : 5</b>	<b>Liste CGT</b>	<b>Liste CFDT</b>	<b>Liste FO</b>
<b>Inscrits: 205</b>	A1= 80	B1=65	C1=32
<b>Votants : 195</b>	A2=78	B2=64	C2=35
<b>Bulletins blancs et nuls:</b>	A3=86	B3=64	
	A4=76		
	A5=85		

#### 1) Calcul des suffrages valablement exprimés (SVE)

$$SVE = \text{votants} - (\text{blancs} + \text{nuls}) = 195 - 9$$

#### 2) Calcul du quotient électoral (QE°)

$$QE = \frac{SVE}{\text{sièges à pourvoir}} = \frac{195}{5} = 37,2$$

#### 3) Calcul de la moyenne des voix

a) Les voix de la liste

$$CGT = A1 + A2 + A3 + A4 + A5 = 405 = A$$

$$CFDT = B1 + B2 + B3 = 193 = B$$

$$FO = C1 + C2 = 67 = C$$

b) Calcul de la moyenne

$$CGT = \frac{A}{5 \text{ candidats}} = \frac{405}{5} = 81 \text{ voix}$$

$$CFDT = \frac{B}{3 \text{ candidats}} = \frac{193}{3} = 64,333$$

$$FO = \frac{C}{2 \text{ candidats}} = \frac{67}{2} = 33,5$$

#### 4) Attribution des sièges

c) Sur la base du quotient électoral

$$CGT = \frac{81}{37,2} = 2 \text{ sièges}$$

$$CFDT = \frac{64,333}{37,2} = 1 \text{ siège}$$

$$FO = \frac{33,5}{37,2} = 0 \text{ siège}$$

d) Sur la base de la plus forte moyenne. Il reste deux sièges à pourvoir.

Liste CGT=  $\frac{81}{2}$  (2 sièges obtenus au quotient)+1 (siège à attribuer) ;

$$\text{Liste CGT} = 27 ;$$

Liste CFDT=  $\frac{64,333}{1}$  (1 siège obtenu au quotient) +1 (siège à attribuer) ;

$$\text{Liste CFDT} = 32,16 ;$$

Liste FO=  $\frac{33,5}{0}$  (1 siège obtenu au quotient) +1 (siège à attribuer) ;

$$\text{Liste FO} = 33,5$$

Le 4ème siège est attribué à FO qui a la plus forte moyenne et on recommence pour le 5ème siège.

Liste CGT et CFDT ont le même résultat que ci-dessus

Liste FO= 33,5/1 (siège attribué à la plus forte moyenne) +1 siège à attribuer.

Liste FO = 16,5.

Dans ce cas le 5ème siège est attribué à la CFDT à la plus forte moyenne. D'où CGT, 2 sièges au quotient électoral.

CFDT, 1 siège au quotient électoral, 1 siège attribué à la plus forte moyenne.

FO, 1 siège attribué à la plus forte moyenne.

### **Désigner les élus**

C'est du ressort du bureau de vote :

- Dans le cas de candidats d'une même liste ayant obtenu le même nombre de voix, c'est l'ordre de présentation qui compte.
- S'il y a des ratures sur une même liste, la désignation des élus se fait en tenant compte des voix obtenues par les candidats.
- La notion d'âge intervient quand deux listes ont le même nombre de voix et la même plus forte moyenne.
- On ne prend en compte les ratures si elles sont supérieures ou égales à 10%.
- Quand un même candidat est à la fois élu titulaire et suppléant, son mandat de suppléant tombe.

### **Proclamation des résultats**

C'est le président du bureau de vote qui proclame les résultats. Cette proclamation indique le nombre des inscrits, des votants, le nombre de bulletins valables, le nombre de sièges revenant à chaque liste. Il désigne nominative-

ment les élus avec leur nombre de voix. Ces résultats sont consignés au PV qui comporte les observations et les contestations portant sur les opérations électorales. Il est toujours possible de contester même si rien n'est précisé sur le PV. Le PV est remis à l'employeur et à chaque liste. L'employeur transmet dans les 15 jours à l'inspection du travail<sup>41</sup> 2 PV, et en affiche un. Ce PV est transmis à un pres-tataire agissant pour le compte du ministère du travail, pour le calcul de la représentativité au niveau national soit par voie électronique : [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr) ou à l'adresse postale CTEP, SA 79104, 76934 ROUEN CEDEX 9.

## Egalité professionnelle femmes-hommes

Cette journée d'étude s'est tenue dans un contexte de remise en route, au niveau gouvernemental, d'une politique de droits des femmes. Afin de fournir des informations à jour, nous avons attendu la publication du décret du 18 décembre 2012 pour finaliser ce Form'Action. La question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est le point probablement le plus conflictuel dans le cadre des négociations avec le collège patronal. Mais il doit impérativement s'articuler avec les autres problématiques : formation, évolution de carrière, conditions de travail, organisation du travail... le tout faisant système, un système dont la reproduction s'appuie sur les stéréotypes de genre, ou représentations mentales qui figent des rôles dans lesquels on enferme les individus. Voilà pourquoi dans ce domaine, les choses n'avancent pas ou si peu et qu'en cette période de coup d'état social et de profondes modifications du salariat, cette question nous paraît vitale à traiter pour notre organisation syndicale. La précarisation enfonce dans la misère un nombre croissant de salarié-e-s qui élèvent seules un ou plusieurs enfants, souvent conséquence d'un système qui accélère la dislocation des cellules familiales. Les questions d'égalité, de mixité, de parité sont indissociables de nos revendications structurantes dans une logique de transformation sociale et sociétale. La réforme des retraites est venue nous rappeler que, malgré les fortes mobilisations citoyennes, les discriminations auxquelles les femmes doivent faire face sont



aujourd'hui trop souvent ignorées, voire aggravées par les politiques publiques. Des lois existent dans de nombreux domaines afin de garantir les droits des femmes, et elles sont nécessaires. Mais force est de constater qu'elles ne sont pas suffisantes. Une démarche d'égalité doit reposer sur un diagnostic de qualité analysant le caractère structurel et fortement ancré des inégalités de genre ; sur des solutions et des outils de qualité dont l'efficacité doit être régulièrement évaluée ; et sur la mise en oeuvre de mesures prenant en compte la vie hors-travail. Une démarche d'égalité et de parité doit être articulée à des moyens pour que femmes et hommes soient à même d'exercer des responsabilités à quelque niveau que ce soit. Outre un changement de mentalité que nos militantes et militants doivent prendre à bras le corps, ce sont des revendications de réduction du temps de travail, d'un service public de la petite enfance, de prise en charge des personnes dépendantes, de moyens de transports et d'un système de santé de qualité... qui doivent être mis à l'ordre du jour. C'est à ces seules conditions que la montée en compétence peut se réaliser tant pour les hommes que pour les femmes, au bénéfice de toutes et tous.

## LA NEGOCIATION

### 1) Généralités

La négociation de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est associée à une obligation de résultat. L'objectif de la négociation est des plus claires : définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Et ce, à travers des processus de négociations distincts.

1. Les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) - (art. L. 2242-7 du Code du travail) Celles-ci articulent la négociation sociale pour permettre le progrès social et la négociation sociétale pour supprimer les discriminations (sexuelles, liées aux handicaps, à l'âge...).

La négociation sociale (article L.2242-8 du Code du travail) recouvre les questions de :

- salaires effectifs ;
- durée effective et d'organisation du temps de travail ;
- formation professionnelle.

Tandis que la négociation sociétale concerne :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- l'emploi des seniors.

2. Des négociations transversales pour faire prendre en compte l'objectif d'égalité femmes /hommes dans toute négociation (art. L.2242-6 du Code du travail) ;

3. Une négociation spécifique sur l'égalité professionnelle (art. L.2242-5 du Code du travail),

### 2) L'égalité de rémunération

Négocier l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes requiert d'en

connaître le processus. On négocie :

**Quoi ?** Les rémunérations et plus largement l'égalité professionnelle (suppression des discriminations).

**Où ?** Dans les entreprises organisées syndicalement, c'est-à-dire « où sont constituées un ou plusieurs secteurs syndicaux d'organisations représentatives ».

**Qui ?** Les organisations syndicales avec leurs négociatrices et négociateurs (au nom des salarié-e-s).

**Comment ?** Avec des modalités de négociations loyales et un accès à l'information pertinente. Sans oublier les rôles du Comité d'Entreprise, du CHSCT, des DP...

**Quand ?** Maintenant ! L'initiative de la négociation incombe à la « **partie patronale** ». A défaut, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salarié-e-s représentative dans l'entreprise (art. L.2242-7 du Code du travail).

### Selon quel principe ?

Cette négociation s'articule autour du fameux « **à travail de valeur égale, salaire égal !** », principe issu de textes remontant au Traité OIT de 1919, et rappelé par l'Art. L.3221-2 du Code du travail : « **Tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** ».

Mais qu'est-ce qu'un « travail de valeur égale » ? Pourquoi pas le « **à travail égal, salaire égal !** », tant de fois asséné ? -Parce qu'à bien chercher, il est rare qu'un homme et une femme fassent le même travail. Ce principe est donc inopérant, et nos directions se font fort d'y répondre !

L'Art. L3221-4 précise : « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

Et qu'est-ce que la rémunération ?  
L'Art. L3221-3 du Code du travail la définit ainsi :

« *Constitue une rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ».

Il faut donc prendre en compte non seulement les salaires, mais aussi les primes, parts variables, indemnités, accessoires et tout avantage (portable, micro, téléphone, logement, véhicule, protection sociale...). Or, il s'avère que tous ces éléments sont les plus inégalitaires.

### 3) Diagnostic de la situation

Au démarrage de la négociation il faut faire un état des lieux complet, précis et pertinent :

- prendre une photographie, c'est-à-dire examiner la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui. Situation des femmes dans les professions « *très féminisées* ».
- Situations comparées des femmes et des hommes effectuant un travail de valeur égale.
- déroulement de carrière : il s'agit de dérouler le film. Situations comparées des

femmes et des hommes recrutés à des niveaux comparables.

### 4) Les discriminations sexuelles

- Une discrimination est un traitement :
  - défavorable, à l'égard d'une ou plusieurs femme(s),
  - injustifié, c'est-à-dire sans justification valable,
  - illégal (sur le fondement d'un critère - ici sexe/genre qu'il est interdit de prendre en compte pour faire une distinction ou refuser un avantage)

Une discrimination peut être directe ou indirecte :

-> Une discrimination directe est la situation dans laquelle une personne, une femme en l'occurrence, est moins bien traitée qu'une autre personne, à savoir un homme, dans une situation comparable :

- ne l'est,
- ne l'a été ou ne l'aura été,
- ne le serait,

Cette situation doit être appréhendée dans sa dynamique.

Il existe des discriminations :

- cumulées : femme syndicaliste, femme d'origine étrangère...
- par association : compagne d'un syndicaliste, mère d'un enfant handicapé...
- par propos : dissuadant les femmes de postuler à tel emploi, telle formation, pour telle promotion...
- par injonction de clients, de fournisseurs, de collègues...
- par harcèlement sexuel et/ou sexiste.

-> Une discrimination indirecte est la situation dans laquelle une disposition (norme, règle) ou une pratique (manière de faire, usage) est apparemment neutre

au regard du sexe/genre, mais désavantage ou désavantagerait particulièrement des femmes par rapport à des hommes. C'est à l'employeur de prouver que cette disposition ou cette pratique est :

- objectivement justifiée par un but légitime,
- et proportionnée, c'est-à-dire mise en oeuvre avec des moyens appropriés et nécessaires.

## LES MODALITES DE NEGOCIATION

### 1) Généralités

La négociation passe par la définition du lieu de la négociation, d'un calendrier de réunions de négociation, des informations que l'employeur remet à la délégation syndicale, de la formation des négociateurs (point à négocier)... C'est le syndicat qui est au coeur de la négociation.

Cette négociation doit être sérieuse et loyale, à savoir sans exclusion ou préférence entre organisations, en répondant de manière motivée aux propositions syndicales...

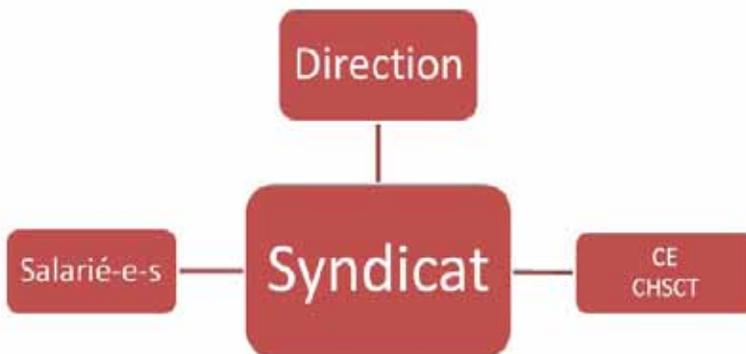
### 2) Les informations pertinentes

Afin de négocier en connaissance de cause, nous avons au moins trois sources d'information :

-> Le rapport de situation comparée ; il est présenté par l'employeur au Comité d'Entreprise. Il s'articule aux réflexions et propositions de la commission Femmes/Hommes et du rapport d'expertise comptable.

-> Un diagnostic des écarts de rémunérations entre les Femmes et les Hommes ; c'est une étude à faire.

-> Les informations communiquées par les salarié-e-s aux délégués du personnel.



## LE RAPPORT DE LA SITUATION COMPARÉE POUR LES ENTREPRISES DE 300 SALARIE-E-S ET PLUS

C'est un rapport que l'employeur soumet au Comité d'Entreprise (à défaut,

aux DP) chaque année. Il comporte une analyse à partir d'indicateurs pertinents. Un certain nombre d'entre eux sont définis par décret (voir ci-dessous, art. R. 2323-12 du Code du travail) :

I) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		
Conditions générales d'emploi décliné par sexe	Effectif	Répartition par catégorie professionnelle selon les contrats de travail
		Age moyen par catégorie professionnelle
	Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail. Temps complet et temps partiel
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail poste, travail de nuit...
	Congés	Répartition par catégorie professionnelle
		Nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : Compte épargne temps, congés parental et congés sabbatiques
	Embauches et départs	Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail
		Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD et licenciement
	Positionnement dans l'entreprise	Répartition des effectifs par catégorie professionnelle
	Promotion	Nombre par catégorie professionnelle
Ancienneté	Moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle	
	Moyenne dans la catégorie professionnelle	
Rémunération par sexe et par catégorie professionnelle	Eventail des rémunérations	
	Rémunérations moyennes ou médiane mensuelle	
	Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	
Formation par sexe et par catégorie professionnelle	Nombre d'heures par salaires et par an	
	Répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi et développement des compétences	
Conditions de travail par sexe et poste de travail	Exposition à des risques professionnels	
	Pénibilité (dont le caractère répétitif des tâches)	

<b>II) Indicateurs supplémentaires qu'il faut obtenir</b>		
<b>Remarques</b>	<b>Suggestions d'indicateurs à « construire » et à suivre en les intégrant dans le rapport situation comparé</b>	<b>Intérêt de l'indicateur si possibilité de</b>
<b>Promotions</b>	Nombre de promotions accordées à des salariés à temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier si une activité à temps partiel n'est pas un frein aux promotions</li> <li>• Perceptions du temps partiel par les managers</li> </ul>
	Nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes et nombre de formations diplômantes et/ou qualifiantes suivies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formation est-elle un « tremplin » pour les promotions</li> </ul>
	Age et ancienneté moyens des salariés catégorie professionnelle las de leur première promotion et âge et ancienneté moyens des salariés las de leur dernière promotion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ces 2 indicateurs pourraient permettre d'identifier à quel moment les interruptions de carrières sont les plus fréquentes et les disparités qu'il existe selon les catégories professionnelles et les filières métiers</li> <li>→ Permettrait de mettre en œuvre des plans d'action différenciés et adaptés à chaque problématique observée</li> </ul>
	Nombre de promotions accordées après un retour de congé parental → Durée moyenne écoulée entre le retour sur poste et la promotion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permet de voir dans quelle mesure les absences prolongées ou non sont dommageables aux salariés dans leur progression professionnelle</li> </ul>
<b>Mobilités</b>	Nombre de mobilités géographiques proposées et refusées → Motif des refus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cet indicateur permettrait de voir quelles sont les causes les plus fréquentes du refus</li> <li>• Une problématique féminine ? Une adaptation des dispositions d'aide à la mobilité ?</li> </ul>

### **Plan d'action :**

Le rapport de la situation comparée doit faire apparaître :

- > Les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle. Cela se concrétise par :
  - Un bilan des actions de l'année écoulée et le cas échéant, de l'année précédente lorsqu'il y a déjà eu un plan d'action ;

- Une explication sur les actions prévues non réalisées.
- > Les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés. Cela passe par :
  - Une définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre ;
  - Une évaluation de leur coût ;
  - Un échéancier des mesures prévues.

## LE RAPPORT DE LA SITUATION COMPAREE CONCERNANT LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIE-E-S

L'employeur doit remettre un rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise au CE. Ce rapport porte sur :

- L'activité et la situation financière de l'entreprise ;
- Le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise ;
- L'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires ;
- La situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes ;
- Les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

Le CE reçoit ce rapport au moins 15 jours avant la réunion. Le rapport modifié le cas échéant par le CE est tenu à la disposition de l'inspection du travail, accompagné de l'avis du Comité dans les 15 jours qui suivent la réunion.

### **Plan d'action :**

Identique à la situation comparée concernant les entreprises de plus de 300 salarié-e-s La synthèse du plan d'action comprend au minimum des indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- A la durée moyenne du travail.

## LA NEGOCIATION

Son issue

S'il n'y a pas d'accord, un procès-verbal de désaccord doit être élaboré.

S'il y a un accord d'entreprise, celui-ci doit :

- être déposé à la DIRECCTE ;
- être porté à connaissance des salarié-e-s.

Avoir un dispositif de suivi et d'évaluation tant quantitative que qualitative. Contenu de l'accord (ou du plan d'action) : L'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action prévu à l'article L. 2242-5-1 fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre portant sur :

- au moins trois des domaines d'action (art. L. 2323-47 al. 3) pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s ;
- au moins quatre des domaines (art. L. 2323-57 al. 2) pour les entreprises de 300 salarié-e-s et plus.

Ces objectifs et ces actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou, à défaut, le plan d'action. (art. R. 2242-2 du C. travail – décret 18 déc. 2012). L'accord collectif ou le plan d'action prévoit :

- Des mesures de rattrapage salarial ou de prévention : « **action positive** » pour établir l'égalité de traitement (art. L.1142-4 du



Code du travail - depuis 1983).  
- dans le cadre d'un Plan pour l'égalité professionnelle (art. L.1143-1 et D.1143-12 du Code du travail).  
- il s'agit aussi de favoriser l'accès des femmes à des « *emplois masculins* » dans l'entreprise, etc. (art. D. 1143-7 et suivants, D.1143-14 du Code du travail).

### **PENALITES FINANCIERES**

Les entreprises d'au moins 50 > salarié-e-s sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action. Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % de la masse salariale des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte.

a) Lorsque l'inspecteur du travail constate qu'il n'y a ni accord, ni plan d'action, il met en demeure l'employeur d'y remédier dans les 6 mois.

b) L'employeur doit alors communiquer l'accord ou le plan d'action.

c) A défaut, la DIRECCTE décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux.

Des pénalités financières pourront donc être appliquées à partir de 2013.

Dans les entreprises couvertes à la date du 10 novembre 2010 par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, ces dispositions entrent en vigueur à l'échéance de l'accord ou, à défaut, du plan d'action (au plus tard avant novembre 2013).

### **CONTENTIEUX**

- Inspection du travail :
  - pour obtenir l'engagement de négociations « *sérieuses et loyales* » ;
  - pour obtenir une enquête sur l'égalité de rémunération (constats de la réalité).
- Défenseur des droits (DDD ex-HALDE) :
  - pour constater des situations discriminatoires en matière de rémunération entre les femmes et les hommes et aider à engager une procédure.
- Tribunal de Grande Instance (TGI) :
  - pour obtenir le respect de la loi par l'entreprise : l'engagement de la négociation, une négociation loyale (remise d'informations pertinentes / d'indicateurs complémentaires en fonction de la situation de l'entreprise, etc.).
- Conseil de prudhommes (CPH) :
  - action en substitution du syndicat au bénéfice des salariées discriminées (article L.1144-2 du Code du travail). C'est à nous et à nous seul-e-s d'avoir le courage et la volonté politique d'aller jusqu'au bout. Assez d'ignorer l'égalité de rémunération Femme/Homme. Ensemble, tous ensemble faisons bouger les lignes !

## Entretien annuel d'évaluation

Les entretiens individuels d'évaluation sont au centre de nombreuses controverses. En ce qui nous concerne, nous avons laissé depuis trop longtemps les questions y afférentes à la seule réflexion du patronat. Ce dernier a su s'en servir dans la logique qu'il connaît, à savoir, celle de l'augmentation du taux de profit. Aussi, cette journée nous a permis une première prise de conscience des enjeux de ces entretiens. C'est à partir de certaines questions que nous avons décidé de prendre la mesure du problème. Ces entretiens sont-ils destinés à évaluer le travail dans toutes ses dimensions et sa complexité ou bien sont-ils destinés à évaluer les individus, les comportements, sans rapport avec la réalité du travail accompli ? Sur quel contenu et avec quels critères est-il possible d'évaluer le travail et pour quelles finalités ? Ce sont quelques-unes des questions auxquelles nous avons tenté d'esquisser, sinon des réponses, des critiques eu égard aux dimensions collectives du travail et de l'intelligence au travail. Ces entretiens individuels d'évaluation se déroulent dans des « entreprises » qui, qu'elles qu'en soit leur taille, agissent au sein de la mondialisation néo-libérale et de la financiarisation de l'économie. C'est bien à partir de ce contexte structurant que nous avons situé ceux-ci. Plus concrètement, c'est dans les rapports sociaux capitalistes que nous avons déployé l'ensemble des problématiques liées à ces entretiens. Ces derniers ont donc été appréhendés dans le prisme de l'exploitation capitaliste.

### L'ENTRETIEN INDIVIDUEL AU CENTRE D'UNE CONFUSION ENTRETENUE

Les aspirations des salarié-e-s à une reconnaissance de leur travail ont été, dès les années 80, récupérées par un ensemble de techniques poussant à une individualisation des performances. L'entretien individuel d'évaluation s'est développé avec la culture de la performance économique, de la recherche d'un certain type d'excellence et d'une certaine qualité totale. Cela a été rendu possible pour plusieurs raisons dont l'affaiblissement des luttes syndicales durant cette période et l'abandon pur et simple de toute analyse sur cette question.

Ainsi peu à peu, ce dispositif d'évaluation est devenu un outil pour :

- Les gestionnaires afin de faire adhérer les salarié-e-s à des normes managériales et comportementales ;
- Mobiliser les individus et les rendre conformes au fonctionnement et à la stratégie de l'entreprise.

Il est aussi devenu un outil de gestion des ressources humaines dont l'objectif est de définir et de piloter les performances individuelles et collectives. Autrement dit, c'est un outil au service de l'exploitation capitaliste dont l'objectif principal est de combattre toute idéologie de remise en cause du socle même sur lequel repose et se fonde l'entreprise aujourd'hui. Faire des petits soldats au service du capital, telle est la raison d'être de cet outil.

## LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Cet entretien n'est soumis à aucune obligation légale, même si ce processus s'est développé dans beaucoup d'entreprises tant privées que publiques. En même temps, il est lié à l'existence d'un lien de subordination salarié/employeur. D'ailleurs, la Cour de Cassation a clairement affirmé en 2002 que l'employeur est en droit d'évaluer les salarié-e-s. Elle l'a rappelé dans un arrêt de novembre 2007. Les obligations incombant à l'employeur en la matière ne portent pas sur l'existence de l'outil mais sur les méthodes utilisées et leur mise en place. De ce point de vue, le Code du travail encadre quelque peu ce dispositif à la fois sur les conditions de mise en place et le contenu de l'évaluation.

### L'encadrement du contenu

Plusieurs articles du Code du travail réglementent cette pratique. Ainsi l'article L.1121-1 du Code du travail dispose que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché* ». Cet article du Code du travail est important. Il fixe les bornes de l'évaluation. Il ne faut pas hésiter à le mettre en exergue dans notre combat contre certaines pratiques du patronat.

Outre cette règle très générale, sachons que les méthodes et les techniques utilisées pour évaluer les compétences des salarié-e-s ou recueillir les informations les concernant doivent être préalablement portées à la connaissance des intéressés. En cas de traitement informatisé des don-

nées personnelles, une déclaration préalable doit être opérée, par le biais d'une procédure simplifiée, auprès de la Commission Nationale Informatique et Liberté.

Entoutétatdecasse,lesentretiensdoivent:

a) Être pertinents au regard de la finalité poursuivie. L'article L.1222-2 du Code du travail stipule que « *les informations demandées, sous quelques formes que ce soit, à un salarié, ne peuvent avoir pour finalité que d'apprécier ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent précitées un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes* ». et l'article L.1222-3 de compléter : « *[...] Les méthodes et techniques d'évaluation des salarié-e-s doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie* ».

b) Reposer sur des critères objectifs et transparents.

## LES POINTS À SURVEILLER PAR LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

### L'objectivité

Les méthodes sont souvent présentées comme « *objectives* ». Mais cette prétention ne repose sur aucun fondement. Une méthode quel qu'elle soit est toujours un « *parti pris* ». Un évaluateur est toujours impliqué dans l'évaluation, il n'est jamais neutre. Il agit, même inconsciemment, sur l'évalué. L'évalué peut se sentir « *sous pression* » lors de son entretien. Et ce d'autant que les critères retenus peuvent être éloignés du poste occupé.

Des objectifs aux engagements  
Les salarié-e-s ne doivent plus seulement atteindre des résultats. Il leur est demandé de se « *surpasser* » pour un même salaire. On est passé du concept d'atteinte des objectifs et/ou résultats à celui d'engagements. Cet outil est donc un outil d'intensification du travail. Les heures pour la réalisation des « *engagements* » ne sont plus comptées. Ce processus perturbe les repères traditionnels régissant les relations de travail. Cela se traduit concrètement par le déplacement d'un référentiel métier vers un référentiel de valeurs et de bonnes pratiques, et une remise en question permanente de la compétence de chacun. L'objectif du patronat est clair : faire don de soi à l'entreprise. Cette intégration totale aux objectifs de l'entreprise, et des performances toujours plus grandes en matière de productivité a pour résultat la mise à contribution de la sphère privée avec pour seul but l'augmentation à tout prix du taux de profit et une rentabilité accrue.

### **NOS LEVIERS D'ACTION**

Ils sont divers. Au niveau du Comité d'Entreprise, il y a l'information et la consultation. C'est l'occasion pour nous de dénoncer ces pratiques. Le CHSCT doit lui aussi être informé et consulté :

- Au titre de sa mission de contribution à la santé physique et mentale et à l'amélioration des conditions de travail.
- Du fait des enjeux de l'entretien qui sont de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail.

Le CHSCT peut aussi diligenter une expertise lors de la mise en place ou de la modification de l'entretien individuel. Ce dernier a aussi un rôle de veille. Enfin lorsque l'évaluation est susceptible de procédure de discrimination, les Délégués du Personnel se doivent d'utiliser leur droit d'alerte.

Mais c'est à l'organisation syndicale que revient la tâche de sensibiliser les salarié-e-s au danger de ces entretiens. Elle doit mener cette bataille des idées sans aucune concession. L'objectif est bien entendu de faire en sorte qu'une grande majorité de salarié-e-s rejette cet outil au service de l'exploitation capitaliste.

Cela nous oblige donc à travailler sur ce qui se cache derrière l'outil d'évaluation mis en place par le patron, en dénoncer l'essence et les conséquences.

Le droit d'alerte pour un Délégué du Personnel est le droit de dénoncer des comportements portant atteintes aux droits des personnes, aux libertés individuelles, à la santé physique et mentale et à l'existence d'une mesure discriminatoire (Article L.2313-2 du Code du travail). Ainsi le Délégué du Personnel peut utiliser son droit d'alerte en présence d'une situation d'harcèlement moral.

## INTRODUCTION

Le thème de l'épargne salariale a fait l'objet d'une journée d'études organisée par la Fédération le 8 avril 2010. L'intervenant était Pierre Yves Chanu pour la Confédération. L'épargne salariale est devenue un enjeu pour les organisations de la CGT. Il ne s'agit pas d'une quelconque adhésion à ces dispositifs. En effet ils viennent concurrencer le salaire comme rétribution de la richesse produite par les salarié-e-s. La rémunération des salarié-e-s est dans ce cadre conditionnée aux profits réalisés dans l'entreprise. Il s'agit pour nos militant-e-s de prendre en considération un système qui s'est développé. Nos organisations doivent pouvoir intervenir afin de contrôler une masse non négligeable et de plus en plus importante de la valeur ajoutée de l'entreprise. C'est également dans ce sens que la CGT a décidé de participer à la création du Comité Intersyndical de l'Épargne salariale (CIES) visant à permettre un contrôle par les organisations syndicales de la destination et de l'utilisation de l'épargne salariale.



## HISTORIQUE

L'épargne salariale est un système idéologique initié par la droite gaulliste à la fin des années 1950. L'objectif était de proposer une soi-disant alternative à la lutte des classes. Cet objectif était résumé dans le slogan « *Alliance du capital et du travail* ». Les patrons, d'abord relativement circonspects lors de la mise en place facultative de l'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1959), ont vite compris tout l'intérêt qu'ils pouvaient en tirer puis de celui institué également par l'ordonnance du 17 août 1967 : la participation légale aux bénéfices. Elle mettait en place un dispositif obligatoire pour les entreprises de plus de 100 salarié-e-s étendu les années suivantes à celles ayant un effectif supérieur à 50. Le Plan Epargne Entreprise a été créé également par l'ordonnance de 1967. C'était un dispositif facultatif qui ouvre aux salarié-e-s de l'entreprise la faculté de se constituer, avec l'aide de celle-ci, un portefeuille de valeurs mobilières. L'entreprise prend à sa charge la gestion du plan et peut éventuellement compléter - abonder - les sommes versées par les salarié-e-s. Au début des années 1970, des dispositions sont adoptées pour développer la distribution d'actions aux salarié-e-s. Les privatisations enclenchées en 1986 puis en 1993 vont développer le mouvement de « *l'actionnariat salarié* ». Le gouvernement Jospin amplifie encore l'emprise de l'épargne salariale. La loi Fabius du 19 février 2001 a instauré les plans d'épargne interentreprises

(PEI) qui permettent de mutualiser les coûts de gestion en appliquant des plans négociés entre plusieurs entreprises, soit à un niveau géographique, soit à un niveau sectoriel et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV).

Ce dernier plan d'épargne, sur 10 ans, est conçu comme un dispositif par capitalisation. Ce dispositif vient donc directement en concurrence avec notre système de retraite par répartition. Il s'agit d'introduire sous l'appellation « *politiquement correcte* » d'épargne salariale, de véritables fonds de pension à la française. Evidemment les deux systèmes, par capitalisation d'un côté et par répartition ne peuvent coexister. Il n'est pas nécessaire de rappeler quel système le MEDEF, les sociétés d'assurances entre autres, voudraient éliminer... En août 2003, le gouvernement Raffarin étend ce dispositif par l'intermédiaire de la loi Fillon sur les Retraites : Le plan épargne retraite (PERCO) poursuit et amplifie l'entreprise de notre protection sociale.

## **PROBLEMATIQUE**

Les critiques concernant l'épargne salariale sont essentiellement liées à :

1. La concurrence avec les salaires,
2. La déstabilisation de notre système de protection sociale.

Le manque à gagner pour les salarié-e-s, que ce soit en salaire direct ou en salaire socialisé, considérable.

### 1) EPARGNE SALARIALE: LES TENDANCES EN CHIFFRES

L'étude de la DARES de septembre 2012 consacrée à l'épargne salariale note qu' :

« Après plusieurs années de progression, la proportion de salariés ayant accès à au moins un dispositif semble se stabiliser. En particulier, la participation ne progresse plus depuis 2008 alors que l'intéressement et les plans d'épargne entreprise (PEE) continuent de se diffuser. Le Perco, avec 20 % de salarié-e-s supplémentaires couverts en 2010, poursuit son essor. Depuis 2006, le nombre de salarié-e-s couverts a ainsi quasiment triplé, passant de 800 000 à 2,2 millions de salarié-e-s. La loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006 a en effet fixé l'obligation aux entreprises disposant d'un PEE depuis au moins 5 ans de négocier la mise en place d'un Perco ou d'un dispositif de retraite supplémentaire».

Dispositifs Epargne Salariale	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Participation</b>					
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 926	7 910	7 585	6 439	7 380
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 981	5 120	5 133	4 666	4 939
Montant moyen de la participation (en euros)	1 391	1 545	1 478	1 380	1 494
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,8	5,2	4,9	4,4	4,7
<b>Intéressement</b>					
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	6 391	7 185	6 381	6 170	7 185
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	4 076	4 622	4 240	4 382	4 646
Montant moyen de l'intéressement (en euros)	1 568	1 555	1 505	1 408	1 546
Part de la masse salariale des bénéficiaires (en %)	4,9	5,0	4,5	4,2	4,5
<b>Plan d'épargne entreprise (PEE)</b>					
Versements totaux <u>nets</u> * sur un PEE (en millions d'euros)	8 714	9 529	9 659	7 630	7 833
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un PEE (en milliers)	3 614	3 755	3 830	3 765	3 734
Montant total <u>brut</u> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	1 290	1 412	1 622	1 350	1 338
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	2 339	2 427	2 426	2 358	2 256
Montant moyen de l'abondement (en euros)	551	582	669	573	593
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,6	1,7	1,9	1,5	1,6
<b>Plan d'épargne retraite collectif (Perco)</b>					
Versements totaux <u>nets</u> * sur un Perco (en millions d'euros)	371	509	660	680	803
Nombre de salariés possédant des avoirs sur un Perco (en milliers)	286	384	411	477	579
Montant total <u>brut</u> distribué au titre de l'abondement (en millions d'euros)	143	188	229	244	288
Nombre de bénéficiaires de l'abondement (en milliers)	267	350	362	414	475
Montant moyen de l'abondement (en euros)	536	539	634	591	608
Part de l'abondement dans la masse salariale des bénéficiaires (en %)	1,5	1,4	1,5	1,4	1,4
<b>Participation, intéressement et abondement du PEE et du Perco</b>					
Montant total brut distribué (en millions d'euros)	14 755	16 701	15 819	14 207	16 194
Nombre de bénéficiaires (en milliers)	6 513	7 102	6 969	6 751	6 937
Montant moyen (en euros)	2 266	2 351	2 270	2 104	2 335
Part dans la masse salariale des bénéficiaires (en %).	7,6	7,8	7,2	6,5	7,1
<b>Nombre de salariés couverts par au moins un des dispositifs (en milliers)</b>					
	8 189	8 351	8 537	8 396	8 412
<b>Pour information</b>					
Masse salariale totale (en millions d'euros)	337 020	347 834	368 985	371 080	377 733
Nombre total de salariés (en milliers)	12 258	12 370	12 597	12 297	12 327

SOURCE : ETUDE DE LA DARES DE SEPTEMBRE 2012

## 2) CONCURRENCE OU SUBSTITUABILITE AUX SALAIRES

Les patrons ont vu dans le système d'épargne salariale un moyen, d'une part d'optimiser les coûts salariaux, d'autre part d'accroître la satisfaction et la motivation des salarié-e-s au travail en vue d'une plus grande implication de leur part. Sur le second point, aucune étude n'a réellement mis en évidence un accroissement de la motivation et de l'implication des salarié-e-s liés intrinsèquement aux dispositifs d'épargne salariale. Par contre dès 1998 des premières études sur l'impact de l'intéressement pointent l'un des effets que la CGT combat : La substituabilité de l'intéressement au salaire. (Mabile S. [1998], « *Intéressement et salaires : complémentarité ou substitution ?* », DARES.) Cette étude montre, notamment dans les PME de moins de 200 salarié-e-s, que les salaires sont moins élevés pour celles disposant d'un accord d'intéressement que celles non pourvues. Même si la législation interdit cette substituabilité, il est incontestable que la mise en place des dispositifs d'épargne salariale ait une influence négative non négligeable sur les salaires. Le principe de non-substitution n'empêche pas que l'ensemble des dispositifs de l'épargne salariale interagisse avec les augmentations salariales ultérieures. L'épargne salariale permet de faire dépendre la rémunération des salarié-e-s des profits de l'entreprise ou de l'évolution du cours des actions en bourse. Il s'agit d'une remise en cause de la logique du salaire selon laquelle la rémunération des salarié-e-s dépend de la reconnaissance de sa qualification et non du résultat financier de l'entreprise.

## 3) DESTABILISATION DE LA PROTECTION SOCIALE

L'une des autres raisons essentielles à l'opposition de la CGT aux dispositifs de l'épargne salariale est qu'ils échappent aux versements de cotisations sociales. Ainsi l'annexe 5 au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 indique que l'épargne salariale n'entrant pas dans l'assiette des ressources soumises à cotisation entraîne une perte de près de 3 Milliards d'Euro pour la Sécurité Sociale!

<b>Dispositifs epargne salariale</b>	<b>Assiette exemptée</b>	<b>cotisations équivalentes</b>
<b>Dont: participation</b>	7,0	
<b>dont: intéressement</b>	6,7	
<b>Dont: plan d'épargne en entreprise (PEE)</b>	1,4	
<b>Dont: stock-options et actions gratuites</b>	3,2	
<b>Total Participation financière et actionariat salarié</b>	18,3	2,8

En évolution annuelle, le même rapport note que:

« *Les exemptions d'assiette connaissent, par ailleurs, un fort dynamisme, comme le rappelle l'annexe 5 au projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012. Les dispositifs d'exemptions d'assiette se caractérisent quant à eux par un dynamisme qui se prolonge durablement et*

*bien au-delà de leur phase de montée en charge initiale. Malgré l'ancienneté des principaux dispositifs, ils continuent d'évoluer encore nettement plus rapidement que l'assiette des cotisations ce qui ne permet pas d'écarter des effets de substitution avec les rémunérations ordinaires quand bien même sont prévues au niveau de chaque entreprise des clauses de non-substitution avec des éléments de rémunération existants, lesquelles jouent surtout à court terme ».*

*Ce constat confirme également les effets de substitution aux salaires*

<b>Dispositif</b>	<b>Taux d'évolution annuel moyen 2000-2009</b>
<b>Participation</b>	3,1%
<b>Intéressement</b>	5,9%
<b>Plans d'épargne en entreprise</b>	4,2%
<b>Total épargne salariale</b>	4,3%

## **CONCLUSION**

La part des richesses intégrées dans les différents dispositifs de l'épargne salariale, ne peut être qu'un plus du maintien et de la progression du pouvoir d'achat. Nous devons donc oeuvrer pour que l'épargne salariale négociée dans les entreprises ne puisse se substituer aux augmentations de salaires. C'est pour cela qu'il est d'abord nécessaire de lier toute négociation sur l'épargne salariale à la satisfaction préalable des revendications salariales notamment lors des Négociations Annuelles Obligatoires. Il est également nécessaire d'inter-

venir sur la destination des sommes placées au titre de l'épargne salariale. La CGT se bat pour que les Conseils de surveillance des Fonds de Communs de Placements Entreprise (FCPE) (soient majoritairement composés de représentants des salarié-e-s, et que ces derniers soient élus par les salarié-e-s sur la base du principe un homme ou une femme/une voix. La CGT doit veiller à contrôler l'usage des fonds placés, de manière à ce que l'épargne des salarié-e-s aille au développement de l'emploi durable, et de la croissance. La labellisation des offres par le CIES, qui comporte un critère d'investissement socialement responsable peut être un point d'appui important en ce sens. Pour rappel : Un guide/outil à disposition de nos militant-e-s : « *Après la loi Fabius, les enjeux revendicatifs de l'épargne salariale* », Pierre Yves Chanu.

## **NÉGOCIATION ANNUELLE SUR L'INTÉRESSEMENT, LA PARTICIPATION, L'ÉPARGNE SALARIALE EN L'ABSENCE D'ACCORD DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE**

L.2242-12 « *Lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage, chaque année une négociation à cette fin.*

*L'employeur engage également chaque année, s'il y a lieu, une négociation sur l'affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif mentionné à l'article L.3334-1 et à l'acquisition de parts des fonds solidaires mentionnés à l'article L.3334-13. La même obligation incombe aux groupements d'employeurs. »*

### Commentaires

Depuis la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, dite loi Fabius, l'épargne salariale fait partie du champ de la négociation annuelle obligatoire. Le principal problème posé est celui du risque de substitution de cette dernière par rapport au salaire, et par voie de conséquence les risques pour la protection sociale, du fait notamment des exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'épargne salariale. Ce risque a été encore aggravé par la réforme des retraites du 21 août 2003, qui a intégré un dispositif d'épargne retraite dénommé PERCO dans les dispositifs d'épargne salariale.

Le PERCO se substitue au PPESV (plan partenarial d'épargne salariale volontaire) créé par la loi Fabius.

Alors que les fonds étaient bloqués 10 ans le PPESV (au lieu de 5 ans dans le PEE classique), ils ne

pourront être débloqués qu'au moment du départ à la retraite dans le cas du PERCO.

Il est important d'éviter une approche idéologique en matière d'épargne salariale. La CGT doit intervenir sur toutes les questions qui concernent les intérêts des salarié-e-s dont l'épargne salariale, qui constitue fréquemment une part significative de sa rémunération globale annuelle.

La démarche revendicative de la CGT comporte 2 aspects indissociables : la CGT n'est pas favorable au développement de l'épargne salariale qui est fondée sur une mise en cause du salaire et de la protection sociale.

Mais parallèlement, dès lors que celle-ci existe, elle cherche à maîtriser l'épargne salariale et à peser sur le contenu des accords dans un sens plus conforme aux intérêts des salarié-e-s.

Le premier problème à traiter est celui du risque de concurrence avec les salaires.

Pour peser sur les revendications salariales et diviser les salariés, les directions d'entreprises pratiquent de plus en plus une individualisation des rémunérations.

Les formes variables de rémunération qui bénéficient souvent des avantages sociaux et fiscaux, se développent.

Ces « avantages sociaux et fiscaux » sont autant de recettes qui manquent à la Sécurité sociale et au budget de l'Etat pour financer les services collectifs dont l'ensemble de la population a le plus grand besoin. Les montants en cause se chiffrent en millions d'€ chaque année.

Plus de la moitié des salariés sont concernés

En 2007, 9,2 millions de salarié-e-s, soit 57,2 % des salariés du secteur marchand non agricole, ont eu accès à au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou plan d'épargne retraite collectif - PERCO).

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 3,7 % entre 2006 et 2007.

La proportion de salariés couverts par un accord de participation passe de 42,8 % en 2006 à 44,4 % en 2007 et celle couverte par un accord d'intéressement de 34,6 % à 36,0 %.

39,5 % des salarié-e-s ont accès à un plan d'épargne entreprise et 8,5 % à un PERCO en 2007 contre respectivement 36,3 % et 5,2 % en 2006.

Le nombre de salarié-e-s couverts par un PERCO a plus que doublé en deux ans - ce qui n'est pas sans rapport avec le débat « *retraites* » actuel, et créé de nouvelles inégalités entre salariés.

Des pratiques plus courantes dans les grandes entreprises

Plus l'entreprise est grande, plus elle est susceptible de proposer à ses salariés plusieurs dispositifs de participation, d'intéressement, de PEE et de PERCO.

91,2 % des salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 salariés et 77,9 % de ceux des entreprises de 50 à 499 salariés sont couverts par au moins un dispositif contre 14,4 % des salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Au total, 90 % des salariés ayant accès à un dispositif sont employés par des entreprises de 50 salariés ou plus. La participation aux résultats de l'entreprise est le dispositif le plus répandu (7,1 millions de salariés), en particulier dans les entreprises de plus de 50 salariés où elle est obligatoire. Seuls 3 % des salariés couverts par un accord de participation travaillent dans une entreprise de moins de 50 salariés.

L'intéressement, qui est un dispositif facultatif, concerne 5,8 millions de salariés dont 9 % sont employés dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Parmi les salariés couverts par un accord de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, 7,8 millions, soit près de 85 % d'entre eux, ont reçu une prime en 2007.

Une forte hausse des sommes distribuées Dans les entreprises de 10 salariés ou plus ils sont 7,3 millions dans ce cas, soit 58 % de l'effectif salarié total.

Au total, 16,2 milliards d'euros ont été distribués au titre de l'exercice 2 008 dans les entreprises de 10 salariés ou plus, soit une diminution de 6,6 % en euros courants par rapport à l'exercice précédent où la progression avait été particulièrement forte la « *fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, fabrication de machines* » où plus de 80 % des salariés sont couverts par au moins un dispositif. Les montants distribués progressent fortement dans les entreprises de 10 à 99 salariés (+20 %) et dans celles de plus de 500 salariés (+17%).

La participation est le dispositif qui a généré les flux les plus importants. Dans les entreprises de 10 salarié-e-s ou plus, elle a atteint 8,3 milliards d'euros en 2007, contre 7,4 milliards pour l'intéressement, près de 1,5 milliard pour l'abondement au PEE et 190 millions pour l'abondement au PERCO. Une prime représentant 8 % de la masse salariale.

Dans les entreprises de 10 salarié-e-s ou plus, les sommes distribuées ont progressé plus rapidement en 2007 (+15,3 %) que le nombre des bénéficiaires (+10,7 %). La prime moyenne perçue par les salariés bénéficiaires a augmenté de 4 % par rapport à l'année précédente (+2,5 %), pour s'établir à 2 324 euros en 2007. Cette prime représente, pour les salariés bénéficiaires, 7,7 % de leur masse salariale.



**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](mailto:fsetud@cgt.fr) - Site Internet : [www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)