



Décembre 2016

Brochure fédérale N°27

# 10<sup>e</sup> Congrès Fédéral

# Nos orientations

*La CGT au coeur des luttes*







Décembre 2016

Brochure fédérale N°27

# 10<sup>e</sup> Congrès Fédéral Nos orientations

*La CGT au cœur des luttes*



## Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC

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

Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC

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

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

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

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

Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL

Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9<sup>EME</sup> CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE

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

Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE

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

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

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

Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE

Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1<sup>ère</sup> Partie

Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON

Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS

Brochure n°21 – RAPPORT COMBREXELLE

Brochure n°22 – L'ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Brochure n°23 – ABECEDAIRE - 2<sup>ème</sup> Partie

Brochure n°24 - LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Brochure n°25 - FORFAIT JOURS

Brochure n°26 - LA COMPETITIVITE

# Sommaire

## 7 **Une nouvelle situation**

### 11 **Une CGT combative, lucide et responsable**

- Construire une CGT au coeur des luttes
- Une stratégie syndicale pour une transformation sociale
- Une démarche syndicale offensive
- Syndiquer pour construire une CGT au coeur des luttes
- L'emploi au centre de nos préoccupations
- L'augmentation des salaires comme élément de sortie de crise
- Pour une amélioration des conditions de travail
- Se réapproprier la protection sociale
- Egalité professionnelle

## 35 **Nos secteurs fédéraux**

- les ESN
- Les Bureaux d'études
- Le sondage
- Les prestataires de service
- Le notariat
- Les salarié-e-s des cabinets d'avocats
- Les administrateurs et mandataires judiciaires
- Les avocats à la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat
- Les commissaires priseurs
- Les OCP
- L'expertise automobile
- L'expertise comptable
- Les inventeurs indépendants



*Cher-e-s camarades,*

*Vous avez entre les mains le document d'orientation voté à 89% par les délégué-e-s au congrès, qui s'est tenu du 12 au 16 octobre 2015. [2,33% contre et 8,67% d'abstention].*

*Ce document d'orientation procède de riches débats et discussions de plus de 300 délégué-e-s. Si chacun-e des délégué-e-s, à notre congrès, a reçu le compte rendu du congrès in extenso, il nous ait apparu important que chaque organisation syndicale puisse bénéficier de notre document d'orientation afin de travailler à la mise en oeuvre de nos orientations.*

*Nul doute que dans les batailles que nous menons aujourd'hui, ce document nous sera précieux à la fois pour construire la CGT que nous voulons et pour gagner sur nos revendications.*

*C'est pourquoi il sera possible d'en commander à la Fédération pour les syndiqué-e-s. D'autre part cette brochure est disponible sur notre site internet.*



# 1. UNE NOUVELLE SITUATION

---

**1.1** Depuis notre dernier congrès de 2011, on ne peut qu'être frappé par la multiplication des conflits et des guerres. La politique de dislocation et de déstabilisation générale expérimentée au Moyen-Orient et en Afrique depuis des décennies et qui a subi une incroyable accélération ces dernières années, frappe aujourd'hui aux portes de l'Europe.

**1.2** Le gouvernement français est le 5<sup>ème</sup> exportateur d'armes au monde. Il a financé et participé aux principales opérations militaires extérieures des dernières années, dont on mesure aujourd'hui les effroyables conséquences.

**1.3** Depuis Clausewitz, nous savons que « la guerre n'est que le prolongement de la politique par d'autres moyens ». Une politique qui a vu se généraliser en Europe les plans d'austérité contre les peuples « justifiés » par l'absence de croissance, voire la récession.

« Une rigueur jamais vu depuis les années 30 », conséquence de la crise de 2008 lorsque l'éclatement de la bulle spéculative mit en faillite nombre de banquiers et spéculateurs, entraînant l'économie mondiale dans une crise sans précédent.

**1.4** Six ans après, la valorisation boursière mondiale vient de battre un nouveau record historique en passant de 25 000 milliards de dollars en mars 2009 à 66 000 milliards fin 2014, auxquels il faut rajouter les 700 000 milliards de dollars — dix fois la somme annuelle des richesses produites à l'échelle mondiale — de produits dérivés purement spéculatifs.

**1.5** Et ce n'est pas fini ... En janvier 2015, la Banque Centrale Européenne a décidé d'injecter 1 140 milliards dans les circuits bancaires, préparant les conditions d'une nouvelle crise du système capitaliste, encore plus profonde et violente que la précédente.

**1.6** Sur le plan intérieur, le gouvernement poursuit la mise en œuvre du programme de choc de la Troïka (Union Européenne – Fonds Monétaire International – Banque Centrale Européenne) en déclarant la guerre à nos systèmes de protection sociale, à nos emplois, à nos salaires ...

**1.7** Le changement de majorité politique en 2012 n'y a rien fait. Pour la première fois depuis 50 ans, un gouvernement de « gauche » a voté l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour acquérir ses droits à la retraite. Il a voté le pacte d'austérité européen (Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance - TSCG), mis en œuvre l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 et voté le Pacte de Responsabilité marquant le lancement d'une offensive d'une ampleur sans précédent contre nos conquêtes sociales et plus particulièrement contre la protection sociale (Sécurité Sociale, régime

d'indemnisation chômage, régime de retraite complémentaire AGIRC, ARRCO ...), les Conventions Collectives et le Code du Travail.

**1.8** Depuis, une vague immense de restructurations et de remise en cause des acquis s'abat sur les salarié-e-s. Le pays s'enfoncé, des pans entiers de son industrie sont démantelés, son agriculture décroche, les couches moyennes qui jouaient un rôle tampon dans la société sont systématiquement attaquées.

**1.9** Pourtant, le gouvernement est discrédité et affaibli par la crise économique, politique et institutionnelle. Il lui devient de plus en plus difficile d'appliquer seul les réformes voulues par le patronat et par les multinationales.

**1.10** A la recherche de « partenaires », François Hollande a voulu faire du dialogue social la « marque de fabrique de son gouvernement » en initiant les « Grandes Conférences Sociales ». L'occasion pour le MEDEF et les syndicats d'accompagnement comme la CFTD, la CFTC et la CFE/CGC de présenter, fin mai 2013, un programme commun de 165 pages pour « agir ensemble pour une dynamique économique », partageant le constat que la « mauvaise compétitivité » de l'économie française vient d'une réglementation excessivement lourde et d'un coût du travail trop élevé !

**1.11** Fermement attachés à la défense des intérêts des salarié-e-s, nous avons refusé d'accompagner ces mesures. Nous avons mobilisé pour le RETRAIT de l'ANI sur l'emploi et du pacte de responsabilité. La CGT a affirmé son indépendance en quittant la conférence sociale conjointement avec la CGT-FO et la FSU, contraignant le gouvernement à annoncer, quelques mois plus tard, l'arrêt des « Grandes Conférences Sociales ».

**1.12** Pourtant, le gouvernement poursuit inlassablement sa politique et n'hésite pas à recourir au coup de force avec l'utilisation du 49-Ter pour, lorsqu'une majorité lui manque, faire passer la loi Macron.

**1.13** Une loi « made in MEDEF » d'une gravité exceptionnelle qui s'en prend au Code du Travail, à l'Inspection du Travail et aux Prud'hommes.

**1.14** Une loi qui entend rendre les salarié-e-s corvéables à merci, exploitables du lundi matin au dimanche soir : facilitation des licenciements collectifs, réduction des indemnités de licenciement et des offres de reclassement, suppression des peines d'emprisonnement pour délit d'entrave au fonctionnement des instances représentatives du personnel, réduction des obligations d'embauche de salarié-e-s handicapés, définition des orientations et priorités de l'Inspection du Travail par les organisations patronales, c'est-à-dire par ceux qui sont contrôlés et qui peuvent être sanctionnés ... suppression des élections prud'homales, limitation de l'action des juges syndicaux, suppression de la période 21H - 24H comme horaire de nuit ouvrant droit à compensation, extension du travail du dimanche ...

**1.15** Une loi qui supprime le second alinéa de l'article 2064 du Code Civil qui prévoit qu'« aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient ». Ce qui signifie, selon l'étude d'impact publiée sur le site de l'Assemblée Nationale, l'instauration « d'un nouveau mode de négociation structurée, inspiré du droit collaboratif nord-américain » visant à supprimer purement et simplement le Code du Travail français et les prud'hommes chargés de régler les litiges du travail.

**1.16** Un employeur pourra légalement imposer au salarié qui cherche un emploi, ou même à un de ses salarié-e-s déjà embauché, de signer une convention de droit civil qui réglera les conditions de son emploi. Une convention qui pourra être complètement en dehors des règles du Code du travail, avec la rémunération, les horaires, les conditions ... voulue par l'employeur. Les seules obligations du patron seraient alors celles qui auraient été signées « d'un commun accord » entre lui et le salarié. C'est un retour à la loi Le Chapelier de 1791 où les salariés, face aux patrons, devaient marchander de gré à gré leur situation et leurs droits. Un retour en arrière de deux siècles !

**1.17** La loi Macron à peine votée, le Ministre du Travail prépare déjà une autre loi sur le « dialogue social » permettant aux employeurs de déroger au Code du Travail entreprise par entreprise, au nom d'accords prétendument majoritaires. Il s'agit, une nouvelle fois, d'affaiblir l'organisation et la représentation des salarié-e-s et de les réduire à une somme d'individus flexibles et sans droits.

**1.18** Soyons clairs : si nous ne les arrêtons pas, ils nous prendront TOUT.

**1.19** Face à la régression, il faut savoir dire non. Le sentiment qu'il ne peut y avoir d'autre issue que le TOUS ENSEMBLE pour bloquer le gouvernement et le patronat s'impose progressivement partout dans le pays.

**1.20** L'isolement entreprise par entreprise préserve le cadre national des politiques de destruction des droits sociaux et contraint les syndicats à négocier sur la base de reculs sans fins.

**1.21** C'est pourquoi la Fédération CGT des sociétés d'études œuvre au rassemblement le plus large des salarié-e-s au plan professionnel et à la défense et au développement du syndicalisme CGT confédéré et interprofessionnel.

**1.22** En France comme en Europe, face aux politiques d'austérité et aux menaces de guerres et d'affrontements communautaires, seule la classe ouvrière se rassemblant sur son propre plan avec ses organisations, rassemblant l'ensemble de ses composantes peut :

1.23 - imposer, par la puissance de son rapport de force, l'abandon des « réformes » et la satisfaction des revendications.

- Œuvrer à l'unité des salarié-e-s sur leurs revendications, les mobiliser et préparer l'action,
- Construire le TOUS ENSEMBLE comme seul moyen de faire reculer le patronat et le gouvernement,
- Préparer la grève interprofessionnelle pour imposer des solutions conformes aux intérêts des jeunes, salarié-e-s, privés d'emplois et retraités ...

1.24 - pour sauver nos emplois, défendre, reconquérir et améliorer le Code du Travail, les Conventions Collectives et notre système de protection sociale, pour gagner de nouveaux droits dans les entreprises, dans nos branches et au niveau interprofessionnel, voilà nos objectifs.

1.25 Nous savons qu'il faudra convaincre, qu'en raison de la situation économique, il n'est pas facile de perdre une ou plusieurs journées de salaire. Mais nous savons aussi, forts des 120 ans d'histoire de notre CGT, qu'il n'y a pas d'autre issue que le combat.

1.26 Soyons solidaires, unis et déterminés pour redonner confiance aux salarié-e-s et gagner le progrès social.

1.27 Donnons-nous les moyens de la victoire et affirmons avec Victor Hugo : « il vient une heure où protester ne suffit plus. Après la philosophie, il faut l'action » !

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

- ***de combattre par tous les moyens syndicaux les politiques de régression sociale mises en œuvre par le patronat et le gouvernement,***
- ***pour ce faire, il nous faut construire de réelles mobilisations sur des mots d'ordre clairs qui ne se limitent pas à des manifestations « saute-mouton »,***
- ***de redonner tout son sens à la grève, arme la plus efficace contre le capital.***

## 2 – UNE CGT, COMBATIVE, LUCIDE ET RESPONSABLE

### 2.1 Construire une CGT au cœur des luttes.

2.1.1 Notre syndicalisme est à la croisée des chemins.

2.1.2 Dans l'affrontement de classe, le Capital a marqué des points. Les reculs se succèdent sans que nous parvenions à construire les résistances nécessaires et efficaces.

2.1.3 Tant au niveau national qu'international, les patronats fourbissent toujours un peu plus leurs armes afin de liquider toutes les garanties collectives issues des luttes de nos aîné-e-s.

2.1.4 Pour ce faire, il leur est nécessaire d'affaiblir durablement le syndicalisme de lutte et particulièrement la CGT. De nouvelles méthodes de management articulées au Lean et à la Responsabilité Sociale des Entreprises se sont développées pour annihiler l'action syndicale.

2.1.5 Il s'agit pour le patronat au travers de ces méthodes de développer une politique d'individualisation afin de pouvoir développer sa stratégie.

2.1.6 Une stratégie néolibérale qui conjugue licenciement, dégradation des conditions de travail et remise en cause des conventions collectives.

2.1.7 Ces attaques nous obligent à avoir des réflexions et des actions de haut niveau.

2.1.8 C'est une situation qui n'est pas inédite dans notre histoire. La combativité, mêlant luttes et propositions est une caractéristique de notre CGT.

2.1.9 Notre engagement dans le combat de classes à partir des réalités vécues a permis le développement de luttes.

2.1.10 En effet, la Fédération et les syndicats ne sont pas resté-e-s l'arme aux pieds.

2.1.11 Il nous appartient, non seulement de multiplier les combats pour inverser la tendance, mais de fédérer encore plus nos syndicats et approfondir notre démarche collective.

2.1.12 Une démarche fédérale qui s'appuie sur une conception syndicale claire et combative en s'appuyant sur les caractères fondamentaux de la CGT « de classe, de masse, démocratique et indépendante ».

2.1.13 Une démarche fédérale qui pose la question fondamentale de l'appropriation par les salarié-es de leur outil de travail.

2.1.14 Dans le cadre de la redistribution des cartes financières, il va nous falloir être encore plus offensifs en travaillant sans concession à la construction du rapport de force.

**2.1.15** Une construction qui pose la problématique du contenu même des revendications pour des avancées sociales et progressistes.

**2.1.16** C'est parce que la bataille qui est engagée est déterminante, que les salarié-e-s n'ont d'autres choix que l'organisation et l'action collective au sein et avec la CGT. C'est la condition pour que leurs besoins et leurs attentes tant individuel-le-s que collectif-ve-s soient satisfaisant-e-s.

**2.1.17** Nous continuerons de mettre en place les outils nécessaires pour gagner en prenant en compte la spécificité de chaque entreprise et de chaque secteur, la spécificité de chaque catégorie socio-professionnelle et les spécificités territoriales.

**2.1.18** Notre développement en termes de bases syndicales, d'adhérents et de représentativité est révélateur des intérêts contradictoires que traversent les entreprises, les secteurs et la société.

**2.1.19** S'en saisir dans un objectif de transformation sociale est une de nos tâches.

**2.1.20** Cela nécessite de préférer le travail de terrain. La construction de notre organisation passe par le débat et les mobilisations avec les salarié-e-s.

**2.1.21** Véhiculer cet esprit de conquête, voire de reconquête pour ouvrir une nouvelle séquence dans les luttes, c'est ce que les salarié-e-s attendent de nous. Résister n'est pas suffisant même si cela est nécessaire. Nous ne sommes pas limité-e-s à faire échouer les projets néfastes des patronats. Nous avons les capacités à construire et à produire dans l'intérêt des salarié-e-s.

**2.1.22** Ce n'est pas une donnée, mais un long processus dans lequel les positions de classe s'exacerbent un peu plus tous les jours. Déréglementation, financiarisation, globalisation sont le lot du « développement » du capitalisme. C'est dans ce cadre que les politiques néolibérales se déploient. Par le biais de la mise en concurrence des salarié-e-s, via le chômage, les restructurations, les délocalisations, la remise en cause de la Sécurité Sociale, la casse du droit du travail ... Elles ont pour objet d'accroître la rémunération du capital au détriment de celle du travail.

**2.1.23** Pour y faire face, il faut une intervention massive des salarié-e-s sur tous les terrains, de la bataille des idées jusqu'à l'organisation de grèves. Le temps du travail et le coût du capital doivent être mis en débat partout. Ce sont des éléments structurants de nos combats.

**2.1.24** Les salarié-e-s ont par conséquent besoin d'une CGT combattive, une CGT qui ne confond pas compromis et compromission au regard de l'état du rapport de force à un moment donné, une CGT qui ne sacrifie par les salarié-e-s sur l'autel de la compétitivité au nom d'un « réalisme » suranné. Ce même « réalisme » qui lie compétitivité, baisse du « coût du travail » et distribution des dividendes aux actionnaires.

**2.1.25** Mais c'est aussi une CGT lucide. Parce qu'elle sait apprécier les enjeux et l'état du rapport de force, elle ne s'en laisse pas compter.

**2.1.26** Et enfin responsable. Nous devons être porteurs d'éléments de confiance et de cohérence face au développement des politiques de régression sociale. Le changement ne peut être que celui concernant l'amélioration de la situation des salarié-e-s. C'est pourquoi, il ne peut être qu'une rupture sans aucune compromission. C'est pourquoi, la CGT se doit d'aider les salarié-e-s à s'organiser collectivement.

**2.1.27** La CGT doit être à l'offensive partout. Dans le process de travail, il faut lui donner les moyens de donner son avis et d'agir. Il faut faire en sorte que la CGT organise et multiplie les luttes à partir des revendications élaborées pour et avec les salarié-e-s.

**2.1.28** Développer les solidarités, accroître le rapport de force ... sont les conditions nécessaires pour sortir d'une crise qui touche le monde du travail. « La crise, c'est eux, la solution c'est nous » n'est pas seulement un slogan mais aussi et surtout une réalité.



### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

- => de continuer de construire le syndicat de lutte qu'est notre CGT,**
- => de travailler en permanence à la démystification de ce que beaucoup appellent le « dialogue social », mais qui en réalité permet au patronat de légitimer sa politique de régression sociale,**
- => de poursuivre, voire de démultiplier le travail d'analyses afin de débattre avec les salarié-e-s sur les revendications à satisfaire,**
- => d'avoir des pratiques plutôt que des discours sur les combats à mener contre le patronat,**
- => de porter encore plus haut et plus fort notre volonté de transformation sociale.**
- => de développer et favoriser dans les groupes de dimension internationale, des coordinations de luttes des syndicats des différents pays.**

## **2.2 Une stratégie syndicale pour une transformation sociale.**

**2.2.1** Le syndicalisme CGT de lutte et de transformation sociale s'oppose à l'individualisme et aux politiques libérales pour s'engager dans l'action collective.

**2.2.2** A la différence des salarié-e-s isolé-e-s, les salarié-e-s syndiqués à la CGT prennent conscience de leur situation en décidant librement de s'organiser pour défendre leurs intérêts et leurs droits, matérialisés dans les conquêtes sociales : Sécurité Sociale, Assurance Chômage, Code du Travail, Conventions Collectives, ...

**2.2.3** Par une politique systématique d'individualisation et de remise en cause des acquis, le patronat veut prendre sa revanche. En réduisant – voire en supprimant – les droits et les mécanismes de protection collective, il fragilise la solidarité entre les salarié-e-s et par conséquent l'organisation qui en est le vecteur: le syndicat.

**2.2.4** Le MEDEF a annoncé la couleur : il veut pouvoir licencier sans raison. Pour cela, il revendique de sortir de la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail qui stipule qu'« un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ». Le patronat fait feu de tout bois en exploitant l'ensemble des possibilités lui permettant de licencier plus facilement et de réduire et plafonner le montant des indemnités de rupture des contrats de travail.

**2.2.5** Ce que veulent les employeurs, in fine, c'est revenir au contrat commercial de louage de service du Moyen-âge.

**2.2.6** Le gouvernement s'exécute et avance pas à pas.

- La loi Rebsamen sur le « dialogue social » va clairement dans le sens du patronat en réduisant les moyens des syndicats et des représentants des

salarié-e-s. Peu après 1936, un observateur social de l'époque écrivait déjà: « Les chefs d'entreprise ne veulent plus partager une parcelle de leur autorité avec des représentants syndicaux ». Au patronat, rien ne change à part l'étiquette sur le flacon.

- La décision de Manuel Valls de donner plus de place aux « accords d'entreprise » pour déroger aux accords de branche, aux Conventions Collectives et au Code du Travail ne vise qu'un objectif: renverser la hiérarchie des normes et le principe de faveur pour donner aux employeurs les moyens de déroger aux réglementations générales du droit social construit depuis 150 ans par les luttes des salarié-e-s.

**2.2.7** Où peut mener la liquidation des garanties collectives nationales que sont le Code du Travail et les Conventions Collectives Nationales, sinon à l'éclatement des droits entreprise par entreprise et individu par individu ?

**2.2.8** Face à la stratégie patronale et gouvernementale, il faut une stratégie syndicale fondée sur la défense des droits collectifs, à commencer par ceux qui existent et qui furent gagnés par la CGT.

**2.2.9** Stratégie qui appelle la construction d'un rapport de force puissant pour faire triompher nos revendications, à tous les niveaux.

**2.2.10** Parce que nous regardons les choses telles qu'elles sont et non comme nous voudrions qu'elles soient, nous savons que le contexte est compliqué et qu'il nous faut bien mesurer le rapport de force réel.

**2.2.11** Chômage de masse, bas salaires et précarité rendent la mobilisation plus difficile. Le gouvernement aux ordres de l'Union Européenne et le patronat manœuvrent avec l'aide des médias.

**2.2.12** Mais des signes encourageants montrent que la classe ouvrière n'a pas baissé les bras et que sa capacité de mobilisation et d'intervention directe sur l'arène sociale est bien là, même si, pour une large part, elle reste encore contenue pour le moment.

**2.2.13** Instruits par l'expérience et par 120 ans d'existence de la CGT, nous savons que seule la mobilisation unie des salarié-e-s par la grève, l'arrêt de la production, peut faire reculer le patronat et le gouvernement.

**2.2.14** Par conséquent, dans ce contexte, notre rôle d'analyse, d'information, d'organisation et de solidarité est capital. Il nous revient d'avancer des perspectives qui aident les salarié-e-s à se mobiliser pour gagner.

**2.2.15** Les obstacles sont nombreux, y compris au plan syndical.

**2.2.16** La loi de 2008 a permis de constituer un axe majoritaire « réformiste » autour des syndicats CFDT, CFTC et CFE-CGC nécessaire pour valider les accords nationaux interprofessionnels et donner une légitimité à la politique gouvernementale fondée sur le « dialogue social » (ANI de 2013, réforme de la formation professionnelle, conférences sociales, pacte de responsabilité, ...).

**2.2.17** Pourtant, rien n'est figé. Le combat mené par la CGT avec l'appui substantiel de notre Fédération a mis en échec le projet d'Accord National Inter-professionnel sur le « dialogue social », sur lequel le gouvernement voulait s'appuyer pour légitimer la nouvelle régression sociale que constitue la loi Rebsamen.

**2.2.18** C'est ainsi, par son travail d'analyse et de conviction, son intransigeance revendicative et sa démarche syndicale de terrain, que la CGT peut répondre à l'aspiration des salariés à l'unité syndicale, pour autant que celle-ci soit possible.

**2.2.19** Perçu comme un avantage pour faire grandir le rapport de force, l'unité syndicale peut devenir inefficace si, soumise aux exigences de syndicats favorables au patronat et au gouvernement, elle n'est pas mise au service des revendications et de l'action pour les faire aboutir. Pour aller au combat, les salarié-e-s ont besoin de clarté.

**2.2.20** C'est pourquoi il nous faut être vigilants face à ces problématiques et questionner en permanence notre démarche.

**2.2.21** Par exemple, la stratégie du « syndicalisme rassemblé » choisie par la CGT est-elle toujours opérante au regard de la satisfaction des revendications des salarié-e-s ?

C'est sans concession et sans tabou qu'il nous apparaît nécessaire de faire un bilan depuis le dernier congrès confédéral.

**2.2.22** Il ne s'agit pas de peser le positif par rapport au négatif mais bien d'examiner concrètement et à partir des situations réelles si les conditions du « syndicalisme rassemblé » sont toujours réunies... quitte à se mettre en capacité d'élaborer une autre stratégie en osmose avec les attentes et les besoins des salarié-e-s.

**2.2.23** Et ce d'autant que, notre stratégie repose sur trois piliers :

- Une clarté et une fermeté sur nos revendications, éléments structurants de notre démarche ;
- Un syndicat de classe et de masse, socle de notre identité et de notre rapport aux salarié-e-s ;
- Une recherche permanente de l'unité des travailleurs pour construire l'unité syndicale et le rapport de force pour la satisfaction des revendications.

**2.2.24** L'expérience montre qu'il est ainsi possible de construire et de renforcer l'unité syndicale sur un axe de résistance et de propositions qui donnera confiance aux salarié-e-s pour faire irruption sur la scène sociale et gagner les revendications qui répondent aux besoins.

**2.2.25** Sans ce rapport de force qui donne à la CGT la légitimité et la puissance nécessaire pour négocier, il sera extrêmement difficile de gagner des avancées sociales ou de préserver nos acquis sans cesse remis en cause.

**2.2.26** Le patronat l'a bien compris. Multipliant les réunions et les négociations, il cherche en permanence à « occuper » les militants dans des réunions institutionnelles pour limiter leur présence sur le terrain, au plus près des salarié-e-s, là où s'élaborent les revendications et où se construit le rapport de force.

**2.2.27** Les syndicats « réformistes » se complaisent dans ce syndicalisme institutionnel où ils peuvent accompagner les projets patronaux sans jamais en rendre compte aux salarié-e-s.

**2.2.28** A l'inverse, il nous faut renouer avec le syndicalisme de proximité dont les salarié-e-s ont besoin.

**2.2.29** Dans les entreprises comme dans les branches, nous devons, à chaque étape des négociations :

- Informer les salarié-e-s et définir les revendications ;
- Rendre compte du mandat et élaborer avec les salarié-e-s les formes nécessaires d'action.

**2.2.30** Ce qui implique une démarche syndicale au contact direct des salarié-e-s.

**2.2.31** Alors, comme disait Fernand (Pelloutier), « reprenons, impassibles, la besogne syndicale, obscure, mais féconde » !

**2.2.32** Construire et développer le DLAJ fédéral, en coopération avec DLAJ confédéral, le DLAJ de l'UGICT-CGT, outil indispensable pour armer nos militants, et bâtir une stratégie efficace contre les attaques du patronat et réagir efficacement contre les discriminations et plus particulièrement contre les discriminations syndicales

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de mettre en débat la question du « syndicalisme rassemblé ».**

**=> d'utiliser l'expérience acquise dans l'entreprise et au niveau des branches pour définir la meilleure stratégie afin que l'unité syndicale soit mise au service de l'action pour la satisfaction des revendications.**

**=> de sensibiliser en permanence les salarié-e-s sur la nécessité de construire le rapport de force afin de rompre avec des négociations à froid qui ne font qu'illusion.**

**=> d'avancer des perspectives concrètes et atteignables dans chaque entreprise afin de redonner espoir aux salarié-e-s dans le combat qui nous oppose au patronat.**

**=> de développer le secteur DLAJ fédéral pour le mettre au service de l'action collective et revendicative.**

**=> d'informer et de débattre avec les salarié-e-s sur les projets patronaux et sur nos propositions. Il nous appartient à chaque moment d'être en capacité d'occuper tout le « terrain social ». Nos propositions doivent être connues de tous les salarié-e-s de l'entreprise.**

**=> d'accentuer la pression pour conserver et obtenir des nouvelles garanties sociales qui répondent aux besoins et aux attentes de salarié-e-s.**



### 2.3 Une démarche syndicale offensive.

**2.3.1** Rien ne s'obtient que par la lutte. La défense individuelle et collective des salarié-es nécessite un rapport de force tant dans l'entreprise que dans la société. C'est bien le plus grand nombre qui doit permettre de transformer la société dans le sens de la réponse aux attentes et aux besoins des salarié-e-s.

**2.3.2** Le syndicat CGT en est l'outil incontournable. La démarche « classiste » est toujours une priorité, chaque syndiqué est acteur et décideur au centre de notre activité.

**2.3.3** Celle-ci doit créer les conditions d'une participation du syndiqué. Celui-ci doit pouvoir donner en toute circonstance son opinion. L'avis de chaque syndiqué compte. Et quel que soit l'expérience des uns et des autres, aucun syndiqué ne peut se prévaloir de détenir à lui seul, la « vérité ».

**2.3.4** Chaque syndiqué doit se sentir à l'aise dans notre organisation. Il doit y trouver la source de son épanouissement et donc de son enrichissement intellectuel. Notre responsabilité est de donner envie de réfléchir et d'agir.

**2.3.5** Cela signifie qu'il nous faut avoir une réelle pratique démocratique. Mais celle-ci ne se résume pas à des batailles de chiffres mais à une confrontation d'idées d'où doit se dégager un consensus « classiste ».

**2.3.6** Concrètement, cette pratique se traduit par des réunions. S'organiser ce n'est pas se partager des fonctions ou des responsabilités mais s'inscrire dans une démarche collective où les décisions sont prises par le plus grand nombre avec pour objectif à tout moment d'être unanimes. D'où la nécessité de pousser les débats jusqu'au bout, sans retenue et sans tabou dans un esprit de camaraderie et de fraternité.

**2.3.7** C'est le collectif qui préside à notre organisation. Et c'est par et avec le collectif que chaque syndiqué se réalise. C'est possible simplement parce que, le syndicat, outil collectif au service des salarié-e-s prend en compte toutes les diversités de situation.

**2.3.8** Parce que nous sommes tous différents, parce que nous n'avons pas la même histoire, parce que nous avons des opinions différentes, parce que nous n'avons pas les mêmes motivations, nous sommes la force du syndicat.

**2.3.9** Cette conception du syndicalisme qu'est la nôtre, nécessite que chacun s'y implique pleinement et qu'il y trouve toute sa place. Elle demande des efforts pratiques. Des dispositions concrètes doivent être prises afin que cette conception devienne un mode de vie syndicale.

**2.3.10** S'il n'existe aucun modèle, c'est bien d'une pratique commune que nous faisons valoir des objectifs communs.

**2.3.11** Quel que soit la forme d'organisation, aucun militant ou collectif de militants ne peuvent prétendre détenir le « savoir » et imposer ses vues. La direction syndicale, les commissions exécutives, les délégué-e-s syndicaux ... animent et impulsent mais ne décident pas. Elles veillent à ce que les décisions prises par les syndiqué-e-s, acteurs et décideurs, soient appliquées par tous. Elles mettent en œuvre la stratégie et assure le suivi du syndicat ... sous la responsabilité du syndiqué.

**2.3.12** La direction syndicale s'attache à la connaissance du terrain et des adhérents, du renforcement de la CGT, aux élections professionnelles, à la communication, à l'action revendicative et à la formation syndicale.

**2.3.13** Elles s'attachent notamment à développer notre démarche CGT, à faire vivre la démocratie, à rechercher les convergences pour construire le rapport de force, et à déployer la CGT sur le terrain.

**2.3.14** Mais c'est la question démocratique au sein de l'organisation qui est structurante. Un des fondements de notre syndicalisme de classe est la démocratie.

**2.3.15** La démocratie n'est pas quelque chose de spontanée. Elle est en perpétuelle construction. Ce processus procède d'un besoin et d'une aspiration des salarié-e-s qui doit faire d'eux des syndiqué-e-s acteurs et décideurs.

**2.3.16** Il nous faut articuler l'expression des salarié-e-s, les propositions de la CGT et les décisions adoptées par les syndiqué-es. Mais pour ce faire, l'Organisation doit disposer de suffisamment de syndiqué-e-s. La première exigence de la démocratie est la syndicalisation.

**2.3.17** Le processus de syndicalisation s'accompagne nécessairement du respect que nous devons avoir les uns pour les autres. L'invective ne peut se substituer au débat. De la même façon, la polémique ne peut avoir sa place au sein de notre organisation, alors qu'elle peut se révéler très utile face au patronat.

**2.3.18** C'est de cette démarche que procède l'élaboration des revendications. C'est en termes de réponse aux besoins qu'elles sont construites s'opposant par essence au critère du profit et à la rentabilité financière.

**2.3.19** Il s'agit d'alimenter la réflexion des salarié-e-s pour faire émerger ces besoins en lien avec leurs attentes et leurs aspirations. Mieux mesurer les besoins passe par le débat et pose la nécessité de l'organisation collective et démocratique.

**2.3.20** Cette bataille idéologique nous oblige à ce que chaque syndiqué soit formé et informé afin qu'il soit en capacité de convaincre sur les enjeux du moment. L'information et la formation du syndiqué-e doivent être permanente afin que chaque syndiqué soit au même niveau et qu'il puisse débattre sereinement et en toute connaissance avec les salarié-e-s.

**2.3.21** Formation et information sont des éléments structurant de la démocratie, par conséquent de notre démarche. Ils sont le substrat de la bataille idéologique que nous menons.

**2.3.22** Celle-ci ne peut avoir lieu sans les salarié-e-s. Les discussions physiques est un élément central de cette bataille. Chaque salarié convaincu est à la fois un syndiqué potentiel et une victoire idéologique contre le patronat. Dans cette lutte, idée contre idée, chaque syndiqué-e compte et doit être mis à contribution.

#### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de faire de notre démarche syndicale le cœur de notre fonctionnement.**

**=> de faire vivre réellement la démocratie dans nos organisations, une démocratie poussée jusqu'au bout où seul le débat et par conséquent la confrontation des idées en toute camaraderie, à place.**

**=> d'articuler à tous les niveaux, luttes et négociations, puisqu'il ne peut y avoir satisfaction des revendications sans luttes victorieuses.**

**=> de travailler à faire de nos conventions collectives un socle de garanties sociales qui répond aux attentes et aux aspirations des salarié-e-s.**

#### **2.4 Syndiquer pour construire une CGT au cœur des luttes.**

**2.4.1** Pour construire une CGT au cœur des luttes, nul besoin de rappeler la nécessité première de créer les forces nécessaires pour mener à bien cet objectif. Il nous faut par conséquent, une politique ambitieuse de syndicalisation à la CGT.

**2.4.2** Depuis plusieurs congrès, et cela traverse également toutes les structures de la CGT, le même mot revient : syndicalisation. Notre 50<sup>ème</sup> congrès confédéral en a fait un élément déterminant dans ses orientations en mettant en exergue la nécessité d'une politique de syndicalisation offensive et pérenne.

**2.4.3** Si nous voulons être en capacité de mener les luttes dans les entreprises encore faut-il gagner à notre organisation plus de syndiqué-e-s, de plus en plus de syndiqué-e-s. Il en va de notre capacité de résistance et de conquêtes de nouvelles garanties sociales.

**2.4.4** Nous avons tous et toutes, le devoir de construire une CGT qui soit à l'image de l'ensemble du salariat : ouvrier-ère, employé-e, technicien-ne, agent de maîtrise, ingénieur-e et cadre. Ce n'est pas la première fois que nous faisons de la syndicalisation, notre priorité. Pourtant faute de travailler concrètement notre renforcement, nous sommes loin d'obtenir les résultats voulus.

**2.4.5** Même si le nombre de syndiqué-e-s est en progression constante au sein de notre Fédération, nous sommes encore loin d'une CGT en capacité d'imposer ses choix aux patrons.

**2.4.6** Syndiquer ne consiste pas simplement à proposer aux salarié-e-s une « carte » CGT, encore faut-il le faire et bien souvent beaucoup d'entre nos militant-e-s hésitent, mais faire en sorte que la proposition de syndicalisation soit corrélée aux revendications des salarié-e-s dans l'entreprise, dans leur collectif de travail, dans le territoire de l'entreprise, dans le champ professionnel.

**2.4.7** L'ambition de la CGT est d'apporter des réponses aux questionnements des salarié-e-s sur les salaires, l'égalité professionnelle, l'emploi des jeunes, la nature du travail, les conditions de travail, la protection sociale ...

**2.4.8** C'est aussi proposer aux salarié-e-s de débattre sur les questions économiques, de débattre des alternatives à la position dominante des patrons.

**2.4.9** C'est surtout de faire le lien entre syndicalisation et avancées sociales, satisfaction de nos revendications. Le nombre de syndiqué-e-s est notre première force ! Nous vous devons de faire émerger ce syndicalisme de masse.

**2.4.10** La responsabilité de chacun-e d'entre nous, militant-e-s de la CGT, est engagée pour montrer aux salarié-e-s qu'ils et qu'elles ont toutes leur place dans la CGT. Nous devons convaincre chaque salarié-e qu'il/elle est en capacité d'apporter sa contribution, selon les moyens, le temps dont il/elle dispose, à la construction de la CGT en lien avec ses aspirations.

**2.4.11** Le « *comment faire* » dans la construction du rapport de force amène nécessairement à une réflexion du « *pourquoi faire* » de la syndicalisation. C'est pourquoi se doter d'une véritable politique de syndicalisation est incontournable. Cette Politique doit être pérenne. C'est une priorité politique qui ne peut souffrir d'aucun débat.

**2.4.12** Faut-il rappeler, compter, peser, gagner, nous oblige à être fort partout. Les résultats aux élections professionnelles peuvent être de formidables leviers, pour peu que l'on s'interroge sur l'écart résultat – nombre de syndiqué-e-s. Et si un électeur/ électrice pouvait être un-e syndiqué-e.

**2.4.13** Nous devons aussi montrer notre attachement à nos valeurs : antiracisme, opposition à toute expression d'exclusion et de haine, démocratie, solidarité.

**2.4.14** La syndicalisation ne doit pas s'arrêter à la délivrance du carnet du/de la syndiqué-e. Il est impératif d'offrir à chacun-e syndiqué-e la possibilité de participer activement à la vie de son syndicat, de sa section syndicale.

**2.4.15** Il est nécessaire de tout mettre en œuvre pour que chacun-e syndiqué-e qui le souhaite puisse s'investir dans les structures syndicales. L'information, les formations, les journées d'études doivent être accessibles à toutes et tous.

**2.4.16** Chaque syndicat, chaque section syndicale se doivent d'établir un plan de syndicalisation en utilisant leur moyen propre, les moyens des structures territoriales (Union Locale, Union Départementale) et professionnelles (Fédération). Les syndicats, les sections syndicales peuvent et doivent s'appuyer sur les tracts, brochures édités et mis à disposition par l'ensemble des structures.

**2.4.17** Se renforcer là où nous sommes et s'implanter dans les déserts syndicaux est une tâche qui doit être assumée au quotidien. Cela nécessite de mettre en place un dispositif militant afin de construire des collectifs locaux de syndicalisation que ce soit au niveau local, départemental ou régional.

**2.4.18** Il est impératif que chaque syndicat, chaque section syndicale s'implique fortement dans les structures locales. Cela afin de développer les nécessaires coopérations avec les syndicats d'autres professions toujours dans le but de développement de la syndicalisation.

Dans ce but, les syndicats de la fédération s'engagent à s'investir de façon plus large dans les structures de proximité que sont les unions locales et les unions départementales afin de catalyser les actions interprofessionnelles. Des rencontres seront organisées régulièrement avec les syndicats et avec les syndiqués pour aider à organiser et à développer la Fédération dans les territoires.

**2.4.19** Il est aussi tout impératif que chaque syndiqué soit affilié à un syndicat d'entreprise. C'est l'outil dont doivent se doter les syndiqué-e-s pour gagner, élaborer les revendications, construire le rapport de force, animer les négociations, mettre en œuvre la démocratie syndicale, construire et faire vivre les orientations de la CGT.

**2.4.20** Construire un syndicalisme de lutte nécessite de faire connaître les luttes et de les soutenir. Se pose aussi la question des convergences nécessaires pour lutter efficacement contre les attaques du patronat. L'implication de la fédération aux côtés de celles et ceux qui luttent est indispensable. Pour animer, impulser et faire vivre les convergences, la fédération doit avoir une présence réelle sur le terrain.

**2.4.21** Sur l'initiative des syndicats et des sections syndicales, les actions de terrain et communiqués des organisations de la Fédération seront systématiquement portés en échos dans le lien syndical ainsi que publiés sur le site internet de la fédération afin de faciliter la communication, rompre l'isolement, voire la mise en concurrence organisée par le patronat.

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de faire de la syndicalisation la priorité des priorités.**

**=> d'utiliser massivement le matériel de syndicalisation mis à disposition par la fédération.**

**=> d'aller négocier partout les protocoles d'accord préélectoraux afin de tenter de construire des organisations CGT là où nous ne sommes pas.**  
**=> de continuer à transformer les sections syndicales en syndicats, outil par excellence au service des salarié-e-s.**

## **2.5 L'emploi au centre de nos préoccupations.**

**2.5.1** Depuis notre dernier congrès, la situation de l'emploi en France s'est considérablement dégradée, avec plus de 10% de la population active sans emploi.

**2.5.2** Paradoxalement, plusieurs de nos secteurs affirment avoir de grandes difficultés à recruter. A un point tel que le Gouvernement leur a autorisé le recours à des travailleurs immigrés.

**2.5.3** Mais cette soi-disant pénurie de candidats sert de paravent à la stratégie patronale de mise sous pression des salarié-e-s des secteurs concernés.

**2.5.4.** Une mise sous pression dont nous constatons chaque jour les effets en matière salariale, de conditions de travail et de précarisation de l'emploi.

**2.5.5** Face à cette situation de mise en concurrence exacerbée, nous nous devons d'être offensifs et proposer d'autres alternatives.

**2.5.6** La précarité ne se négocie pas, elle se combat.

**2.5.7** Si nous ne faisons rien, le patronat est en passe de gagner son combat contre le CDI, avec la prolifération des contrats précaires (CDD, intérim, contrats de professionnalisation, stages, ...) ou dérogatoires (contrats de chantier ou de mission).

**2.5.8** Mais ses attaques ne se limitent pas à cela. Elle vise à vider le CDI de toute sa substance, par ce qu'appelle la sociologue Danièle LINHART, la précarité subjective. Celle-ci découle de la mise en place d'une organisation du travail à la recherche perpétuelle à plus de flexibilité et d'adaptabilité de l'entreprise. Cette recherche s'accompagne de l'instauration par le management d'un mode de fonctionnement basé sur le changement permanent au lieu du progrès. Elle fait peser sur les salarié-e-s une demande constante d'excellence et de mise en concurrence entre eux qui les fragilisent. Les conséquences de cette nouvelle organisation du travail sont une augmentation drastique du turn-over découlant de l'accroissement des licenciements injustifiés, des ruptures conventionnelles à l'initiative de l'employeur, de la hausse des licenciements pour inaptitude, etc.

**2.5.9** Si nous continuons à laisser faire le patronat, il lui sera facile d'obtenir le « contrat unique » qu'il revendique depuis longtemps, car dans les faits celui-ci existera déjà.

**2.5.10** Il nous faut donc mener une bataille syndicale de tout instant contre le recours à des contrats précaires pour pourvoir des emplois permanents, mais aussi pour la recréation de collectifs de travail solidaires qui permettront aux salarié-e-s permanent-es de mieux se protéger contre les attaques du patronat.

**2.5.11** Partons des besoins pour créer des emplois !

**2.5.12** Mais nous devons aussi lutter contre l'augmentation insidieuse de la charge de travail qui dégrade les conditions de travail et occasionne une amplification du mal-être au travail. Un mal-être générateur d'atteintes à la santé physique et/ou mentale qui peuvent conduire à des déclarations d'incapacités, ou d'erreurs dans l'exécution des missions confiées qui justifieraient des licenciements.

**2.5.13** Ce combat nous ne pourrions pas le mener sans les salarié-e-s, car nous devons, avec eux, analyser en profondeur leur travail réel et ainsi démontrer l'existence d'une surcharge de travail pouvant mener soit à une réorganisation du processus de production ou soit par une embauche.

**2.5.14** « Travailler moins pour travailler tous.

**2.5.15** Au-delà de la simple démarche de réduction de la charge de travail, il ne pourra y avoir de créations massives d'emplois dans nos secteurs sans une réduction importante du temps de travail.

**2.5.16** Voilà pourquoi nous devons nous appliquer à débattre avec les salarié-e-s de la question de la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire.

**2.5.16.bis** Pour atteindre les 32 heures, il nous faut aussi travailler à faire appliquer la législation et les accords collectifs sur le temps de travail et continuer à lutter contre le forfait jours.



**2.5.17** Cette revendication doit s'accompagner d'une proposition de nouvelle organisation du travail alliant réduction de la charge individuelle du travail, un contrôle des temps de travail plus opérant et une définition des emplois à créer.

**2.5.18** Cette bataille pour « un emploi pour tous » est d'un enjeu stratégique qui doit être pris à bras le corps par nos forces syndicales, car d'une amélioration de la situation de l'emploi dans notre pays dépend aussi, par un effet mécanique, l'amélioration de notre régime de Sécurité Sociale, de retraite et de couverture chômage.

**2.5.19** C'est donc une bataille que nous nous devons de ne pas perdre.

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> que la bataille pour que chacune et chacun ait droit à un emploi stable en CDI et rémunéré en fonction de sa qualification et de son expérience reconnue dans les conventions collectives reste toujours d'actualité.**

**=> d'organiser la lutte pour l'interdiction des licenciements et des délocalisations.**

**=> de se battre pour la suppression de la rupture conventionnelle.**

**=> de continuer de se battre pour de réelles évolutions de carrière.**

**=> de continuer à lutter contre le forfait jours.**

**=> d'avancer partout la revendication des 32 heures sans baisse de salaire.**

**2.6 L'augmentation des salaires comme élément de sortie de crise.**

**2.6.1** Le patronat utilise l'argument idéologique de la compétitivité pour justifier la baisse du salaire, compris comme salaire brut et cotisations patronales, c'est-à-dire le salaire socialisé. Il explique ainsi qu'elle a des effets vertueux sur l'économie et l'emploi.

**2.6.2** Le salaire réel a progressé moins vite que la productivité et le taux de marge des entreprises a augmenté. En fait, la baisse du coût salarial a conduit à une augmentation des profits qui a permis de nourrir les profits financiers et non les profits investis.

**2.6.3** La quête sans fin de la compétitivité fondée sur les bas salaires secrète les récessions périodiques, les salaires bloqués pour les uns sont les carnets de commande des autres. C'est en tout état de cause contradictoire avec une compétitivité fondée sur d'autres facteurs, à savoir la qualification du travail, la qualité, les NTIC.

**2.6.4** Dans ce contexte, le salaire continue à être la seule variable d'ajustement. Elle permet au patronat d'augmenter les profits afin qu'ils soient distribués sous forme de dividendes aux actionnaires.

**2.6.5** C'est pourquoi, les augmentations générales ont quasiment disparu au profit des seules augmentations individuelles, entraînant une remise en question du statut cadre et une paupérisation des salarié-e-s.

**2.6.6** Les délocalisations, le développement de la sous-traitance et les nouvelles méthodes d'organisation du travail tel que le lean sont autant d'éléments qui accroît la pression sur les salarié-e-s.

**2.6.7** Le développement du chômage et de la précarité concourent à accentuer cette pression. Le patronat et le gouvernement l'organisent sciemment.

**2.6.8** Nous nous devons de reconquérir les principes de l'augmentation générale des salaires. Cette bataille nous devons la mener sans concession.

**2.6.9** En même temps, il nous revient la tâche d'expliquer en quoi cette bataille est importante dans la lutte de classe que nous vivons tous les jours. Il s'agit par conséquent, de faire percevoir la problématique de l'exploitation de ce système.

**2.6.10** C'est effectivement dans ce cadre et seulement dans ce cadre que la question salariale est posée. Il n'y a que la lutte qui puisse nous permettre de gagner.

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de se battre pour un SMIC minimum à 1800€ et un premier niveau cadre au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.**

**=> de mener des campagnes sur des augmentations générales de salaire jusqu'à satisfaction.**

**=> de sensibiliser les salarié-e-s sur la problématique du salaire socialisé.**

**2.7 Pour une amélioration des conditions de travail.**

**2.7.1** La durée et la charge de travail ne cessent de croître. Nous continuons à subir ces contraintes qui ont des répercussions néfastes sur nos conditions de vie et de travail.

**2.7.2** La confiscation des gains de productivité par le patronat a pour socle la financiarisation et le développement de la précarité.

**2.7.3** Le salarié est dépossédé de son travail, travail toujours plus dévalorisé. Il s'accompagne d'une déshumanisation taylorienne.

**2.7.4** C'est au nom d'un certain humanisme que de nouvelles organisations du travail et qu'un management moderne se met en place, où l'homme serait au cœur du modèle.

**2.7.5** Cet homme se doit de s'engager totalement et sans sourciller et selon des méthodes nouvelles telles que le Lean. Il s'agit de mettre en concurrence les salarié-e-s entre eux et de développer l'individualisme avec leur consentement.

**2.7.6** Le patronat tente de mettre à mal le socle de la communauté d'intérêt, vantant les mérites des uns et des autres, en distribuant quelques promotions. Les individus sont ainsi comparés, évalués, jugés au nom de la prise en compte des apports de chacune et chacun.

2.7.7 Il s'agit de diminuer l'influence du collectif au profit de l'emprise patronale de salarié-e-s.

2.7.8 Pour ce faire, le patronat prend en compte les attentes des salarié-e-s pour mieux les détourner ... là encore pour mieux les situer dans les logiques de compétitions où le collectif n'a plus sa place.

2.7.9 Il nous appartient d'analyser, d'expliquer et de dénoncer ces politiques patronales qui leurrent les salarié-e-s sur leurs attentes.

2.7.10 Cette offensive idéologique a pour but de vider le collectif de leur substance, d'individualiser à outrance afin d'empêcher toutes contestations collectives et d'associer les salarié-e-s aux valeurs de l'entreprise.

2.7.11 Elle se traduit par « la conquête des esprits » : convaincre pour contraindre. Le Lean management se déploie en toute quiétude mais en même temps, elle génère un mal être et de la souffrance.

2.7.12 Il nous faut donc combattre toutes ces organisations du travail qui sous couvert de répondre aux préoccupations les asservissent toujours un peu plus.

2.7.13 Lutter pour une autre organisation du travail qui ne soit pas source de souffrance ne peut passer par la seule voix de la négociation. Elle doit d'abord s'appuyer sur une ample mobilisation collective.

### ***Le X<sup>ème</sup> congrès décide :***

***=> de faire de la bataille contre la souffrance au travail une priorité,***

***=> de démystifier la stratégie patronale pour redonner tout son sens au collectif,***

***=> de créer les conditions de mobilisation pour s'opposer aux mises en place d'organisation du travail qui dévalorise l'être humain.***

***=> lutter contre le délit de marchandage et le prêt illicite de main d'œuvre dont sont notamment victimes les salarié-e-s sous-traitants.***

## **2.8 Se réapproprier la protection sociale.**

2.8.1 De nombreuses « réformes » ont remis en cause l'édifice de la protection sociale construit depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale pour instaurer le droit à la santé, à l'assurance chômage et à la retraite.

2.8.2 Malgré des décennies de reculs, ces droits existent encore et les milliards de la protection sociale issus du salaire différé et socialisé – que les patrons appellent abusivement et avec mépris les « charges » - servent chaque jour à verser des millions de prestations aux salarié-e-s, aux chômeurs et aux retraités.

2.8.3 Pour les cercles dirigeants du capital financier et pour le gouvernement, l'heure est venue de pulvériser l'édifice construit en 1945. Non pas en supprimant la Sécurité Sociale, mais en renversant les fondements même du système au profit des assurances privées.

**2.8.4** Retraites : payer plus pour gagner moins, allonger l'âge de départ.

**2.8.5** Selon le rapport officiel du Conseil d'Orientation des Retraites publié le 15 avril 2015, les jeunes générations vont percevoir proportionnellement moins de prestations alors qu'ils cotisent davantage que leurs aînés. En clair : ils paieront plus pour gagner moins.

**2.8.6** Ce n'est pourtant pas suffisant pour le MEDEF et pour le gouvernement Hollande qui entendent poursuivre les réformes visant à allonger l'âge effectif de départ à la retraite en agissant sur le régime général et sur les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC : augmenter les décotes en cas de départ avant 67 ans, geler et réduire les prestations, sous-évaluer la valeur de la liquidation du point ...

**2.8.7** Encore une fois, ils peuvent compter sur le soutien de la CFDT qui revendique ouvertement la fusion de l'ARRCO et de l'AGIRC, ce qui casserait définitivement le statut de cadre dans le secteur privé.

**2.8.8** Le projet de réforme systémique des régimes de retraites en faveur d'un système par points ou en comptes notionnels n'est pas non plus abandonné. Il signifierait une remise en cause des régimes actuels avec une érosion constante du montant des pensions et un recul de l'âge de départ, auxquels la Fédération CGT des sociétés d'études s'opposera dans la continuité des orientations adoptées au IX<sup>ème</sup> congrès de La Napoule en 2011.

**2.8.9** D'autant qu'en parallèle d'une remise en cause de nos régimes de retraite par répartition, gouvernement et patronat favorisent les dispositifs de capitalisation et d'épargne individuelle pour capter les milliards des prestations sociales du système de Sécurité Sociale fondé sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle.

**2.8.10** Hier comme aujourd'hui, le patronat contre la Sécurité Sociale.

**2.8.11** C'est en 1943 - dans la clandestinité - que la CGT a élaboré le plan d'ensemble à l'origine de la Sécurité Sociale. Il prévoyait la couverture de l'ensemble des risques par un système unique, la gratuité complète des soins et sa gestion intégrale par les salarié-e-s et leurs représentants.

**2.8.12** Dès 1945, le CNPF (ancêtre du MEDEF) s'est élevé contre « le caractère totalitaire du projet, absolument contraire aux idées de liberté ». Soixante-deux ans plus tard, l'assureur Denis Kessler rappelait la position historique de l'organisation patronale : « la liste des réformes ? C'est simple, prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952 sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945 ».

**2.8.13** Pour les patrons, il faut :

1. supprimer les « charges » que représentent les cotisations sociales au profit d'un financement de la Sécurité Sociale par l'impôt (fiscalisation) pour baisser le coût du travail ;

2. réduire les prestations versées par la Sécurité Sociale pour livrer le « marché » de la santé au privé, c'est-à-dire aux capitalistes et à la loi du profit.

**2.8.14** Sur le premier volet, le gouvernement a mis en place le CICE et le Pacte de Responsabilité qui offrent aux employeurs des dizaines de milliards de réduction de cotisations sociales.

**2.8.15** Sur le second volet, la loi santé – dite loi Touraine, partie intégrante du Pacte de Responsabilité – renverse complètement la logique du système de soin pour livrer le « marché » de la santé aux assurances privées.

**2.8.16** Etatisation et dislocation du cadre national de la branche maladie de la Sécurité Sociale

**2.8.17** La loi Touraine organise un véritable bouleversement en confiant la maîtrise des dépenses de santé et d'assurance maladie au gouvernement via les Agences Régionales de Santé, en lieu et place de la Sécurité Sociale qui deviendra un simple « payeur » sans aucun regard sur le système de soin et une exécutante de la stratégie de l'Etat.

**2.8.18** Stratégie entièrement soumise aux politiques d'austérité exigées par les marchés financiers et dont on peut résumer l'action en deux chiffres « symboliques » :

- En France, le nombre de maternités est passé de 815 en 1996 à 544 en 2012 (-33% en 16 ans);
- Le nombre de lits d'hôpitaux est passé de 650 000 à 414 000 !

**2.8.19** La loi Touraine organise la privatisation et donne les clés du « marché » au privé.

**2.8.20** La loi issue de l'Accord National Interprofessionnel de 2013 a rendu obligatoire les complémentaires santé à partir du 1er janvier 2016, les contrats devant correspondre, au minimum, à un panier de soin défini par décret. Des négociations doivent se mener dans les branches et dans les entreprises sur ce sujet. Et ce, dans une situation de réduction systématique des dépenses de santé prises en charge par la Sécurité Sociale.

**2.8.21** Pour en cerner les enjeux, il faut revenir aux questions fondamentales.

**2.8.22** Une loi « made in » MEDEF.

**2.8.23** La mesure de généralisation des complémentaires santé vient de loin. En novembre 2001, le MEDEF a publié son projet « une nouvelle architecture de la Sécurité Sociale ». C'est dans ce projet qu'il indique que, pour la maladie, « l'entreprise décidera, en concertation avec les représentants des salariés de l'entreprise, à quel organisme d'assurance ou de prévoyance elle confiera la couverture du risque ? ».

**2.8.24** Comprendre les relations entre la Sécurité Sociale et les mutuelles.

**2.8.25** Avant 1945, les mutuelles occupaient la plus grande part dans le remboursement des prestations de soins. Ancêtre de la Sécurité Sociale, les Assurances Sociales étaient tout à fait minoritaires par rapport au mouvement mutualiste. Alors que le programme syndical d'instauration du régime de protection sociale prévoyait la gratuité des soins, il fut décidé après la Libération et à la demande conjointe des dirigeants mutualistes et du gouvernement, que le régime général ne rembourserait pas la totalité des prestations. Le ticket modérateur était ainsi institué. De là date également le fait que la mutualité pût se présenter comme le complément naturel de l'assurance maladie et se lier à la Sécurité Sociale.

**2.8.26** La Sécurité Sociale a néanmoins conservé son monopole : elle perçoit toutes les cotisations et verse toutes les prestations. Du fait de son existence, il n'y a pas de concurrence avec d'autres assurances. Chacun a le droit, s'il le souhaite et surtout s'il le peut, d'avoir un complément auprès d'une mutuelle.

**2.8.27** Mais les choses changent et elles changent vite.

**2.8.28** Les mutuelles sous le feu de l'offensive néolibérale.

**2.8.29** Sous le régime de l'Union Européenne, la notion de « complémentaire santé » n'est plus l'apanage exclusif des mutuelles. Elle intègre les assurances privées et les institutions de prévoyance.

**2.8.30** Les mutuelles, soumises aux règles des assureurs et de la concurrence libre et non faussée, font l'objet d'un immense mouvement de concentration et de restructuration. Il existait 6000 mutuelles en 2002 en France, il en reste moins de 400 aujourd'hui. Selon les prévisions, elles ne seraient plus que 100 en 2018.

**2.8.31** La « logique » de la complémentaire santé.

**2.8.32** La Fédération CGT des sociétés d'études ne favorisera en aucune manière les assurances privées au détriment des mutuelles et des institutions de prévoyance paritaires.

**2.8.33** Mais en raison des directives européennes obligeant les mutuelles à se comporter de plus en plus comme des assureurs capitalistiques privés devant placer d'énormes fonds sur les marchés financiers pour respecter des critères de solvabilité, nous ne pouvons ignorer que le basculement des remboursements des prestations de l'assurance maladie vers les complémentaires santé revient de fait à les livrer aux assurances privées.

**2.8.34** A l'inverse de la Sécurité Sociale, où l'on paie selon ses moyens pour recevoir selon ses besoins, il faut désormais payer de plus en plus pour se faire rembourser de moins en moins. Payer des cotisations souvent différentes selon l'âge et la situation sociale (salarié, chômeur, retraité ...) pour des prestations différentes selon la cotisation versée ... Où est l'égalité d'accès aux soins ?

**2.8.35** Pour équilibrer les régimes collectifs de couverture complémentaire des frais de santé, de nombreux organismes proposent désormais aux entreprises des réseaux de soins.

**2.8.36** Le réseau de soin signifie que la complémentaire prend en charge de façon préférentielle les soins dispensés par les professionnels de santé adhérant au réseau. Les salarié-e-s se voient imposer un professionnel de santé et un protocole au moindre coût. Fini la liberté de choix du salarié, et la liberté de prescription du professionnel en fonction des besoins du salarié, du chômeur, du retraité et de ses ayant-droits.

**2.8.37** Au bout, comme l'a proposé le président de la Mutualité Française le 28 janvier 2015, ce sont les complémentaires qui choisiront les médecins de leurs assurés. Ce même président de la Mutualité Française qui assène depuis des mois que le « tiers-payant généralisé (de la loi Touraine), c'est simple comme une carte bleue ».

**2.8.38** Or justement, pour des millions de salarié-e-s, chômeurs, retraités, la carte bleue, ce n'est pas simple.

**2.8.39** La paupérisation générale fait qu'un nombre croissant d'assurés ayant des revenus supérieurs aux minima sociaux ont des difficultés à faire l'avance de frais de consultation médicale.

**2.8.40** C'est là le résultat du désengagement dramatique de la sécurité sociale au travers :

- Des franchises (1,6 milliards d'euros par an supportés par les assurés).
- De l'augmentation du ticket modérateur (par exemple sur les médicaments).
- Du forfait hospitalier.
- De la limitation de l'exonération du ticket modérateur à la seule maladie invalidante.

**2.8.41** Et cela dans un contexte de blocage des salaires et des pensions donc de baisse du pouvoir d'achat. Cette situation appelle comme véritable réponse:

- La suppression des franchises et du forfait hospitalier.
- La réduction du ticket modérateur.
- L'augmentation des salaires et des pensions seules mesures à même d'améliorer l'accès aux soins.

**2.8.42** Le tiers payant généralisé efface la frontière entre le régime obligatoire et les complémentaires qui se présentent comme le « 2e financeur ». Or, contrairement à la sécurité sociale, les assurances complémentaires sont financées par les assurés eux-mêmes. Il y a ainsi un transfert du salaire socialisé à la participation individuelle du salarié.

**2.8.43** Ouvrir complètement le « marché » aux complémentaires.

**2.8.44** Le 8 février 2015, les mutuelles, les institutions de prévoyance et les assurances privées ont scellé leur union pour devenir le passage obligé de paiement des professionnels de santé, rendu obligatoire par le tiers payant généralisé de la loi Touraine, avec toutes les conséquences qui en découlent.

Pour la première fois, elles auront :

- accès aux données du « marché » de la santé ;
- accès direct aux médecins pour la mise en œuvre des réseaux de soins grâce auxquels les assurances complémentaires sélectionneront les professionnels de santé.

**2.8.45** La loi Touraine opère un véritable renversement de notre système de Sécurité Sociale au profit des assurances privées. Désormais, ce sont les médecins qui vérifieront les droits des malades avant de les soigner. Pas seulement leurs droits à la Sécurité Sociale, mais également leur couverture complémentaire.

**2.8.46** Le gouvernement n'a rien inventé, car un tel système existe déjà : c'est le système américain.

**2.8.47** Les médecins, leurs prescriptions et leurs décisions médicales seront placés sous une double tutelle :

- contrôlés par le gouvernement via les ARS, par des contrats d'objectifs financiers avec des sanctions à la clé ;
- contrôlés par les complémentaires santé, via les réseaux de soins imposant des protocoles standardisés et à moindre coût.



**2.8.48** Tel est le cadre dans lequel le gouvernement veut enfermer les salarié-e-s et les organisations syndicales qui doivent négocier au niveau des branches et des entreprises.

**2.8.49** Soumis aux politiques d'austérité, le gouvernement organise le désengagement de la Sécurité Sociale et le basculement vers les complémentaires santé. Les choix d'équilibre des régimes (montant des cotisations versus qualité des prestations) étant renvoyés vers les branches et les entreprises.

**2.8.50** Les conséquences sont extrêmement graves pour les salarié-e-s. Elles appellent de notre part une campagne systématique d'information, d'explication et de mobilisation des syndiqués et des salarié-e-s pour sauver et reconquérir nos droits à la protection sociale.

**Le congrès décide de revendiquer :**

=> ***L'abrogation des réformes qui, depuis la loi Balladur de 1993, a allongé l'âge de départ à la retraite et réduit le taux de remplacement.***

=> ***L'abrogation de la CSG et de tous les dispositifs de fiscalisation de la Sécurité Sociale.***

=> ***L'abrogation des lois Touraine et HPST.***

=> ***L'arrêt et le remboursement des exonérations de cotisations patronales.***

=> ***L'abrogation du CICE et du pacte de responsabilité.***

=> ***Le maintien et la défense des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.***

=> ***L'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Progressivement réalisée, elle permettrait un accroissement des cotisations tel que tout déficit serait effacé à l'ARRCO. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait réduit de près de moitié d'ici 2040.***

=> ***Une augmentation de la cotisation AGIRC pour permettre aux cadres de cotiser autant au-dessus du plafond de la Sécurité sociale qu'en dessous et se constituer ainsi le même niveau de retraite sur la totalité du salaire. Cette mesure suffirait à rétablir durablement l'équilibre financier de l'AGIRC.***

=> ***L'élargissement de l'assiette de cotisation aux éléments de rémunération aujourd'hui exemptés (intéressement, participation, épargne salariale, ...)***

=> ***Pour les cadres à bas salaire, une augmentation de 120 à 150 points de la garantie minimale de points et la création d'une garantie minimale de points à l'ARRCO pour les non-cadres.***

=> ***La mise à contribution des dividendes versés par les entreprises aux actionnaires.***

***Le X<sup>ème</sup> congrès de la Fédération CGT des sociétés d'études décide de mener une large campagne d'information et de formation pendant les 4 prochaines années pour aider les syndicats et les sections syndicales à se positionner et à agir dans les entreprises et au niveau des branches professionnelles pour défendre et reconquérir notre protection sociale, en lien avec les autres organisations professionnelles et interprofessionnelles de la CGT.***

## 2.9 Égalité professionnelle.

2.9.1 En 2012, le candidat François Hollande a suscité de grands espoirs en faisant de l'égalité entre les femmes et les hommes un axe prioritaire de son mandat futur. Parmi 40 mesures, il s'engageait à ce que « chaque politique publique » prenne en compte cette dimension. Trois ans après, il convient de faire un premier bilan et d'en tirer quelques conclusions.

2.9.2 Certes, le mariage pour tous a marqué un grand progrès pour la société française ; certes le décret du 18 décembre 2012 a donné une réelle impulsion aux négociations de l'égalité professionnelle, en menaçant de pénalités les entreprises qui s'y résistaient ; certes, la loi du 4 août 2014 a apporté un certain nombre d'avancées, quoique insuffisantes et décevantes au regard des effets d'annonce.

2.9.3 Mais le gouvernement a aussi reculé sur des chantiers annoncés : ABCD de l'égalité, projet de loi pour l'abolition de la prostitution...

2.9.4 Et surtout, très vite l'ANI 2013 et la loi qui en a découlé, dite de « sécurisation de l'emploi », ont illustré le rapport instauré entre politiques publiques et égalité : une mesurette purement formelle telle que les seuils de 24h soi-disant rendus obligatoires pour les temps partiels sert à justifier un ensemble de reculs sociaux dont les effets sont plus graves encore pour les femmes. Dans des secteurs tels que les nôtres, où les garanties collectives sont faibles et l'action syndicale particulièrement difficile, les femmes ont plus à perdre encore, avec la casse de la hiérarchie des normes, la décentralisation des négociations vers l'entreprise, l'individualisation des rapports sociaux, et l'instauration de la prééminence du contrat sur la loi.

2.9.5 Il n'était donc pas surprenant que notre fédération fût la première organisation à se livrer à une analyse exhaustive des conséquences de cet ANI pour les femmes, de même qu'elle avait été la première à avoir cette démarche face aux réformes des retraites successives.

2.9.6 A cet égard, ce sont aussi de prétendues avancées en faveur de l'égalité professionnelle, qui ont été utilisées pour masquer les reculs majeurs, en termes de retraite, enregistrés durant le quinquennat en cours.

2.9.7 Et pourtant, les études demandées par la CGT à la CNAV comme par l'UGICT-CGT au GIE Agirc-Arrco ont montré que la mise en place progressive de l'égalité salariale permettrait de résoudre les problèmes de financement des pensions !

2.9.8 Rappelons qu'au moment du départ en retraite, les femmes perçoivent en moyenne 42 % de moins que les hommes, alors même qu'elles liquident leur retraite un an plus tard en moyenne, ce qui ne suffit pas à compenser des carrières incomplètes.

2.9.9 Or, dans des secteurs marqués par la discrimination envers les salarié-e-s considéré-e-s comme trop âgé-e-s parfois dès 35 ans, les femmes sont particulièrement exposées à toutes sortes d'exclusions.

**2.9.10** C'est le cas bien sûr dans les métiers de l'accueil, où les femmes subissent plus que partout ailleurs les exigences du "paraître" au détriment de la reconnaissance de leur qualification. Mais une étude avait montré que dans les Entreprises de Services du Numérique (ESN) aussi, les femmes se sentaient plus exposées aux effets de l'âge que les hommes. Et que dire des centres d'appels, longtemps considérés comme offrant des "jobs d'étudiant-e-s" où l'on n'avait pas vocation à rester, ce qui est effectivement rendu très difficile par les conditions de travail ?

**2.9.11** Car si les femmes bénéficient, à 60 ans, d'une espérance de vie supérieure de 4,2 ans à celle des hommes, ce paramètre chute dès lors qu'on y intègre le facteur de la santé, passant alors à 1,3 ans pour ce qui est de la différence d'espérance de vie sans incapacité. Davantage exposées aux risques organisationnels de façon générale, plus touchées par les troubles musculo-squelettiques qui figurent parmi les principaux risques professionnels de nos métiers, les femmes subissent en outre fréquemment des violences de toutes sortes et en tous lieux.

**2.9.12** Éléments qui ne peuvent que nous inciter à poursuivre notre engagement pour la prise en compte des impacts différenciés des risques professionnels sur la santé des femmes et des hommes, mais aussi pour la prise en compte au travail des violences contre les femmes commises non seulement dans l'entreprise, mais aussi en-dehors.

**2.9.13** Autre exemple d'instrumentalisation, le gouvernement invoque la justice sociale pour justifier la modulation des allocations familiales en fonction des revenus. Or, il s'agit là d'une offensive déterminante vers la destruction programmée de notre protection sociale solidaire, héritée du Conseil National de la Résistance. Le principe d'universalité des Allocations familiales vise à reconnaître par le salaire socialisé le travail lié à l'éducation des enfants. Rompre avec ce principe, c'est abaisser les salaires, c'est décourager les femmes de travailler et de se battre pour des salaires corrects, et c'est aussi briser l'attachement des salarié-e-s envers un système social de moins en moins généreux avec celles et ceux qui le financent via leurs cotisations. Après les allocations familiales, l'objectif est d'en faire autant avec les autres branches de la Sécurité sociale, et d'inciter les personnes qui en ont les moyens à se tourner vers des solutions d'épargne individuelle au détriment de notre système solidaire, dont les femmes sont davantage tributaires.

**2.9.14** Après l'ANI 2013, après la réforme Touraine sur les retraites, avec la poursuite de la casse des services publics et des politiques austéritaires, c'est la loi Macron, qui a mobilisé les associations féministes aux côtés de la CGT, puis le projet Rebsamen. Au nom de la « simplification » du « dialogue social », c'est la première fois qu'on en arrive à détricoter l'édifice juridique construit, en matière d'égalité professionnelle, depuis 1983.

**2.9.15** Mais par ailleurs, c'est aussi un défi d'une autre nature, que nous apporte le projet Rebsamen, lequel impose dans les instances représentatives du personnel (IRP) une représentation des femmes et des hommes proportionnelles à leurs effectifs respectifs par collège.

**2.9.16** Nous ne pouvons que partager cet objectif, et nous avons d'ailleurs rappelé que la CGT avait mis en place la parité dans ses instances dirigeantes depuis 1999.

**2.9.17** Néanmoins, la méthode est inacceptable pour plusieurs raisons :

- cette injonction ne tient nullement compte des rapports de domination des hommes sur les femmes dans la société, ni du lien de subordination dans l'entreprise, ni de la précarité et vulnérabilité plus importantes que subissent les femmes ;
- l'obligation ne s'applique que du côté des salarié-e-s, pas des employeurs!
- elle s'impose du jour au lendemain, sans période transitoire ni possibilité de prise en compte des spécificités des entreprises ;
- en cas de non-respect, la sanction est brutale, pouvant aller jusqu'à l'invalidation de la liste avant élection, ou l'annulation de l'élection de candidats ;

**2.9.18** Notre fédération a été largement impliquée dans les observations faites à ce sujet et les propositions présentées, propositions auxquelles nous avons travaillé déjà dans le cadre des négociations sur le dialogue social :

- étude visant à identifier les obstacles à l'implication des femmes,
- encadrement des horaires des réunions, aides à la prise en charge des enfants,
- extension de la protection légale à tous les mandats,
- baisse à 3 mois de la condition d'ancienneté requise (important dans nos secteurs, où la rotation des salarié-e-s est importante).

**2.9.19** Nous avons relevé que l'affaiblissement du rôle des suppléant-e-s ne favorisait ni le partage des tâches des élu-e-s ni leur renouvellement, que la concentration des IRP (nos secteurs, qui comportent principalement des petites entreprises, sont particulièrement concernés) et la réduction du nombre de mandats allaient rendre les choses plus difficiles encore, et que certaines mesures poussaient au cumul des mandats et à la professionnalisation des IRP. Autant de facteurs plus souvent rédhibitoires pour les femmes et toujours contraires au syndicalisme que nous portons.

**2.9.20** Ainsi, si la valorisation des parcours militants a généralement été saluée comme une avancée, nous avons relevé que la condition posée qui est de bénéficier d'au moins 30% de son temps de travail en heures de délégation hors réunions exclue de fait une partie des salarié-e-s à temps partiel (l'utilisation d'un crédit d'heures de délégation ne peut réduire de plus d'un tiers le temps de travail mensuel du salarié à temps partiel) et incite au cumul de mandats.

**2.9.21** Néanmoins, tout en nous battant pour obtenir des mesures d'accompagnement à la mise en place de cette représentation équilibrée, il nous incombe de relever ce défi, en cohérence avec les valeurs que nous défendons.

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide d'agir pour :**

- ***l'égalité salariale "pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale"; conformément à ce que prévoit la loi depuis 1972,***
- ***la reconnaissance de la valeur égale des emplois qui requièrent un niveau de qualification comparable, conformément à ce qu'instauré par la loi depuis 1983,***
- ***l'égalité dans le déroulement de carrière,***
- ***la mixité des emplois, l'informatique étant le seul secteur où le pourcentage de femmes dans les métiers qualifiés ne progresse pas ;***
- ***le droit à l'équilibre des temps de vie : vie professionnelle, vie privée, vie sociale, culturelle...***
- ***le droit pour les femmes à l'autonomie et à une réelle liberté de choix,***
- ***le respect de la dignité des salarié-e-s.***
- ***sensibiliser les syndicats dans les entreprises donneuses d'ordre aux statuts des prestataires qui interviennent chez eux.***

### **Pour ce faire, elle propose de s'emparer :**

- ***de tous les outils permettant d'établir un diagnostic de la situation respective des femmes et des hommes, et les renforcer. Ce qui implique de défendre le Rapport de Situation Comparée, actuellement remis en cause par patronat et gouvernement.***
- ***des nouvelles dispositions issues de la loi du 4 août 2014 et les faire vivre : négociations sur le déroulement des carrières et sur la mixité des emplois, évaluation sexuée des risques professionnels, obligation faite à l'employeur de mettre fin et de sanctionner, le cas échéant, les faits de harcèlement sexuel...***
- ***des dispositions légales qui prévoient, à l'occasion de la révision des classifications (L2241-7), d'analyser afin d'identifier et corriger les critères d'évaluation, de manière à rendre compte réellement des qualifications mobilisées.***
- ***des dispositions prévoyant l'inscription, parmi les actions relevant de la formation professionnelle tout au long de la vie, des actions de promotion de la mixité dans les entreprises et sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes.***

### **Elle revendique :**

- ***la revalorisation des emplois à prédominance féminine, par la reconnaissance des exigences de ces métiers et des qualifications des salarié-e-s ;***
- ***la création de passerelles entre métiers par le biais de formations qualifiantes ;***
- ***le droit réel à la déconnexion, et les moyens qui vont avec ;***
- ***la réduction du temps de travail et des charges de travail ;***

- ***l'allongement des congés de maternité et de paternité, avec maintien de salaire;***
- ***des aides à l'exercice des responsabilités familiales, notamment : l'obtention de jours de congés de soutien familial (enfant malade, adolescent en difficulté, aide à une personne en manque d'autonomie...);***

***Elle s'engage sur :***

- Un meilleur suivi de la négociation et de la mise en place des accords d'entreprise;***
- Une meilleure implication dans la question de l'égalité au niveau de nos branches;***
- La diffusion de propositions concrètes à l'attention des équipes de négociation;***
- La prise en compte de l'égalité dans tous les thèmes de négociation et d'action collective, comme dans tout travail d'analyse des mesures de politique publique;***
- La poursuite d'actions de formation envers les militant-e-s.***

***Elle poursuivra son engagement pour combattre les violences contre les femmes, au travail et dans la vie. Elle continuera d'agir sur les stéréotypes de sexe et de travailler à faire évoluer les mentalités, aussi bien dans ses propres structures et celles de la CGT que dans la société en général.***



## 3. NOS SECTEURS FEDERAUX

---

### 3.1 Les Entreprises de Service Numérique (ESN).

#### 3.1.1 L'emploi.

3.1.1 Les concentrations d'entreprises semblent s'accélérer. Outre la politique de référencement, elles s'expliquent essentiellement par l'industrialisation du secteur.

3.1.2 On assiste à un double phénomène, en apparence contradictoire : une rationalisation des emplois et en même temps un réel solde d'emplois créés.

3.1.3 Cela est dû au processus même d'industrialisation et aux politiques d'externalisation des services informatiques. Mais la croissance de l'emploi devrait ralentir avec les nouveaux modèles de production.

3.1.4 C'est un secteur qui cultive le jeunisme. Le patronat préfère embaucher du jeune formé, malléable et corvéable à merci que de s'embarasser à conserver des salarié-e-s qu'il serait contraint de former.

3.1.5 La part des femmes dans les ESN stagne aujourd'hui, après avoir décliné dans les années antérieures. La conciliation vie personnelle et vie professionnelle reste de plus en plus difficile.

3.1.6 Depuis notre dernier congrès, la concentration géographique des entreprises du secteur n'a pas changé avec toujours une prédominance de l'Île de France et ce malgré le développement du nearshoring et des « centres de services partagés ».

3.1.7 En même temps, plus de la moitié des entreprises comptent moins de 20 salarié-e-s, alors que la majorité des salarié-e-s travaillent dans les grosses entreprises.

3.1.8 La structure de l'emploi a accompagné les grandes mutations technologiques du secteur avec une croissance exponentielle des services de prestations intellectuelles. Cela s'est traduit par une prédominance des ingénieurs et des cadres dans le secteur. Ils représentaient 36% des salarié-e-s en 1989, en 2015 ils sont plus de 85%.

3.1.9 Cette transformation est aussi due aux « mutations » des métiers, mutation qui nécessite toujours plus de qualifications.

3.1.10 Les créations d'emplois auraient été plus importantes si le patronat n'avait pas recherché systématiquement les gains de productivité via l'offshore.

3.1.11 Cette création d'emploi doit être corrélée aux taux de turn-over important dû notamment à l'absence d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

3.1.12 Dans ce cadre SYNTEC a signé avec la CFDT et la CGC, le pacte de responsabilité devant permettre la création de 12 000 emplois pour l'ensemble de la branche. Le numérique devrait en capter une Bonne part. Mais c'est un effet d'aubaine, le secteur en ayant prévu un grand nombre bien avant ce pacte.

**3.1.13** Conjugué au CICE et au CIR, les créations d'emplois devraient être payées largement par le contribuable.

**3.1.14** Enfin, si la politique du tout numérique engagée par le gouvernement peut être source d'emploi dans le secteur, il a des répercussions négatives dans les autres secteurs de l'économie et sur les territoires. C'est pourquoi, cette politique doit s'accompagner nécessairement d'une baisse du temps de travail sans baisse de salaire.

**3.1.15** Il nous faut donc travailler avec les organisations syndicales CGT des entreprises donneuses d'ordre afin de mobiliser sur cette revendication.

### **3.1.2** Les salaires.

**3.1.2.1** La question salariale est une préoccupation majeure du patronat pour préserver sur modèle économique.

**3.1.2.2** La compression de la masse salariale par tous les moyens est d'actualité. Pour ce patronat, la bataille qu'il mène contre les salarié-e-s pour la masse des « coûts de travail » n'est pas une illusion. Elle se fait par le biais du développement de la méritocratie, de la déréglementation du temps de travail et par les ruptures conventionnelles.

**3.1.2.3** Cela se traduit par les ingénieurs-cadres par la dévalorisation du statut cadre, l'écart entre le PMSS et les premiers minima de branche concernant les ingénieurs-cadres ne faisant que croître.

**3.1.2.4** La méritocratie comme politique salariale a pour conséquence la fin des augmentations collectives. La rémunération des salarié-e-s des ESN est inférieure à ceux de nombreux secteurs de l'économie française.

**3.1.2.5** Contrairement à ce que les patronats SYNTEC et CINOV veulent nous faire croire, les rémunérations à l'embauche sont dans la moyenne des autres secteurs. De même les augmentations sont inférieures à la moyenne nationale notamment au regard de la méritocratie.

**3.1.2.6** L'ancienneté n'est pas non plus un moteur de la rémunération. Il en va de la préservation du modèle économique. La rémunération ne valorise pas l'expérience et ne vise qu'à jouer sur l'effet de Noria. 45 ans semblent être l'âge à partir duquel les augmentations n'existent plus.

**3.1.2.7** La déréglementation de la durée du travail est un élément de la baisse du « coût du travail ». Charge de travail et forfaits sur le temps de travail se conjuguent pour mieux intensifier le travail. De ce point de vue la masse salariale est une simple variable d'ajustement.

**3.1.2.8** La seule valeur ajoutée est celle liée au travail des salarié-e-s. Ceux-ci analysent, pilotent, développent et installent les projets. Réduire le coût d'un projet signifie pour le patronat réduire la masse salariale. Afin de préserver, voire d'accroître leur marge, le patronat n'hésite pas à imposer des délais courts, avec des équipes réduites et pressurées.

**3.1.2.9** Le non-paiement des heures supplémentaires ainsi que la généralisation du forfait jours y concourent aussi. La bataille contre ces pratiques a donné des résultats appréciables dans certaines entreprises.

**3.1.2.10** L'industrialisation et le lean management permettent une réduction des coûts. Rationalisation des emplois se conjuguent à une rationalisation des coûts.

**3.1.2.11** Cela se traduit par la mise en place d'outil que le CMMI et de la composition du process de fabrication en Business Unit. Le patronat peut ainsi identifier les centres de coûts et des centres de profits.

**3.1.2.12** Le lean est l'outil de taylorisation du XXI<sup>ème</sup> siècle pour les entreprises de service. Il permet une augmentation et la productivité et la réduction des cycles de productions avec pour conséquence le développement de la souffrance au travail.

**3.1.2.13** Et pour faire bonne mesure, il est souvent associé à la Responsabilité Sociale des Entreprises. Il s'agit de convaincre que les intérêts du salarié sont les mêmes que ceux du patronat. Infantilisation et autoculpabilisation permettent au patronat d'avoir des salarié-e-s dociles et des salaires contenus.

**3.1.2.14** Le développement de l'offshore et de ces variantes ainsi que l'utilisation de la mobilité géographique concourent aussi à compresser encore un peu plus la masse salariale.

**3.1.2.15** Dans ce cadre, nous nous devons de dresser des perspectives aux salarié-e-s et leur montrer que la seule voie possible reste la lutte pour imposer des augmentations générales et ce faisant remettre en cause le modèle économique.

**3.1.3.1** Les conditions de travail.

**3.1.3.2** La poursuite de l'industrialisation couplée avec le développement des centres de profit, de l'offshore et l'introduction du lean ont pour seul objectif l'augmentation des marges des entreprises et par conséquent une pression accrue sur les salarié-e-s.

**3.1.3.3** Les salarié-e-s sont de moins en moins motivés puisque de plus en plus étranges à leur « production ». Ces ingénieurs cadres sont devenus les « nouveaux ouvriers » du numérique. Les entreprises de service du numérique sont devenues les usines de matière grise.

**3.1.3.4** Aussi les outils « tayloriens » pour accroître les profits ont pour conséquence un réel mal être au travail. Cette souffrance se manifeste par des dépressions, des burn out, épuisements, isolements...

**3.1.3.5** La précarité accompagne cette politique par le biais de licenciements abusifs, des ruptures conventionnelles, de harcèlement...

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> De continuer le travail d'analyse concernant le secteur afin de dénoncer la politique antisociale du patronat.**

**=> De construire à partir de cette base et avec les salarié-e-s des revendications qui de fait mettront à mal leur modèle économique.**

**=> De mobiliser les salarié-e-s pour proposer des alternatives.**

### 3.2 Les Bureaux d'Etudes.

**3.2.1** Avec 40 000 entreprises, environ 230 000 salarié-e-s, ce secteur est l'un des plus importants de la Fédération.

**3.2.2** 60% des salarié-e-s travaillent dans des entreprises d'au moins 50 salarié-e-s, 40% des salarié-e-s ont une formation de niveau BAC+5 ou plus et 20% une ancienneté supérieure à 10 ans.

**3.2.3** La CGT a encore du mal à s'installer durablement dans les entreprises du secteur.

**3.2.4** Pourtant les problèmes ne manquent pas.

**3.2.5** C'est un secteur très profitable où le capital capte une part de plus en plus grande, la valeur ajoutée aux dépend des salarié-e-s.

**3.2.6** Au côté des délocalisations « classiques », c'est-à-dire via une installation vers des pays à bas coûts ... y compris en Europe, est apparue une nouvelle forme de délocalisation au travers des contrats « offsets ».

**3.2.7** Cette situation accélère le développement de la précarité au cœur du business modèle. Le patronat tend à cultiver le « jeunisme » afin de faire baisser les coûts.

**3.2.8** La question salariale reste cruciale au regard des richesses créées et confisquées par le patronat.

**3.2.9** C'est pourquoi il faut construire un rapport de force et par conséquent renforcer la CGT afin :

- de lutter pour de meilleurs salaires,
- d'améliorer les conditions de travail,
- d'imposer de réelles classifications qui prennent en compte les qualifications, les diplômes et les compétences.

#### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de mettre en œuvre un plan de travail pour la syndicalisation,**

**=> de multiplier nos analyses sur les secteurs afin de construire avec les salarié-e-s des revendications.**

### 3.3 Le sondage.

**3.3.1** Nos orientations pour les 4 années à venir, s'inscrivent dans la continuité du rapport d'activité des 4 dernières années :

- aider les syndicats et section CGT à leur déploiement sur l'ensemble des instituts.
- de faire de la bataille contre la précarité une priorité par la mise en avant systématique de la revendication du CDI de droit commun.
- élaborer un cahier revendicatif sur les salaires, les conditions de travail et la formation propre à promouvoir le développement des actions collectives dans l'intérêt de l'ensemble des salarié-e-s du secteur.

**3.3.2** Développer notre implantation militante notamment vers les cadres qui représentent 80% des effectifs des instituts de sondage et renforcer nos bases militantes auprès des enquêteurs sous statut : CDD, CEIGA CEE, et vers les ETAM. Lors des négociations : NAO ou informations consultations sur des projets importants, l'élaboration systématique de tracts d'information vers les salarié-e-s (enquêteurs, CADRES) avec distribution devant le siège des instituts et l'envoi par mail sur la liste de diffusion des enquêteurs. Continuer Les réunions du collectif sondage tous les trimestres et les réunions des sections syndicales. Revendiquer et négocier des accords sur le droit d'expression des salarié-e-s afin de les réunir et de les impliquer sur nos orientations.

La fédération rédige régulièrement des tracts sur le secteur : les échos CGT sondage envoyés à nos militants par mail et distribuer dans les instituts ou nous sommes implantés, ils reprennent l'activité sociale des instituts et les revendications de nos élus CGT.

**3.3.3** Poursuivre la lutte contre la précarité érigée en modèle sociale et politique, cela passe par la bataille du CDI de droit commun pour toutes et tous. De nombreux élu-e-es CGT au CE en tant que DP ou membres du CHSCT ont des contrats de travail d'enquêteurs vacataires alors qu'ils exercent leur métier depuis plusieurs années, certains depuis plus de 10 ans. Cette situation ubuesque perdure depuis des années, leurs mandats d'élus leur garantissent une certaine protection mais les maintient dans un statut quo sans fin. Ils ont été nombreux depuis 2012 à demander leur requalification en CDI avec des montants d'indemnités avoisinant les 80.000 Euros. Rien qu'à BVA, on comptabilise entre 2012 et 2015 une quarantaine de requalification en CDI, une vingtaine chez IPSOS. Le statut précaire des enquêteurs vacataires n'est pas propice à les mobiliser, il faut continuer lors des élections professionnelles à les sensibiliser pour qu'ils se présentent aux élections afin de peser dans les négociations sur le statut des enquêteurs, les salaires, les conditions de travail.

**3.3.4** Elaborer un cahier revendicatif sur les salaires en réclamant le salaire minimum à 1800 euros et le 1<sup>er</sup> niveau des cadres au PMSS (3170 euros). Condamner systématiquement le recours au forfait/jours qui entraîne les salarié-e-s dans des situations de travail qui les privent d'une vie personnelle apaisée et équilibrée devant rogner leur temps personnel pour accomplir leurs tâches professionnelles. Revendiquer le droit à la déconnexion le soir et le week-end.

**3.3.5** Les négociations salariales dans le secteur des instituts de sondage : c'est la méritocratie revendiquée par le patronat : Nielsen l'assume chaque année, ce sont « des primes outils ou cadence » chez IPSOS qui sont aléatoires et données au bon vouloir du chef d'équipe qui a le pouvoir de continuer d'affecter un enquêteur ou pas sur une opération. La CGT n'a signé aucuns accords salaires, aucuns accords sur l'égalité professionnelle car les propositions patronales ne font que reprendre la loi sans aucunes mesures concrètes qui puissent améliorer le pouvoir d'achat et les conditions de travail des salarié-e-s qui d'années en années se dégradent (stress, pressions, surcharge et intensification du travail, burnout).



**3.3.6** Les conditions de travail des enquêteurs : aucunes données chiffrées sur cette catégorie « invisible » dans le bilan de l'hygiène, ni dans le rapport annuel du médecin du travail : elles n'existent pas, pourtant les enquêteurs terrain subissent régulièrement des agressions verbales, physiques, menaces en tout genre, attaques physiques), se déclarer en arrêt maladie ou en AT n'est pas concevable pour l'enquêteur car il/ elle sera systématiquement puni-e-s en n'ayant plus de contrats, c'est la double peine. « Les primes outils, les primes cadences » qui sont des suppléments aléatoires de salaires sont données de façon aléatoire au bon vouloir du chef d'équipe.

Les enquêteurs téléphone d'IPSOS Plérin travaillent avec des casques datant de plus de 10 ans sur des espaces de travail dignes des cages à poule des centres d'appels des années 1980. Une étude demandée par le CHSCT a révélé des témoignages de salariés soumis à des conditions de travail d'un autre temps. La CGT doit alerter les salarié-e-s : leur santé n'est pas négociable, cela passe par la liberté d'expression sur le travail, un enjeu de santé publique. Des risques de surdité, de TMS, des tendinites, des états de stress, de burnout. S'ajoute l'insécurité sur la planification : des plannings remis 4 heures avant la vacation du salarié, les élu-e-s réclament des plannings avec un délai de prévenance de 72 heures.

**3.3.7** La formation professionnelle pour toutes et tous : les bilans sociaux des instituts de sondage ne parlent pas de la catégorie « enquêteurs vacataires » pourtant ils/elles sont des milliers à constituer le vivier de ces instituts. La CGT doit réclamer que soient intégrées les données sur les enquêteurs que ce soit en termes de salaires, de conditions de travail, et de formation professionnelle.

**3.3.8** Depuis 2010, la fédération organise des journées d'études sur le secteur. Celle de 2013 portait sur les aspects économiques et sociaux des instituts, cet état des lieux a pu mettre en évidence l'évolution des technologies : les techniques et les modes de recueil ont évolué avec le développement de nouveaux outils (mobile, internet, smartphone, big data) et une évolution des études online. Ces évolutions ont eu un impact sur les emplois avec une baisse des activités (CAPI, CATI) entraînant des fermetures de plateaux téléphoniques (SOFRES, LH2) et la vente ou la suppression du terrain (IFOP, NIELSEN).

Ces activités gérées en sous-traitance ou externalisées ont un impact sur le nombre de vacataires -7% depuis 8 ans avec une augmentation des populations de cadres (85%). La délocalisation et l'externalisation de certaines activités fragilisent et appauvrissent les catégories de cadres qui doivent s'adapter en permanence aux mutations mondiales et au dumping social. Ces évolutions ont un impact sur le personnel et les compétences humaines qui modifient l'organisation des entreprises du sondage avec des réorganisations non maîtrisées, un taux de turn-over des cadres qui augmente.

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

=> **Continuer à peser dans les négociations de la branche.**

=> **Se développer dans tous les instituts via des campagnes sur les salaires, les temps de travail, les conditions de travail.**

=> **Renforcer le collectif sondage.**

### 3.4 Les Prestataires de services.

**3.4.1** La branche des Prestataires de services tertiaires conjugue à la fois l'hétérogénéité des secteurs qui la composent (les centres d'appels prestataires, les télé-services, les centres d'affaires et d'entreprise de domiciliation, les entreprises de recouvrement de créances, les entreprises de traduction, les palais des congrès, les services d'accueil événementiel, les actions d'animation, de promotion des ventes, de force de vente supplétives, d'optimisation de linéaire, et les services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise) avec celle de la typologie des entreprises présentes en son sein (qui va de la TPE à la grosse PME filiale d'un grand groupe).

**3.4.2** Ce morcèlement du secteur n'aide pas à l'amélioration de la convention collective. D'autant qu'il s'accompagne d'une pluralité de la représentation patronale avec 8 organisations autour de la table ayant des intérêts très souvent divergents. Cette situation engendre donc des négociations basées sur le plus petit dénominateur commun social.

**3.4.3** Il est indéniable que cette grande diversité de situation nous freine dans la création du rapport de force nécessaire à une véritable amélioration des conditions sociales dans cette branche. L'attitude de certaines organisations syndicales n'aide pas non plus.

**3.4.4** Pour autant, nous sommes présents dans les 3 principaux secteurs qui représentent 83% du salariat de la branche (L'animation commerciale et la promotion des ventes, les centres d'appels prestataires et les services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise), ce qui nous donne une certaines capacités d'action qu'il faut absolument que nous développons.

**3.4.5** Un développement qui passe obligatoirement par une amélioration de notre communication concernant notre activité au sein des différentes instances de la branche. Même si par le biais du bulletin mensuel « L'ECHO DE LA PRESTA », qui est diffusé par télécopie aux entreprises de la branche, les salarié-e-s sont informé-e-s de l'actualité sociale de la branche, cela ne reflète pas toujours l'ensemble des positions portées et défendues par la CGT lors des négociations de branche.

**3.4.6** Pour cela, nous devons utiliser de façon plus systématique et optimale le site internet fédéral comme vecteur de communication, en publiant plus régulièrement les comptes rendus des réunions de la commission mixte paritaire, et en y intégrant les tracts réalisés par les syndicats/sections syndicales des entreprises de la branche.

**3.4.7** L'animation commerciale et la promotion des ventes.

**3.4.8** Ce secteur a pour caractéristique d'être composé d'une grande partie d'emplois précaires, au même titre que le sondage, avec des contrats de travail à durée déterminée de très courte durée.

**3.4.9** Outre la précarité, les salarié-e-s de ce secteur sont payé-e-s au niveau du SMIC, voire moins car un certain nombre de temps ne sont pas pris en compte dans le temps de travail effectif (les temps de trajet et ceux liés à la réception et à l'entreposage des matériaux promotionnels) ainsi que certains frais (frais de déplacement et d'entreposage).

**3.4.10** La lutte contre la précarité dans ce secteur est notre priorité absolue.

**3.4.11** Sans aucune avancée sérieuse et durable sur ce sujet, il nous ne sera impossible de gagner une quelconque amélioration salariale ou des conditions de travail.

**3.4.12** Au vu de parcelllement du salariat de ce secteur, il nous faut trouver les moyens de les aborder et de les organiser.

**3.4.13** Pour cela nous devons tisser des liens avec les organisations syndicales des entreprises de commerces où exerce ce salariat. Il nous faut donc travailler avec la Fédération du Commerce et ses unions syndicales locales à une démarche de renforcement syndical envers cette catégorie de salarié-e-s.

**3.4.14** Nous devons aussi réfléchir à la création d'un matériel de syndicalisation adapté à cette catégorie de salariat, comme cela fût fait pour les centres d'appels prestataires ou les hôtesse-s d'accueil.

**3.4.15** Le renforcement ainsi effectué, nous pourrions envisager, comme cela était prévu lors du précédent congrès, la création d'un syndicat national regroupant tous les syndiqué-e-s de ce secteur.

**3.4.16** Les centres d'appels prestataires.

**3.4.17** Le secteur des centres d'appels prestataires a connu une crise sans précédent depuis sa création, suite à l'arrivée du 4e opérateur de téléphonie mobile (FREE). A la clé, c'est la disparition de près de 4.000 emplois à laquelle nous avons dû faire face, suite à la réorganisation des 3 autres opérateurs de téléphonie mobile. Et cela n'est pas fini avec les demandes de réduction de coût imposées par NUMERICABLE à sa filiale SFR.

**3.4.18** A cela s'ajoute une modification profonde des canaux de relations client mis en œuvre : Le téléphone étant de plus en plus remplacé par des applications Internet (tchat, forum, réseaux sociaux, etc.), moins génératrices d'emploi, mais demandant des qualifications de plus en plus importantes.

**3.4.19** D'ailleurs cette situation ne touche pas que les centres français mais aussi ceux délocalisés même si cela n'est pas dans le même ordre de grandeur.

**3.4.20** Au vu de ces tendances, il y a de fortes probabilités pour que l'emploi en France dans ce secteur se stabilise, voire chute encore un peu, alors que jusqu'ici il ne cessait de croître par l'effet de la digitalisation de la relation client.

**3.4.21** Dès lors, il devient de plus en plus urgent que nous agissions pour une reconnaissance des qualifications avec une renégociation de la grille hiérarchique conventionnelle sur la base des propositions faites en 2008. Car en agissant sur cette reconnaissance nous opérerons à la fois sur la rémunération mais aussi sur une partie des problèmes de conditions de travail (liés à l'exécution de tâches pour lesquelles les salarié-e-s ne sont pas formé-e-s, comme vendre des produits pour un personnel technique).

**3.4.22** Notre autre axe d'action doit porter sur l'organisation du travail dans les centres d'appels, car c'est la seule façon d'atténuer, voire de faire disparaître, les risques d'atteintes sur la santé tant physique que mentale des salarié-e-s.

**3.4.23** Dans ce domaine, nous devons accentuer l'échange de bonnes pratiques entre les différentes structures syndicales opérant dans un centre de relation client, qu'elles dépendent ou non de notre fédération. Afin que cet échange puisse se faire de façon optimale, il est préférable que la Fédération assure la collecte et la rediffusion des informations et des documents via ces accès aux réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Google+) ou son site.

**3.4.24** Mais nous devons aussi continuer nos journées d'études thématiques qui offrent aux syndiqué-e-s des éléments de réflexions pouvant permettre de développer un argumentaire pour aller à la rencontre des salarié-e-s et avec eux élaborer des cahiers revendicatifs plus offensifs.

**3.4.25** Toutefois, dans un secteur aussi mondialisé que celui-ci, nous ne pourrions pas durablement protéger les droits des salarié-e-s français sans nous préoccuper de ceux des salarié-e-s travaillant dans les centres délocalisés.

**3.4.26** Nous nous devons de renforcer nos liens avec nos homologues des sites délocalisés afin de créer les solidarités nécessaires aux convergences des luttes face à un patronat mondialisé qui joue la concurrence entre les travailleurs pour mieux consolider sa suprématie.

**3.4.27** Les services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise.

**3.4.28** Dans un secteur hyper féminisé où les conditions de travail, mais aussi les tâches à accomplir, sont soumises au bon vouloir du client, nous avons tout à construire malgré notre implantation dans un certain nombre de grands groupes du secteur (SECURITAS ACCUEIL, PHONE REGIS, CITY ONE, CERITEX).

**3.4.29** Comme dans le secteur des centres d'appels prestataires, l'une des priorités est la définition d'emplois repères basés sur un référentiel de qualification, et donc une demande de modification de la grille hiérarchique conventionnelle qui tienne compte des niveaux de connaissance imposés pour telle ou telle fonction (multilingue, connaissance en secrétariat, etc.).

**3.4.30** Pour rendre plus visible notre action dans ce secteur nous devons continuer à développer le blog actuellement mis en place et à l'enrichir de l'actualité de toutes entreprises où nous sommes présents. Il ne faut pas se tromper, celui-ci est un très bon vecteur de communication car nous avons reçu de nombreux appels de salarié-e-s qui avaient connaissance de notre existence via ce site.

**3.4.31** Il est aussi important que nous puissions, par le biais de nos élu-e-s et mandaté-e-s de toutes les entreprises où nous sommes présents, diffuser de façon massive le triptyque dédié à ce secteur où sont reprises nos revendications. En effet, ces salarié-e-s se trouvent directement chez leur donneur d'ordre, dont bon nombre d'entreprises dépendent de notre fédération.

**3.4.32** Le renforcement de la CGT dans ce secteur passe nécessairement par une solidarité entre les syndicats des donneurs d'ordre et notre fédération comme cela fut le cas chez EDF où nous avons pu constituer une liste syndicale aux élections professionnelles grâce au concours de la CGT du site.

**3.4.33** Nous ne devons donc pas avoir peur d'aller à la rencontre de ces salarié-e-s, même si ils/elles ne font pas partie de notre entreprise, afin de les convaincre de l'utilité de s'organiser par le biais d'un syndicat.

## **3.5 Le notariat.**

**3.5.1** Nos orientations, pour les 4 années à venir, s'inscrivent dans la continuité du rapport d'activité des 4 dernières années :

- poursuite du développement de la CGT et syndicalisation,
- confirmer et accroître la présence de la CGT dans les structures du notariat,
- la négociation annuelle des salaires,
- la conduite à leur terme des négociations en cours,
- les négociations nouvelles à engager,
- les conséquences de la loi Macron.

**3.5.2** Poursuite du développement de la CGT et syndicalisation.

**3.5.3** Il s'agira de poursuivre l'action engagée, en assurant notre présence dans les négociations et dans les organismes paritaires de la profession, en poursuivant nos actions de communication vers les salarié-e-s, et en valorisant les mobilisations de la période précédente.

**3.5.4** Il s'agira, parallèlement à nos actions et présence nationale, de parvenir à mieux développer notre présence sur le terrain dans les régions.

**3.5.5** Il s'agira de confirmer notre représentativité lors du prochain scrutin en la matière, notamment par une campagne de qualité et valorisant notre action.

**3.5.6** Pour tout cela, notre réseau de terrain n'est pas encore assez développé pour permettre une planification élaborée. C'est donc le pragmatisme et le volontarisme qui prévaudront.

**3.5.7** Confirmer et accroître la présence de la CGT dans les structures du notariat.

### 3.5.8 Il s'agira notamment :

- de gagner comme en 2011 les élections au conseil d'administration de la CRPCEN, qui auront lieu en mai 2016. L'intersyndicale sera encore le moyen privilégié par la CGT.
- de parvenir à intégrer l'INAFON.

### 3.5.9 La négociation annuelle sur les salaires :

Comme les années précédentes, la CGT signera les accords qui lui sembleront acceptables, et seulement ceux-là.

### 3.5.10 La conduite à leur terme des négociations en cours :

Ce sont :

- les négociations sur la prévoyance complémentaire santé,
- les négociations pour assurer l'avenir de la CRPCEN,
- les négociations sur la protection des salarié-e-s mandatés.

### 3.5.11 Les négociations nouvelles à engager :

Ce sont :

- les renouvellements d'accords arrivant à expiration :
- accord sur la prévoyance complémentaire décès-invalidité et sur la dépendance,
- accords sur le financement des syndicats, avec la problématique nouvelle du financement instauré par la loi,
- en fonction de l'actualité : amélioration de la convention collective de branche,
- et d'une manière générale, les négociations sur tous sujets qui deviendront d'actualité.

### 3.5.12 Les conséquences de la loi Macron :

Cette loi risque d'avoir des effets négatifs sur l'emploi et plus généralement sur le statut des salarié-e-s (notamment les salaires).

Par voie de conséquence, elle fragilisera le régime spécifique d'assurance maladie et retraite (CRPCEN). Il y aura donc lieu de formuler toutes les revendications qui deviendront nécessaires et de conduire toutes les actions pour les faire aboutir.

3.5.13 Et bien sûr, d'une manière générale et comme toujours, il faudra faire face à toutes les situations que commandera l'actualité et, conformément à notre mission, assurer la défense des intérêts matériels et moraux des salarié-e-s, retraités et privés d'emplois.

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=>de poursuivre la politique de syndicalisation entamée dès le IX<sup>ème</sup> congrès.  
=>de se donner les moyens pour gagner encore de points lors des élections à la CRPCEN.**

### 3.6 Les salarié-e-s des cabinets d'avocat.

3.6.1 La tendance pointée lors du dernier congrès en termes d'emplois se confirme. Le ratio salarié-e-s/ avocats continue de baisser. Et la loi Macron ne devrait pas arranger la situation.

3.6.2 C'est pourquoi, la CGT n'a pas hésité à prendre toute sa place lors de cette lutte contre la loi Macron ... Même si les salarié-e-s ne sont pas toujours mobilisé-e-s à la hauteur des enjeux.

3.6.3 Néanmoins, ces mobilisations ont permis quelques reculs de Macron.

3.6.4 Pourtant, cela ne s'est pas traduit par l'arrivée de nouveaux adhérents.

3.6.5 La CREPA, institution gérant la prévoyance et la retraite, est aujourd'hui fragilisée. Fragilisée du fait de la décision du conseil constitutionnel et du fait de la politique du gouvernement en la matière.

3.6.6 Ainsi, la CREPA de guichet unique qui faisait sa spécificité, devient un simple organisme de prévention dédié à la branche. La CREPA REP pourrait rejoindre une autre institution.

3.6.7 Nous n'avons pas réussi à mobiliser l'ensemble des organisations syndicales pour conserver la CREPA REP au sein de la CREPA. Il nous reste à être vigilant sur la question de l'emploi au regard du dépeçage de la CREPA.

3.6.8 D'ailleurs, nombre d'interrogations demeurent quant à la viabilité de la CREPA pour les années à venir si nous ne travaillons pas dès maintenant à sa pérennisation.

3.6.9 Et ce d'autant que la lutte contre la décision du Conseil constitutionnel concernant les clauses de désignation pour les régimes de prévoyance existants est plus que d'actualité. La CGT s'inscrira bien entendu dans cette bataille.

3.6.10 Dans ce contexte, nous n'arrivons pas à déboucher en termes de syndicalisation.

3.6.11 C'est notre priorité pour les quatre années à venir. Sans une CGT forte, il est illusoire de vouloir peser efficacement dans les négociations et au niveau interprofessionnel.

#### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de faire de la syndicalisation, la priorité,**

**=> de continuer la diffusion de tracts/ fax au sein des cabinets.**

### 3.7 Les administrateurs et mandataires judiciaires.

3.7.1 La bataille que nous avons menée contre la loi Macron concernant les professions réglementées a eu un écho particulier auprès de l'ensemble des salarié-e-s de la branche. Il est vrai que la CGT a non seulement été en première ligne, mais a été bien souvent la seule organisation syndicale à mobiliser.

3.7.2 Si cela ne s'est pas encore manifesté par des adhésions massives, force est de constater que l'image positive de la CGT s'en est sortie renforcée.

**3.7.3** Il faut donc persévérer dans cette voie, analyse, proposition et lutte afin que nous puissions concrétiser par des adhésions, le travail effectué.

**3.7.4** Dans un secteur qui compte moins de 400 entreprises pour moins de 3000 salarié-e-s, féminisé à plus de 80% et où 60% des entreprises comptent moins de 10 salarié-e-s, notre politique d'envoi de fax mensuel sur les préoccupations des salarié-e-s devraient porter ses fruits.

**3.7.5** Et ce d'autant que la CGT demeure la seule organisation à être en capacité de faire des propositions au sein de la commission paritaire de négociation.

**3.7.6** C'est un enjeu important, non seulement pour la représentativité de la CGT dans ce secteur, mais aussi dans la représentativité de la CGT dans les TPE et au niveau national.

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de poursuivre avec pugnacité le travail engagé depuis le IX<sup>ème</sup> congrès sur la syndicalisation.**

## **3.8 Les Avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation.**

**3.8.1** A vu de la taille de ce secteur (moins de 600 salarié-e-s), notre activité est extrêmement limitée et se borne à l'heure actuelle à la négociation salariale annuelle et au suivi du régime de prévoyance et de complémentaire santé.

**3.8.2** Pour autant, la confiance que nous portent les salarié-e-s de ce secteur, où nous sommes la première organisation syndicale, nous pousse à améliorer notre communication envers eux.

**3.8.3** D'autant que l'ajout parlementaire à la Macron (libéralisant le droit de créer des études d'avocat au Conseil mais aussi sur l'ouverture du capital des études) risque d'impliquer des bouleversements importants tant sur l'équilibre économique de certaines études que sur les conditions sociales applicables au sein de celles-ci.

**3.8.4** L'assistance de notre organisation sera plus que nécessaire pour défendre les intérêts d'un salariat très éloigné du fait syndical.

**3.8.5** Nous allons donc, comme dans d'autres secteurs, réaliser un matériel d'information régulier et spécifique pour permettre aux salarié-e-s de prendre connaissance de l'action de la CGT au sein de ce secteur mais aussi d'amener ces derniers à se poser la question de leur syndicalisation pour une amélioration de leurs conditions de travail au sens large du terme.

## **3.9 Les Greffes des Tribunaux de commerce.**

**3.9.1** Depuis notre IX<sup>ème</sup> congrès, la structure des Greffes est la même (134 Greffes pour 1626 salarié-e-s). L'effectif moyen par Greffe est de 12,13%, nous avons notre principale implantation syndicale au Greffe de Paris (220 salarié-e-s).

**3.9.2** La bataille que nous avons menée contre la loi MACRON concernant les professions réglementées à eu un très bon écho auprès des salarié-e-s de la branche. La CGT étant la seule organisation syndicale à informer et à mobiliser les salarié-e-s.

### 3.9.3 Les négociations de branche ; la CGT a signé :

- signature de l'avenant sur la classification avec notamment le statut du Greffier salarié,
- signature de l'avenant sur la formation.

La CGT a refusé de signer :

- les augmentations de salaires qui sont dérisoires,
- l'accord collectif régime complémentaire santé : le choix d'avoir recours à un courtier a eu un impact sur la cotisation des salarié-e-s,
- l'accord forfait jours : la CGT a fait opposition à cet accord.

### 3.9.4 Continuer à réclamer :

- le 13<sup>ème</sup> mois : cette négociation dure depuis 3 ans,
- améliorer la convention collective,
- négociation sur tout sujet d'actualité.

### 3.9.5 Les conséquences de la loi MACRON

Cette loi aura un impact négatif sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail des salarié-e-s. La CGT doit continuer à être force de propositions pour défendre les intérêts matériels et moraux des salarié-e-s.

#### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de faire une priorité notre renforcement dans cette branche,**

**=> de continuer l'envoi de fax et la distribution de tracts/bulletins d'information dans les Greffes.**

### 3.10 Les Huissiers.

La bataille que nous avons menée contre la loi MACRON sur les professions réglementées a eu un très bon écho auprès des salarié-e-s de la branche, la CGT a été énormément sollicitée par les salarié-e-s des chambres départementales pour l'organisation de ces rassemblements (demande de banderoles, drapeaux, tracts, autocollants).

#### 3.10.1 Accroître notre représentativité au niveau national en continuant à informer régulièrement les salarié-e-s sur les négociations de la branche.

La CGT a signé :

- l'accord sur la complémentaire santé avec le retrait du courtier,
- l'accord sur la formation professionnelle nouveau taux de contribution,
- Salaire : la CGT n'a pas signé, augmentations dérisoires.

#### 3.10.2 Les négociations en cours :

FORFAIT/JOURS : la CGT ne signera pas cet accord.

#### 3.10.3 La conduite à leur terme des négociations en cours :

- CARCO : pérennité du régime,
- révision de la Convention Collective article 10 relatif aux Commissions paritaires,
- négociations sur tous sujets d'actualité.

#### 3.10.4 Les conséquences de la loi Macron.

Cette loi risque d'avoir des effets négatifs sur l'emploi et plus généralement sur le statut des salarié-e-s et sur leur emploi (clercs significateurs), les salaires et les conditions de travail des salarié-e-s.

La CGT devra formuler toutes les revendications qui deviendront nécessaires et de conduire toutes les actions pour les faire aboutir.

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de poursuivre la syndicalisation,**

**=> de continuer la diffusion de fax et de tracts au sein des études.**

### **3.11 Les Commissaires-priseurs.**

**3.11.1** Depuis notre IX<sup>ème</sup> congrès, la structuration du secteur s'est modifiée avec la séparation des activités de ventes aux enchères publiques et des activités de ventes volontaires (loi du 10 juillet 2000 et loi du 20 juillet 2011 (libéralisation des ventes aux enchères et ouverture à la concurrence).

**3.11.2** Développement de la CGT et syndicalisation.

**3.11.3** Poursuivre l'action engagée, en assurant notre présence dans les négociations de la branche au sein de la CCN, en continuant nos actions de communication vers les salarié-e-s et en valorisant les mobilisations de la période précédente.

**3.11.4** Accroître notre représentativité au niveau national en informant régulièrement les salarié-e-s sur les négociations de branche, sur les actions et mobilisations par l'envoi régulier de fax au sein des offices (bulletins d'informations, tracts d'informations sur les interventions de la CGT sur les professions réglementées).

**3.11.5** Les négociations au sein de la CCN :

Les salaires : ne signer des accords que s'ils sont favorables aux salarié-e-s de la branche.

La formation professionnelle : réclamer un rapport de branche et d'activités pour renforcer le développement de la formation professionnelle à l'ensemble des salarié-e-s (formations diplômantes ou qualifiantes) pour sécuriser les parcours professionnels des employé-e-s et ouvrier-e-s de la branche.

La négociation sur la complémentaire santé : conduire à leur terme les négociations en cours.

**3.11.6** Les négociations nouvelles à engager :

- renouvellement d'accords arrivant à expiration,
- accords sur le financement des syndicats (problématique nouvelle issue de la loi),
- amélioration de la convention collective de branche,
- négociations sur tous les sujets d'actualité.

**3.11.7** Les conséquences de la loi MACRON :

Cette loi aura des conséquences négatives sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail des salarié-e-s. Dans ce contexte incertain pour l'avenir des salarié-e-s, la CGT doit s'engager à préserver l'emploi, et à défendre les intérêts matériels et moraux des salarié-e-s.

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

- => **de faire une priorité notre renforcement dans ce secteur,**
- => **de continuer la diffusion de tracts/ fax au sein des offices.**

## **3.12 Les Organismes de Contrôle et de Prévention.**

**3.12.1** Les forces libérales que sont le patronat et le gouvernement, suivent des politiques de dérégularisation du travail et d'une concurrence effrénée.

**3.12.2** Ces attaques incessantes ne sont pas sans conséquence sur la bonne application des textes réglementaires en matière de sécurité des travailleurs, des usagers et des consommateurs et ceci malgré une réglementation qui s'étoffe, touchant surtout les autres domaines du quotidien.

**3.12.3** La CGT réaffirme le rôle essentiel de l'Etat en matière de contrôle et vérifications, notamment concernant la sécurité des travailleurs, des usagers et des consommateurs.

**3.12.4** Les entreprises de notre secteur nous imposent des mutations « à marche forcée » de nos métiers. Face à cela il est urgent pour nous, syndicats et sections syndicales CGT des Organismes de Contrôle et Prévention (OCP) de nous renforcer, en adhérents, et de nous mobiliser pour progresser lors des élections professionnelles. Cela contribuera à nous mettre en position de créer un rapport de force et d'imposer l'ouverture au niveau de la branche professionnelle de véritables relations sociales entre organisations syndicales et patronales

**3.12.5** La construction d'une convention collective nationale spécifique est un socle commun indispensable pour la défense des revendications des salarié-e-s des OCP et l'harmonisation de la profession, la CGT le revendique.

**3.12.6** Elle statuerait en termes de :

- Rémunérations.
- Reconnaissance des qualifications et classifications.
- Conditions et organisation du travail.
  - Le principe du temps nécessaire pour effectuer une inspection ou un contrôle,
  - L'accompagnement lors des interventions,
  - La durée du temps de travail journalier ou hebdomadaire,
  - Le télétravail négocié mais aussi le droit à la déconnexion,
  - Etc.....
- Responsabilité juridique de l'intervenant.
- Egalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de salaire, d'évolution de carrière.
- Des formations suffisantes et en correspondance au niveau technique exigé tout au long de sa carrière.
- Champ de compétence des OCP.
- Réinvestir les organismes s'assurant de la bonne pratique des vérifications.

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**Nous devons continuer à développer le travail en commun des différents syndicats et sections syndicales CGT du secteur des OCP, il reposera sur :**

**=> Des réunions trimestrielles des sections syndicales et syndicats des OCP (Intersyndicale CGT OCP).**

**=> Un comparatif des différentes conventions collectives appliquées dans les OCP.**

**=> Des tracts réguliers inter OCP vers les salarié-e-s.**

**=> Un lien à rétablir avec les membres CGT siégeant dans les instances ministérielles et paritaires traitant des problématiques de conditions de travail de sécurité des travailleurs et des usagers.**

**Pour des salaires décents pour toutes les catégories de personnel, en commençant par les plus mal payées. Pour que la déontologie des métiers de l'inspection et du contrôle soit respectée et que cessent les dégradations des conditions de travail.**

### **3.13 L'expertise automobile.**

**3.13.1** Depuis notre IX<sup>ème</sup> congrès, la structuration du secteur ne s'est pas modifiée, même si la tendance à la concentration des cabinets se poursuit ... lentement.

**3.13.2** Une entreprise, le BCA représente environ 1/5<sup>ème</sup> du secteur. Nous y disposons d'une solide implantation syndicale.

**3.13.3** C'est dans ce contexte que la CGT est représentative dans cette branche avec plus de 30% des suffrages exprimés. Cela est sans nul doute dû aux communications mensuelles faites dans l'ensemble des cabinets.

**3.13.4** Ces communications ont informé les salarié-e-s des négociations et des accords signés.

**3.13.5** Elles ont aussi fait part de nos analyses et propositions tant sur les problématiques de la branche et interprofessionnelles.

**3.13.6** C'est sur cette voie que nous allons poursuivre avec pour objectif de nous renforcer.

**3.13.7** Ce d'autant que l'évolution économique du secteur est liée à l'impact de la politique gouvernementale en matière de sécurité routière. Moins il y a d'accident, moins il y a de travail.

**3.13.8** Si le secteur prend une part active dans la prévention, il cherche aussi à se diversifier comme par exemple en faisant du conseil consommateur pour l'achat de véhicule d'occasion.

**3.13.9** Pour autant, comme l'a déjà écrit la CGT, cela ne suffit pas. Il faut une autre politique de l'expertise, une politique qui ne soit pas dictée par les assureurs. Il faut que ce soit les consommateurs qui puissent librement choisir leur expert payé par l'assureur.

**3.13.10** C'est dans cette bataille que la CGT doit s'engager afin de préserver l'emploi et la qualité du service.

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de construire des axes revendicatifs au regard des enjeux que connaît le secteur aujourd'hui.**

**=> de poursuivre la politique syndicalisation commencée avec le IX<sup>ème</sup> congrès.**

#### **3.14 Les experts comptables.**

##### **3.14.1 Temps de travail.**

**3.14.2** Afin de garantir la santé au travail des salarié-e-s, la priorité de notre action syndicale sera de faire reconnaître aux employeurs le travail effectué par les salarié-e-s dans toutes ses dimensions.

**3.14.3** La mesure des temps réels de travail effectués et la régulation de la charge de travail doivent s'imposer comme un objectif prioritaire des entreprises et ne plus être reléguées au second plan derrière les objectifs de rentabilité ou de croissance économique.

**3.14.4** La CGT fait le constat que dans nos métiers, les salarié-e-s effectuent d'importants volumes horaires de travail, sans que ceux-ci ne soient reconnus et rétribués par les employeurs.

##### **3.14.5** C'est pourquoi, la CGT agira pour :

- Garantir le droit des salarié-e-s à déclarer l'intégralité de leurs temps de travail effectifs que ceux-ci soient, ou non, des temps facturés.
- Garantir le respect des durées légales de temps de travail et des temps repos journaliers et hebdomadaires.
- Garantir la juste prise en compte des temps de déplacement et leur reconnaissance comme du temps de travail effectif. La pénibilité et la désorganisation de la vie personnelle doivent être prises en compte et compensées.
- L'organisation et la régulation du travail ne doit pas être à la seule main de l'employeur : les IRP doivent pouvoir intervenir dans leurs définitions et contrôler régulièrement leurs mises en œuvre.

##### **3.14.6** Défense de nos métiers:

**3.14.7** Face aux offensives récentes visant à remettre en cause le droit des IRP à une expertise indépendante, les syndicats CGT de la branche resteront mobilisés :

- Pour la défense mais également le développement des droits d'intervention des IRP dans les entreprises, notamment lors des concentrations, cessions, réorganisations et licenciements économiques collectifs.
- Pour défendre une conception engagée et militante du métier d'expert auprès des IRP consciente des enjeux sociaux et syndicaux des entreprises dans lesquelles nous intervenons. La CGT s'opposera donc aux velléités - affichées par certaines directions- de « normaliser » notre métier sur le modèle de certains cabinets patronaux.

• Pour la reconnaissance des nombreuses dimensions mobilisées par les salarié-e-s lors de leurs interventions (accompagnement, conseil tactique et stratégique, soutien, etc...). Dans cet esprit, la CGT s'opposera aux projets d'industrialisation de nos métiers visant à standardiser les prestations délivrées au service des représentants du personnel.

**3.14.8 Développer la syndicalisation :**

**3.14.9** Si la syndicalisation s'est développée ces quatre dernières années dans les cabinets d'expertise auprès des IRP, ce mouvement doit être poursuivi et développé dans toute la branche, notamment en réinvestissant le terrain des grands cabinets d'expertise comptable « classiques ».

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de travailler à la mobilisation sur le temps de travail dans toutes ses dimensions,**

**=> de prendre toutes les mesures nécessaires à la défense des métiers,**

**=> de continuer la politique de syndicalisation entamée au X<sup>ème</sup> congrès.**

**3.15 Palais des congrès, foires et salons.**

**3.15.1** Depuis notre dernier congrès, nous n'avons pas réussi à percer en termes de syndicalisation.

**3.15.2** C'est donc une réelle priorité afin de pouvoir peser dans les entreprises et au niveau national.

**3.15.3** Les problématiques de la précarité avec les multiples CDD, de la charge et du temps de travail se posent avec une certaine acuité.

**3.15.4** Pour y répondre, pas d'autres choix que de construire un syndicalisme de masse.

**Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**=> de faire une priorité notre renforcement dans ce secteur.**

**3.16 Les inventeurs indépendants.**

**3.16.1.** Les inventeurs indépendants, vu leur activité intellectuelle, sont de véritables auteurs tels que les compositeurs, paroliers et autres.

**3.16.2.** Mais le Code de la Propriété intellectuelle créé par la loi n°92-597 du 1<sup>er</sup> juillet 1992 les a relégués dans la deuxième partie de ce Code, c'est-à-dire dans la propriété industrielle. Ils ont ainsi perdu une grande partie de leur droit d'auteur.

**3.16.3.** Ils doivent, entre autres, assurer leur protection par un Brevet Industriel (dépôts et annuités) qui, vu leurs moyens financiers, est mal adapté pour eux et donc difficilement supportable.

3.16.4. Le Syndicat National des auteurs d'Inventions Indépendants SNAII-CGT a été créé le 18 octobre 2012 pour défendre ce projet explicité dans « le Manifeste pour un statut des Auteurs d'inventions indépendant » (une édition CGT de 2014).

3.16.5. L'essentiel du « Manifeste pour un statut des Auteurs d'inventions indépendants » se résume en 3 points :

3.16.51. Le rajout, à l'article L.112-2, définissant les œuvres de l'esprit, du point n°15: « 15° Les inventions dûment délivrées et reconnues par un Office légal de brevets, à une personne physique, déclarée comme auteur d'inventions indépendant ».

3.16.52. Création d'un nouveau type de Brevet d'invention, le Brevet d'Auteur d'inventions tenant compte des différences entre les auteurs d'inventions indépendants, personnes physiques et les entreprises, personnes morales.

3.16.53. Création d'une Société de Gestion des droits d'auteurs ou d'une Coopérative.

### **Le X<sup>ème</sup> congrès décide :**

**- De soutenir les auteurs d'inventions Indépendants dans leur combat pour obtenir la totalité du Droit d'auteur sur leurs inventions.**



# #FSEtud-CGT

***Vous pouvez retrouver les activités et les travaux de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes sur le Net !***

***Pour nous suivre, n'hésitez pas à consulter et à diffuser nos pages :***

Notre fil d'actualité de la Revue de Presse Syndicale du Numérique (Numer'Action) sur Facebook :

**<https://www.facebook.com/numeraction/?fref=ts>**

La revue de presse Numer'Action en format pdf :

**<http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-publications/numeraction>**

Notre site Internet : **<http://www.soc-etudes.cgt.fr/>**

La page de présentation des études du Colloque Impact du Numérique sur l'Emploi et le Travail du 6 décembre 2016 :

**<http://www.soc-etudes.cgt.fr/vie-federale/etudes/2772-colloque-concernant-l-impact-du-numerique-sur-l-emploi-et-le-travail-documents-preparatoires>**

Nos études fédérales :

**<http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-publications/brochures>**

***Des liens sur les rapports, études et analyses concernant nos branches professionnelles :***

**<http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-branches/bureaux-d-etudes-techniques-de-conseil/325-rapports>**

**<http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-branches/bureaux-d-etudes-techniques-de-conseil/etudes>**

Notre page Twitter : **<https://twitter.com/fsetud>**

Notre page Facebook : **<https://www.facebook.com/fsetud/?fref=ts>**





**Fédération des Sociétés d'Etudes**

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41  
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr