



XI^e Congrès de la Fédération des Sociétés d'Etudes

Du 4 octobre au 8 octobre 2021



Bâtissons ensemble un nouvel avenir !

Bulletin n°3

F é d é r a t i o n C G T d e s S o c i é t é s d ' E t u d e s

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex - France - Tél. : + 33 (0) 1 55 82 89 41 / + 33 (0) 1 55 82 89 44

Fax. : + 33 (0) 1 55 82 89 42 - Courriel : fsetud@cgt.fr - Site : www.soc-etudes.cgt.fr

Facebook : <https://www.facebook.com/fsetud> - Twitter : <https://twitter.com/FSETUD>

Préambule

Cher.e.s camarades,

Ce troisième bulletin concerne le rapport d'activité. Il fait suite à deux Conseils Nationaux, l'un ayant eu lieu en 2018 et l'autre en 2020 compte tenu de la crise sanitaire. En 2018, nous avons fait un premier bilan d'ensemble sur les deux premières années.

Lors de ces deux Conseils Nationaux, plus d'une centaine de camarades ont ainsi débattu du bilan de mise en oeuvre des résolutions, tout en réaffirmant leur confiance dans les orientations et la stratégie fédérale.

Chacune et chacun a su apprécier, à partir de son expérience, de son vécu, les difficultés à mettre en oeuvre certaines résolutions. Et c'est sur ces difficultés que nous avons été appelés à travailler.

Mais d'autres difficultés sont apparues notamment du fait d'un approfondissement des politiques d'austérité en France dans toute l'Europe et sur les continents.

Avec l'élection de Macron, c'est à partir de cette nouvelle séquence historique que nous devons travailler.

Le projet de rapport d'activité ne prétend pas à être exhaustif en quelques pages. Mais il en donne les éléments nécessaires pour apprécier les enjeux auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

Projet de règlement intérieur du congrès

Un règlement intérieur

Comme nous l'avons fait lors de nos précédents congrès, le vote de ce règlement intérieur n'a rien d'un acte administratif. Il est avant tout un acte politique, le premier acte politique de notre XI^{ème} congrès.

En effet, il fait partie intégrante de notre démarche au regard de ce que nous représentons dans ce congrès, des milliers de syndiqué.e.s et de centaines de milliers de salarié.e.s. De ce point de vue, notre responsabilité est engagée, tant sur les enjeux, les attentes et les besoins des salarié.e.s. C'est parce que nous devons y faire face et les faire nôtres que nous sommes ici. Mais, afin que nos travaux se déroulent conformément à notre démarche syndicale, il nous ait apparu important d'établir quelques règles pour que ce congrès se déroule de la meilleure façon qui soit.

Comme à chaque congrès, nous avons une ambition, celle d'être une référence dans l'expression de la démocratie syndicale. C'est pourquoi notre objectif, au travers de ce règlement, est de permettre des échanges et des débats durant les cinq jours du congrès. Les faciliter dans un climat de camaraderie, telle est la raison d'être de ce règlement intérieur.

Mandatement

Il s'est fait à partir des cotisations payées via COGITIEL. La répartition des mandats entre les délégué.e.s aura été faite par le syndicat au cours d'une réunion avec les syndiqué.e.s. Cette répartition devra être communiquée au secrétariat de la fédération au plus tard le lundi 4 octobre 2021 à 18 heures.

Organisation des débats et temps de parole

Lors des débats, les délégué.e.s auront six minutes pour intervenir. Il s'agit par cette mesure de permettre à chacune et chacun d'exprimer l'opinion de son syndicat. Pour chaque intervention, un résumé sera demandé pour publication ultérieure.

Candidature à la CE à la CFC

Les candidatures à la CE et à la CFC ont été déposées à la fédération avant le 10 septembre 2021. Elles sont l'expression de décision du syndicat d'entreprise. Aussi, aucune candidature ne pourra être retenue durant le déroulement du congrès.

Organisation des votes

Les votes sont l'expression majoritaire des syndiqué.e.s. Les délégué.e.s au congrès sont souverain.e.s sur la base du mandat du syndicat qui leur a été confié.

Modalités de vote

1. Vote par les délégué.e.s au Congrès à main levée pour ce règlement, le Bureau du congrès et la Présidence.
2. Vote par mandat sur le Bilan d'Activité, le Bilan Financier, les Orientations et les membres de la CE et CFC.

Résultat des votes

1. Nombre de voix portées par les délégué.e.s.
2. Nombre de bulletins blancs ou nuls.
3. Nombre de voix exprimées.
4. Nombre d'abstentions.

5. Nombre de voix POUR et CONTRE.
6. Résultat du vote : ratio POUR/ CONTRE.

Liste et composition des commissions

COMMISSION DES MANDATS

Elle sera composée au moins de 4 camarades :

2 de la CE sortante et 2 parmi les délégué.e.s au Congrès. Il s'agira de valider le nombre de voix représentées par les syndicats présents.

COMMISSION DE CANDIDATURES

Elle sera composée au moins de 4 camarades :

2 de la CE sortante et 2 parmi les délégué.e.s au Congrès. Il s'agira de travailler à l'élaboration d'une CE efficace et combative.

COMMISSION DE PROJET DE TEXTE D'ORIENTATIONS

Elle sera composée au moins de 4 camarades :

2 de la CE sortante et 2 parmi les délégué.e.s au Congrès. Il s'agira de présenter les amendements retenus et mis en débat.

Rapport d'activité

Comme pour chaque congrès nous élaborons un bilan d'activité du mandat fédéral. Celui-ci se découpe en deux grandes parties. L'une concerne les élections professionnelles et la situation en termes d'adhérents, l'autre nos analyses et les batailles que nous avons menées.

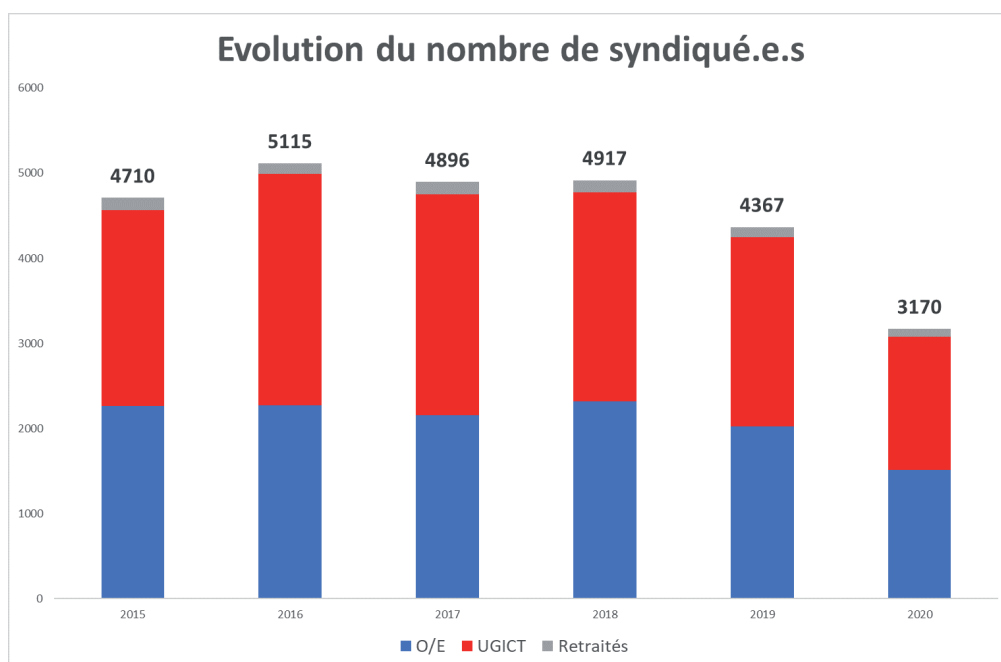
I. L'organisation

La force d'une organisation syndicale, qui se veut de masse comme la CGT, est bien entendu son nombre d'adhérent.e.s, d'où découle aussi une certaine audience auprès des autres collègue.s salarié.e.s. Il nous est donc important de faire le point sur ces deux éléments particulièrement, car il en va de notre capacité à agir dans l'intérêt des salarié.e.s des branches que nous couvrons.

Etat de l'organisation

Comme à chaque congrès, nous tenons à vous indiquer que les chiffres présentés pour l'année précédent sont donnés à titre indicatifs. L'ensemble des structures (bases et unions locales) n'ayant pas reversé leur quote-part à CoGÉTise, ceux-ci ne sont donc pas définitifs.

Le nombre d'adhérent.e.s a fluctué, lors ce mandat, en raison de la crise économique qu'ont traversé nos secteurs. A titre indicatif, en 2019, nous sommes redescendus à notre niveau de 2013.



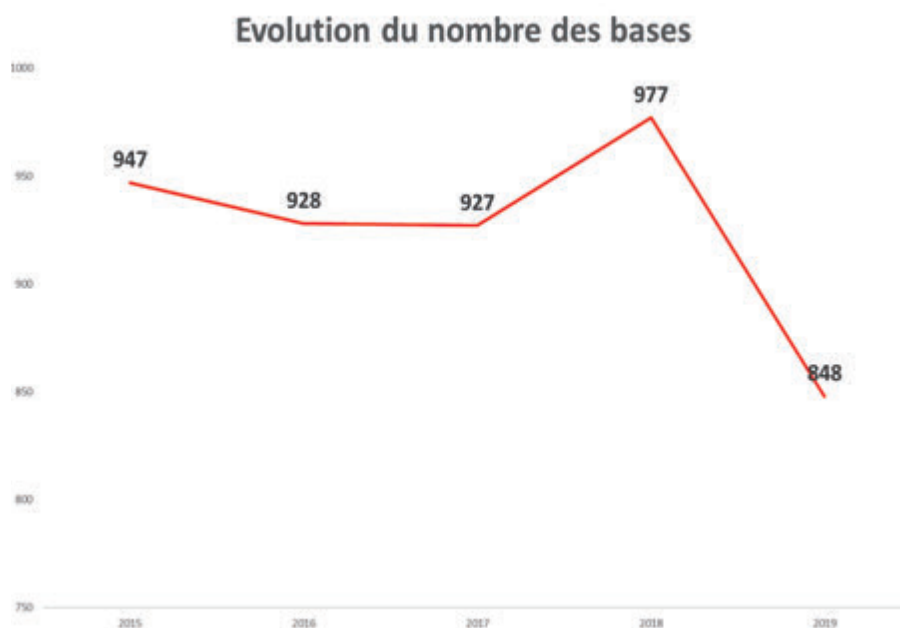
L'essoufflement que nous constatons à des causes multiples :

- Economiques : les syndiqué.e.s perdant leur emploi ou en changeant ont tendance à se désyndiquer ;
- Démographiques : nous sommes à une époque où les ancien.ne.s militant.e.s partent en retraite et quittent la CGT en même temps ;
- Structurelles : de nombreux.ses syndiqué.e.s dépendant de nos champs de syndicalisation ne sont pas affilié.e.s à notre Fédération mais à d'autres fédérations CGT : Fapt, Métallurgie, Filpac, etc.

Mais, bien que toutes ces explications soient réelles, il n'en demeure pas moins que notre perte de vitesse en matière d'adhésion semble aussi liée à notre capacité à répondre aux attentes des salarié.e.s.

Nous pouvons constater que là où nous avons une activité syndicale forte axée sur l'information des salarié.e.s et la prise en compte de leurs attentes dans le but de créer le rapport de force nécessaire à la défense de leurs droits et à la conquête de nouveaux, nous arrivons à contenir l'érosion voire à augmenter nos forces. Cela veut bien dire que notre modèle de démarche syndicale est opérant dès lors que nous la mettons réellement en marche.

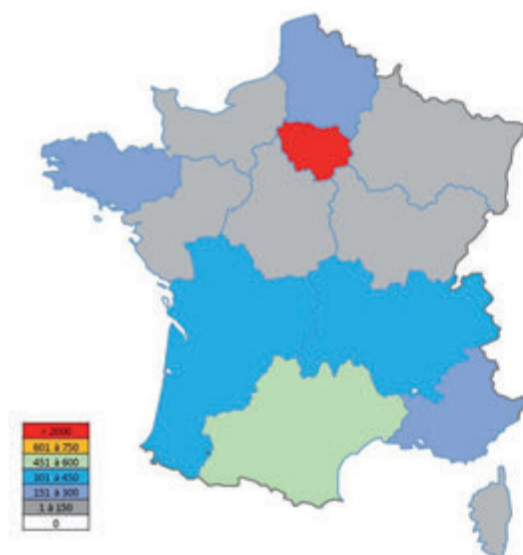
L'évolution du nombre de bases est en adéquation avec celle du nombre de syndiqué.e.s, même si la chute paraît plus importante en proportion. Cet effet est lié principalement au fait que nous avons un grand nombre de base mono-adhérent, notamment dans les branches parajudiciaires (avocats, notariat, etc.), où la perte d'un.e syndiqué.e engendre la disparition d'une base.



Notre répartition géographique

En termes de répartition géographique de nos adhérent.e.s, il n'y a pas de réel changement par rapport à notre précédent congrès.

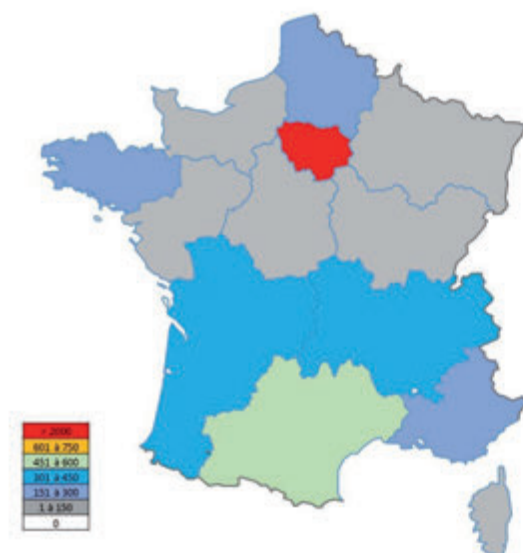
L'Île-de-France regroupant toujours environ la moitié de nos forces, suivit de l'Occitanie puis de Auvergne-Rhône-Alpes.



Répartition régionale des syndiqué.e.s

2015

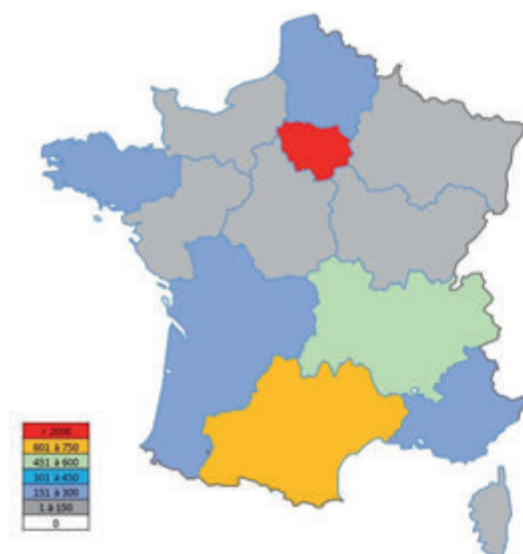
Auvergne-Rhône-Alpes	420
Bourgogne-Franche-Comté	86
Bretagne	172
Centre-Val de Loire	64
Corse	2
Grand Est	123
Hauts-de-France	259
Île-de-France	2 230
Normandie	116
Nouvelle-Aquitaine	335
Occitanie	499
Pays de la Loire	138
Provence-Alpes-Côte d'Azur	264



Répartition régionale des syndiqué.e.s

2016

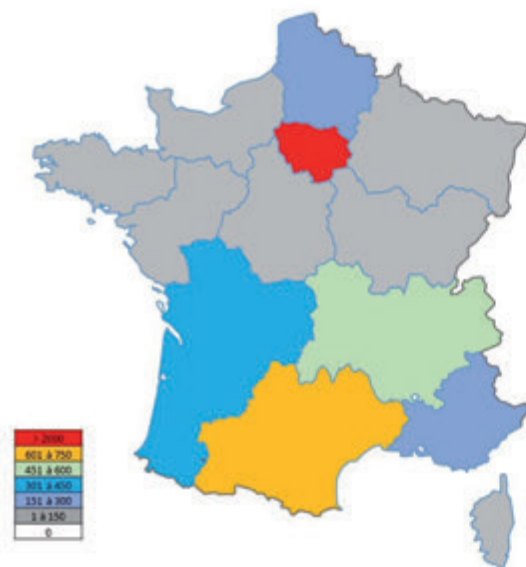
Auvergne-Rhône-Alpes	434
Bourgogne-Franche-Comté	95
Bretagne	250
Centre-Val de Loire	65
Corse	3
Grand Est	148
Hauts-de-France	247
Île-de-France	2 376
Normandie	106
Nouvelle-Aquitaine	353
Occitanie	610
Pays de la Loire	135
Provence-Alpes-Côte d'Azur	294



Répartition régionale des syndiqué.e.s

2017

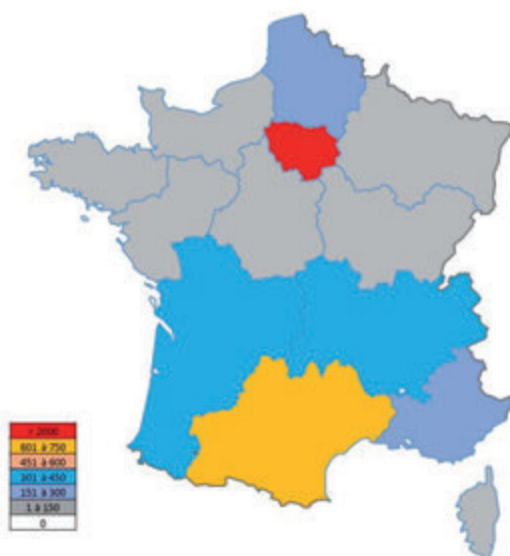
Auvergne-Rhône-Alpes	508
Bourgogne-Franche-Comté	90
Bretagne	151
Centre-Val de Loire	63
Corse	8
Grand Est	137
Hauts-de-France	211
Île-de-France	2 291
Normandie	92
Nouvelle-Aquitaine	267
Occitanie	645
Pays de la Loire	128
Provence-Alpes-Côte d'Azur	276



Répartition régionale des syndiqué.e.s

2018

Auvergne-Rhône-Alpes	489
Bourgogne-Franche-Comté	81
Bretagne	125
Centre-Val de Loire	68
Corse	6
Grand Est	136
Hauts-de-France	295
Île-de-France	2 214
Normandie	124
Nouvelle-Aquitaine	317
Occitanie	641
Pays de la Loire	149
Provence-Alpes-Côte d'Azur	274



Répartition régionale des syndiqué.e.s

2019

Auvergne-Rhône-Alpes	417
Bourgogne-Franche-Comté	72
Bretagne	128
Centre-Val de Loire	57
Corse	11
Grand Est	131
Hauts-de-France	227
Île-de-France	1 849
Normandie	86
Nouvelle-Aquitaine	396
Occitanie	653
Pays de la Loire	131
Provence-Alpes-Côte d'Azur	274

Etat de la représentativité

Notre représentativité est caractérisée, entre autres, par l'audience que nous obtenons dans les entreprises, via les élections professionnelles (DP, CE, CSE) ou TPE. Celle-ci est importante car elle définit notre poids dans les négociations et notre possibilité à nous opposer à des accords néfastes pour les salarié.e.s.

Sur les 14 conventions collectives que nous négocions :

- 2 où nous ne sommes plus représentatifs : Expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (IDCC 0915), Avocats salariés (IDCC 1850). Pour la dernière, elle est en passe d'être fusionnée avec celles des Avocats et de leur personnel (IDCC 1000).
- 5 où nous avons perdu de la représentativité : Avocats et de leur personnel (IDCC 1000), Bureaux d'études techniques (IDCC 1486), Expertise en automobile (IDCC 1951), Prestataires de services (IDCC 2098) et Notariat (IDCC 2205).
- 7 où nous avons progressé : Tribunaux de commerces (IDCC 0240), Experts-comptables et commissaires aux comptes (IDCC 0787), Huissiers de justice (IDCC 1921), Avocats au Conseil d'Etat (IDCC 2329), Administrateurs et des mandataires judiciaires (IDCC 2706), Enchères publiques et commissaires-priseurs (IDCC 2785) et Associations de gestion et de comptabilité (IDCC 3160).

IDCC	Libellé CCN	2013								2017							
		CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA	UPEAS	Solidaires	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA	UPEAS	Solidaires
0240	Tribunaux de commerces	18,60%	46,12%	6,59%	18,60%	10,08%	--	--	--	19,10%	29,65%	--	50,75%	0,50%	--	--	--
0787	Experts-comptables et commissaires aux comptes	13,69%	37,89%	11,74%	22,75%	13,93%	--	--	--	14,77%	38,96%	8,66%	25,66%	11,95%	--	--	--
0915	Expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales	2,66%	48,36%	1,57%	14,14%	18,51%	14,75%	--	--	--	45,38%	--	20,37%	13,32%	20,93%	--	--
1000	Avocats et de leur personnel	26,14%	27,54%	16,92%	16,25%	3,53%	9,62%	--	--	19,78%	29,93%	12,71%	18,87%	5,22%	13,50%	--	--
1237	Centres de gestion agréés	11,90%	53,57%	13,49%	6,35%	5,16%	9,52%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
1486	Bureaux d'études techniques	19,26%	33,67%	11,47%	15,12%	20,48%	--	--	--	18,47%	35,55%	10,43%	13,40%	22,16%	--	--	--
1850	Avocats salariés	4,54%	45,30%	1,88%	20,72%	27,56%	--	--	--	--	27,80%	--	24,52%	47,69%	--	--	--
1921	Huissiers de justice	31,64%	31,85%	15,46%	10,06%	1,45%	9,54%	--	--	32,97%	29,88%	20,90%	13,93%	2,32%	--	--	--
1951	Expertise en automobile	30,73%	23,41%	16,95%	4,27%	9,27%	--	15,37%	--	20,99%	23,46%	31,02%	--	11,73%	--	12,81%	--
2070	Organismes de développement économique	7,20%	54,40%	4,00%	13,60%	11,20%	--	--	9,20%	--	--	--	--	--	--	--	--
2098	Prestataires de services	27,85%	31,59%	18,32%	18,16%	4,08%	--	--	--	23,06%	29,46%	16,28%	17,87%	4,96%	--	--	8,37%
2205	Notariat	25,39%	21,59%	33,56%	11,50%	7,96%	--	--	--	19,54%	20,66%	36,44%	12,01%	11,33%	--	--	--
2329	Avocats au Conseil d'Etat	29,73%	24,32%	24,32%	5,41%	2,70%	13,51%	--	--	45,00%	--	25,00%	15,00%	--	15,00%	--	--
2706	Administrateurs et des mandataires judiciaires	26,11%	28,89%	12,22%	27,78%	5,00%	--	--	--	31,25%	40,63%	11,72%	12,50%	3,91%	--	--	--
2785	Enchères publiques et commissaires-priseurs	9,53%	24,19%	4,84%	4,84%	0,65%	56,45%	--	--	13,51%	48,65%	--	9,91%	10,81%	17,12%	--	--
3160	Associations de gestion et de comptabilité	0,79%	35,26%	24,23%	38,15%	1,57%	--	--	--	15,00%	44,72%	21,11%	12,78%	6,39%	--	--	--

II. Nos analyses et nos batailles

Le mandat fédéral qui vient de s'écouler a vu nombre de réformes antisociales se succéder.

Elles ont validé l'analyse de la CGT quant au contexte dans lequel nous sommes depuis trop d'années. Le capital et les forces politiques qui le servent durcissent toujours plus leur offensive contre les salarié.e.s.

Nous l'avions déjà souligné lors de nos précédents congrès.

Mais il semble que ceux-ci aient franchi une étape de plus dans la mise en œuvre de politiques antisociales.



2016

Le début du mandat a coïncidé par une première attaque frontale contre les salarié.e.s. En effet, Madame Myriam El Khomri, à travers sa loi veut démanteler le code du travail. Cette volonté de déconstruire le code du travail remonte à quelques années. Le « pacte de responsabilité » signé par l'ensemble des organisations syndicales de salarié.e.s, exceptée la CGT, est certainement l'élément structurant fondateur. Avec le CICE, la contre-réforme des retraites avec le faux nez du compte pénibilité, les orientations des gouvernements successifs n'ont pas changé. On en retrouve d'ailleurs la genèse dans le rapport Attali dont le rapporteur n'était autre que Macron.

Cette attaque a été bien préparée et mûrement réfléchie. La loi Rebsamen en est une première étape. Elle avait été précédée par la remise du rapport Combrexelle au Premier Ministre le 9 septembre 2015. Ce rapport préconisait notamment l'inversion des normes. Mais déjà R. Badinter et Antoine Lyon-Caen avaient commis un ouvrage en juin 2015 intitulé « la loi et le travail » déconstruisant le code du travail. La campagne pour le démolir ce dernier avait commencé. D'autres, comme Terra Nova, vont s'y engouffrer pour expliquer, elles aussi, que la complexité du droit du travail était un frein à l'emploi.

La fédération avait écrit :

« En réalité, il ne s'agit pas d'une refondation mais d'une destruction pour autoriser les employeurs à fixer eux-mêmes leurs règles, entreprise par entreprise. La farce du dialogue social promise n'est destinée qu'à accompagner le patronat dans ses choix régressifs et à contourner les organisations syndicales qui défendent les intérêts des salariés. ».
[Lien syndical n°459]

La fédération demandait le « retrait du projet de loi El Khomri » en expliquant :

« Le projet de réforme du code du travail est une nouvelle attaque du gouvernement contre les salarié.e.s. Après la loi dite de sécurisation de l'emploi et les lois Macron et Rebsamen ; ces laquais du MEDEF continuent donc dans leur logique de destruction des droits et garanties sociales des salarié.e.s. Tant sur la durée du travail que sur les licenciements, ce projet de loi répond parfaitement aux revendications patronales. L'inversion de la hiérarchie des normes abordée timidement au début des années 2000 devient



l'élément structurant du nouveau texte. Et comme si cela ne suffisait pas, le projet propose le référendum pour contourner les syndicats majoritaires qui ne se plieraient pas à la politique libérale menée par la direction de l'entreprise. C'est bien un retour au 19ème siècle que l'on nous propose. Il n'y a plus à tergiverser ni à discuter. L'urgence est bien à l'organisation de la lutte. La journée de grève et de manifestation du 31 mars doit être massive. Elle doit permettre la construction de la mobilisation contre ce texte inique. C'est un moyen qui devra déboucher sur un réel mouvement social qui conjugue à tous les temps, grèves et manifestations. A nous de préparer dès maintenant dans chacune des entreprises les mobilisations à venir. Cette tâche nous incombe si nous voulons faire reculer ces politiques de régression sociale ».

[Lien syndical 461]

Initiée par la CGT, une première réunion unitaire s'est déroulée le 23 février 2016 qui a débouché sur un communiqué intitulé « le droit collectif n'est pas l'ennemi de l'emploi ».

Plusieurs réunions nationales interprofessionnelles vont se dérouler. Elles vont déboucher sur l'organisation de la première mobilisation unitaire le 31 mars 2016 pour le retrait de la loi. On y trouvera la CGT, FO, FSU, Solidaires, UNL et FIDL.

Elles vont œuvrer en intersyndicale jusqu'au 15 septembre 2016. Ce 31 mars est aussi la naissance de la première « Nuit Debout ». Il faut aussi ajouter une pétition intitulée « loi travail non merci » qui dépassera le million de signataires.

Mais dès le 9 mars, la CGT appelle à manifester. La fédération avait d'ailleurs écrit :

**« La casse du Code du travail ne passera pas !
Manifestons tous ensemble le 9 mars !**

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes a pris note du communiqué intersyndical du 23 février 2016 et de l'appel à une journée unitaire le 31 mars.

Toutefois, nous considérons que ces deux prises de position ne prennent pas suffisamment en compte ni l'urgence d'organiser une riposte immédiate contre un projet aussi odieux et aussi grave fomenté contre l'ensemble du salariat, ni la colère populaire qui s'exprime pour le moment sur les réseaux sociaux.

Aujourd'hui tous les regards et les attentes sont tournés vers la CGT pour que cette dernière adopte une position claire sur l'ensemble des actions à mener contre le projet de loi. Voilà pourquoi nous sommes convaincu.e.s que l'on doit dès maintenant établir un rapport de force suffisamment fort pour construire un mouvement dans la durée qui puisse faire céder le gouvernement.

Il n'y a dans le texte proposé rien à négocier, nous devons le combattre dans sa totalité et faire barrage une fois pour toute à cette offensive coordonnée du gouvernement et du patronat dont la violence n'a pas de précédents : rappelons au passage que la Loi El Khomri fait suite à la loi dite de « sécurisation de l'emploi, au pacte de responsabilité, à la réforme des retraites, aux lois Macron et Rebsamen, à l'instauration d'un état d'urgence anti-démocratique et à la déchéance de nationalité ».

Trop c'est trop !

Nous joignons notre voix à toutes celles et ceux qui aujourd'hui cherchent à exprimer massivement leur colère. Nous appelons donc l'ensemble des salarié.e.s à faire grève et à participer à toutes les actions prévues pour contrer les mesures réactionnaires que l'on tente de nous imposer sous les mots d'ordre de retrait du projet de Loi et sur la base de nos revendications (32 heures



hebdomadaires, augmentation du SMIC à 2 000 euros et des salaires, abolition des forfaits-jours, sécurité sociale professionnelle).
La première étape sera le 9 mars et nous y participerons massivement avec l'ensemble de la CGT ».

C'est sur cette orientation que nous nous sommes engagés dans le mouvement. C'est avec nos bulletins d'information que nous avons participé à la bataille idéologique. Au fil de l'année, nous avons décrypté cette loi El Khomri. Et ce d'autant que la bataille s'est installée dans la durée avec pas moins de douze journées de mobilisation entre le 9 mars et le 15 septembre 2016.

La CGT va y jouer un rôle majeur avec un congrès confédéral qui se tient à Marseille entre le 18 et le 22 avril 2016. C'est notamment à la suite de celui-ci que nombreux secteurs tentent de construire des grèves reconductibles. Malheureusement, ces grèves sont restées minoritaires dans le salariat, même si les manifestations étaient très fournies. Dans ce contexte, le gouvernement a dû utiliser le 49.3 pour faire passer sa loi antisociale. Ce grand mouvement social a été soutenu par 70% des français, 60% des français imputaient la responsabilité des blocages, des grèves... au seul gouvernement.

Et pourtant, en Mai nous écrivions déjà :

« La bataille contre la loi travail doit s'amplifier. C'est à cette seule condition que nous ferons plier le MEDEF et le gouvernement. Grâce aux mobilisations, nous avons largement écorné ce projet. Mais cela n'est pas suffisant puisque de nombreuses dispositions nocives perdurent. C'est pourquoi nous continuons de demander son retrait pur et simple. Mais nous restons lucides. Dans nos professions nous avons encore beaucoup de mal à mobiliser. Pourtant en articulant revendications dans l'entreprise et bataille contre la loi Travail, nous devrions pour voir élargir l'assise de la mobilisation. C'est bien sûr le travail de terrain qui paie. Sans ce travail au quotidien, il ne faudra pas nous étonner de ne plus compter pour les salariés-es de l'entreprise. Encore une fois, débattre et être à l'écoute des salariés doit devenir notre quotidien. Les questions liées aux négociations d'entreprise, et ce quelle qu'elle soit sont secondaires s'ils ne sont pas en lien avec préoccupations des salariés-es.

Le succès de notre combat contre le projet de loi El Khomri procède de cette même logique. Diffuser des tracts ne suffit pas, il faut aussi discuter et proposer des actions qui permettent à toutes et tous d'y participer. Et nous le savons, les manifestations et/ou rassemblements sont insuffisants dans le contexte que nous connaissons. Et ce d'autant que le gouvernement n'a pas hésité à utiliser comme à son habitude le 49.3. C'est à l'évidence une belle leçon de démocratie ... sociale. De ce point de vue, nous avons aussi à nous exprimer sur ce déni de démocratie dans les entreprises, alors même que 72% français rejettent ce projet de loi.

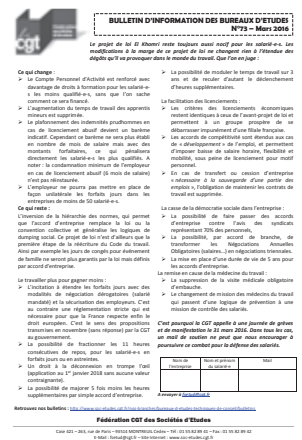
Les jours qui viennent vont être difficiles, mais nous ne devons rien lâcher. Les salariés comptent sur nous pour redonner de l'espoir. »

[Lien Syndical n°463]

Nous invitons à « [...]

construire le rapport de force ne doit plus être un vœu pieux ou un idéal fantasmé, mais un objectif inscrit dans l'urgence que nous impose la situation sociale. Il revient à chaque camarade d'assurer son devoir de militant en invitant à participer chacun-e-s de ses connaissances et contacts au rassemblement de cette rentrée, et d'œuvrer pour convaincre un maximum de ces personnes à s'investir, de quelque manière que ce soit, à faire reculer le gouvernement sur ses positions allant à l'encontre des travailleuses et travailleurs, en gardant à l'esprit l'exemple de la mobilisation contre le CPE/CNE, il y a dix ans ».

[Lien Syndical n°465]



Lors de l'Assemblée Générale de SYNTEC, où nous étions invités, la CGT a initié un rassemblement du fait de la venue de Gattaz. A cet effet, nous avons écrit une lettre ouverte à la présidente de SYNTEC :

« Madame la présidente,

Nous vous remercions pour votre invitation à l'Assemblée Générale de clôture de la fédération SYNTEC le 29 juin, mais vous conviendrez que la présence de Monsieur GATTAZ demeure un obstacle majeur à une réponse positive de notre part.

Je vous rappelle que ce monsieur, n'a pas hésité dans les colonnes du Monde du 30 mai 2016 à expliquer que les syndicalistes de la CGT « se comportent comme des voyous comme des terroristes ».

Il invite même le gouvernement à ne pas céder à la « terreur ». Cette rhétorique qui tourne autour de ce que le peuple français a subi ces deux dernières années est indécente et scandaleuse. Assimiler les militants de la CGT à des terroristes qui font régner la terreur dans le contexte d'aujourd'hui est tout simplement irresponsable. Je ne suis pas sûr que Monsieur Gattaz ait perdu beaucoup d'amis dans les attentats. Ce n'est pas le cas de la CGT, tant au Bataclan qu'à Charlie Hebdo.

Et nous assimiler à ces fanatiques qui tuent nous est insupportable. La plupart des acteurs politiques et sociaux ont condamné ces propos. Certes, Monsieur GATTAZ, face au tollé général, est revenu le 1^{er} juin sur l'utilisation du mot « terroriste » pour qualifier les militants de la CGT. Une reculade mais aucune excuse. C'est tout simplement impensable. Nous vous demandons, non pas d'annuler l'invitation de Monsieur Pierre Gattaz, car vous êtes seule responsable de ce choix, nous prendrons, nous, nos responsabilités, mais de condamner publiquement les propos du numéro 1 du Medef. Ne pas le faire serait cautionner ce genre de « délire » malsain qui nous paraîtrait contraire à l'image que vous donnez.

Recevez, Madame la présidente, l'expression de nos salutations les meilleures ».

Ce rassemblement du 29 juin 2016 à côté du Pavillon Gabriel a été un véritable succès. Le patronat a pris peur en mobilisant la police pour éviter toute intrusion de la CGT dans l'enceinte du pavillon Gabriel.



D'ailleurs, le 20 juillet, lors de la CPPNI, les patronats SYNTEC et CINOV avaient invité les organisations syndicales à tirer les conséquences de cette loi alors que les mobilisations continuaient et que rien n'était joué. Mais il est vrai que la présidente de SYNTEC, ultralibérale, avait quelques ambitions personnelles au sein du MEDEF face à l'UIMM. Il fallait sans doute donner quelques gages. Ce mouvement social a dû faire face à une stratégie répressive du gouvernement. Ce dernier a utilisé la répression pour bâillonner toute contestation. A cet effet, l'utilisation intensive des grenades de désencerclement, de tirs tendus de grenades, des charges et des interpellations ultraviolentes, des gazages et des matraquages à tout va ont été le lot de ces manifestations. Et comme les interdictions de manifester ont été en s'amplifiant de manifestation en manifestation. Un pas a même été franchi quand le gouvernement a décidé d'interdire certaines manifestations comme en Bretagne ou à Paris. Finalement, la manifestation sur Paris le 23 juin fut autorisée...mais avec un parcours frisant le ridicule. Il s'agissait de tourner en boucle autour du bassin de l'Arsenal.

Malgré la mobilisation où le secteur privé s'est réellement mobilisé et le rejet massif de la population de ce texte de loi, celle-ci a été promulguée. Ceci est dû à un ensemble de facteurs tels que les limites de l'unité syndicale, les difficultés à mobiliser dans les entreprises, plus fortement... La question de notre engagement dans cette mobilisation reste posée. Nous ne sommes pas arrivés à mobiliser massivement. C'est assez récurrent dans nos professions. Pourtant, contrairement à d'autres mouvements, de longue durée, les sentiments ou sensations de défaite ne sont pas présents. Un paradoxe certainement puisque les camarades ayant participé à ce mouvement semblent avoir gagné en confiance pour les luttes à venir.

En parallèle, la CGT a engagé la bataille sur les 32 heures. Il s'agissait d'articuler la bataille défensive concernant le code du travail et une bataille offensive sur la question du temps de travail.

Philippe Martinez déclarait :

« Les 32 heures : un levier pour l'emploi et la croissance »

A l'heure où le gouvernement Valls dynamite comme jamais le droit du travail et les 35 heures, la campagne de la CGT sur les 32 heures peut paraître « à contre-courant ». Pourtant, la CGT n'est pas la seule à avancer l'idée progressiste d'une réduction du temps de travail pour lutter contre le chômage, résorber les inégalités et améliorer le bien-être du plus grand nombre. Un débat qui renoue avec celui du coût du capital, il s'agit de consacrer les gains de productivité à l'amélioration des conditions de vies. L'exigence de la réduction du temps de travail a toujours été une revendication forte du monde du travail et de la CGT. Que ce soit à la journée, ou à la semaine, sur l'année avec les congés payés ou sur la durée totale de la vie professionnelle avec la retraite à 60 ans, le « travailler moins » a rythmé les luttes sociales dans notre pays. A chaque époque, le patronat nous a servi le même refrain quant aux risques économiques encourus par le pays. En 1937 déjà ; après l'obtention des congés payés, les patrons clamaient qu'il fallait remettre la France au travail. Un avant-goût du « travailler plus... ».

Travailler moins pour travailler toutes et tous et mieux est pourtant plus que jamais d'actualité, contrairement aux mesures proposées dans le projet de loi El Khomri. La réduction du temps de travail a d'ailleurs prouvé son efficacité dans la lutte contre le chômage. Lors de la mise en place des 35 heures et malgré les nombreux freins mis par le patronat, ce sont 350 000 emplois directs qui ont été créés (chiffre Insee). Par ailleurs, si pour certains salarié-e-s, le passage aux 32 heures signifiera travailler moins, pour les trop nombreux qui sont à temps partiel souvent des femmes, cela signifiera travailler plus pour un salaire supérieur. Notre proposition de réduire la référence de travail hebdomadaire à 32 heures va donc dans le sens de l'histoire est du progrès social. »

[Lien Syndical n°464]

D'ailleurs, nous invitons à continuer le combat sous d'autres formes en dénonçant dans les branches cette loi inique et en faisant un recours devant l'Organisation Internationale du Travail et le Conseil Constitutionnel. Nous ajoutons :

« Encore une fois, cette bataille s'annonce difficile. Mais la CGT a l'habitude de relever ce genre de défi au regard de la détérioration de la situation économique et sociale au quotidien. Il faut par conséquent nous donner les moyens de mener cette lutte. Les salarié.e.s et plus largement la majorité des français attendent de nous que l'on ne lâche rien sur cette question ».

[Lien Syndical n°468]

La fédération a organisé le 6 décembre un grand colloque sur l'impact du numérique sur l'emploi et le travail. L'ensemble des organisations de toute notre CGT a été invitée. Plus de 300 personnes y ont participé. Il y a été abordé :

- La mondialisation, révolution et emploi.
- Les impacts du numérique sur l'organisation du travail et les conditions du travail.

Une table ronde a rassemblé plusieurs fédérations, l'UGICT et la confédération autour du thème : perspectives syndicales et numériques. Philippe Martinez a conclu cette journée.

Cette journée avait pour objectif d'être une première étape dans la compréhension des enjeux. Nous écrivions :

« Le succès de ce colloque est dû au fait que les thèmes abordés font aujourd'hui partie des préoccupations des syndiqué.e.s et plus largement du monde du travail.

La question de l'emploi, du travail, et des conditions de travail est à l'évidence bousculée par la : révolution numérique et ce dans le cadre du néolibéralisme.

Il s'agit donc pour nous d'appréhender au plus près, non seulement les enjeux, mais la restructuration de l'appareil productif au quotidien.

Contrairement à ce que l'on entend ici ou là, y compris chez nous, les phénomènes et process sont tous nouveaux et les conséquences générées par leur mise en œuvre ne peuvent être appréhendées à l'aune des révolutions industrielles du passé. Ce qui se passe aujourd'hui est novateur.

Il y a un remodelage du système productif de régression sociale où le numérique devient l'outil privilégié de ces politiques antisociales. Il nous appartient par conséquent de nous saisir du numérique pour le retourner contre le capital et mettre ces outils au service des salarié.e.s. Nos réflexions doivent se poursuivre et se transformer en action, telle est un des axes de nos prochains travaux. »



[Brochure 28]

Dans les branches, les négociations se sont poursuivies. Aussi au sein de la convention collective des Bureaux d'Etudes, le travail de nuit les astreintes et plus largement le temps de travail ont été mis à l'ordre du jour. Sur chacun de ces thèmes, la CGT a fait des propositions écrites.

TRAVAIL DE NUIT

Proposition patronale

- Repos compensateur de 3% pour chaque heure travaillée pendant la période de nuit.
- Droit de repos ouvert dès que la durée du repos atteint 1 heure.
- Majoration de salaire de 25% pour chaque heure travaillée pendant la période de nuit [peut être remplacée par une majoration de salaire].
- Cumuls de majoration avec travail du dimanche ou jours fériés si travail de nuit effectué durant ces jours.

Proposition CGT

- 32 heures payées 35 heures.
- 7 heures de durée de travail maximum quotidienne.
- Majoration de 50% des heures de nuit.
- Pas plus de 800 heures de travail de nuit par an.

- **Nombre maximum d'astreintes : 26 semaines par an ou 182 jours par an,**
- **Compensation : 15 € bruts pour astreinte effectuée sur un jour ouvrable, 30 € bruts pour une astreinte effectuée sur un dimanche ou jour férié.**

- **Nombre maximum d'astreintes : pas plus d'une semaine sur 3, pas plus de 7 jours consécutifs, pas plus de 12 périodes par an,**
- **Compensation : 10 % du PMSS pour une astreinte jour ouvrable, majorée d'un % du PMSS si dimanche ou jour férié [cf. BI n°62, 63, 64]**

ASTREINTES

Concernant le temps de travail, le patronat voulait renégocier la modalité 2. Nous avons alors écrit :
« Plusieurs centaines de dossiers sont aux prud'hommes sur la problématique du PMSS au regard de cette modalité. Dans ce cadre, il semble que SYNTEC et CINOV aient décidé de renégocier cette modalité pour éviter tout contentieux. Aussi, après le forfait jours que nous avons réussi à « casser », ce qui avait donné lieu à une nouvelle négociation, c'est au tour du forfait horaire hebdomadaire. Nous serons des plus vigilants sur ce qui nous sera proposé. En ce qui nous concerne, nous ne sommes pas disposés à faire un trait sur les batailles que nous avons menées et menons aujourd'hui ».

L'objectif du patronat était alors à la fois d'étendre le forfait jour à d'autres catégories professionnelles et de supprimer une condition d'éligibilité, à savoir le PMSS.

Nous avons alors écrit :

«

a) Le forfait jours

Aujourd'hui pour qu'un cadre soit en forfait jours il est nécessaire que le salarié-e soit en position 3.1 (salaire minima : 3422,10) ou deux fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. D'autre part, ce cadre touche nécessairement une rémunération minimale qui ne peut être inférieure à 120 % de sa catégorie [sauf accord d'entreprise qui peut déroger en moins bien]. En prenant l'exemple d'un salarié ayant un coefficient 3,1, son salaire ne peut être inférieur à 4106,52 €.

SYNTEC et CINOV proposent d'étendre le forfait jours au 2.2 en faisant sauter le verrou du PMSS mais en conservant celui des 120 %. Un cadre pourrait être forfait en jours avec une rémunération minimale correspondant à 120 % de sa catégorie. En prenant l'exemple du 2.2, ce serait 3152,76 €. Chacune et chacun peut percevoir la régression sociale...

b) Le forfait horaire hebdomadaire

Aujourd'hui pour qu'un cadre soit « éligible » au forfait horaire hebdomadaire, il faut que celui-ci ait une rémunération au moins égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et 115 % du minimum conventionnel. Autrement dit le salarié doit avoir une rémunération minimum de 3278 € [ce n'est pas une condition d'éligibilité mais aussi de maintien]. SYNTEC et CINOV propose de supprimer la condition du PMSS [éligibilité et maintien] et de conserver ... voire d'augmenter un tout petit peu le pourcentage du minimum conventionnel. Le patronat nous a parlé de 120 % au lieu de 115%.

Concrètement, un cadre pourrait être au forfait horaire hebdomadaire non plus avec une rémunération d'au minimum de 3278 € mais de $2122,05 \times 120 \% = 2446,46$; 3152,76 pour les coefficients 2.2. C'est une manière de réduire les « coûts » et d'allonger la durée du travail. La question est de savoir, quelles organisations syndicales sera capable de revenir sur ces dispositions en signant un moins disant social ! »



Dans cette bataille sur le temps de travail, nous avons obtenu la renégociation du forfait jour.

Certes, la question du forfait-jour reste posée. Mais nous avons réussi à déstabiliser le patronat sur une disposition qui leur paraissait être sécurisée. C'est un formidable encouragement pour faire tomber cette disposition.

[illegible]

**BULLETIN D'INFORMATION DES SALAIRES DES ETUDES
D'ADMINISTRATEURS ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

N°60 - Mars 2016

**La cause du Code du Travail ne passera pas !
Manifestions tous ensemble le 9 mars !**

Le 9 février 2016 CgT des Salariés d'Etudes a pris note du communiqué interconfédéral du 23 février 2016 et rappelle à une journée salariale le 11 mars.

Toutefois, nous considérons que ces deux prises de position ne prennent pas suffisamment en compte ni l'urgence d'organiser une riposte immédiate contre un projet aussi odieux et aussi grave fomenté contre l'ensemble du salariat, ni les collègues et alliés que l'expérience nous fait connaître sur les réseaux sociaux.

Aujourd'hui tous les relais et les attentates sont tournés vers la CGT pour que cette dernière adopte une position carate l'ensemble des actions à mener contre le projet de loi. Voilà pourquoi nous sommes convaincu(e) que l'on doit dès maintenant établir un rapport de force suffisamment fort pour contraindre un mouvement dans la durée qui puisse faire colorer le gouvernement.

Il y a dans le texte proposé rien à négocier, nous devons le combattre dans sa totalité et faire barrage une fois pour toutes à toute offensive coordonnée du gouvernement et du patronat dont la violence n'a pas de précédents : rappels au passage que la loi El Khomri fait fuir la loi de la détermination de l'emploi, au profit de responsabilité, à la réforme des retraites, aux lois Miorin et Robinson, à l'institution d'un état d'urgence anti-démocratique et à la déchéance de nationalité ».

Tout ça n'est qu'un début

Nous jurons nous tous à toutes celles et ceux qui nous ont rejoint(e) à exprimer massivement leur soutien. Nos appels sont : l'assemblée salariale à se faire graver et à participer à toutes les actions prévues pour contre les mesures réactionnaires que l'on tente de nous imposer sous les motifs de droit au projet de loi et sur le base de nos recommandations (12 heures hebdomadaires, augmentation du SMIC à 2000 euros et des salaires, abolition des forfaits jours, sécurité sociale professionnelle).

La première étape sera le 9 mars et nous y participerons massivement avec l'ensemble de la CGT.

Nous appelons également à signer la pétition sur <http://t.me/psgnet16>. Contre la destruction de nos droits, nous ne signerons pas notre arrêt de mort ! Il est temps de prendre nos responsabilités et d'engager la lutte !

**ENSEMBLE LE 9 MARS, DÉFENDONS NOS DROITS
ET NOTRE IDENTITÉ !**

Sur la région parisienne, devant la manifestation à 12h30 devant le MEDEF

Fédération CgT des Salariés d'Etudes

Case 42 - 263, rue de la République - 93100 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 66 88 44 - Fax : 01 55 66 88 42 - e-mail : fcsd@orange.fr

Nous nous sommes attelés dans la branche des experts automobiles à l'élaboration d'une nouvelle classification mise à signature le 22 décembre 2016. Nous avons gagné sur le fait qu'aucun cadre dans cette convention collective ne soit payé en dessous du PMSS. La CGT a donc signé.

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS AUTOMOBILES
N° 30 – Janvier 2016

La réunion de négociation de la convention collective s'est tenue le 21 janvier 2016. Elle avait à son ordre du jour le déploiement du régime de la complémentaire santé, la prévoyance et l'OCRP.

La complémentaire santé

L'organisme recommandé est la Macif Mutualité. C'est donc cet organisme qui nous a fait un point sur le déploiement du régime de la complémentaire que l'ensemble des organisations patronales et syndicales a signé. Ce premier bilan fait état de :

- 238 cabinets ayant répondu favorablement. Cela ne représente pas moins de 1.600 salarié-e-s.
- Dont 98 ayant souscrit le contrat avec Macif Mutualité et affilié ses salarié-e-s.
- Et 28 en cours de contractualisation et d'affiliation.

Attention :

Afin que les salarié-e-s puissent recevoir leur carte de tiers payant, deux actions sont nécessaires :

- La signature du contrat avec Macif Mutualité et,
- L'affiliation des salarié-e-s du cabinet.

Ces premiers éléments sont pour le moins encourageants. Les mois qui viennent vont sans nul doute être déterminants quant à notre capacité à mutualiser au sein de notre branche.

Prévoyance

Humanis a fait un reporting en pointant comme il avait été demandé les problèmes rencontrés. En s'appuyant sur la norme qualité ho, Humanis a relevé moins de 2 % de dysfonctionnement pour 2015. C'est à l'évidence un taux que l'on aimerait bien pouvoir mettre en exergue partout. Mais il est vrai qu'Humanis fait de réels efforts en la matière.

OCRP

Nous avons signé un accord dépendance en 2012. L'OCRP nous a fait part de l'action sociale qu'il met en œuvre dans ce cadre. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin.

Pour nous aider dans la négociation, Adhère et faites adhérer à la CGT !

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____ Fédération : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes à l'adresse ci-dessous.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : futu@cgf.fr - Site Internet : www.csf-studies.org

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS AUTOMOBILES
N° 37 – Avril 2016

La réunion de la Commission paritaire de négociation de la convention collective s'est tenue le 7 avril. Plusieurs points étaient à l'ordre du jour.

▲ Classifications : Le groupe de travail sur cette question va de nouveau se réunir. L'objectif est de réviser en profondeur des classifications qui ne semblent plus toujours en adéquation avec la réalité.

▲ Réflexions sur le temps de travail : Un très bref tour de table a permis un tout aussi bref échange. Il semble que le patronat ait des discours sur un besoin de « flexibilité » sans que l'on sache vraiment de quoi il retourne. Ce d'autant qu'avec l'accord sur le temps de travail, il a déjà nombre d'outils à sa disposition. La CGT est intervenue sur le forfait jour en demandant que quelques aménagements soient effectués au regard des différentes cours de cassation sur le sujet. Il s'agit notamment d'effacer cet accord avec des dispositions liées à la « santé des travailleurs ». Enfin, nous avons demandé que soit abordé les effets du numérique sur l'organisation, les conditions de travail et l'emploi.

▲ La restructuration des branches : Un groupe de travail a été constitué.

▲ La complémentaire santé : Au 1^{er} avril 2016, 231 cabinets avaient rejoint le régime recommandé ce qui représente 1 150 salarié-e-s et 2 248 bénéficiaires. Le chiffre d'affaires est d'environ 1 million 100 mille euros. En fait, le résultat est un peu décevant pour un début. Pour autant, on peut espérer que les cabinets rejoignent rapidement l'assureur recommandé par la branche.

Le débat a ensuite porté sur la souscription d'un régime supplémentaire. Nous avons pris la décision que ce régime serait à adhésion individuelle. Autrement dit, chaque cabinet aura la possibilité de prendre en plus du régime de base, un régime complémentaire pour les salarié-e-s. Bien entendu, cette souscription aura un coût tant pour le salarié que pour l'employeur.

Les résultats de la complémentaire ne seront pas « mutualisés » avec ceux de la branche.

Deux options sont donc proposées par Macif Mutualité une fois qu'un accord sera trouvé avec le patronat sur les prestations et les coûts.

Enfin,

- Le régime supplémentaire facultatif pour les cabinets sera un régime responsable ;
- Les ayants droit du salarié sont couverts par la base complémentaire le seront par la supplémentaire,
- A la différence du régime de base, la participation de l'employeur au paiement de la cotisation n'est pas fixée.

Pour nous aider dans la négociation, Adhère et faites adhérer à la CGT !

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____ Fédération : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes à l'adresse ci-dessous.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : futu@cgf.fr - Site Internet : www.csf-studies.org

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS AUTOMOBILES
N° 38 – Juin 2016

La réunion de la commission paritaire de la négociation collective s'est tenue le 1^{er} juin 2016. Nous avions à l'ordre du jour la protection sociale. Ainsi, en ce qui concerne la complémentaire santé, deux remarques de la DGT concernant l'extension devaient être traitées. Cela concernait :

- Le portage,
- Le haut niveau de solidarité.

Enfin un avenant sur le chèque santé a été acté. Il sera signé lors de la prochaine réunion. Cet accord reprend quasiment in extenso la proposition de la CGT (cf. les bulletins précédents). Nous y reviendrons après la signature du dit accord. Quelques prestations ont été révélées à la hausse sans aucun changement de coût. Là aussi nous y reviendrons après la signature de l'avenant.

Pour le régime de prévoyance, un premier débat a eu lieu au regard de la mise en place ou non d'un appel d'offre. Rien n'est tranché. Une réunion avec Humanis aura lieu début septembre. Le problème est que le BCA a quitté le régime pouvant mettre en danger l'équilibre même de ce dernier. Il reste bien entendu à savoir si le BCA avait ou non le droit de quitter le régime institué par la branche.

Pourquoi nous combattons la loi travail

La campagne de déniement de la CGT ne cesse de prendre des proportions alarmantes pour la démocratie. D'un Gattai qui assimile les militants CGT à des terroristes (pour s'excuser quelques jours après) à un Franz Olivier GIESBERT qui met la CGT et Daesh sur le même plan, il y a de quoi s'interroger sur la nocivité du texte. Celui-ci s'articule notamment autour de l'invention de la hiérarchie des normes (un accord d'entreprise pourra contenir des dispositions moins bonnes pour les salarié-e-s), de nouvelles facilités pour faire des licenciements économiques et des heures supplémentaires pouvant être payées à 110% au lieu de 125%.

C'est contre cela que la CGT se bat, tout en proposant des dispositions qui permettent de sécuriser les salarié-e-s.

Pour nous aider dans la négociation, Adhère et faites adhérer à la CGT !

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____ Fédération : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes à l'adresse ci-dessous.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : futu@cgf.fr - Site Internet : www.csf-studies.org

Hormis la question salariale, peu de problématiques nous ont été abordées dans la convention collective des experts comptables. Il faut néanmoins souligner quelques éléments :

- Nous n'avons pas réussi à imposer la mise en place d'un forfait horaire hebdomadaire face aux autres organisations syndicales de salarié.e.s.
- La négociation sur le temps de trajet n'a pas abouti à un accord.

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS COMPTABLES
N° 42 – Janvier 2016

La réunion de la commission paritaire de la convention collective s'est tenue le 8 janvier 2016. Le signataire du projet d'accord sur le forfait jour était le principal point à l'ordre du jour.

La CGT a confirmé une appréciation donnée lors de la dernière commission paritaire (cf. Bulletin d'Information n°41), savoir qu'elle était prête à signer l'accord.

FO a reporté cette position.

Mais la CGT, la CSC et la CFC ont refusé de signer cet accord. Au regard de la représentativité dans la branche, CGT et FO ne peuvent pas signer cet accord... puisque nous ne faisons pas 30% aux élections professionnelles.

Le temps de travail

La CGT a refusé de signer cet accord car une branche, à l'instar de nos collègues comptables, considère que les 30% de salariés sont délégués par l'Etat. L'absence de résultats au contrôle d'entreprise ou à défaut, aux élections de délégués du personnel, l'élection organisée par l'Etat pour les entreprises de moins de 10 salariés. Ces élections doivent avoir lieu tous les 4 ans.

C'est la constatation de ces deux dispositions qui permet tout les 4 ans au gouvernement d'envoyer un arrêté plaçant la représentativité de chaque organisation pour chaque convention collective. Il est connu que des organisations syndicales qui ont signé le forfait jour, ne signent pas le forfait horaire.

En effet, à l'exception du forfait jour, la compensation est faite en heures, ce qui a toujours été le notre encore aujourd'hui en Europe la contractualisation du temps de travail.

La rémunération minimale de ce forfait a été déterminée et est avantageuse que celui du forfait jour.

Avec une rémunération supérieure, le forfait horaire permet un maximum de 1200 heures, c'est à dire nettement inférieur à celui du forfait jour.

Enfin, le forfait horaire annuel est de 1200 heures, avec des heures supplémentaires au sein de la rémunération maximale de 10 % jusqu'à 1207 heures. L'ensemble des syndicats avait signé. L'accord propose qu'il soit de 25 %, et une négociation est prévue en septembre.

C'est une occasion de perdre. Sauf si certaines organisations syndicales reviennent sur leur position.

Pour nous aider dans la négociation, Adhère et faites adhérer à la CGT !

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____ Fédération : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes à l'adresse ci-dessous.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : futu@cgf.fr - Site Internet : www.csf-studies.org

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS COMPTABLES
N° 47 – Mars 2016

La réunion de la commission paritaire s'est déroulée le 22 mars 2016. C'est la question de l'augmentation des salaires minimaux de la grille qui a été le principal point de la réunion. Cette négociation avait, pour tâche de fond, l'absence de signature sur le forfait horaire annuel.

Sur le forfait horaire annuel (cf. nos bulletins 42 et 43)

Le patronat a proposé un forfait horaire annuel de 1200 heures. Il vise à compléter le forfait de 1 227 heures signé par l'ensemble des organisations syndicales. Rappelons que ce dernier forfait rémunère les heures supplémentaires à 100%. Au-delà de 1200 heures, la rémunération sera de 125%.

Coefficient Salaires base 2015 (1^{er} avril 2015) Convention 2016 (2015) Forfait jour 2180 h

200	23 470,36 €	23 281,09 €	-
250	24 708,56 €	30 796,86 €	-
300	24 803,09 €	34 803,09 €	34 803,09 €
350	31 562,02 €	39 272,24 €	39 272,24 €
400	35 795,86 €	44 521,92 €	39 272,24 €
450	45 533,36 €	56 028,02 €	40 987 €

La CGT, la CSC et la CFC ont refusé un accord permettant d'instaurer un forfait horaire annuel... Ce nouveau dispositif n'entraîne donc pas de gain.

Sur les salaires minimaux de la grille

Le patronat a révisé sur sa dernière proposition, à savoir 0,2% d'augmentation. Cela correspond pour le coefficient 330 à une augmentation de 2,34 euros (1)

La CGT et la CFC ont proposé une augmentation de 0,8%, la CDT et FO de 1% et la CGT :

- Un salaire défilé de grille à 3,800 €.
- Le premier coefficient cadre au Minimum du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

La question salariale va être remise à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Remarque nos bulletins :
<http://www.csf-studies.org>

Pour nous aider dans la négociation, Adhère et faites adhérer à la CGT !

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____ Fédération : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes à l'adresse ci-dessous.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : futu@cgf.fr - Site Internet : www.csf-studies.org

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS COMPTABLES
N° 54 – Novembre 2016

Lors du dernier bulletin d'information (N° 53), nous nous étions engagés à travailler à une proposition concernant le temps de travail. Cette proposition portait sur l'articulation entre :

- De 2h à 2h30 de trajet : un 1^{er} forfait prévisionnel ;
- De 2h30 à 2h45 de trajet : un 2^{ème} forfait prévisionnel ;
- Au-delà de 2h45 : un 3^{ème} forfait prévisionnel disséminé ;
- Si l'agent d'un trajet aller, donc X/2 pour aller et retour ;

Enfin concernant l'ordre public conventionnel, au regard de la convention collective, quelques points d'accord avec le collège employeur semblent s'être dessinés. Il en est :

- Des frais professionnels (article 5.2.3), il n'y a que des généralités, il n'y a donc pas lieu de rendre cet article non dérogatoire.
- De la loyauté et respect de la clientèle (article 6.3), idem.
- De la sécurité professionnelle (article 6.5-2), il reprend la loi et les règles déontologiques, idem.
- Des règles spécifiques de courtoisie pour les membres familiaux (article 7.2), il a été convenu qu'aucun accord d'entreprise pourrait remettre en question en moins bien cette disposition.
- De l'indemnité de maladie sur le contrat de travail (article 7.2), idem.

Deux dispositions de la convention collective n'ont pas été tranchées. Il s'agit du repos hebdomadaire (article 8.3.3) et de la clause de non concurrence (article 8.5.1). Nous demandons à ce qu'il ne soit pas possible d'y déroger en moins bien par accord collectif. Cela signifie :

- Pour le repos hebdomadaire : que la demi-journée ou la journée de repos soit accolée au dimanche, sauf en cas de modulation, comme le stipule la convention collective ;
- Pour la clause de non concurrence : que son libellé tel que défini dans la convention collective ne soit pas remis en cause.

Lors de ces derniers mois, nous avons travaillé à la remise en ordre des classifications. Il s'agit en fait d'actualiser celles-ci au regard des diplômes nouveaux, après change de nom ou encore disparus. Toutes les organisations syndicales, hormis la CFC absente, avaient donné leur accord pour signer à la fin des travaux. C'est de l'absence (1) la CGT a refusé de signer... alors qu'elle s'y était engagée. Heureusement, les signataires représentent plus de 90% au niveau de la représentativité. Il ne sera donc pas possible de nous faire le même coup que pour le forfait horaire hebdomadaire (N° 41, 42 et 43).

ELECTION TYPE – pour les entreprises de moins de 10 salarié-e-s
Du 28 novembre au 12 décembre

Votez et faites voter CGT !

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : futu@cgf.fr - Site Internet : www.csf-studies.org

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS COMPTABLES
N° 54 – Novembre 2016

Lors du dernier bulletin d'information (N° 53), nous nous étions engagés à travailler à une proposition concernant le temps de travail. Cette proposition portait sur l'articulation entre :

- De 2h à 2h30 de trajet : un 1^{er} forfait prévisionnel ;
- De 2h30 à 2h45 de trajet : un 2^{ème} forfait prévisionnel ;
- Au-delà de 2h45 : un 3^{ème} forfait prévisionnel disséminé ;
- Si l'agent d'un trajet aller, donc X/2 pour aller et retour ;

Enfin concernant l'ordre public conventionnel, au regard de la convention collective, quelques points d'accord avec le collège employeur semblent s'être dessinés. Il en est :

- Des frais professionnels (article 5.2.3), il n'y a que des généralités, il n'y a donc pas lieu de rendre cet article non dérogatoire.
- De la loyauté et respect de la clientèle (article 6.3), idem.
- De la sécurité professionnelle (article 6.5-2), il reprend la loi et les règles déontologiques, idem.
- Des règles spécifiques de courtoisie pour les membres familiaux (article 7.2), il a été convenu qu'aucun accord d'entreprise pourrait remettre en question en moins bien cette disposition.
- De l'indemnité de maladie sur le contrat de travail (article 7.2), idem.

Deux dispositions de la convention collective n'ont pas été tranchées. Il s'agit du repos hebdomadaire (article 8.3.3) et de la clause de non concurrence (article 8.5.1). Nous demandons à ce qu'il ne soit pas possible d'y déroger en moins bien par accord collectif. Cela signifie :

- Pour le repos hebdomadaire : que la demi-journée ou la journée de repos soit accolée au dimanche, sauf en cas de modulation, comme le stipule la convention collective ;
- Pour la clause de non concurrence : que son libellé tel que défini dans la convention collective ne soit pas remis en cause.

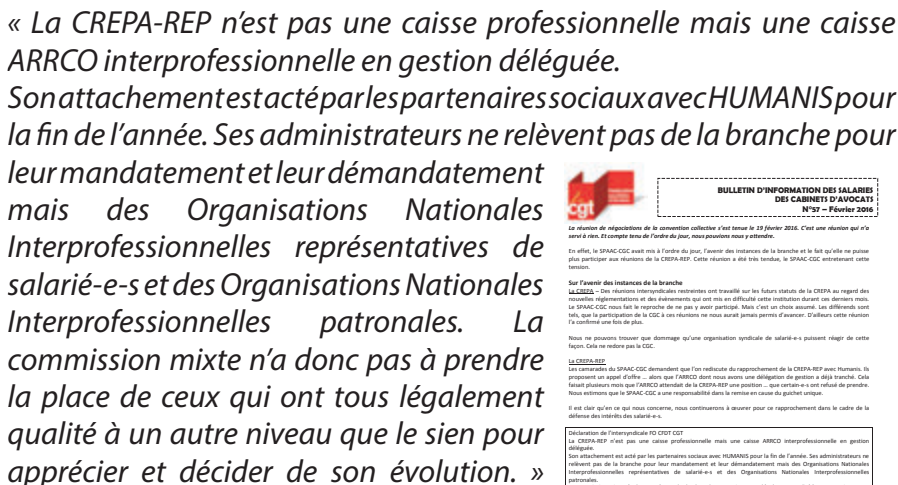
Lors de ces derniers mois, nous avons travaillé à la remise en ordre des classifications. Il s'agit en fait d'actualiser celles-ci au regard des diplômes nouveaux, après change de nom ou encore disparus. Toutes les organisations syndicales, hormis la CFC absente, avaient donné leur accord pour signer à la fin des travaux. C'est de l'absence (1) la CGT a refusé de signer... alors qu'elle s'y était engagée. Heureusement, les signataires représentent plus de 90% au niveau de la représentativité. Il ne sera donc pas possible de nous faire le même coup que pour le forfait horaire hebdomadaire (N° 41, 42 et 43).

ELECTION TYPE – pour les entreprises de moins de 10 salarié-e-s
Du 28 novembre au 12 décembre

Votez et faites voter CGT !

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : futu@cgf.fr - Site Internet : www.csf-studies.org

Cette année a été celle des premières tensions au sein des organisations tant syndicales que patronales dans la branche des salarié.e.s des cabinets d'avocats. La première bataille a eu lieu concernant l'organisme de prévoyance de la branche, la CREPA et l'organisme gérant la retraite par répartition, la CREPA-REP.

[illegible][illegible]

Côté patronal, c'est l'ABF et l'AEF qui se déchirent ... au regard de leur soi-disant représentativité. La CGC a pris position pour l'AEF, avec laquelle elle a géré pendant plusieurs années la CREPA.

On doit comprendre l'animosité du SPAAC-CGC contre la CGT au travers du scandale de la CREPA. Cette dernière s'est trouvée par le biais de sa présidente en réelle difficulté. Et ce, d'autant plus que le syndicat est en froid avec sa propre fédération.



**BULLETIN D'INFORMATION DES SALAIRES
DES CABINETIERS D'AVOCATS
N° 71 – Septembre 2016**

La réunion de négociation de la convention collective s'est tenue le 9 septembre 2016. Plusieurs points ont été abordés.

Demande de l'ABF, organisation à personnalité juridique pour regrouper les autres organisations dans la négociation

A l'avenir, plus on est de fous, plus on a peur. Nous passerons à huit organisations patronales, l'ensemble des organisations syndicales de salariés... à l'exception du SPAAC-CGC à l'effet de le prouver. C'est un problème que nous regardons que les organisations patronales... et ce d'autant que la Direction Générale du Travail (DGT), après une rencontre le 1^{er} juillet avec l'ABF, ne peut se déterminer.

De son côté, le SPAAC-CGC a pris clairement une position contre l'ABF (11)... rejoignant en cela la position de l'ABF. Il est vrai que de 2000 à 2015, le SPAAC-CGC et l'ABF ont une discontinuité assurée, mais dans la main, la gouvernance de la CREPA avec les problèmes que l'on connaît (cf. 81 n°73 et 70).

Restructuration de la branche

C'est la CGT qui porte toute revendication sans que l'on sache vraiment pourquoi. En effet, cette convention qui compte 38 000 salariés-e (chiffres 2012 de l'INSEE) n'est, pour le moment, pas concernée par les restructurations votées par le ministre.

D'autre part, lors de la dernière réunion entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, le patronat et le ministère, il a été reconnu que toutes les branches étaient concernées, soit parce qu'elles n'ont plus de vie, soit parce qu'elles n'existent plus.

FINISSE

L'inter-syndicale CGT, CFTD, FO et UNSA a fait une proposition pour un nouvel accord. Les premiers retours sont encourageants.

Mise en place de la commission permanente de négociation et d'interpellation

C'est une nouvelle commission instituée par la loi travail (article 1223-9 du Code du travail). Elle a été mise en place avec l'assistance par le SPAAC-CGC.

Mais en quoi consiste cette commission ?

- 1^{er} - elle représente la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics;
- 2^{ème} - elle exerce au titre de veille sur les conditions de travail et l'emploi;
- 3^{ème} - elle établit un rapport annuel d'activité [...] qui comprend un bilan des accords collectifs [...] ;

Autrement dit, une commission qui ne sert à rien... sauf à « plumer » face au dumping social organisé par cette loi.

Mais il est vrai que le SPAAC-CGC... à l'encontre de sa propre confédération semble soutenir la loi travail.

L'ANSA

Nous avons proposé une modification quant au règlement de cette association. En effet, il permet à chaque personne adhérente dans une des instances de la branche d'être indemnisée en plus du montant de salaire.

Bien entendu, aucun mandat CGT n'a été indemnisé. Nous voulons donc que cela soit figé dans le règlement de cette association afin qu'il n'y ait aucune ambiguïté possible.

Il reste que le patronat, pour certains, demeure accablé à leurs indemnités... cette situation sera tranchée le 30 septembre lors de l'Assemblée Générale de l'ANSA.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 - 263, rue de Paris - 93534 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-mail : feder@cgtsd.com - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr



**BULLETIN D'INFORMATION DES SALAIRES
DES CABINETIERS D'AVOCATS
N° 73 – Décembre 2016**

La réunion de la commission paritaire de négociation de la convention collective s'est déroulée le 25 novembre 2016. Comme d'habitude, cette réunion a été très tendue, plusieurs points ont été abordés. Le CNP, les salaires et le chômage.

Le CNP

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle permet à la branche d'avoir des orientations et de contrôler des actions en termes d'emploi et de formation professionnelle. Mais à ce jour, le SPAAC-CGC fait tout pour écarter de cette commission, un certain nombre d'organisations syndicales, dont la CGT, l'UNSA... C'est pourquoi l'inter-syndicale CGT, CFTD, FO et UNSA a proposé à la signature un accord, réglé depuis deux mois, à la signature. Le SPAAC-CGC, la CGT avec leurs alliés de toujours, l'ABF et l'UNSA, s'y sont fermement opposés. Mais cet accord devrait être signé par une grande majorité d'organisations tant patronales que syndicales.

La classification

Le SPAAC-CGC propose au nom d'un groupe de travail qu'elle annule, un nouveau coefficient dans la convention collective. Le 325.

Deux ans en coefficient 300 permettaient de passer en coefficient 325. Devant le tollé général du patronat, cet automisme n'est plus à l'ordre du jour. Ce tableau de classification se passe par 100 salariés. Ce qui compte ce sont les augmentations de salaire. En quoi un coefficient supplémentaire le permettrait ? Encore une fois, c'est vraiment d'urgence que.

Les salaires

Le patronat a presque pleuré. Nous aurons peut-être dû faire appel aux dons, organiser une quête pour les aider à maintenir leur activité économique. 80% de la profession serait en difficulté ! Mais à aucun moment les difficultés pour vivre des salariés-e n'ont, de leur part, été évoquées.

La CGT a posé la question à l'ensemble de l'assistance s'il était possible de vivre décemment avec ses salaires, silence de mort et pour cause.

De même, nous avons interrogé les organisations patronales sur les cadres. Nous estimons que le statut cadre est aussi lié au statut professionnel de la Sécurité Sociale. C'est pourquoi nous demandons à ce que la rémunération liée au coefficient 300 ne puisse être inférieure à la PMS.

Nous sommes prêts à négocier un échelonnement. L'ensemble des organisations syndicales nous a rejoint, comme d'habitude sur cette proposition... même si les vifs au cours de la négociation elle l'ont abandonné. Alors que la CGT proposait le premier coefficient de la grille à 300 €, les autres organisations syndicales ont demandé 1,5% d'augmentation, le patronat a répondu par un généreux 0,4%. Il ne fallait pas plus pour que les autres organisations ne demandent plus que 1% d'augmentation, inacceptable, le patronat s'est contenté sur ses 0,4%. Quelques malheureux n'ont pas permis à l'inter-syndicale de proposer 0,5% mais il est bien possible qu'une nouvelle demande soit faite en ce sens.

Nous étions vraiment en période de sabbat où le travail ne vaut plus grand-chose !!!

Allez voir et répondez à notre Quizz sur le site fédéral
<http://www.soc-etudes.cgt.fr/Quizz/Quizz-salaires-et-parquidautres/salaires-des-cabinets>

ELECTIONS TPE : 28 décembre 2016 - 13 janvier 2017

Nous vous rappelons que des élections vont avoir lieu dans les cabinets de moins de 11 salariés-e. Chacune et chacun sera donc appelé à voter par le biais d'un scrutin.

N'hésitez pas à voter CGT, la seule organisation syndicale qui se bat contre les mauvaises lois et vous informe de ce qui se passe dans la branche.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 - 263, rue de Paris - 93534 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-mail : feder@cgtsd.com - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr



**BULLETIN D'INFORMATION DES SALAIRES
DES CABINETIERS D'AVOCATS
N° 77 – Décembre 2016**

Certains ont dû recevoir par le plus grand des « hasards » une « lettre » ouverte du SPAAC-CGC intitulée : « L'ANADEP veut créer une filiale, mais pourquoi ? Cette organisation continue donc son œuvre de « destruction massive ».

Ainsi après la CREPA, l'ANADEP. Mais nous restons vigilants. De quoi s'agit-il exactement ?

1^{er} argument, la modification des statuts de l'ANADEP a effectivement pour but de réduire l'objet à la seule formation juridique des personnels des cabinets d'avocats. Deux remarques d'importance :

L'ANADEP a jamais formé d'autres salariés-e que ceux des personnels des cabinets d'avocats. Il n'agit tout simplement de mettre en adéquation les statuts avec la pratique... Et ce, depuis que l'ANADEP existe.

L'ANADEP est née de la convention collective des personnels des cabinets d'avocats-e. Il est donc tout à fait normal que l'ANADEP et ses formations « appartenent » à cette seule branche.

2^{ème} argument, la SAAGI pourrait prendre d'autres populations en formation. Bien entendu, c'est pour cela qu'elle va être créée. Il s'agit de la mettre en pratique les statuts de la SAAGI. D'ailleurs, la CGT s'y emploie puisqu'elle a déjà contacté d'autres professions de droit afin que les salariés-e soient formés-e.

3^{ème} argument, un transfert occurré de clientèle civile. Rien ne vient égarer cet argument... et pour cause puisqu'il ne s'agit aucunement de ce type de transfert... ni aucun autre par ailleurs.

4^{ème} argument, un montage capitaliste. Oui, et alors ? ... Comme dans le cas d'une SCOP par exemple. Rappelons quand même que nous sommes dans un système capitaliste.

5^{ème} argument, l'ANADEP agit en tant que prestataire de la SAAGI dans le cadre de l'ingénierie de formation et de la gestion administrative et financière qui accompagnent celle-ci.

Et en aucun façon, il ne s'agit d'une gestion comptable comme l'aurait blâmé la CGC. A aucun moment dans les documents, il est fait référence à une quelconque gestion financière des opérations comptables. Et pour cause, politique ce dont il s'agit, est la gestion financière de l'ingénierie de formation.

6^{ème} argument, la convention d'occupation serait nulle parce que pas dans son objet. Cet argument est véridique. Il s'agit du personnel à l'ANADEP, de disposer de salariés afin de former des salariés-e. Il s'agit d'option pour l'ANADEP, l'espace dont l'ANADEP dispose. Ou est le problème ?

7^{ème} argument, il s'agit de créer un centre de formation de l'ANADEP. Mais de quel parti-e nous disposons ? Il s'agit d'une coopération entre l'ANADEP et l'ANADEP formation (la SAAGI) concernant la mise à disposition de fonds entre l'ANADEP et l'ANADEP formation (la SAAGI) concernant la mise à disposition de fonds.

Il y a donc continuellement ce qu'on appelle le SPAAC-CGC, assure l'inter-syndicale. De même rien n'indique qu'il pourrait y avoir un empiètement de la SAAGI mais plutôt un développement de la formation professionnelle.

Et même à la même le SPAAC-CGC n'aurait pas de taper sur la CGT. A l'inverse, il n'a pas apprécié que l'on ait remis sur pied la CREPA. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin.

Allez voir et répondez à notre Quizz sur le site fédéral
<http://www.soc-etudes.cgt.fr/Quizz/Quizz-salaires-et-parquidautres/salaires-des-cabinets>

ELECTIONS TPE : 30 décembre 2016 - 13 janvier 2017

Nous vous rappelons que des élections vont avoir lieu dans les cabinets de moins de 11 salariés-e. Chacune et chacun sera donc appelé à voter par le biais d'un scrutin.

N'hésitez pas à voter CGT, la seule organisation syndicale qui se bat contre les mauvaises lois et vous informe de ce qui se passe dans la branche.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 - 263, rue de Paris - 93534 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-mail : feder@cgtsd.com - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Dans la branche du Notariat, l'année 2016 a été marquée par deux sujets : les salaires et la CRPCEN. 2016 a été marquée par le refus du CSN de toute augmentation des salaires, prétextant les incertitudes liées à la loi Macron pour le devenir du tarif des notaires. Malgré notre proposition d'augmentation de + 1 % compte tenu des bons chiffres de la profession, le CSN est resté intransigent et dogmatique, il l'a finalement accepté une hausse de +0,40 % dans le cadre de la clause de sauvegarde, la CGT avait demandé une prime fixe de 200 Euros qui a été refusée.



La Bastoche
29 février 2016 n° 71
Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat
A diffuser aux membres du personnel - Merci

SALAIRES 2016 : PAS D'AUGMENTATION

La traditionnelle séance de négociation sur les salaires a eu lieu le 25 février 2016 au CSN. Les syndicats ont demandé, par analogie avec la variation du SMIC, une augmentation de + 0,60 %.

Président la loi Macron, le CSN n'a fait aucune proposition.

Aucun accord de salaires n'a donc pu être conclu.

La CGT a fait observer que la position du CSN est une violation des dispositions de la convention collective qui font référence à la notion de pouvoir d'achat pour la négociation des salaires de la loi Macron n'est donc pas la référence.

Les efforts des salariés, leur mobilisation pour le notariat... rien n'y a fait le CSN est resté intransigent. Les salaires sont, en quelque sorte, pris en otage.

PRÉVOYANCE-DÉPENDANCE

Par avenants du 21 janvier 2016, les garanties des contrats de prévoyance décès, invalidité et incapacité de travail, et dépendance, ont été améliorées.

Par ailleurs, comme conséquence de résultats excédentaires, les cotisations 2016 ont été abaissées de 0,04 %.

ASSURANCE MALADIE UNIVERSELLE

Les décrets d'application relatifs à la loi du 21 décembre 2015 ont une protection universelle d'assurance maladie ne sont toujours pas publiés et ne semblent pas devoir l'être dans un avenir immédiat.

Nous attirons donc ce dossier porte essentiellement sur le prélevement qui sera opéré sur les cotisations de la CRPCEN pour le financement de cette assurance universelle.

Un prélevement excédent journalier au financement des retraites.

Nous entendons rester vigilants.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ : STATISTIQUES

Selon les chiffres officiels portés à notre connaissance, les adhésions à l'APGIS ont actuellement les suivantes :

- 2029 offices notariaux, soit 45,55 %
- 29 organisations adhérentes, soit 61 %
- 56 chartes et conseils régionaux, soit 41 %

Ces statistiques démontrent une situation syndicale ayant indiqué que seulement 1361 offices notariaux avaient adhéré à l'APGIS (29 %).

En termes de membres de salariés couverts, les chiffres communiqués par le CSN établissent une quasi égalité entre l'APGIS et la MCEN.

Puis de statistiques concernant les retraites. Nous pensons qu'il s'agit d'un fait marquant resté à la MCEN.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes - Case 421 - 263 rue de Paris 93 534 Montreuil Cedex - www.soc-etudes.cgt.fr Tél. 01 55 82 89 44 - Fax 01 55 82 89 42 - E-mail : feder@cgtsd.com



La Bastoche
25 mars 2016 n° 76
Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat
A diffuser aux membres du personnel - Merci

SALAIRES 2016
Le CSN méprisant et dogmatique

Lors de la négociation du 25 février dernier le CSN a refusé toute augmentation des salaires pour 2016, prétextant les incertitudes liées à la loi Macron pour le devenir du tarif des notaires.

Député, le décret et arrêté relatifs à ce tarif ont été publiés (JO du 28 février 2016).

Dès lors, et dès le 29 février, la CGT a demandé la reprise des négociations.

La création d'une base sensible du tarif ne s'est pas vérifiée puisque, au final et en moyenne, elle est tombée à 2,50 %.

En revanche, l'incidence dans les offices est importante puisque, selon la CRPCEN, le chiffre d'affaires du 4ème trimestre 2015 a augmenté de 17,88 % par rapport au même trimestre 2014, et de 8,27 % pour toute l'année 2015, alors que la masse salariale n'a progressé que de... 0,16 %.

Autre indice : l'émancipation (+ 375 salariés en février 2016 par rapport à janvier). Or, on sait que les notaires, comme d'ailleurs tous les employés, s'embauchent que s'ils y a des besoins.

On sait aussi que, malgré ces embauches, les heures supplémentaires non rémunérées sont courantes dans les offices notariaux.

Dans ces conditions, rien ne justifie le refus par le CSN d'une augmentation des salaires. Compte tenu de ces bons chiffres la CGT a demandé une augmentation de 1 %.

Pourtant, lors de la nouvelle négociation le 24 mars, le CSN a maintenu sa position intransigente et dogmatique de refus de toute augmentation.

Et cela, deux jours après le "Printemps du notariat" auquel les salariés des offices avaient été priés d'assister, même militant.

C'est un profond mépris à l'encontre des salariés auxquels on demande toujours plus d'efforts.

Quand donc le Conseil Supérieur du Notariat comprendra-t-il que le respect des salariés et leur bien-être au travail sont les meilleures sources d'efficacité et de productivité ?

Le notariat aurait-il un patronat à ce point aveugle et ignorant ? La question mérite d'être posée.

La CGT appelle les salariés à la rejoindre pour lui permettre de mieux peser sur les négociations, et à retourner la pression adressée avec La Bastoche N° 75

Bulletin d'adhésion à rejoindre à l'adresse ci-dessus

JE SOUSCRIS :
M (nom, prénom, adresse) _____
E-mail : _____@_____

Je déclare vouloir adhérer à la Fédération CGT des sociétés d'études, branche notariat.
Et demande à recevoir le kit d'adhésion notariale.
Fait le : 2016, Signature : _____

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes - Secteur Notariat - case 421 - 263 rue de Paris 93 534 Montreuil Cedex - www.soc-etudes.cgt.fr Tél. 01 55 82 89 44 - Fax 01 55 82 89 42 - E-mail : feder@cgtsd.com



La Bastoche
18 avril 2016 n° 81
Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat
A diffuser aux membres du personnel - Merci

SALAIRES 2016
Nouvelle initiative de la CGT

Pour une prime !

Après le double échec des négociations sur les salaires, le dossier a été écarté lors d'un rendez-vous des organisations syndicales avec le Président du Conseil Supérieur du Notariat.

Nous espérons ne pas perdre la situation délicate faite aux salariés, et la CGT a pris l'initiative d'une nouvelle demande à la commission mixte paritaire du 21 avril 2016, dans les termes suivants :

1. Lors de l'entretien du 4 avril 2016 entre les organisations syndicales et M. le VICE-PRÉSIDENT du Conseil Supérieur du Notariat, celui-ci a indiqué que le dossier salaires serait traité "à l'automne" tout en étant ouvert à la loi Macron, et que les salariés seraient entendus.

2. Dans ces conditions, en ne peut pas attendre que les salaires soient pris en compte l'augmentation des salaires, et que les salariés soient entendus.

3. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

4. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

5. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

6. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

7. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

8. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

9. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

10. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

11. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

12. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

13. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

14. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

15. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

16. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

17. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

18. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

19. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

20. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

21. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

22. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

23. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

24. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

25. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

26. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

27. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

28. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

29. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

30. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

31. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

32. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

33. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

34. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

35. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

36. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

37. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

38. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

39. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

40. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

41. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

42. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

43. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

44. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

45. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

46. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

47. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

48. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

49. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

50. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

51. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

52. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

53. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

54. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

55. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

56. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

57. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

58. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

59. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

60. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

61. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

62. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

63. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

64. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

65. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

66. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

67. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

68. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

69. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

70. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

71. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

72. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

73. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

74. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

75. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

76. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

77. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

78. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

79. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

80. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

81. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

82. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

83. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

84. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

85. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

86. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

87. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

88. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

89. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

90. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

91. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

92. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

93. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

94. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

95. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

96. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

97. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

98. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

99. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

100. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

101. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

102. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

103. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

104. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

105. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

106. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

107. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

108. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

109. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

110. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

111. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

112. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

113. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

114. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

115. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

116. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

117. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

118. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

119. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

120. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

121. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

122. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

123. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

124. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

125. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

126. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

127. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

128. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

129. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

130. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

131. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

132. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

133. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

134. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

135. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

136. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

137. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

138. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

139. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

140. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

141. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

142. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

143. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

144. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

145. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

146. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

147. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

148. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

149. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

150. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

151. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

152. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

153. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

154. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

155. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

156. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

157. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

158. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

159. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

160. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

161. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

162. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

163. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

164. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

165. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

166. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

167. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

168. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

169. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

170. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

171. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

172. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

173. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

174. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

175. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

176. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

177. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

178. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

179. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

180. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

181. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

182. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

183. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

184. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

185. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

186. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

187. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

188. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

189. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

190. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

191. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

192. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

193. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

194. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

195. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

196. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

197. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

198. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

199. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

200. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

201. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

202. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

203. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

204. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

205. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

206. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

207. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

208. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

209. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

210. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

211. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

212. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

213. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient entendus.

214. L'ANADEP a été créée par la loi Macron, et que les salariés soient

Les élections de 2016 pour la CRPCEN ont été marquées par un taux record d'abstention : 81,87 % pour les actifs et 67 % pour les retraités.

Dans la branche des Greffes des Tribunaux de Commerce, nous avons essentiellement travaillé sur la négociation des salaires + 0,6 % que la CGT n'a pas signé et sur la négociation de la revalorisation de la prime dite « ENAF » qui a duré plus d'un an.



BULLETIN D'INFORMATION DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE N°18 –février 2016

Compte rendu de la réunion de la CMP du 4 février 2016 :

→ **Point sur le développement de la complémentaire santé :** Mme Dahmani / Harmonie Mutuelle indique que lorsque l'on était dans le cadre de la désignation, on avait un taux de retour de 60% des entreprises qui adhèrent à l'organisme désigné. Elle indique que depuis la fin de l'année les demandes d'adhésion se sont multipliées à y a eu un peu de retard dans l'envoi des cartes de tiers payeurs, M. Faure précise que les dossiers en cours ont tous été traités. A ce jour, 110 greffes sur 131 ont adhéré avec : 650 salarié-e s couverts et 1460 ayants droits. Mme Dahmani précise que certains greffes n'ont pas compté qu'en faisant adhérer les conjoints et les enfants des salarié-e s cela coûtait car c'est une cotisation familiale. La CTC demande s'il est possible d'avoir pour la prochaine réunion, la transmission entre l'option de base et les options ? Mme Dahmani répond par l'affirmative, elle indique que les cartes de tiers payeurs sont téléchargeables sur leamagasin et internet avec le numéro d'adhérent. Maître Faure indique que le personnel du CGT est adhérent à Harmonie Mutuelle.

→ **Point sur le décret tarifaire :** Maître Faure indique que le Décret n° 2015-1905 du 30 décembre 2015 relatif aux modalités de transmission et de mise à disposition des informations constitutives du registre national du commerce et des sociétés a été publié le 17 janvier 2016, le décret tarifaire est toujours en cours il est dans les mains du Conseil d'Etat, un avis devait être rendu le 4 janvier, à ce jour, toujours rien, cet arrêt est provisoire, différents échanges ont eu lieu le 28 janvier dernier avec la DGCN puis à Bercy sur le montant et les nomenclatures tarifaires, Bercy ne souhaite plus de taux de base mais souhaite que chaque acte corresponde à un taux, Maître Faure indique que la suppression de la nomenclature n°218 (frais de transmission à l'INPI) aura un impact sur le chiffre d'affaire mais personne à Bercy n'a calculé les effets de l'accès gratuit aux actes, Maître Faure indique que la publication du décret tarifaire est prévue fin février 2016 avec une application au 1^{er} mai 2016.

→ **Examen des modalités de revalorisation de la prime « ENAF » :** Ce point est reporté à la prochaine CMP, il nous est précisé qu'il faut une questionnaire statistique sur le nombre de salarié-e s bénéficiaires de la prime ENAF avec des indicateurs supplémentaires sera présenté.

→ **Modernisation de la Convention Collective :** La CFE-CGC propose qu'une sous-commission restreinte soit créé pour travailler à la préparation des thèmes qui serviront à actualiser la Convention Collective. La CGT est d'accord pour travailler en commission restreinte mais il faut lister les thèmes de négociation. Maître Laplus précise qu'il faut revoir la structure de la convention collective et quels sont les thèmes à travailler, La CGT précise qu'il faut avant actualiser la Convention Collective puis travailler sur les thèmes en précisant que c'est à la CMP qui revient la validation de cette modernisation. Maître Laplus indique que dans le cadre de la négociation, c'est du droit constant, la sous-commission restreinte sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, pour le patronat, il sera accompagné par Maître Laplus. La prochaine réunion de la sous-commission restreinte est fixée le 13 avril 2016.

→ **Rapport de la CNE :** Il est rappelé que les taux de contribution à la formation professionnelle ont été modifiés suite à la loi sur la réforme professionnelle de 2014, les salariés ont des parcours professionnels et l'accès à la formation professionnelle pour les salariés-e s les moins diplômés. Au niveau de la CNEP on interrompt sur la création d'un CDP par branche. La CNE résume ce qui avait été dit à la CNEP du 17 novembre : recenser tous les référentiels métiers et faire un inventaire de toutes les activités : quelles fonctions actuelles et quelles fonctions pour demain ? Il faut commencer par 1 référentiel métiers /postes, on voit une fonction on définit les activités, puis on focalise sur une activité commune, créer un module avec un parcours pédagogique. Ce point sera abordé à la prochaine CNEP.

Prochaine CMP le mercredi 13 avril 2016 à 9h30

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Caser 421 – 263, rue de Paris – 93534 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fctg@cgf.fr – Site Internet : www.csg-etudes.org



BULLETIN D'INFORMATION DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE N°21 –avril 2016

Compte rendu de la réunion de la CMP du 13 avril 2016 :

→ **Point sur le décret tarifaire :** le président de la commission sociale du CNGTC revient sur la publication au journal officiel du 28 février 2016 du décret et de l'arrêté tarifaires. Il constate que le projet d'arrêté qui avait été soumis et sur lequel un équilibre aurait pu être trouvé n'est pas celui qui a été publié. Ce n'est pas une baisse de 2,5% comme annoncé par le ministre de l'économie le 15 décembre dernier mais une baisse de 3% auxquelles il faut ajouter la suppression de l'article 218 de la nomenclature tarifaire, soit 0% supplémentaires et les nouvelles modalités de diffusion de l'information légale par l'INPI qui, si elles devaient rentrer en application, représenteraient une baisse du chiffre d'affaires de 4% supplémentaires. Le décret 2015-1905 du 30 décembre 2015 relatif aux modalités de transmission et de mise à disposition des informations constitutives du RNCS. Le président nous indique que le bureau du conseil national a protesté contre ces mesures, qui si elles sont appliquées, vont provoquer le déséquilibre structurel de l'économie de la profession, la dégradation du fonctionnement de la justice commerciale et du service rendu à l'institution et aux entreprises, des conséquences dramatiques pour l'équilibre financier des offices et des emplois.

→ **Rapport d'activité :** au 31 décembre 2015 le nombre total de salariés des 134 greffes est de 1597 contre 1618 en 2014. Le pourcentage de salariés de plus de 50 ans augmente +42% contre 40% en 2014. Du fait du recul de l'âge de la retraite, il y a deux fois plus de salariés de plus de 60 ans que de salariés de moins de 25 ans. Le personnel des greffes reste majoritairement féminin 88%, elles occupent plutôt les catégories intermédiaires (niveau 2 et 3), 17% des salariés sont à temps partiel avec 18% de femmes et 12% des hommes, 55, 43% des salariés sont en CDI (1524 salariés) et 73 salariés sont en CDD. 367 salariés sont partis en formation en 2015 contre 431 en 2014. Il est à noter que l'accès à la profession par concours fait l'objet d'un décret en cours, la profession risque de connaître ce texte, plus de VAE, ce qui serait une aubérisation.

→ **Valeur du point :** La CGT au nom de l'intersyndicale propose une augmentation de 1% La partie patronale propose une augmentation de 0,5 %, la CFTD indique qu'elle accepte de signer pour une augmentation de 0,6%, Les organisations syndicales : CFTD, CFE-CGC, CFTC acceptent de signer pour 0,6%.

Cette augmentation prend effet au 1^{er} avril 2016.

→ **Examen des modalités de revalorisation de la prime « ENAF » :** Il est rappelé que sur 800 salariés qui ont suivi la formation CNE depuis 1992, 409 ont été diplômés. Ce point est reporté à la prochaine CMP de juin.

→ **Point sur la prévoyance :** le service juridique indique que dans le cadre du rapprochement des branches, si on doit fusionner avec une autre branche, il faudra prendre en compte les risques lourds.

Prochaine réunion de la CMP le 28 juin 2016.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Caser 421 – 263, rue de Paris – 93534 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fctg@cgf.fr – Site Internet : www.csg-etudes.org



BULLETIN D'INFORMATION DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE N°23 –octobre 2016

Compte rendu de la réunion de la CMP du 5 octobre 2016 :

→ **Données de pilotage du régime complémentaire santé, résultats semestriels 2016 des comptes :** Mme DHAMANI / Harmonie Mutuelle nous présente les comptes de résultats du premier semestre 2016 (comptes arrêtés au 31 août 2016), elle indique que le régime est sain : pour 357 048 Euros de cotisations nettes il y a 310 440 Euros de prestations totales, soit un P/C unitaires sur primes de 86,95%. Les effectifs moyens par type de bénéficiaires : 652 adhérents-302 conjoints -480 enfants, l'ensemble des bénéficiaires : 1434 avec un coefficient familial de 2,20 et un âge moyen des adhérents à 45,4 ans correspondant aux données démographiques de la branche et le choix d'une cotisation familiale. Le prochain bilan des comptes sera présenté en avril 2017.

→ **Mise en place de la sous-commission en charge de la gestion du fonds social :** Mme DHAMANI nous précise que le montant du fonds de haut degré de solidarité s'élève à 200 000 euros, elle indique qu'il faut distinguer le fonds dédié de 0,5% (5000 Euros) du fonds HDS, ce fonds doit permettre une prise en charge totale ou partielle de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dépenses d'adhésion, de financer des actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres politiques de santé, relatif notamment aux comportements en matière de consommation médicale et la prise en charge de prestations sociales. Mme DHAMANI nous propose de lister des idées d'actions de prévention, elle nous donne des exemples d'actions comme les gestes de premier secours, campagne d'information et sensibilisation au tabac, la CGT indique que les campagnes d'information sur l'importance des soins dentaires peuvent éviter des maladies ou pathologies plus lourdes. Il est acté que les membres de la commission envoient leurs idées sur des actions de prévention. Mme DHAMANI va nous envoyer un modèle de règlement de fonds de haut degré de solidarité.

→ **Primes ENAFs pour l'année 2016 :** Le rapport de la profession 2015 fait état de 409 diplômés dont 323 pour 2015 et qui représente 19% des salariés-e s, la partie patronale demande de reporter ce point car elle n'a pas eu le temps de travailler sur une nouvelle grille, elle propose de faire une ventilation entre les notes et la prime.

→ **Rapprochement des branches :** Maître Laplus rappelle que dans le cadre de la loi travail, de nouvelles dispositions concernent la restructuration des branches, celles-ci ont pour missions :

- 1) De définir par la négociation les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives complémentaires (santé-prévoyance), de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- 2) De définir par la négociation les thèmes sur lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. La CFT intervient sur ce point en indiquant qu'elle se bat contre ce point notamment sur le réajustement de la hiérarchie des normes, la facilitation des licenciements, le référendum patronal. Les articles 8 et 9 de la loi travail prévoient une nouvelle architecture des règles en matière de durée du travail avec dérogation des durées hebdomadaires pouvant aller à 60h/semaine.

MA FAURE indique que dans le cadre du rapprochement (AMJ) et Avocats Cour de Cassation, un rendez-vous est fixé le 13 octobre prochain, s'il y a fusion des trois branches cela concernerait 4700 salarié-e s.

→ **Qualité de vie au travail :** La CFTD remet en séance une proposition de négociation sur ce thème. Ce sujet est reporté à l'ordre du jour de la prochaine CMP.

Prochaine CMP le mercredi 7 décembre 2016 à 9h30.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Caser 421 – 263, rue de Paris – 93534 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fctg@cgf.fr – Site Internet : www.csg-etudes.org

Dans la branche des Commissaires-Priseurs-Judiciaires et des Offices de Ventes Volontaires nous avons travaillé sur les négociations de salaires +1,20 % que la CGT a signé. La négociation sur le travail du dimanche et de nuit, proposé par le patronat n'a pas aboutie au vu des propositions de la CGT (doublement du salaire + repos compensateur et paiement des frais de taxis). Nous avons aussi bataillé contre le projet patronal d'actualisation des conventions de forfait annuelles en jour sans succès.



BULLETIN D'INFORMATION DES SALAIRES DES VENTES VOLONTAIRES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS-JUDICIAIRES N°10 –janvier 2016

Compte rendu de la réunion du 20 janvier 2016 :

Les membres de la commission ont évoqué le rapprochement des branches (rapport Combrenelle, rapport Quinquennat), dans le cadre de la création d'une profession unique du droit, le rapprochement des CCN des officiers ministériels est plus nécessaire. Le projet de législateur étant de réduire le nombre de conventions collectives à 100 (actuellement + de 700). La profession entend se rapprocher des notaires pour travailler ce projet.

→ **Interprétation de l'article 38 :** un salarié licencié (18 ans d'ancienneté) et qui contente les modalités de calcul de ses indemnités de licenciement car sa prime a été calculée en 2 fois, pour les 10 premières années : 1/5 de son salaire mensuel et 1/5 du salaire pour les 8 années restantes. Il a donc sollicité la commission afin qu'elle donne son interprétation de l'article 38 de la convention collective. La CFTD, la CFE CGC, la CGT et l'UNSA indiquent que la réduction de l'article est très claire : « au-delà de 10 années d'ancienneté, cette indemnité est égale à 1/3 du salaire annuel par année d'ancienneté ». La partie patronale n'étant pas d'accord sur cette lecture de l'article, il y a divergence d'interprétation, la CFTD a demandé qu'une commission d'interprétation soit mise en place afin de répondre à cette question. Ce point sera de nouveau porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

→ **Revalorisation annuelle des salaires de la branche :** Les 4 organisations syndicales de salariés-e s demandent une augmentation de 1,40% à compter du 1^{er} janvier 2016. La partie patronale propose 1,20%, cette proposition est acceptée par les organisations syndicales et les représentants des patrons de la branche. Signature en séance de l'accord : la valeur du point passe à 8,99 Euros à compter du 1^{er} janvier 2016. La CFTD demande que la commission saisisse l'OMPR afin qu'un rapport de branche communal soit établi ainsi qu'une étude prospective sur les 10 années à venir, prenant en compte la mise en place de la nouvelle profession de commissaire de justice.

→ **Travail du dimanche :** cette demande a été proposée par le représentant patronal de l'ANAJ, l'UNSA indique que la loi encadre déjà le travail du dimanche. La CGT et la CFTD demandent pourquoi elle souhaite négocier l'encadrement du travail le dimanche : combien de dimanche, combien de salariés concernés dans la branche et quelles catégories de salariés ? Il y aurait moins de 12 dimanches par an, toutes les zones géographiques seraient concernées (province comme île de France) et le personnel qui assure les ventes. La CGT et la CFTD indiquent ne pas être favorable au travail le dimanche (impact sur la santé des salariés-e s et leur vie de famille etc.). La CGT indique qu'il faut au minimum que le dimanche travaillé soit payé double et donne lieu à un repos compensateur. La représentante de l'ANAJ va travailler sur un projet de proposition.

→ **Annulation du temps de travail :** La partie patronale souhaite encadrer les contrats en forfait /jours car actuellement, les études utilisent des vacataires. La CFTD et la CGT sont contre car la convention de forfait en jours prévue à l'article 16 de la CCN concerne les cadres, pour les salariés sous contrats en forfait/jours, la partie patronale propose de travailler sur un projet d'aménagement de l'article 16 de la CCN. Pour les vacataires : pas d'autres possibilités que le recours à l'interim.

Prochaine réunion de la commission le mercredi 2 mars 2016 à 14 heures.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Caser 421 – 263, rue de Paris – 93534 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fctg@cgf.fr – Site Internet : www.csg-etudes.org



BULLETIN D'INFORMATION DES SALAIRES DES VENTES VOLONTAIRES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES N°12 –mars 2016

Compte rendu de la réunion du 2 mars 2016 :

→ **Commission d'interprétation de l'article 38 de la Convention Collective :** l'interprétation de l'article 38 sur les modalités de calcul des indemnités de licenciement d'un salarié qui avait suivi la commission en janvier 2016, les organisations syndicales de salariés-e s et les organisations patronales ayant un avis différent sur l'interprétation de l'article 38, aucun accord n'a été trouvé.

→ **Travail du dimanche :** cette demande émane de la représentante patronale de l'ANAJ qui souhaite l'encadrement du travail du dimanche dans la branche, au regard des différentes dispositions de la loi du 6 août 2015. La loi prévoit pour les entreprises situées en dehors des zones géographiques, des dérogations auprès du préfet dans la limite de 12 dimanches par an. Est posée la question de savoir si la zone concernée est : le siège social de l'office ou le lieu d'activité (lieu de ventes) ? Il est décidé d'approfondir la question. Pour les 4 zones géographiques (zones touristiques internationales, zones touristiques et certaines gares), les salariés-e s ayant accepté de travailler le dimanche bénéficient de compensations (primatisme, repas compensateurs, etc.). La CFTD et la CGT indiquent qu'elles sont par principe contre le travail du dimanche, la CFE également mais reste ouverte à la négociation avec contrepropositions notamment sur la conciliation vie privée/vie professionnelle. L'UNSA souhaite des contreparties pour les salariés-e s. La CFE CGC indique qu'il y a des petites structures concernées par cette négociation, il rappelle l'accord signé sur le travail du dimanche en 1993 qui est toujours d'actualité l'article 13 bis. La représentante de l'ANAJ indique qu'elle va travailler sur une proposition car pour les structures qui sont en zones dérogatoires il faut un accord de branche qui sécurise le dispositif tant pour les employeurs que pour les salariés-e s.

→ **Travail de nuit :** dans la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, il est créé une période dite « de soirée » entre 23 heures à 24 heures, cette disposition concerne en particulier certaines zones exceptionnelles dites zones touristiques internationales (ZTI) délimitées par les ministres en charge du Travail, du Tourisme et du Commerce. Cette disposition concerne les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et dont être mise en place par accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement et par un accord conclu à un niveau territorial. La CFTD indique que ce type de de régime et du travail de nuit et que des garanties sont prévues pour les salariés-e s (mise à disposition de moyens de transport par l'employeur, contreparties pour les charges de garde d'enfants, le suivi des situations personnelles de chaque employé, le salarié est en droit de refuser de travailler de nuit, l'UNSA confirme ces points et demandent à avoir des propositions de la part de la partie patronale.

→ **Suivi de la mise en place de la complémentaire santé :** Melle Pauline PERRISSE en charge du dossier, nous indique qu'au 1^{er} mars 2016 : 112 adhésions reçues et 258 affiliations. Nous est présenté un projet de protocole technique et financier (qui fixe les modalités de prestation des soins et résultats du régime) et un projet de contrat d'assurance-domicile juridique qui établit la relation contractuelle entre Humantiss et les partenaires sociaux signataires du accord fin de santé du 28 septembre 2015. Après lecture des deux documents, il est acté de les donner à la prochaine CMP. Humantiss propose dans le cadre du déploiement de communiquer sur le décret du 30 décembre 2015 relatif aux données d'information et à chaque santé, ces dispositions sont d'ordre public.

→ **Encadrement et actualisation conventions de forfait annuelles en jours :** un projet d'avant de révision de l'article 16 de la convention collective a été proposé par la CFTD : ce point sera abordé à la prochaine commission.

Prochaine réunion le mardi 26 avril 2016 à 14 heures.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Caser 421 – 263, rue de Paris – 93534 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fctg@cgf.fr – Site Internet : www.csg-etudes.org



BULLETIN D'INFORMATION DES SALAIRES DES VENTES VOLONTAIRES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES N°15 –novembre 2016

Compte rendu de la réunion du 22 novembre 2016 :

→ **Annulation du temps de travail :** Il s'agit pour le patronat de conclure une convention de forfait annuelle en jours, c'est en fait une dérogation au décompte du compte horaire du temps de travail. La CGT se bat depuis 1999 contre les forfaits jours [accord de branche SYNTEC] attaqué par la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes car ce type de forfait répond à deux problématiques :

- Les heures supplémentaires pour la catégorie cadres.
- Le changement de modèle de relations sociales.

Ce type de contrat est synonyme de destruction du collectif car il correspond à une organisation du travail reposant sur la désresponsabilisation du patron et la culpabilité du salarié. En effet, les cadres soumis à ce type de forfait, seraient « libres de gérer leur emploi du temps » et « responsables du contenu de leur activité » il s'agit pour le patronat de favoriser une prise de décision individuelle dans un environnement contraint : les objectifs à atteindre. La CGT indique qu'elle combattrait ce type de forfait et a demandé au patronat : comment les salariés-e s seraient concernés-e s par ce type de forfait ? Le patronat n'y a pu répondre à cette question, pourtant importante au vu des conséquences néfastes sur la santé des salariés-e s. La CGT a demandé à partir de quel coefficient de la grille un cadre est « autonome » ? Le patronat a proposé à partir du coefficient 300 (CPI) (Commissaire-Priseur-Judiciaire Junior) La CGT rappelle que le coefficient des CPI est à 300 sur la grille de salaires (CFTD), donc en dessous du PMS (trafard moyen de la Sécurité Sociale) qui est à 3218€. Pour la CGT, aucun cadres ne doivent être en dessous de 3218€ et seuls les cadres dirigeants peuvent être soumis au forfait annuel en jours car ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail. La CFTD et l'UNSA n'ont pas exprimées de réelles revendications sur cette proposition qui va toucher 53% des salariés-e s de la branche. La CGT compte peser dans cette négociation qui est un échec en blanc donné aux patrons pour légaliser la dérogation du temps de travail en pratiquant une politique salariale « low-cost » vers les cadres.

→ **Création liste CPI :** une responsable du pôle recherche et développement et de l'ingénierie d'ACTALLANS a élaboré à la demande du patronat une liste de formations éligibles au CPI (compte personnel de formation), elle indique que le CPI remplace le DIF et que les formations proposées relèvent d'actions éligibles au CPI ce qui la gestion du compte est assuré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC). Dans la liste proposée de certifications, il y a celles liées au cœur de métier et celles liées aux fonctions support ou transverses. La CNEP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) doit donner son avis. ACTALLANS propose un accompagnement personnalisé des certifications intéressant les salariés-e s de la branche et sélectionner des certifications à inscrire à l'inventaire de la CNCF (Commission Nationale de la certification professionnelle), la mise au format de la liste CPI validée par la CNEP pour intégration dans le système d'information de la CDC et l'ajoute à la constitution du dossier d'inscription pour l'accès au portail de la CDC. Pour accéder au site du registre national de certifications professionnelles (RNCP) : <http://www.rncp.csg.gov.fr/>

Prochaine réunion de la commission paritaire le mardi 10 janvier 2017.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Caser 421 – 263, rue de Paris – 93534 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fctg@cgf.fr – Site Internet : www.csg-etudes.org

Sur la question de la fusion de branches, imposée par le Gouvernement, la CGT a été à l'initiative de ce regroupement et ce dans l'intérêt de préserver au mieux les garanties collectives des salarié.e.s de la branche. Car nous avons porté qu'il était plus facile de négocier avec des partenaires librement choisis qu'avec ceux imposés par le Gouvernement. En l'occurrence, il y avait un gros risque que les avocats au Conseil d'Etat soit fusionnés, si nous n'avions rien fait, avec les avocats. Aucune discussion n'aurait été possible et les salarié.e.s auraient perdu une grande part de leurs droits.

[illegible]

- Comprendre les comptes de l'entreprise (21 juin).
- Sécurité Sociale et Complémentaire Santé (24 mai).
- Rôle des banques et des institutions financières (19 avril).
- La négociation collective (24 mars).
- La souffrance au travail (25 février).
- Loi relative au dialogue social et à l'emploi dite Rebsamen (14 janvier).

[illegible][illegible]

Les Violences faites aux femmes

Le Forfait jours

La Compétitivité

10^e Congrès Fédéral
Nos orientations

En ce début d'année nous restons mobilisés contre la loi travail, notamment par l'intermédiaire de meeting dans toute la France. L'objectif est de prolonger notre combat dans les entreprises. La fédération a écrit :

« La CGT continue son combat contre cette loi inique. Mais aujourd'hui c'est bien dans les entreprises que ce combat doit être mené. C'est pourquoi le dossier de ce lien reprend un certain nombre de thèmes qui permettent d'aller à la bataille.

La CGT, sur son site, continuera son analyse sur l'ensemble des thèmes : Résistance – un site pour combattre la loi travail.

Il nous faudra être vigilant quant à ses mises à jour dont nous aurons à nous saisir pour débattre encore et toujours avec les salarié-e-s. »

[Lien syndical n°471]

En même temps, une négociation sur l'assurance chômage a commencé. Il s'agissait de créer une nouvelle convention Unedic. Le Medef campe sur ses positions depuis 2016. Il voulait alors une révision des bornes d'âge pour les seniors, un système à plusieurs paliers d'indemnisation et un lissage des rémunérations. Malgré la bataille qu'a menée la CGT dans la négociation, l'ensemble des organisations syndicales a signé cet accord. La CGT a déclaré :

« Vous avez honni la loi travail, vous allez détester la nouvelle convention Unedic ».

Cet accord consolide la flexibilisation du marché du travail codifiée par la loi El Khomri et fait porter les efforts en matière d'économies sur les demandeurs d'emploi pour renflouer l'Unedic. La CGT conclut :
« nous considérons que c'est un accord sexiste, anti-travailleurs pauvres, anti-seniors, antijeunes. Il s'agit d'un recul des droits considérable. Ce sont près de 900 millions d'euros d'économies supportées par les seuls privés d'emploi, pour zéro obligation des employeurs. »

[Lien syndical n°470]

La fédération a donc émis la déclaration suivante :

« La négociation assurance-chômage vient de se terminer par un texte d'accord dans la soirée du 28 mars.

Modification du mode de calcul de l'allocation en activité réduite

470 millions d'euros d'économies annuelles vont être faites sur le dos des travailleurs précaires : le mode de calcul des indemnités de celles et ceux qui sont dans le régime dit « d'activité réduite » est revu et va entraîner des baisses jusqu'à 200 € par mois dans certains cas pour des salarié.e.s en CDD, en intérim ou en temps partiel, au SMIC.

Seniors

400 millions d'euros sont économisés sur les seniors : la borne d'âge de 50 ans à partir de laquelle les droits sont prolongés de 24 à 36 mois actuellement, va être repoussée avec deux paliers.

- De 50 à 52 ans, 40 000 chômeurs perdent 12 mois.
- De 52 à 55 ans 40 000 autres perdent 6 mois.

En « compensation », un hypothétique abondement du droit à la formation de 3 mois doit être mis en place... plus tard ! Dans les deux cas, les femmes seront plus touchées que les hommes, d'une part parce qu'elles ont plus de mal après 50 ans à retrouver du travail. Dans le même temps, le Medef a refusé d'augmenter



les cotisations sur les 133 000 plus hauts salaires (supérieurs à 13 076 €), lesquels sont 85% des hommes, dirigeants de grosses entreprises.

Contrats courts et négociation de branche

A propos des contrats courts, l'accord prévoit des négociations de branches sans aucune garantie d'aboutir. Une augmentation générale de la cotisation patronale est de 0,05% est prévue. Mais cette augmentation générale, censée rapporter 270 millions d'euros est aussitôt annulée par une baisse de la cotisation AGS (cotisation qui permet de prendre en charge les salaires des entreprises en faillite). De plus, cette « contribution exceptionnelle temporaire » peut disparaître chaque année, sans attendre l'échéance de l'accord, fin 2020. L'accord prévoit des négociations dans les branches les plus utilisatrices de contrats courts ou CDD, pour l'instauration d'une surcotisation. Soyons lucides, quelle organisation patronale va ouvrir de telles négociations ?

Facture totale supportée par les seuls privés d'emplois, environ 900 millions d'euros

Ce sont donc près de 900 millions d'euros d'économies supportées par les seuls privés d'emplois, pour zéro obligation des employeurs.

Pourtant la CGT a fait des propositions

La CGT a porté de nombreuses propositions de nouvelles recettes, que le patronat a refusé d'envisager par dogmatisme : déplafonnement des cotisations sur les hauts salaires, cotisations patronales sur les contrats courts, révision des exemptions d'assiettes par exemple sur les primes d'intéressement ou les stocks options.

L'accord ne sera donc pas signé par la CGT !

Et SYNTEC encore plus libéral :

Dans son communiqué de presse du 29 mars 2017, SYNTEC condamne la signature de cet accord par le MEDEF. D'ailleurs pour montrer son mécontentement, la présidente de SYNTEC n'a pas hésité à démissionner du pôle social du MEDEF. Les murs en tremblent encore Celle-ci regrette que le patronat ait cédé à une augmentation de 0,05% de la part patronale du taux de cotisation sociale... qui annule la baisse de cotisation AGS de 0,05%. Elle y voit une pause dans la logique de baisse du coût du travail. Mais qu'importe que ce soit encore les mêmes qui trinquent... 900 millions d'euros supportés par les seuls privés d'emplois. Mme CHAINE RIBEIRO a choisi son camp celui des costumes à 35 500 euros et des emplois fictifs. »



Malgré une certaine inertie du mouvement social du fait notamment des élections présidentielles, nous poursuivons notre bataille des idées pour les 32 heures. En atteste notre dossier dans le Lien Syndical n°474.

Très vite, suite aux élections présidentielles et législatives, Macron, le nouveau président de la république entend poursuivre la déconstruction du code du travail. Ainsi, dès juillet, nous déclarions : « Car il ne faut pas perdre de vue les enjeux de cette véritable guerre sociale qui nous est déclarée. Les ordonnances en préparation visent à compléter la première Loi Travail en faisant passer les dispositions réclamées par le patronat sur lesquelles Hollande et Valls avaient reculé face aux fortes mobilisations dans la rue.

Pour Macron et son gouvernement, l'objectif, sous couvert de « compétitivité », est de casser le modèle social actuel en favorisant les « petits jobs », le temps partiel, « les contrats de chantiers », la faveur aux accords d'entreprise dérogeant à la loi, la fusion des instances représentatives du personnel et la minoration des heures de délégation...

Bref, une précarisation à outrance qui ne pourra qu'accentuer la pauvreté et les inégalités sociales. Il suffit

d'observer les pays qui ont choisi ce modèle pour comprendre : aujourd'hui au Royaume-Uni, 21,3%, en Allemagne, 22,5%, en France déjà 8,8% de travailleurs pauvres. Combien seront-ils à l'issue de cette réforme ? Le dialogue social promis par le Président autour de cette seconde loi travail paraît plutôt relever d'une vaste fumisterie, quand on sait que le gouvernement a déjà décidé une loi d'habilitation fixant les contours de cette loi, avec des délais extrêmement courts pour la rédaction des ordonnances, sur la période estivale. Pour ces raisons, alors que les ficelles deviennent couleuvres, nous devons organiser la riposte et amener la résistance dans la rue. Il n'est pas admissible de rester le dos courbé alors que patronat et gouvernement sont unis pour nous asservir toujours plus !

Rendez-vous est donc donné ce mardi 12 septembre 2017 pour une large mobilisation des salarié-e-s, retraité.e.s et privé.e.s d'emploi. »

La fédération a, dès l'été, commencé à informer les syndicats de cette nouvelle casse du code du travail. Cette nouvelle loi travail que nous appelons XXL devrait être produite via des ordonnances. Le gouvernement a tardé pour nous donner les dispositifs qui seraient modifiés. La hiérarchie des normes serait remise en question, le contrat de travail par le biais du CDI de projet pourrait être déstructuré. Les indemnités prud'homales devraient être plafonnées. Des fusions des instances de représentation du personnel seraient prévues.

L'objectif du gouvernement est de faire passer l'ensemble de ces dispositions par ordonnances durant la période estivale. Devant ce gouvernement de combat, la CGT s'organise et fait des propositions. Les bulletins d'information ont été massivement diffusés dans l'ensemble des branches. Six bulletins en juin, huit en juillet, quatre en août et trois en septembre pour décrypter cette loi travail XXL et appeler à la grève et aux manifestations les 12 et 21 septembre. En octobre, le dossier de notre journal explique pourquoi les ordonnances doivent être abrogées [Lien Syndical n°478]. Le 16 novembre une nouvelle journée d'action a lieu, journée de grève et de manifestation à laquelle la fédération a pleinement participé.

Mais à peine ces mobilisations achevées que le gouvernement s'attaque à la retraite par répartition. Il s'agit pour Macron de mettre à l'ordre du jour une « retraite notionnelle ». Il déclarait d'ailleurs : « nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé ». Le système par « comptes notionnels » vise en réalité à une baisse des pensions par un mécanisme pernicieux :

« Le total des droits accumulés sera converti au moment de la retraite en une pension, à l'aide d'un coefficient de conversion fonction de l'âge de départ, de l'année de naissance. L'allongement de l'espérance de vie est donc pris en compte en continu au fil des générations ».

Afin d'amener nos camarades sur cette nouvelle bataille, la fédération a élaboré un dossier dans son journal.

[Lien syndical 480]

Une grande avancée et beaucoup de reculs

Zoom sur quelques dates clés qui ont rythmé trente-cinq ans de réformes des retraites.

En 1983

Mise en œuvre de la retraite à 60 ans pour 37 années et demie de cotisation, au taux plein de 50% du salaire annuel moyen. Cette dernière grande avancée en matière de retraite est actée par l'ordonnance de Jean Auroux du 26 mars 1982, sous la présidence de François Mitterrand. Dans la foulée, l'Association pour la Gestion du Fonds de Financement (AGFF) est créée, permettant de compenser, entre autres, le financement des pensions Arrco et Agirc à taux plein avant l'âge de 65 ans, qui reste l'âge légal pour les retraites complémentaires.

En 1991

Michel Rocard publie le livre blanc sur les retraites. S'il ne donne lieu à aucune réforme, ce livre blanc dessine la plupart de celles qui viendront ensuite.

En 1993

Édouard Balladur engage la première d'une série de réformes régressives sur fond de déficit de 40 milliards de francs. Cette réforme ne concerne que le secteur privé. La durée de cotisation nécessaire pour avoir droit à une pension à taux plein passe progressivement de 150 trimestres (37 ans et demi) à 160 trimestres (40 ans), à raison d'un trimestre de plus par an du 1^{er} janvier 1994 au 1^{er} janvier 2004. Chaque trimestre de cotisation manquant est désormais affecté d'une décote de 2,5 % (soit 10 % par an).

La durée de carrière de référence (les 10 meilleures années) sur laquelle la pension était calculée précédemment est progressivement portée à 25 années, à raison d'une année de plus par an jusqu'en 2010. Le mode d'indexation des pensions de retraite est désormais aligné sur l'inflation (mesurée par l'indice des prix à la consommation), alors que les pensions étaient précédemment indexées sur l'évolution des salaires, ce qui permettait de faire évoluer le niveau de vie des retraités en même temps que celui des actifs.

Le Fonds de solidarité vieillesse (FSV), chargé de financer quelques dispositifs tels que le minimum vieillesse ou les avantages familiaux, est également créé.

En 1995

Alain Juppé s'attaque aux régimes spéciaux de retraite et au rapprochement du régime de la fonction publique avec le régime général. Mais son plan se fracasse sur les grèves de novembre-décembre 1995. Néanmoins le gouvernement répond aux exigences du système financier en faisant voter la mise en place de fonds de pension (loi Thomas, qui entre en vigueur en 1997).

En 1999

Est créé le Fonds de réserve pour les retraites afin de faire face aux situations de déséquilibre entre cotisations et pensions à payer, dans la perspective de la montée en puissance du besoin de financement du régime général d'ici 2020, date jusqu'à laquelle les montants mis de côté ne doivent en principe pas être utilisés.

En 2010

La réforme Fillon-Woerth généralise aux fonctionnaires la décote pour années manquantes. Elle instaure une transition progressive de la durée de cotisation de tous les régimes, sauf les régimes spéciaux, vers les 42 annuités. La durée de cotisation des fonctionnaires est allongée, de 37 ans et demi à 40 ans à l'horizon 2018, à raison d'un semestre par an. Le dispositif carrières longues pour les personnes qui ont commencé à travailler avant l'âge de 17 ans est créé. La réforme prévoit, pour tous les salariés, une décote de 5 % par année manquante à l'horizon 2015 dans la limite de cinq années (soit 25 % de décote maximale).

Une surcote de 3 % par année supplémentaire au-delà de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein est instaurée. Le cumul emploi retraite est rendu plus flexible. Les salariés peuvent racheter des trimestres au titre des études, dans la limite de trois ans. De nouvelles concessions à la capitalisation sont faites via la création de nouveaux produits d'épargne individuels (le PERP) et collectifs (le PERCO).

C'est dans la même veine que le gouvernement a remis le 15 novembre sa lettre de cadrage, pour la future « négociation » plus qu'une réforme, il s'agit ni plus ni moins d'une transformation radicale du système de formation tel qu'il est construit depuis 1971, avec comme fondement l'obligation légale de financement de la part des entreprises. Cette lettre de cadrage ne présage rien de bon pour les salarié.e.s puisque le préambule fait référence à la politique mise en œuvre par la stratégie de Lisbonne de l'Union Européenne. Il affiche que l'enjeu de la bataille est celles des compétences qui « *supposent, non pas de reformer, une fois de plus, notre système de formation professionnelle, mais de le transformer.* »

Ainsi, le gouvernement affiche qu'il s'agit :

- D'investir massivement dans les compétences (anticiper les changements, faire évoluer les organisations et innover), ce qui incombe aux entreprises, l'Etat dessinant « *un cadre légal et financier propice* ». En d'autres termes, c'est la fin de l'obligation légale pour les employeurs.

- De donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, ce qui relève de la responsabilité conjointe de l'Etat et des partenaires sociaux, « *afin de financer cette liberté, promouvoir la qualité de la formation et la transparence du marché* ». C'est le chèque formation, cher aux libéraux, comme le préconisent l'Institut Montaigne (proche du patronat) et Marc Ferraccini, l'économiste libéral conseiller de la ministre du Travail.

- De protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence des compétences, ce qui est du ressort de l'Etat, « *mais surtout des régions* ». C'est la création d'une sorte de Samu social, une protection minimale pour les personnes jugées non employables ou destinées à fournir au patronat de la « main d'œuvre sous-qualifiée » et donc sous payée à coups de contrats précaires.



La CGT est aussi intervenue dans le soutien de notre camarade Domota :



« Solidarité avec Elie DOMOTA »

La commission Exécutive de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes affirme sa solidarité avec Elie Domota, secrétaire de l'Union Générale des Travailleurs de Guadeloupe face à la répression contre les militants syndicaux de Guadeloupe. Alors même que les licenciements se multiplient, notre camarade Elie Domota devrait passer en procès au tribunal de Pointe à Pitre le 31 mai 2017 suite à une plainte du patronat de BMW pour « violences en réunion ».

Il ne fait aucun doute qu'il s'agit bien de faire payer les 44 jours de grève générale en 2009 et le positionnement de l'UGTG sur les mauvais coups que gouvernements et patronats orchestrent afin de défaire le mouvement social. Il est de notre devoir d'apporter une solidarité sans faille pour défendre les libertés syndicales et mettre en échec les campagnes infâmes à l'encontre des militants syndicaux. C'est pourquoi, la fédération envoie le message suivant et invite les syndicats à faire de même :

« A Monsieur Jean-Jacques URVOAS, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, 13 Place Vendôme, 75 042 Paris Cedex. A Monsieur le Procureur du Tribunal de Pointe à Pitre, Nous demandons l'abandon de la procédure infondée contre Elie Domota, secrétaire général de l'UGTG, convoqué au Tribunal suite à sa défense des salariés de Guadeloupe victime de l'injustice patronale. La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes »

Ainsi que pour la libération des travailleurs indiens :

« Pour la libération et l'amnistie des syndicalistes et travailleurs indiens de l'usine Maruti-Suzuki. Nous avons appris par la presse la condamnation des travailleurs indiens de l'usine Maruti-Suzuki suite à des incidents dans leur entreprise. Nous sommes profondément choqués. 13 condamnations pour meurtre, entraînant un emprisonnement à vie, et 5 ans de prison pour 4 ouvriers, pour divers délits. C'est inacceptable. Aucune preuve de l'accusation portée à l'encontre de ces travailleurs n'a été avancée. 117 autres travailleurs ont été acquittés après avoir passé 4 ans en prison, pour rien. 11 des 13 travailleurs condamnés à la prison à vie sont des responsables du syndicat indépendant de MSWU, forme à l'entreprise Maruti-Suzuki. A qui voudrait-on faire croire que ces condamnations ne sont pas des condamnations de classe, cherchant à condamner au silence les ouvriers indiens qui se sont organisés pour faire face à l'exploitation sans vergogne de la multinationale Maruti-Suzuki ? S'attaquer aux ouvriers indiens c'est s'attaquer aux ouvriers du monde entier. Profondément attachés à la solidarité internationale des travailleurs nous vous assurons que nous ferons connaître partout autour de nous la condamnation à l'encontre des travailleurs de l'usine Maruti-Suzuki. C'est pourquoi nous avons envoyé ce mail à l'ambassadeur d'Inde en France :

« Nous demandons l'amnistie et la libération immédiate des syndicalistes de Maruti-Suzuki, le respect du droit de grève, de manifestation, du droit syndical partout dans le monde ! »

Le patronat des bureaux d'études tente de revenir sur l'accord concernant le temps de travail de 1999. C'est le forfait horaire hebdomadaire de la modalité II qui fait l'objet de toutes les attentions. Le patronat a proposé une grille qui inclurait les 3h30 d'heures supplémentaires. Cela signifierait que les salarié.e.s placé.e.s en forfait horaire hebdomadaire aurait au regard de leur coefficient dans la grille des Ingénieurs et cadres des minima. Mais à y regarder de plus près, ces nouveaux minima spécifiques au forfait horaire hebdomadaire seraient inférieurs à ce qu'il devrait toucher s'il était au forfait horaire hebdomadaire réel.

En fait, ces nouveaux minima sont destinés à tromper les salarié.e.s sur ce qu'ils sont en droit de demander. SYNTEC et CINOV proposent en même temps des augmentations de minima sur trois ans... Histoire de faire passer la pilule. L'ensemble des organisations syndicales a refusé la signature de cet accord. La CGT n'y est pas pour rien. Cela a conduit le patronat à renouer avec des négociations salariales de branche. Mais face aux propositions patronales, la CGT a émis un communiqué de presse en avril 2017 :

«

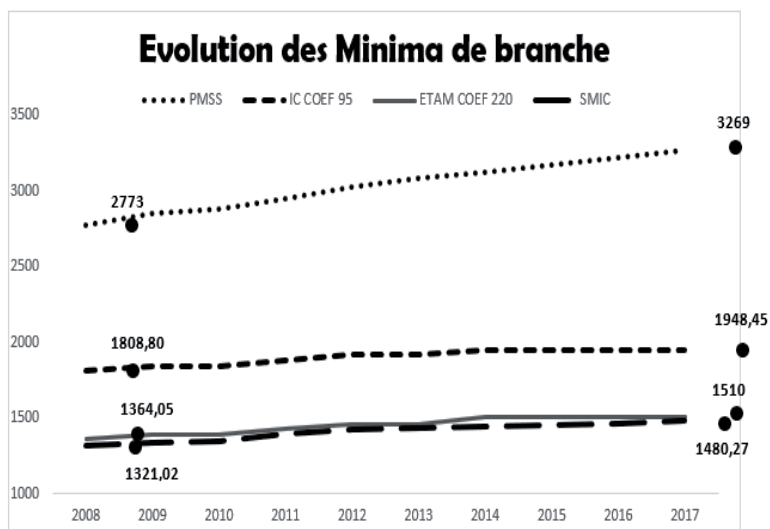
NEGOCIATION SALARIALE AU SEIN DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES BUREAUX D'ETUDES [820 200 SALARIE.E.S]

Après l'échec mémorable des négociations visant à étendre le forfait-jours hebdomadaire. SYNTEC et CINOV ont affirmé leur volonté de revivifier le dialogue social dans la branche... ne serait-ce que pour faire évoluer un certain nombre de dispositions sociales.

C'est dans ce cadre que le patronat a présenté une augmentation concernant les ETAM de 2% et 3,8% pour le premier coefficient.



Concernant les ingénieurs cadres, SYNTEC et CINOV consentent une augmentation royale de 1,5%.



L'évolution des minima salariaux depuis 2007 est significative de la politique que mène la branche en la matière. L'écart entre le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et le premier minima cadre ne cesse de croître. En 2008, le salaire minimum IC représente 65,22% du PMSS et en 2017, il n'est plus qu'à 59,60%. En même temps, l'écart SMIC/premier niveau IC tend lui aussi à diminuer. Ainsi le SMIC représente 75,40% du salaire IC en 2008 et 77,50% en 2017. Nous sommes bien en présence d'une baisse de la reconnaissance de la valeur travail. Et il n'est pas exagéré de parler aujourd'hui de « cadres low cost ».

Concernant les ETAM, la courbe montre une quasi stabilité. Certes le différentiel SMIC/coef 220 est moins important en 2017 qu'en 2008. Mais exceptionnellement ce coefficient a été augmenté de 3,8 % ... avec pour objectif sa suppression. En tout état de cause, la vraie question qu'il faut se poser, et de savoir si aujourd'hui il est possible de vivre avec un salaire de 1510 euros bruts mensuels.

C'est en fonction de cette analyse que la CGT a refusé de signer l'accord proposé qui entérine la politique patronale de fabrication de cadres « bons marchés » et ne donne pas les moyens de vivre décemment aux ETAM. ».

BI BE Avril 2017

Pour autant, deux organisations syndicales, la CFDT et la CFTC ont signé l'accord.

Deux autres événements ont ponctué cette année. Il s'agit d'un arrêt de la Cour d'Appel de Paris où les OCP rejoindraient la convention collective des Bureaux d'Etudes. Dans cette bataille au tribunal, la CFDT et la CGC ont d'abord appuyé le patronat, pour ce passage en force, pour ensuite s'en désolidariser suite à nos interventions tranchées en la matière.

Enfin, lors des élections présidentielles, la présidente de SYNTEC n'a pas hésité à soutenir ouvertement Fillon. C'est dans ce cadre que lors de la clôture de l'Assemblée Générale de cette organisation patronale, nous avons écrit :

« Uber reine !!!

C'est à la clôture de l'assemblée générale de SYNTEC le 5 juillet 2017 que Madame Viviane CHAINE-RIBEIRO nous a annoncé « triomphalement » sa réélection à la tête de l'organisation patronale. Ce non événement reste certainement une piètre consolation au regard de la claque politique subie. Ce soutien affirmé à Fillon, le monsieur casserole à l'élection présidentielle, s'est donc brûlé les ailes. Elle nous a au moins permis de connaître ses réelles intentions en matière sociale : un programme de régressions sociales que ne renierait pas Macron.

En quelques mots, Madame la Présidente a brossé son bilan. Trois ans de progrès pour l'organisation patronale. Merci à Voltaire et à Leibniz ... tout a été pour le mieux dans le meilleur des mondes ... possible.

Il est vrai que ce bilan, compte tenu de la nouvelle situation économique, politique et sociale, n'intéresse pas grand monde. Certes, la convention collective des bureaux d'études avec environ 820.000 salarié-es couverts est aujourd'hui la plus importante.

Mais tant le dialogue social que les dispositions de cette convention sont inversement proportionnelles à l'importance du nombre des salarié-es de cette convention collective. Il n'y a donc pas de quoi pavoiser.

Elle y a dévoilé un programme qui se veut fédérateur autour d'une identité commune : l'intelligence productive. Après les « métiers du savoir », on passe à « l'intelligence productive ». Nouveau slogan pour une organisation patronale qui ne cache plus son radicalisme antisocial.

La nouvelle présidente se propose ainsi de relever plusieurs défis qui couvrent le développement et les nouvelles formes de travail, l'ouverture de l'alternance aux seniors et aux adultes, la « libéralisation » du travail, la simplification fiscale et réglementaire et la nécessité d'exercer une influence importante dans l'économie et la politique en France.



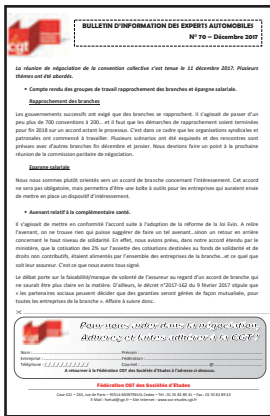
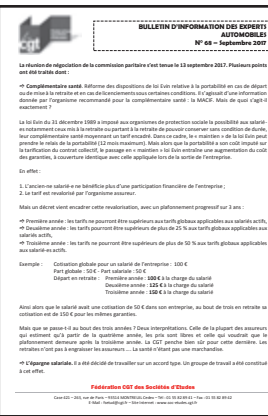
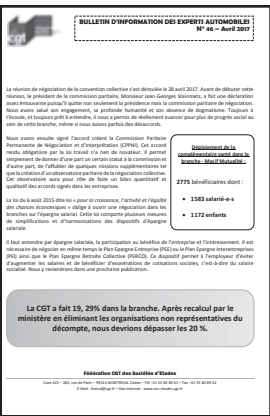
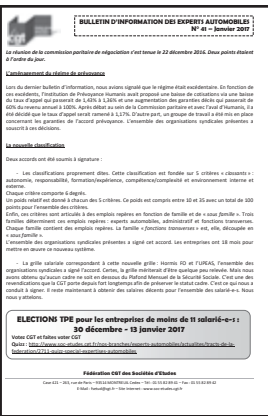
Il est clair qu'en ce qui nous concerne, nous allons redéfinir notre stratégie dans les négociations à venir au regard des intentions affichées d'un patronat réactionnaire. ».

BI BE 116 aout 2017

[illegible]

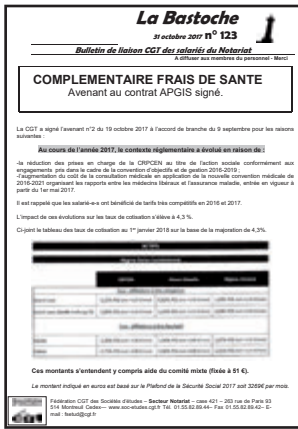
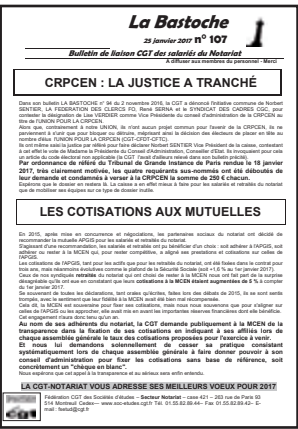
-
- cg**
- Le Lien Syndical**
- Revue d'information et de liaison du Syndicat CGT des Secours de l'Industrie et du Commerce
- n° **475**
- septembre **2017**
- La Retraite Complémentaire en 2019**
- L'ÉVOLUTION FISCALE DES FINANCES INDIVIDUELLES**
- 3 Analyse
- 4 Actualité
- 5 Branches
- 7 Dossier
- 14 Culture
- 16 Juridique

Les classifications de la branche des experts automobiles ont été révisées et mises à signature. Nous avons réussi à obtenir qu'aucun cadre ne soit payé en dessous du PMSS. L'accord de création de la CPPNI a été rapidement signé. Hormis ces deux accords structurants pour la branche, il ne s'est pas passé grand-chose dans la branche.



Dans la branche du Notariat, nous avons essentiellement négocié les salaires + 1,50 % que la CGT n'a pas signé, notre exigence de + 2 % était légitime au regard du contexte de reprise économique. Nous avons également signé un avenant à l'accord de branche complémentaire santé avec une évolution des cotisations suite aux évolutions réglementaires.

L'année 2017 a été marquée par les élections TPE où la CGT est arrivée en deuxième position avec 22,66 % des suffrages derrière FO.



Dans la branche des Huissiers, le résultat des élections TPE a confirmé la CGT comme première organisation syndicale avec 26,16 % de suffrage. Nous avons travaillé sur l'instauration de la CPPNI, sur un accord relatif à l'ordre public conventionnel et sur un accord salaires. La CGT a porté ces trois dossiers jusqu'à la signature des 3 avenants. Pour les salaires nous avons obtenu + 2 %. Le collège patronal a souhaité négocier un accord sur le temps partiel qui n'a pas abouti.



L'activité sur la branche des avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation est assez réduite cette année. Elle s'est bornée à :

- Une revalorisation des minimums conventionnels de 1,2 % ;
- Un suivi de la mise en place du nouvel opérateur en matière de complémentaire santé et de prévoyance, tout en réglant les derniers problèmes laissés en suspend avec Malakoff-Médéric ;
- La poursuite des discussions en vue de la création d'une nouvelle convention collective issue de la fusion des 3 branches des avocats au Conseil d'Etat, les Administrateurs judiciaires et les greffiers des tribunaux de commerce.

[illegible][illegible]

En un peu plus de 3 mois, a été négociée et signée une nouvelle convention collective, celle du portage salarial. Notre Fédération a été partie intégrante à la négociation qui a abouti à cette signature même si nous nous étions prononcés contre celle-ci du fait de la faiblesse du premier niveau de rémunération inférieur au premier niveau de la catégorie Cadre de la convention collective des Bureaux d'études techniques.

Cette nouvelle convention collective est signée par l'ensemble des organisations syndicales le 22 mars 2017 et étendue le 30 avril 2017, à quelques jours du 1^{er} tour des élections présidentielles. Cela n'est nullement un hasard.

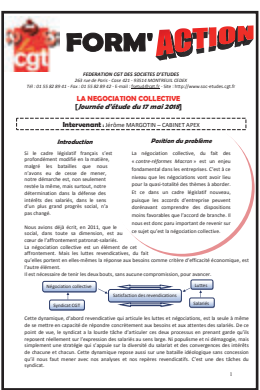
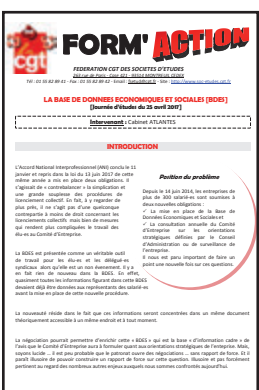
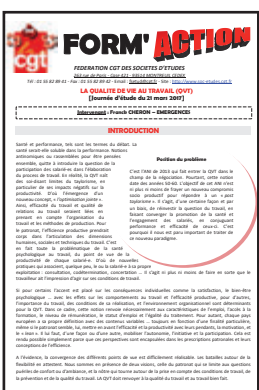
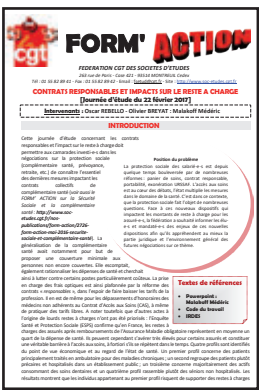
Dès le mois de juin, il a été créé 5 groupes de travail :

1. Formation.
2. Prévoyance.
3. Organisation du travail.
4. Classification / Egalité professionnelle.
5. Rupture – Suspension.

En outre, il sera procédé lors de ces premiers mois d'existence, à la désignation d'un OPCA de branche (OPCALIA), et à la négociation sur les réserves émises par le Gouvernement lors de l'extension de la convention collective.

Les formations tenues cette année ont été les suivantes :

- Contrats responsables et impacts sur le reste à charge (22 février).
- La QVT (21 mars).
- La base de données économiques et sociales (25 avril).
- La Négociation Collective (17 mai).
- Loi travail (20 juin).
- Epargne salariale (19 septembre).
- Centres d'appels (26 octobre).



Les brochures :



Les livrets :



C'est une année importante dans la mise en place des lois travail, des négociations sur la formation professionnelle de notre régime de retraite et de l'assurance chômage. A ce titre, notre organisation écrivait :

« Leur nouveau modèle social...

Les ordonnances Travail sont désormais opérationnelles. Après Rebsamen, El Khomri, ces nouvelles dispositions permettent de toujours plus précariser le salariat. Le licenciement abusif est règlementé... donc justifié. La fraude patronale est tout simplement rebaptisée « droit à l'erreur », histoire de ne plus inquiéter le patronat. L'accord d'entreprise signé par des délégués syndicaux à la botte du patron s'impose à notre contrat de travail. Le contrat à Durée Indéterminée de chantier qui existe dans certains secteurs pourra être généralisé et les socles des conventions collectives sont massivement dérogeables.

De la même façon, la baisse des cotisations salariales si elle se concrétise dans un premier temps par une légère hausse du pouvoir d'achat est d'abord une baisse des salaires et, à terme, une baisse des garanties liées à la protection sociale, puisque ces cotisations assurent le financement de notre protection sociale qui intervient quand nous sommes malades, retraités ou que l'employeur décide de nous licencier.

Les négociations en cours sur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'assurance chômage n'augurent rien de bon. Le projet gouvernemental de remplacement de notre retraite solidaire par les comptes notionnels constitue un recul important, puisque l'on passerait d'une retraite à prestations définies à une retraite à cotisations définies... ou l'incertitude serait le maître-mot.

Ces garanties que le pouvoir nous reprend ou tente de nous reprendre, sont celles que nos prédécesseurs ont forgées par les luttes sociales. Les perdre ou les conserver ne dépend que de nous. Mais rester spectateur est, dans ces conditions, un choix politique que chacun doit assumer en conséquence. Le seul choix qui s'impose et celui d'agir collectivement pour rétablir, voire conquérir d'autres garanties collectives ».



[Lien syndical n°482]

C'est le moment aussi où débute la négociation du statut cadre au regard de la fusion de la retraite complémentaire des cadres et celle des non cadres au 1^{er} janvier 2019. Sans définition du cadre par le code du travail, ce statut reposait sur l'accord de 1947 et de 1983.

Avec la fusion, tout repère est balayé. C'est pourquoi la CGT au travers de l'UGICT a fait un ensemble de propositions tant du point de vue du périmètre que des droits effectifs.

Après d'âpres négociations, l'accord concernant la formation professionnelle a finalement été signé.

Nous envisageons alors :

« Accord sur la formation professionnelle : progrès social ?

Fin février, le MEDEF, FO, la CFTC et la CFDT ont signé l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle. Le gouvernement décidera ensuite de ce qu'il en fera car pour la ministre du travail : « cela ne va pas assez loin ». Il est vrai qu'elle annonçait un « big bang » de la formation professionnelle.

Bien que la CFDT se montre actuellement critique vis-à-vis de l'accord, elle a quand même signé car elle a estimé qu'il y avait quinze mesures positives.

Une de ces mesures « positives » prévoit la suppression du compte individuel à la formation (CIF) au profit du compte personnel à la formation (CPF). Quelles différences ?

Le CIF est un droit, celui de s'absenter pour suivre une formation qualifiante de son choix, dont la durée est d'un an pour une formation à temps plein ou 1 200 heures pour un temps partiel. Ceci avec maintien du salaire. L'employeur ne pouvait pas refuser le CIF, seulement le repousser de quelques mois sa mise en œuvre. Le CIF est financé par une cotisation patronale variant de 0,15% à 0,20% du salaire selon la taille de l'entreprise.

Avec la généralisation du CPF, les salarié.e.s diplômé.e.s cumuleraient 35 heures par an, dans la limite de 400 heures. Les non-diplômés cumuleraient 55 heures par an, dans la limite de 550 heures. Or, pour obtenir un titre professionnel de niveau V (niveau CAP) délivré par le ministère du Travail, il faut suivre une formation minimale de 700 heures ! Concernant le financement, ce sera une cotisation de 0,10% maximum. Pour couronner le tout, pour mobiliser le CPF, il faudra avoir deux ans d'ancienneté, prévoir un projet de reconversion et obtenir l'accord de l'employeur !



Au final, la baisse notable du financement par les entreprises et la baisse drastique du nombre d'heures disponibles, entraineront une impossibilité pour les salarié.e-s de se qualifier. Ceux qui le pourront, financeront de leur poche le solde - sous réserve d'obtenir une autorisation d'absence (non-rémunérée) par l'employeur.

Cette mesure affaiblit fortement le droit des salarié.e-s en matière de formation professionnelle, notamment de formations qualifiantes. Il s'agit donc, une fois de plus, d'une régression qui revient sur nos conquêtes sociales. Cet accord n'est pas acceptable ! »

[Lien syndical n°483]

Dans le même temps, des luttes se multiplient partout en France. Le service public est attaqué et la privatisation du réseau SNCF au regard de l'ouverture à la concurrence est désormais devenue un sujet d'actualité. C'est dans ce cadre que la CGT a appelé à une première mobilisation interprofessionnelle. La fédération y a encore une fois pris toute sa place.

« Défendons nos services publics !

Après la destruction du code du travail par ordonnances, le président Macron décide de détruire notre bien commun : nos services publics : 120 000 suppressions d'emplois dans les services publics et une austérité budgétaire sans précédent alors que dans nos hôpitaux les accidents, se multiplient faute de personnel et de leur épuisement.

[...]

La réforme de la SNCF par ordonnances vise à supprimer le statut des cheminots et à privatiser le réseau SNCF pour répondre aux politiques libérales engagée en Europe. Au regard des enjeux sociaux et environnementaux, la fédération CGT des cheminots a produit un contre rapport sur l'avenir du service public ferroviaire et contre le statu quo libéral.

Les citoyens, les salarié.e-s, usagers des services publics doivent s'engager dans les manifestations pour empêcher cette casse de nos services publics, la fédération appelle l'ensemble des salarié.e-s à participer massivement aux mouvements de grèves et de mobilisations pour nos droits et nos services publics ! »



[Lien syndical n° 484]

Que ce soit début avril ou fin mai, la CGT a largement mobilisé pour l'emploi, les salaires, la retraite et la défense du service public.

« Le 26 mai, mobilisation générale

Le 26 mai est une nouvelle étape de la mobilisation contre la politique néolibérale du gouvernement qui balaie nos conquêtes sociales.

Peu à peu, « réforme » après « réforme », nos garanties sociales sont remises en cause pour le plus grand plaisir du MEDEF.

Cette politique basée uniquement sur l'argent, donner toujours aux plus riches en appauvrissant le reste de la population, n'a que trop duré.

Que l'on soit salarié du public ou du privé, retraité, chômeur, étudiant, nous sommes tous victimes des choix de ce gouvernement et du patronat.

Si nous savons que l'action revendicative par la grève est l'arme dont nous disposons, la convergence entre

les partis politiques, les associations, le mouvement étudiant et les syndicats, est aujourd'hui essentielle pour stopper les politiques de régressions sociales qui répondent à la demande du patronat en détruisant les droits des travailleurs et des citoyens.

C'est dans ce cadre que la CGT appelle avec d'autres forces sociales, à une « marée populaire » pour l'égalité, la justice sociale et la solidarité qui doit déferler, partout, pour imposer une autre politique sociale.

Rappelons que la France est le premier pays au monde entier en matière de dividendes versés aux actionnaires, dividendes versés au détriment de l'intérêt général et du pouvoir d'achat des travailleurs qui créent ces richesses.

La réussite de cette journée de grève et de mobilisation sera un nouveau cap dans la construction d'un rapport de forces indispensable à développer pour contrer les mauvais coups du patronat pour faire valoir l'exigence d'autres choix économiques et sociaux, la participation de toutes et tous est essentielle pour notre avenir.

C'est pourquoi la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes appelle à être nombreux dans les manifestations le 26 mai partout en France. »



La Fédération a mis à disposition de l'ensemble de nos organisations le document élaboré par la Fédération des Cheminots :

« [...] »

Il va falloir que nous ne lâcherions rien et argumentons partout sur les batailles en cours, en particulier celle des cheminots. C'est pourquoi la Fédération a mis sur son site un premier document de la CGT cheminots, document qui mêle, à la fois, propositions et analyses. Chaque base syndicale a reçu ce même document. L'objectif est d'aller au débat avec les salarié.e.s afin de renverser la tendance. »

[Lien Syndical n°485]

Malgré la mobilisation et la bataille des idées, nous n'avons pas réussi à inverser la tendance même si les cheminots ont marqué des points. C'est aussi le moment où les « gilets jaunes » sont apparus sur la scène sociale. En décembre, nous écrivions alors :

« Quelle couleur le gilet ? »

Le fond de l'air est jaune depuis quelques semaines. Des gilets jaunes ont fleuri de partout à partir d'un appel sur les réseaux sociaux.

Du coup ce jaune nous rappelle le jaune du début du XXème siècle, celui des syndicats anti-rouges et ouvertement fascistes.

Ne parlons pas des actes ignobles racistes, sexistes et homophobes commis ici et là ces derniers jours mettant à la lumière les idées nauséabondes que certains essaient d'insuffler à ce mouvement qui se veut « apolitique », mais attardons-nous plutôt sur les deux revendications phares émises par leurs porte-paroles divers et variés et qui ne peuvent que nous interroger.

La première, à l'origine du mouvement, la baisse de toutes les taxes, remet en cause directement le financement de la politique publique et plus particulièrement le maintien de services publics de qualité.

La seconde réclame l'augmentation du pouvoir d'achat, sans parler d'augmentation de salaires puisque cela n'est pas de la responsabilité du gouvernement mais de nos patrons. Traduisons-la par la suppression ou l'abaissement des cotisations sociales...

Ces deux revendications principales, marottes de l'extrême droite, si elles étaient obtenues iraient dans le sens de la politique ultra libérale de ce gouvernement. Devons-nous accepter de sacrifier notre socle social solidaire sur l'autel du pouvoir d'achat ?

Beaucoup de salarié.e.s de ce pays souffrent.

La solution n'est pas dans les revendications portées par les gilets jaunes. Elle est dans une juste répartition des richesses produites, en commençant par des augmentations de salaires dans toutes les entreprises publiques et privées, un SMIC à 1800€, une revalorisation immédiate des pensions de retraites et leur réindexation sur le coût de la vie, le retour de l'âge de la retraite à 60 ans, un partage du travail avec a réduction du temps de travail à 32 heures et enfin l'arrêt des exonérations de cotisations faites au patronat ainsi que le rétablissement de l'ISF.

Voilà des revendications qui ne peuvent aller que vers une juste répartition des richesses, un développement d'une réelle politique d'emplois réduisant le chômage et vers une fin de carrière et de vie heureuses.

Ces revendications sont celles des gilets rouges de la CGT. Des gilets rouges qui n'accepteront aucune concession au capital, des gilets rouges qui défendent les travailleurs et qui ne se joindront jamais aux militants d'extrême droite, trop présents dans le mouvement actuel.

Alors gilets jaunes et rouges tous ensemble, pourquoi pas, mais avec un objectif commun, celui de la réappropriation de la richesse par celles et ceux qui la produisent, du progrès social permanent, de l'antiracisme, de l'antifascisme et de l'anticapitalisme. »



Le 14 juin 2018, la fédération a organisé une table ronde avec Michel Husson et Frédéric Boccara ayant pour thème : « pour un numérique au service des salarié.e.s : enjeux et défis de la digitalisation de l'économie ».

Nous avons ainsi abordé quatre thématiques :

- Définition et caractéristique de la transition numérique.
- Destruction, transformation et création de nouveaux emplois.
- L'organisation du travail et les risques du numérique : le néo taylorisme, l'intensification, l'individualisation du travail et l'économie de plateforme.
- Logique d'émancipation et numérique.

Cette journée fait suite à celle de décembre 2016 et à plusieurs vidéos sur le sujet de l'impact du numérique dans la vie économique et sociale :

- F. Boccara : Numérique – emploi, organisation du travail et émancipation.
- M. Husson : Numérique – emploi, organisation du travail et émancipation.
- M. Husson : L'économie numérique, un cimetière pour l'emploi ?



En novembre, nous avons participé au colloque organisé par la confédération, sur : « où va l'intelligence artificielle ? ». Notre intervention intitulée : « une intelligence sans foi ni loi ? » a été publiée dans le lien syndical n°490.

Fonds Social Européen (FSE)

Nous avons postulé fin 2017 à un projet FSE concernant l'impact du numérique dans deux secteurs d'activité : l'expertise comptable et les centres de relation client. L'année 2018 était centrée uniquement sur l'expertise comptable. Nous avons défini les enjeux de la transition numérique au regard de l'évolution des métiers en remarquant que la profession comptable est parmi les professions les plus susceptibles d'être automatisées d'ici 15 ans. En effet, les progrès techniques réalisés notamment en termes d'intelligence artificielle, permettent en effet d'étendre considérablement le champ des tâches automatisables, notamment celles impliquant les tâches cognitives routinières, utilisant un ensemble de normes prédéfinies, comme la saisie comptable. Or, comme nous n'avons déjà vu, ces tâches constituent aujourd'hui encore, l'essentiel du travail des cabinets d'expertise comptable.

Notre objectif était de sensibiliser les acteurs aux mutations à venir et aux changements nécessaires. Cela doit nous permettre de construire des propositions à partir d'analyse la plus fine possible. A partir de cet objectif, nous avons travaillé à plusieurs livrables durant l'année en multipliant les réunions de Comité de Pilotage et en organisant un questionnaire en ligne et un colloque. La première étude a consisté à dresser un état des lieux. Une brochure a été élaborée à cet effet : l'expertise comptable face aux défis du numérique [n°32].





Deux livrets vont se succéder. L'un intitulé « l'avis des acteurs ».

Il s'agissait d'interroger des acteurs de la branche pour avoir leur point de vue sur l'ensemble des problématiques posées avec notamment les évolutions numériques du secteur, l'impact sur les métiers, les évolutions « potentielles » et les questions d'emploi. Quelques portraits de salarié.e.s ont été dressés au regard de leurs métiers.

Le deuxième livret s'intitule : « accompagner les branches et les filières dans la réussite de la transition numérique de leurs salarié.e.s ».



Ce livret articule à la fois l'état des lieux, les avis des acteurs et les réponses aux questionnaires en ligne. Il est fondamental pour la préparation des assises prévues pour la fin de l'année. Nous avons ainsi pu traiter des liens entre emplois et innovations technologiques et aborder les conséquences des nouvelles technologies sur les contenus des métiers.



Les assises se sont donc tenues le 11 décembre.

Lors de ces assises qui ont réuni pas moins de 100 personnes, nous avons décliné un certain nombre de pistes.

Ces assises, du fait de leur importance, ont été intégralement publiées dans notre brochure n°33.



Enfin, un dernier livret a été élaboré. Il s'intitule « guide à l'usage des salarié.e.s ».

Ce livret s'attache à sensibiliser les salarié.e.s sur l'impact du numérique. Les métiers sont mis en exergue au regard des mutations liées au numérique pour lister quatre recommandations :

- Se poser les bonnes questions.
- Faire le point sur sa pratique professionnelle au regard des mutations technologiques.
- Être accompagné dans la démarche de formation et choisir une modalité de formation.
- Choisir sa formation professionnelle.





Cette année 2018 concernant le FSE a donné lieu à deux vidéos qui ont été publiées sur notre « chaîne YouTube ».

En ce qui concerne l'international, la Fédération a condamné la répression en Argentine :



« A Buenos Aires, dans des conditions que des député.e.s d'opposition dénoncent comme caractérisant une extorsion, le président Macri a réussi à faire adopter par l'Assemblée, mardi 19 décembre au petit matin, après plus de douze heures de débat, une sévère contre-réforme du système de calcul des retraites, qui repousse aussi l'âge de départ.

Cette contre-réforme reprend des mesures déjà appliquées en France, avec des conséquences catastrophiques. Par exemple, la désindexation des pensions par rapport aux salaires. Mais il y a tout un angle mort, comme d'habitude. Ce sont les conséquences pour les femmes de la perte de droits qui permettaient d'accéder à la retraite, depuis 2004, à des personnes qui n'avaient pas suffisamment cotisé : essentiellement des femmes, pour les mêmes raisons qu'en France, mais aussi notamment les employé.e.s domestiques, beaucoup plus nombreuses là-bas.

Et dans la foulée, une allocation pour enfant, qui bénéficiait à des femmes modestes (99% des cas), est sérieusement rabotée !

Comme si ces mesures n'étaient pas suffisamment catastrophiques, Macri prépare déjà l'étape suivante, qui va consister à profiter de la soi-disant "trêve" de Noël pour précariser davantage encore le travail.

Le mouvement social ne cesse de croître, ponctué de grèves, rassemblements, concerts de casseroles et de gigantesques manifestations. Mais il se heurte à une répression policière jamais vue depuis la grave crise financière de 2001, qui avait laissé des dizaines de morts dans les rues et contraint le président de la Rua à s'enfuir en hélicoptère du palais présidentiel après seulement deux ans de pouvoir. Non seulement les forces répressives utilisent les canons à eau, matraques et grenades qui nous sont malheureusement familières en

France, mais elles mobilisent aussi des chiens policiers et chargent la foule à moto, tirant de près des balles en caoutchouc : au cours de la seule journée du 18 décembre, des dizaines de personnes ont été arrêtées, d'autres dizaines, blessées, dont 3 éborgnées !

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes tient à exprimer son indignation devant cette répression, et son plein soutien à la juste lutte de nos camarades argentin.e.s.

Contre les ordonnances et lois Macron, contre les décrets et lois Macri, solidarité internationale ! »

De même la Fédération a condamné la venue d'Erdogan en France :

« Contre la venue du dictateur Erdogan en France, appuyons la démocratie en Turquie Le 5 février 2018, le président turque Erdogan a rencontré M. Macron pour une visite diplomatique. Gageons que la question des droits de l'homme sera vite oubliée quand il s'agira d'aborder d'autres sujets prioritaires, à savoir les bénéfices mutuels que rapportent les centaines d'entreprises françaises implantées en Turquie et la fructueuse coopération en matière de politique d'immigration entre les deux pays.

L'Union Européenne paye en effet la Turquie pour maintenir plus de 3 millions de réfugié.e.s en dehors de l'espace européen sans se préoccuper de leurs désastreuses conditions de vie et tout en fermant les yeux sur le tournant dictatorial du président Erdogan depuis le coup d'état avorté de 2016.

Le régime d'Erdogan mène aujourd'hui une véritable guerre contre le peuple turc : occupation militaire du Kurdistan, arrestation arbitraire de tous les opposants politiques, interdiction des partis de gauche, persécution des journalistes, des syndicalistes et de tous les acteurs engagés pour la démocratie en Turquie ... la liste est longue des multiples exactions commises par celui qui sera reçu en grande pompe à l'Elysée.

Pour nos camarades syndicalistes et militants progressistes turcs assassinés, emprisonnés ou exilés, nous refusons la venue en France d'un dictateur qui a du sang sur les mains. Et nous avons manifesté le samedi 06 janvier au côté des kurdes pour la démocratie en Turquie ! ».

Enfin, la Fédération a participé au Vème congrès de l'UNI Global Union. Il y a défendu une orientation de luttes se revendiquant de la transformation sociale.

Au sein de la convention collective des bureaux d'études, plusieurs négociations ont eu lieu concernant :
La prévoyance.

- Les parcours syndicaux.
- Le temps de travail.
- La formation professionnelle avec une réflexion sur la constitution d'un nouvel OPCO.

1) Prévoyance

C'est la question de la cotisation 1,50% tranche pour les cadres qui a été le sujet...sans que le patronat ne puisse formuler une seule proposition cohérente.

2) Les parcours syndicaux

Il s'agit de mettre en place un droit à la certification des représentants du personnel.
La CGT a fait des propositions.

3) Le temps de travail

Le patronat veut revoir les modalités 2 et 3 pour les assouplir et permettre à un plus grand nombre de salarié.e.s de passer sous ces modalités sans plus de contraintes pour les employeurs. L'ensemble des organisations syndicales a refusé de signer un tel accord.

4) La formation professionnelle et l'OPCO

Nous avons enfin réussi à finaliser mi-décembre la création d'un nouvel OPCO au lieu et place de l'OPCO FAFIEC. Il sera constitué :

- Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (1 branche),
- Sociétés d'assurance (5 branches),
- Courtage d'assurances et/ou de réassurances (1 branche),
- Agences générales d'assurances (1 branche),



- Mais la bataille au sein de SYNTEC a perturbé durablement les négociations. Nous en avons amplement rendu compte dans nos bulletins d'information 126-128-130-133 et 134. La démission de la présidente de SYNTEC et le remplacement par une autre personne s'est fait dans la douleur. Mais nous savions qu'en ce qui concerne les négociations rien ne changeait, le patronat ayant cette volonté de piétiner les quelques maigres garanties sociales de la branche.

[illegible][illegible]

- Aucun minima en dessous de 1800 €,
- Aucun cadre en dessous du PMSS.

C'est sans aucune honte que le patronat a tenté de nous imposer une négociation sur les CDI d'opération. L'ensemble des organisations syndicales s'y est opposé.



[illegible]

Une des dispositions qui figurent dans cette loi aura pour conséquence de structuration de la profession des commissaires aux comptes. Nous avons d'ailleurs appelé à la grève le 17 mai :

**BULLETIN D'INFORMATION
DES EXPERTS COMPTABLES**
 N° 95 – Avril 2008



Lettre de rappel de la commission des finances du 14 avril 2008 et des présentations questionnaires du Comité de Prospective financière des Finances locales et du Collège National des Experts des petites entreprises financières à juillet et août 2008

Ce rapport relatif aux « Informations financières des entreprises locales » n° 2008/04 du 20 juin 2003 relatif aux « Lettres Financières annuelles », aux données financières consolidées et aux analyses d'effets de la croissance et de la conjoncture.

Ce rapport présente, entre autres, les **données des secteurs micro (SME/ETPE), médian (SME/ETPE) et de la certification légale des comptes des entreprises commerciales**, avec des **recenseurs à la commission des finances**, avec **travaux finaux** par la **direction départementale de l'AM de la région d'origine**, **4ème de liste**, des **entreprises**.

Cette prospective, à elle-même, est destinée au projet de loi sur la dette présentée le 16 mai 2008 au Conseil des Ministres, avec, toutes les informations complémentaires, un **rapport sur la commission des finances**, avec **travaux finaux** par la **direction départementale de l'AM de la région d'origine** des **secteurs locaux**, des **grands établissements** en **France**.

A ce moment, la loi professionnelle des **comptes** a été transformée, mais, le **recensement des entreprises locales** a permis un **travail préparatoire** à la **commission des finances**.

Pour votre part, nous sommes extrêmement agréables à ce que votre lettre en **concordance** au **projet de loi** sur la **dette** par votre **concordance** au **recensement** au **projet de loi** sur l'**emploi** des **branches**.



Il vous est demandé de nous fournir sur votre bilan annuel personnel, E
et/ou votre bilan annuel (Zéro/total) 2ème de liste – A votre convenance

Entrepreneur
Nom et Prénom

Entrepreneur
N° de téléphone

Entrepreneur
N° de fax

Entrepreneur
N° de courriel

Profession

Entrepreneur
N° de téléphone

Entrepreneur
N° de fax

Entrepreneur
N° de courriel

A retourner à la Présidence (Cité des Sociétés) / Direction et l'administration des finances

Fédération ETPE des Sociétés d'Etudes

10 rue de la République – 91000 Evry-Courcouronnes
 Tél : 01 69 30 00 00 – Fax : 01 69 30 00 01 – E-mail : fédération@etpe.fr
 Site Web : www.etpe.fr – E-mail : etpe@etpe.fr

**Pour nous rendre votre bilan de réconciliation
Adresser et fairez adhérer à la CGT !**

Fédération ETPE des Sociétés d'Etudes
 10 rue de la République – 91000 Evry-Courcouronnes
 Tél : 01 69 30 00 00 – Fax : 01 69 30 00 01 – E-mail : fédération@etpe.fr
 Site Web : www.etpe.fr – E-mail : etpe@etpe.fr

[illegible][illegible][illegible]

Un accord actualisant les congés exceptionnels a été néanmoins signé. De la même façon, l'indemnisation des licenciements a été réactualisée conformément à la législation du travail. Enfin, nous avons réussi à annuler l'avenant 115 :

L'avenant a été signé par la CGC, la CFTC et l'UNSA le 18 décembre 2015.

L'article 2.2 prévoyait :

Il est toutefois possible de déroger à cette règle minimale de 17,50 heures, d'une part, pour favoriser l'emploi dans les cabinets créés par des avocats ayant 5 ans au plus d'activité libérale ou ayant un effectif de 3 salariés au plus et, d'autre part, pour permettre d'embaucher des salariés pour des tâches hors cœur de métier nécessitant moins de 10 heures par semaine ».

Outre, le fait que le ministère avait retoqué les « moins de 10 heures par semaine, le juge a estimé que l'encadrement de celui-ci est plus qu'insuffisant. Il annule donc purement et simplement l'avenant ... en le déclarant ILLEGAL.

Ainsi, à ce jour, sauf dans les cas prévus par la loi, aucun temps partiel ne peut être inférieur à 24 heures hebdomadaires.

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS AUTOMOBILES

N° 19 – Mars 2018

Le statut de correspondant permet aux experts de la section agréée de se réunir avant le 1^{er} mars 2017.
L'expertisation des véhicules antérieurs au 1^{er} janvier 2017.

La récapitulation des données personnelles de l'expertisation de la section agréée d'ici le 1^{er} mars 2017.
L'expertisation des véhicules antérieurs au 1^{er} janvier 2017.

Le tableau ci-dessous représente une estimation de 30 % des fonds gérés par les experts agréés de la section agréée de l'Association des Professeurs Nationaux de la Sécurité Sociale.

Il faut noter que les données ci-dessus ont des incertitudes (différences en fait avec des données moyennes du tableau qui peuvent être corrigées avant le 21-02-2018) et qu'elles ne sont pas représentatives de l'ensemble des experts agréés.

► 1^{er} trimestre : 13 000 euros annuels ► 2015 (euros annuels)
► Nombre caract : 10 233 (euros annuels)

(Source : voir l'annexe 2, tableau 2015)

Ces valeurs indiquent différents fonds, avec des incertitudes (différences) signifiées le 21 décembre 2015 (premier trimestre 1996). Compte tenu de la récapitulation des données ci-dessus, les données ci-dessus sont représentatives de l'ensemble des experts agréés, et la récapitulation de l'ensemble des fonds gérés par les experts agréés de la section agréée de l'Association des Professeurs Nationaux de la Sécurité Sociale.

Avec, la liste des experts agréés de la section agréée de l'Association des Professeurs Nationaux de la Sécurité Sociale, le 1^{er} mars 2017, il y a une récapitulation des données ci-dessus. Cette récapitulation d'informations et le report des notes sont conduits à destination de 2017, en fonction d'un accord des experts agréés de la section agréée de l'Association des Professeurs Nationaux de la Sécurité Sociale.

Année	1 ^{er} trimestre	2 ^{ème} trimestre	3 ^{ème} trimestre	4 ^{ème} trimestre
1	2	137	625,94	625,94
2	2	137	625,94	625,94
3	2	137	625,94	625,94
4	2	137	625,94	625,94
5	2	137	625,94	625,94
6	2	137	625,94	625,94
7	2	137	625,94	625,94
8	2	137	625,94	625,94
9	2	137	625,94	625,94
10	2	137	625,94	625,94
11	2	137	625,94	625,94
12	2	137	625,94	625,94
13	2	137	625,94	625,94
14	2	137	625,94	625,94
15	2	137	625,94	625,94
16	2	137	625,94	625,94
17	2	137	625,94	625,94
18	2	137	625,94	625,94
19	2	137	625,94	625,94
20	2	137	625,94	625,94
21	2	137	625,94	625,94
22	2	137	625,94	625,94
23	2	137	625,94	625,94
24	2	137	625,94	625,94
25	2	137	625,94	625,94
26	2	137	625,94	625,94
27	2	137	625,94	625,94
28	2	137	625,94	625,94
29	2	137	625,94	625,94
30	2	137	625,94	625,94
31	2	137	625,94	625,94
32	2	137	625,94	625,94
33	2	137	625,94	625,94
34	2	137	625,94	625,94
35	2	137	625,94	625,94
36	2	137	625,94	625,94
37	2	137	625,94	625,94
38	2	137	625,94	625,94
39	2	137	625,94	625,94
40	2	137	625,94	625,94
41	2	137	625,94	625,94
42	2	137	625,94	625,94
43	2	137	625,94	625,94
44	2	137	625,94	625,94
45	2	137	625,94	625,94
46	2	137	625,94	625,94
47	2	137	625,94	625,94
48	2	137	625,94	625,94
49	2	137	625,94	625,94
50	2	137	625,94	625,94
51	2	137	625,94	625,94
52	2	137	625,94	625,94
53	2	137	625,94	625,94
54	2	137	625,94	625,94
55	2	137	625,94	625,94
56	2	137	625,94	625,94
57	2	137	625,94	625,94
58	2	137	625,94	625,94
59	2	137	625,94	625,94
60	2	137	625,94	625,94
61	2	137	625,94	625,94
62	2	137	625,94	625,94
63	2	137	625,94	625,94
64	2	137	625,94	625,94
65	2	137	625,94	625,94
66	2	137	625,94	625,94
67	2	137	625,94	625,94
68	2	137	625,94	625,94
69	2	137	625,94	625,94
70	2	137	625,94	625,94
71	2	137	625,94	625,94
72	2	137	625,94	625,94
73	2	137	625,94	625,94
74	2	137	625,94	625,94
75	2	137	625,94	625,94
76	2	137	625,94	625,94
77	2	137	625,94	625,94
78	2	137	625,94	625,94
79	2	137	625,94	625,94
80	2	137	625,94	625,94
81	2	137	625,94	625,94
82	2	137	625,94	625,94
83	2	137	625,94	625,94
84	2	137	625,94	625,94
85	2	137	625,94	625,94
86	2	137	625,94	625,94
87	2	137	625,94	625,94
88	2	137	625,94	625,94
89	2	137	625,94	625,94
90	2	137	625,94	625,94
91	2	137	625,94	625,94
92	2	137	625,94	625,94
93	2	137	625,94	625,94
94	2	137	625,94	625,94
95	2	137	625,94	625,94
96	2	137	625,94	625,94
97	2	137	625,94	625,94
98	2	137	625,94	625,94
99	2	137	625,94	625,94
100	2	137	625,94	625,94
101	2	137	625,94	625,94
102	2	137	625,94	625,94
103	2	137	625,94	625,94
104	2	137	625,94	625,94
105	2	137	625,94	625,94
106	2	137	625,94	625,94
107	2	137	625,94	625,94
108	2	137	625,94	625,94
109	2	137	625,94	625,94
110	2	137	625,94	625,94
111	2	137	625,94	625,94
112	2	137	625,94	625,94
113	2	137	625,94	625,94
114	2	137	625,94	625,94
115	2	137	625,94	625,94
116	2	137	625,94	625,94
117	2	137	625,94	625,94
118	2	137	625,94	625,94
119	2	137	625,94	625,94
120	2	137	625,94	625,94
121	2	137	625,94	625,94
122	2	137	625,94	625,94
123	2	137	625,94	625,94
124	2	137	625,94	625,94
125	2	137	625,94	625,94
126	2	137	625,94	625,94
127	2	137	625,94	625,94
128	2	137	625,94	625,94
129	2	137	625,94	625,94
130	2	137	625,94	625,94
131	2	137	625,94	625,94
132	2	137	625,94	625,94
133	2	137	625,94	625,94
134	2	137	625,94	625,94
135	2	137	625,94	625,94
136	2	137	625,94	625,94
137	2	137	625,94	625,94
138	2	137	625,94	625,94
139	2	137	625,94	625,94
140	2	137	625,94	625,94
141	2	137	625,94	625,94
142	2	137	625,94	625,94
143	2	137	625,94	625,94
144	2	137	625,94	625,94
145	2	137	625,94	625,94
146	2	137	625,94	625,94
147	2	137	625,94	625,94
148	2	137	625,94	625,94
149	2	137	625,94	625,94
150	2	137	625,94	625,94
151	2	137	625,94	625,94
152	2	137	625,94	625,94
153	2	137	625,94	625,94
154	2	137	625,94	625,94
155	2	137	625,94	625,94
156	2	137	625,94	625,94
157	2	137	625,94	625,94
158	2	137	625,94	625,94
159	2	137	625,94	625,94
160	2	137	625,94	625,94
161	2	137	625,94	625,94
162	2	137	625,94	625,94
163	2	137	625,94	625,94
164	2	137	625,94	625,94
165	2	137	625,94	625,94
166	2	137	625,94	625,94
167	2	137	625,94	625,94
168	2	137	625,94	625,94
169	2	137	625,94	625,94
170	2	137	625,94	625,94
171	2	137	625,94	625,94
172	2	137	625,94	625,94
173	2	137	625,94	625,94
174	2	137	625,94	625,94
175	2	137	625,94	625,94
176	2	137	625,94	625,94
177	2	137	625,94	625,94
178	2	137	625,94	625,94
179	2	137	625,94	625,94
180	2	137	625,94	625,94
181	2	137	625,94	625,94
182	2	137	625,94	625,94
183	2	137	625,94	625,94
184	2	137	625,94	625,94
185	2	137	625,94	625,94
186	2	137	625,94	625,94
187	2	137	625,94	625,94
188	2	137	625,94	625,94
189	2	137	625,94	625,94
190	2	137	625,94	625,94
191	2	137	625,94	625,94
192	2	137	625,94	625,94
193	2	137	625,94	625,94
194	2	137	625,94	625,94
195	2	137	625,94	625,94
196	2	137	625,94	625,94
197	2	137	625,94	625,94
198	2	137	625,94	625,94
199	2	137	625,94	625,94
200	2	137	625,94	625,94
201	2	137	625,94	625,94
202	2	137	625,94	625,94
203	2	137	625,94	625,94
204	2	137	625,94	625,94
205	2	137	625,94	625,94
206	2	137	625,94	625,94
207	2	137	625,94	625,94
208	2	137	625,94	625,94
209	2	137	625,94	625,94
210	2	137	625,94	625,94
211	2	137	625,94	625,94
212	2	137	625,94	625,94
213	2	137	625,94	625,94
214	2	137	625,94	625,94
215	2	137	625,94	625,94
216	2	137	625,94	625,94
217	2	137	625,94	625,94
218	2	137	625,94	625,94
219	2	137	625,94	625,94
220	2	137	625,94	625,94
221	2	137	625,94	625,94
222	2	137	625,94	625,94
223	2	137	625,94	625,94
224	2	137	625,94	625,94
225	2	137	625,94	625,94
226	2	137	625,94	625,94
227	2	137	625,94	625,94
228	2	137	625,94	625,94
229	2	137	625,94	625,94
230	2	137	625,94	625,94
231	2	137	625,94	625,94
232	2	137	625,94	625,94
233	2	137	625,94	625,94
234	2	137	625,94	625,94
235	2	137	625,94	625,94
236	2	137	625,94	625,94
237	2	137	625,94	625,94
238	2	137	625,94	625,94
239	2	137	625,94	625,94
240	2	137	625,9	

- On ne touche pas à l'âge de départ ;
- On ne touche pas au niveau des pensions.

La CGT a refusé de signer l'avenant relatif à la recommandation en matière de complémentaire santé due au déroulement de la procédure qui a été biaisée par le CSN et deux organisations syndicales CFDT et CFE-CGC, le choix de continuer avec APGIS au détriment de la MCEN (organisme historique de la branche) a motivé notre refus.

[illegible][illegible]

La CGT se félicite d'avoir négocié et signé l'accord sur la prévention des RPS.
La CARCO a dû faire face à un plan de redressement de l'ACPR qui court jusqu'en 2026 et les négociations de partenariat avec KERIALIS sont au point mort.

La négociation sur les salaires +2,20 % que la CGT n'a pas signé car nous demandions +3 %.

La négociation sur la réforme professionnelle, choix de l'OPCO : le patronat ayant choisi l'OPCO 6 (services financiers) et les 5 OS l'OPCO 10 (entreprises de proximité), aucun accord n'a été signé ayant pour conséquence de laisser le ministère du travail choisir et décider à notre place le choix de l'opérateur de compétences.

[illegible]

Signature de l'avenant sur les congés exceptionnels et les indemnités de licenciement, la CGT est à l'initiative de cet avenant et l'a donc signé.

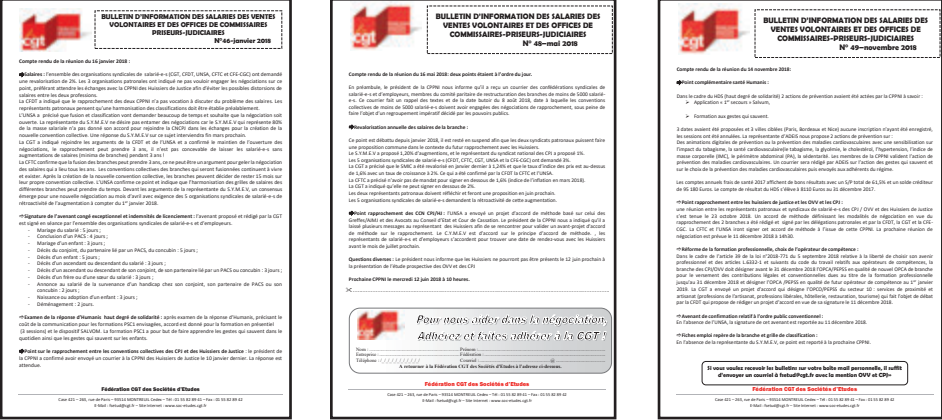
La CGT a proposé la négociation sur l'égalité F/H refusée par le collège patronal au prétexte d'attendre la fin des négociations sur le rapprochement des branches pour initier un accord.

BULLETIN D'INFORMATION DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE N° 149 du 7 mars 2018	BULLETIN D'INFORMATION DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE N° 149 du 7 mars 2018	BULLETIN D'INFORMATION DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE N° 149 du 7 mars 2018
Compte rendu de la CPD du 7 mars 2018 ● Présence : Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. ● Présence : Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. ● Présence : Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même.	Compte rendu de la CPD du 14 septembre 2018 ● Actualité des Greffes du Tribunal de Commerce : La délégation propose, à l'issue de son rapport continué dans le cadre de la CPD, un état des lieux et le calendrier des travaux de commerce, en ce qui concerne les greffes du Tribunal de Commerce. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. ● Actualité des Greffes du Tribunal de Commerce : La délégation propose, à l'issue de son rapport continué dans le cadre de la CPD, un état des lieux et le calendrier des travaux de commerce, en ce qui concerne les greffes du Tribunal de Commerce. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même.	Compte rendu de la CPD du 20 novembre 2018 ● Actualité des Greffes du Tribunal de Commerce : La délégation propose, à l'issue de son rapport continué dans le cadre de la CPD, un état des lieux et le calendrier des travaux de commerce, en ce qui concerne les greffes du Tribunal de Commerce. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. ● Examen du projet arrêté par la CDT et le Tribunal : L'identité entre les formes et les formes : la CDT continue de proposer une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même. Le greffier principal a proposé une signature et un e-LSN identiques à ce qu'il propose lui-même.

Dans la branche des CPJ et OVV, les négociations ont porté essentiellement sur les salaires les échanges avec le patronat ont été difficiles car le SYMEV (syndicat patronal majoritaire) souhaitait geler la négociation au prétexte du futur rapprochement avec les Huissiers de Justice, nous avons dû attendre juin 2018 pour obtenir +1,50 %. La CGT a rédigé et signé un avenant sur les indemnités de licenciements et les congés spéciaux.

Dans le cadre du futur rapprochement avec les Huissiers, nous avons travaillé sur les grilles de classifications et les emplois repères.

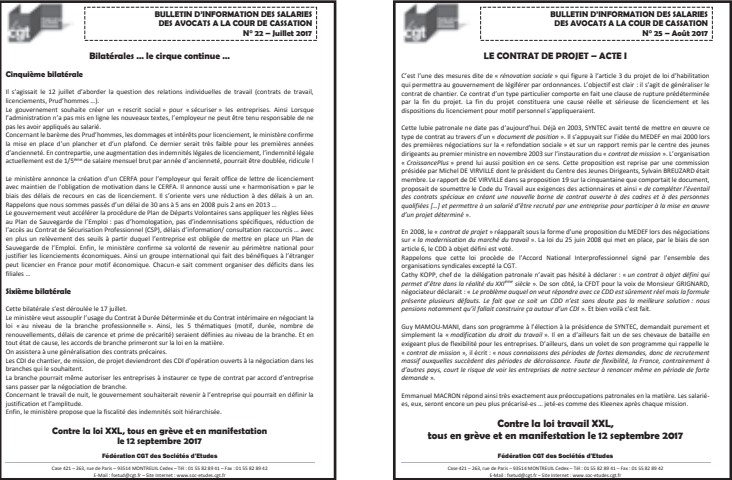
Nous avons également mis en place 2 actions de prévention (application 1^{er} secours et formation aux gestes qui sauvent) ces actions relèvent du HDS du contrat complémentaire santé avec Humanis.



Dans la branche des avocats de la Cour de cassation, l'activité a été extrêmement réduite avec une négociation sur la revalorisation de la valeur du point qui a été augmentée de +1,3 %.

Et à une présentation des comptes du régimes de prévoyance et de complémentaire santé et le rapport de branche.

Il est à noter que la CFTD a perdu toute représentativité dans cette branche, tout comme la CFE-CGC.



Portage salarial

Après une première année assez consensuelle, les premiers couacs n'ont pas tardé à arriver. Nous avons connu les premiers sujets de tension.

L'avenant n° 2 relatif « à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté » que la CGT avait signé initialement puis retiré dès que, interpellée par des salarié.e.s porté.e.s, nous avons découvert que celui-ci n'avait d'autre but que de légaliser une pratique des plus douteuses consistant à faire prendre en charge financièrement par les salarié.e.s porté.e.s des dépenses non liées à leur activité directe (CVAE, C3S, facture EDF, assurances, etc.).

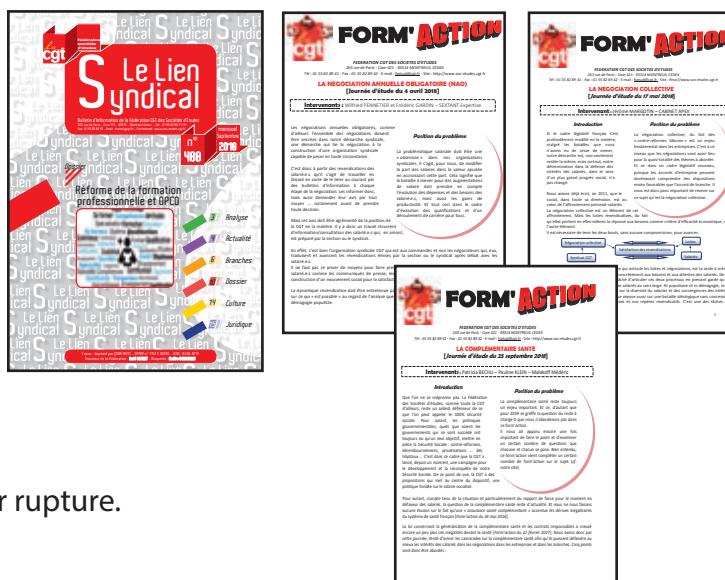
L'autre gros sujet de discordance avec le patronat de la branche a porté sur le choix de l'OPCO à la suite de la modification législative en la matière. Celui-ci n'ayant de cesse de vouloir imposer son choix, en négociant sans les organisations syndicales un possible rapprochement avec d'autres branches, comme la formation professionnelle, l'éducation privée, etc. Il a manœuvré pour que la branche reste liée à OPCALIA, ou du moins sa version OPCO. Il a été jusqu'à signé l'accord constitutif de l'OPCO AKTO et ce en total contradiction avec l'accord de branche qu'il avait signé avec nous entre autres, et qui nous dirigeait vers l'OPCO ATLAS.

Sur le régime complémentaire de prévoyance et santé, dont la négociation a été ouverte tout fin 2017, la volonté du patronat était de faire une recommandation en matière de frais de santé et une labellisation pour la prévoyance. Bien que perplexe sur cette demande patronale, nous avons proposé, avec FO, de l'accepter à la condition de mettre en place une désignation pour les entreprises de moins de 50 salarié.e.s. Bien que cette proposition ait obtenu le soutien des autres organisations syndicales, le patronat l'a refusé et à même cesser les négociations pendant près d'un an.



Les formations de cette année ont été les suivantes :

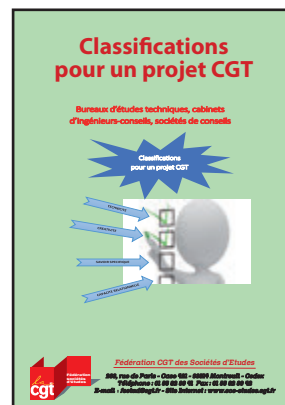
- Négocier le protocole d'accord préélectoral.
- Les Négociations Annuelles obligatoires.
- La Négociation Collective.
- Le Comité Social et Economique.
- La Prévoyance Collective.
- La Complémentaire Santé.
- Les Contrats de travail et leur rupture.



Les brochures :



Les livrets :



Le président de la république l'a annoncé le 31 décembre 2018. L'année 2019 doit être l'année des réformes antisociales. C'est pourquoi dès janvier, nous appelons nos organisations à construire le rapport de force dans les entreprises :

« Mettre un coup d'arrêt aux politiques de régression sociale du MEDEF et du Gouvernement doit être notre objectif.

Les combats entamés jusqu'ici, s'ils ne se sont pas toujours traduits par des avancées, nous ont permis bien souvent de construire des solidarités et de débattre des propositions CGT.

L'intervention du Président de la République le 31 décembre 2018 ne peut que nous inciter à poursuivre les combats que nous menons pour une société plus juste et plus solidaire.

Ainsi, sans sourciller, le Président de la République a précisé qu'il accélérerait ses dites « grandes réformes » que les français « attendaient ».

Nous savons ce que cela veut dire ...

Assurance chômage, santé au travail, régime de retraite, fonction publique, autant de dossiers que ce gouvernement veut mener à bien contre les salariés. Que l'on juge :

- Assurance chômage ou comment tailler dans les dépenses. L'objectif « dégager entre 1 et 1,3 milliards d'euros d'économies en moyenne annuelle », c'est-à-dire une réduction de 3 à 4 milliards d'euros d'ici 2022. C'est encore les chômeurs qui paieront la facture.

- La santé au travail. Le gouvernement veut revoir la prise en charge des arrêts de travail qui couleront de plus en plus chers. Un rapport remis en novembre propose de verser un même montant d'indemnités journalières quel que soit le salaire.

- La retraite. « Un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le statut de celui qui a cotisé » selon Monsieur MACRON. C'est la fusion de l'ensemble des régimes existants et la fin du régime par répartition tel que nous le connaissons aujourd'hui.

- La fonction publique. L'objectif est de supprimer pas moins de 10000 fonctionnaires par an dès 2020 et de faire pression sur les collectivités locales pour qu'elles « engagent » dans le même processus. Il est aussi prévu un recours accru aux contractuels une révision de la rémunération au mérite et la création d'une agence de reconversion pour les fonctionnaires.

L'année va donc être chargée. Il nous faut donc, dès à présent, construire dans les entreprises le rapport de force nécessaire pour inverser la logique néolibérale qui broie toujours un peu plus les salariés. Nous avons cette responsabilité ... ».



La problématique de la mobilisation des « gilets jaunes » n'a pas vraiment été débattue au sein de la fédération. Celle-ci n'a d'ailleurs jamais appelé à une quelconque mobilisation au niveau national. Cela a été essentiellement dû au fait que :

- Les organisations syndicales ne sont pas toujours partout les bienvenues. C'est selon les localités, les départements ou les régions...
- Les revendications des gilets jaunes pour certains, étaient aux antipodes de ce que nous défendions.
- Il en est de même concernant les valeurs.

Cela n'a pas empêché certains camarades de participer à ce mouvement social dans certains département et/ou région.

C'est à la suite de ce mouvement émaillé par une répression que nous n'avions pas vu depuis longtemps que l'exécutif a organisé un « grand débat national » sur les conseils « avisés » de Laurent Berger.

Une lettre aux Français d'Emmanuel Macron en a déterminé le cadre début janvier. L'objectif était clair :

- *Faire « une classification de notre projet national et européen », en précisant « Je n'ai pas oublié que j'ai été élu sur un projet, sur des grandes orientations auxquelles je demeure fidèle ».*

Tout était dit. C'est dans ce cadre que la CGT a proposé de mobiliser toutes les énergies militantes.

« [...] »

La CGT s'est engagée à partir des revendications qu'elle porte, à créer les conditions pour favoriser l'expression des besoins des salarié.e.s par le biais notamment des cahiers d'expressions revendicatives populaires. C'est aussi à partir de ces cahiers que nous pourrons construire le rapport de force et renforcer notre CGT. A cet effet, notre organisation propose d'organiser chaque semaine les « mardis de l'urgence sociale » où il s'agira, dans les entreprises, d'intervenir concrètement pour la satisfaction des revendications avec une journée nationale d'action prévue pour mi-mai. En effet, c'est à cette date que prend fin leur pseudo « grand débat national » et par conséquent celui du moment où nous pourrons remettre ces cahiers d'expression revendicative populaire. Comme chacune et chacun le voit, nous avons pour les prochaines semaines un travail intense à faire. Il ne tient qu'à nous de faire de 2019 une année de luttes et de conquêtes sociales avec une CGT dynamique et à l'offensive ».

Nous avons aussi organisé une bataille des idées en décryptant dans notre journal le programme Macron et en proposant à nos organisations des « cahiers revendicatifs » et en organisant des initiatives intitulées : « le véritable débat, on va le faire ! ». Cela a débouché sur une grève et une manifestation unitaire le 19 mars. Cette démarche répondait au « grand débat » proposé par Macron et dont, selon IFOP, 62% des français le considèrent comme « vain ». Cette manifestation d'une bonne tenue faisait suite à celle du 15 mars pour le climat. Là encore, la répression gouvernementale fut indigne d'une « démocratie ».



Nous l'avons dénoncé à plusieurs reprises, avec notamment ce communiqué de presse :

« Samedi matin à Nice notre camarade Geneviève Legay, militante de tous les combats, a subi la brutalité des violences policières pendant qu'elle revendiquait, drapeau de la paix à la main, la liberté de manifester pour toutes et tous. Après un coma de plusieurs heures, elle souffre de plusieurs fractures du crâne, au rocher (oreille interne) et d'hématomes sous-duraux.

Geneviève vient s'ajouter à la longue et dramatique liste de victimes de la répression : éborgné.e.s, mutilé.e.s, défiguré.e.s, traumatisé.e.s, ce sont des centaines de femmes et d'hommes qui subissent un gouvernement bafouant l'état de droit et sombrant chaque jour un peu plus dans la folie répressive. Cela a aussi été le cas de nos camarades et militants syndicaux Ludovic B., souffrant d'une fracture tibia péroné, suite à un tir de LBD pendant une récente manifestation à Lyon, et Stéven L., sous contrôle judiciaire depuis décembre pour simple participation à un rassemblement à Dijon.

Des manifestations contre la Loi El Khomri à la bataille du rail du printemps dernier, la répression à tout-va a été la réponse favorite du pouvoir aux légitimes revendications sociales des dernières années. Depuis le début de la mobilisation des Gilets Jaunes, la violence qui s'abat sur le mouvement social a franchi un cap. Tous les échelons sont concernés, les donneurs d'ordres du pouvoir jupitérien jouant cyniquement la carte du pourrissement au lieu de répondre politiquement aux besoins sociaux exprimés dans la rue, un système judiciaire expéditif qui prononce des sanctions démesurées et un appareil policier appliquant avec zèle les directives venues d'en haut.

Dernièrement, ce sont les militaires de l'Opération Sentinelle qui ont été mobilisés par un pouvoir complètement décomplexé usant d'un langage martial jusqu'à l'écoeurement. Même De Gaulle, pourtant pas connu pour sa mansuétude, n'avait pas osé faire appel à eux au pic des mobilisations sociales de mai et juin 1968 ...

Ces dérives fascisantes et inquiétantes du gouvernement Macron, ne répondront en aucun cas à la crise actuelle, qui est bien celle d'une demande d'égalité sociale et fiscale, de défense des services publics, de combat contre la précarité et le chômage.

Notre fédération appelle au rassemblement qui se tiendra ce soir à Nice - à 18h00, place Garibaldi - pour la défense de la liberté de manifester, en soutien à Geneviève et aux autres mutilés. Nous appelons aussi tous nos camarades à se joindre aux diverses initiatives de lutte contre la répression qui se déroule un peu partout sur le territoire.

Et rappelons-le, la répression par la peur a pour but de nous faire oublier une chose, la force du nombre est notre meilleur atout pour faire baisser les armes à ce pouvoir irresponsable. »

La manifestation du 1^{er} mai n'a pas échappé au déferlement de violence de la part de l'Etat par le biais des différents corps de police sur le terrain. Nous avons dénoncé cette :

« Tentative flagrante d'intimidation du gouvernement à l'encontre des organisations syndicales qui portent la protestation sociale dans ce pays ».

En tout état de cause, le résultat de leur grand débat national est loin d'avoir été à la hauteur des enjeux, puisqu'il a été accordé quelques miettes qui, de toutes façons, étaient prévues de longue date.

Dans le même temps, la CGT continue son travail sur la question des retraites par le biais d'un premier dossier dans notre Lien Syndical 495. Dès juin, à l'Assemblée Nationale, le 1^{er} ministre a égrené les orientations du gouvernement.

«

- *Suppression des régimes spéciaux et création d'un système universel,*
- *mise en place d'un système où un euro cotisé donnerait les mêmes droits,*
- *instauration d'un âge d'équilibre avec un départ maintenu à 62 ans ».*

[Discours de politique générale]



Dès juillet, nous appelions nos camarades à se préparer pour un deuxième semestre de luttes. Nous écrivions :

« En effet, après la destruction de quelques pans du code du travail via la loi travail, la casse de l'assurance chômage et le détricotage de la formation professionnelle, c'est au régime de retraite auquel le gouvernement s'attaque.

A la « flexicurité » se greffe en fait l'allongement du temps de travail par le biais d'une réforme des régimes de retraite.

Au-delà de cet allongement du temps de travail, cette réforme gouvernementale casse notre système de retraite.

Même si nous n'avons pas tous les éléments, ceux en notre possession confirment que la philosophie du projet n'est autre que celle de faire des « économies » sur le dos des salarié.e.s et des retraités.

Le système « universel » proposé élimine les régimes spéciaux en les alignant sur le régime général qui, lui-même, sera par points avec un « âge pivot » de 64 ans.

Certes, l'âge légal pourra demeurer 62 ans, mais les décotes obligeront les salarié.e.s à travailler toujours plus pour une pension retraite au rabais. Nous avons déjà publié un certain nombre d'articles et de dossiers sur cette question. Il est nécessaire que partout nous nous appropriions les enjeux afin de construire, dans les entreprises, les mobilisations nécessaires.

Les élections CSE à venir sont, de ce point de vue, un formidable levier.

Il faut intégrer cette dimension dans nos propagandes électorales. La lutte doit commencer début septembre. Face au déferlement médiatique auquel nous aurons à faire face, il nous appartient de mener une bataille des idées en menant, par tout moyen, des débats avec les salarié.e.s.

Il faut empêcher le gouvernement d'arriver à ses fins. Nous avons cette responsabilité. »

Dans cette même édition, nous expliquions déjà en quoi nous serions « tous et toutes perdant.e.s » et nous décortiquions le rapport annuel du Conseil d'Orientation des Retraites. C'est à cette même époque que nous avons commencé largement à communiquer avec les salarié.e.s de l'ensemble de nos secteurs d'activité par le biais de nos bulletins d'information : « Réforme des retraites : le choc ».

« Objectif de la réforme : limiter à 14 % du PIB la part des retraites, alors que le nombre des retraités va augmenter de 30 % d'ici à 2050. Ceci, pour orienter les salariés (du moins ceux qui le peuvent) vers une capitalisation/épargne retraite soumise à l'inflation et aux krachs boursiers.

Accélération de la réforme hollandaise

Une retraite à taux plein nécessitera 172 trimestres validés dès l'an prochain (et non après 2030 comme prévu en 2014).

Retraite par points = baisse des pensions de 30 %

Avec ce système, la totalité de la carrière compte, avec ses aléas (précarité, temps partiel subi, salaires faibles, etc.). Pour calculer la retraite du privé, on prenait les 25 meilleures années (10 meilleures avant 1993), demain on prendra aussi les 18 plus mauvaises !

Nouveau recul de l'âge de la retraite à 64 ans et on nous annonce déjà que cet âge, baptisé « âge pivot », sera susceptible de reculer encore, et sera la variable de compensation pour ajuster financièrement le futur régime.

Baisse d'une bonne partie des pensions de reversion ceci, alors que les femmes, qui en sont majoritairement bénéficiaires, touchent déjà de petites retraites.

Fin des régimes spéciaux et des départs anticipés pour pénibilité (régimes des travailleurs postés 3 x 8c, etc.)

La réforme Delevoye, c'est la retraite pour les morts, comme les assurances sociales de 1930 !

L'argent existe très largement pour nos retraites, il suffit de nous réapproprier les dizaines de milliards qui sont détournés chaque année en dividendes, exonérations et autres cadeaux fiscaux par les riches. Cette réforme constitue un recul social sans précédent depuis la deuxième guerre mondiale.

« Le recul social ne se négocie pas, il se combat »

Engageons-nous collectivement à stopper net, dès la rentrée 2019, cette nouvelle réforme du président des riches.

Préparons une bataille dont on se souviendra longtemps ! »



Nous nous mettons ainsi en situation de lutte pour la rentrée de septembre. Ainsi, dès les premiers jours de septembre, nous avons appelé à la grève et à la manifestation du 24 septembre pour le « retrait pur et simple du projet Macron/Delevoye, pour le maintien et l'amélioration de notre régime de retraite. Deux bulletins de décryptage de cette contre-réforme ont été élaborés. Ils décrivent concrètement en quoi cette « réforme » macroniste se concrétise par un allongement de la durée du travail et une baisse des pensions.

Ainsi,

- Une personne ayant travaillé toute sa vie, mais finissant les 8 dernières années de sa carrière en invalidité avec un salaire (salaire médian) de 1880 € peut partir aujourd'hui avec une pension de 1163€. Demain avec un régime à points, elle tombe à 923 €.
- Une enseignante, professeure de collège qui a débuté à 24 ans et part à 63 ans, subit une décote de 20 % et touche une pension de 1900 €. Demain, elle passerait au même âge à 1622 € soit -278 €.
- Une femme, 43 ans de travail dont 23 ans à temps complet, retraite à 62 ans, avec le système actuel : 801€ par mois. Montant avec un système par points : 535 €.
- Un employé ayant travaillé toute sa vie au SMIC, retraite avec 44 ans de travail à 60 ans pour carrière longue. Retraite de base : 788 €/mois. Retraite avec le système par points : 696 € soit -92€/mois.
- Un cadre avec de multiples employeurs, avec des périodes de chômage avec le calcul sur les 25 meilleures années, passe d'un salaire moyen de 2300€ à 1471€ (hors retraite complémentaire). Demain, avec le régime universel, la totalité de sa pension tombe à 1348€.

Et d'autre part :

Les réformes des gouvernements de droite comme de gauche qui se sont succédé au pouvoir (1993, 2003, 2007, 2010, 2014) vont peser sévèrement sur le niveau de vie des retraités : allongement de l'âge de départ, augmentation du nombre d'annuités requises, fin de l'indexation sur les salaires, baisse des pensions, ... En conséquence, le Conseil d'Orientation des Retraites et l'INSEE prévoient une chute brutale du revenu de remplacement des retraités (-10 points de pourcentage pour la génération née en 1990 et un effondrement du niveau de vie des retraités de 30%). Et il faudrait encore allonger l'âge de départ, alors que 47% des travailleurs en âge de faire valoir leurs droits à la retraite ne sont déjà plus en emploi (chômage, invalidité, ...) ?



- La retraite sera calculée sur l'intégralité de la carrière (43 ans) et plus sur les 25 meilleures années dans le privé et les 6 derniers mois dans le public. C'est un effondrement des pensions assuré :
 - 122€/mois pour un salarié au SMIC,
 - 184€/mois pour un salarié avec un salaire de 2280€ brut mensuel et
 - 247€/mois pour un cadre à 40K€ annuels (source : Capital).
- Les salarié.e.s seront obligé.e.s de partir à la retraite à 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70 ans : « le système universel incitera au prolongement de l'activité » (rapport Delevoye).
- Toute pension de réversion ne pourra être versée qu'à compter de 62 ans, soit 7 ans plus tard qu'aujourd'hui pour un salarié du privé ! Et bien plus pour un fonctionnaire ! 4,4 millions de personnes sont concernées dont 1 million de femmes ne disposant pas d'autres revenus pour vivre.
- Une règle d'or de non-déficit sur 5 ans pourra entraîner une forte baisse du niveau des retraites en cas de choc majeur comme la crise financière de 2008, même pour celles et ceux qui sont déjà retraités ! Pour le gouvernement, les dépenses de retraite doivent se stabiliser ou baisser alors que le nombre de retraités va augmenter :

C'est la garantie d'une baisse des pensions pour TOUS

L'argent pour financer nos retraites existe : la France reste de loin le plus grand payeur de dividendes aux actionnaires en Europe avec 51 milliards d'euros pour le second trimestre 2019. Augmentons les salaires, élargissons l'assiette des cotisations, réalisons l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et il n'y aura plus de problème de financement.

Nous avons aussi élaboré un livret à destination des camarades et des salarié.e.s. L'objectif est de faire en sorte que chacune et chacun appréhende les enjeux concernant la retraite.

Notre journal continue d'exposer des analyses avec un article important dans le Lien Syndical de septembre intitulé : « pérenniser autrement notre système de retraite ».

La bataille contre la réforme des retraites est concrètement lancée. Plus de 150 000 personnes dans 170 villes ont manifesté le 24 septembre à l'appel de l'Intersyndicale. La fédération n'a pas lésiné pour que cette journée de grève et de manifestation soit un véritable succès.

Cette journée ne pouvait en appeler que d'autres. Il nous a fallu par conséquent, continuer à faire face à la désinformation de ce gouvernement antisocial. Trois autres bulletins sortent ainsi en octobre dont l'un appelle à la grève et aux manifestations le 5 décembre. L'un détaille une fois de plus la nocivité de cette réforme antisociale :

« Retraite...combattre le désastre annoncé... »

Afin de mieux comprendre ce qui nous attend si nous ne réagissons pas, nous revenons sur un certain nombre d'éléments. Il y a confirmation de l'unification des différents régimes dans un système à points avec trois paramètres :



1/ Montant des cotisations : 28,12% du montant des salaires, mais 25,31% pour le calcul des droits.

2/ Valeur d'acquisition des points : 10 euros de cotisation = 1 point donc nombre de points = total des cotisations X 0,1.

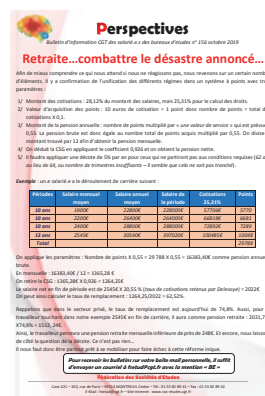
3/ Montant de la pension annuelle : nombre de points multiplié par « une valeur de service » qui est prévue à 0,55. La pension brute est donc égale au nombre total de points acquis multiplié par 0,55. On divise le montant trouvé par 12 afin d'obtenir la pension mensuelle.

4/ On déduit la CSG en appliquant le coefficient 0,926 et on obtient la pension nette.

5/ Il faudra appliquer une décote de 5% par an pour ceux qui ne partiront pas aux conditions requises (62 ans au lieu de 64, ou nombre de trimestres insuffisants – il semble que cela ne soit pas tranché).

Exemple : un.e salarié.e a le déroulement de carrière suivant :

Périodes	Salaire mensuel moyen	Salaire annuel moyen	Salaire de la période	Cotisations 25,31%	Points
10 ans	1900€	22800€	228000€	57706€	5770
10 ans	2200€	26400€	264000€	66818€	6681
10 ans	2400€	28800€	288000€	72892€	7289
13 ans	2545€	30540€	397020€	100485€	10048



On applique les paramètres : Nombre de points X 0,55 = 29 788 X 0,55 = 16383,40€ comme pension annuelle brute.

En mensuelle : 16383,40 € / 12 = 1365,28 €

On retire la CSG : 1365,28 € X 0,926 = 1264,25 €

Le salaire net en fin de période est de 2545 € X 20,55 % (taux de cotisations retenus par Delevoeye) = 2022 €.

On peut ainsi calculer le taux de remplacement : 1264,25/2022 = 62,52 %.

Rappelons que dans le secteur privé, le taux de remplacement est aujourd'hui de 74,8 %. Aussi, pour le travailleur touchant dans notre exemple 2545 € en fin de carrière, il aura comme pension retraite : 2021,72 € X 74,8 % = 1512,24 €.

Ainsi, le travailleur percevra une pension retraite mensuelle inférieure de près de 248 €. Et encore, nous laissons de côté la question de la décote. Ce n'est pas rien ...

Il nous faut donc être partout prêt à se mobiliser pour faire échec à cette réforme inique ».

Une dénonciation avec lequel s'articule un résumé des propositions de la CGT :

- Retraite à taux plein à 60 ans et 55 ans pour travaux pénibles,
- Prise en compte des années d'études dans l'âge de calcul de départ à la retraite,
- Garantie d'un taux de remplacement de 75% du dernier salaire,
- Retour aux 37,5 annuités de cotisations financées notamment par l'égalité femmes/hommes,
- Des pensions indexées sur l'évolution des salaires,
- Pas de pensions en dessous du SMIC ».



Notre journal n'hésite pas à aborder la question du financement.

« Quoiqu'on dise, il n'y a pas de problème de financement de la retraite.

En effet, selon le Conseil d'Orientation des Retraites, le déficit serait limité à 0,3% en 2025 du fait uniquement que le gouvernement a décidé de ne plus faire compenser par l'Etat les différentes baisses de charges salariales. Et ce d'autant qu'il y a de l'argent pour maintenir et améliorer notre système de retraite par répartition.

Pour nous, la cotisation doit rester le fondement de notre système de retraite par répartition à la fois contributif et solidaire.

Pour le financer, il suffirait déjà de récupérer tous les avantages, exonérations et autres cadeaux fiscaux faits par le gouvernement aux grandes entreprises :

- le CICE et le pacte de responsabilité : 35 milliards d'€ !
- les exonérations de cotisations sociales patronales : plus de 25 milliards d'€ !
- la lutte contre le travail dissimulé : 6 milliards d'€ !
- l'égalité salariale femmes/hommes : plus de 10 milliards d'€ pour la Sécurité Sociale en 2020 !
- la création d'un million d'emplois : 13 milliards d'€ !

Tous ces cadeaux au patronat qui n'ont pas créé d'emplois mais qui font qu'au 1^{er} semestre 2019, 57 milliards de dividendes ont été versés aux actionnaires des entreprises du CAC 40 en France.



Si la France est le pays le plus généreux en versement de dividendes, pas question pour le gouvernement d'être généreux pour nos retraites !

Sans parler de la suppression de l'I.S.F. dont on ne voit aujourd'hui aucun « ruissèlement » dans la société ou encore les 80 à 100 milliards d'évasion et de fraudes fiscales pour lesquels le gouvernement n'agit pas.

Le seul résultat mesurable : les plus riches sont encore plus riches ! L'ensemble de ces sommes, c'est environ 200 milliards d'€. A rapporter au budget global de 300 milliards d'€ pour toutes les retraites, on voit clairement que de l'argent, pour les financer, il y en a. »

[Lien Syndical 501]

C'est aussi dans ce lien qu'un dossier est de nouveau consacré à la retraite :

« Retraites... leurs projets ». C'est dans ce cadre qu'un appel à la grève et aux manifestations a été lancé pour le 5 décembre, puis pour le 10 décembre et enfin le 17 décembre. Durant toutes ces périodes, la Fédération a continué à argumenter dans ses bulletins, dans son journal et ses livrets.



Malgré ces manifestations d'ampleur, le gouvernement n'a pas bougé, si ce n'est l'ouverture à la négociation de quelques sujets triviaux au regard des enjeux. Mais il maintient ses deux réformes :

- La réforme systémique par points,
- La réforme paramétrique.

Lors de la bilatérale du 18 décembre 2019 entre la CGT et le gouvernement, une fois de plus celle-ci a réitéré le refus de cette réforme et avancé nos propositions avec les financements.

Propositions	Financements
➤ Un départ à 60 ans à taux plein avec un revenu de remplacement à 75% du revenu net d'activité (calcul sur les 10 meilleures années ou les 6 derniers mois) et au minimum un Smic à 1800€. Chacun doit pouvoir vivre dignement de son travail, y compris à la retraite. C'est vrai pour tous, salariés comme agriculteurs. ➤ Comptabiliser les années d'études pour les jeunes. ➤ Une prise en compte de la précarité. ➤ Une prise en compte des pénibilités des métiers (travail de nuit, postures pénibles, exposition à des agents chimiques...) pour tous et toutes et extension des dispositifs de départ anticipé existants. ➤ Indexer les pensions sur les salaires et non sur les prix.	➤ Garantir immédiatement l'égalité salariale entre les femmes et les hommes rapporterait 6,5 milliards d'euros en plus pour la Sécurité Sociale. Cette mesure est entre les mains du gouvernement, qui a toute latitude pour contraindre le patronat. ➤ Augmenter le taux de cotisation de 0,2 à 0,4 point par an permettrait de garantir la pérennité du système, cela représente un effort de 1,60€ par mois pour les travailleurs et de 2,40€ pour les employeurs. ➤ Mettre fin aux cadeaux faits aux employeurs en cessant les exonérations de cotisations sociales patronales : 20 milliards de plus pour la sécurité sociale. ➤ Créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires. Cette contribution pourrait rapporter 30 milliards d'euros. ➤ Lutter véritablement contre l'évasion fiscale et sociale qui s'élève entre 60 et 80 milliards d'euros chaque année pourrait rapporter plusieurs milliards d'euros. ➤ Mettre en place une politique résolument tournée vers l'emploi, notamment en diminuant le temps de travail pour que chacune et chacun ait un emploi correctement rémunéré, ce qui créerait de nouvelles recettes pour la Sécurité Sociale.

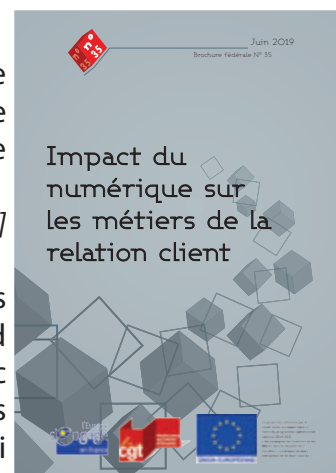
En pointant que les femmes seront les grandes perdantes de la réforme des retraites, nous avons appelé à une nouvelle grève et à des manifestations le 9 janvier 2020.

Fonds Social Européen (FSE)

C'est la deuxième année du projet. Il concerne l'impact du numérique dans les centres de Relation Client. Nous avons, comme pour l'expertise comptable, dressé un premier état des lieux publiés dans notre brochure intitulée : « Impact numérique sur les métiers de la relation client ».

[Brochure n° 35]

Après y avoir décrit les grandes tendances du marché des centres d'appels externes, nous avons abordé le développement du numérique au regard des pratiques de la relation client. Ensuite, il a été examiné les métiers avec le développement du multicanal et du numérique ainsi que l'évolution des conditions de travail. Nous avons conclu sur des scénarios possibles qui devaient être confirmés par le travail en cours.



Dans ce cadre, nous avons interrogé les acteurs de la branche avec l'objectif de bénéficier d'un certain nombre de réflexions. Nous les avons synthétisé celles-ci dans notre livret intitulé : « Impact numérique sur les métiers de la relation client – l'avis des acteurs ».

Dans le même temps, nous avons élaboré un questionnaire en ligne à destination des salarié.e.s. Ainsi, après avoir récolté un certain nombre d'analyses de la part des



acteurs de la branche, nous nous sommes préoccupés de ce que pensaient les salariés de l'impact du numérique sur leur métier au quotidien. Un nouveau livret a pris forme qui reprend à la fois les résultats du questionnaire et les réflexions des acteurs de la branche : « *la transition numérique dans les centres d'appels, quelles perceptions des salariés ?* »

C'est à partir de ce travail que nous avons pu tenir des assises le 4 décembre qui ont réuni une centaine de personnes où nous avons décliné un certain nombre de pistes. Ces assises ont été retranscrites dans la brochure 37 intitulée « *Assises du numérique dans les centres d'appels* ».

Nous avons pu ainsi enrichir notre chaîne YouTube avec une vidéo sur cette problématique.

La fédération a étoffé ses moyens de communication numérique. Nous avons quelque peu rénové notre site fédéral, amélioré notre présence sur les réseaux sociaux et lancé une application mobile.

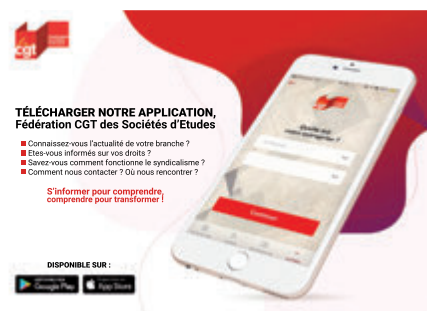
Amélioration de notre présence sur les réseaux sociaux

La Fédération était déjà présente sur les réseaux sociaux via Facebook et Twitter. Nous avons décidé de créer deux comptes fédéraux de plus, l'un sur YouTube où nous stockons nos vidéos et le second sur LinkedIn, le célèbre réseau social professionnel. Chaque réseau a son profil de public particulier que nous souhaitons adresser pour permettre une meilleure diffusion de nos positions et ainsi augmenter notre visibilité.

Lancement d'une application mobile

Dernier outil de communication mis en place par la fédération, une application mobile compatible Android et Apple, téléchargeable sur les deux plateformes sous le nom de « CGT FSE ».

Après avoir renseigné le nom de l'entreprise, sa branche et secteur d'activité (la saisie n'est pas obligatoire mais fortement conseillée), vous avez accès à l'actualité fédérale, à celle de votre branche/secteur, ainsi qu'à nos vidéos. Si cette application permet un accès rapide aux articles édités par la fédération, elle ouvre aussi la possibilité, une fois installée, de recevoir des messages courts personnalisés en fonction des informations renseignées (entreprise, département, branche/ secteur). Ce nouveau canal serait accessible aux responsables de syndicats/sections syndicales et aux coordinateurs des collectifs départementaux.



L'objectif de cette petite révolution est bien sûr, l'augmentation de notre audience parmi les salarié.e.s.

La question salariale dans les bureaux d'études nous a permis de commencer l'année. Mais c'est, comme d'habitude, une augmentation des minima ridicules, ce qui n'a pas empêché SYNTEC et CINOV de tenter de se justifier.

Le patronat nous a formulé un nouvel agenda social, et alors même que celui de 2018 n'a jamais été mis en œuvre. Hormis le toilettage de la convention collective, il est prévu de continuer à travailler sur les parcours syndicaux, la prévoyance collective de branche et la formation professionnelle. Un autre sujet a été mis sur la table, un CDD événementiel. L'année 2019 paraissait donc chargée.

Un accord créant des « contrats à durée déterminée d'usage » pour le secteur de l'événementiel a été signé par la CFDT. La CGT avait déclaré qu'elle tenterait de s'y opposer. La CGC s'était dite prête à signer et FO ne s'était pas exprimée. Et coup de théâtre, ces organisations nous ont rejoints pour faire opposition à cet accord. Ce dernier a donc été réputé nul. C'est une belle victoire, victoire qui va laisser des traces dans les relations CFDT et CGC.

Les négociations salariales vont laisser un goût amer. C'est d'ailleurs dans ce cadre que nous avons diffusé un communiqué de presse :

« De quoi SYNTEC est-il le nom ?

L'assemblée générale de SYNTEC s'est tenue le 28 juin 2019. Elle s'est conclue par une table ronde dans laquelle étaient présents les responsables des syndicats de SYNTEC composant ladite fédération, à savoir :

- Mattieu Courtecuisse, président de SYNTEC conseil,
- Pierre Vierzat, président de SYNTEC ingénierie,
- Olivier Roux De Bezieux, président d'unimev,
- Le président de SYNTEC numérique s'est fait remplacer,
- Pierre Courbebaisse, président de la ffp.

Chacun y a été avec son arrogance et son mépris envers les organisations syndicales et, par conséquent, des salarié.e.s. Nous avons ainsi appris que les français votaient avec leurs pieds, que les élu.e.s des comités d'entreprises n'étaient pas motivés comme leurs chers salarié.e.s ... à l'image des deux france qui s'opposent.

Mais heureusement la catégorie cadre, notamment chez SYNTEC, fait partie de la france qui « marche » ... à défaut d'une réelle reconnaissance, notamment par la rémunération.

Ils se sont étendus, tour à tour, sur l'insuffisance de la baisse des « charges », même si les politiques menées en la matière par Hollande, puis Macron, restent plutôt « positives ». De même, ils ont osé souligner qu'il fallait une convention collective plus souple ... pour des salaires plus flexibles. Et tout cela en quelques minutes ... alors que dans le même temps en CPPNI, certains voudraient nous faire croire à des négociations intéressantes pour les salariés ...

De qui se moque-t-on ?

La négociation des minima conventionnels est révélatrice de l'état d'esprit de cette organisation patronale dont le libéralisme est le ciment idéologique.

Montreuil, le 3 juillet 2019 »



Bien entendu, l'accord salaire a été signé par certaines organisations syndicales entérinant de ce fait une politique patronale salariale désastreuse et de fabrication de cadre « low-cost ». La CGT a signé l'accord sur la formation professionnelle en expliquant :

« Cet accord est loin d'être parfait mais il va permettre de créer les conditions pour que les salariés et les demandeurs d'emplois puissent se former, et ce, dans les conditions d'une réforme structurelle qui met à mal l'essence même de la formation professionnelle. Il vise à modérer les limites imposées par le nouveau cadre juridique, ne laissant que des marges de manœuvre anecdotiques aux salariés pour se former en dehors du plan de formation interne c'est-à-dire du choix de sa direction.

Sa mise en œuvre va se dérouler dans un paysage nouveau où, à différents niveaux que ce soit, le professionnel se trouve arrimé à l'interprofessionnel. C'est une nouvelle façon de travailler qu'il va falloir appréhender afin que les formations, quel que soit le dispositif, bénéficient au plus grand nombre.

On peut regretter qu'un nombre d'éléments soit insuffisamment ambitieux. De même, nous restons très critiques concernant les taux conventionnels. En effet, étant donné les réaffectations des financements de la formation, le niveau insuffisant du taux conventionnel de la branche BETIC, c'est-à-dire des financements supplémentaires que les entreprises de la branche allouent à la formation, ne permettent pas de compenser la chute des moyens dévolus aux salariés pour se former.

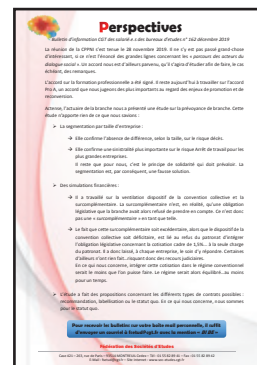
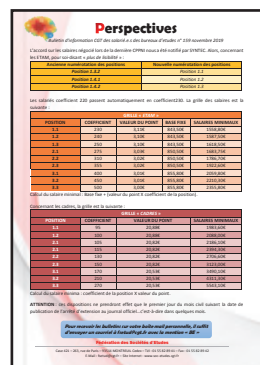
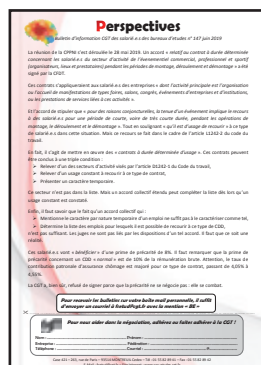
Ainsi, Nous estimons celui-ci nettement insuffisant au regard des enjeux présents et futurs. Former plus, avec toujours moins de moyens, risque d'être une équation sans solution. De ce point de vue, il serait souhaitable qu'un premier bilan de cet accord ait lieu lors du premier trimestre 2021. »

Enfin, la CGT a proposé une nouvelle classification. Celle-ci s'articule autour de quatre principes :

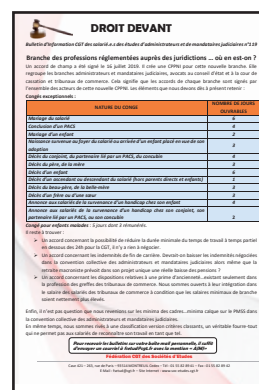
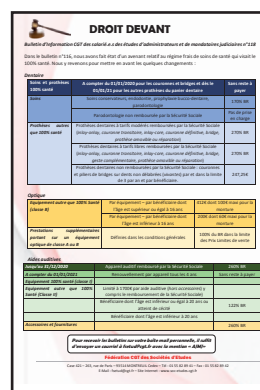
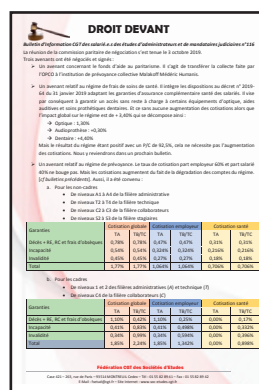
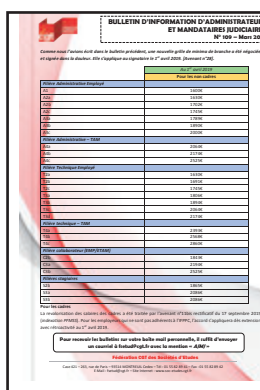
- Des grilles par secteur,
- Une reconnaissance des salarié.e.s,
- Une hiérarchie salariale cohérente,

-

- Savoirs reconnus,
- Savoirs faire,
- Aptitudes.



- Le degré élevé de solidarité avec, notamment, une formation au secourisme certifiante et un service d'écoute et d'accompagnement psychologique.
- Le 100% santé. Un avenant a été signé par l'ensemble des organisations présentes dans la branche.
- L'accord salaire. La CGT a signé l'accord salaire avec un minima à 1600 € en début de grille.





CGT
Confédération
Généraliste
Travailleurs

Le Lien Syndical

Quotidien d'Information et de Formation CGT des Syndicats d'Entreprises

100 pages
100 pages
100 pages

2019

1499

Les décrets réformant l'Assurance Chômage



- Realigier
- Réaffecter
- Brancher
- Dépasser
- Travailler
- Juridique

100 pages
100 pages
100 pages

2019

1499

Un débat s'est déroulé sur la négociation de la Pro A au regard du respect des critères de forte mutation de l'activité et de risques d'obsolescence des compétences. Un accord pourrait voir le jour.

Enfin, nous avons continué à nous battre sur la question de la loi Pacte :

« **Spécial Commissariat aux comptes**

La bataille sur l'article 9 de la loi Pacte est engagée depuis un moment. En effet, cet article relève d'audit obligatoire de toutes les entreprises, ce qui réduirait de 70 % le périmètre d'intervention des commissaires aux comptes. 10 000 emplois pourraient ainsi être supprimés. Jusqu'ici l'audit était obligatoire dès le premier euro pour les sociétés anonymes et à partir de 3,1 millions pour les SARL. Selon le gouvernement, cela nuirait à la performance des PME !!! et l'article de prévoir la mise en place d'un audit légal facultatif pour les PME.

Face à cette situation, divers acteurs se sont mobilisés depuis plusieurs mois. La CGT n'a évidemment pas été en reste. Pour sa part, la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) s'est fendue le 1^{er} mars d'un courrier au premier ministre exprimant ses inquiétudes au regard de l'absence d'écoute du gouvernement. Le 12 mars, le CNCC sort un communiqué de presse soulignant une fois de plus le manque d'écoute de ce gouvernement et envisage quelques actions :

« Elle suspend sine die ses missions et relations avec son régulateur, le H3C, y compris ses obligations de cotisations [...],

Elle décide de ne plus répondre aux demandes de consultations des pouvoirs publics [...] »

Et jusqu'à ce qu'un dialogue puisse se matérialiser.

Certains commissaires aux comptes, jugeant trop mou le CNCC, ont construit une structure baptisée « CAC en mouvement » avec pas moins de 17 compagnies régionales.

En ce qui nous concerne, nous soutenons toutes les batailles qui consistent à préserver l'emploi et la profession. Au-delà de ces deux questions primordiales, c'est bien la mise en œuvre d'une politique néolibérale forcenée par le pouvoir dont il s'agit, puisqu'au nom de la concurrence et d'une pseudo performance économique, de faire de « l'insécurité économique » le nouveau paradigme de la croissance. Aujourd'hui, le CAC et demain, qui ?

Il faut absolument que cet article 19 soit revu. Et nous sommes prêts à en discuter ».

[Chiffre Déchaîné 108]

BULLETIN D'INFORMATION DES EXPERTS COMPTABLES
N° 105 - Janvier 2019

La réunion de la CPME s'est déroulée le 12 janvier 2019.

Un point a été fait sur l'ATCO. Le patronat et l'ensemble des organisations syndicales de salariés, excepté la CGT, ont signé la constitution de l'ATCO ATLAS, l'ATCO des services financiers et du conseil. La CGT ne s'ajoute à cette co-construction avec plusieurs branches. Cet ATCO rassemblera plus de 120 000 entreprises et 1,5 millions de salariés. On y trouve une grande diversité de métiers avec, pour l'ensemble des branches plus de 380 métiers reconnus... Quelle richesse ! A côté d'épaves des espaces communs au regard des évolutions de l'environnement.

Nous avons traité ensuite des conséquences de l'arrêt administratif du 27 juillet 2018 portant fusion de la convention collective des Associations de Gestion Comptable (AGC) et de la convention collective des experts comptables et commissaires aux comptes. Du fait de cette fusion « dérivée », le patronat LAMATY a tout simplement dénoncé la convention collective. Avec au total de 15 mois maximum, cette convention aura disparu au profit de celle des experts comptables. C'est très bon de voir comment il est possible d'annuler un certain nombre de dispositions. Mais ne nous faisons pas beaucoup d'illusions sur cette dénonciation, car elle ne sera que la première des dénonciations. La dénonciation de la convention collective entraîne d'une certaine manière la dénonciation de l'ensemble des conventions collectives.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletin@gt.fr avec la mention « Expert comptable ».

Pour nous aider dans la négociation, adhérez ou faites adhérer à la CGT :

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 602 - 284, rue de Paris - 91000 Evry-Courcouronnes - Tél : 01 69 82 82 82 - Fax : 01 69 82 82 82
E-mail : bulletin@gt.fr - Site internet : www.lechiffredéchaîné.fr

Le Chiffre Déchaîné

Bulletin d'information CGT des salariés A de l'entreprise comptable et du commissariat aux comptes - n°108

La réunion de la CPME s'est déroulée le 12 janvier 2019.

La CGT a fait par signer l'accord concernant la contribution conventionnelle pour la formation professionnelle. Jusqu'à 2019, ce sont tous les représentants syndicaux de salariés qui ont signé l'accord. L'accord prévoyait pour deux ans. Le bilan sera effectué au terme des deux ans afin de savoir si tout a été fait. Cette contribution est destinée à venir compléter les dépenses au titre de la formation des salariés.

Le montant des cotisations conventionnelles est de 1,8% du salaire. Le patronat avait fait entendre qu'il pourrait aller jusqu'à 1,8% d'augmentation sur l'ensemble de la grille, ce qui faisait passer le point :

- Valeur de base : 100,54 euros
- Valeur technique : 12,48 euros

Une organisation syndicale était prête à signer l'accord en 2018. Mais celle-ci, seule, ne représentait pas les 30% de représentativité requis pour pouvoir signer. D'autres organisations demandaient entre 2% et 2,5% d'augmentation.

La CGT est allée proposer une augmentation de 1,80% en expliquant qu'elle allait au-delà de leur mandat mais qu'ils en prenant la totale responsabilité. Le premier coefficient était donc passé à 102,34 euros.

Nous n'avons pas pu signer l'accord. L'accord a été signé le 12 janvier 2019. L'ATCO est resté en la position. L'accord a augmenté de 1,80% la CGT, mais a été appliqué à l'ensemble de l'entreprise.

Avec le point déposé :

- Valeur de base : 100,54 euros
- Valeur technique : 12,48 euros

Nous ne sommes pas dans les jours qui suivent. L'ATCO ne signera pas. Chacun et chacune apportera le sien de la négociation. L'ATCO démissionnera, mais l'un est passé de 1,8% à 1,9%. C'est tout simplement terrible. Alors même que le coût de la vie augmente (cf. notre dossier AG), que les salaires sont de plus en plus mal rémunérés, que les droits sociaux sont réduits, on démissionne des salaires.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletin@gt.fr avec la mention « Expert comptable ».

Pour nous aider dans la négociation, adhérez ou faites adhérer à la CGT :

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 602 - 284, rue de Paris - 91000 Evry-Courcouronnes - Tél : 01 69 82 82 82 - Fax : 01 69 82 82 82
E-mail : bulletin@gt.fr - Site internet : www.lechiffredéchaîné.fr

Le Chiffre Déchaîné

Bulletin d'information CGT des salariés A de l'entreprise comptable et du commissariat aux comptes - n°102

La réunion de la CPME s'est déroulée le 19 juillet 2018. Nous avons abordé la question de la formation professionnelle et, en particulier de la reconversion : la reconversion par alternance est le point A. Elle a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation professionnelle ou professionnelle par l'intermédiaire d'un contrat de formation.

Mais la Pro A est réservée aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification supérieur par une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) [...] et correspondant au grade de la licence.

Nous avons largement débattu sur la condition d'admissibilité. Pour une partie du patronat, il fallait compenser l'absence de diplôme. Pour nous c'était minimum Bac +2. Ce n'est en réalité pas un problème technique, mais un problème technique. C'est pourquoi, nous sommes arrivés à un accord, puisque l'accord prévoit et prévoit l'extension de cet accord.

Cet accord permet aux salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'ils détenaient au moment de leur embauche. La durée de formation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être prolongée jusqu'à 18 mois pour certaines catégories de bénéficiaires ou lorsque la nature de la qualification l'exige. Il y a donc l'obligation de travailler sur cette question.

La formation est d'une durée minimale comprise entre 12% et 25% de la durée totale de la Pro A, sans être inférieure à 120h. Un autre aspect qu'il est important d'aborder pour chaque certification. C'est un accord collectif qui définit les certifications éligibles à la Pro A. Cela ne devrait pas être un problème.

Toutefois, l'exécution de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Nous allons aussi travailler pour cet accord.

Toutefois, afin de bénéficier de la participation, le salarié dispose du contrat d'adhésion de 3000€ nets, avec un maximum de 1200€.

A 500€ cet accord est en parallèle, nous négocierons l'accord sur l'ensemble des dispositions de la formation professionnelle sur lequel, bien entendu, nous nous entendons.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletin@gt.fr avec la mention « Expert comptable ».

Pour nous aider dans la négociation, adhérez ou faites adhérer à la CGT :

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 602 - 284, rue de Paris - 91000 Evry-Courcouronnes - Tél : 01 69 82 82 82 - Fax : 01 69 82 82 82
E-mail : bulletin@gt.fr - Site internet : www.lechiffredéchaîné.fr

Le Chiffre Déchaîné

Bulletin d'information CGT des salariés A de l'entreprise comptable et du commissariat aux comptes - n°108

La réunion de la CPME s'est déroulée le 12 janvier 2019. Elle a traité essentiellement autour de la formation professionnelle et, en particulier de la reconversion : la reconversion par alternance est le point A. Elle a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation professionnelle ou professionnelle par l'intermédiaire d'un contrat de formation.

Mais la Pro A est réservée aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification supérieur par une certification professionnelle enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) [...] et correspondant au grade de la licence.

Nous avons largement débattu sur la condition d'admissibilité. Pour une partie du patronat, il fallait compenser l'absence de diplôme. Pour nous c'était minimum Bac +2. Ce n'est en réalité pas un problème technique, mais un problème technique. C'est pourquoi, nous sommes arrivés à un accord, puisque l'accord prévoit et prévoit l'extension de cet accord.

Cet accord permet aux salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieure ou identique à celui qu'ils détenaient au moment de leur embauche. La durée de formation est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être prolongée jusqu'à 18 mois pour certaines catégories de bénéficiaires ou lorsque la nature de la qualification l'exige. Il y a donc l'obligation de travailler sur cette question.

La formation est d'une durée minimale comprise entre 12% et 25% de la durée totale de la Pro A, sans être inférieure à 120h. Un autre aspect qu'il est important d'aborder pour chaque certification. C'est un accord collectif qui définit les certifications éligibles à la Pro A. Cela ne devrait pas être un problème.

Toutefois, l'exécution de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Nous allons aussi travailler pour cet accord.

Toutefois, afin de bénéficier de la participation, le salarié dispose du contrat d'adhésion de 3000€ nets, avec un maximum de 1200€.

A 500€ cet accord est en parallèle, nous négocierons l'accord sur l'ensemble des dispositions de la formation professionnelle sur lequel, bien entendu, nous nous entendons.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletin@gt.fr avec la mention « Expert comptable ».

Pour nous aider dans la négociation, adhérez ou faites adhérer à la CGT :

Nom : _____ Prénom : _____
Entreprise : _____
Téléphone : _____ Courriel : _____

A retourner à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 602 - 284, rue de Paris - 91000 Evry-Courcouronnes - Tél : 01 69 82 82 82 - Fax : 01 69 82 82 82
E-mail : bulletin@gt.fr - Site internet : www.lechiffredéchaîné.fr

Une année difficile dans la branche des salarié.e.s des cabinets d'avocats. Nous avons dû gérer plusieurs problématiques :

- Les minima de branche : un accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales fixant le 1^{er} minima ETAM à 1542,15 € et le premier coefficient cadre à 2668,05 €. Du floutage de gueule.
- La responsabilité des organisations patronales. Une réunion au ministère a débouché sur pas grand-chose. En effet, le ministère n'a jamais eu le courage d'intégrer la notion de représentativité dans

le collège patronal. Cela aurait eu pour effet d'éliminer certaines organisations patronales dans la branche. Rappelons qu'elles sont au nombre de sept. Mais il y en aurait fort à parier que les organisations recalées auraient saisi la justice. Et il est clair que le gouvernement voulait l'éviter. D'où le statut quo.

- Temps partiel à moins de 24 heures pour les cadres. La CGT a fait tomber cet accord :

« Victoire

L'avenant n°115 sur le travail à temps partiel pour les salarié.e.s relevant des régimes complémentaires de l'AGIRC du 18 décembre 2015 a été annulé par le tribunal de grande instance de paris le 20 novembre 2018. La CGT avait porté cet accord en justice du fait de l'illégalité de stipulations en son article 2.2.



La CFTC, le SPAAC-CGC et l'UNSA avaient signé cet accord permettant de déroger à la durée hebdomadaire minimale légale pour les temps partiels. Cela ne pouvait générer que plus de précarité dans la branche. C'est en ce sens que nous avons saisi le tribunal.

Pour autant, le ministère n'a pas hésité à étendre cet accord illégal le 12 mai 2017. Nous avons alors saisi le conseil d'état pour faire annuler cet arrêté d'extension. Le conseil d'état statuant en contentieux a annulé l'arrêté ministériel.

Autrement dit, l'avenant n°115 est complètement tombé. C'est une leçon pour ceux qui nous ont fait un cours de droit lors de cette négociation. C'est un formidable encouragement pour la CGT et les salarié.e.s à ne pas se laisser faire quand des accords sont signés alors qu'ils sont illégaux. Nous sommes prêts bien évidemment à continuer en ce sens. La précarité ne se négocie pas... elle se combat. Les syndicats signataires devraient méditer cette petite phrase. »

[Enrobé 150]

- Formation professionnelle. La CGT a refusé de signer cet accord. Elle a fait une déclaration pour justifier sa non signature :

« La CGT a tout fait tout au long de la négociation pour ouvrir les droits des salariés en s'assurant que dès lors que les demandes de formation des salariés étaient acceptées par l'OPCO (PEP's), alors l'intégralité de la formation se devait d'être financée, quels que soient les droits acquis par les salariés, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Dans cette perspective, la CGT était prête à définir une liste de formations prioritaires dans la branche.

Le résultat est loin du compte.

Le cœur du problème, c'est la question du financement du CPF et ainsi, le recours à la contribution conventionnelle ou comment une fausse bonne idée se transforme en piège.

En effet, si la CGT s'inscrit dans le cadre du droit aux salarié.e.s, l'accord lui ne prend en compte que la question financière : ainsi les OS signataires ont accepté qu'en échange de l'accord de l'employeur sur les formations demandées, ces derniers pourront financer en partie la formation, le reste devant être pris sur les droits acquis des salariés voire devant être financé par les salariés eux-mêmes.

Si l'employeur doit être d'accord pour que le salarié ait recours à son CPF, sa liberté de choisir son avenir professionnel est plus qu'amputée. Par contre, on ne peut qu'observer le boulevard concédé au patronat pour faire porter sur le CPF les formations qui auraient dû avoir lieu en interne sur le plan de formation.

Pire : si la qualification progresse à l'issue de la formation (promotion), les augmentations, dans les entreprises de moins de 50 salariés seront financées par la contribution conventionnelle.

Bref, non seulement les salarié.e.s ne disposent plus que de très peu de dispositifs pour se former en dehors de l'entreprise, mais en plus, désormais, il leur appartient aussi de s'inquiéter du financement voire de les financer eux-mêmes. Et le peu de marge de manœuvre à la disposition de la branche pour financer des formations en dehors des priorités gouvernementales va être mobilisé en partie sur les augmentations que ne financeront plus les employeurs et par le détournement des CPF à l'usage des employeurs.

En somme, la contribution conventionnelle sera récupérée en grande partie par les employeurs sous forme d'économies sur les hausses de salaire (financement des augmentations), et/ou à travers le choix dévolu aux salariés sur les formations, dont le risque est qu'il se porte avant tout sur les formations nécessaires pour le fonctionnement du cabinet et moins en faveur de l'évolution professionnelle des salariés.

Entre les changements réglementaires et le cadeau qui vient d'être fait aux employeurs, le nombre de formations réalisées comme leurs qualités ne peuvent que baisser.

On comprend bien que le patronat se félicite de cet accord : l'opération est juteuse. La CGT déplore la position des autres organisations syndicales dont les choix ne peuvent que conduire à une nouvelle baisse de l'accès à la formation, dans un contexte qui y était déjà bien moins favorable qu'avant la réforme ».

[Enrobé 160]

- **Prévoyance** – la CFTC et la CFDT ont refusé de valider la baisse de cotisations avec les mêmes garanties. La CGT a demandé à quoi jouaient ces organisations syndicales.

- **Indemnité de Fin de Carrière** – la CGT a proposé un avenant relevant ces indemnités tout en baissant le taux de cotisation. Comme à son habitude, la CFDT a refusé de signer celui-ci en demandant une étude actuariale... que nous n'aurons jamais. La CFTC et le SPAAC-CGC ont rejoint la position de la CFDT. La CGT s'est exprimée sur cette situation :

« IFC ... les pieds nickelés en action... [...] »

Nos pieds nickelés, à savoir la CFTC, le SPAAC-CGC et la CFDT se sont déchaînés contre l'avenant CGT en multipliant des propos plus que curieux.

Entre celle/celui qui expliquait qu'il n'était pas possible de faire financer l'indemnité de licenciement économique par l'IFC, alors qu'il n'en a jamais été question en CPPNI et que notre projet n'en a jamais parlé, et celui/celle qui, au nom de la pérennité de Kerialis demande une étude actuariale qui existe déjà, on se serait cru dans un mauvais film de série B avec des acteurs perdus dans leurs propres turpitudes.

Les actuaires de Kerialis ont calculé l'impact de la baisse du taux de cotisation avec l'augmentation des prestations, telle que la CGT l'a demandée. Le régime resterait pérenne pour les 50 prochaines années. Donc aucune inquiétude.

Alors pourquoi nos chers pieds nickelés font-ils un tel cirque, alors qu'il ne s'agissait seulement que d'obtenir des garanties supplémentaires pour les salariés. Il semble bien que ceux-ci ont des comptes à régler avec l'institution Kerialis. Il y a une vraie défiance envers cette institution...qui, pourtant, reste l'institution de prévoyance de la branche des avocats. »

[BI Avocats 130]

- **ENADEP** – L'école paritaire connaît alors quelques problèmes financiers. Elles étaient dûes notamment à une baisse au nombre de stagiaire, de prises en charge des coûts de formation par l'OPCO... C'est pourquoi la CGT a formulé des propositions :

«

- La suppression des indemnités des membres du bureau.
- Le déploiement du GIE avec mutualisation des services et intégration dans les locaux de Kerialis. Il faudra donner mandat à la présidence dans le cadre de cette négociation. Il faudra des bilans d'étape de mise en œuvre ainsi qu'une date butoir.
- Un état des lieux des centres de formation devra être fait. L'objectif est de mettre en œuvre un process qui conduise à fermer les centres qui ne fonctionnent pas.
- Le déploiement de l'ENADEP dans l'ensemble des professions du droit et du chiffre (experts comptables...) avec un réel plan de travail et des reporting.
- Permettre à l'ENADEP de faire de l'apprentissage.
- Revoir à la baisse le barème actuel de remboursement de frais des membres du CA et du bureau. »



[illegible][illegible][illegible][illegible]

Nous avons travaillé sur le 100 % santé et la formation professionnelle dont la Pro A.

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Les salaires : les négociations ont abouti à +2,20 %, la CGT a donc signé l'avenant.

Le projet de réforme des retraites et la mise en cause du régime spécifique du Notariat (CRPCEN) : la CGT a porté ce dossier lors des réunions de la CPPNI notamment lorsque le CA de la caisse a validé par mail une motion instaurant le régime universel à points. La CGT s'est battue en CPPNI afin que ce dossier soit traité par les OS du Notariat en s'opposant à un régime à points générateur d'une baisse

- Maintien du niveau actuel des cotisations sur salaires et sur émoluments ;
- Pas de diminution des futures pensions ;
- Propriétés des réserves de la CRPCEN ;
- CRPCEN maintenue comme interlocuteur unique pour les salarié.e.s, retraité.e.s et employeurs du Notariat.

Egalité F/H : la CGT a signé l'accord de branche auquel elle a participé activement notamment en y incluant la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et la violence sexuelle.

[illegible]

- Le choix de l'OPCO : les 5 OS ayant choisi l'OPCO de proximité et le patronat souhaitant celui des services financiers et conseils, aucun accord de branche n'a été signé. Un groupe de travail a été constitué afin de travailler sur l'AFC (allocation de fin de carrière) dont les réserves risquent à court terme d'être insuffisantes, plusieurs pistes sont envisagées : la hausse des cotisations, la baisse de l'allocation. La CARCO (gestionnaire du fonds AFC) est sollicitée pour fournir des données chiffrées et des projections jusqu'en 2026.
- La négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle : constitution d'un groupe de travail restreint (composé de la CGT, de la CFDT et d'un représentant patronal) pour travailler en amont sur l'accord.
- Les négociations de salaires : la CGT a demandé +2,50 % afin de maintenir le pouvoir d'achat des salarié.e.s, le patronat a accepté les 2 % des 3 autres OS. La CGT n'a pas signé l'avenant car le 1^{er} niveau de coefficient est en dessous de 1600 € et le 1^{er} niveau des cadres est à moins 5 % du PMSS.

[illegible]

Les salaires : +2,25 % accepté par le collège employeurs, la CGT a signé l'accord.

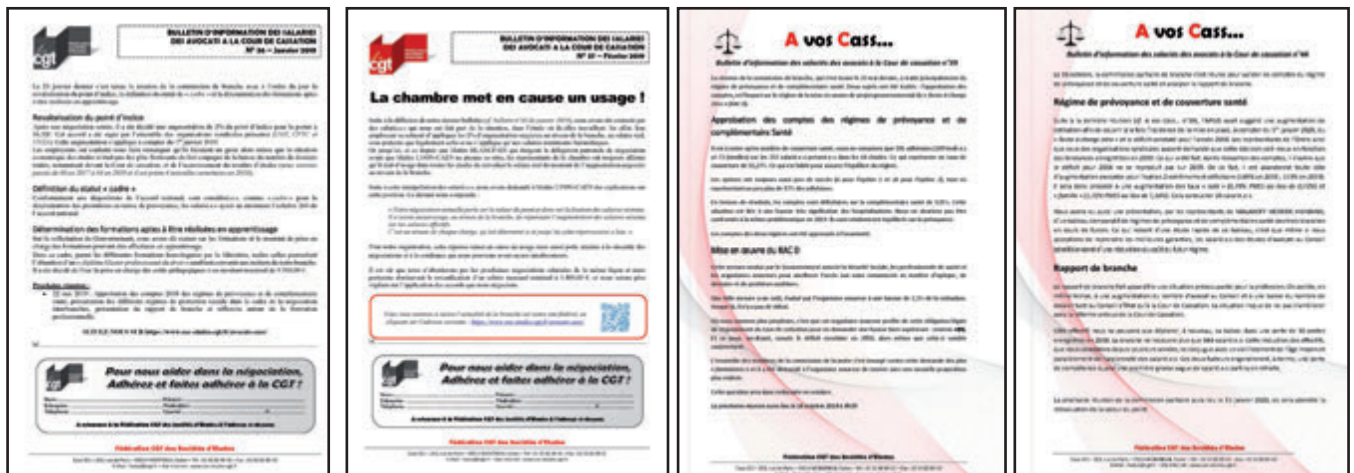
[illegible]

Dans la branche des Commissaires-Priseurs-Judiciaires et des Offices de Ventes Volontaires, les négociations ont porté sur 4 sujets, le choix de l'OPCO que la CGT a signé, la mise en conformité du 100 % santé et la mise en place d'actions de prévention (HDS) dans le cadre du contrat complémentaire santé et la réactualisation des classifications et des emplois repères afin d'être en adéquation avec les Huissiers dans le cadre du rapprochement des deux conventions collectives et la négociation salaires + 2,10 % signée par la CGT.

[illegible]

Dans la branche des avocats de la Cour de cassation, cette année, outre la négociation de la revalorisation du point d'indice que nous avons obtenu à +2 %, nous avons :

- Redéfini de la notion de « Cadre » au sein de la branche, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- Déterminé les formations aptes à être réalisées en apprentissage ;
- Modifié le régime complémentaire de frais de santé pour être conforme à la disposition relative au « Reste à charge zéro » imposée par le Gouvernement ;
- Approuvé les comptes du régime de prévoyance et complémentaire santé.



Dans la branche du portage salarial, les négociations ont porté principalement autour des sujets suivants :

- **Redéfinition du périmètre du portage salarial :** Le patronat souhaitait revoir à la baisse les premiers niveaux de rémunérations, qui de fait jouent le rôle de conditions d'accès au portage salarial. La volonté des employeurs était de prendre des parts de marché sur le statut d'auto-entrepreneur et ainsi augmenter leurs chiffres d'affaire sans apporter véritablement des améliorations aux personnes concernées. La CGT s'est opposée à cette proposition car elle risquerait d'accentuer la concurrence à l'encontre des salarié.e.s de droit commun.
- **La rémunération des Entreprises de Portage Salarial (EPS)** en corrélation avec les prélèvements autorisés sur les comptes des salarié.e.s porté.e.s a été, à nous, mis sur la table de négociation. Le patronat proposant d'englober sous l'appellation de « taux de restitution ». Ce taux devant permettre un calcul rapide du montant du salaire net versé aux salarié.e.s porté.e.s en fonction de leur chiffre d'affaires. Celui-ci englobant les frais de gestion inhérent aux entreprises de portage salarial, mais aussi l'ensemble des cotisations sociales patronales y afférent. Si les employeurs présentaient cela comme une simplification permettant aux salarié.e.s porté.e.s de pouvoir comparer les offres des différentes EPS, en fin de compte, cela surtout leur permettait d'opacifier les différents éléments entrant dans l'élaboration de ce taux. Nous avons, avec l'appui de FO et de la CFE-CGC, mais aussi de quelques employeurs, réussi à faire échec à mascarade dont le seul but était, tout comme pour l'avenant n° 2, de légaliser des pratiques qui ne le sont pas.
- **Le Gouvernement ayant décidé d'imposer un système de pénalité pour les CDD courts**, afin de limiter la précarisation des salarié.e.s, le patronat du secteur, où les CDD représentaient, en 2016, 54 % des contrats signés, a proposé à l'ensemble des syndicats de signer une lettre commune au Gouvernement afin que notre branche soit exemptée d'une telle pénalité. La CGT a alerté qu'une telle différence de traitement entre salarié.e.s de droit commun et les salarié.e.s porté.e.s risquait fortement d'avoir un impact négatif sur les possibilités d'embauche des salarié.e.s les plus précaires qui ne bénéficient pas d'un réseau suffisant pour retrouver une mission, contrairement aux salarié.e.s porté.e.s. Cette proposition n'a donc pas abouti.

- **En matière de dialogue social**, la CGT avait proposé un certain nombre de droits supplémentaires afin de permettre aux organisations syndicales de pouvoir s’implanter dans une branche où les salarié.e.s sont éclaté.e.s géographiquement et ne se connaissent pas. Malgré le fait que nos demandes n’étaient pas extravagantes ou coûteuses, elles ont toutes été refusées, à la fois par le patronat mais aussi par les autres organisations syndicales. Le dialogue social dans la branche s’est réduit à un annexe à la convention collective rappelant le droit en matière.

[illegible]

Les formations de cette année ont été les suivantes :

- Le Comité Social et Economique
- Négociations Annuelles Obligatoires
- Complémentaire Santé
- Formation professionnelle
- Retraite
- 100% santé
- La feuille de paie
- L'extrême droite
- Femmes et santé



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES
263 rue de Paris - Case 421 - 93534 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : formation@cgf.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LE 100% SANTÉ
[Journée d'étude du 3 juillet 2019]

Intervenant : Groupe VVV – Marie LEMOINE – Béatrice QUETIER

INTRODUCTION

Cette loi est partie d'un simple constat. Le reste à charge, c'est-à-dire, ce que le patient paie de sa poche est relativement important pour un certain nombre d'acte médical. Le gouvernement en a ciblé trois : l'optique, le dentaire et l'audioprothèse. Le reste à charge pour les aides auditives 53% et pour les prothèses dentaires de 43%. Ainsi, 60% des français ont repoussé ou renoncé à l'un de ces soins durant ces cinq dernières années.

L'objectif 100% santé est de couvrir les besoins de la population avec des soins pour tous 100% pris en charge. C'est donc une réforme pour améliorer l'accès aux soins en optique, audiologie et dentaire. Elle passe par des paniers d'équipement de qualité avec des offres proposées qui s'adaptent aux évolutions techniques et aux besoins. Elle oblige à des actions de prévention, développement des opérations médicales et paramédicales. Les accès aux soins sont inclus dans les obligations au titre des contrats responsables. Et la ministre de la santé a précisé que cette réforme n'emporterait pas de hausse des cotisations des complémentaires santé.

Pourtant nombre d'acteurs, à partir d'études et d'analyses, laisse entendre qu'il y aura nécessairement une hausse des tarifs des complémentaires santé. C'est en tout cas ce que nous pouvons constater dans les branches où nous négocions le 100%.

Mais cette loi veut préserver une liberté de choix. Il sera possible de choisir des équipements différents à tarif libre. Cela signifie ni plus ni moins un système de soins à deux vitesses. Certains pourront se payer du bon matériel et d'autres, du matériel mal marché.



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES
263 rue de Paris - Case 421 - 93534 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : formation@cgf.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
[Journée d'étude du 11 avril 2019]

Intervenant : Thierry LE GUELLEC Icaef

INTRODUCTION

Des négociations se sont tenues fin 2017 et début 2018. Elles ont abouti à la signature d'un Accord National Interprofessionnel signé le 22 février 2018. La CGT n'a pas signé l'accord puisqu'en désaccord avec les orientations générales. En effet, 4 ans après la dernière réforme, celle-ci se tient dans le cadre de la « libéralisation du droit du travail ».

C'est pourquoi le ministre du travail a imposé début novembre 2017 aux organisations syndicales et patronales une lettre de cadrage. La CGT a bien entendu refusé d'entrer dans le carcan imposé par le gouvernement. Les autres organisations syndicales n'ont elles eu de cesse d'accepter de travailler à partir des textes patronaux qui ramenaient dans la négociation les injonctions du gouvernement.

Une nouvelle réforme n'avait de sens que si elle était construite pour mieux répondre aux besoins, besoins des personnes mais aussi des entreprises et des services publics, des territoires où chacun vit et de la Nation. Nos propositions allaient en ce sens. Cela passait par la construction d'un grand service public des organismes de formation, d'une véritable GPEC avec les outils nécessaires, d'un droit à l'accompagnement autour du conseil en évolution professionnelle accessible à tous et gratuit et de la possibilité pour chaque personne d'avoir accès aux formations courtes, de durée moyenne et de longue durée. Dans ce dernier cas, ces formations permettraient une évolution professionnelle significative et une reconversion professionnelle à l'initiative exclusive du salarié, avec un maintien intégral de la rémunération.

Nous n'avons pas été entendus et l'accord a été signé. Pour autant ce gouvernement n'en est pas resté à l'accord pour produire sa loi.

Ainsi il a été décidé de monétiser le CPF avec les dégâts pour les salariés en termes de formation. Cette disposition s'est accompagnée d'une profonde réforme de l'ORFQ qui devient des « gestionnaires » aux ordres du ministère via France Compétence.



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES
263 rue de Paris - Case 421 - 93534 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : formation@cgf.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LE 100% SANTÉ
[Journée d'étude du 13 juin 2019]

Intervenant : Malakoff Médéric Humanis

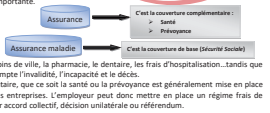
Introduction

La CGT revendique une prise en charge totale de la santé des travailleurs par la seule Sécurité Sociale. Peu à peu, chaque gouvernement a mené des politiques de transfert de prise en charge de la Sécurité Sociale vers des assureurs. C'est pourquoi, il nous paraît important d'appréhender toutes les problématiques liées à la santé, y compris celles qui sont aujourd'hui du ressort des assureurs. Encore faut-il entendre par assureur, les institutions de prévoyance dont la gouvernance est partagée. Cela signifie que nous devons nous battre contre les assureurs à but lucratif, les courtiers, les actuelles... c'est, nous semble-t-il, une tâche importante.

Nous avons donc :

Position du problème

Après la généralisation de la couverture frais de santé qui n'a concerné que quelques salariés, le gouvernement a poursuivi un 100% santé qui permettrait un reste à charge, pour les salariés, à zéro. Il reste que les dispositions prévues pour le reste à charge zéro ancrent les remboursements de frais de santé dans une santé à plusieurs vitesses. Les accords collectifs de complémentaires santé vont devoir être révisés au regard des changements dans le contrat responsable. C'est ce que nous proposons d'étudier.



La santé regroupe les soins de ville, la pharmacie, le dentaire, les frais d'hospitalisation... tandis que la prévoyance lourde compte l'invalidité, l'incapacité et le décès.

L'assurance complémentaire, que ce soit la santé ou la prévoyance est généralement mise en place dans les branches et les entreprises. L'employeur peut donc mettre en place un régime frais de santé ou prévoyance par accord collectif, décision unilatérale ou référendum.



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES
263 rue de Paris - Case 421 - 93534 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : formation@cgf.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LE COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE
[Journée d'étude du 31 janvier 2019]

Intervenant : Karim HAMOUDI - HK AVOCATS

Introduction

Nous revenons de nouveau sur le Comité Social et Economique. Certains pourraient penser que c'en est trop. Pourtant, il nous est apparu qu'une nouvelle pique de rappel était nécessaire en ce début d'année.

Habitué aux anciennes Institutions Représentatives du Personnel, les réformes qui ne sont pas réussies ont semé beaucoup d'interrogations et de confusion. Nos journées d'études tentent de les dissiper et d'y répondre afin que nous puissions défendre au mieux les intérêts des salariés. Car c'est de cela dont il s'agit et rien d'autre.

Avec moins de moyens, il va falloir, non seulement faire autant, mais faire mieux si nous voulons que les choses changent. En effet, faut-il le rappeler, nous sommes une organisation de classe dont l'objectif est la transformation sociale. Nous rejetons toute compromission et toute gestion de cette société et ce quel que soit le véhicule. C'est pourquoi, nous nous devons d'investir ces CSE pour les faire naître et imposer sans état d'âme notre démarche, démarche qui met au cœur de notre activité le salarié. Investir le CSE, c'est d'abord le connaître pour le « dompter ». C'est ce que cette nouvelle journée d'études a permis de faire.

Soyons lucides, c'est bien sûr dans la pratique avec nos orientations revendicatives que nous serons à même, avec les salariés, de créer le rapport de force pour faire en sorte que les attentes et les besoins des salariés soient pris en compte. C'est donc à nous de faire en sorte que le CSE en soit l'outil.

Dans ce cadre, le syndicat doit appréhender les nouvelles règles et les enjeux de la négociation pour anticiper la mise en place du futur CSE et négocier des droits et moyens d'action améliorés et adaptés à la défense des intérêts des salariés.

Position du problème

Année record pour le CSE. Toutes les Institutions Représentatives du Personnel sont amoncelées, si ce n'est déjà fait, à se « transformer » en Comité Social Economique. Cette transformation se fait via l'organisation de nouvelles élections dans toutes les entreprises.

L'objectif de la mise en place de CSE est la réduction des droits acquis des luttes des périodes précédentes. Il va sans dire que nous avons tout intérêt à mener les batailles nécessaires pour si ce n'est maintenir, tout au moins éviter la casse.

Les brochures :



Mars 2019
Brochure fédérale N° 34

Elections CSE Mode d'emploi

Pour une CGT conquérante ...

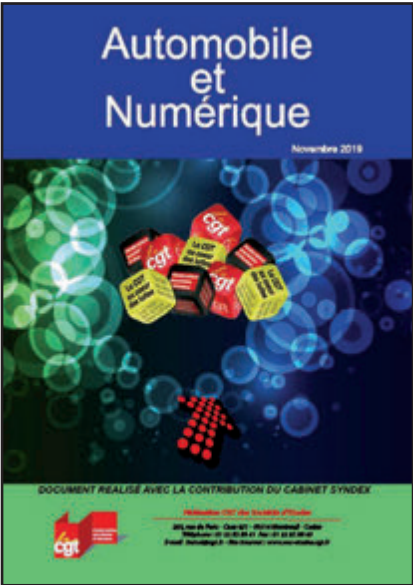
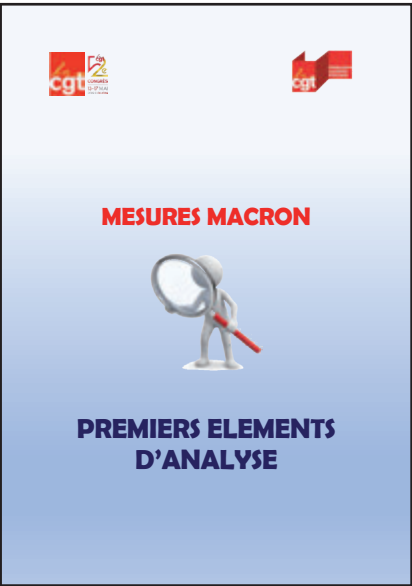




Septembre 2019
Brochure fédérale N° 36

La réforme de la formation professionnelle

Les livrets :



la
cgtFédération
sociétés
d'études

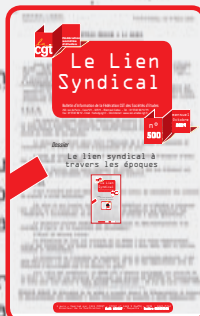
EMPLOI MENACE A LA SEDES

Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.frmensuel
Octobre
2017n°
500

Le lien syndical à travers les époques



Après les
BETURE - BERU
OTH - SEREQUIF
de nouvelles d
A KANDAOUROF
La Direct
amputerait le
entendu les d
d'exploiter se

d'Etudes
COFEBA -
- etc...

trat qui
tant bien
on content

A E.C.O.

Les salariés luttent pour le maintien du pouvoir d'achat au lieu des 6 % accordés. Protestent, avec pétitions et arrêts de travail pour le licenciement pour faute grave d'un salarié licencié qui n'a pas arrivé au terme de son préavis.

La direction espérant ainsi faire l'économie de 8 arrêts de travail, et créer un climat d'incertitude et de peur.

L'arrêt de Travail du personnel a contraint la direction d'accepter d'écouter les revendications.

C'est l'emploi qui est menacé à la SEDES. Travail à durée déterminée.

la direction refuse de reconduire des contrats

Là, pour ne pas toucher au cœur d'une partie du personnel par le biais des "vacataires ; intérimaires, ou à durée déterminée".

bénéfices on s'apprête à licencier de manoeuvre que constitue les salariés à contrat à durée déterminée".

La direction pouvait espérer que le personnel se désintéresserait d'un problème d'emploi ne la concernant pas.

C'était un mauvais calcul.

La Solidarité de tous les salariés de la SEDES c'est faite immédiatement autour des licenciés. Une grève a commencée Vendredi 3 Mars 1978, dans le service enquêtes et statistiques.

La Solidarité de l'ensemble du personnel réuni en assemblée générale, c'est déjà manifestée par une collecte de 1.1000 Frs 00 et si les négociations avec la direction n'aboutissent pas à se mettre en grève.

Leur lutte est exemplaire, le SNPBE-CGT s'associe pleinement aux salariés de la SEDES et demande aux sections d'adresser des motions de SOUTIENS au Travaillleur en lutte pour leur emploi à SEDES SECTION SYNDICALE-CGT - 84 rue de Lille 75007 PARIS -

DERNIERE MINUTE la Direction de la SEDES a reculé devant la détermination du Personnel et transformerait les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.

La bataille contre la « réforme » des retraites se poursuit avec pas moins de 7 journées d'actions, de manifestation et de grève les 9-10-11-14-16-24 et 29 janvier. La fédération pour ses appels a continué à multiplier les explications avec l'envoi de sept bulletins. Le 9 janvier, première journée de l'année a vu 1 700 000 personnes dans la rue. Nous déclarions d'ailleurs :

« Plus que jamais, se mobiliser !

Face à un gouvernement sourd, la bataille que nous menons contre cette réforme injuste des retraites n'est pas simple. Quelques secteurs portent ce combat interprofessionnel.

Mais cela ne saurait suffir. Tous les salarié.e.s sont, en effet, concerné.e.s. Mais c'est à nous et à personne d'autre dans les entreprises d'expliquer et de convaincre.

Expliquer en quoi cette réforme systémique et paramétrique des retraites se soldera par une baisse drastique des pensions et un allongement de la durée du travail. Convaincre qu'il est possible de gagner le retrait si il y a un véritable rapport de force.

Il faut donc non seulement distribuer du matériel mais aussi discuter avec un maximum de salarié.e.s. C'est de notre responsabilité. Et il ne semble pas que nous ayons fait le travail partout.

Pourtant, c'est un véritable enjeu pour le monde du travail.

Et de ce fait, un enjeu pour toute la CGT.

C'est pourquoi, nous devons tout mettre en oeuvre pour gagner. Le soutien à cette grève est toujours majoritaire.

Cette réforme demeure toujours aussi impopulaire dans les différents sondages.

A nous de rebondir partout avec notre refus, sans négociation possible, de ce régime de retraite universelle à points articulé à nos propositions pour améliorer le régime actuel.

Il nous faut donc plus que jamais aller au devant des salarié.e.s et engager le débat. Cela doit être la priorité des priorités. Les heures de délégations ne devraient servir qu'à cela, c'est-à-dire à renforcer le mouvement social.

Il n'est pas possible de faire autrement si nous voulons continuer à être l'organisation de luttes et de défense des intérêts des salarié.e.s. »



Lien syndical 503

Nous avons publié dans notre journal un Vademecum Eco retraites afin que nos camarades puissent s'armer idéologiquement pour les débats avec les salarié.e.s. Dans ce même numéro, on y trouve l'analyse de nos camarades de l'INSEE sur les retraites :

« Nous sommes des statisticiennes et statisticiens de l'INSEE, l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. A ce titre, nous réaffirmons que le rôle de la statistique publique est d'éclairer le débat public et d'apporter aux citoyens des éléments de compréhension des enjeux sociaux et économiques. »

C'est dans ce cadre que le Comité de mobilisation de la direction générale de l'INSEE, soutenu par les secteurs CGT,FO et SUD, a élaboré une analyse sérieuse de la question des retraites.

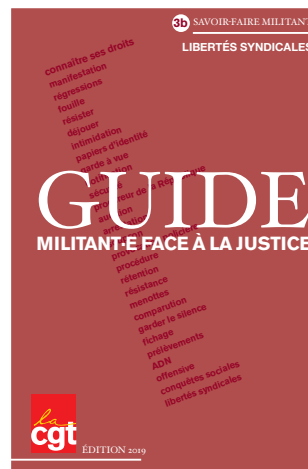
A l'évidence, le gouvernement a choisi l'épreuve de force. La CGT s'y était préparée, et ce, d'autant qu'une avalanche d'expressions de solidarité était parvenu au siège de la CGT provenant de toutes les organisations syndicales du monde. En même temps, ce gouvernement tente des manœuvres en proposant un minimum de pension retraite ... qui en fait, ne changera rien, et l'âge pivot. Ce serait une ouverture pour que les syndicats réformistes rentrent un peu plus dans le rang. Le président du MEDEF, Geoffroy Roux de Bezieux déclarait : *« pour arriver à un compromis, il faut que les syndicats réformistes acceptent qu'il faille travailler plus longtemps ».*

Lors de ces manifestations, la répression policière a atteint une ampleur d'une intensité impressionnante. L'objet était bien de criminaliser le mouvement social et de discréditer la CGT. Le gouvernement espérait faire taire toute contestation face aux réformes néolibérales. Mais rien n'y a fait. Les grèves et les manifestations se sont succédé en janvier.



La surenchère sécuritaire s'est révélé être, encore une fois, un échec. Pourtant la police s'en est pris aux cortèges et militants CGT. Preuve que nous dérangions ce gouvernement du fait des mobilisations toujours plus nombreuses et du soutien de la population.

La CGT forte de ce constat, a appelé à de nouvelles grèves et manifestations les 6 et 20 février en continuant à analyser, sur tous les angles, le projet de loi par nos bulletins d'informations au nombre de trois.



La fédération a publié un dossier dans son journal sur « les retraites dans le monde » et un article concernant l'impact de la réforme sur les femmes salariées. Le 8 mars, sera encore une manifestation importante sur la question des retraites.

Mais un élément inattendu a mis un frein à la bataille des retraites : l'émergence de la pandémie du Covid 19 et le confinement généralisé. La Fédération a alors écrit :

« Quand les employeurs font passer leur profit devant la santé des travailleurs ! »

Un nombre croissant d'entreprises interprète les décrets et précisions gouvernementales à leur façon, c'est-à-dire en se souciant plus de leur trésorerie que de la santé des travailleurs.

Cela oblige un nombre de plus en plus important de salarié.e.s à faire valoir légitimement leur droit de retrait.

Alors que le gouvernement s'apprête à décréter « l'urgence sanitaire », des employeurs ne mettent pas tout en œuvre afin de protéger la santé des travailleurs.

Le slogan « nos vies valent plus que leur profit n'a jamais été autant d'actualité ».

La CGT mettra tout en œuvre afin que non seulement l'intégrité physique des salarié.e.s soit préservée mais aussi que cette situation ne permette pas au patronat de rogner sur nos acquis sociaux.

L'urgence sanitaire n'est pas synonyme de régression sociale.

Nous resterons vigilants à ce que les mesures prises dans les entreprises permettent s'assurer la santé des travailleurs et par conséquent, de lutter contre l'épidémie. »



Lien syndical 505

La pandémie commence alors à progresser sur toute la planète. Les politiques néolibérales ont mis à mal les protections sociales et les systèmes sanitaires. Elles ont favorisé un monde du moins disant en matière sociale et écologique au détriment de la population. Et déjà la CGT lance un slogan pour le moins structurant dans les débats : « nos vies pas leurs profits ! ». La Fédération fait une première analyse de la situation en appelant à conjuguer urgence sanitaire et urgence sociale :

« La période que nous vivons aujourd'hui dans les entreprises et plus largement dans notre quotidien est inédite. L'épidémie liée au covid-19 a des conséquences importantes tant dans notre vie de tous les jours que dans notre travail. Le gouvernement a proclamé l'urgence sanitaire et édicte des mesures permettant la protection des travailleurs tout en voulant « maintenir l'activité économique ».

Dans certains cas, voire de nombreux cas, cette orientation gouvernementale prend l'eau. Certes, certaines activités ne peuvent être à l'arrêt... À condition que des précautions soient réellement prises. Il en va par exemple de la santé, de l'alimentaire... Mais on ne voit pas pourquoi des salarié.e.s sont obligés d'aller travailler alors que les mesures sanitaires n'existent pas... Si ce n'est encore une fois pour l'argent.

Que l'on ne se prenne pas, personne ne peut croire un seul instant que le patronat mais la protection de la santé des travailleurs au-dessus de leur profit.

C'est pourquoi, quand il le peut, il tente d'imposer leur façon de faire au mépris de la vie des salarié.e.s. Nous devons donc être des plus vigilants et étudier l'ensemble des textes produits par le gouvernement afin d'en faire la meilleure utilisation possible. Mais là encore, ne nous faisons pas trop d'illusions, les textes qui se succèdent portent atteinte à nos conquêtes sociales... sous le prétexte d'urgence sanitaire. La CGT ne remet pas en cause cette « urgence sanitaire », mais demande à ce qu'elle soit articulée à l'urgence sociale, urgence qui, elle, n'est pas exceptionnelle et qui est à l'ordre du jour depuis bien des années. En tout état de cause, le patronat et le gouvernement, ne nous feront pas baisser les bras sur nos revendications et la préservation de nos conquêtes sociales. Comme nous l'avons souligné dans notre communiqué de presse, nos vies valent plus que leur profit ! »

Lien syndical 506

La question de l'urgence sanitaire a été traitée dans le dossier de notre journal le Lien Syndical n°505. Nous avons ainsi tenté d'appréhender au mieux ce qui se passait :

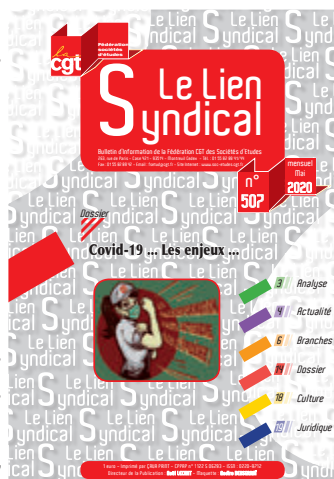
« Nos vies valent plus que leurs profits

Cette pandémie est sans nul doute un événement. Non par le nombre des victimes déjà trop nombreuses et du fait de l'incurie des gouvernements englués dans leur politique néolibérale, mais parce que la machine capitaliste à profit s'est arrêtée au niveau mondial. Le capital est lui aussi atteint par le Covid-19. Mais quoi de plus naturel puisqu'il est le produit des contradictions du capitalisme. Son mode de diffusion a été rapide. L'épidémie est mondiale... grâce notamment aux moyens de communication moderne. Mais soyons lucides, nous avons à faire à une épidémie « moderne », une épidémie de l'anthropocène. Après le Sida, le zika, l'ébola, le MERS-Cov, et le Sras-1 en 2019, cette nouvelle épidémie naît encore dans des « environnements » naturels « détraqués ».

Cette crise sanitaire s'inscrit dans une crise économique, environnementale et sociale conséquente. Et ce d'autant qu'une récession s'annonçait dès 2019. De ce fait la bataille que mène le gouvernement reste celle de la relance de l'économie capitaliste au dépend de la santé des travailleurs.

Pour ce faire il dérègle la législation du travail, multiplie les mesures en faveur du patronat... en s'enfonçant dans ses propres contradictions : le maintien de l'activité économique contre la protection des travailleurs, seuls créateurs de richesse. C'est pourquoi nous devons dès à présent être vigilants et se préparer à des affrontements avec le patronat pour le maintien de l'emploi et de nos garanties collectives. »

Lien syndical 507



Dans ce même numéro, notre dossier décorrèle le coronavirus d'avec la crise économique. Une journée nationale a été appelée le 16 juin pour soutenir les revendications des soignants et pour exiger une autre politique de santé avec une redynamisation de l'hôpital public. Ainsi, après un 1^{er} mai confiné, mais revendicatif, nous avons pu exprimer enfin que l'urgence sanitaire devait se transformer en urgence sociale. C'est d'une certaine manière le sens de notre livret intitulé : « Nos tâches syndicales ».

Malgré l'interdiction de manifester, des milliers de personnes ont exprimé leur ras-le-bol. Déconfinement a donc rimé avec mobilisations et revendications.

Notre livret, toujours d'une activité brûlante, et il le sera encore lors de notre congrès. En effet, il lie la pandémie à la vie du capital, la soi-disant politique sanitaire du gouvernement et sa politique néolibérale. Ainsi, nous pouvions écrire : « *Peut-on réellement parler des événements historiques comme certains se complaisent à présenter cette période. Par les événements interrogés... qui plus est historique. Ramener l'événement à l'émergence d'un virus excluant de ce fait tout sujet est plutôt cavalier* », (Nos tâches syndicales).

Même si nous avons su souligner que l'émergence de la Covid-19 a cela d'historique qu'elle apparaît au XXI^e siècle. Après une petite démonstration, nous avons souligné que « *l'un des mensonges les plus ridicules est l'idée selon laquelle l'épidémie est un événement naturel. La soumission des écosystèmes au règne du gain imposé par la biotechnologie ainsi que le système de santé privatisé n'ont rien de naturel : il s'agit d'un phénomène social résultat du capitalisme de notre siècle* » (Nos tâches syndicales page 7).

Et ajouter que ce « *recours est le processus des contradictions du capitalisme* » (Nos tâches syndicales page 8).



Notre livret explique pourquoi cette pandémie était prévisible et que nombre de chercheurs, des rapport parlementaires l'expliquaient du moins depuis 2005.

C'est à partir de cette analyse que nous avons passé au crible les mesures gouvernementales contradictoires d'un point de vue sanitaire mais logique du point de vue du néolibéralisme.

Notre livret se termine sur un ensemble de revendications structurantes qui ont pour objet de rompre avec ce système et par conséquent, de nous éloigner de nouvelles pandémies.

De son côté, le patronat se sent pousser des ailes et tente de mettre en œuvre les Accords de Performance Collective. Les Ruptures Conventionnelles Collectives et les Plans de Licenciements sont à l'ordre du jour.

Ces mesures patronales baignent dans le « *quoi qu'il en coûte* » chère à l'exécutif [Macron le 12 mars]. C'est pourquoi nous appelons à nous mobiliser.



« Ne rien lâcher ... »

Le patronat profite de la situation pour restructurer les entreprises.

Cela se concrétise par l'utilisation d'outils divers et variés dont le seul objectif est de réduire l'emploi et/ou la masse salariale. L'appel du gouvernement à « l'unité nationale » au moment du pic de la pandémie avait plusieurs objectifs. Il s'agissait de masquer l'incurie du gouvernement en matière de protection de la santé de la population. Les politiques d'austérité qui se sont succédé et qui ont eu notamment pour conséquence des fermetures de milliers de lits dans les hôpitaux, ajouté à une désindustrialisation organisée et à une « offshorisation » à outrance, ont montré encore une fois la nocivité de ce modèle économique pour les travailleurs et les travailleuses. C'est toujours au nom de cette « unité nationale » que patronat et gouvernement n'ont pas hésité à jouer avec la santé des travailleurs et des travailleuses en affichant.

« Restez chez vous pour vous protéger » et en demandant d'aller retourner au travail. Il s'agit de préserver les intérêts du capital au détriment de la préservation de la santé. Et c'est dans la même veine que l'on demande des sacrifices sociaux aux salarié.e.s au nom de leur reprise économique. Patronat et gouvernement ont eu trois mois au moins pour préparer l'opinion publique à l'idée que « les jours d'après » devraient être pires que les « jours d'avant ».

Il est donc urgent de nous mobiliser afin d'opérer des ruptures significatives avec ces politiques nauséabondes et construire un autre modèle de société par des transformations économiques, sociales et environnementales radicales. Nous avons des propositions en ce sens et oeuvrons au quotidien par nos mobilisations. Plus que jamais, la période nous impose de construire partout des luttes victorieuses sans compromis et sans concession.

Pour ce faire, nous avons besoin d'une CGT forte. Aussi conjuguer luttes et syndicalisation est la tâche que partout nous devons nous assigner. »

Lien syndical 508

Nous avons ainsi mis en avant deux éléments, celui de la reprise d'activité avec son corollaire, le développement de la précarité et la mise en place d'« une démarche syndicale de la crise sanitaire ». C'est dans ce cadre que la Fédération ne désarme pas :

« Nous ne nous sommes jamais faits d'illusions quant au « changement de cap » de ce gouvernement. L'interview fleuve de Macron et le discours de politique générale du premier ministre confirment la continuité de la politique menée jusqu'à maintenant. S'ils sont revenus sur les réformes de la dernière période, ce n'est seulement que pour souligner que la contestation venait du fait qu'elles ont été « mal comprises », qu'il y a eu des « maladroites » et que certain.e.s ont sorti des « phrases de leur contexte ».



Il n'y aura donc pas de « changement de cap », mais un « changement de chemin pour y parvenir ». Ainsi, le premier « sinistre » a été flou sur le calendrier des retraites, il n'a pas hésité à dire que ce projet de réforme est « nécessaire » et « juste ».

Pour autant, concrètement, il semble que les mobilisations sociales de cette fin 2019 et début 2020 n'aient pas été vaines puisque les questions liées à l'assurance chômage et à la retraite sont ouvertes à discussions/négociations. Il ne s'agit pas d'un simple report mais d'une nouvelle négociation. C'est une décision à mettre à l'actif de la mobilisation. Mais là encore nous ne nous faisons pas d'illusion, la philosophie de ces projets de réforme reste la même. C'est à nous, par la construction d'une mobilisation plus importante encore que

lors de la dernière période, nous pourrions influencer positivement sur ce projet.

Il n'y a pas d'autre choix que de retrouver rapidement le chemin des mobilisations. Ainsi, face à leur obstination, montrons leur que la grève et la rue peuvent avoir raison de leurs projets de régression sociale. »

Lien syndical 509

Pour la CGT, la rentrée de septembre doit se faire sous le signe de la rupture avec les politiques actuelles et le capitalisme. Dans ce cadre 34 propositions pour le « jour d'après » qui articulent les exigences environnementales, sociales et économiques.

Le plan de rupture reprend nombre de mesures contenues dans « *nos tâches syndicales* ». Simplement parce que « *le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent* ». La CGT, et par conséquent, la Fédération, a appelé à la grève et aux manifestations le 17 septembre « pour exiger une autre politique en matière d'emploi et de salaire, et signifier l'arrêt de toute réforme régressive en matière de retraite ».

Le dossier du Lien Syndical n°511 résume les propositions de la CGT afin que chaque camarade l'ait en sa possession afin d'en débattre avec les salarié.e.s. c'est le seul moyen de vaincre notre soumission au néolibéralisme.

Nous écrivions ainsi :

« Halte à la casse sociale sous couvert de la pandémie !

Chantage à l'emploi, allongement du temps de travail, baisse des salaires via les « accords de performance collective » et d'activité partielle de longue durée (APLD), le gouvernement met en avant son arsenal pour une réduction massive du « coût du travail », détruisant massivement les emplois, les droits des salarié-e-s et leurs conquises sociaux, sans pour autant demander aux entreprises de réduire dans la même proportion le « coût du capital » des actionnaires.

Les branches professionnelles couvertes par notre Fédération recouvrant majoritairement des entreprises prestataires sont doublement touchées. En premier lieu par le désengagement des principaux donneurs d'ordres (automobiles, aéronautiques, etc.), et en second lieu par la volonté, des actionnaires des entreprises elles-mêmes, de conserver un haut taux de profit.

A titre d'information les entreprises ont perçu, en 2019, 90 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales patronales et cadeaux fiscaux en tout genre. Et cela va continuer cette année. Dans le même temps, 60 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires en 2019 par les entreprises du CAC 40. Et après cela, il nous est affirmé que les entreprises n'ont plus les moyens de préserver les emplois et/ou leurs acquis sociaux. Tout ceci n'est qu'une vaste campagne de diversion et la pandémie Covid-19 n'est qu'un prétexte pour faire accepter des reculs historiques des droits des salarié-e-s. C'est, donc, au nom du sacro-saint profit que gouvernement et patronat veulent sacrifier des milliers de salarié-e-s, plonger dans la misère des milliers de familles et imposer la précarité comme avenir à la jeunesse.

Dans ce contexte, la Fédération CGT des Sociétés d'études appelle l'ensemble des salarié-e-s des secteurs qu'elle recouvre, à se mobiliser dans leur entreprise, en interpellant leurs collègues et les autres organisations syndicales afin qu'ils rejoignent le mouvement, pour le maintien et le développement des emplois et du potentiel de production. Et ce, afin de construire un monde « d'après » plus juste et plus solidaire.

Pour cela, la CGT propose :

La mise en place de la semaine de travail de 32h sans perte de salaire, afin de permettre au plus grand nombre de personnes de travailler. Travaillons moins, Travaillons tou-te-s !

La réévaluation sur SMIC à 1.800 € bruts mensuels. Pour un salaire décent !

L'abrogation de la réforme de l'assurance chômage qui n'assure plus son rôle de revenu de remplacement,

pour tou-te-s y compris les jeunes, sans condition de seuils d'accès.

L'abrogation des « lois travail ».

Le renforcement de la Sécurité Sociale et la reconstruction d'un régime de retraite vraiment solidaire et intergénérationnel.

D'autres choix sont possibles. Les revendications portées par les salarié-e-s et leurs syndicats CGT dans les luttes actuelles, les projets alternatifs de développement de l'emploi ouvrent des perspectives. Il y a urgence à obtenir satisfaction à leurs légitimes revendications, pour mettre fin aux politiques de casse sociale.

Cette mobilisation contre les mauvais coups du gouvernement et du patronat doit s'intensifier. Afin que partout, dans les entreprises et les services, les cahiers revendicatifs se construisent et se pose la question d'une participation massive des salarié-e-s.

Le 17 septembre 2020, ensemble pour imposer un monde plus juste et solidaire !

Ensemble en grève et en manifestation le 17 septembre 2020 »

BI perspective 195

D'un côté, la loi d'urgence qui n'a pour seul objectif de mettre en sourdine le parlement et museler le mouvement social, de l'autre une loi de sécurité globale pour parachever cette loi d'urgence. Les « jours heureux » promis par Macron le 13 avril s'articule autour de la confiscation de nos libertés publiques ; il s'agit de banaliser, de durcir et de pérenniser la vie en état d'urgence pour la sauvegarde des intérêts bien compris du patronat. Il ne s'agit plus d'une dérive ultrasécuritaire mais d'une politique assumée pour étouffer les expressions légitimes du mouvement social.

C'est pourquoi contre l'incurie du gouvernement en matière de gestion des crises, contre ces lois, contre ce système et alors qu'une troisième vague de pandémie est probable, la CGT appelait à une 3^{ème} vague sociale. Nous écrivions alors :

« Une CGT à l'offensive

Masqué.e.s, confiné.e.s ... les salarié.e.s peuvent continuer à compter sur la CGT. Ainsi, lors du CCN du 3 novembre dernier, il a été adopté une déclaration à destination du monde du travail que nous reproduirons dans le « lien syndical ».

Face aux divers évènements qui se sont déroulés ces dernières semaines, il fallait que la CGT donne une grille d'analyse et fasse connaître ses propositions immédiates et à moyen terme. C'est chose faite avec notre déclaration.

Elle permet une prise de conscience sur la qualité de la crise et les responsabilités du gouvernement et du patronat, ainsi que sur les alternatives immédiates et des perspectives à construire qui rompent avec le capitalisme.

Cette adresse doit donc être distribuée et débattue partout dans les entreprises avec pour objectif la construction du rapport de force. Certes le contexte sanitaire actuel n'est pas favorable à ce type d'activité, pour autant, nous nous devons de nous organiser en fonction de la situation sanitaire et les dynamiques territoriales et professionnelles.

Il ne nous faut rien changer mais s'adapter au contexte sanitaire afin de mettre en avant nos exigences en termes d'emploi et de salaire.

A cet effet, la CGT fera du 5 décembre, mobilisation annuelle contre la précarité, pour l'emploi et les droits des privés d'emplois, une journée de mobilisation qui devrait mettre notamment en avant notre exigence de moratoire sur les licenciements et restructurations, de conditionnalité des aides publiques, d'augmentation des minima sociaux, de rémunération à 100% du chômage partiel et d'abandon de la réforme de l'assurance chômage.

C'est dans ce cadre qu'il faut aller au-devant des salarié.e.s.

Il faut que cette journée soit un succès. Les salarié.e.s comptent sur la CGT pour la défense de leurs droits.

Nous sommes et restons les seuls moteurs de la mobilisation contre un système qui est prêt à sacrifier nos vies pour le profit. Montrons-leur que nos résistances n'ont pas faibli ... même en cette période compliquée. »

Lien Syndical 512

— — — — —



LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ BUREAUX D'ETUDES

Décembre 2020

Deux négociations ont pris fin début janvier au sein de la CPPNI des bureaux d'études. La CGT a ainsi signé l'accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs syndicaux. Il doit permettre aux porteurs de « mandats lourds », c'est-à-dire ceux qui ont été élus délégués du personnel ou au comité d'entreprise et délégués syndicaux des années passées et qui ont perdu leur mandat du fait de nouvelles règles entourant les élections du CSE, d'avoir une formation prise en charge par l'OPCO. La CGT a aussi signé l'accord lié à la reconversion ou la promotion par alternance, dit « pro A ». Dans le cadre de la « mutation de l'activité et des risques d'obsolescence, les salarié.e.s ayant un diplôme infra-licence pourront obtenir un équivalent Bac +3 ou plus à partir d'une certification figurant sur la liste de l'accord.

Un avenant à la complémentaire santé se concrétise par la rédaction d'un appel d'offre ; la CGT avait fait des propositions :

- Une mutualisation du fonds social dont la cotisation est acquittée par toutes les entreprises la branche.
- Les bénéficiaires des prestations du régime : le participant et ses enfants.
- Un ensemble de prise en charge des préventions dans le « tableau garanties ».
- Les garanties doivent être en % du PMSS, de même que les cotisations.
- Un seul régime de base avec des hauts niveaux de garanties respectant les exigences du contrat responsable.
- La couverture du conjoint à charge au sens de la Sécurité Sociale dans le régime de base.

Ces propositions dans lesquelles figurent notre tableau de garanties, s'articulent autour de la question du « droit à la santé tout au long de sa vie ». La santé est un droit fondamental qui doit être garanti à toutes et à tous.

Mais nos propositions n'ont pas été retenues. Nous continuerons donc le combat.

Le patronat nous a proposé en mars, un accord permettant à l'employeur d'imposer un certain nombre de congés payés rendu possible par la loi du 23 mars 2020 intitulé « loi d'urgence pour faire face à l'épidémie Covid 19 ». Cet accord n'a pas été signé. Seule la CFTC était prête à faire le pas. La Fédération a fait la déclaration suivante :

« La CGT ne signe pas l'accord concernant les congés payés

Une incurie gouvernementale.

Sous couvert de crise sanitaire et de problèmes économiques, le gouvernement a multiplié les ordonnances remettant en cause un certain nombre de droits. Il en est des congés payés, du temps de travail, des droits du CSE...

Ainsi, plutôt que de se focaliser sur la protection de la santé des travailleurs et plus largement de la population avec des mesures qui répondent aux enjeux de la période, il préfère encore une fois, multiplier les gestes en faveur du patronat.

Ainsi, face à l'inconséquence de ce gouvernement, nombre de salariés se voient obligés de travailler. Et pour beaucoup, sans protection aucune... si ce n'est avec des masques de fortune. C'est pourquoi la CGT a réclamé dès le début du confinement, un confinement général hormis les activités essentielles. Il suffisait au gouvernement de faire une liste de ces activités et de réquisitionner toutes les protections à destination de ces salariés. Cela aurait au moins permis aux soignants, caissières... d'être quelque peu protégés.

Négociation de branche

C'est dans ce cadre que le patronat, SYNTEC et CINOV, a décidé d'ouvrir des négociations sur les congés payés au regard de l'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020. L'accord reprend purement et simplement les dispositions de l'ordonnance qui concerne l'imposition de manière unilatérale de 6 jours de congés payés. Contrepartie ou pas, la CGT a refusé de négocier ce type d'accord qui revient sur des garanties sociales. Et ce d'autant que l'ordonnance laisse à la discrétion de l'employeur 10 jours de repos (RTT, jours de repos forfait, CET).

Mais personne ne nous fera croire que cette disposition est un élément de solution à la crise qui s'annonce.

L'activité partielle

Pour autant, la branche a un dispositif : l'activité partielle. C'est un accord signé en octobre 2013 à l'initiative notamment de la CGT et de la CFDT. De nombreuses dispositions sont obsolètes mais le complément d'indemnisation est des plus actuels.

Négociation dans l'entreprise

La fédération invite nos organisations syndicales à faire blocage à toute remise en cause de quelconques garanties sociales et à conquérir un complément d'indemnisation qui porte celle-ci à 100% du net. Construisons ensemble des revendications pour répondre à l'urgence sociale et à l'urgence sanitaire.

Montreuil, le 7 avril 2020 »

Le patronat a rapidement rebondi en tentant d'engager plusieurs négociations. Ainsi, il a voulu renégocier l'accord concernant l'Activité Partielle de 2013 pour baisser l'indemnisation. Cette négociation n'a pu avoir lieu du fait d'un front commun de 3 organisations syndicales.

Il en a été de même concernant un « guide de recommandation sanitaire ». Mais le pire était à venir : le Contrat à Durée Indéterminée d'Opération. Il serait destiné aux jeunes diplômés et aux seniors. Nous avons alors émis un communiqué de presse :

« Encore une fois, le patronat de la convention collective BETIC ne s'illustre pas par leurs idées progressistes dans ces crises importantes que nous affrontons. Bien au contraire, fidèles à leur néolibéralisme abscond et dangereux, SYNTEC et CINOV proposent de nouveau la négociation d'un accord pour développer les contrats d'opérations.

Et pour tenter de nous vendre ces contrats de mission, ils avancent « l'idée généreuse » de ne pas laisser les jeunes sur le bord de la route de l'emploi et de leur proposer un contrat « précaire ». Ce dispositif serait limité dans le temps, on nous a parlé de quatre ans. Mais pour qui nous prend-t-on ?

Quatre ans c'est en effet largement suffisant pour se débarrasser de celles et ceux jugés pas assez productifs. C'est aussi le temps d'habituer les esprits, et les nouveaux entrants, à une norme de travail où la peur de la perte de l'emploi facilite l'acceptation de tout et n'importe quoi. En deux mots, la fin de l'engagement contractuel se fera au bon vouloir de l'employeur du jour au lendemain et sans aucune contrepartie. C'est inacceptable ! Notre fédération a déjà initié une pétition à ce sujet, et ne compte pas en rester là. Nous invitons les travailleurs et travailleuses, ainsi que les organisations syndicales du secteur à s'opposer avec nous à cette tentative de passage en force du patronat.

En cette période de remue-ménage économique, ce n'est certainement pas aux salarié.e.s de payer les pots cassés. De la baisse du temps de travail à celle du coût du capital, d'autres voies sont possibles.

Montreuil, le 15 juin 2020 »

Elle a aussi fait une déclaration invitant à signer massivement une pétition contre ce contrat :

« Vers des emplois jetables dans le numérique ?

Le 28 mai dernier, le SYNTEC et CINOV (organisations patronales) ont proposé aux syndicats de salarié.e-s l'ouverture de négociation sur la mise en place d'un contrat d'opération comme le permet les ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

Mais qu'est-ce qu'un « contrat d'opération » ? C'est un Contrat à Durée Indéterminée dont l'objet est la réalisation d'une mission particulière. Celui-ci prend fin dès que la mission s'arrête. Il y a donc un lien

intrinsèque entre le contrat de travail qui lie l'entreprise et le/la salarié-e et le contrat commercial qui relie l'entreprise à son client. Ce type de contrat n'est qu'une résurgence du « contrat de louage » appliqué à l'époque de la révolution industrielle au 19^e siècle. A l'époque, le contremaître choisissait les travailleurs le matin à l'entrée de l'usine, en fonction de l'activité prévue pour la journée. Le contrat d'opération est qu'une extension à l'ensemble de la branche du contrat de chantier qui était limité au seul secteur de l'ingénierie. Il est surtout un bon moyen d'abaisser le fameux « coût du travail » en :

- Recourant à un-e salarié-e que s'il/elle est facturé-e à un client. Donc l'entreprise n'a plus à prendre en charge les périodes d'intercontrat qui de fait seront indemnisées par l'assurance chômage si toutefois le/la salarié-e a acquis les droits nécessaires pour celles-ci ;

- Transférant le maintien de l'employabilité sur les salarié-e-s eux-mêmes qui devront se former à leurs frais pour rester compétitifs sur le « marché de l'emploi ».

Ce n'est pas la première fois que le patronat de la branche des bureaux d'études tente d'introduire ce type de contrat dans la convention collective. Déjà en octobre 2003, reprenant dans un « document de position » une idée exprimée par le MEDEF en mars 2000, SYNTEC met en exergue un nouveau dispositif concernant le contrat de travail : le « contrat de mission ». SYNTEC informatique promeut dans ce cadre le recours à ce type de contrat dans les SSII dans un document de 22 pages. « Déjà appliqué à SYNTEC Ingénierie, le contrat dit « de chantier » se cale sur la durée de vie d'un projet. Il peut notamment conduire au « licenciement de personnes dont le réemploi ne peut plus être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées ».

Face à la mobilisation des salarié-e-s de la branche, organisée par la Fédération CGT des Sociétés d'études, le patronat a dû abandonner son projet. Mais le patronat ne s'avoue pas vaincu, et revient à la charge par des voix détournées. En effet, le « contrat de mission » (autre nom du contrat d'opération) faisait partie des propositions retenues dans le rapport de Michel de VIRVILLE remis au Premier ministre, Jean-Pierre RAFFARIN, le 15 janvier 2004, mais révélé au public qu'en mars de la même année. Mais cette proposition n'est pas reprise. Il réapparaît dans le cadre de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, sous la forme d'un CDD « à objet défini ». Celui-ci n'a pas eu le succès escompté par le patronat car seules deux branches professionnelles (la banque et les industries de produits alimentaires) ont signé un accord ouvrant droit à la mise en oeuvre de ce type de contrat.

Mais c'est septembre 2016 que le patronat de la branche des Bureaux d'études tente de réintroduire le « contrat de projet » dans la convention collective sous couvert d'une démarche de « Responsabilité Sociale Economique et Environnementale/ l'Entreprise comme acteur de la société ». Cette belle façade cachait une volonté d'améliorer la rentabilité des entreprises du secteur et d'ainsi augmenter les dividendes versés aux actionnaires. Là encore, la mobilisation des salarié-e-s a fait reculer le patronat. Là encore, la Fédération des Sociétés d'études a joué un rôle important.

Mais comme nous pouvons le constater, le patronat du secteur ne désarme pas. Sous couvert de lutter contre le chômage des jeunes, notamment après la crise sanitaire que vient de subir le pays, il propose la mise en place du « contrat d'opération ». Or en regardant la pyramide des âges des salarié-e-s de la branche, nous constatons qu'il n'y a pas vraiment de soucis de chômage des jeunes.

Bien au contraire, ce sont plutôt les seniors qui se voient remercié passer un certain âge. La mise en place du « contrat d'opération » n'a donc pas pour but de réduire le chômage mais d'augmenter la précarisation dans la branche en détruisant des emplois actuellement en CDI pour les remplacer peu à peu par des salarié-e-s sous « sous contrat d'opération ».

C'est pour lutter contre cette précarisation de la branche, qui soit dit en passant réalise de confortables profits, que la Fédération CGT des Sociétés d'études a lancé une grande campagne de mobilisation contre ce type de contrat. Elle a été rejointe dans cette mobilisation par le syndicat SUD Informatique. Il est à espérer que d'autres organisations syndicales se joindront à nous.

Afin d'intensifier la mobilisation, la Fédération CGT de Sociétés d'Etudes a lancé



une pétition que vous pouvez signer en ligne. Nous vous invitons à la signer et à la faire signer par le plus grand nombre de personnes afin que le monde d'après ne ressemble pas au monde d'avant mais en pire. »



Là encore, nous avons une nouvelle fois fait échec au contrat d'opération. S'est alors ouverte une négociation sur un accord d'Activité Partielle de Longue Durée.

La CGT et la CFDT ont fait des propositions communes et ont bataillé ensemble pour obtenir satisfaction. La négociation menée par la CGT et la CFDT jusqu'au 13 août a débouché sur une signature début septembre.

Le livret ci-dessus relate cette négociation. Et nous expliquons dans notre journal :

« Etre à l'offensive

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes vient de signer un accord relatif à l'Activité Partielle de Longue Durée dans la branche des bureaux d'études. Cela ne signifie pas que cette disposition est une revendication de la CGT.

Loin de là. Notre seul objectif est de transformer cette disposition en un véritable outil de Sécurité Sociale Professionnelle avec une prise en charge à 100% des salaires bruts, l'interdiction de licenciements et la nécessité d'engager des formations qualifiantes.

En attendant que nous puissions obtenir la satisfaction de cette revendication qui nécessite la construction d'un rapport de force, il nous ait apparu important de négocier ce type d'accord, avec comme seul souci, la préservation des emplois. Cet accord donne obligation à l'employeur de verser une indemnité complémentaire à l'indemnité légale pour chaque salarié.e en APLD. Autres éléments à prendre en considération sont maintenus également :

- l'acquisition des droits à congés payés,*
- l'ouverture des droits à pension retraite,*
- l'acquisition des points de retraite complémentaire tel que défini par l'AGIRC-ARRCO,*
- les garanties de prévoyance complémentaire,*
- la totalité des heures chômées pour le calcul de la répartition de la participation et de l'intéressement.*

Enfin, le/la salarié.e pourra avoir une prise en charge intégrale par l'OPCO des formations certifiantes. C'est le deuxième accord signé dans les branches ... après celui de la métallurgie. Nous pouvons être satisfaits de ce que nous avons obtenu.

Pour autant, c'est dans les entreprises que va se jouer la bataille pour l'emploi. Cela passe nécessairement par la multiplication de débats avec les salarié.e.s pour les mobiliser contre les négociations qui pourraient être entamées sur les Ruptures Conventionnelles Collectives, les Plans de Départ Volontaire autonome ou encore sur les Accords de Performances Collectives. Rien n'est joué d'avance. A nous d'être à l'offensive sur ces questions. »

Lien Syndical 510

L'organisation patronale CINOV ayant été mise quelque peu à l'écart de cette négociation, a lancé deux thèmes de négociations :

- La constitution d'une commission paritaire TPE. Celle-ci sera signée par l'ensemble des organisations syndicales mais verra SYNTEC s'y opposer.
- Des mesures d'accompagnement. Elles s'articuleraient autour du temps de travail : augmentation du contingent d'heures supplémentaires, base du taux de rémunération des heures supplémentaires et élargissement de l'accès au forfait annuel en jour.

Hormis FO qui était prêt à entrer en négociation, l'ensemble des organisations syndicales se sont opposées à ces mesures antisociales.

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Les négociations au sein de la CPPNI des administrateurs et mandataires judiciaires se sont faites à l'aune de la négociation de la nouvelle convention collective : PRAJ. Aussi, trois problématiques étaient posées :

- L'Indemnité de Fin de Carrière.
- Le premier niveau de rémunération.
- Un accord APLD.



APLD

PROFESSION RÉGLEMENTÉE
AUPRÈS DES JURIDICTIONS
(PRAJ)

Décembre 2020

Concernant le premier niveau de rémunération de la nouvelle grille, nous avons obtenu qu'il soit égal à 1650 €. L'accord APLD a été rapidement négocié ... avec une indemnité de 80% du brut ... c'est-à-dire quasiment 100 % du net.

Nous avons pris comme trame l'accord signé dans les bureaux d'études.

Cela a été beaucoup plus compliqué pour l'Indemnité de Fin de Carrière (IFC). Le patronat du PRAJ ne voulait pas une IFC à la hauteur de celle des administrateurs et mandataires judiciaires.

La CGT a donc informé les salarié.e.s de cette branche et a organisé une consultation. Plus de 300 salarié.e.s ont refusé la proposition du patronat.

Nous avons donc réussi à obtenir que les salarié.e.s des études d'administrateur et mandataires judiciaires bénéficient du calcul de l'IFC de leur CPPNI jusqu'à l'extension de cette nouvelle convention auquel s'ajoutera le calcul de la nouvelle convention collective.

[illegible]

 Droit de Veille La Responsabilité Civile									
Bachelier d'information des médias et des études de communication et des médiations journalistiques n°43									
La Responsabilité Civile									
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation									
Comme nous l'avons expliqué en détail dans le dossier Bulletin d'information Droit de Veille, nous sommes en ce jour face à un étranger qui a subi une atteinte à son honneur et à sa réputation.									
1 ^{er} élément : Saisine ministérielle constatée									
N° de saisine	Etat	Statut	Statut	Statut	Statut	Statut	Statut	Statut	Statut
N° de saisine	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48-49-50-51-52-53-54-55-56-57-58-59-60-61-62-63-64-65-66-67-68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80-81-82-83-84-85-86-87-88-89-90-91-92-93-94-95-96-97-98-99-100-101-102-103-104-105-106-107-108-109-110-111-112-113-114-115-116-117-118-119-120-121-122-123-124-125-126-127-128-129-130-131-132-133-134-135-136-137-138-139-140-141-142-143-144-145-146-147-148-149-150-151-152-153-154-155-156-157-158-159-160-161-162-163-164-165-166-167-168-169-170-171-172-173-174-175-176-177-178-179-180-181-182-183-184-185-186-187-188-189-190-191-192-193-194-195-196-197-198-199-200-201-202-203-204-205-206-207-208-209-210-211-212-213-214-215-216-217-218-219-220-221-222-223-224-225-226-227-228-229-230-231-232-233-234-235-236-237-238-239-240-241-242-243-244-245-246-247-248-249-250-251-252-253-254-255-256-257-258-259-260-261-262-263-264-265-266-267-268-269-270-271-272-273-274-275-276-277-278-279-280-281-282-283-284-285-286-287-288-289-290-291-292-293-294-295-296-297-298-299-300-301-302-303-304-305-306-307-308-309-310-311-312-313-314-315-316-317-318-319-320-321-322-323-324-325-326-327-328-329-330-331-332-333-334-335-336-337-338-339-340-341-342-343-344-345-346-347-348-349-350-351-352-353-354-355-356-357-358-359-360-361-362-363-364-365-366-367-368-369-370-371-372-373-374-375-376-377-378-379-380-381-382-383-384-385-386-387-388-389-390-391-392-393-394-395-396-397-398-399-400-401-402-403-404-405-406-407-408-409-410-411-412-413-414-415-416-417-418-419-420-421-422-423-424-425-426-427-428-429-430-431-432-433-434-435-436-437-438-439-440-441-442-443-444-445-446-447-448-449-450-451-452-453-454-455-456-457-458-459-460-461-462-463-464-465-466-467-468-469-470-471-472-473-474-475-476-477-478-479-480-481-482-483-484-485-486-487-488-489-490-491-492-493-494-495-496-497-498-499-500-501-502-503-504-505-506-507-508-509-510-511-512-513-514-515-516-517-518-519-520-521-522-523-524-525-526-527-528-529-530-531-532-533-534-535-536-537-538-539-540-541-542-543-544-545-546-547-548-549-550-551-552-553-554-555-556-557-558-559-560-561-562-563-564-565-566-567-568-569-570-571-572-573-574-575-576-577-578-579-580-581-582-583-584-585-586-587-588-589-590-591-592-593-594-595-596-597-598-599-600-601-602-603-604-605-606-607-608-609-610-611-612-613-614-615-616-617-618-619-620-621-622-623-624-625-626-627-628-629-630-631-632-633-634-635-636-637-638-639-640-641-642-643-644-645-646-647-648-649-650-651-652-653-654-655-656-657-658-659-660-661-662-663-664-665-666-667-668-669-670-671-672-673-674-675-676-677-678-679-680-681-682-683-684-685-686-687-688-689-690-691-692-693-694-695-696-697-698-699-700-701-702-703-704-705-706-707-708-709-710-711-712-713-714-715-716-717-718-719-720-721-722-723-724-725-726-727-728-729-730-731-732-733-734-735-736-737-738-739-740-741-742-743-744-745-746-747-748-749-750-751-752-753-754-755-756-757-758-759-760-761-762-763-764-765-766-767-768-769-770-771-772-773-774-775-776-777-778-779-780-781-782-783-784-785-786-787-788-789-790-791-792-793-794-795-796-797-798-799-800-801-802-803-804-805-806-807-808-809-810-811-812-813-814-815-816-817-818-819-820-821-822-823-824-825-826-827-828-829-830-831-832-833-834-								

[illegible][illegible]

Chiffre déchainé 147

Devant le refus des organisations syndicales de signer cet accord, celui-ci va de nouveau donner lieu à négociation. Comme dans beaucoup de branche, le patronat a tenté un accord sur les congés payés, mais là encore, ce fut un échec. Enfin, une négociation sur l'égalité professionnelle et une autre sur les conditions de travail ont débuté. La CGT a fait des propositions.

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Dans la CPPNI des salariés des cabinets d'avocats, l'année 2020 a été particulièrement agitée. Et la « pandémie » n'y a pas été pour grand-chose. Et cette agitation a eu pour résultat de sceller un certain nombre d'organisations syndicales contre la CGT. Cette agitation est partie de la problématique concernant l'ENADEP, pour s'étendre à Kérialis, puis à la CPPNI.

L'ENADEP

La CGT avait déjà l'an passé, mis en avant notamment quatre propositions pour redresser l'ENADEP :

- Suppression des indemnités des membres du bureau.
- Révision des frais.
- Mise en œuvre de l'accord concernant le GIE.
- Implantation de l'école dans l'ensemble des professions juridiques.

Ces propositions avaient fait grincer des dents. Nous avons alors demandé le respect des statuts, à savoir que pour être administrateur, il est nécessaire d'être salarié d'une entreprise ou d'un cabinet appliquant la convention collective. C'est alors qu'un petit groupe d'administrateurs a fait un putsch pour prendre la direction de l'école. D'où notre communiqué de presse :

« PUTSCH A L'ECOLE NATIONALE DE DROIT ET PROCEDURE (ENADEP) »

Lors du Conseil d'Administration de l'ENADEP, des administrateurs dont une partie ne pouvait plus l'être, ont décidé de renverser le président actuel élu démocratiquement. Pour ce faire, ces utilisateurs n'ont pas hésité à forcer l'entrée pour tenir une réunion dans la plus pure illégalité. Ils ont donc malgré la présence d'un vigile et la venue de la police, élu un soi-disant nouveau président.

Nous condamnons énergiquement cette action et les administrateurs qui ont participé à cette voie de fait. La CGT ne reconnaît pas ce président et va engager toutes les actions possibles afin que ces copains-coquins reviennent à la raison.

Cette crise que connaît l'ENADEP aujourd'hui est liée à des comportements plus que répréhensibles de certains administrateurs, parfois les mêmes qu'à Kérialis. Cette crise procède de la conjugaison de plusieurs éléments :

La remise en question du GIE avec Kérialis,

La volonté de conserver les indemnités aux membres du bureau (150 000 euros en 2019), ainsi que les montants élevés de restauration et d'hôtellerie,

Celle de contrôler tout simplement l'école pour en faire un outil au service d'intérêt particulier.

La CGT ne laissera pas faire... qu'on se le dise.

Montreuil, le 2 mars 2020 ». Enrobé 181.

L'école avait donc deux présidents et deux conseils d'administration. La CGT s'est battue contre ce président et ce conseil d'administration illégal en multipliant les bulletins d'information et en saisissant les tribunaux. Pas moins de 13 bulletins d'information concernant cette situation sont parvenus au salarié.e.s avec des titres évocateurs :

- « De la voyoutocratie »
- « De quoi la démocratie est-elle le nom ? »
- « Jeu de dupes ! »
- « Quand le putschiste revêt ses habits de zéro... euh Zorro »
- « Un torchon qui leur brûle les doigts »

...

Nous avons fini par gagner puisque nous avons fait désigner un administrateur pour gérer l'école. C'est une victoire qui dresse encore un peu plus l'UNSA, la CFTC, FO et la CFDT contre la CGT. D'où notre déclaration :

« Une victoire ...qui en appelle d'autres »

Les organisations syndicales de salarié.e.s CGT et CGC ainsi que les organisations patronales CNADA, FNUJA et SAF avaient introduit un référé au regard d'un grave problème de gouvernance constaté au sein de l'ENADEP. Certaines organisations n'avaient pas hésité à s'octroyer la gouvernance de l'école lors d'un putsch.

Le résultat est tombé le 25 juin 2020. L'ENADEP va pour six mois minimums être dirigée par un administrateur provisoire. Sa mission est des plus claires :

« Se faire remettre par tous détenteurs (organismes bancaires, représentants de l'association, comptables...), tous documents utiles, ainsi que les fonds de l'association,

Administrer et gérer l'association avec les pouvoirs du conseil d'administration et du président défaillant, Déterminer les personnes habilitées à siéger au conseil d'administration au regard des dispositions statutaires de l'association ENADEP,

Réunir l'assemblée générale des adhérents en vue de toute décision regardant l'avenir de l'association, notamment la désignation d'un nouveau conseil d'administration, d'un nouveau bureau et d'un nouveau président dans les conditions fixées par les statuts,

Représenter tant en demande qu'en défense l'association dans toutes les instances dont l'objet entre dans la limite de ses pouvoirs d'administrateur et dans ses rapports avec les administrations. »

Nous étions plutôt très confiants au vu de la situation. Nous aurions préféré ne pas en arriver à cette procédure, mais les « putschistes » ne nous ont pas laissé le choix.

Ce résultat confirme, s'il en est encore besoin, que nous avons raison. Ainsi, ceux qui pensent être au-dessus des statuts et de la Loi comprennent comment il est amer de se faire rappeler à l'ordre. Pour autant, il va nous falloir travailler avec l'administrateur afin de l'aider dans sa mission, l'objectif étant bien entendu la mise en place d'un nouveau conseil d'administration et d'un nouveau bureau dans les conditions fixées par les statuts.

Ainsi, M. Michel Avenas, le « templier » des temps modernes va pouvoir se recentrer sur son association l'OSTI dont il serait le président. L'OSTI – esprit du temple [Ordre Souverain du temple Initiatique] semble être pour partie financée de manière douteuse. En effet, selon de nombreux journaux tels l'Express, le fondateur de l'Ordre n'était autre qu'un conseiller de Paul Biya - fin des années 1990... connu pour ses exactions au Cameroun. Depuis, cette organisation a multiplié ses liens financiers avec l'Afrique francophone. [Cf. Olivier Vallée]. »

Enrobé 200

Il reste à attendre le jugement sur le fond...

KERIALIS

Une première incartade est venue sur la question des procédures à l'encontre de certains ex administrateurs qui n'ont pas été sans reproche au sein de l'institution. Nous avons déclaré :

« Le Conseil d'Administration de Kérialis s'est réuni le 31 janvier 2020. Les administrateurs avaient reçu une déclaration des administrateurs CFTC et une autre de la CFDT. C'est dans ce cadre que la CGT, la CFE-CGC, l'UNSA et la présidente de Kérialis ont rédigé la déclaration suivante :

« Les administrateurs des organisations syndicales CFE-CGC, CGT, UNSA et la présidente de Kérialis ont pris connaissance des déclarations de la CFTC et de la CFDT, en prévision de la réunion du conseil d'administration du 31 janvier prochain.

Les administrateurs soussignés entendent dénoncer la déclaration de la délégation CFDT qui demande, notamment, l'arrêt de toutes les procédures judiciaires (point 3 de l'ordre du jour).

Cette prise de position de la CFDT apparaît en effet incompréhensible pour ne pas dire scandaleuse, si l'on se rappelle que les administrateurs de ce même syndicat ont approuvé toutes les décisions se rapportant directement et indirectement à ces procédures :

- Validation de la présidence provisoire le 25 octobre 2015 et de la composition d'un bureau provisoire ;

- Validation de la mise en place d'une administration conventionnelle jusqu'à l'adoption de nouveaux statuts, lors du CA du 20 novembre 2015, et au cours duquel Monsieur LE MOIGNE, représentant CFTC, a été élu vice-président amiable, tandis qu'un bureau provisoire a été composé, notamment, de Madame PERIN, représentante de la CFDT ; Au cours de ce CA Monsieur LEMOIGNE a d'ailleurs déclaré « que la délibération a été adoptée par tous, lors du dernier Bureau provisoire, afin d'être soumise à l'approbation du présent Conseil d'administration ».

- Approbation des nouveaux statuts par la CFDT lors du CA du 8 avril 2016 (en présence de Monsieur

LE MOIGNE et Madame PERIN) ;

- Dans l'intervalle, approbation unanime du mandat donné à Maître KESSLER pour accompagner et défendre la CREPA dans le cadre de la procédure disciplinaire initiée par l'ACPR (en présence de Madame PERIN) ;

- Approbation par les administrateurs CFDT de la décision du CA du 9 septembre 2016 votée à la majorité de :

- Ne pas faire de recours contre la décision de l'ACPR (aucun vote contre et seules 2 abstentions CFTC) ;

- De faire un recours en nullité des conventions immobilières conclues avec Abbatial immobilier (aucun vote contre et 6 abstentions : 2 CFTC, 2 FO et 2 CNAE) ;

- De poursuivre les anciens présidents et 1er vice-président (Monsieur TOUCAS et Madame LAPOUMEROULIE (aucun vote contre et 6 abstentions : 2 CFTC, 2 FO et 2 CNAE).

Les administrateurs soussignés sont donc particulièrement surpris par la volte-face à 180 degrés de la CFDT et de ses administrateurs, puisqu'ils sont en contradiction totale avec leurs propres votes constants depuis 2015, ce qui conduit à nous interroger sur les raisons véritables et inavouées d'une telle prise de position.

En conclusion, les administrateurs CGT, CGC, UNSA et la présidente de Kérialis demandent que l'on poursuive ces différentes procédures judiciaires, car il n'est pas question d'envisager une quelconque négociation à ce jour.

Il est clair que nous continuerons de suivre avec nos avocats les dossiers en cours et nous estimons disposer des informations nécessaires à la compréhension de ceux-ci et, par conséquent, à des prises de décisions éclairées.

Copie de la présente déclaration, qui sera annexée au procès-verbal de la réunion du CA du 31 janvier 2020, est remise à tous les administrateurs et à nos avocats respectifs pour les besoins des procédures en cours. »

Enrobé 176

Divers événements vont émailler l'année. Nos bulletins vont informer l'ensemble des salarié.e.s de ceux-ci. Ainsi la nuisance des administrateurs CFDT et CFTC vont entraîner la suspension de leurs administrateurs, suspension que la CGT a votée. Tout cela va renforcer une certaine hostilité envers la CGT. Et c'est dans ce cadre qu'encore une fois, la CGT fait une déclaration à la CPPNI du 15 mai.

« Nous ne pouvons que nous étonner de cet acharnement perpétuel de la part de la CFTC, de la CNAE et de la CFDT à vouloir remettre systématiquement en cause le fonctionnement de KERIALIS alors même que celle-ci s'est attachée à se mettre en conformité après des années d'une gouvernance entachée, si on en croit l'ACPR, d'irrégularités. Depuis 5 ans, KERIALIS a opéré un redressement incontestable de sa situation économique, financière, réglementaire. Cela lui permet d'apporter, de façon concrète, des améliorations considérables à ses régimes ; ce que personne ne peut, honnêtement ignorer, à savoir :

- 10 % en moyenne de baisse de cotisation en matière de prévoyance ;
- Un remboursement de la totalité du salaire à partir du 30ème jour d'arrêt de travail, au lieu d'une prise en charge à partir du 120° jour et un remboursement d'une partie seulement du salaire ;
- Des capitaux décès multipliés par deux ;
- Une baisse de la cotisation Indemnité de fin de carrière de 40 % avec une indemnisation d'un mois de salaire supplémentaire ;
- Un régime de retraite désormais provisionné en totalité dans les comptes de l'institution afin de garantir le paiement de l'ensemble des retraites, alors qu'il était sous-provisionné à l'époque de l'ancienne présidence ;
- Une solvabilité de l'institution qui s'est renforcé grâce à son excellent pilotage (croissance des fonds propres de 25 M€ en 5 ans) ;
- Des outils innovants et compétitifs qui permettent aux cabinets de souscrire et de gérer les contrats en ligne.

Les mêmes qui critiquent le manque de transparence oublient un peu vite que nos organisations syndicales siègent à la fois au sein de KERIALIS et en CPPNI. Les organisations syndicales ont ainsi accès, à travers leurs représentants, à l'ensemble de la documentation comptable et financière de l'institution.

Nous savons tous que le fonctionnement des instances de KERIALIS répond à des exigences réglementaires très précises, fixées par le code de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les évolutions de ses garanties.

En même temps, nous gardons en mémoire qu'à la fin de l'année 2015, l'institution a mis en conformité sa présidence et sa gouvernance pour mettre fin aux nombreux errements du passé qui se sont soldés par une sanction de l'ACPR consultable sur le site de cette dernière et vérifiables dans les différentes procédures civiles et pénales en cours.

Force est de constater que la remise en question de l'institution par certains syndicats ne repose sur aucun fondement technique ou un quelconque intérêt collectif. Elle semble avoir pour but d'exercer une pression dans l'espoir de stopper les procédures engagées envers l'ancienne gouvernance et cela, sans se préoccuper des conséquences dommageables pour l'institution, ses adhérents et participants.

Peut-on, comme une certaine organisation syndicale le fait, s'amuser à décliner un ensemble d'articles du code du travail dans le seul but de tenter de légitimer son appréciation de la situation en omettant sciemment un certain nombre de questions comme celles liées à la situation de KERIALIS au regard des nouvelles dispositions concernant les désignations des organismes assureurs ? C'est une démarche pour le moins curieuse. Ou bien cette démarche est une démonstration d'amateurisme ou bien une volonté désespérée de paralyser l'institution dans l'espoir de la voir disparaître avec pour conséquence la fin des poursuites judiciaires initiées.

En tout état de cause, l'arrivée d'un nouvel opérateur dans la branche n'aurait pour conséquence qu'une diminution de la mutualisation du risque et une augmentation des tarifs. Cela est d'autant plus vrai pour une branche qui ne représente que 40 000 salariés et donc une mutualisation limitée.

Sans compter que la crise sanitaire actuelle n'augure rien de bon sur le plan des recrutements dans la profession et des augmentations de salaire dans la branche, ce qui aura forcément des impacts sur les équilibres en matière de protection sociale.

Il n'y a aucune logique à ces critiques. Et ce alors que nous devrions tous œuvrer dans un même sens, celui de l'intérêt de la profession.

Plutôt que de critiquer KERIALIS et d'essayer d'échapper aux conséquences des errements du passé, félicitons KERIALIS pour l'amélioration de nos garanties de protection sociale et pour le soutien qu'elle apporte dans la période terrible de crise sanitaire que nous traversons (maintien des garanties peu importe la situation du cabinet, pris en charge de tous les arrêts de travail, reports et étalements du paiement des cotisations...). Nous demandons en conséquence que soient stoppés tous les travaux visant à remettre en question notre Institution de prévoyance. »

Enrobé 192

Il faut noter que les administrateurs UNSA et FO ne sont pas sur la même orientation que ceux qui négocient en CPPNI ou siègent à l'ENADEP. C'est pourquoi ces derniers vont avec l'aide de la CFDT et de la CFTC déplacer le champ de bataille en CPPNI. Ils vont désigner un actuaire pour organiser un appel d'offres afin de se débarrasser de Kérialis qu'ils ne contrôlent plus. Pour ces derniers, le Conseil d'Administration de Kérialis est illégal ...

La CPNEFP

C'est là aussi un terrain conflictuel.

« Les charlots de la formation professionnelle

« Les c**s ça ose tout. C'est même à ça qu'on les reconnaît » (Michel Audiard)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche des salariés des cabinets d'avocats s'est tenue le 17 juillet avec, une nouvelle fois, la question de l'inscription des différents titres au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), inscription nécessaire pour que ces formations puissent être déployées dans le cadre des dispositifs – et donc des financements –

de la branche. Pour rappel, depuis plusieurs mois, la CGT a fait part de son désaccord dans la manière de traiter le sujet du dépôt des titres professionnels et plus particulièrement de ceux d'assistant juridique et de secrétaire juridique, la CNEFP ayant privilégié de faire appel à un cabinet extérieur et d'assurer le suivi en organisant des réunions hebdomadaires. Il est amusant d'observer que si la CPNEFP a refusé de faire appel à l'ENADEP, parfaitement aguerrie sur le sujet, les membres de cette commission, qui ne sont pas fous non plus, se sont assurés à chaque réunion, au moins pendant une journée, de la contribution d'un à deux salariés de l'école ! Nous avons régulièrement dénoncé les réunions hebdomadaires creuses, toujours organisées les jours de mobilisation interprofessionnelle pour lesquelles même certains syndicats patronaux de la branche appelaient à la grève, ne permettant en aucun cas d'avancer pour la cause des salariés.

Et le bilan est sans appel : après plus de 9 mois de délai pour enregistrer des titres de base, malgré le recours à un cabinet extérieur « spécialisé », seul le titre de secrétaire juridique est enregistré, celui d'assistant juridique ne l'ayant pas été. Et les motifs du refus de ce titre sont là aussi, sans appel, car sont mis en cause :

La qualité du référentiel de compétences,

Les procédures de contrôle des modalités des épreuves d'évaluation,

La procédure de VAE

La cohérence des blocs de compétences.

Très concrètement, cela signifie qu'aucun salarié ne pourra suivre ce cursus et il ne sera pas possible de délivrer le titre, et donc la formation et la certification d'assistant juridique. Seul le titre de secrétaire juridique peut être obtenu.

Et les mêmes se verraient bien, sur leur lancée, s'attaquer au titre de juriste. Sauve qui peut !

Car ce n'est pas parce qu'on est mauvais qu'on n'a pas ses petites exigences de reconnaissance de sa superbe (quoi ? on ne sait pas) et qu'on ne s'épanche pas de toute sa condescendance. La bonne blague !

Les résultats sont bien ceux que l'on connaît et quelles que puissent être les arguties juridiques ou autres plaidoiries, c'est un naufrage attendu et prévisible que la CGT a dénoncé depuis plusieurs mois. Nous continuerons à tout faire pour ne pas permettre qu'un tel désastre se reproduise, même si l'on sait bien que ce combat ne sera pas aisé : les virées en goguette entre copains aux frais de la princesse restent une tentation que certains appétits voraces n'entendent pas abandonner de sitôt. Et le sujet n'est pas simple car la formation professionnelle est en pleine transformation.

C'est un sujet qui aurait demandé de la part des représentants des salariés et des organisations patronales un minimum de travail. Le lobbying et les petites combines entre amis ne peuvent pas tout.

Mais nous ne lâcherons rien : pour rappel, face à leur velléité de gérer l'ENADEP après un putsch illégal, la CGT a obtenu en justice, avec succès, la nomination d'un administrateur provisoire à la tête de l'école.

La CGT continuera de lutter pour les droits des salariés, améliorer leurs conditions de travail et plus particulièrement ici pour accroître leurs accès à la formation professionnelle. »

Enrobé 203

La question de la Pro A est toujours abordée pour mieux être sabordée. Cela fait plus d'un an que l'on négocie, il est vrai sur un projet CGT.

La CPPNI

Les négociations sur les minima conventionnels sont ubuesques. Ce qui n'empêche pas certaines organisations syndicales de signer.

Nous avons seulement commencé à négocier un accord APLD. Mais le patronat nous a expliqué qu'il resterait sur une indemnité à 70 % et non à 80 % comme nous le revendiquons.

[illegible][illegible]

L'En'robé

Bulletin d'information des salariés des cabinets d'avocats n° 292

292

La brochette de « putchistes » ...

La présidence elle-même présidente contre-salariée (P2)

Il ne s'agit pas, comme le croient Mlle Anneau, d'être longuement « en tête-à-tête » avec le directeur « président », mais d'être « président » soi-même. C'est ce que nous avons vu, dans la salle de la conférence « L'En'robé et la présidence », quand Mlle Anneau a été invitée à se présenter. Elle a dit, d'abord, bien sûr, qu'elle était « présidente ». Mais elle a aussi dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ». Elle a dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ».

Mlle Anneau, présidente contre-salariée, a dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ». Elle a dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ».

La présidence indépendante (C21)

Mlle, c'est Catherine, non pas le nom, mais les prénoms, nous venons de le constater. Catherine, présidente, nous a aussi dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ». Elle a dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ».

La présidence populaire (C24)

Ah, depuis le temps que l'association est en « en tête-à-tête » avec le directeur, nous en avons vu, dans la salle de la conférence « L'En'robé et la présidence », quand Mlle Anneau a été invitée à se présenter. Elle a dit, d'abord, bien sûr, qu'elle était « présidente ». Mais elle a aussi dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ». Elle a dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ».

Mlle Anneau, présidente populaire, a dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ». Elle a dit, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ».

Comme nous l'avons dit, d'abord, à la conférence, nous avons aussi engagé deux présidentes. L'une, comme la désignation de la présidence administrative, l'autre, comme la désignation de la présidence populaire. L'une, comme la désignation de la présidence administrative. Nous avons vu, en fait, qu'elle n'était pas « présidente ».

Nous venons donc de voir, en fait, que l'EN'ROBÉ est en fait un gros poisson bête.

Fédération d'Odé des Sociétés d'Odé

Copie 2012 - 2013, 2013 - 2014, 2014 - 2015, 2015 - 2016, 2016 - 2017, 2017 - 2018, 2018 - 2019, 2019 - 2020, 2020 - 2021, 2021 - 2022, 2022 - 2023, 2023 - 2024, 2024 - 2025, 2025 - 2026, 2026 - 2027, 2027 - 2028, 2028 - 2029, 2029 - 2030, 2030 - 2031, 2031 - 2032, 2032 - 2033, 2033 - 2034, 2034 - 2035, 2035 - 2036, 2036 - 2037, 2037 - 2038, 2038 - 2039, 2039 - 2040, 2040 - 2041, 2041 - 2042, 2042 - 2043, 2043 - 2044, 2044 - 2045, 2045 - 2046, 2046 - 2047, 2047 - 2048, 2048 - 2049, 2049 - 2050, 2050 - 2051, 2051 - 2052, 2052 - 2053, 2053 - 2054, 2054 - 2055, 2055 - 2056, 2056 - 2057, 2057 - 2058, 2058 - 2059, 2059 - 2060, 2060 - 2061, 2061 - 2062, 2062 - 2063, 2063 - 2064, 2064 - 2065, 2065 - 2066, 2066 - 2067, 2067 - 2068, 2068 - 2069, 2069 - 2070, 2070 - 2071, 2071 - 2072, 2072 - 2073, 2073 - 2074, 2074 - 2075, 2075 - 2076, 2076 - 2077, 2077 - 2078, 2078 - 2079, 2079 - 2080, 2080 - 2081, 2081 - 2082, 2082 - 2083, 2083 - 2084, 2084 - 2085, 2085 - 2086, 2086 - 2087, 2087 - 2088, 2088 - 2089, 2089 - 2090, 2090 - 2091, 2091 - 2092, 2092 - 2093, 2093 - 2094, 2094 - 2095, 2095 - 2096, 2096 - 2097, 2097 - 2098, 2098 - 2099, 2099 - 2100, 2100 - 2101, 2101 - 2102, 2102 - 2103, 2103 - 2104, 2104 - 2105, 2105 - 2106, 2106 - 2107, 2107 - 2108, 2108 - 2109, 2109 - 2110, 2110 - 2111, 2111 - 2112, 2112 - 2113, 2113 - 2114, 2114 - 2115, 2115 - 2116, 2116 - 2117, 2117 - 2118, 2118 - 2119, 2119 - 2120, 2120 - 2121, 2121 - 2122, 2122 - 2123, 2123 - 2124, 2124 - 2125, 2125 - 2126, 2126 - 2127, 2127 - 2128, 2128 - 2129, 2129 - 2130, 2130 - 2131, 2131 - 2132, 2132 - 2133, 2133 - 2134, 2134 - 2135, 2135 - 2136, 2136 - 2137, 2137 - 2138, 2138 - 2139, 2139 - 2140, 2140 - 2141, 2141 - 2142, 2142 - 2143, 2143 - 2144, 2144 - 2145, 2145 - 2146, 2146 - 2147, 2147 - 2148, 2148 - 2149, 2149 - 2150, 2150 - 2151, 2151 - 2152, 2152 - 2153, 2153 - 2154, 2154 - 2155, 2155 - 2156, 2156 - 2157, 2157 - 2158, 2158 - 2159, 2159 - 2160, 2160 - 2161, 2161 - 2162, 2162 - 2163, 2163 - 2164, 2164 - 2165, 2165 - 2166, 2166 - 2167, 2167 - 2168, 2168 - 2169, 2169 - 2170, 2170 - 2171, 2171 - 2172, 2172 - 2173, 2173 - 2174, 2174 - 2175, 2175 - 2176, 2176 - 2177, 2177 - 2178, 2178 - 2179, 2179 - 2180, 2180 - 2181, 2181 - 2182, 2182 - 2183, 2183 - 2184, 2184 - 2185, 2185 - 2186, 2186 - 2187, 2187 - 2188, 2188 - 2189, 2189 - 2190, 2190 - 2191, 2191 - 2192, 2192 - 2193, 2193 - 2194, 2194 - 2195, 2195 - 2196, 2196 - 2197, 2197 - 2198, 2198 - 2199, 2199 - 2200, 2200 - 2201, 2201 - 2202, 2202 - 2203, 2203 - 2204, 2204 - 2205, 2205 - 2206, 2206 - 2207, 2207 - 2208, 2208 - 2209, 2209 - 2210, 2210 - 2211, 2211 - 2212, 2212 - 2213, 2213 - 2214, 2214 - 2215, 2215 - 2216, 2216 - 2217, 2217 - 2218, 2218 - 2219, 2219 - 2220, 2220 - 2221, 2221 - 2222, 2222 - 2223, 2223 - 2224, 2224 - 2225, 2225 - 2226, 2226 - 2227, 2227 - 2228, 2228 - 2229, 2229 - 2230, 2230 - 2231, 2231 - 2232, 2232 - 2233, 2233 - 2234, 2234 - 2235, 2235 - 2236, 2236 - 2237, 2237 - 2238, 2238 - 2239, 2239 - 2240, 2240 - 2241, 2241 - 2242, 2242 - 2243, 2243 - 2244, 2244 - 2245, 2245 - 2246, 2246 - 2247, 2247 - 2248, 2248 - 2249,

La CGT a signé une déclaration de la branche concernant la crise sanitaire dans l'expertise automobile. De même, nous avons signé l'accord Pro A. Mais nous avons refusé de signer l'accord relatif aux mesures d'urgence « Covid 19 » en matière de congés payés et absences payées. Il visait à ce que l'employeur puisse imposer des congés payés.

La CGT a signé l'accord salaire et l'accord d'Activité Partielle de longue Durée dont l'architecture et le contenu sont les mêmes que ceux des bureaux d'études. C'est la CGT qui a proposé l'accord. L'indemnité est égale, elle, à 80 % du brut.

[illegible][illegible][illegible][illegible]

Dans la branche du Notariat, les négociations ont porté sur les salaires, la réforme des retraites, la crise sanitaire, l'accord sur le délai de carence entre deux CDD, l'avenant sur le DUERP (actualisation du DU sur mesures spécifiques Covid 19) et l'accord sur les heures supplémentaires -temps partiel.

Les salaires : la négociation s'est soldée par un échec, aucun accord n'a été signé, la CGT ainsi que les 4 autres organisations ont refusé de signer une augmentation en dessous de 2 %, le CA du Notariat a augmenté de +9 % (8,7 milliards d'euros). La clause de sauvegarde + 0,80 % a été signé par la CGT elle permet le réajustement de la valeur du point.

Avis sur la réforme des retraites : la caisse a été invitée par le gouvernement à formuler un avis sur le projet de loi instituant un système universel de retraite. Les 5 organisations syndicales se sont unanimement déclarées défavorables à ce projet, les représentants du CSN ont déclaré ne pas être en mesure de prendre position. La CGT a fait une déclaration en ce sens.

L'avenant sur le DUERP : la CGT l'a signé car il complète l'accord DUERP de 2017 notamment sur les mesures spécifiques pandémie.

Complément d'heures pour les salariés à temps partiel : la encore la CGT n'a pas signé cet accord qui déroge au Code du travail.



La Bastoche

22 septembre 2020 - 174



Bulletin de liaison CGT du salarié-e au Notariat
A destination des salariés du Notariat

**ACCORD SALAIRES - CLAUSE DE SAUVEGARDE
 + 0,80 % A COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2020**

Lors de la négociation sur les salaires en février 2020, le CNSN avait refusé les 2% demandés par les 5 organisations syndicales, malgré les chiffres d'affaires confortables pour 2019 de 87 millions d'Euros !

Le CNSN a répondu que la clause de sauvegarde n'a pas vocation à ouvrir des négociations, puisque qu'il y a déjà pour seul effet le maintien du pouvoir d'achat et donc le réajustement de la valeur du point de référence, incontestablement le salaire de base.

Pourtant 0,80% ? Car le CNSN s'est basé sur l'indice des prix à la consommation (IPC) qui est de 0,80% et a indiqué qu'il n'y avait plus à discuter pour un autre montant. Il a signé cet « en cas de refus des syndicats, il surmonterait sa décision » après avoir refusé la clause de sauvegarde !

Le CNSN a donc répondu qu'il était et toujours aussi sûr des sommes, que ce soit de signer ou de ne pas signer, et qu'il en rend toujours compte aux salariés par les moyens de communication dont il dispose, notamment le présent bulletin.

Et elle a déploré que les 1,4% proposés par le CNSN lors de la réunion de février, n'aient pas fait l'objet d'une recommandation auprès des employeurs. En tentant de justifier cette attitude par la COVID, le CNSN a fait preuve de peu de respect pour les salariés-e qui méritent mieux que cela !

Le CGT a néanmoins accepté le taux de 0,80%... mais sans sanction de jeu.

Les autres organisations syndicales ont également accepté ce taux, juste.

L'avenir sera signé à distance par les organisations syndicales.

Nouvelle valeur du point : 14,13 € au 1^{er} octobre 2020

LA COVID : PRÊTEXTE POUR NÉGOCIER AU RABAIS !

Photo sous licence d'artiste sous droits réservés. Les Agences d'Etudes en contact à l'adresse suivante : contact@notariat.fr

Fédération CGT des salariés du Notariat - secretariat@notariat.fr

CGT - 2020 - Tous droits réservés. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la CGT est formellement interdite. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la CGT est formellement interdite.

Dans la branche des Greffes des Tribunaux de Commerce, les négociations ont uniquement porté sur la grille de classification des minimas de salaires, la prime d'ancienneté et l'indemnité de fin de carrière dans le cadre de la nouvelle convention collective des professions réglementées auprès des juridictions (PRAJ) qui regroupe les AJMJ, les Greffes et les Avocats à la Cour de Cassation.

Pour les salaires, la CGT demande un 1er niveau à 1650 euros et le PMSS pour le 1^{er} niveau de cadre. Nous avons également eu la présentation du bilan social de 2019, des comptes 2019 du contrat complémentaire santé Harmonie Mutuelle et la présentation des actions de préventions (HDS).



Les Apodectes

Bulletin d'information CGT des salariés-e des Greffes des Tribunaux de Commerce n°90 - août 2020

La réunion de négociation de la convention collective s'est déroulée le 7 juillet 2020. Le seul point à l'ordre du jour était celui de la rémunération dans la nouvelle convention collective en cours d'élaboration.

Rappelons que celle-ci prendra du rapprochement de tous conventions collectives : les greffes, les administrateurs et moniteurs judiciaires et les avocats à la cour de cassation.

Les salariés des greffes bénéficient d'une prime d'ancienneté dans leur convention collective, celle-ci devra disparaître dans la nouvelle convention collective et être incorporée dans les salaires pour les études qui avaient cette prime.

En conséquence, les salaires minima de la grille conventionnelle ont été relevés. Ainsi, le premier niveau de la grille est proposé à 1651,20 € le premier niveau cadre fait passer de l'ancien montant de la situation Sociale (3428€).

Pour le premier niveau de grille, la CGT avait proposé 1650€. La négociation est donc toujours en cours.

Concernant la prime complémentaire mensuelle ENAF qui correspond à un montant égal à 15 points, il est proposé de la réduire à 5 points, la CGT ne propose de maintenir à 15 points.

Il demeure un problème, à notre avis, nous n'avons pas de projet de réforme des retraites qui a pour objet de diminuer drastiquement les pensions retraite des futurs retraités.

Il nous est proposé qu'en cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié(e) dans les conditions HDS, jusqu'à 20 ans d'ancienneté, une indemnité de fin de carrière (CPT) qui correspond à celle de la convention collective des greffes, qui est actuellement égale à celle du Code du Travail et aussi légèrement supérieure. Dans tous les cas, cette indemnité ne peut être supérieure à 3 mois de salaire.

Dans la convention collective des greffes, cette indemnité est plus importante, environ trois fois plus que ce qui nous est proposé. La CGT souhaite que les salariés des greffes puissent bénéficier des avantages de la convention collective des AJMJ au cas par cas.

Mais en contrepartie de la diminution importante du montant de l'IPC, le patronat propose un changement d'échelon concerné tous les cinq ans pour les salariés actifs.

C'est le seul point de la convention collective qui, pour le moment, nous vivons. Nous devons faire une proposition pour négocier.

A cette fin, nous allons vous consulter par le biais d'un nouveau bulletin d'information.

Nous vous mettrons aussi à disposition une petite analyse chiffrée et la problématique posée.

Pour recevoir les bulletins en votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à apodectes@cgtdesgreffes.fr avec la mention : « Greffe »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Carré 421 - 263, rue de Paris - 93014 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 80 41 - Fax : 01 55 82 80 42
Courriel : fed@cgtdesgreffes.fr - Site Internet : www.cgdgreffes.fr



Les Apodectes

Bulletin d'information CGT des salariés-e des Greffes des Tribunaux de Commerce n°91 - Août 2020

La nouvelle convention collective... Minima conventionnels, etc...

Comme nous l'avons expliqué lors du dernier bulletin d'information Les Apodectes n°90, nous sommes à ce jour face à un « blocage » dans la négociation de dispositions de la nouvelle convention collective.

1^{er} élément : Salaires minima conventionnels

Classification	Cour	Entreprise
Niveau 1 - échelon 1	200	1651,20
Niveau 2 - échelon 2	208	1729,39
Niveau 3 - échelon 3	216	1807,58
Niveau 4 - échelon 4	224	1885,77
Niveau 5 - échelon 5	232	1963,96
Niveau 6 - échelon 6	240	2042,15
Niveau 7 - échelon 7	248	2120,34
Niveau 8 - échelon 8	256	2198,53
Niveau 9 - échelon 9	264	2276,72
Niveau 10 - échelon 10	272	2354,91
Niveau 11 - échelon 11	280	2433,10
Niveau 12 - échelon 12	288	2511,29
Niveau 13 - échelon 13	296	2589,48
Niveau 14 - échelon 14	304	2667,67
Niveau 15 - échelon 15	312	2745,86
Niveau 16 - échelon 16	320	2824,05
Niveau 17 - échelon 17	328	2902,24
Niveau 18 - échelon 18	336	2980,43
Niveau 19 - échelon 19	344	3058,62
Niveau 20 - échelon 20	352	3136,81
Niveau 21 - échelon 21	360	3215,00
Niveau 22 - échelon 22	368	3293,19
Niveau 23 - échelon 23	376	3371,38
Niveau 24 - échelon 24	384	3449,57
Niveau 25 - échelon 25	392	3527,76
Niveau 26 - échelon 26	400	3605,95
Niveau 27 - échelon 27	408	3684,14
Niveau 28 - échelon 28	416	3762,33
Niveau 29 - échelon 29	424	3840,52
Niveau 30 - échelon 30	432	3918,71
Niveau 31 - échelon 31	440	3996,90
Niveau 32 - échelon 32	448	4075,09
Niveau 33 - échelon 33	456	4153,28
Niveau 34 - échelon 34	464	4231,47
Niveau 35 - échelon 35	472	4309,66
Niveau 36 - échelon 36	480	4387,85
Niveau 37 - échelon 37	488	4466,04
Niveau 38 - échelon 38	496	4544,23
Niveau 39 - échelon 39	504	4622,42
Niveau 40 - échelon 40	512	4700,61
Niveau 41 - échelon 41	520	4778,80
Niveau 42 - échelon 42	528	4856,99
Niveau 43 - échelon 43	536	4935,18
Niveau 44 - échelon 44	544	5013,37
Niveau 45 - échelon 45	552	5091,56
Niveau 46 - échelon 46	560	5169,75
Niveau 47 - échelon 47	568	5247,94
Niveau 48 - échelon 48	576	5326,13
Niveau 49 - échelon 49	584	5404,32
Niveau 50 - échelon 50	592	5482,51
Niveau 51 - échelon 51	600	5560,70
Niveau 52 - échelon 52	608	5638,89
Niveau 53 - échelon 53	616	5717,08
Niveau 54 - échelon 54	624	5795,27
Niveau 55 - échelon 55	632	5873,46
Niveau 56 - échelon 56	640	5951,65
Niveau 57 - échelon 57	648	6029,84
Niveau 58 - échelon 58	656	6108,03
Niveau 59 - échelon 59	664	6186,22
Niveau 60 - échelon 60	672	6264,41
Niveau 61 - échelon 61	680	6342,60
Niveau 62 - échelon 62	688	6420,79
Niveau 63 - échelon 63	696	6498,98
Niveau 64 - échelon 64	704	6577,17
Niveau 65 - échelon 65	712	6655,36
Niveau 66 - échelon 66	720	6733,55
Niveau 67 - échelon 67	728	6811,74
Niveau 68 - échelon 68	736	6889,93
Niveau 69 - échelon 69	744	6968,12
Niveau 70 - échelon 70	752	7046,31
Niveau 71 - échelon 71	760	7124,50
Niveau 72 - échelon 72	768	7202,69
Niveau 73 - échelon 73	776	7280,88
Niveau 74 - échelon 74	784	7359,07
Niveau 75 - échelon 75	792	7437,26
Niveau 76 - échelon 76	800	7515,45
Niveau 77 - échelon 77	808	7593,64
Niveau 78 - échelon 78	816	7671,83
Niveau 79 - échelon 79	824	7750,02
Niveau 80 - échelon 80	832	7828,21
Niveau 81 - échelon 81	840	7906,40
Niveau 82 - échelon 82	848	7984,59
Niveau 83 - échelon 83	856	8062,78
Niveau 84 - échelon 84	864	8140,97
Niveau 85 - échelon 85	872	8219,16
Niveau 86 - échelon 86	880	8297,35
Niveau 87 - échelon 87	888	8375,54
Niveau 88 - échelon 88	896	8453,73
Niveau 89 - échelon 89	904	8531,92
Niveau 90 - échelon 90	912	8610,11
Niveau 91 - échelon 91	920	8688,30
Niveau 92 - échelon 92	928	8766,49
Niveau 93 - échelon 93	936	8844,68
Niveau 94 - échelon 94	944	8922,87
Niveau 95 - échelon 95	952	9001,06
Niveau 96 - échelon 96	960	9079,25
Niveau 97 - échelon 97	968	9157,44
Niveau 98 - échelon 98	976	9235,63
Niveau 99 - échelon 99	984	9313,82
Niveau 100 - échelon 100	992	9392,01
Niveau 101 - échelon 101	1000	9470,20
Niveau 102 - échelon 102	1008	9548,39
Niveau 103 - échelon 103	1016	9626,58
Niveau 104 - échelon 104	1024	9704,77
Niveau 105 - échelon 105	1032	9782,96
Niveau 106 - échelon 106	1040	9861,15
Niveau 107 - échelon 107	1048	9939,34
Niveau 108 - échelon 108	1056	10017,53
Niveau 109 - échelon 109	1064	10095,72
Niveau 110 - échelon 110	1072	10173,91
Niveau 111 - échelon 111	1080	10252,10
Niveau 112 - échelon 112	1088	10330,29
Niveau 113 - échelon 113	1096	10408,48
Niveau 114 - échelon 114	1104	10486,67
Niveau 115 - échelon 115	1112	10564,86
Niveau 116 - échelon 116	1120	10643,05
Niveau 117 - échelon 117	1128	10721,24
Niveau 118 - échelon 118	1136	10799,43
Niveau 119 - échelon 119	1144	10877,62
Niveau 120 - échelon 120	1152	10955,81
Niveau 121 - échelon 121	1160	11034,00
Niveau 122 - échelon 122	1168	11112,19
Niveau 123 - échelon 123	1176	11190,38
Niveau 124 - échelon 124	1184	11268,57
Niveau 125 - échelon 125	1192	11346,76
Niveau 126 - échelon 126	1200	11424,95
Niveau 127 - échelon 127	1208	11503,14
Niveau 128 - échelon 128	1216	11581,33
Niveau 129 - échelon 129	1224	11659,52
Niveau 130 - échelon 130	1232	11737,71
Niveau 131 - échelon 131	1240	11815,90
Niveau 132 - échelon 132	1248	11894,09
Niveau 133 - échelon 133	1256	11972,28
Niveau 134 - échelon 134	1264	12050,47
Niveau 135 - échelon 135	1272	12128,66
Niveau 136 - échelon 136	1280	12206,85
Niveau 137 - échelon 137	1288	12285,04
Niveau 138 - échelon 138	1296	12363,23
Niveau 139 - échelon 139	1304	12441,42
Niveau 140 - échelon 140	1312	12519,61
Niveau 141 - échelon 141	1320	12597,80
Niveau 142 - échelon 142	1328	12676,00
Niveau 143 - échelon 143	1336	12754,19
Niveau 144 - échelon 144	1344	12832,38
Niveau 145 - échelon 145	1352	12910,57
Niveau 146 - échelon 146	1360	12988,76
Niveau 147 - échelon 147	1368	13066,95
Niveau 148 - échelon 148	1376	13145,14
Niveau 149 - échelon 149	1384	13223,33
Niveau 150 - échelon 150	1392	13301,52
Niveau 151 - échelon 151	1400	13379,71
Niveau 152 - échelon 152	1408	13457,90
Niveau 153 - échelon 153	1416	13536,09
Niveau 154 - échelon 154	1424	13614,28
Niveau 155 - échelon 155	1432	13692,47
Niveau 156 - échelon 156	1440	13770,66
Niveau 157 - échelon 157	1448	13848,85
Niveau 158 - échelon 158	1456	13927,04
Niveau 159 - échelon 159	1464	14005,23
Niveau 160 - échelon 160	1472	14083,42
Niveau 161 - échelon 161	1480	14161,61
Niveau 162 - échelon 162	1488	14239,80
Niveau 163 - échelon 163	1496	14318,00
Niveau 164 - échelon 164	1504	14396,19
Niveau 165 - échelon 165	1512	14474,38
Niveau 166 - échelon 166	1520	14552,57
Niveau 167 - échelon 167	1528	14630,76
Niveau 168 - échelon 168	1536	14708,95
Niveau 169 - échelon 169	1544	14787,14
Niveau 170 - échelon 170	1552	14865,33
Niveau 171 - échelon 171	1560	14943,52
Niveau 172 - échelon 172	1568	15021,71
Niveau 173 - échelon 173	1576	15100,00
Niveau 174 - échelon 174	1584	15178,19
Niveau 175 - échelon 175	1592	15256,38
Niveau 176 - échelon 176	1600	15334,57
Niveau 177 - échelon 177	1608	15412,76
Niveau 178 - échelon 178	1616	15490,95
Niveau 179 - échelon 179	1624	15569,14
Niveau 180 - échelon 180	1632	15647,33
Niveau 181 - échelon 181	1640	15725,52
Niveau 182 - échelon 182	1648	15803,71
Niveau 183 - échelon 183	1656	15881,90
Niveau 184 - échelon 184	1664	15960,09
Niveau 185 - échelon 185	1672	16038,28
Niveau 186 - échelon 186	1680	16116,47
Niveau 187 - échelon 187	1688	16194,66
Niveau 188 - échelon 188	1696	16272,85
Niveau 189 - échelon 189	1704	16351,04
Niveau 190 - échelon 190	1712	16429,23
Niveau 191 - échelon 191	1720	16507,42
Niveau 192 - échelon 192	1728	16585,61
Niveau 193 - échelon 193	1736	16663,80
Niveau 194 - échelon 194	1744	16742,00
Niveau 195 - échelon 195	1752	16820,19
Niveau 196 - échelon 196	1760	16898,38
Niveau 197 - échelon 197	1768	16976,57
Niveau 198 - échelon 198	1776	17054,76
Niveau 199 - échelon 199	1784	17132,95
Niveau 200 - échelon 200	1792	17211,14
Niveau 201 - échelon 201	1800	17289,33
Niveau 202 - échelon 202	1808	17367,52
Niveau 203 - échelon 203	1816	17445,71
Niveau 204 - échelon 204	1824	17523,90
Niveau 205 - échelon 205	1832	17602,09
Niveau 206 - échelon 206	1840	17680,28
Niveau 207 - échelon 207	1848	17758,47
Niveau 208 - échelon 208	1856	17836,66
Niveau 209 - échelon 209	1864	17914,85
Niveau 210 - échelon 210	1872	17993,04
Niveau 211 - échelon 211	1880	18071,23
Niveau 212 - échelon 212	1888	18149,42
Niveau 213 - échelon 213	1896	18227,61
Niveau 214 - échelon 214	1904	18305,80
Niveau 215 - échelon 215	1912	18384,00
Niveau 216 - échelon 216	1920	18462,19
Niveau 217 - échelon 217	1928	18540,38
Niveau 218 - échelon 218	1936	18618,57
Niveau 219 - échelon 219	1944	18696,76
Niveau 220 - échelon 220	1952	18774,95
Niveau 221 - échelon 221	1960	18853,14
Niveau 222 - échelon 222	1968	18931,33
Niveau 223 - échelon 223	1976	19009,52
Niveau 224 - échelon 224	1984	19087,71
Niveau 225 - échelon 225	1992	19165,90
Niveau 226 - échelon 226	2000	19244,09
Niveau 227 - échelon 227	2008	19322,28
Niveau 228 - échelon 228	2016	19400,47
Niveau 229 - échelon 229	2024	19478,66
Niveau 230 - échelon 230	2032	19556,85
Niveau 231 - échelon 231	2040	19635,04
Niveau 232 - échelon 232	2048	19713,23
Niveau 233 - échelon 233	2056	19791,42
Niveau 234 - échelon 234	2064	19869,61
Niveau 235 - échelon 235	2072	19947,80
Niveau 236 - échelon 236	2080	20026,00
Niveau 237 - échelon 237	2088	20104,19
Niveau 238 - échelon 238	2096	20182,38
Niveau 239 - échelon 239	2104	20260,57
Niveau 240 - échelon 240	2112	20338,76
Niveau 241 - échelon 241	2120	20416,95
Niveau 242 - échelon 242	2128	20495,14
Niveau 243 - échelon 243	2136	20573,33
Niveau 244 - échelon 244	2144	20651,52
Niveau 245 - échelon 245	2152	20729,71
Niveau 246 - échelon 246	2160	20807,90
Niveau 247 - échelon 247	2168	20886,09
Niveau 248 - échelon 248	2176	20964,28
Niveau 249 - échelon 249	2184	21042,47
Niveau 250 - échelon 250	2192	21120,66
Niveau 251 - échelon 251	2200	21198,8

Du fait de l'ouverture de négociation de la nouvelle convention collective des Professions Règlementées Auprès des Juridictions (PRAJ) auxquels les avocats au Conseil d'Etat seront intégrés, il n'y a plus de négociation au niveau de cette branche.

Malgré la pandémie, l'activité au sein de la branche du portage salarial a été relativement soutenue où nous avons réussi tout de même quelques belles avancées.

Le première porte sur l'abandon par le patronat de réviser le mode de rémunération des entreprises de portage salarial (EPS) et donc des salarié.e.s porté.e.s. Nous restons sur un statuquo qui n'est peut-être pas des meilleurs mais nous avons évité que la tentative de « légalisation » de pratiques douteuses.

Nous avons aussi obtenu, de haute lutte, la signature de l'accord de mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé et de prévoyance, avec comme institution recommandée : Klésia. Et même si cette signature ne règle pas tout, c'est une sacrée avancée pour un dossier ouvert fin 2017.

Sur l'activité partielle, nous avons réalisé un livret explicatif à destination des salarié.e.s porté.e.s afin qu'il aient une meilleure connaissance de leurs droits. En effet, les salarié.e.s porté.e.s se sont retrouvé.e.s un peu démuni.e.s au début de la pandémie car rien n'avait été prévu pour eux. Et après le dispositif n'était pas vraiment très clair. Notre livret a été fortement téléchargé et a permis à bon nombre de salarié.e.s de pouvoir vérifier que l'EPS lui restituait bien ce qu'elle lui devait.



Cette pandémie a mis à jour une lacune de la convention collective concernant la rupture du contrat de travail, notamment quand celle-ci n'est pas due à une démission. En effet, nous avons été alertés, les autres syndicats, par des salarié.e.s porté.e.s de cas où ayant utilisé l'intégralité de leur provision pour payer la part employeur du chômage partiel, elles/ils ne pouvaient plus financer une rupture de leur contrat de travail autre qu'une démission qui leur enlevait le droit à être indemnisé par l'assurance chômage. Elles/ils se retrouvaient donc bloqué.e.s en CDI sans revenu par manque de client et ne pouvait pas prétendre à une quelconque allocation chômage. Nous avons donc demandé l'ouverture de négociation sur le sujet en proposant qu'une partie de la provision prévue par la convention collective soit bloquée pour le paiement de l'indemnité de rupture. Pour l'heure, le patronat refuse de discuter malgré le front uni de toutes les organisations syndicales sur le sujet.



En matière de formation professionnelle, nous avons appuyé une proposition de la CFDT ayant pour but de créer des particuliers d'aide à la constitution de dossier de Validation des Acquis de l'Expérience et de sa prise en charge financière.

Dans le même domaine, nous avons commencé à travailler sur contrat de professionnalisation expérimental propre au portage salarial. Là encore, il nous fallu batailler contre les fausses informations diffusées par le patronat, qui a son habitude, voulait le beurre et l'argent du beurre.

Fort heureusement, à force de persévérance et de lobbying auprès des autres organisations syndicales mais aussi de l'OPCO, nous avons réussi à limiter les prétentions des employeurs qui étaient plus dans une vue de part de marché que d'aide réelle aux salarié.e.s porté.e.s.

Là encore, nous avons réalisé un livret sur le sujet.



Les formations de cette année ont été les suivantes :

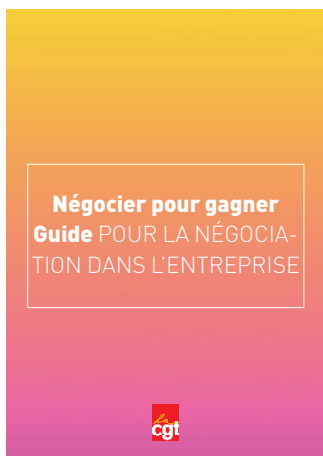
- Le télétravail et ses conséquences.
- Coût du capital.

Les brochures :



Les livrets :

- La violence sexiste.
- Zéro cash.
- Tout changer.
- Négocier pour gagner.
- Le progrès social et environnemental.
- Procédure d'appel mode d'emploi.
- S'informer, se former, s'émanciper.



Secteur Droits, Libertés et Actions Juridiques

Pendant la période écoulée, il a été décidé d'arrêter le partenariat que nous avons avec la Cabinet ATLANTES. S'il reste l'un de nos cabinets d'avocats recommandés, il n'a plus d'exclusivité des contentieux fédéraux. Cette décision a été prise car nous avons de plus en plus de mal à bénéficier du suivi que nous étions en droit d'attendre. Nous avons donc pris la décision de référencer plusieurs avocats et de laisser le libre choix aux organisations syndicales de déterminer le choix de leur défenseur.

Outre la « fiche pratique » publié dans chaque « Lien syndical », le secteur DLAJ a répondu à des milliers de salarié.e.s syndiqué.e.s ou non sur l'application de leurs droits. D'autant que les bouleversements intervenus dans la Code du travail, à la suite des différentes lois votées par la Gouvernement, ont suscité un grand nombre d'interrogations et donc de demandes d'assistance.

En matière de recours judiciaires, notre activité a été fortement impacté par la transformation de la représentation du personnel qui a engendré un certain nombre de contentieux.

Prestataires de services du secteur tertiaire

La branche professionnelle de la prestation de services du secteur tertiaire (P2ST) regroupe des activités aussi diverses que :

- la relation client en centre de contact,
- l'accueil en entreprise ou dans l'évènementiel,
- le télésecrétariat,
- l'enquête civile,
- le recouvrement,
- le renseignement économique et commercial
- la traduction,
- la domiciliation d'entreprise, ou encore
- l'animation commerciale.

47% des 104 600 salarié.es du secteur sont concentré.es dans les centres de contact, 19% dans l'animation commerciale, 12,5% dans le télésecrétariat et 10% dans l'accueil. Suite au développement spectaculaire du secteur tertiaire des 40 dernières années, le service aux entreprises externalisé est une activité rentable. En 2019, le taux de croissance était de 4,5%.

Dotée d'une convention collective CCN 2098 récente, l'effectif de la P2ST cumule les critères discriminants structurels. Une population jeune à prédominance féminine amplifié par un turn-over massif. Freins majeurs à la reconnaissance de la pénibilité d'un métier, à sa valorisation, avec comme conséquence la sous-évaluation salariale. 74% des salarié.es du secteur sont des femmes, d'un âge moyen de 36 ans et d'une ancienneté moyenne de 4,5 ans tous secteurs et catégories professionnelles confondus (rapport de branche 2019).

La commission paritaire de négociations et d'interprétation (CPPNI) est composée de 7 organisations patronales et 6 organisations syndicales. La CGT est seconde organisation syndicale derrière la CFDT. L'organisation patronale la plus influente est le SP2C. Organisation patronale (OP) des centres de contact qui représente les grands groupes du secteur (Teleperformance – Sitel – comdata – Armatis). Suivie du SORAP pour l'animation commerciale, le SNPA pour l'accueil le SIST pour le télésecrétariat, le SP2C mène la danse des négociations côté patronal.

De 2016 à 2020, le combat permanent de la CGT face à cette organisations patronale unie derrière le SP2C, n'a pas été de défendre des acquis sociaux conventionnels inexistant, mais d'être offensive

pour en conquérir de nouveaux. Equiper la convention collective de moyens conventionnels pour défendre les intérêts des salarié.es, en particulier ceux des très petites entreprises qui représentent plus 85 % des effectifs.

En premier lieu, obtenir une grille de classification qui reflète la réalité des métiers, mettre en place un vrai référentiel métier qui prenne en compte l'évolution du secteur.

Si les entreprises sont dans l'obligation de rémunérer les salarié.es au SMIC, les organisations patronales ne se soucient guère d'actualiser une grille salariale de base qui reflète la réalité des salaires pratiqués dans l'entreprise. Selon les années et les augmentations du SMIC, ce sont 3 à 6 coefficients qui passent régulièrement en dessous du SMIC mensuel. Laissant les salarié.es des très petites entreprises négocier seul.es leurs salaires d'embauches sans pouvoir se référer à une grille conventionnelle réaliste. Par exemple, le salaire de base du personnel d'encadrement est largement en dessous du PMSS. C'est une priorité pour la CGT.

Viennent ensuite la nécessité d'améliorer le régime santé et prévoyance, les conditions de travail et lutter contre le recours aux CDD et autres contrats atypiques.



2016

La CGT n'a pas signé l'accord salaire 2016. Les organisations patronales ont verrouillé toutes possibilités d'augmentation. Le pacte de responsabilité appliqué par le gouvernement a pourtant largement permis aux entreprises du secteur, de bénéficier du CICE et des baisses de cotisations patronales. Les Organisations Patronales (OP) n'ont pas souhaité répartir les bénéfices aux salariés.

Obsédées par une augmentation des coûts, elles ont aussi refusé la proposition de la CGT de réviser la grille des salaires de base. Dans le secteur, 85 % es salarié.es sont des employées dont le salaire moyen brut est 20.400 euros primes et 13^{ème} mois compris (19 000 euros pour les hôtesses d'accueil).



L'écho de la presta !

LE GEL CONTINUE...

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

MAI 2016 - BULLETTIN N° 40



Plus, les organisations patronales ne répondent pas aux attentes des salarié.es.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

Elles ne demandent pas individuellement à chaque salarié.e de justifier de son salaire.

La CGT a proposé :

- Une évolution des indices de rémunérations, en augmentant la valeur du point ou en combinant des évolutions de ces deux curseurs.
- En créant des évolutions de coefficients pour un même métier et donc en revoyant la grille de classification, si besoin par secteur d'activité. Certains de ces métiers atteignent des degrés de technicité plus importants qu'il y a 10 ans, d'autres ont été créés et n'existaient pas à l'époque de la création de la branche collective.
- Aérer suffisamment la grille des salaires pour ne pas être rattrapé par le SMIC au moment de l'extension de l'accord salaire.
- Classifier toute fonction de management au minimum en Agent de Maîtrise.
- Positionner le premier coefficient cadre (280) au niveau du PMSS.

Carence maladie :

Une augmentation des arrêts maladie interpelle la CGT. Ces arrêts souvent inférieurs à 3 jours ne permettent pas de bénéficier des indemnités journalières. Les salarié.es se retrouvent sans salaire. La CGT a réclamé l'ouverture d'une négociation sur les conditions de travail et proposé la prise en charge des 3 jours de carence maladie par l'employeur tant pour les employés, les techniciens, les



L'écho de la presta !

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

JANVIER 2016 - BULLETTIN N° 38

HALTE AUX MIETTES !

Pour un partage des richesses plus juste



Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

Sal. sec. et trav. l'échelle au point 101

agents de maîtrise et cadres. Les organisations patronales ont refusé et une intersyndicale n'a pas pu être obtenue. Rappelons que le cumul des arrêts maladie de courte durée ne permet pas de se soigner correctement. Le risque à long terme est une aggravation des problèmes de santé, une hospitalisation et l'augmentation des arrêts maladie longue durée.



2017

Accord salaire 2017 : Une proposition indécente

En mai 2017, la négociation des salaires s'annoncent difficiles. Cette fois-ci les organisations patronales ont proposé 0.95% d'augmentation et refusé d'augmenter les salaires de base.

La faible augmentation proposée (0,95%) ne manquera pas d'être rattrapée par le SMIC dans les semaines qui suivront la mise en place de la grille, notamment pour les 6 premiers coefficients.

En revanche, elles ont proposé un accord de participation et d'intéressement.

La CGT a rappelé qu'un dispositif d'accord de participation n'a d'intérêt pour les salariés que s'il y a des bénéfices dans l'entreprise. Or, s'il n'y en a pas suffisamment pour permettre une revalorisation des salaires, il ne devrait pas y en avoir non plus pour la participation. D'autre part, un accord de participation basé sur le temps de présence ne fera que pénaliser les 25 % des salarié.es du secteur qui sont à temps partiel.

L'urgence n'est pas à la mise en place d'un accord d'épargne salariale pour une population dont une grande partie, notamment dans l'animation commerciale, est en CDDI, et CDII. Cette population préférerait largement bénéficier d'une rémunération mensuelle qui lui permettrait de régler ses factures et vivre dignement après le 15 du mois.

La CGT a réitéré ses propositions d'augmentation de salaires de 2016 et a ajouté :

- Un salaire conventionnel de base avoisinant les 1370 euros nets pour 151,66 h pour un salarié sans diplôme, sans qualification reconnue et sans expérience.
- Un doublement au moins du salaire et de la qualification sur toute la carrière professionnelle.
- Pour les cadres le premier coefficient cadre au niveau du PMSS.
- Le maintien du salaire lors de la prise des congés maternité et paternité est demandé ainsi qu'un allongement de la durée du congé paternité.
- Des outils particuliers pour supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.
- Une réflexion sur le passage de 35h à 32h.



JAN 2017 - BILLETIN N° 48

SALAIRES : PROPOSITIONS INDÉCENTES !

À l'occasion de la réunion de négociation de la convention collective des coefficients de la branche des soins infirmiers, le 12 mai 2017, les organisations patronales ont proposé 0.95% d'augmentation et refusé d'augmenter les salaires de base.

Une proposition patronale indécente

Le dernier projet d'accord proposé par les organisations patronales prévoit une fois de plus le maintien des salaires à leur niveau actuel.

En effet, la faible augmentation proposée (0,95%) ne manquera pas d'être rattrapée par le SMIC dans les semaines qui suivront la mise en place de la grille, notamment pour les 6 premiers coefficients.

Quant aux entreprises qui ne paient pas de dividendes, elles ne sont pas obligées de verser des dividendes aux salariés.

Or, il n'y a pas suffisamment de bénéfices pour permettre une revalorisation des salaires.

Aussi, la CGT demande à ce que la participation soit l'objet d'un accord d'intéressement.

Enfin, elle refuse la grille professionnelle à l'exception de la grille des soins infirmiers.

Quant aux entreprises qui ne paient pas de dividendes, elles ne sont pas obligées de verser des dividendes aux salariés.

Or, il n'y a pas suffisamment de bénéfices pour permettre une revalorisation des salaires.

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Carte postale : _____ Ville : _____

Pays : _____

Courriel : _____

Non employé : _____

Employé : _____

Carte postale : _____ Ville : _____

Donner l'adresse : _____

Cochez la professionnelle (indiquer la case correspondante) :

☐ Cadre ☐ Technicien ☐ Agent de maîtrise ☐ Cadres

A retourner par courrier à l'adresse ci-dessus à gauche.



AOÛT 2017 - BILLETIN N° 45

COUP DE FROID SUR NOS DROITS !

La réunion de négociation de la convention collective des coefficients de la branche des soins infirmiers, le 12 mai 2017, les organisations patronales ont proposé 0.95% d'augmentation et refusé d'augmenter les salaires de base.

Salaires

Pour rappel, lors de l'ensemble des négociations conventionnelles, les organisations patronales ont refusé d'augmenter les salaires de base.

En effet, la faible augmentation proposée (0,95%) ne manquera pas d'être rattrapée par le SMIC dans les semaines qui suivront la mise en place de la grille, notamment pour les 6 premiers coefficients.

Quant aux entreprises qui ne paient pas de dividendes, elles ne sont pas obligées de verser des dividendes aux salariés.

Or, il n'y a pas suffisamment de bénéfices pour permettre une revalorisation des salaires.

Aussi, la CGT demande à ce que la participation soit l'objet d'un accord d'intéressement.

Enfin, elle refuse la grille professionnelle à l'exception de la grille des soins infirmiers.

Quant aux entreprises qui ne paient pas de dividendes, elles ne sont pas obligées de verser des dividendes aux salariés.

Or, il n'y a pas suffisamment de bénéfices pour permettre une revalorisation des salaires.

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Carte postale : _____ Ville : _____

Pays : _____

Courriel : _____

Non employé : _____

Employé : _____

Carte postale : _____ Ville : _____

Donner l'adresse : _____

Cochez la professionnelle (indiquer la case correspondante) :

☐ Cadre ☐ Technicien ☐ Agent de maîtrise ☐ Cadres

A retourner par courrier à l'adresse ci-dessus à gauche.

Congés exceptionnels :

La CGT a proposé que des journées de congés exceptionnels soient créés dans la branche pour permettre aux salarié-e-s en situation d'handicap ou le devenant, d'effectuer les démarches nécessaires sans perdre de salaire. Une augmentation des jours de congés lors du décès de proches parents, ainsi que lors d'un déménagement. La négociation n'est pas refusée par les organisations patronales qui suggèrent de remettre le point au premier semestre 2019.

Taxation des contrats courts :

L'urgence pour les Organisations patronales est d'éviter la conséquence de la taxation des contrats courts envisagée par le gouvernement. Elles souhaitent établir un diagnostic sur leur utilisation. A juste titre, les entreprises spécialisées dans l'animation commerciale, l'optimisation linéaire et l'accueil évènementiel sont à 62% des salarié.es en CDD. Seul bémol, les organisations syndicales n'ont pas été invitées à réfléchir et diagnostiquer l'avenir des contrats courts. La CGT a demandé que celui-ci soit confié à l'observatoire des métiers de la branche, et rappelle que si la taxation des contrats courts va dans le bon sens, l'objectif est la suppression totale de son utilisation.

Complémentaire santé :

Un appel d'offre a eu lieu pour sélectionner les organismes gestionnaires du régime santé de la branche. L'ensemble des membres de la commission a fait le choix de recommander deux organismes : Malenkov Médéric et VYV, retenus suite à une grille de notation objective et l'amélioration des garanties. Cependant de nombreux points sont encore à améliorer. La CGT réclame un régime de complémentaire santé de base plus généreux, qui prenne en compte les enfants et les conjoints.es des salarié.es. La suppression du régime optionnel qui crée une sélection par l'argent pour l'accès aux soins.

Egalité femmes hommes :

La négociation de l'accord est en cours mais une nouvelle fois, les Organisations Patronales nous indiquent vouloir revenir sur le sujet premier semestre 2019 !!

Congés exceptionnels :

La CGT a signé l'accord de refonte des congés exceptionnels de la branche. Si toutes les revendications n'ont pas été retenues, cet accord apporte une amélioration de droits selon certaines circonstances et la création de nouveaux droits pour les pacsé.es, couples concubins et personnes en situation de handicap. Décès du conjoint ou d'un enfant 5 jours :

- Décès parents et beaux-parents : 4 jours
- Décès frères et sœurs : 4 jours
- Décès grands parents : 2 jours
- Déménagement : 1 jour tous les 2 ans
- PACS : 4 jours

[illegible][illegible]

Depuis 2016, une étude d'impact sur la conséquence des conditions de travail et d'emploi des salarié.es des centres d'appels est réclamé par la CGT. Refusée par le SP2C qui craint surement un rapport à charge. Dès 2016 et les années suivantes, nous avons alerté les OP sur l'augmentation des arrêts maladie, le délai de carence trop long avant l'acquisitions de l'indemnités journalières, qui pousse les salarié.es à éviter les arrêts qui grèvent les salaires. Inévitablement, leur santé se dégrade et les arrêts s'allongent. Retardant les soins et aggravant l'état de santé. La CGT s'est opposée à la baisse des garanties ou une hausse de cotisations sociales sans obtenir en contrepartie une étude objective sur des causes de l'augmentation des dépenses du régime de prévoyance. Sans étude et possibilité de mettre en place une vraie politique de prévention, nous n'avons pas donné notre accord pour la hausse des cotisations des cotisations et la durée du bénéfice de la rente temporaire au profit du conjoint.e vivant.e limitée à 5 ans !

Accord salaire 2020 :

Au mois de Mars 2020, une légère revalorisation de la valeur du point a été accepté par les OP bien éloignée des besoins :

Les valeurs de point sont fixées à hauteur de :

- 3,483 € pour le statut employé ;
- 3,483 € pour le statut technicien, agent de maîtrise ;
- 3,483 € pour le statut cadre.

Les indices de rémunération des coefficients 120 à 290 sont modifiés. Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 10,15 €.

La CGT réclamait en plus des demandes récurrentes depuis 2016, une valeur de point fixée à hauteur de :

- 3,95 € pour le statut employé ;
- 3,95 € pour le statut technicien, agent de maîtrise ;
- 3,95 € pour le statut cadre.

Et la modification de tous les indices de rémunérations, et caractères transitoires entre 2 coefficients. Sous prétexte du poids financier que représente la nouvelle taxation des contrats courts qui « pénalisent » les entreprises du secteur, ces revendications ont été refusées. La CGT a répété que les contrats courts et atypiques qui précarisent les salariés doivent être supprimés au profit d'une relation contractuelle indéterminée et protectrice.

Crise sanitaire et pandémie : Accord covid-19

En Mai 2020 un accord portant mesures pour accompagner les entreprises et les salarié.e.s durant la période du COVID-19 a été mis en place. Sous prétexte de baisse d'activité, la signature d'un accord collectif ne peut être le résultat de décisions unilatérales déguisées en négociations de pures formes dont les salarié.e.s ne retirent aucun bénéfice. En l'état, et pour cette raison, la CGT ne pouvait pas signer cet accord.

Le 20 Avril, les organisations syndicales avaient réussi à l'expurger de son article le plus nocif, article qui autorisait la mise sous tutelle des congés payés. Imaginant cette concession suffisante pour obtenir notre signature, les organisations patronales ont jugé inutile de poursuivre les négociations sur les autres mesures.

Parmi les mesures proposées, il en manquait une et pas des moindres : la mise en place du chômage partiel et la demande des Organisations Syndicales de maintenir les salaires au-delà des 70% pris en charge par l'état. Nous en avons conclu qu'en refusant de mentionner le chômage partiel, les organisations patronales assumaient de ne pas ajouter un centime d'euro aux aides de l'Etat. Depuis le début de la crise, ce n'est pourtant que valse de milliards, exonérations de charges

L'écho de la presta !

MARS 2020 - BULLETIN N° 79

Nos autres demandes

CGT : révisions de négociation des grilles de classification pour les secteurs du SP2C, du SD, du SP et du SDA, le maintien de salaire en cas d'absence suite à une hospitalisation en ambulatoire, une réévaluation des valeurs de point sur le passage des 35h aux 32h, le passage automatique d'un coefficient à l'autre après une période maximale, la classification d'un métier sur une seule catégorie socio-professionnelle pour éviter, par exemple, que des responsables d'équipes soient employés au statut de maître d'une entreprise à l'air et parfois au sein d'une même entreprise, le changement d'emploi de cette grille (grille des salaires de base au lieu de grille des rémunérations mensuelles) ;

Revalorisation

Forme et contenu :
 Adresse personnelle :
 Cote point : Ville :
 Courriel :
 Adresse :
 Cote point : Ville :
 Secteur d'activité :
 Catégorie professionnelle (indiquer la case correspondante) :
☐ Employé ☐ Technicien ☐ Agent de maîtrise
☐ Cadre ☐ Ingénieur
 À retourner par courrier à l'adresse ci-dessus à gauche.

sociales et report d'impôts. 300 milliards de prêts bancaires sont garantis par l'Etat, 110 milliards d'aides directement versées aux entreprises.

Le bilan chiffré sur les conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi ne nous a pas été communiqué. Les chiffres de baisse d'activité annoncés oralement ne correspondaient pas aux informations que nous remontaient les salarié.es. Le SP2C nous parlait d'une baisse d'activité de l'ordre de 35 %, de « pics » de 42 % d'ETP en télétravail, de difficultés à dissocier les arrêts pour chômage partiel des arrêts garde d'enfants !

En réalité, l'activité pour les grands groupes du secteur des centres d'appel n'a pas cessé. Certains d'entre eux ont continué de recruter du personnel en CDD et le travail en mode dégradé a pris le relai. Si nous concédons volontiers qu'une très petite entreprise ait des difficultés à maintenir les salaires, peut-on accepter qu'une multinationale telle que Téléperformance leader mondial des centres d'appel s'y refuse, tout en continuant de livrer des dividendes à ces actionnaires ? Bien évidemment non.

Car en vérité qui paye la crise sanitaire ? Une baisse d'activité temporaire, serait-elle de 50 %, ne peut être comparée à une baisse de 30 % de revenu, le tiers du salaire.

Si la baisse d'activité impacte le chiffre d'affaires et la trésorerie d'une entreprise qui bénéficie de crédits bancaires négociables, d'intérêts sur les produits financiers acquis grâce au travail des salarié.e.s ?

La baisse des revenus impacte le paiement du loyer, le règlement des factures courantes, limite l'accès aux soins et toutes les dépenses vitales de personnes qui, elles, ne bénéficient d'aucun autre moyen de subsistance que le produit du travail. Pour les salarié.e.s, dès le début de la crise, ce fut la détérioration des conditions de travail, la crainte d'être contaminé sur le lieu de travail, par manque de masques, de gels. Pour les moins chanceux, la maladie et l'hôpital.

Plan emploi et contrat d'opération : Alerte CDI en sursis !

C'est sans complexe et en pleine pandémie, alors que les estimations les plus optimistes prévoyait la suppression de près de 900 000 emplois dans le pays, que les organisations patronales SORAP (animation commerciale et force de vente) et le SNPA (accueil entreprise et événementiel) ont projeté de modifier les conditions d'emploi des salarié.e.s.

- Allonger la période d'essai des cadres jusqu'à 8 mois,
- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise,
- 4 mois pour les employé.e.s !
- Augmenter la durée minimale du travail à temps partiel,
- Mettre en place le contrat d'opération pour les cadres des fonctions supports mais aussi, entre autres, les hôtes et hôtesse.s d'accueil.

Pourquoi un tel projet ? A l'évidence, il s'agissait de contourner les obligations du code du travail pour licencier à moindre frais. Ajouter un énième contrat à la liste déjà longue des contrats précaires déjà présents dans l'animation commerciale.

Le contrat d'opération permet, à un employeur, de recruter des salarié.e.s pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance (cf. ordonnance 2017). En termes moins choisis, un contrat qui dure le temps d'une mission...ou pas. L'employeur peut mettre fin à la mission quand bon lui semble. Ni CDI, ni CDD, ce contrat permet de faire disparaître le motif économique qui caractérise un licenciement par manque d'activité et permet à l'employeur d'éviter l'obligation constitutive du CDI de reclasser les salarié.e.s, ou de financer un PSE. Il permet aussi d'embaucher temporairement un salarié en dehors des obligations constitutives, cette fois, du CDD.

Pourquoi maintenant ?

Il semble qu'avec cynisme certain-e-s font le pari qu'en période exceptionnelle il devient possible d'obtenir ce qui est inaccessible en période « normale ». Cela fait 40 ans que les employeurs utilisent l'argument de la flexibilité génératrice d'emploi. 40 ans, qu'ils s'évertuent à flexibiliser les contrats sans pour autant créer de nouveaux emplois.

Bien au contraire, la fluidité du marché du travail enferme les salarié.e.s dans une précarité dont ils se débarrassent avec peine. En 2017, les 2,8 millions de sans-emplois recensé-e-s l'étaient en moyenne depuis 16 mois, 25 mois pour les plus de 50 ans ! (Source Insee, 2017). On ne peut qu'imaginer avec effroi, dans la période actuelle, l'allongement des périodes de chômage entre 2 contrats d'opération.

Plus que jamais ! Pour nous, FSE CGT c'est NON !

La CGT a appelé l'ensemble des salarié.e.s de la prestation de service du tertiaire à bloquer la négociation en signant une pétition toujours en ligne aujourd'hui, via le lien :

<https://vu.fr/BpTd>



BILAN SUR LES COLLECTIFS

Le congrès avait décidé de constituer deux commissions, l'une avait trait à la mixité et l'autre à la souffrance au travail. Concernant cette dernière, elle ne s'est jamais réunie. Il faudra donc éviter de constituer des commissions dans l'enthousiasme d'un congrès ... mais qui visiblement ne peuvent fonctionner. La commission femmes-mixité s'est réunie à plusieurs reprises.

Collectif fédéral femmes-mixité 2016-2020

Grâce au travail de Sabine Reynosa (membre de la CE fédérale) et bien avant la déferlante #Metoo, la Fédération CGT des sociétés d'études avait alerté les camarades sur l'ampleur des violences sexistes et sexuelles et de leurs conséquences sur la vie des femmes. La volonté du collectif est de poursuivre ce travail.

Le monde du travail comptabilise + de 48% de femmes parmi ses rangs. Dans notre champ professionnel, le secteur de l'ingénierie et du numérique est encore un univers majoritairement masculin à l'inverse, celui de la prestation de service du secteur tertiaire largement féminisé.

Mais toutes ces femmes subissent ou ont subies, à des degrés divers, des violences sexistes et sexuelles liées à leur genre. Parmi elles, la violence économique, dont la partie la plus visible est l'écart de rémunérations entre femmes et hommes.

Le collectif femmes-mixité fédéral a pour objectif de convaincre les bases syndicales de s'emparer de ce sujet, pour qu'ils et elles interviennent avec force auprès des employeurs. Intervenir pour obtenir la négociation d'accords sur l'égalité professionnelle, dénoncer l'escroquerie de l'index égalité femmes-hommes, mis en place par le gouvernement pour masquer la réalité des écarts



Participer aux travaux du collectif confédéral femmes-mixité, aux orientations de la CGT sur le sujet. Au 52^e congrès de la CGT à Dijon, le collectif et le syndicat Capgemini a affirmé son soutien à la confédération dans sa volonté de déclarer dans ses statuts, l'orientation féministe de la CGT et dans sa volonté de combattre en interne tous comportements sexistes.

Propositions Capgemini d'orientations en direction des syndicats :

- Proposer aux syndicats d'inscrire dans leurs statuts : nul ne peut prétendre représenter ou continuer de représenter la CGT dès lors qu'il est mis en cause dans un ou plusieurs cas de violences sexistes et/ou sexuelles.
- Aux syndicats d'inscrire dans leurs statuts : dès lors qu'un cas de violences sexistes et/ou sexuelles est signalé, le syndicat s'engage à déléguer une enquête indépendante en saisissant la cellule de veille confédérale contre les violences sexistes et sexuelles. Le syndicat s'engage à accompagner, soutenir et protéger la ou les victimes.
- Nouvel article entre 469 et 470 : la CGT s'engage à donner les moyens humains et financier de fonctionnement à la cellule de veille du collectif femmes mixité afin de réaliser et d'étendre ses missions : organisation de la veille et développement des enquêtes - accompagnement et protection des victimes de violences sexistes et/ou sexuelles.

NB : pour participer aux réunions du collectif fédérale femmes-mixité envoyer un mail :
vie-synd.fsetud@cgt.fr

Les collectifs locaux

Conformément aux décisions de notre X^e congrès, nous avons impulsé plusieurs collectifs fédéraux. Mais cette décision n'a pas soulevé un enthousiasme délirant.

En effet, peu ont été mis en place et parmi ceux mis en place, beaucoup se sont révélés incapables de fonctionner.

Il faut reconnaître néanmoins que le peu de collectif qui ont eu une vie, un travail intéressant a été fait. Il faudra donc à ce congrès réexaminer cette question à partir d'un débat sur les enjeux de ce type de collectif.

Délégué-e au XI^e congrès

Ce formulaire est à nous renvoyer à ta convenance :

- Par mail : admfsetud@cgt.fr
- Par fax : 01.55.82.89.42.
- Par courrier : 263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL Cedex

IMPERATIVEMENT AVANT LE 1^{er} juillet 2021

Il doit être accompagné d'un procès-verbal de réunion des syndiqués actant la décision.

NOM DE L'ORGANISATION SYNDICALE:

.....

.....

NOM DU DELEGUE-E :

PRENOM DU DELEGUE-E :

ADRESSE PERSONNELLE:

.....

CODE POSTAL : |_|_|_|_| VILLE :

PORTABLE : |_|_|_|_|_|_|_|_| TELEPHONE FIXE: |_|_|_|_|_|_|_|_|

MAIL : @

NOMBRE DE VOIX TOTAL DONT DISPOSE L'ORGANISATION SYNDICALE: |_|_|_|

NOMBRE DE VOIX ATTRIBUE A CE DELEGUE-E: |_|_|_|

Nota: Ton inscription devra être accompagnée d'un règlement de 50€ par délégué

PV DE L'ORGANISATION SYNDICALE

concernant la présentation

des candidatures à la CEC et à la CFC

CONNAISSANCE DE L'ORGANISATION SYNDICALE

NOM DE L'ORGANISATION SYNDICALE:.....

Adresse :

Code Postal : | | | | | Ville :

Date et lieu de la réunion :

PARTICIPATION

Nombre de syndiqués dans l'entreprise : | | |

Nombre de participants à la réunion : | | |

CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE

Effectif global : | | |

Employé-e-s : |_|_|_| Techniciens- Agents de maîtrise : |_|_|_| Ingénieurs-cadres |_|_|_|

CONNAISSANCE DES MANDATS CGT

Elus au CE par collège :

Elus délégué-e-s du personnel (total) :

Elus CHSCT :

Mandatés CGT (DS, RS...) :

Nombre d'adhésions réalisées en 2020 :

DEBAT ET DECISION

A series of ten horizontal dotted lines, evenly spaced, intended for writing.

Demande de congé de formation économique, sociale et syndicale par le salarié

La demande de congé est à adresser, à votre employeur, 30 jours à l'avance. Vous devez vous assurer que votre demande a bien été reçue, soit par un récépissé de son dépôt, soit en l'envoyant par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale, est accordé sur demande des salariés.

Il est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis de comité d'entreprise, que l'absence est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Tout refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans les huit jours.

Modèle de demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Nom et prénom du salarié.e
Adresse
Code Postal et Ville

Madame la Directrice ou Monsieur le
Directeur de l'entreprise ou de
l'établissement
Adresse
Code Postal et Ville

A....., le /... /...

Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre

Objet : demande de congé de formation économique, sociale et syndicale

Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur,

Conformément aux articles L.2145-5 et suivants du Code du Travail, j'ai l'honneur de vous demander l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du 4 octobre 2021 au 8 octobre 2021, en vue de participer à une formation économique, sociale et syndicale organisée par « La formation syndicale CGT » qui est un organisme agréé.

Conformément à l'article L2145-6 du Code du travail, il y aura le maintien total de ma rémunération.

Elle aura lieu à RAMATUELLE.

Je vous ferai parvenir un certificat de présence à l'issue du stage.

Dans l'attente d'une réponse favorable, recevez, Madame la Directrice ou Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments distingués.

[Signature]



F é d é r a t i o n C G T d e s S o c i é t é s d ' É t u d e s

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex - France - Tél. : + 33 (0) 1 55 82 89 41 / + 33 (0) 1 55 82 89 44

Fax. : + 33 (0) 1 55 82 89 42 - Courriel : fsetud@cgt.fr - Site : www.soc-etudes.cgt.fr

Facebook : <https://www.facebook.com/fsetud> - Twitter : <https://twitter.com/FSETUD>