

la  
cgt

Fédération  
sociétés  
d'études

# S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études  
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.fr

mensuel  
Septembre  
2018

n°  
488

*Dossier*

## Réforme de la formation professionnelle et OPCO

Se former **Compétences** Aptitudes  
Spécialisation **Formation** Education

Se former **Diplôme** **Qualification**

Expérience Certification + Former **Qualification**  
Spécialisation **Aptitudes** Apprendre  
**Certification** Evolution Spécialisation Etudes  
Enseignement **Carrière** **Avenir** **Diplôme**  
**Spécialité** Expérience Enseignement  
Spécialité **Compétences** **Certification** Apprendre  
**Qualification** **Formation** Apprentissage  
Apprentissage Enseignement **Aptitudes**

3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

# Chiffres

## **SMIC** (depuis le 01/01/2018).

mensuel 151,67 heures

**1 498,47 € brut** (9,88 €/h.)

## **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale**

(au 01/01/2018) : **3 311€**

## **Bureaux d'Études** (au 01/07/2017).

Valeur du point :

**IC : 20,51 € / 20,43 €** (selon coef.)

**ETAM : 2.96**

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

## **Prestataires de Services** (2016).

Valeur du point : **3,380 €**

## **Experts Automobiles** (au 01/01/2018).

1<sup>er</sup> salaire de la grille : **1 515 €**

## **Experts Comptables** (au 01/10/2018).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

## **Avocats** (au 01/01/2016).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 488,33 €**

Coef. 215 : **1 530,88 €**

Coef. 225 : **1 561,50 €**

## **Avocats à la Cour de Cassation**

(au 01/01/2016). Valeur du point : **15,62 €**

## **Huissiers** (au 01/01/2018).

Valeur de référence : **5,87 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,77 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

## **Greffes des Tribunaux de Commerce**

(au 01/03/2018). Valeur du point : **5,2268 €**

## **Notariat** (au 01/03/2018).

Valeur du point : **13,72 €** (pour 35 heures)

## **Commissaires Priseurs** (au 01/06/2018).

Valeur du point : **9,20 €**

## **AJ.MJ**

1<sup>er</sup> salaire employé/administratif **1 519 €**

2<sup>ème</sup> salaire employé/administratif **1 562 €**

# E d i t o

## La jeunesse sacrifiée sur l'autel de la libre concurrence

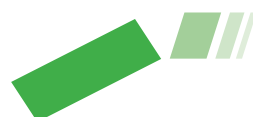
**D**epuis un an, les ministres Blanquer et Vidal, avancent au pas de charge pour déconstruire tout notre système éducatif jugé obsolète et inefficace. C'est une machine de guerre lancée contre la jeunesse, l'instruction publique et contre les enseignants.

En fait, ils ne font que poursuivre l'œuvre entamée par leurs prédécesseurs : Peillon, Hamon, Vallaut-Belkacem. Cependant un virage significatif avait été amorcé dès 1968 avec la loi Faure pour rendre les établissements « autonomes ». En 2018, cette autonomie va être poussée à l'extrême afin que les établissements puissent se concurrencer entre eux.

L'objectif ? Faire sauter tout le système décentralisé de l'Éducation nationale ! Les directeurs pourront recruter leurs professeurs, proposer leur propre « offre de formation », leurs spécialités ce qui permettra de mieux répondre aux exigences de compétences du patronat. Bien entendu, cette politique favorisera les établissements privés dans lesquels le même patronat ne manquera pas d'y trouver un champ d'investissement rentable pour former les enfants de la classe moyenne supérieure appelés à devenir les futures « élites ». Dans ces nouveaux lycées, le baccalauréat, premier grade universitaire qui autorisait, de fait, l'entrée à l'université, va devenir un simple examen de « maturité ». Ce nouvel examen avec contrôle continu n'aura plus aucune valeur nationale. Une conséquence à court terme est que les systèmes de sélection (informatisé ou non) appliqueront des multiplicateurs différents selon le lycée d'origine du candidat. Cela s'appelle de la sélection sociale. Une conséquence à moyen terme est la fin annoncée d'un salaire minimum conventionnel adossé à l'obtention du bac. C'est la déqualification des diplômés.

Désormais les universités peuvent sélectionner les étudiants sur dossiers via « *ParcourSup* », qui n'est pas un simple outil informatique, c'est un outil politique pour une université sélective orientée vers les satisfactions du patronat. Cette politique cynique vise à éduquer et instruire correctement ceux qui auront les moyens financiers et destiner tous les autres à la précarité et aux « *petits boulots* » mal payés.

Laisserons-nous sacrifier l'avenir de nos enfants ?



Ludovic BASLY

# Analyse

## La protection sociale, c'est quoi ?

***Il est parfois nécessaire de rappeler les fondamentaux, la genèse de nombreux droits et acquis qui, existant de longue date, sont perçus comme une normalité, comme si ça allait de soi. Oubliant par-là que, le plus souvent, ces acquis ont été obtenus par la lutte, parfois au prix du sang de nombre de militants : c'est le cas pour la protection sociale et notre Sécurité Sociale.***

La protection sociale vise à protéger les personnes des évolutions et des aléas de la vie. Elle doit reposer sur la Sécurité Sociale avec pour principe « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

Son financement doit reposer uniquement sur la cotisation, avec l'élargissement de l'assiette à toutes les rémunérations. Les revenus financiers des particuliers et des entreprises doivent être soumis à contribution.

Les cotisations sont du salaire socialisé, qu'elles soient patronales ou salariales, elles sont bien du « *salaire* » issu des richesses que créent les travailleurs dans les entreprises, les services, les administrations.

Elles doivent rester le principe de financement de la Sécurité Sociale. Quand gouvernement et patronat baissent les cotisations indûment nommées « *CHARGES patronales* », c'est en fait notre salaire qu'ils baissent (c'est 36 milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales et d'allègements divers par an, sans compter l'épargne salariale).

Dans le même temps, les actionnaires ont reçu 56 milliards d'euros de dividendes pour les seules entreprises du CAC 40).

La Sécurité Sociale est et doit rester le seul outil de gestion de la protection sociale qui doit avoir dans son périmètre d'intervention, vieillesse, famille, maternité, paternité, invalidité, handicap, autonomie, logement, accidents du travail, maladie professionnelle, formation professionnelle continue, prévention de la désinsertion professionnelle, lutte contre le processus d'exclusion.

Le droit à la protection sociale est un bien commun à tous les travailleurs, privés d'emplois, retraités, jeunes, chacun doit y avoir accès au même niveau, surtout pas en fonction de ses moyens à payer des complémentaires ou à prendre des assurances privées.

Mais pour y arriver, n'est-il pas indispensable, non pas de revoir le système comme le disent certains, mais de l'améliorer en allant vers une Sécurité Sociale intégrale qui serait le seul collecteur et payeur de notre protection sociale ?

N'est-ce pas le seul moyen de soustraire notre protection sociale des griffes de la finance, du privé, qui font de la protection sociale une marchandise à haute valeur ajoutée que seuls les plus nantis pourront se payer demain ?

# Actualité

## COMPTE-RENDU DE LA RENCONTRE CGT / MATIGNON \_ 29 AOÛT 2018

Délégation CGT : Philippe Martinez, Denis Gravouil, Catherine Perret

### **GOVERNEMENT : PREMIER MINISTRE, MINISTRE DU TRAVAIL, MINISTRE DE LA SANTÉ**

**T**rois sujets étaient fixés à l'ordre du jour par le gouvernement : assurance chômage, santé au travail et indemnités journalières.

La CGT a souligné, en premier lieu, que la méthode employée par le gouvernement depuis son arrivée ne change décidément pas, et cela même après les déclarations d'intention du président de la république en juillet.

Il n'y a donc aucune volonté de prendre en compte les aspirations des salariés. Nous avons dénoncé l'envoi du courrier de Matignon invitant les organisations syndicales quelques heures avant la parution de l'interview du 1<sup>er</sup> ministre dans le JDD et annonçant une série de nouveaux reculs sociaux (gel de nombreux minima sociaux, désindexation des pensions ...). Peu d'éléments ont été apportés sur les différents sujets abordés. Nous avons rappelé que nous voulions justement parler des salaires alors que les dividendes explosent à l'échelle mondiale comme en France. 3 des 10 plus grosses entreprises concernées sont d'ailleurs françaises (Sanofi, Total, BNP).

L'argent existe pour les actionnaires et jamais pour celles et ceux qui créent les richesses et n'ont que leur travail pour vivre. Concernant l'assurance chômage, plusieurs réunions bilatérales vont avoir lieu (4 séances sur 3 semaines), la CGT a exigé en préalable la tenue de réunions multilatérales.

Après les gages donnés au patronat on peut s'interroger sur la volonté de lutter contre la précarité.

- Quels sens donne le gouvernement au terme de la permittance et s'agit-il de culpabiliser encore les privés d'emplois ?

- Quelles nouvelles attaques contre les allocataires (dégressivité, suppression de l'indemnité en cas d'activité réduite, plafonnement à l'encontre des salariés cadres...)?

A toutes ces questions, pas de réponses, seul un calendrier de négociation interprofessionnelle est avancé entre octobre et janvier. Concernant les questions de santé au travail, le rapport Lecoq devrait servir de base à une concertation voire une négociation sur le volet qualité de vie au travail mais ni le périmètre ni les questions retenues dans le rapport n'ont été explicités. Le gouvernement refuse malgré notre exigence d'ouvrir le débat autour de l'organisation et des conditions de travail.

Cette question est bien entendu à l'origine de l'augmentation des arrêts maladie, troisième sujet que le gouvernement veut traiter d'une manière budgétaire sans réfléchir aux causes, au coût et aux conséquences du mal travail. Le report de l'âge de la retraite et le maintien de salariés plus âgés en activité est timidement reconnue par la ministre comme une des causes de l'augmentation des arrêts mais pas question de parler de pénibilité ou de départ anticipé ! Une concertation pourrait être programmée dans le courant du mois de septembre.

La CGT a dénoncé l'amalgame fait par le 1<sup>er</sup> ministre comparant les arrêts maladie à des jours de congés payés supplémentaires, propos insultants pour tous les salariés concernés. La CGT a réitéré la demande d'une réunion multilatérale avec le haut-commissaire à la réforme des retraites afin que le gouvernement dévoile enfin ses réels objectifs en la matière. Le gouvernement s'est mollement défendu de vouloir faire des économies sur le dos des travailleurs et des retraités.

La CGT a signifié qu'elle n'est pas dupe de ce double discours et qu'elle revendique une véritable liberté de négocier pour gagner de nouveaux droits.

# VIE SYNDICALE

**D**e longue date, la CGT est engagée au niveau confédéral à défendre les intérêts des femmes confrontées aux inégalités salariales, au harcèlement sexuel et autres violences sexuelles et sexistes subies au travail.

Seulement pour défendre efficacement, il faut connaître la réalité du terrain. Il faut répertorier par secteur d'activité la réalité des discriminations afin d'aider les syndicats à répondre aux demandes de plus en plus nombreuses des salariées. C'est ce double objectif que notre fédération a décidé de réaliser en créant un collectif fédéral Femme-Mixité en collaboration avec le collectif confédéral.

La moitié des salarié.e.s sont des femmes, on estime qu'1 femme sur 5 a déjà subi du harcèlement sexuel au travail. Autant dire que nous connaissons toutes et tous une femme concernée. La disparition des CHSCT, la nécessaire parité de nos futures listes électorales nous obligent à nous saisir du sujet avec conviction.

C'est à ce prix et à ce prix seulement que la CGT restera un syndicat de masse représentatif de la réalité du monde du travail. Si vous adhérez à notre charte, vous



pouvez devenir membres actifs de notre comité en envoyant votre candidature à : [vie-synd.fsetud@cgt.fr](mailto:vie-synd.fsetud@cgt.fr)  
Charte collectif Femme-Mixité FD sociétés d'études :  
« La Fédération des Sociétés d'Etudes a créé un Collectif Femme-Mixité Fédéral en lien avec les actions menées par le Collectif Femme-Mixité Confédéral. Le Collectif travaillera également en liaison avec les structures Femme-Mixité mises en place dans les territoires (Unions Départementales, Unions Locales) et l'UGICT. Ce collectif, ouvert à toutes et tous, rassemble les militantes et militants souhaitant participer pour faire avancer le droit des femmes. Les rencontres du collectif vont permettre d'échanger, de mettre en commun nos informations, d'avoir des retours d'expérience et de nourrir la réflexion pour avancer sur ce sujet dans les organisations de travail, dans nos structures syndicales et dans la société. L'objectif est de mener des actions par le biais de la diffusion d'information sur l'égalité professionnelle, les comportements sexistes, les violences sexuelles ; par des actions dans la formation et la sensibilisation pour agir sur ces problématiques et par la collecte de données pour l'obtention de statistique fiable. Le Collectif Femme-Mixité Fédéral à toute sa place au sein de la Fédération parce qu'elle est en cohérence avec les valeurs de la CGT ».

## COMMUNIQUÉ COMMUN CGT- FO – SOLIDAIRES – UNEF - UNL

Pour les organisations syndicales de salariés, d'étudiants et de lycéens – la CGT, FO, Solidaires, UNEF et UNL-réunies le 30 août 2018, un constat s'impose et se renforce, celui d'une politique idéologique visant à la destruction de notre modèle social, favorisant notamment l'explosion des inégalités et la casse des droits collectifs. Cette politique, ainsi que les mesures encore récemment annoncées par le gouvernement, relèvent d'une logique d'individualisation mettant à mal la solidarité et la justice sociale, valeurs essentielles de la cohésion sociale, et fragilisant une fois de plus les plus faibles, les précaires et les plus démunis.

Qu'il s'agisse :

- des risques qui pèsent sur les droits des salariés-es et demandeurs d'emploi en matière d'assurance chômage ;
- de la remise en cause du droit à l'avenir des jeunes par l'instauration d'une sélection à l'entrée de l'enseignement supérieur et par le gaspillage que constitue le service national universel ;
- des atteintes au service public, en particulier CAP 22 ;
- des destructions d'emplois au travers de la désindustrialisation ;
- des attaques portées à notre système de santé ;
- de la destruction de notre système de retraites ;
- du gel des prestations sociales ;

Les organisations signataires appellent le gouvernement à entendre les attentes sociales multiples qui s'expriment dans le public et le privé, par les actifs, les jeunes, les demandeurs d'emploi et les retraités-es, et qu'il ne soit plus uniquement guidé par l'obsessionnelle diminution de la dépense publique. Au moment où est annoncée une fois encore l'explosion des dividendes en France et dans le monde, il est temps de mener une politique de partage des richesses pour augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux. Face à cette situation et à des décisions régressives qui s'opposent aux demandes légitimes des travailleurs et de la jeunesse, l'heure est à la défense des fondements de notre modèle social et à la conquête de nouveaux droits. C'est pourquoi, les organisations signataires décident de faire du 9 octobre prochain une première journée de mobilisation et de grève interprofessionnelle, étudiante et lycéenne.

Concernant la date de la journée de mobilisation et de grève interprofessionnelle, l'Union syndicale Solidaires la validera lors de son instance nationale la semaine prochaine. Les organisations signataires invitent les autres organisations syndicales et de jeunesse à s'y associer largement et à s'inscrire dans un processus de mobilisation.

# Branches

## UNI GLOBAL UNION : POUR UN SYNDICALISME DYNAMIQUE ET REVENDICATIF

**N**otre fédération, accompagnée d'autres organisations CGT (Commerce, FILPAC, FAPT, Banques-Assurances, Intérim), était présente pour le 5<sup>ème</sup> congrès d'UNI Global Union s'est tenue du 17 au 20 juin 2018 à Liverpool. UNI Global Union est une fédération internationale regroupant plus de 900 syndicats et 20 millions de travailleurs à travers le monde, dont près de 7 millions en Europe.

Un congrès international dans une organisation comme l'UNI, qui a pour but de défendre les intérêts des travailleur.euse.s des services, reflète toutes les difficultés de l'activité internationale pour le syndicalisme au 21<sup>ème</sup> siècle. Le rôle historique des syndicats peut varier du tout au tout. De la diversité des conceptions syndicales à celles situations politiques nationales, on parle de dialogue social dans un cas et de criminalisation des syndicalistes dans l'autre.

Le discours d'introduction du congrès de Jeremy Corbyn, un pays pourtant voisin, reflétait bien cette différence depuis notre point de vue français. Main dans la main avec le Trade Union Congress (TUC), principale confédération syndicale anglaise avec 5,5 millions d'adhérents, le leader travailliste se félicitait de cette unité retrouvée et invitait l'UNI Global Union à prendre toute sa place dans les combats de demain. De la charte d'Amiens, actant depuis 1906 l'indépendance des confédérations syndicales françaises vis-à-vis des partis, aux difficultés rencontrées pour parvenir à la « Marée populaire » du 26 mai dernier, nos syndicalismes semblent s'enraciner dans des réalités différentes.

Et pourtant si cela s'exprime à travers des expériences et des mots différents, c'est bien vers un constat commun de recul généralisé des droits des travailleurs au profit du capital que convergeaient les témoignages des camarades venu.e.s des quatre coins du monde. On a vu se succéder à la tribune les paroles de camarades indiens, colombiens, péruviens, turques, camerounais, et bien d'autres encore, faisant état du meurtre ou de l'emprisonnement de syndicalistes, et à une intensification violente de

l'exploitation au détriment de la santé et de la vie des travailleur.euse.s.

En Europe centrale, la dangereuse montée en puissance de gouvernements autoritaires et xénophobes s'accompagne de pratique antisociale et répressive dont peinent à se préserver un syndicalisme de lutte. Les témoignages étaient inquiétants. Plus généralement, dans le reste de l'Europe malgré les différences, le recul des droits sociaux conquis au cours du siècle dernier semblent faire consensus dans beaucoup de syndicats.

Une attention particulière a aussi accordée dans les prises de paroles à la solidarité avec le peuple palestinien face à la politique meurtrière de l'actuel gouvernement israélien sur la bande de Gaza et en Cisjordanie. La demande de libération de Lula était aussi dans la bouche de nombreux camarades, du Brésil et d'ailleurs, face l'absence de preuves et la justice à deux vitesses qui y est pratiquée.

Dans ce tumulte de témoignages, les interventions de la direction de l'UNI étaient contrastées entre un angélisme certain vis-à-vis d'accords-cadres signés avec des multinationales et de réelles avancées à travers des campagnes volontaristes. Angélisme face à l'absence de mécanismes réellement contraignant, et le bénéfice du doute accordé à des multinationales aux pratiques clairement antisociales par ailleurs. Comme cela a été très justement souligné lors de l'intervention de notre camarade Amel KETFI (CGT-Commerce) qui, suite à l'annonce récente des 5000 suppressions d'emplois de Carrefour, s'étonnait que l'on se félicite d'avoir signé un accord-cadre avec cette même entreprise.

Pourtant, du soutien matériel et humain apporté aux syndicats des travailleur.euse.s de soins à domicile en Colombie à l'aide à la mise en place de Commission d'hygiène et de sécurité au Bangladesh et à la campagne mondiale de syndicalisation et de mobilisations dans les centres Amazon, UNI Global Union peut se prévaloir d'un réel apport dans le paysage du syndicalisme mondial. Si l'ancrage dans un horizon de lutte et de transformation sociale tel que revendiqué par la CGT n'est pas partagée par tous, la nécessité d'une action internationale face aux dumpings social et fiscal de la mondialisation néolibérale

nous oblige à continuer de tisser des solidarités internationales. D'autant plus quand la grande majorité des syndicats de nos secteurs ont fait le choix de l'UNI pour mener leur activités internationales.

La revendication de réduction du temps de travail a été de nombreuses fois citée au cours du congrès, et c'est bien la présence de la CGT jusque-là seule à la porter qui a permis de faire bouger cette ligne.

C'est à nous, syndicats se revendiquant de la transformation sociale, de prendre toute notre place dans ce débat interne et d'infléchir les actes de notre internationale vers plus de mobilisations et de revendications !

Pour la solidarité internationale ! Pour la transformation sociale !

**Vive la CGT !**



## RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

- ESPELIA : CGT : 42 voix, 100%
- ELSYS DESIGN : CGT : 38 voix, 100%
- BPI : CGT : 91 voix, 41,55% ; CFDT : 128 voix, 58,45%



# Branches

## Experts Comptables

**L**a réunion de négociation s'est tenue le 13 juillet 2018.

Nous sommes revenus sur la loi PACTE. Suit aux différentes mobilisations, le gouvernement a inscrit dans la loi un article sous l'article relatif au relèvement des seuils. Celui-ci stipule que le gouvernement a confié à un groupe d'experts la mise en place d'une mission de réflexion sur l'avenir de la profession et l'identification de nouvelles missions.

En même temps, un rapport a été présenté le 2 juillet. Le relèvement des seuils est confirmé. Mais il est « proposé » la mise en place d'une période de transition de 3 ans pour tous les dossiers concernés suivie de périodes optionnelles pour le maintien du CAC.

En tout état de cause, nous avons prévu, au sein de la commission paritaire de travailler à une cartographie concernant les salaires des CAC

(lieu, profil...) afin de construire des parcours de formation adaptés.

Les organisations patronales nous ont proposé une petite « analyse » du CDI d'opération en expliquant :

« Le CDI de chantier présente de nombreux intérêts, tant au regard de l'évolution des métiers avec la digitalisation, qu'en terme d'embauches. En effet, le CDI de chantier peut :

- Etre porteur d'embauche dans le cadre d'un projet spécifique ;
- Apporter une souplesse pour une certaine génération souhaitant vivre

des expériences professionnelles variées, et donc être source d'attractivité ;

- Ouvrir des perspectives d'emploi en termes de GPEC (notamment le numérique) ;
- Permettre l'émergence de nouvelles missions/métiers ».

La CGT et l'ensemble des organisations syndicales ont refusé de négocier ce type de CDI. Il semble que pour le moment, l'IFEC et l'ECF y renoncent.

## Bureaux d'Etudes

**L**a réunion de négociation s'est tenue le 19 juillet 2018.

Suite à deux groupes de travail, un accord transformant l'OPCA en OPCO a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales.

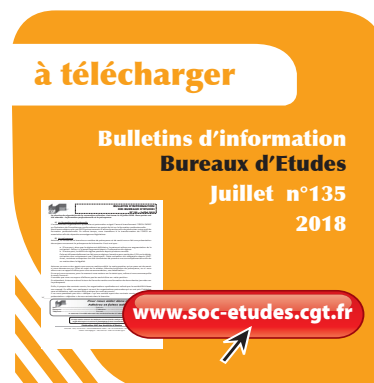
Cette transformation a été rendue obligatoire par le « projet » de loi concernant la formation professionnelle, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui devrait être promulgué fin août, début septembre.

Actenses, l'actuaire de la branche en matière de

santé et prévoyance nous a fait un état des lieux, présenté des éléments de contexte et fait une proposition d'approche.

En réalité, rien de nouveau sous le soleil.

Excepté, peut-être, une pseudo volonté affichée de renégocier l'accord prévoyance... à suivre.





# Communiqué de Presse

**En 2017, le leader mondial des centres de contact, le groupe Teleperformance, a nettement amélioré sa rentabilité, avec un résultat opérationnel en hausse de 35,9% à 556 millions d'euros.**

Le chiffre d'affaires du groupe a progressé de 9% en 2017 pour atteindre 4,2 milliards d'euros. La Direction a confirmé son plan stratégique et ses objectifs financiers pour la période 2018-2022, elle veut continuer d'augmenter les dividendes pour les actionnaires, et les revenus de ses dirigeants. Malgré les bons résultats financiers du groupe, la filiale française continue les délocalisations des activités vers l'Offshore pour réduire de façon drastique les effectifs en France. Les effectifs chutent fortement depuis des années (emploi CDI en baisse de -15% en 2017).

Ces délocalisations organisées font baisser les résultats au niveau national et donnent un prétexte à l'entreprise pour proposer, quelques mois à peine après les nouvelles ordonnances sur le code du travail, un plan de départ par rupture conventionnelle collective pour 226 POSTES. Ce plan de départ a été signé par trois organisations syndicales CFTC-CFDT-CFE-CGC le 2 mai

2018 et validé par la Direccte. Un droit d'alerte fait par le Comité d'Entreprise a permis de montrer que le groupe a laissé se détériorer la situation économique en France en dépréciant sa valeur, et que le déclin de l'activité constaté depuis de nombreuses années s'est accéléré en 2016 en même temps que les délocalisations. Cette étude montre que le CA généré par les sites est en profond recul (-24%) et que ce sont les salariés qui en font les frais.

La Direction de Teleperformance parle d'attrition naturelle liée à la pénibilité du métier, pourtant nous constatons en 2017 une forte progression du montant des indemnités conventionnelles (+65%) et des dommages et intérêts liés à des ruptures de contrats (+85%) en 2016. L'accord sur la RCC avalisant la suppression de 226 d'emplois ciblés (coût de plus de 12 M Euros) n'est qu'une première étape pour Teleperformance. En effet, la Direction financière a expliqué qu'il y a un sureffectif de plus de 500 salariés, ce qui, d'après les experts, ne permettra pas un retour à l'équilibre en France sur les trois années à venir.

La CGT s'interroge sur l'avenir de l'entreprise en France, la menace des délocalisations et donc sur la pérennité des sites au vu de l'absence de visibilité sur les 3 prochaines années.

## PAS TOUCHE A LA PENSION DE REVERSION !

**Après la suppression en 2014 de la demi-part du quotient familial accordée aux veuves, veufs, divorcées et divorcés, suivie par le plafonnement des majorations pour enfants, c'est maintenant la pension de réversion qui est visée.**

Depuis des années les différents gouvernements rêvent de la supprimer. Chaque jour, nous avons une série d'annonces aussitôt démenties. Qui croire ? Ce qui est sûr, c'est que ce gouvernement a bien la volonté de réformer les pensions de réversion. Christophe Castaner, le patron de La République en Marche a en effet déclaré qu'il y aurait des « gagnants » et des « perdants » à la suite de la réforme des pensions de réversion. Ce qui est également sûr, c'est qu'avec la réforme envisagée du régime des retraites et l'introduction du système de retraite à point, la réversion serait considérablement diminuée.

Aujourd'hui, 4,4 millions de Français touchent une pension de réversion, ce qui représente environ un quart du total des retraités. Une très large majorité

(89%) sont des femmes. Et pour plus d'un million d'entre elles, c'est leur seul revenu. Un complément de retraite indispensable pour celles qui ont eu de petits salaires, des temps de travail partiels où ont dû s'arrêter de travailler pour élever les enfants. Le maximum d'une pension de réversion est de moins de 900 euros. La moyenne s'établit autour de 500 euros. Emmanuel Macron au Congrès de Versailles, désavouant les propos de certains de ses ministres, a nié vouloir supprimer les pensions de réversion, mais en précisant « pour les retraités actuels ».

Ce qui signifie que le gouvernement envisage de les réduire voire de les supprimer pour les futurs retraités. Supprimer ou même réduire la pension de réversion serait catastrophique pour des millions de personnes. L'UCR est opposée à toute remise en cause des pensions de réversion aujourd'hui et demain. Bien au contraire, nous demandons que le taux des pensions de réversion soit porté à hauteur de 75% de la pension du conjoint décédé, sans conditions d'âge ni de ressources. La pension de réversion doit être étendue aux pacés et aux concubins dans les mêmes conditions.

**L**e rapport Bagorski-Marx préconise la création de 11 opérateurs de compétences, sans Agefos PME et Opcalia.

Jean-Marie Marx, Président du Cnefop, et René Bagorski, Président de l' Afref Philippe Lévy/DR

René Bagorski et Jean-Marie Marx ont rendu mi-août 2018, à la ministre du Travail, leur rapport sur les futurs opérateurs de compétences ayant vocation à se substituer aux Opca. Ils ne proposent finalement qu'un seul scénario cible prévoyant la constitution de 11 Opco parmi lesquels ne figureraient pas les deux actuels Opca interprofessionnels que sont Agefos PME et Opcalia. Ils formulent au total 18 recommandations couvrant à la fois les champs de la constitution des Opco, de leur gouvernance et de la mise en œuvre de leurs missions. Les Opco doivent être agréés d'ici le 1<sup>er</sup> avril 2019.

La disparition des Opca et leur transformation en opérateurs de compétences (Opco) actée par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 font partie des transformations majeures que le système de formation professionnelle va devoir absorber dans les tout prochains mois.

Au-delà des aspects opérationnels (nouvelles missions pour les Opco par rapport aux actuels Opca), cette réforme va avoir un impact politique pour les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ainsi qu'au niveau des branches professionnelles. En ce sens, les conclusions de la mission confiée à la fin mai 2018 par la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, au président de l' Afref, René Bagorski, et à Jean-Marie Marx, alors président du Cnefop et depuis devenu haut-commissaire aux compétences), étaient particulièrement attendues pour esquisser ce que pourrait être le futur paysage des Opco issu de la réforme de la formation.

### **Un seul scénario proposé**

Missionnés pour formuler « *différents scénarii* » de création des opérateurs de compétences, les deux rapporteurs se sont finalement cantonnés à proposer un seul « *scénario cible* ». Ils ont par ailleurs élargi le champ de leurs préconisations en formulant des recommandations à la fois pour accompagner les branches professionnelles dans la constitution des Opco, mais aussi dans la structuration de leur gouvernance et dans la mise en œuvre de leurs missions.

Intitulé « *Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences* », le rapport a officiellement été remis au ministère du Travail le 6 septembre 2018, jour de la publication de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

### **11 Opco et plus qu'un seul interpro**

« *Le schéma que nous proposons regroupe les secteurs économiques en 11 opérateurs de compétences, soit une réduction de l'ordre de moitié par rapport aux 20 Opca actuels, avec l'affirmation de critères de cohérence des métiers et des compétences, de cohérence de filière, d'enjeux communs de compétences, de formation, de mobilité, de services de proximité et de besoins des entreprises* », écrivent les deux auteurs.

Ils prennent toutefois soin de préciser que des « *marges d'initiative sont possibles* », en particulier pour des secteurs qui pourraient prétendre à s'intégrer dans différents Opco (télécommunications, mutuelles, commerce de gros, énergie, services à la personne...).

# Formation professionnelle et OPCO

Voici les champs couverts par les 11 Opco proposés:

|    | Opérateur de compétences                  | Secteurs concernés   |
|----|---|--|
| 1  | Agriculture et transformation alimentaire | Agriculture, production maritime, transformation alimentaire   |
| 2  | Industrie                                 | Regroupement des secteurs industriels  |
| 3  | Construction                              | Bâtiment, travaux publics  |
| 4  | Mobilité                                  | Transports (routier, ferroviaire, aérien, maritime, fluvial), services à l'automobile                                    |
| 5  | Commerce                                  | Commerce de détail et grande distribution  |
| 6  | Services financiers et conseil            | Regroupement des services financiers et de conseil (banques, assurances, activités de conseil et professions juridiques) |
| 7  | Santé                                     | Regroupement des professions de la santé et médico-social  |
| 8  | Culture et médias                         | Regroupement des activités culturelles, et du secteur des médias (presse, audiovisuel...)                                |
| 9  | Cohésion sociale                          | Champ social et insertion, sport   |
| 10 | Services de proximité et artisanat        | Professions de l'artisanat, professions libérales, hôtellerie, restauration, tourisme                                    |
| 11 | Travail temporaire, propreté et sécurité  | Travail temporaire, propreté et sécurité privée  |

Les 11 périmètres proposés par la mission Bagorski-Marx pour les futurs opérateurs de compétences

## Plus qu'un seul interpro



Au-delà des périmètres proposés par les deux rapporteurs, qui peuvent être globalement considérés comme attendus (industrie, santé, construction...), une des modifications proposées par ce scénario réside dans la présence d'un seul Opco interprofessionnel, alors qu'il existe aujourd'hui deux Opca interprofessionnels : Agefos PME et Opcalia respectivement gérés côté patronal par la CPME et le Medef.

De plus, l'Opco interprofessionnel proposé par René Bagorski et Jean-Marie Marx n'est aucun de ces deux opérateurs historiques mais le nouvel Opca en cours de constitution pour les services de proximité et l'artisanat champs auxquels les deux rapporteurs adjoignent toutefois le tourisme, l'hôtellerie et la restauration.

L'absence des deux Opca interprofessionnels est « dans la logique des décisions qui ont été prises », explique à l'AEF Jean-Marie Marx. « Nous essayons d'avoir des champs cohérents et, à partir de là, il faut essayer que toutes les branches soient regroupées dans un même champ. Il y a tout de même un souci d'efficacité du système » qui est recherché par la réforme.

### **Mais pas forcément de disparition des structures**

Pour autant, si « l'interpro tel qu'il a existé ne sera plus d'actualité, les structures peuvent évoluer, se recentrer... », précise-t-il. « Nous avons écrit que les futurs opérateurs pourront se construire à partir d'opérateurs existants, de regroupement ou de création. Les structures actuelles n'ont donc pas vocation à disparaître, par contre leur contenu va évoluer », ajoute René Bagorski.

L'axe central défendu par les deux rapporteurs est donc celui de la cohérence des champs, cohérence qui est logiquement questionnée pour les deux Opca interprofessionnels qui rassemblent chacun des dizaines de branches très disparates.

Les deux rapporteurs l'assurent : ils n'ont pas tenu compte des questions de structure dans leurs réflexions. « Nous n'avons pas voulu partir des outils mais des finalités pour ensuite nous poser la question des opérateurs les plus adaptés pour y répondre », insiste ainsi René Bagorski.

### **Multicritères**

« Si nous voulons une efficacité globale du système de formation, de GPEC, de certification, d'alternance, nous avons intérêt à avoir une proximité des branches », estime aussi Jean-Marie Marx. De fait, le rapport insiste avec force sur cet aspect et liste une série de critères à prendre en compte pour constituer les futurs Opco.

Et les deux auteurs de souligner que leur réflexion s'est fondée sur une logique de « cohérence et [de] pertinence économique [du] champ d'intervention » des Opco inscrit dans la loi « avenir professionnel », en estimant que ces « notions de cohérence et de pertinence économique doivent selon nous être approchées avant tout sous l'angle des métiers et des compétences ».

Toutefois, du fait des différentes interprétations possibles pour la notion de « pertinence économique », les rapporteurs ont préféré préconiser que « le périmètre d'intervention des opérateurs de compétences prenne en compte une approche multicritères ».

### **Les compétences au cœur de la réflexion**

« Le sujet principal est celui des très fortes évolutions de compétences et de la montée en responsabilité des branches professionnelles », explique Jean-Marie Marx. « À partir de là, il fallait trouver une cohérence de périmètre des futurs Opco avec les compétences à la base. Nous avons beaucoup travaillé sur cette approche en ne nous arrêtant pas à un seul critère mais en allant vers du multicritères, notamment en prenant en compte des éléments de type formation, qualification, mobilité professionnelle, évolution professionnelle... C'est sur cet ensemble que nous avons construit les différents périmètres. »

René Bagorski précise que « l'ensemble des critères [proposés] ne sont pas des critères obligatoires,

# Formation professionnelle et OPCO

*mais bien des critères qui peuvent être utilisés en fonction des situations, et toujours avec un objectif qui est le respect de la cohérence des champs : On ne peut pas continuer à avoir un système avec le secteur bancaire qui est dans cinq Opca, le commerce de détail qui est dans un opérateur différent de celui du commerce...».*

## **Les branches, acteurs centraux mais surveillés**

Autre enseignement du rapport : les branches professionnelles sont clairement mises au cœur de la définition des futurs Opco. « *Nous voulons que ce soient les branches qui se saisissent des nouveaux périmètres qui vont se dessiner. Ce sont elles qui sont les acteurs du système* », explique René Bagorski.

Cette responsabilité accordée aux partenaires sociaux qui pilotent les branches professionnelles est toutefois bien encadrée dans la mesure où le dernier mot reviendra au ministère du Travail au travers de l'agrément des Opco. Les deux rapporteurs sont d'ailleurs très clairs : si les partenaires sociaux sont libres de leurs choix, leur liberté est surveillée.

Ils doivent en effet respecter impérativement deux contraintes : prendre en compte le critère de cohérence du champ qu'ils intégreront et prendre une décision « *en bloc* ». En d'autres termes, il n'est plus question, pour les rapporteurs comme pour le ministère, d'accepter que des secteurs soient éclatés entre plusieurs opérateurs.

## **Quelles suites pour ce rapport ?**

Le rapport a été remis au ministère du Travail dans le courant du mois d'août et il y aurait reçu un accueil positif. Dans un communiqué diffusé le 6 septembre en fin d'après-midi, Muriel Pénicaud invite « *les acteurs concernés à poursuivre leurs discussions pour construire des Opco cohérents qui sauront répondre aux enjeux actuels et futurs de la société de la compétence du XXI<sup>ème</sup> siècle.*

*Cette exigence de cohérence que requièrent les nouvelles missions des Opca a présidé aux propositions du rapport, comme elle présidera aux décisions d'agréments des opérateurs de compétences, qui seront prises au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2019* », souligne-t-elle.

Jean-Marie Marx rappelle que le rapport « *s'inscrit dans la politique gouvernementale de transformation de la formation professionnelle autour des enjeux de compétences* » et juge que, à ce titre, « *il a vocation à être repris par la ministre* ».

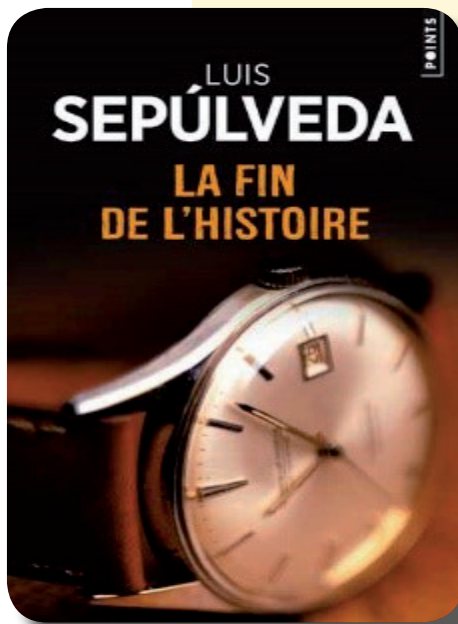


En tout état de cause, et « *compte tenu des échéances, il va être sur toutes les tables et il va servir de base* » aux discussions à venir, relève-t-il.

René Bagorski précise qu'il y a deux échéances importantes à tenir d'ici à la fin 2019 : la collecte de février 2019, qui sera faite dans le cadre des champs actuels, et la collecte de novembre 2019, qui se fera sur les nouveaux périmètres.

# Culture

## Sepúlveda : La fin de l'histoire



**Juan Belmonte le sait bien :  
il n'y a pas de repos pour les braves.**

Retiré en Patagonie dans l'espoir de couler des jours paisibles aux côtés de sa compagne, l'ancien guérillero chilien doit accomplir une dernière mission : contrecarrer un complot visant à libérer de prison Miguel Krassnoff, descendant du dernier ataman et général de Pinochet. Animé d'une soif de vengeance, Belmonte est bien décidé à régler de vieux comptes à sa manière.

### Clover: La Nouvelle Ère des soulèvements

L'émeute est généralement négligée par les marxistes, taxée d'apolitisme et renvoyée à l'instant pur, à la spontanéité. Joshua Clover s'attache à la théoriser et à comprendre la succession des formes de contestation dans la longue durée. Quand le capitalisme apparaît, l'émeute est la forme de lutte dominante, s'attaquant à la circulation des marchandises. Puis, au moment de la révolution industrielle et jusqu'à l'immédiate après-guerre, la grève lui succède, avec cette fois la sphère de la production en ligne de mire. Depuis les années 1960 à 1970, une période marquée par la désindustrialisation, le chômage de masse et le ralentissement de l'accumulation en Occident, l'émeute redevient la forme de contestation par excellence ; cette émeute nouvelle, c'est l'émeute prime. Joshua Clover, né en 1962, est professeur, poète, critique et journaliste. Il enseigne la littérature de langue anglaise et la théorie critique à l'université de Californie à Davis et il a été poète en résidence à l'université de Californie à Berkeley. Contributeur des revues *The Nation*, *Village Voice*, ainsi qu'au *New York Times*, il signe avec *L'Émeute prime* son premier ouvrage d'économie politique.

#### L'Émeute prime La Nouvelle Ère des soulèvements

Joshua Clover

L'émeute est généralement négligée par les marxistes, taxée d'apolitisme et renvoyée à l'instant pur à la spontanéité. Joshua Clover s'attache à la théoriser et à comprendre la succession des formes de contestation dans la longue durée. Quand le capitalisme apparaît, l'émeute est la forme de lutte dominante, s'attaquant à la circulation des marchandises. Puis, au moment de la révolution industrielle et jusqu'à l'immédiate après-guerre, la grève lui succède, avec cette fois la sphère de la production en ligne de mire. Depuis les années 1960 à 1970, une période marquée par la désindustrialisation, le chômage de masse et le ralentissement de l'accumulation en Occident, l'émeute redevient la forme de contestation par excellence : cette émeute nouvelle, c'est l'émeute prime.



## Formation professionnelle : Les obligations de l'employeur en la matière

**L**a Cour de Cassation par une décision récente (Cour de cassation, chambre sociale, 5 juillet 2018, n° 16-19.895) a rappelé que l'employeur avait, au titre de l'article L.6321-1 du Code du travail, une obligation de formation de ses salarié.e.s. Qu'en cas de non-respect de cette obligation, l'entreprise pouvait se voir condamner à payer des dommages et intérêts.

Dans le cas d'espèce, le salarié licencié avait attaqué son entreprise, entre autres, pour perte de chance faute de formation. La Cour d'appel lui avait donné raison au motif que malgré « les dix-sept formations suivies par le salarié étaient de courte durée, toutes afférentes au métier déjà exercé par le salarié, et que, malgré les appréciations favorables de sa hiérarchie relatives à sa capacité à évoluer vers un poste d'encadrement, ses demandes de participation à des formations permettant d'accéder à un niveau supérieur avaient toutes été refusées ».

Une analyse confirmée par la Cour de Cassation, et avec la condamnation à verser 10.000 € de dommages et intérêts au salarié.

Il découle donc de cette jurisprudence que l'employeur a l'obligation de former ses salarié.e.s tout au long du contrat de travail. Et les formations proposées doivent participer au développement des compétences du ou de la salarié.e. A défaut, l'entreprise risque d'être condamnée à verser des dommages et intérêts.

Pour rappel, cette obligation découle de l'application des dispositions de l'article L.6321-1 du Code du travail qui spécifie que « L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ».

Donc le non-respect de cette obligation cause nécessairement un préjudice pour le/la salarié.e concerné.e, car celui-ci leur fait perdre de l'employabilité. Ceci est d'autant plus vrai dans nos métiers où les changements technologiques sont tellement rapides que l'absence d'adaptation engendre automatiquement une perte de compétences nuisible pour son emploi présent et futur. Les formations proposées doivent donc participer au développement des compétences du ou de la salarié.e.

Qu'importe le nombre de formations suivies, ce qui importe c'est leur impact sur le maintien, voire l'évolution, des compétences de ou de la salarié.e.

Si cette jurisprudence peut avoir un intérêt certain dans le cadre de contentieux individuels, elle peut aussi être utilisée de façon pro-active dans le cadre de la commission formation du Comité d'Entreprise (Art. L.2325-26 du Code du travail) ou du Comité Social et Economique (Art. L2315-49 du Code du travail).

En effet, celle-ci nous donne un argument supplémentaire pour vérifier que l'ensemble des salarié.e.s bénéficie d'une formation adaptée à son emploi et à son évolution, mais aussi sur le contenu des formations proposées qui doivent être en adéquation avec les besoins des salarié.e.s.



AG2R LA MONDIALE

Santé et Prévoyance

# ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE  
ACCOMPAGNEMENT**

**PROXIMITÉ**

**SOLIDARITÉ**

Pour en savoir plus :  
Joël Bienassis  
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32  
[dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)