

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
Octobre

2018

n°
489

Dossier

Le Flex – Office



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^{er} 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^{er} salaire employé/administratif **1 519 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 562 €**

E d i t o

Retraite : il faut savoir dire NON !

Monsieur Delevoye, Haut-Commissaire à la réforme des retraites, est un homme malin. Au cours d'un atelier organisé dans le Var, il a déclaré que la réforme allait s'inspirer des grands principes de 1945. Puis, il a appelé à construire une « maison commune des retraites ». Dans la famille « je cherche à envelopper la CGT », on ne fait pas mieux. Mais la ficelle est un peu grosse.

Il n'est pas inutile de rappeler qu'au 49^{ème} congrès confédéral de la CGT, la proposition d'avancer une « maison commune des retraites » avait soulevé de nombreuses discussions et la formulation initiale avait été ainsi complétée : la maison commune « n'est pas un super régime de retraite qui ferait disparaître les régimes actuels qui répondent chacun à des conditions d'acquisition de droits et de financement spécifiques aux grands secteurs professionnels du privé comme du public ». Le débat avait resurgit lors du 50^{ème} congrès confédéral. Les délégués avaient à nouveau amendé le document d'orientation pour réaffirmer que « la CGT se prononce pour la préservation des régimes spéciaux de retraite actuels ». Le document affirmait également que « la CGT est fermement opposée à une réforme systémique, consistant par exemple à mettre en place (...) un régime unique par points. »

Quant au 51^{ème} congrès, il n'a pas abordé le sujet.

Le communiqué confédéral du 10 octobre a raison d'affirmer l'opposition de la CGT au projet Delevoye et d'insister sur le fait que « face aux risques que comporte une réforme aussi radicale, le gouvernement allonge les délais et recule la présentation du projet de loi à juin 2019, après les échéances électorales. ». Un signe qui en dit long.

Car sur le fond, le gouvernement n'a rien changé : liquidation des régimes existants et instauration d'un régime par points. Le montant de la pension serait calculé sur la totalité de la carrière et plus sur les 25 meilleures années pour les salariés du privé. Il en résulterait un nouvel effondrement du niveau des pensions et un recul de l'âge de départ en retraite. Impossible de l'accepter.

**Non au régime universel par points !
Maintien et amélioration des régimes de retraite existants !
Retrait de la réforme Macron / Delevoye !**

 **Stéphane JOUTEUX**

Analyse

DECLARATION CGT AU CONSEIL DE LA CNAM 13 SEPTEMBRE 2018

Début août, le Premier Ministre a disserté autour d'un possible transfert aux employeurs des paiements des indemnités journalières versées aux salariés et ce, à la place de la Sécurité sociale, jugeant ces dépenses soi-disant « excessives ». Tout en s'autorisant un commentaire peu digne de sa fonction autour de supposé congé supplémentaire pris sur le dos de la Sécurité Sociale.

Devant le tollé général de cette proposition et de ces propos, une mission a été lancée pour connaître et faire l'analyse des causes de la progression des arrêts de travail.

Certaines causes sont connues de tous, de nombreuses études ont été publiées et ne peuvent être niées :

- Le report de l'âge de départ à la retraite contraint des travailleurs à rester en poste alors que leur état physique ne le permet plus.

- L'entrée en vie active de la jeunesse, sur des emplois précaires, sans formation au poste de travail ou/et en décalage complet avec leur formation initiale, entraîne des frustrations et des surexpositions aux risques.

- Le développement des contrats précaires, à temps partiel, en intérim, etc... sont trop la source d'incompatibilité des temps familiaux, personnels et de travail. La dégradation constatée par tous des conditions de travail couplée aux incertitudes sur le maintien dans l'emploi et les métiers de demain.

- La trop grande précarité de nombreux emplois féminins, des temps partiels contraints, des horaires fragmentés, de nuit.

De même, nous ne pouvons pas nier la reconnaissance de la sous déclaration des accidents du travail et maladies professionnelles reconnue

donnant lieu à un transfert d'un milliard d'euros de la branche ATMP à la branche maladie. La problématique de la progression des indemnités journalières devrait donner lieu à un réel travail d'expertise et non pas seulement sur le montant dépensé avec en échos la culpabilisation et la stigmatisation des médecins, des professionnels de santé et du monde du travail, mais bien sur les réelles causes.

La CGT, depuis des années, est demandeuse d'études objectives et indépendantes sur la progression des indemnités journalières. Il y a un vrai défi à appréhender dans sa globalité afin de poser de manière apaisée et constructive l'enjeu de la transformation des situations du travail.

Pour la CGT, c'est le travail qui est malade, pas les travailleurs, malade de son manque d'organisation, malade de ses modes d'organisation, malade de sa financiarisation. C'est pourquoi, la CGT réaffirme son opposition à la volonté d'affaiblir la Sécurité sociale garante de la solidarité entre les générations, entre malades et bien portants, quels que soient leur métier et secteur d'activité.

Nous nous sommes exprimés lors du vote de la COG AT/MP. Une intervention tendue par le devoir de cohérence : l'appel à une politique de prévention, d'éducation, de promotion du travail et de la santé exige des moyens humains et financiers que n'a plus la sécurité sociale. Aussi ce jour, nous renouvelons notre demande de ne voir aucun poste supprimé dans l'institution sécurité sociale.

Cette position illustre la cohérence que la CGT porte sur l'exigence de renversement du système de santé au travail et plus globalement de notre système de santé.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

11 Décembre 2018 - Impact du numérique sur la profession d'experts comptables - Cœur Défense

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

LES CDD ... ILS SE SONT RACCOURCIS ET MULTIPLIÉS

[DARES - Analyses - Juin 2018]

Une étude de la Dares publiée le 21 juin, l'étude « *CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?* », témoigne d'une forte augmentation des embauches en CDD depuis le début des années 90. Une part toujours plus importante des salariés multiplie ces contrats, dont la durée moyenne diminue fortement.

Le CDI reste la norme, mais il perd du terrain. Ainsi, entre 1993 et 2017, la part des CDD dans les embauches est passée de 76% à 87% avec un pic à 89% en 2016. De 2001 à 2017, le nombre d'entrées en CDD a été multiplié par 2,5. Désormais, une « *très grande majorité des contrats signés chaque trimestre est constituée de CDD* », souligne l'étude. Résultat de cette évolution : le CDD concerne maintenant 12% des salariés (hors intérim), contre seulement 6% au début des années 80.

Les entreprises interrogées par la Dares mettent en avant « *l'incertitude vis-à-vis de l'environnement économique* », « *le poids de la réglementation* » et « *le besoin de tester les compétences du salarié avant un recrutement plus durable* », pour expliquer cette hausse des contrats courts.

Diminution de la durée moyenne des CDD

La multiplication des CDD est surtout due, selon les auteurs de l'étude, à une « *diminution de la durée moyenne des CDD* », qui génère « *une hausse du nombre de CDD successifs pour un volume de travail donné* ». Et pour cause : la durée moyenne d'un CDD a dégringolé depuis le début des années 2000. En 2017, elle atteint 46 jours, contre 112 en 2001. Les contrats d'une journée ont explosé : ils sont passés de 8% de la totalité des CDD en 2001 à 30% en 2017.

La conséquence de cette évolution est une forte précarisation d'une partie des salariés. En 2017, la part des personnes en CDD, signant « *uniquement* » des contrats de moins d'un mois sur un trimestre atteint près de 40% en moyenne.

Les secteurs les plus touchés par ces évolutions

sont « *l'hébergement médicosocial* » (+8 points entre 1998 et 2017), les « *activités pour la santé humaine* » (+5 points) et les « *activités de services administratifs* » (+4 points).

Dans l'industrie et la construction, la part des CDD a, au contraire, diminué en 20 ans : l'intérim a pris la place des CDD.

Ce phénomène de multiplication des CDD s'illustre également dans l'évolution du taux de rotation de la main-d'œuvre en France, qui est passée de 28,7% en 1993 à 95,8% en 2017, sous la seule impulsion des CDD, alors que « *le recours aux CDI est relativement stable* ».

Aggravation de la dualité du marché du travail

La tendance au raccourcissement des CDD amplifie fortement la dualisation du marché du travail français, qui se divise de plus en plus entre des salariés qualifiés, titulaires de CDI stables, et des personnes peu qualifiées qui cumulent les CDD. Les plus touchés par cette évolution sont les employés. Ils sont 46% à n'avoir obtenu, au cours du dernier trimestre, ni CDI, ni CDD de plus d'un mois.

C'est dans les métiers de services que cette tendance est la plus marquée : 47% des employés qui travaillent dans le secteur tertiaire sont dans cette situation. Au contraire, les cadres sont seulement 22,3% à n'avoir signé que des contrats de moins d'un mois au dernier trimestre. Ils ont en revanche, beaucoup plus de chance de décrocher un CDI. En moyenne, 57,8% des cadres avaient signé un CDI au cours du dernier trimestre. Les employés sont 24,1% et les ouvriers 28,7% à pouvoir en dire autant.

C'est dans l'industrie que ces écarts sont les plus significatifs. Les cadres y sont près de 80% à être titulaires d'un CDI au dernier trimestre, contre seulement 28,6% des employés et 33,1% des ouvriers.

ENGAGEMENT DES SYNDICATS POUR QUE TELEPERFORMANCE RESPECTE LES DROITS HUMAINS

Nous, les syndicats représentant les salariés du secteur ICTS et des centres de contact du monde entier, sommes réunis pour déclarer conjointement notre engagement à faire en sorte que Teleperformance respecte les droits de l'homme et du travail dans ses activités mondiales.

Teleperformance est la plus grande société de centres de contact au monde, présente dans 76 pays et employant plus de 280.000 personnes.

En tant que membres d'UNI ICTS, nous coopérons depuis plusieurs années pour résoudre les problèmes chez Teleperformance, avec quelques succès dans certains pays.

Grâce aux efforts que nous avons déployés pendant près de deux ans, les travailleurs de République dominicaine ont finalement obtenu le droit de se syndiquer sans crainte ni ingérence de l'employeur. Il s'agit d'une victoire importante, mais qui ne résout pas les problèmes systémiques qui se posent sur de nombreux lieux de travail de Teleperformance.

Dans plusieurs autres pays, les travailleurs de Teleperformance sont confrontés à des problèmes sur le lieu de travail et à la résistance des employeurs lorsqu'ils cherchent à se regrouper en syndicat pour y remédier.

Dans des pays comme le Mexique, les Philippines, la Colombie et les Etats-Unis, les travailleurs ont exprimé une peur extrême de représailles pour avoir simplement parlé de problèmes liés au travail, comme les heures supplémentaires obligatoires, le travail non payé et le harcèlement sexuel, entres autres.

Teleperformance n'a pas adopté d'approche à l'échelle de l'entreprise pour s'assurer que ses sites de travail dans le monde entier sont exempts de violations des droits humains. En vertu de la nouvelle loi française sur le devoir de vigilance, la société est tenue de publier un plan de vigilance pour identifier les risques de violation des droits de l'homme dans ses activités à l'échelle mondiale,

prendre toutes les mesures nécessaires pour y faire face et se doter d'un dispositif de vigilance avec les syndicats français. À ce jour, elle n'a pas fait la preuve du respect de ces obligations.

Récemment, l'entreprise a indiqué qu'elle ne signerait pas d'accord mondial avec UNI pour garantir le respect des droits fondamentaux de l'homme et du travail d'une manière systématique. En l'absence d'efforts sincères pour résoudre les problèmes identifiés ci-dessus, nous soutenons et souscrivons à un plan qui tient Teleperformance pour responsable des violations des droits humains dans ses activités. Plus précisément, nous convenons de :

- Demander au gouvernement français d'appliquer la loi française sur le devoir de vigilance et de veiller à ce que Teleperformance prenne des mesures pour réduire le risque de violation des droits humains dans ses activités mondiales.
- Faire en sorte que Teleperformance se conforme aux normes adoptées par l'OIT, l'OCDE et l'ONU pour les sociétés multinationales en matière de droits humains internationaux.
- Demander aux responsables gouvernementaux, aux ONG, aux entreprises, aux investis-seurs et aux autres parties prenantes de contribuer à l'application de ces normes.
- Le cas échéant, attirer l'attention du public sur la conduite de Teleperformance en France et dans les autres pays dans lesquels elle exerce ses activités.

Toutes les actions décrites ci-dessus seront entreprises dans le but d'assurer le respect des droits de l'homme dans l'ensemble des activités de Teleperformance et de parvenir à un accord mondial avec Teleperformance afin que tous ses salariés soient traités en toute équité et dignité.

Adopté le 12 octobre 2018 par un ensemble d'organisations syndicales françaises et européennes

Branches

Experts Automobiles

La réunion de négociation s'est tenue le 6 septembre 2018.

Humanis nous a présenté les comptes de la prévoyance pour l'année 2017. Le régime reste excédentaire pour l'année 2017 avec un ratio sinistre/cotisations nettes de 62% qui se décompose comme suit :

- Décès : 29%
- Arrêt de travail : 85%

Ce résultat est d'autant plus appréciable que le taux d'appel a permis de réviser à la baisse le montant des cotisations. Les comptes de l'OCIRP, organisme qui gère la rente de

conjoint et la rente éducation, sont pour la deuxième année déficitaires. La baisse des cotisations annuelles du régime de près de 50% a eu des conséquences négatives sur le régime. Mais sur les cinq dernières années, le rapport sinistre/cotisations nettes reste très positif.

Dans un deuxième temps, nous avons discuté de quelques « erreurs matérielles » concernant l'accord sur les classifications. Un avenant devrait nous être présenté pour la prochaine réunion. Le patronat a rencontré l'AGIRC concernant le coefficient des assimilés cadres dans la nouvelle classification au regard de la disparition de la GMP. Un courrier devrait être envoyé à l'AGIRC sur le sujet.

Enfin, nous avons ouvert les négociations sur l'emploi durable et la modération du recours aux contrats courts. Un état des lieux va rapidement être fait.

à télécharger



Experts Comptables

La réunion de négociation s'est tenue le 7 septembre 2018.

Cette réunion de rentrée a permis d'avancer sur un certain nombre de sujets :

- Méthodologie de rapprochement de branches. En effet, après un couac avec les CGA, l'arrêté de fusion entre les conventions experts-comptables et Association de Gestion Comptable (CCN 3160) nous donne des obligations. Une réunion avec les AGC est d'ailleurs prévue le 24 octobre.

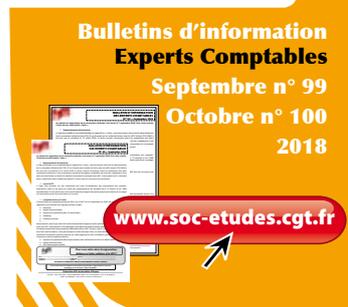
- La loi PACTE. Il s'agit du relèvement des seuils pour l'intervention des commissaires aux comptes. La loi est aujourd'hui débattue par les parlementaires où les 73 articles connaissent 2000 amendements.

- La Qualité de Vie au Travail. Nous avons tenté de mettre un contenu en prenant en compte plusieurs items :

- Droit à la déconnexion,
- Égalité professionnelle,

- Management et RPS,
- Équilibre vie privée/vie professionnelle.

à télécharger



La réunion de négociation s'est tenue le 5 octobre 2018.

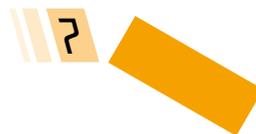
L'ANACT est venu nous présenter la problématique concernant la Qualité de Vie au Travail.

Elle a balayé la démarche et les enjeux.

La branche va devoir s'en saisir pour mieux appréhender la façon d'y répondre. Le débat le plus important a porté sur la future désignation de l'OPCO.

La CGT a rapidement brossé le rapport Marx-Bagorski et les enjeux nouveaux que porte ce rapport.

Il a été décidé d'auditionner le FAFIEC, l'AGEFOS et Actalians le 8 novembre 2018.



M Administrateurs et Mandataires Judiciaires

La réunion de négociation s'est tenue le 25 septembre 2018.

Peu de points à l'ordre du jour, mais la signature de deux avenants.

- Un avenant Ordre Public Conventionnel. Il s'agit en fait de conformer notre accord sur l'Ordre Public Conventionnel signé le 1^{er} juin 2017 (avenant n°18),
- Un avenant de financement intégré à la protection sociale complémentaire de la branche. Humanis nous a présenté les comptes 2017 du régime

à télécharger



de prévoyance et de complémentaire de branche. Le premier est légèrement déficitaire puisqu'il présente un taux de sinistralité de 157% pour 2017. Le cumul des années antérieures présente un taux de 95%.

Enfin, les négociations sur le rapprochement de la branche avec les avocats à la cour de cassation et les greffes de tribunaux de commerce avancent bien.

Un courrier paritaire va d'ailleurs être envoyé au ministère en ce sens.

Agenda Social

Lettre au Bureau Confédéral CGT :

Camarade,

Le courrier du 25 septembre 2018 concernant « l'ouverture d'un agenda social de négociations et délibérations interprofessionnelles entre les organisations syndicales et patronales représentatives » n'est pas sans poser problème tant sur la forme que le fond.

En effet, ce positionnement n'a jamais été débattu et validé par l'ensemble des structures de la CGT.

Il nous semble qu'il est compliqué de promouvoir notre démarche CGT qui fait du syndiqué l'acteur et le décideur, et d'ignorer le CCN pour ce genre de décision.

Nous avons les outils numériques pour pouvoir discuter de telle missive.

Il ne faudrait pas que cette initiative unilatérale devienne une façon de fonctionner.

Sur le fond, associer dialogue social, négociation interprofessionnelle et progrès social au MEDEF, à la CPME et à l'U2P reste incompréhensible. Cela revient à passer sous silence plus de 20 ans de régression sociale promue, accompagnée et parfois

décidée par ces organisations patronales.

La déconstruction de nos « conquises » sociales est l'oeuvre de ce patronat qui en veut toujours plus.

Et comme cela ne suffisait pas, il tente jour après jour dans tous les secteurs d'affaiblir la CGT en multipliant la répression, les discriminations de toute sorte.

Les dizaines de camarades dans les entreprises qui ont souffert de ces « agressions » permanentes attendent eux aussi autre chose de la CGT.

Compte tenu du contexte qu'il faut apprécier dans une période longue, nous n'avons pas d'autres alternatives que de préserver dans la construction d'un rapport de force à partir des besoins et des préoccupations des salarié·es.

Et ce plutôt que de nous compromettre dans des négociations qui ont jusqu'à aujourd'hui conduit à toujours plus de remise en cause de nos garanties sociales.



Branches

Salarié.e.s des Cabinets d'Avocats

La réunion de négociation s'est tenue le 28 septembre 2018.

La réunion a tourné court. En effet, cela fait plus d'un an que nous attendons les arrêtés de représentativité des organisations patronales.

Dans la branche, nous en avons huit qui ne s'entendent, bien entendu, pas toutes... puisqu'il y a des procès en cours. C'est pourquoi les organisations de salariés ont décidé, à l'unanimité, de ne rien négocier.

Aussi, plusieurs organisations d'employeurs nous ont rejoints et une motion a été rédigée demandant la publication au plus vite.

Le ministère qui suit la branche a été porteur de cette motion.

à télécharger

Bulletins d'information
Cabinets d'Avocats
Octobre n°121 et 122
2018

www.soc-etudes.cgt.fr

La réunion de négociation s'est tenue le 19 octobre 2018.

Le ministère nous a fait un compte-rendu de son rendez-vous avec le service concernant la représentativité patronale.

Les services en question devraient s'activer afin que des arrêtés de représentativité patronale sortent début 2019. Affaire à suivre donc...

L'avenant qui permet à l'accord sur l'Ordre Public Conventionnel de produire ses effets va être signé par l'organisation patronale ayant signé l'accord c'est-à-dire le SAFE...et ce malgré l'opposition acharnée de l'UPSA.

Enfin, il a été discuté de l'OPCO. Actalians, au travers du PEPPS devrait être reconduit.

Commission Mixte Paritaire - Prestataires

La CMP du 10 septembre 2018 s'est réunie autour de 6 points à traiter.

Concernant les congés exceptionnels et leur révision, les organisations patronales ont demandé le report de ce point pour être en mesure de nous proposer un projet d'accord pour la CMP d'octobre.

Concernant le point concernant la mise en place d'un accord Participation/PEI, la CGT a précisé que ce sont de vraies augmentations du salaire fixe de base qui sont attendues et de cesser de parler de grille de rémunérations.

Les organisations patronales souhaitent partager avec les organisations syndicales un diagnostic concernant les contrats courts basés sur le rapport de l'Unedic, le rapport de branche et les retours de leurs entreprises.

Concernant le régime de frais de santé de branche, à l'issu de l'appel d'offre, l'ensemble des membres de la

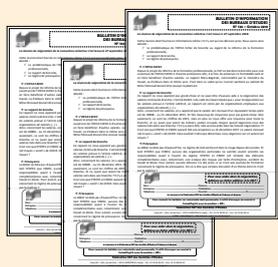
CMP ont fait unanimement le choix de recommander deux organismes, Malakoff Médéric et le groupe VYV.

Cependant des éléments continuent à faire obstacle à la signature de la CGT.

D'une part, la branche persiste à laisser en place un régime de base (qui frise le minimum) et un régime optionnel qui crée une sélection par l'argent pour l'accès aux soins.

La CGT ne sera pas signataires d'un tel avenant même si nous avons retenus les deux organismes susvisés. Enfin concernant le projet d'accord égalité femmes hommes, les organisations patronales nous indiquent vouloir revenir sur le sujet au premier semestre 2019.

A la prochaine CMP d'octobre, nous aborderons les points sur le retour des OP pour les congés exceptionnels, le retour sur les contrats courts, le rapport de branches.



Bureaux d'Etudes Techniques

Bulletin Octobre n° 136

La réunion de négociation s'est tenue le 26 septembre 2018.

Plusieurs points ont été abordés lors de cette réunion :

L'agenda social des négociations

Au regard de celui qui avait été défini début 2018, les dates et d'autres sujets ont été modifiés/ajoutés. Cela est dû à :

- L'absence de mandatement pendant 6 mois de SYNTEC du fait d'une bataille pour le siège de la présidence de SYNTEC,
- La réforme de la formation professionnelle, notamment la problématique des OPCO.

La problématique des OPCO

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a été adoptée par le parlement le 1er août. Il s'agit en réalité d'une réforme de la formation professionnelle, réforme qui remet en cause l'accord national interprofessionnel signé par les organisations syndicales, exceptées par la CGT, sur nombre de dispositions. Dans cette loi, on trouve la transformation des OPCA (Opérateurs Paritaires Collecteurs Agréés) en OPCO (Opérateur Paritaire de Compétence). Cette transformation s'accompagne du transfert de la collecte à l'URSSAF et de la « distribution » de la collecte par « France Compétence ».

C'est dans ce cadre que la branche a signé durant l'été un accord de transformation de l'OPCA Fafiec en OPCO Fafiec. Mais Mme Pénicaut a jugé bon, dans le

même temps de commander un rapport qui lui a été remis le 26 août et publié fin septembre. Le rapport Marx-Bagorski (dossier lien syndical n° 488) donne des règles de regroupement des OPCA, de 20 à environ une dizaine selon une « cohérence métier ».

La CGT a, depuis le début, plaidé pour la transformation de l'OPCA Fafiec comme le voulait le rapport, sachant qu'il n'y avait aucune marge de manœuvre. SYNTEC et CINOV ont, de leur côté, pensé pouvoir négocier. Après une rencontre avec le ministère, le patronat s'est rangé de notre côté. Ainsi, un premier courrier paritaire au ministère devrait partir rapidement et l'OPCA Fafiec se mettre en œuvre de marche de manière opérationnelle.

Le rapport de branche

Conformément à l'article D.2241-1 qui stipule « pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L.2241-8, un rapport est remis par les organisations employeurs aux organisations de salariés... », le patronat nous a présenté son rapport de branche. On peut regretter que les chiffres datent de 2015 et que ceux de 2017 ne soient que des projections. De la même manière, le salaire net moyen de la branche ne nous semble d'aucune utilité pour le type de négociation.

Prévoyance

Malakoff Médéric est venu nous présenter les demandes supplémentaires concernant la prévoyance dans le rouge depuis des années. Aucune décision d'ailleurs n'a été prise... si ce n'est une journée de formation sur le sujet. Pourtant, une hausse des cotisations pour remettre le régime à flot est plus qu'à l'ordre du jour.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

CIRCET DISTRIBUTION : CGT : 16 voix, 53,33% ; FO : 14 voix, 46,67%

GINGER DELEO : CGT : 34 voix, 100%

GROUPON France SAS : CGT Collège cadres : 66 voix, Collège agents de maîtrise : 48 voix, 43,90% / CFE-CCG Collège cadres : 196 voix, Collège agents de maîtrise : 33 voix : 56,10%

VWIS : CGT : 23 voix, 21% / CFTC : 65 voix, 58% / FO : 23 voix, 21%

3E CONSULTANTS : CGT : 17 voix, 100%

MAGNISENSE SE : CGT : 5 voix, 100%

SEMAPHORES : CGT : 14 voix, 15,56% ; CFDT : 59 voix, 65,56% ; FO : 8 voix, 8,89% ; CGC : 9 voix, 10%

COHERIS : CGT : 8 voix, 33,33% ; CFDT : 8 voix, 33,33% ; Solidaire : 8 voix, 33,33%



Cest avec force anglicismes et néologismes, que patronat et cabinets spécialisés dans l'aménagement de bureau, nous abreuvent d'une nouvelle organisation de l'espace de travail. La sauce du « Flex » semble s'accommoder avec tout dans le secteur tertiaire. Ainsi, flexibilité du temps de travail, flexibilité de l'emploi pourraient se conjuguer à merveille avec le Flex – office. Tout cela n'étant qu'une histoire de Flex...

Le bureau paysagé a laissé place à l'Open Space depuis quelques décennies. 29% des salariés en France travaillent en Open Space. Ils ne sont que 6% à connaître le Flex – Office. Il est vrai, celui-ci est relativement récent et encore peu répandu. Pour autant, le développement rapide de ce mode d'organisation dans les services tertiaires ne peut qu'interroger sur l'importance de cette nouvelle conception des espaces de travail et sur ses conséquences pour les salariés.



Flex – Office, Flex – Work, Flex – Desk, Desk – Sharing

On trouve beaucoup d'expressions pour évoquer exactement une même réalité, la flexibilité des espaces de travail.

Mais de quoi s'agit-il exactement ?

En fait que ce soit l'espace de travail flexible

ou postes partagés, ces notions recouvrent un même principe d'organisation dans laquelle tout salarié n'a pas de poste de travail fixe affecté.

De ce principe découlent plusieurs conséquences organisationnelles :

- Le partage d'un même poste entre plusieurs utilisateurs à différents moments.
- L'obligation de ranger (le Clean – Desk) ou de libérer (le Clear – Desk) le poste de travail, au moins journalièrement, voire lors de chaque absence prolongée.
- La dotation d'armoires de rangement ou de casiers individuels pour y ranger ses affaires.
- La dotation d'outils individuels et collectifs favorisant la mobilité, principalement ordinateur portable et matériel de téléphonie dédié.
- La création de différents espaces dans les bureaux équipés d'outils digitaux.

Ce principe est rarement décliné de façon universelle et totale. En effet, cela conduirait concrètement à un éclatement permanent des collectifs et à des pratiques de type « premier arrivé, premier servi », amplifiées par la réduction progressive des places de stationnement, conformément à la réglementation urbaine environnementale.

Sa mise en œuvre

Il est rare que les entreprises mettent en place, dans sa globalité, cette nouvelle organisation de l'espace de travail. Elles la modulent de plusieurs façons.

D'abord en attribuant aux services, entités ou activités des zones définies d'un plateau ou d'un étage de façon à préserver l'intégrité des collectifs sous couvert de vocables tendance tels que « villages, îlots, clusters, hubs... ».

Ensuite en faisant des exceptions au « tout Open – Space » dans lequel s'inscrit naturellement le Flex – Office, avec des bureaux fermés réservés à quelques « happy few », mais aussi des postes de travail plus ou moins affectés dans les espaces ouverts.

- office

Organisation de l'espace / Organisation du travail

Il ne s'agit pas seulement d'une organisation spatiale. Le Flex – Office est aussi une organisation du travail qui repose sur une « *diversification* » des solutions de travail « *à la carte* », proposées aux salariés.

La flexibilité demandée aux salariés pour l'occupation des postes de travail se complète d'une flexibilité résultant de la variété des solutions proposées et des espaces de travail mis à disposition : Fab Labs, isoloir, face à face...

Les positions de travail dans ces différents espaces aménagés au sein des plateaux ou des étages des nouveaux immeubles sont souvent comptabilisées comme des postes de travail à part entière dans les calculs des surfaces et dans la communication faite aux salariés. Il y a en plus une volonté d'économie. De 12 500€ à 15 000€ par an, tel est le chiffrage du coût d'un poste de travail en région parisienne. Notons que c'est le deuxième poste par son poids après les charges de personnel dans les entreprises du tertiaire : l'immobilier et les charges qui y sont liées pèsent ainsi jusqu'à 17% des dépenses d'exploitation des entreprises. Le Flex – Office dans ce cadre est une réponse organisationnelle à l'optimisation recherchée des surfaces.

à l'exigence de réduction de leur facture énergétique. Elle facilite, problème de place aidant, l'évolution des organisations vers le zéro papier. En fait, elles se drapent derrière des « *conséquences collatérales vertueuses* » pour mieux faire passer le Flex – Office.

Les enjeux de digitalisation du travail

La problématique du Flex – Office ne se résume pas à des seules considérations économiques pour autant prépondérantes dans les décisions. En effet, avec la digitalisation, l'environnement travail a changé. Ainsi, alliée à des outils adaptés, elle permet une forme de nomadisme à l'intérieur, on peut travailler partout, et à l'extérieur de l'entreprise, avec des réponses comme notamment le télétravail.

Travail collaboratif et bien-être

Le Flex – Office veut prendre en compte la transformation du travail et apporte des réponses. Même s'il est clair que les besoins liés à la nature du travail se sont diversifiés avec notamment le développement du travail collaboratif, d'espace de partage... la réponse Flex – Office se fait dans le cadre d'une recherche de standardisation des équipements et des aménagements, permettant des économies d'échelle sur les projets. Pour mieux faire passer



Des économies sur les dépenses énergétiques

La réduction des surfaces permise par cette approche facilite la réponse des entreprises

le Flex – Office, les entreprises intègrent souvent dans leurs projets une dimension « *Qualité de Vie au Travail* » avec des espaces réservés à la détente, à l'échange... dont les aménagements concourent à l'image de « *modernité* » et de « *jeunesse* » de l'entreprise.

Dossier : Le Flex – office

Nous savons que l'implantation en Open – Space présente des risques potentiels : phénomènes de nuisances sonores et visuelles, troubles de la concentration et tensions interpersonnelles ; ainsi que des stratégies de contournement adoptées par les salariés, depuis le télétravail à l'isolement au sein des collectifs (port de casque audio, privatisation des petits espaces collectifs fermés).

La perte de repères

La perte de repères qu'entraîne la nécessité quotidienne de trouver un bureau et un poste pour chaque journée, voire pour chaque période de travail, peut mettre le salarié en difficulté.

Le choc culturel est souvent opérationnel. La tranche 24-35 ans s'adapte plus facilement à ce type de configuration.

Marie Peze, psychanalyste, spécialiste de la souffrance au travail souligne s'il en était besoin : « à un salarié de s'installer tous les jours dans un nouvel espace de travail, pas au même étage, pas avec les mêmes personnes, cela va représenter un stress, une fatigue supplémentaire ».

Danielle Linhart, sociologue du travail, ne dit pas autre chose quand elle affirme que, dans ce type d'environnement de travail, chaque journée devient une épreuve. Cette déstabilisation est souvent le résultat d'une stratégie de management où le collectif de travail est en perpétuelle reconfiguration.

L'adaptation

La standardisation de l'organisation en Flex – Office et des équipements, voire les contraintes posées par des règles de vie collectives adoptées pour un nouveau site, conduisent inévitablement à demander aux salariés de s'adapter à leur environnement et non l'inverse.

Une perte de temps et d'efficacité

Le temps perdu à rechercher un poste, y poser ses affaires, se connecter, régler le siège, voire le plan de travail, débarrasser, ranger dans des casiers de

taille souvent réduite fait partie des désagréments qui interrogent l'utilité du Clear – Desk.

Ce type d'organisation amplifie les stratégies de contournement adoptées par les salariés pour en compenser les inconvénients visibles : arrivées plus tôt pour avoir un parking, choix de l'un des postes souhaités, sédentarisation rampante, privatisation d'espaces destinés à des réunions...

De plus, les rotations inter journalières favorisent la propagation des germes infectieux entre salariés.

En effet, les plans de travail et les équipements ne sont pas nettoyés entre deux utilisateurs se succédant. Et les salariés ne disposent pas, en général, des moyens pour procéder à leur nettoyage.

La situation peut être encore plus préoccupante lorsque certains outils de travail incontournables sont affectés au poste de travail et non à son occupant : clavier, souris, téléphone... On notera sur ce sujet que le nettoyage des casiers personnels est rarement envisagé. Pourtant ils le nécessitent aussi.

L'absentéisme

Les études menées sur les Open Space, dont l'étude SteelCase, avec la participation de scientifiques et de médecins, ont montré qu'ils favorisaient la propagation des maladies infectieuses, au travers notamment du constat d'un absentéisme pour maladie, sensiblement plus important que celui des salariés en bureau individuel. La mobilité et le nomadisme des salariés découlant du Flex – Office sont des éléments potentiellement aggravants.

CSE/CHSCT

L'enjeu est de taille puisqu'il s'agit de peser sur ce type de projet. Lors d'informations consultations du CSE, il ne faut pas hésiter à déclencher une expertise concernant les concepts d'aménagement, la future implantation des entités et des services, l'aménagement des espaces et des postes de travail, le choix du mobilier et des équipements...

Militants - Adhérents
— entre —
VOUS
— et —
nous
un lien
indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

Culture

Le CSE et les nouvelles formes de représentation du personnel

Guide pratique et juridique

Issu des modifications substantielles apportées au Code du travail par les ordonnances dites Macron, le comité social et économique (CSE) devra être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Cette instance unique de représentation du personnel regroupe désormais les missions et attributions des délégués du personnel (DP), du comité d'entreprise (CE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'innovation majeure de ce nouveau cadre, outre la fusion des instances, est la capacité de négocier l'architecture, le fonctionnement et les prérogatives du comité, la loi ne s'appliquant qu'à défaut d'accord.



Là où il s'agissait d'appliquer un corpus juridique identique, il faudra désormais se soucier de construire un dispositif spécifique via la négociation, entreprise par entreprise.

Dans ce nouveau contexte, cet ouvrage aborde et mesure les risques et les opportunités de ce dispositif particulièrement complexe qui se met en place.

Quels sont, pour les délégués syndicaux et les élus, les pièges à éviter, les nouveaux réflexes à avoir ?

Rédigé par une équipe de juristes et d'avocats, experts des relations sociales et spécialistes du conseil aux représentants du personnel, ce livre se veut avant tout un guide pratique de référence.

Il apporte aux élus, représentants du personnel et délégués syndicaux les informations et conseils indispensables pour construire un CSE qui leur permette de faire valoir leurs droits comme ceux des salariés, et d'utiliser les leviers à leur disposition pour faire avancer leurs revendications dans ce nouveau cadre.

Harcèlement Sexuel : ce qui bouge !

En quelques mois, le Gouvernement a promulgué différents textes afin de lutter plus activement contre le harcèlement sexuel et sexiste.

Dans un premier temps avec la publication de la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, en sanctionnant certains comportements, comme par exemple les propos ou connotations sexistes qui deviennent désormais punissables.

Outre ce texte, le législateur a souhaité aussi renforcer la lutte contre ce type de fléau au sein des entreprises. Et c'est chose faite avec l'article 105 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette dernière loi prévoit deux dispositions applicables à compter du 1er janvier 2019. La première impose à l'employeur d'afficher, dans les locaux de l'entreprise, outre la référence à l'article 222-33 du Code pénal, « les actions contentieuses civile ou pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents », dont la liste est définie par décret.

La seconde porte sur l'obligation, dans toutes les entreprises employant au moins 250 salarié.e.s, de nommer un « référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Du côté des représentant.e.s du personnel, et ce quelque soit l'effectif de l'entreprise, « un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres ». Cette désignation est actée par une résolution votée à la majorité des membres présents.

De plus, il est prévu que celui-ci puisse bénéficier de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévue pour les membres du CSE.

Ces nouvelles obligations démontrent que ce sujet devient un enjeu majeur de prévention. Un sujet

qui ne doit pas être pris à la légère, car ce type de harcèlement concourt à détériorer gravement les conditions de travail, mais aussi de vie, de milliers de femmes.

COMPORTEMENT	DRAGUE OU HARCELEMENT
<i>Exprimer poliment, dans un contexte adapté, son envie de connaitre une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus</i>	DRAGUE
<i>Siffler une personne, n'importe où : au Parlement, dans la rue, au travail, dans les transports ...</i>	HARCELEMENT
<i>Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas</i>	HARCELEMENT
<i>Insister après un refus ou une absence de réponse</i>	HARCELEMENT
<i>Prendre le refus d'une personne pour de la timidité</i>	HARCELEMENT
<i>Suivre ou imposer sa présence à une personne qui ne répond pas ou exprime un refus d'échanger</i>	HARCELEMENT
<i>Envoyer des SMS sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce jeu</i>	HARCELEMENT
<i>User de sa position pour obtenir des faveurs</i>	HARCELEMENT
<i>Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances</i>	HARCELEMENT
<i>Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti</i>	AGRESSION
<i>Embrasser une personne par surprise ou contre son gré</i>	AGRESSION
<i>Placer une femme contre un mur par surprise ou contre son gré en dehors de tout rapport consenti et mutuel</i>	AGRESSION

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant
des services
toujours plus
adaptés aux salariés
d'aujourd'hui, en
mettant la prévention
au cœur de ses
innovations, en
agissant avec écoute
et proximité, Malakoff
Médéric s'engage pour
le bien-être des salariés
au travers de sa
démarche Entreprise
territoire de santé.

malakoffmederic.com



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**