



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

n° 474 mensuel Mai 2017

Dossier

Réduction du temps de travail



- 3 // Analyse
- 4 // Actualité
- 6 // Branches
- 10 // Dossier
- 14 // Culture
- 15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2017).

mensuel 151,67 heures

1 480,27 € brut (9,76 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2017) : **3 269 €**

Bureaux d'Études (au 04/09/2013).

Valeur du point :

IC : 20,21 €/20,13 € (selon coef.)

ETAM : 2.85

Partie fixe : **826 € / 833,80 € / 839 €** (selon coef.)

Prestataires de Services (au 26/03/2013).

Valeur du point : **3,322 €**

Experts Automobiles (au 01/01/2015).

1^{er} salaire de la grille : **1 464 €**

Experts Comptables (au 01/04/2015).

Valeur de base : **105,13 €**

Valeur hiérarchique : **64,89 €**

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 01/04/2016).

Valeur de référence : **5,75 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,66 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2017). Valeur du point : **5,1445 €**

Notariat (au 01/03/2017).

Valeur du point : **13,50 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2017).

Valeur du point : **9,07 €**

E d i t o

Quoi de neuf docteur ?

Le 23 avril 2017, 15 ans après son père, Marine Le PEN est qualifiée pour le second tour de l'élection présidentielle.

Comme il y a 15 ans, il y a le feu, on appelle au Front Républicain.

Je vous parle de la peste, mais l'autre qualifié, c'est le choléra : MACRON, l'homme qui Ubérisait à l'oreille des libéraux.

Cinq ans après avoir été trahi par le candidat qui annonçait que son ennemi était la finance, les Français mettent en tête un banquier.

Cette catastrophe était évitable.

Tout a été fait pour que nos compatriotes ne croient plus en rien et votent avec leurs pieds.

Les promesses non tenues, les lois El Khomri et Rebsamen, les plans sociaux, le chômage et la misère...

Chacun de nous sait ce qu'il a à faire pour le second tour.

Mais il ne faudra pas négliger les troisièmes et quatrièmes tours du mois de juin.

Quelque soit le Président-e- élu-e-, il ne pourra gouverner sans majorité à l'Assemblée Nationale.

A ce moment-là, dans l'isolement, il faudra bien réfléchir avant de mettre le bulletin dans l'enveloppe.

Il faudra penser aux réformes annoncées, aux attaques certaines contre le code du travail, contre les Organisations Syndicales, les retraites, la précarisation portée à son paroxysme, le pouvoir donné aux banques, mais aussi à des lois contraires à la notion d'humanisme qui pourraient bien être votées par un gouvernement d'extrême droite. Il faudra voter comme s'il n'y avait qu'un seul tour car toutes les voix compteront si nous voulons que les travailleurs soient entendus au Parlement.

Les médias nous ont imposé les deux finalistes, ne cédon pas aux groupes de presse capitaliste dans la désignation de nos représentants.

Dans nos boîtes, il faudra sensibiliser les salariés pour qu'ils votent en toute connaissance de cause.

Il faudra éveiller les consciences et ne pas laisser France 2, BFM et consort dicter les consignes de vote.

Les candidats se présentent comme des barils de lessive en tête de gondole pour récolter nos suffrages.

Soyons dans les entreprises ceux qui décortiquent les programmes qui expliquent. Ainsi, personne ne pourra dire : Nous ne savions pas.

Il ne nous appartient pas de donner des consignes de vote, mais de vous inciter à réfléchir à ce que nous pourrions subir durant les 5 prochaines années. Chacun d'entre nous en son âme et conscience fera de son mieux.

Camarades, restons les yeux bien ouverts. Vigilance doit être notre maître mot.

Fraternellement

 Jacques LAMBERT

Analyse

La politique économique de François Hollande a échoué... mais pas pour les patrons ! (Augmentation des profits - Lettre Éco / n° 22 / mars 2017)

Du point de vue des salariés et des retraités, le quinquennat qui s'achève a indéniablement échoué : un taux de chômage de 10 %, un pouvoir d'achat en berne, une précarité massive, une poursuite de la hausse des inégalités...

Mais du côté du patronat, la politique gouvernementale est au contraire une incontestable réussite, car le véritable objectif poursuivi depuis la mise en place du Pacte de responsabilité était l'augmentation des profits et la baisse du « coût du travail ».

Le Haut conseil du financement de la protection sociale (HCFIPS) a rendu public courant janvier un État des lieux actualisé du financement de la protection sociale.

Ce document, disponible sur le site Internet de la Sécurité Sociale, fournit des éléments chiffrés détaillés et une analyse fouillée des recettes de la Sécurité sociale pour 2017. Il comporte une partie consacrée à « l'évolution récente du coût du travail en France et en Europe ».

Celle-ci montre que « grâce » au CICE et à la mise en œuvre du Pacte de responsabilité et de solidarité, le taux de marge des entreprises (leur taux de profit rapporté à la valeur ajoutée) s'est redressé de manière significative : il a en effet augmenté de 1,4 point entre le 3^e trimestre de 2013 et le 3^e trimestre de 2016, passant de 35,8 % à 37,2 % de la valeur ajoutée.

Si on compare la France à l'Allemagne, entre 2012 et 2015, le « coût horaire du travail » a augmenté de 0,9 % par an en moyenne en France contre 1,9 % en Allemagne (source Eurostat), différence qui s'explique notamment par la baisse des cotisations patronales en France (1,2 % par an), tandis qu'elles augmentaient de 2 % par an en Allemagne.

Ainsi que le résume le HCFIPS : « Depuis 2012, la France est, en dehors de l'Espagne, et de l'Italie depuis 2015, l'un des pays européens dans lesquels le coût horaire du travail progresse le plus modérément. »

Pierre-Yves Chanu

FINANCE : La France championne des dividendes et des rachats d'actions

Les dividendes versés par les entreprises françaises (54,3 milliards de dollars) ont augmenté plus vite qu'aux États-Unis ou que le reste de l'Europe.

Selon une étude du cabinet Henderson Global Investors, citée par Le Figaro du 21 février 2017, on observe une hausse des dividendes de 11,8 % par rapport à 2015. Cette situation est pour l'essentiel imputable aux banques françaises, dont les dividendes ont augmenté de 53 % en un

an. Autre « friandise » somptueuse offerte aux actionnaires, les rachats d'actions ont connu une forte progression en France en 2016 : 9,5 milliards d'euros contre 5,5 milliards en 2015, pour les seules entreprises du Cac 40.

Par ailleurs, les sociétés cotées selon l'indice boursier SBF 120 auraient racheté pour 11,4 milliards d'euros de leurs propres titres en 2014 (derniers chiffres connus) contre 7,6 milliards en 2013 et 4,8 milliards en 2012.

Les entreprises rachètent leurs propres actions pour favoriser les actionnaires de deux manières : directement, en offrant aux détenteurs actuels d'actions la possibilité de les revendre à un prix supérieur à celui du marché, et indirectement en réduisant le nombre disponible de ces actions sur le marché, ce qui tend à en augmenter le prix et les dividendes versés par action. Cette pratique se développe au détriment de l'emploi, des salaires et des investissements... Elle est donc inadmissible.

Alain Gély

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

17 mai 2017

Négociation Collective

20 juin 2017

Loi Travail

19 septembre 2017

Épargne Salariale



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES

La « plateforme revendicative » du patronat



Comme d'habitude, les organisations patronales (Medef, CPME, Croissance Plus) ont adressé leur carnet de commandes aux candidats à la présidence de la République.

Voici une liste non exhaustive des revendications de ces organisations :

- « réduire les normes » : la CPME veut un « one in, one out », autrement dit une règle adoptée, une règle supprimée. Le Medef surenchérit, en évoquant un « one in, two out », autrement dit, une règle adoptée, deux règles supprimées ;

- « sécuriser » les ruptures du contrat de travail : le Medef revendique de plus le pla-

onnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement jugé « sans cause réelle et sérieuse » ;

- faciliter les licenciements : le patronat veut aller au-delà de la loi El Khomri. Le Medef voudrait que le motif économique de licenciement soit élargi à tous les cas de réorganisation de l'entreprise et que les difficultés économiques de l'entreprise s'apprécient au niveau mondial, et non de sa seule entité française ;

- réduire la fiscalité : concernant la fiscalité, le Medef propose de supprimer les impôts et taxes sur la production et de réduire l'impôt sur les sociétés à 22 % (la moyenne européenne) d'ici à 2020 ;

- restreindre les droits sociaux : le Medef souhaite, à partir de onze salariés, une instance unique de représentation et de négociation, issue de la fusion entre délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et délégués syndicaux. Le Comité Richelieu, association professionnelle fédérant les PME d'innovation et de croissance, demande de relever les « seuils sociaux » pour les TPE de 10 à 50 salariés, et pour les PME de 50 à 100 salariés. Il souhaite aussi que l'on supprime les seuils intermédiaires. L'Union des entreprises de proximité (U2P ; ancienne UPA) considère que le seuil de désignation d'un délégué du personnel doit être porté de 11 à 50 salariés.

Nasser Mansouri Guilani

PORTAGE SALARIAL

Camarades,
 Vous venez d'être sollicités pour vous prononcer sur la signature ou non de la CGT de la nouvelle convention collective couvrant les salariés en portage salarial.

Pour rappel, le portage salarial est une forme d'emploi qui n'est pas aussi nouvelle que cela. Elle existe depuis plus de 10 ans. Elle a déjà fait l'objet de deux accords professionnels, mais non étendus ou annulés par les tribunaux. Le portage salarial est l'ensemble de relations contractuelles organisées entre l'entreprise de portage, la personne portée et les entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. En sachant que la personne portée doit assumer seule la recherche de sa clientèle et aussi la négociation de ses tarifs.

Pour information, notre Fédération a participé à toutes les négociations sur ce secteur et ce depuis 2003, dont la dernière qui a abouti au texte proposé à la signature.

Nous ne contestons pas le besoin d'encadrer cette profession, et nous avons œuvré comme le reste de la délégation CGT

dans ce sens, pour autant nous pensons que cet encadrement devait se faire pour éviter le « dumping social » entre les salariés.

Et sur ce dernier point, nous pensons que le compromis trouvé, dans le projet de convention collective, en matière de rémunération est loin d'être satisfaisant.



L'article L.1254-1 du Code du travail prévoit que « le salarié porté bénéficie d'une rémunération minimale définie par accord de branche étendu. A défaut d'accord de branche étendu, le montant de la rémunération mensuelle minimale est fixé à 75 % de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité Sociale prévu à l'article L.241-3 du code de la Sécurité Sociale

pour une activité équivalant à un temps plein. »

Or dans ce projet de convention, il vous est proposé de valider un premier niveau de rémunération de 70% du PMSS. Et là encore, il est omis de dire que celle-ci incorpore les 10% de congés payés versés mensuellement et l'indemnité d'apport d'affaire d'environ 5%. Ce qui revient à un salaire de base (tel que nous le concevons pour un salarié lambda) de :

- 61% du PMSS soit 1 989 € pour un salarié porté junior.
- 65% du PMSS soit 2 131 € pour un salarié porté senior.
- 74% du PMSS soit 2 416 € pour un salarié porté en forfait jour.

Nous sommes loin de 75% du PMSS prévu par la loi. Mais en plus, cette situation crée des salariés hautement qualifiés (techniciens supérieurs ou cadres) « low cost », payable à la prestation.

Voilà pourquoi nous considérons que cet accord va accentuer la mise en concurrence des travailleurs et tirer le statut cadre vers le bas.

Pour toutes ces raisons, notre fédération se prononce CONTRE la signature de ce projet de convention collective.

Branches

Administrateurs et Mandataires Judiciaires

Compte rendu de la réunion de la négociation du 6 avril 2017

Deux accords ont été signés : l'un sur la protection des salarié-e-s mandaté-e-s aux institutions de la branche et l'autre concernant l'ordre public conventionnel. Puis Humanis a fait un point sur le déploiement de la complémentaire santé et le fonctionnement du haut degré de solidarité. A l'évidence tout fonctionne

à télécharger

Bulletins d'information
des Administrateurs et
Mandataires Judiciaires

N° 73

Avril 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

conformément à nos prévisions. En effet 253 études ont fait le choix de l'organisme recommandé, ce qui représente 1506 salarié-e-s et 2653 adhérents si l'on y ajoute les enfants et les conjoints.

Quant à la formation au secours lié au haut degré de solidarité, 36 salarié-e-s ont répondu présent à Nancy, Paris, Reims, Lille, Nantes et Bordeaux.

Experts Comptables

Compte rendu de la commission paritaire du 7 avril 2017

Deux accords ont été signés. Il s'agit d'un accord concernant la création de la CPPNI, Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Celle ci donne un certain statut à la négociation de branche sans rien apporter de nouveau. Il reste que cette commission a été rendu obligatoire par la loi travail. L'autre accord concerne « l'ordre public conventionnel ». Nous avons obtenu qu'en dehors des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise et les frais professionnels, aucune autre disposition de la convention collective ne puisse être négociée en moins favorable dans les

entreprises. Ce n'était pas gagné d'avance. Mais c'est la CGT qui l'a porté jusqu'au bout, la CFTC et la CFDT restant muette sur la question... eux qui représentent 50% de la branche.

Enfin, comme le prévoit la loi Rebsamen, la négociation sur l'épargne salariale a été ouverte. Les organisations patronales IFEC et ECF ont voulu refermer aussitôt cette négociation au motif que les entreprises étaient « diverses » et qu'il fallait leur laisser le soin de négocier et de mettre en place l'intéressement et/ou la participation. C'était sans compter sur la CFTC et la CFDT qui ont argumenté sur le fait que substituée l'intéressement aux primes revenait moins chère aux entreprises du fait des exonérations de cotisations so-

ciales. Des organisations syndicales de salariés... adeptent de la baisse du coût du travail, voilà qui est claire. Elles n'ont d'ailleurs pas hésité à reprendre l'idée du gain du pouvoir d'achat par moins de cotisations sociales.

à télécharger

2 Bulletins d'information
Experts Comptables

N°62

Avril 2017

www.soc-etudes.cgt.fr



Cabinet d'Avocats

Compte rendu de la réunion de la négociation du 21 avril 2017

Une réunion qui encore une fois ne fera pas date. Une lecture a été faite du projet d'accord sur l'égalité professionnelle... dès fois que l'on ne sache pas lire... quelques modifications de formes y ont été apportées. Il devrait être mis à signature lors de la prochaine réunion. Malgré l'opposition acharnée de quelques organisations patronales, nous avons réussi à mettre à la signature notre accord concernant « la protection des salarié-e-s » mandaté-e-s dans la branche. Il n'en a pas été de même pour le projet d'accord sur « l'ordre public conventionnel » dont l'examen aura lieu lors de la prochaine réunion.

à télécharger

Bulletins d'information
des Cabinets d'Avocats
N° 87
Avril 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

Experts Automobile

Compte rendu de la réunion de la négociation du 28 avril 2017

à télécharger

Bulletins d'information
des Experts
Automobiles
N° 46
Avril 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

L'accord concernant la création de la CPPNI a été signé par l'ensemble des organisations syndicales. Ensuite un point d'information a été fait par ADEIS sur l'épargne salariale, à savoir la participation et l'intéressement. En effet, la loi du 6 août 2015 oblige les branches à négocier pour les entreprises de moins de 50 salarié-e-s. La CGT a d'ores et déjà dit qu'elle n'était pas favorable à ce dispositif qui n'incite pas les employeurs à augmenter les salaires, puisque celui-ci conduit à des exonérations de cotisations sociales. Enfin, la Macif Mutualiste a fait un nouveau bilan de la mise en oeuvre de la complémentaire santé.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

BV construction

CGT : 28,14% - 152 voix ; FO : 24,62% - 133 voix - CFDT : 23,17% - 128 voix ; CGC 17,03% - 92 voix ; CFTC : 6,48% - voix

BV exploitation

FO : 31% - 585 voix ; CFDT : 24,39% - 459 voix ; CGT : 23,17% - 436 voix ; CGC : 19,87% - 374 voix

BV marine & offshore

CFTC : 41,46% - 85 voix ; CGC 41,46% - 85 voix ; CGT : 16,58% - 34 voix ; CFDT : 0,49% - 1 voix

SONOVISION

CGT : 46,55% - 54 voix ; FO 46,55% - 54 voix ; CFDT : 6,9% - 8 voix ;

APEX-ISAT

CGT : 35,35% - 38 voix ; FO 35,35% - 38 voix ; CFDT : 29,30% - 23 voix ;



Branches

CE Sogeti High Tech (Groupe Capgemini) : Du grand n'importe quoi !

Lors de la réunion plénière du CE de février, il a été procédé à l'élection de la nouvelle Secrétaire du CE de Sogeti High Tech. Cette élection, remportée à la majorité des voix exprimées (6 votes blanc, 3 voix pour) n'a suscité aucune remarque, ni de la Direction ni des autres Organisations Syndicales.

C'est donc en tant que Secrétaire du CE que notre camarade Sophie a conduit les séances ordinaires (23/02) et extraordinaires (24/02) ainsi que la réunion de la Commission de Fonctionnement du CE (CFCE : 07/03) afin d'élaborer l'ordre du jour de la réunion plénière de mars. Jusque-là, tout allait donc bien. C'était sans compter sur la DRH ! Quelques jours après cette CFCE, elle décide de proposer à la Secrétaire un point nouveau à l'ordre du jour, point qui n'a rien à voir avec le CE et que la Secrétaire refuse donc. L'attitude de la DRH est alors assez ahurissante. Elle impose de façon unilatérale et au mépris total de l'instance, de convoquer un CE Extraordinaire en lieu et place de la réunion ordinaire, ne portant que sur un seul point : L'élection d'un nouveau bureau, secrétaire comprise ! Elle prétend pour cela s'appuyer sur un article du règlement intérieur, relatif aux votes et délibérations, qui prévoit, pour les délibérations et consultations, que les votes

blancs sont considérés comme votes « contre ».

Si elle avait pris la peine de lire cet article jusqu'au bout, elle se serait rendue compte que les « désignations et élections » n'obéissent pas à cette règle et que dans ce dernier cas, c'est bien le principe de la majorité des votes exprimés qui s'applique ! C'est ballot tout de même ! Il faudra également que la DRH s'explique sur la contradiction flagrante qui existe entre le fait de considérer que Sophie n'était pas légitimement secrétaire tout en faisant pression sur elle pour qu'elle démissionne de son poste ! Interrogée sur ce point, la DRH n'a su répondre !

Pour une fois, l'ensemble des Organisations Syndicales a été unanime pour reconnaître la légitimité de Sophie à être Secrétaire et à déplorer l'attitude complètement inacceptable de la Directrice des Ressources Humaines !

La veille, la DRH avait pourtant tenté de manipuler les Représentants Syndicaux, qu'elle a souhaité rencontrer afin de discuter dans son bureau. Elle les a donc contactés par SMS. Le portable des RS CFDT, CFTC et FO a sonné mais bizarrement, pas celui du représentant CGT ! Cette absence n'a bien sûr pas empêché notre RS de se joindre à la délégation !

Celui-ci a rappelé en séance le lendemain que ce genre de pratique était totalement inacceptable et scandaleux et qu'il constituait un délit de discrimination syndicale. La réponse de la DRH a alors été la suivante : « *Toutes mes excuses, il s'agissait d'une fausse manip de ma part !* » ! Dans un groupe qui multiplie les « *pseudos formations* » en e-learning sur tout et sur rien, à quand un e-learning sur la maîtrise des SMS ? Il semblerait que ce ne serait pas inutile à certains !

Finalement, une motion du CE a donc été lue et votée (7 pour et une abstention) reconnaissant la légitimité de la Secrétaire actuelle et dénonçant par conséquent l'illégalité de cette convocation unilatérale. Conformément à ce qui avait été décidé en CFCE, l'élection du bureau (hors Secrétaire) aura donc lieu lors de la session ordinaire de mars, repoussé en conséquence au 4 avril.

Bravo à la direction pour cet étalage d'incompétence et de mauvaise foi !

***Les élus CE
de Sogeti High Tech***



STREAM : Communiqué de presse

Coefficient 400

La CGT se félicite que la grille Syntec de Stream soit reconnue, enfin, par un tribunal.

En effet, sur le nombre de salariés ayant posé la question sur la régularisation de leur coefficient après 10 années passées en tant que techniciens, tous ont gagné.

Malgré, les renoncements, le deuil d'un de nos collègues, nous avons fini par faire reconnaître nos revendications sur le coefficient 400.

Le Conseil des Prud'Hommes (CPH) valide bien la grille interne Stream et la superpose bien à la grille Syntec : Notre combat. Malgré les moqueries et les dénigrements, nous avons fait preuve d'abnégation.

Ce qui nous donne dorénavant le droit à être dans la continuité de la lutte de la grille interne de Stream.

Pour rappel, suite à une NAO la CGT avait obtenu après une demi-journée de grève, les jours enfants malades et la fameuse grille Syntec.

Est-ce à dire que la direction était mauvaise joueuse, pour ne pas appliquer la grille interne Syntec ? Les dernières NAO, les questions DP nous indiquaient qu'il n'y avait rien à voir... merci de prendre les appels ... pour le changement de coefficient ? Circulez !

Et bien, le Conseil des Prud'Hommes d'Angers vient de donner son avis et rend justice aux employés qui ont, avec courage, porté légitimement l'affaire au CPH.

La CGT, tient à remercier les conseils de Maître CAO pour le soutien porté lors de cette affaire de respect des droits des salariés de Stream, ainsi que les 15 personnes ayant continué la lutte.

Stream - convergys ... le tribunal a tranché.

Le non-respect de la grille salariale de Stream est reconnu par le CPH d'Angers. Au début de l'année 2000, le syndicat CGT a lancé un mouvement de grève sur le site de Vélizy pour que les NAO soient négociées et qu'une revalorisation salariale soit faite.

Un lundi matin, le site fut en arrêt total pour les revendications des salariés pour une évolution de carrière saine et viable. La négociation était légitime, aucune NAO n'avait été faite au sein de l'entreprise.

La CGT, seul syndicat à l'époque, a obtenu : des jours enfants malades et une grille salariale basée sur la grille Syntec, avec évolution de salaire et changement de coefficient après un certain nombre d'année.

La direction a unilatéralement changé la grille salariale pour

le nombre d'années en années réussies. Mais nous à la CGT nous n'avons pas oublié de lui rappeler lors des NAOs que la grille Syntec de Stream prévalait sur celle du Syntec et qu'elle se superposait correctement l'une et l'autre.

Pourtant notre Direction s'arc-boutait pour ne pas appliquer la grille Stream, repoussant ou ne faisant pas de NAO pendant 2 ans. Et oui, nous étions dans le commencement de la dernière partie de la NAO 2001, le changement de coefficient après 10 ans d'ancienneté. La direction ne voulait pas en parler.

Après 3 ans de tentatives de négociation, la CGT est passée aux actes et a saisi le CPH d'Angers pour non application de la grille Syntec Stream pour 15 salariés sur 76 éligibles. Après 18 mois le verdict est tombé, Stream doit respecter la grille Syntec, est condamnée à remettre les fiches de paye des salariés à jour sous astreinte d'un montant de 50€/jour si les fiches ne sont pas remises au bout de 90 jours, 400€ pour résistance abusive, et 200€ pour l'article 700. Les salariés, passent du Coefficient 355 au Coefficient 400.

Et bien aujourd'hui, rebelote d'autres salariés veulent faire valoir leur droit. La lutte continue ainsi que le combat pour les salariés sans compromission.

Dossier : Réduction du temps de travail

Travailler moins, travailler mieux



Réduire le temps de travail pour permettre à chacun-e d'avoir un emploi, rendre le travail moins pénible, disposer d'un temps de loisir pour participer à la vie familiale et sociale.

Il y a urgence à passer aux 32 heures sans perte de salaire et à partager le travail entre toutes et tous.

Les 32 heures sont d'abord un projet de société visant à mieux redistribuer en temps (et en salaires) les richesses créées par les travailleurs... aux travailleurs.

Mieux profiter de ce temps libre, les salarié-e-s y aspirent à une très forte majorité ; ils y associent bien sûr le maintien de leurs niveaux de salaires et de rémunérations. Avoir du temps libre pour quoi faire ? Pour profiter de la vie, de ses proches, les aider, pour se cultiver et pour s'engager.

Une enquête réalisée pour le compte de l'Assemblée nationale en 2015 ainsi que le rapport « libérer l'engagement des français et refonder le lien civique » démontre cette soif d'engagement de la part des français.

Tous les domaines sont plébiscités : aide et soutien scolaire, actions de tutorat, engagement volontaire auprès des secours d'urgence à la population, œuvres humanitaires, engagement citoyen, développement de l'engagement des jeunes, et la liste est encore très longue...

Parmi les mesures proposées par le rapport :

- la création d'un droit à l'engagement associatif permettant à chacun quelle que soit sa situation professionnelle de donner de son temps à une association ;

- la mise en place d'un crédit temps engagement pour les salariés du secteur public et privé pour l'accomplissement de leur engagement au sein d'associations ;

- la prise en compte du temps d'engagement bénévole dans le calcul du crédit d'heures inscrit chaque année sur le compte personnel de formation ;

- la validation de trimestres de retraite au titre des responsabilités d'administration exercées dans une association d'utilité civique.

Le compte d'engagement citoyen (CEC) devrait en principe reprendre quelques-unes des propositions formulées dans ce rapport, mais il n'entrera en vigueur qu'en 2018 avec un contenu famélique.

Le CEC est inclus dans le compte personnel d'activité à côté du compte personnel de formation. Il est doté de 20 heures par an dans la limite de 60 heures maximum... Il est utilisable pour toutes les formations éligibles au CPF et pour suivre des actions de formations spécifiques aux bénévoles et volontaires en service civique... On est loin d'une utilisation libre et surtout de vrais moyens mis à disposition des salariés pour s'engager et choisir leur engagement.

L'enquête de l'institut Harris le démontre aisément : dans les mesures jugées les plus efficaces pour permettre l'engagement citoyen et associatif, 74 % des français affirment qu'il faut permettre aux salarié-e-s d'aménager leur temps de travail afin de favoriser leur engagement associatif.

r mieux, travailler toutes et tous.

L'engagement des français dans le bénévolat ou dans les associations connaît une très forte croissance : nous étions 18 millions en 2010 et sommes aujourd'hui plus de 20 millions à déclarer nous engager dans une association ou faire du bénévolat. Toutes les tranches d'âge s'engagent (en 2016 22 % des 15/35 ans, 23 % des 36/64 ans et 35 % des 65 ans et plus) ainsi que tous les secteurs, allant du social caritatif, du sport, des loisirs et de la culture jusqu'à la protection de l'environnement, les associations de défense, la solidarité internationale, sans oublier les domaines de la santé, de la recherche médicale et de l'aide aux malades. La parité est presque respectée avec 49 % de femmes et 51 % d'hommes.

Mais cette enquête démontre aussi que les femmes et les hommes abandonnent l'engagement associatif et le bénévolat en premier lieu par manque de temps et à cause de changements de situations – souvent professionnelles. Les mêmes déclarent qu'elles et ils s'engageraient à nouveau si elles et ils disposaient de plus de temps.

D'autant plus que faire du bénévolat, s'engager, agir pour les autres, aider ses proches, se cultiver, c'est œuvrer pour l'intérêt général mais aussi participer à l'activité économique. Il est vrai que les gouvernements et le patronat ne souhaitent pas particulièrement valoriser cette partie de l'activité humaine... Pourtant des enquêtes très sérieuses ont permis d'établir que le bénévolat, l'engagement associatif génère 20 à 40 milliards d'euros par an soit 1 à 2 points de PIB.

Ces évaluations ne prennent pas en compte l'incidence sur la santé des

personnes ou la valorisation par ces actions de la personne humaine, et finalement seul un indice du bien-être permettrait de quantifier les effets directs et indirects de ces engagements pour l'intérêt général.

Il faudrait pour cela des mesures qui touchent des millions de personnes et dans un court laps de temps : notre proposition de réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires répond à ce besoin de temps libéré pour s'engager.

Les 32 heures, vers l'égalité réelle homme/femme.

Premier facteur explicatif des inégalités professionnelles, le temps des femmes est très différent du temps des hommes. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées, et 30 % d'entre elles sont enfermées dans des emplois à temps partiel, notamment pour les ouvrières et employées. Le résultat : un salaire partiel, une flexibilité et des amplitudes horaires maximum. C'est ce que l'on appelle le « *plancher collant* ».

Pour les femmes cadres, c'est le « *plafond de verre* » : l'impossibilité d'avoir une carrière comme d'accéder aux responsabilités, et une pression permanente – ce n'est pas pour rien que le nombre de burn out est deux fois plus élevé chez les femmes.

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux hommes comme aux femmes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi, comme le démontre le bilan des 35 heures, un

moyen pour réduire le nombre de temps partiel et créer des emplois.

Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité femmes/hommes une réalité.

Diminuer le temps de travail pour créer une nouvelle dynamique de progrès social.

Six millions de personnes sont exclues du travail pour des raisons économiques, dont la moitié officiellement au chômage (catégorie A). Si la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures, la durée réelle est de 39 heures. Arithmétiquement, le passage aux 32 heures permettrait donc de créer 4,5 millions d'emplois et de réduire le chômage. Les choses sont plus complexes dans la réalité. L'enjeu n'est pas simplement un partage du travail. Une telle vision se trompe de diagnostic. Il est indispensable d'éviter l'arbitrage Réduction du Temps de Travail (RTT) et salaire. Il est possible de réduire le temps de travail sans perte de salaire et de pouvoir d'achat ; cela suppose de rompre avec la logique qui domine actuellement les choix de politique économique et de gestion des entreprises. Il s'agit d'inscrire la RTT dans une démarche globale pour un nouveau mode de développement qui respecte les travailleurs, préserve l'environnement, anticipe les mutations technologiques.

Dossier : Réduction du temps de travail

Travailler moins, travailler m



que les 35 heures combinées avec l'arrivée massive de salariés sur le marché du travail a non seulement eu des effets positifs sur l'emploi et la croissance au travers de la consommation, mais grâce à cette forte croissance, la France a tiré la croissance européenne et a évité une 1ère crise majeure en Europe, alors que l'Allemagne était en grande difficulté par exemple ! Les emplois créés directement grâce à la RTT ont donc dynamisé l'économie. La hausse de la consommation et de l'activité économique a également permis d'augmenter les recettes de l'État par la hausse des revenus, de la consommation, et par les économies de dépenses liées au chômage. En outre, les 2 millions de salariés qui ont pu travailler sur cette période, ont cotisé et alimenté les caisses de protection sociale dont la sécurité sociale par exemple !

C'est ce processus qu'il faut remettre en place pour créer une dynamique de progrès social et c'est pour cela que la bataille des 32 heures est primordiale pour relancer l'emploi et la croissance

Les propositions de la CGT

Alors que certains candidats à la présidentielle commencent à se saisir de la thématique des 32 heures, la CGT rappelle les cinq arguments qui plaident en faveur d'une nouvelle réduction du temps de travail.

1/ La réduction du temps de travail sauvera et créera des emplois

Contrairement aux idées reçues, la réduction du temps de travail est une réalité de longue date : entre

Les enjeux sont multiples : finalité et conditions de travail, qualification, rémunération... Ces enjeux dépassent les frontières nationales, d'où l'importance de coopérations, surtout à l'échelon syndical, pour améliorer les conditions des travailleurs partout.

Il faut mettre à contribution la finance pour créer des emplois, accroître l'effort de formation et de recherche-développement, améliorer l'appareil productif, augmenter les salaires et réduire le temps de travail.

Mieux utiliser les fonds publics

Il y a trente ans, pour 100 euros de salaire, les entreprises versaient 7 euros de dividendes ; aujourd'hui, elles en versent 5 fois plus. Il y a trente ans, les dividendes versés représentaient 10 jours de travail, contre 45 jours actuellement. En 2014, les entreprises ont versé 235 milliards d'euros à leurs actionnaires. Il faut aussi mieux utiliser les fonds publics. Le pacte de res-

ponsabilité et le CICE, qui sont des gabegies, ont coûté 16 milliards en 2015, 17 milliards en 2016 et coûteront 41 milliards en 2017. Les résultats selon le rapport du comité de suivi du CICE sont sans appel : le CICE a permis de sauver ou de créer entre zéro et 110 000 emplois sur 2 ans pour un coût de 48 milliards d'euros. Rappelons que les 35 heures ont coûté finalement 5 milliards et ont créé un solde net de 350 000 emplois pour les chiffres les plus pessimistes ! Il n'y a pas photo, c'est le dispositif légal le plus efficace jamais mis en place pour créer des emplois massivement !

L'impact sur l'économie est aussi intéressant à analyser : pendant la période des 35 heures, la France a connu ses meilleurs taux de croissance depuis... 1973 ! Pour tous ceux qui ont vociféré contre la RTT, un point peut au moins faire consensus : les 35 heures n'ont pas handicapé la croissance, elles l'ont boostée ! Avec le recul, on s'aperçoit

r mieux, travailler toutes et tous.

1970 et 2010, la durée réelle du temps travail est en baisse dans tous les pays de l'OCDE. Les gains de productivité et les ruptures technologiques sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, d'une part, par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB et, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois. Les ressources nouvelles seront apportées par les emplois créés, la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, la croissance, l'amélioration de la santé des travailleurs.

2/ Mieux vivre et travailler mieux : concilier productivité, qualité du travail, santé et sécurité des travailleurs

La nouvelle RTT que nous proposons, encadrée par la loi, doit s'accompagner de créations d'emplois et doit aussi prendre en compte une meilleure organisation du travail négociée avec les salariés et leurs syndicats dans les entreprises. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salarié-e-s d'avoir la possibilité de s'y épanouir.

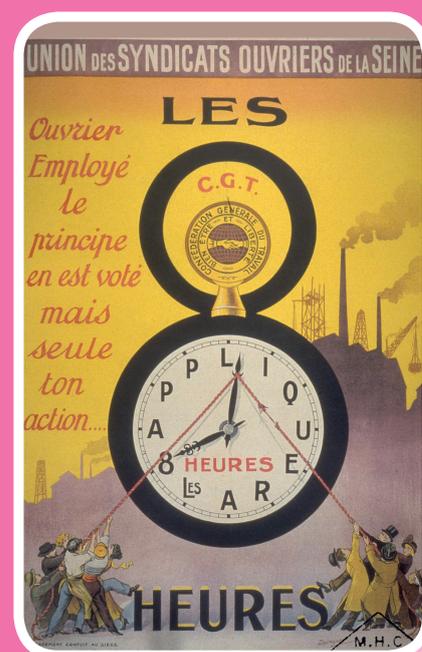
3/ Gagner enfin l'effectivité des droits en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Les temps partiels enferment les femmes dans la précarité, avec des amplitudes horaires dignes de cadres supérieurs, mais des salaires inférieurs au seuil de pauvreté et n'ouvrant aucun droit social. Les femmes subissent également des carrières discontinues, étant contraintes de s'arrêter pour enlever les enfants ou pour prendre en charge les personnes âgées ou dépendantes. Dans une perspective de progrès pour toutes et tous, baisser le temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la vie entière, c'est permettre à toutes et tous de travailler à temps plein tout en assumant sa parentalité. L'enjeu est de permettre à toutes et tous d'articuler vie privée et vie professionnelle.

4/ La nouvelle RTT s'attaquera aux inégalités et à la précarité

En matière de RTT comme en matière salariale, les inégalités se sont creusées en France. Si la durée légale du temps de travail en France est fixée à 35 heures hebdomadaires, la durée effective moyenne par salarié est de 39 heures et celle des travailleurs à temps partiel est de 23,5 heures. En 1983, 9 % des salariés étaient à temps partiel, ils ou plutôt elles représentent 20 % aujourd'hui. Nos propositions visent à permettre à des millions de salarié-e-s d'accéder à un temps plein à 32 heures, à résorber la précarité et les contrats courts subis, à permettre aux salariés de partir plus tôt en retraite pour cause de pénibilité et à prévenir celle-ci par des aménagements du temps de travail négociés.

La réduction du temps de travail : une urgence sociale.



La plupart des candidats à la présidentielle et le MEDEF prétendent qu'il faudrait « travailler plus » mais nous affirmons que la solution est l'exact opposé : redonner toute sa place au travail et remettre en cause les prérogatives du capital ; cela signifie rebâtir pour les travailleurs un socle de droits, lesquels sont aujourd'hui réduits sous prétexte de compétitivité ; cela signifie aussi diminuer le temps de travail, pour s'affranchir du mythe qui assimile le progrès à l'accumulation de biens marchands et pour contribuer à une meilleure répartition de la productivité du travail ; cela signifie encore garantir à tous un accès aux services non marchands, dont le coût est socialisé ; la réduction du temps de travail pour endiguer le chômage et concevoir un modèle non productiviste, et la réduction des inégalités de revenus.

L'anthropocène contre l'histoire [Andreas Malm]

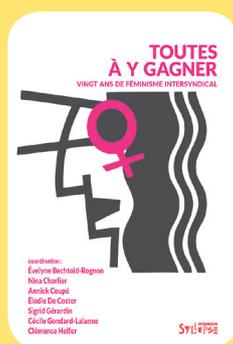
Depuis que le météorologue Paul Crutzen a proposé le terme en l'an 2000, le concept d'« anthropocène » est devenu incontournable dans les débats scientifiques, médiatiques et citoyens sur le réchauffement climatique et la « crise environnementale ». Dans cet essai, Andreas Malm pointe les limites de cette idée à première vue vertueuse : en associant les dérèglements climatiques actuels aux activités de l'humanité dans son ensemble, à l'espèce humaine, ou à une « nature humaine » irrémédiablement portée vers le progrès, les tenants de l'anthropocène fabriquent un récit linéaire de l'histoire énergétique qui présente les effets désastreux de l'économie fossile comme l'aboutissement naturel

des activités millénaires de l'Homme depuis la découverte du feu. Contre ce mythe de l'espèce, Malm déploie une passionnante histoire de l'économie fossile, et montre les raisons qui ont conduit à l'adoption massive de la machine à vapeur dans l'industrie cotonnière anglaise du XIX^e siècle : non pas l'insuffisance de l'énergie hydraulique, non pas les besoins nouveaux d'une population plus nombreuse, mais la volonté d'une poignée d'entrepreneurs d'accroître leur contrôle sur la production et sur les travailleurs. L'histoire se poursuit en Inde où l'agenda de l'impérialisme anglais se trouve intimement lié à la nécessité d'extraire du charbon, puis du pétrole, à grande échelle. Si la Terre entre alors dans une nouvelle ère

géologique, c'est celle du Capital. Dès lors, plutôt que de rêver une humanité unie face à sa propre nature, Malm invite à penser le rassemblement politique de celles et ceux qui sont et seront les premières victimes de la catastrophe à venir.



Toutes à y gagner. 20 ans de féminisme [Collectif]



Ce livre est à la fois un cadeau, une mémoire et une promesse. Un cadeau d'abord, parce qu'il fête les vingt ans des journées intersyndicales femmes. A l'initiative de l'intersyndicale Femmes qui regroupe des militantes de la Confédération générale du travail (CGT), de la Fédération syndicale unitaire (FSU) principal syndicat enseignant) et de l'Union syndicale Solidaires, tous

les ans depuis 1997 se réunissent au mois de mars entre 300 et 400 personnes, venues du monde entier, issues du monde de la recherche et du militantisme syndical, associatif, politique. L'ouvrage reprend ce long travail commun qui au quotidien place au premier plan la question des droits des femmes : un heureux mélange d'analyses « universitaires », de témoignages et de réflexions de syndicalistes, d'ici ou d'ailleurs. Une mémoire, car ce livre permet de revenir sur vingt ans de combats féministes, de luttes difficiles et de batailles gagnées. Avec ses 65 contributions retenues, l'ouvrage éclaire tous les champs du réel : le travail, le corps, la politique, le langage... 65 contributions qui permettent de mesurer, dans certains cas, le chemin parcouru, les avancées obtenues. Dans d'autres, la comparaison entre

les textes de 1998 et ceux de 2015 par exemple soulignent une stagnation, voire des régressions. Le parti pris de l'ouvrage est de partir des inégalités vécues par les femmes sur les lieux de travail, en les reliant aux inégalités existantes dans tous les domaines de la vie sociale et personnelle des femmes. Il s'agit bien de voir comment la domination patriarcale s'exerce sur des vies entières et comment l'engagement syndical peut relier inégalités sociales et inégalités de genre. Toutes à y gagner est une promesse enfin : ne jamais abandonner l'espoir. Les contributrices l'affirment : quels que soient les vents contraires, il est toujours possible d'étonner la catastrophe et de dégager la route vers un monde différent, où femmes et hommes pourront vivre en égaux, plus libres et plus heureux.

CHSCT : Prise en charge des frais engagés

Dans deux affaires, la Cour de Cassation a eu à statuer sur les frais engagés par le CHSCT alors que celui-ci n'a aucun budget propre.

Dans le premier cas de figure¹, un CHSCT qui avait voté le recours à une expertise pour risques graves que le tribunal avait annulé. Le CHSCT avait donc demandé le paiement par l'employeur des frais d'avocat qu'il avait engagé, dont ce dernier contestait le montant.

La question étant de savoir qui pouvait fixer le montant des frais et dépens engagés par le CHSCT lors d'un contentieux, et supportés par l'employeur. Normalement, cette fonction est dévolue au bâtonnier de l'Ordre des avocats. Mais cela ne s'applique qu'en cas de litige entre un client et son avocat. Or l'employeur n'est pas le client de l'avocat.

L'intérêt de l'arrêt réside dans la question de l'autorité compétente pour fixer le montant des frais et honoraires engagés par le CHSCT et supportés, sauf abus, par l'employeur, l'instance ne disposant d'aucune ressource propre.

La Cour de cassation précise que le montant de ces frais et dépens, comprenant notamment les honoraires de l'avocat du comité, doit être fixé par la juridiction saisie de la contestation par l'employeur de la mesure d'expertise.

1. Cass. soc., n°15-10.548, 22 février 2017

Si cette décision a été rendue en application de l'article L.4614-13 du Code du travail dans sa rédaction en vigueur avant l'intervention de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, qui a modifié la procédure de contestation par l'employeur d'une expertise sollicitée par le CHSCT et des frais liés à celle-ci, il n'en demeure pas moins pour l'avenir s'agissant de la fixation du montant de la prise en charge par l'employeur des frais et honoraires engagés par le CHSCT.

Le second cas² lui porte sur la prise en charge de moyens supplémentaires pour exercer sa mission.

En l'espèce, un CHSCT, qui souffrait de grosses difficultés pour rédiger en temps et en heure les procès-verbaux des réunions, avait voté deux délibérations visant à faire appel à un prestataire extérieur pour l'aider à rattraper ce retard (près de 90 PV en attente).

L'employeur contestant cette décision, avait ensuite obtenu des juges son annulation au motif que l'article L.4614-9 du Code du travail, qui lui impose bien d'accorder au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, ne donne en revanche pas au comité le droit d'imposer unilatéralement à l'employeur une charge supplémentaire. La chambre sociale valide cette analyse et rejette le pourvoi formé par le CHSCT.

Elle précise que ce dernier n'est pas fondé à décider unilatéralement de

2. Cass. soc., n°15-22.392, 22 février 2017

l'octroi de moyens supplémentaires et approuve les juges du fond de l'avoir déclaré incompétent pour décider du recours à un prestataire extérieur. En pratique, s'il estime ne pas disposer des moyens suffisants pour exercer ses missions, le CHSCT doit solliciter des moyens supplémentaires auprès de l'employeur. Si celui-ci refuse, le comité peut tenter une action en justice pour démontrer ses besoins en la matière.

Pour rappel, si la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a prévu que les frais d'expertise peuvent être contestés par l'employeur³ et en cas de prise en charge, éventuellement, par le Comité d'Entreprise⁴, cela n'est pas le cas des frais liés au recours d'un avocat ou d'un prestataire. Donc en cas d'annulation définitive d'une dépense par le juge, l'employeur n'a plus à la supporter. Les sommes perçues par le prestataire ou les experts doivent donc lui être remboursées. Cette solution risque d'engendrer de graves dysfonctionnements au sein du CHSCT qui ne pourra peut-être plus trouver d'avocat pour le défendre ou de prestataires pour l'aider dans ses missions.

Ces deux décisions ne sont donc pas une bonne chose ni pour les CHSCT ni pour les salarié-e-s qu'ils protègent.

3. Art. L.4614-13-1 du Code du travail

4. Art. L.2325-41-1 du Code du travail



AG2R LA MONDIALE

Santé & 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