

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
Février

2019

n°
493

Dossier

Le pseudo grand débat national « décrypté »



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2019).

mensuel 151,67 heures

1 521,22 € brut (10,03 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2019) : **3 377 €**

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 (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/01/2018).

1^{er} salaire de la grille : **1 515 €**

Experts Comptables (au 01/01/2019).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

Avocats (au 01/07/2018).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 511 €**

Coef. 215 : **1 554 €**

Coef. 225 : **1 585 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

Huissiers (au 01/01/2019).

Valeur de référence : **6,00 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,90 €**

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 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ

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

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

E d i t o

A l'offensif

La lettre aux français d'Emmanuel Macron a été rendue publique par l'Élysée le 13 janvier. Elle a pour objectif de cadrer les enjeux du « grand débat national » voulu par le président mais proposé par Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT dès le 17 novembre.

Ce débat qui doit durer jusqu'au 15 mars via des réunions locales ou sur une plateforme numérique n'a en réalité qu'un seul but avoué : « une clarification de notre projet national et européen ». On ne saurait être plus clair. Comment rendre « lisible et acceptable » le projet antisocial du gouvernement Macron. « Je n'ai pas oublié que j'ai été élu sur un projet, sur des grandes orientations auxquelles je demeure fidèle ».

D'ailleurs, les thèmes qu'il propose d'aborder sont sans ambiguïtés liées à la mise en place d'une « société d'effort et de travail » : la fiscalité et les dépenses publiques, l'organisation de l'état et des services publics, la transition écologique, la démocratie et la citoyenneté. Ainsi, tant les interrogations que les affirmations sont déjà orientées. En fait, les seules marges de manœuvre se situent à l'intérieur des politiques libérales menées.

C'est pourquoi la CGT s'est engagée à partir de ses revendications, à créer les conditions pour favoriser l'expression des besoins des salarié.e.s par le biais notamment des cahiers d'expressions revendicatives populaires. C'est aussi à partir de ces cahiers que nous pourrions construire le rapport de force et renforcer notre CGT.

A cet effet, notre organisation propose d'organiser chaque semaine les « mardis de l'urgence sociale » où il s'agira, dans les entreprises, d'intervenir concrètement pour la satisfaction des revendications avec une journée nationale d'action prévue pour mi-mars. En effet, c'est à cette date que prend fin leur pseudo « grand débat national » et par conséquent celui du moment où nous pourrions remettre ces cahiers d'expression revendicative populaire. Comme chacune et chacun le voit, nous avons pour les prochaines semaines un travail intense à faire. Il ne tient qu'à nous de faire de 2019 une année de luttes et de conquêtes sociales avec une CGT dynamique et offensive.



Noël LECHAT

Analyse

Le 52^{ème} congrès / 13-17 mai 2019 DIJON

Les derniers chiffres étudiés en 2015 montrent tout d'abord que les immigrés représentent 9,3 % de la population totale (contre 7,4 % en 1975). La moitié des immigrés sont des femmes. 44,6 % des immigrés vivant en France sont nés en Afrique et 35,4 % sont nés en Europe. Dans l'UE, les pays de naissance les plus fréquents des immigrés sont le Portugal (10,1 %), l'Italie (4,6 %) l'Espagne (4,0 %).

On relève que parmi les immigrés âgés de 15 ans ou plus arrivés en France en 2016, 31 % sont titulaires au plus d'un diplôme de niveau brevet des collèges ; 28 % d'un diplôme du secondaire et 41 % d'un diplôme du supérieur. 44 % des femmes immigrées sont diplômées du supérieur, contre 38 % des hommes immigrés.

Parmi les personnes de 15 à 64 ans, 78 % des hommes immigrés sont actifs, c'est-à-dire qu'ils occupent un emploi ou en cherchant un (ce chiffre est proche de celui observé parmi les hommes non immigrés : 75 %). De la même manière, 66 % des hommes immigrés occupent un emploi contre 69 % de leurs homologues non immigrés.

Ces chiffres démontent les stéréotypes qui construisent les différences de traitement.

La CGT, qui a inscrit dans ses statuts l'action « **contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions** », réaffirme son adhésion au

principe de solidarité et d'égalité des droits entre tous les travailleurs.

C'EST POURQUOI LA CGT PROPOSE¹ :

- l'égalité de traitement entre salariés et l'application du droit du travail français pour tous les salariés qui travaillent en France ;
- la reconnaissance du travail et la régularisation administrative des travailleurs sans papiers surexploités parce que sans droits ;
- la régularisation aux normes sociales françaises des emplois occupés par les migrants, ce qui passe en particulier par un processus de sortie du travail non déclaré par les employeurs, impliquant de développer le contrôle. Qu'ils aient ou non l'autorisation de séjour et de travail, ce qui importe, c'est qu'ils travaillent et vivent ici.

La CGT exige la ratification par la France des textes internationaux concernant les travailleurs migrants, notamment la convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (18 décembre 1990) et la convention 143 de l'OIT portant sur les travailleurs migrants (convention 143 du 24 juin 1975).

La CGT oeuvre à l'augmentation des droits de tous les salariés et au rapprochement des peuples dans le cadre de l'action syndicale internationale.

1. <https://www.cgt.fr/documents/repere-revendicatif-1a-droits-des-travailleurs-migrants>

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

26 mars 2019 - Négociations Annuelles Obligatoires - JDS

11 avril 2019 - Formation Professionnelle - SECAFI

21 mai 2019 - Retraite - Représentant Confédéral



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

La QPC est rejetée par le Conseil Constitutionnel

Le Conseil Constitutionnel valide la loi d'abolition de la prostitution, considérant que « le législateur [...] a ainsi entendu assurer la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre ces formes d'asservissement et poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de sauvegarde de l'ordre public ».

Face à la frénésie ultra-libérale qui prône jusqu'à la marchandisation de la personne au nom de la liberté d'entreprendre, le Conseil invoque la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 :

« ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi ».

Les enjeux de cette décision vont bien au-delà de la question de la prostitution.

C'est une victoire pour tout le monde du travail, que ce rappel de la supériorité des valeurs de dignité de la personne humaine et de sauvegarde de l'ordre public, sur les exigences du marché !

Chiffrage des annonces gouvernementales concernant les mesures gilets jaunes

Ou comment les 10,3 milliards d'euros n'existent pas réellement ?

Une enveloppe de 10,3 milliards d'euros ?

Comment le gouvernement justifie ce chiffrage :

- 3,9 milliards d'euros de la taxe carburant (qu'il considère comme un manque à gagner)
- 2,5 milliards d'euros de prime d'activité (mesure en fait déjà prévue)
- 2,4 milliards d'heures supplémentaires défiscalisées et désocialisées (conséquence sur le financement de la protection sociale/budget de l'Etat)
- 1,5 milliard dû au gel de la CSG pour les pensions de retraites inférieures à 2000€.

Au final ces 10 milliards n'existent pas !

La taxe carburant est un impôt non mis en place : donc une source de financement du budget 2019 en moins, pas une nouvelle dépense.

La hausse de la CSG des retraités : la loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2018 a augmenté de 1,7% la CSG payée par les retraités, dont le revenu fiscal de référence figurant sur leur avis d'imposition est supérieur à 14.404€ par an pour une personne seule,

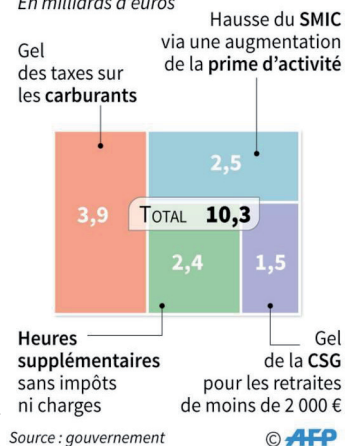
ce qui correspond à un revenu supérieur à 1.200€ par mois ...

=> Le coût de cette mesure serait semblable-t-il d'1,5Md€ sans qu'elle soit compensée par d'autres recettes pour la Sécurité Sociale, ce qui risque de conduire à de nouvelles coupes dans les dépenses de la Sécurité Sociale, à moins qu'elle ne soit conduite à s'endetter à nouveau sur les marchés financiers.

La prime d'activité : c'est un versement anticipé pour une grande part. Cette prime d'activité, ce n'est pas du salaire, et tous les salariés au SMIC n'en bénéficient pas. C'est une prestation sociale financée par le budget de l'Etat (donc par l'impôt) et versée par les caisses d'allocations familiales. N'étant pas du salaire, elle n'est pas prise en compte dans le calcul de la retraite. Cette prime est attribuée sous conditions de ressources et tient compte de l'ensemble des ressources du ménage (notamment des ressources du conjoint).

Coût des mesures pour le pouvoir d'achat

En milliards d'euros



Par exemple, pour bénéficier de la prime d'activité, le revenu total du foyer du smicard ne peut dépasser 2.900€ par mois pour un couple dont les 2 conjoints travaillent et qui a un enfant. Enfin, il faut la demander (seuls 80% de ceux qui y ont droit en font effectivement la demande), et les revenus sont contrôlés tous les 3 mois.

Les heures supplémentaires seraient au final la seule mesure non prévue et non budgétisée en apparence. Mais, le PLFSS pour 2019 prévoyait déjà une exonération de la part « salariés » des cotisations sociales, mais seulement à compter du 1^{er} septembre 2019, tandis que la mesure devrait s'appliquer dès le 1^{er} janvier de l'année prochaine. => Il convient de rappeler que cette mesure avait déjà été décidée par Nicolas Sarkozy, mais avait été supprimée dès l'élection de François Hollande, du fait de son impact négatif sur l'emploi, et de son coût jugé excessif : un rapport de 2011 avait conclu que ce dispositif coûtait en moyenne 4,5Mds€ de manque à gagner par an pour les finances publiques, soit à l'époque 0,23% du PIB pour un gain estimé à 0,15% du PIB.

Les patrons peuvent dire merci à Macron !

- Les entreprises ne sont pas du tout concernées ni même mises à contribution, aussi le Medef peut se frotter les mains de voir le gouvernement pour suivre la remise en cause de la Sécurité sociale en s'attaquant à son financement.
- Macron reprend des vieilles formules et pratiques de Sarkozy qui consistent à agréger des mesures déjà annoncées dans différents plans ou programmes pour en faire une enveloppe globale.
- Le risque est bien le manque à gagner pour le budget de la Sécurité Sociale.
- D'autre part, si les 10,3 milliards d'euros sont « virtuels », les 40 milliards d'euros de Crédit Impôt Compétitivité Emploi dont bénéficient les entreprises sont bien réels.
- Enfin, signe que tout va bien du côté des plus fortunés (source Les Echos) :
 - Les groupes du CAC40 ont versé 57,4 milliards d'euros à leurs actionnaires,
 - Une progression de 12% en un an et de 62% par rapport à 2009,
 - La totalité de ces groupes a versé des dividendes à leurs actionnaires.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE



Objet : Création OPCO services financiers et conseil

La CGT est signataire de l'accord constitutif de l'Opérateur de Compétences ATLAS.

Après d'âpres négociations et des périodes d'incertitudes quant à la position de certains secteurs, cet OPCO sera constitué des branches des « bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils », des « cabinets d'expertises comptables et de commissaires aux comptes », de la banque et de l'assurance, de l'assistance, des sociétés financières et des activités des marchés financiers.

Il n'en demeure pas moins que notre organisation émet un avis très critique concernant la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté

de choisir son avenir professionnel » et regrette que ces négociations aient dû se dérouler dans un délai aussi contraint après la remise du rapport Marx-Bagorski.

L'OPCO est doté d'une Assemblée Générale, d'un Conseil d'Administration Paritaire avec son bureau et de 8 Sections Paritaires Professionnelles de branche.

7 Commissions Paritaires Transverses ont également été constituées par thème.

L'une d'elle, intitulée « prospective et transformation des métiers » revêt une particulière importance.

La « mutualisation » des études sur les « impacts réglementaires et/ou de la transformation numérique » dans les branches devrait favoriser une meilleure anticipation de l'évolution des métiers afin de pérenniser et développer l'emploi. Elle nous permettra aussi de réfléchir et de promouvoir des actions de

formation pour les salariés concernés, notamment au regard de co-construction des diplômes et des certifications.

De ce point de vue, l'offre de service d'ATLAS pour près de 2 millions de salariés est en adéquation avec nombre d'attentes et de besoins de ces salariés.

La CGT se saisira concrètement de l'ensemble des dispositifs de gestion prévisionnelle de l'emploi en refusant notamment toute dégradation de notre modèle social (ubérisation, économie faussement collaborative...), sous couvert d'innovation numérique.

Dans cet OPCO, la CGT prendra toute sa place pour faire en sorte qu'une réelle politique de formation soit le socle d'évolutions professionnelles afin de donner du sens au travail et des perspectives aux salariés.

Branches

Avocats

à télécharger

Bulletins d'information
Salarié.e.s Cabinets Avocats
N° 125
Janvier 2019

www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion de négociation du 18 janvier 2019.

Nous avons abordé les remarques du ministère concernant l'avenant sur les congés exceptionnels. Ce dernier a mis en exergue le fait que le nombre de jours de congés pour mariage et PACS devait être le même.

En effet, nous avons stipulé 8 jours pour le mariage et 4 jours pour le PACS. [Pour le mariage, c'était une disposition négociée il y a déjà plusieurs années]. Une réflexion est en cours... tout en demandant que le PACS soit aligné sur le mariage.

Sur la question salariale, l'ensemble des organisations syndicales de salariés a demandé +2,5%. La CGT, elle, est restée sur les revendications à savoir le 1^{er} coefficient de la grille des minima à 1800€ et le 1^{er} coefficient cadre du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Enfin, il était inscrit à l'ordre du jour la baisse du taux de l'Indemnité de Fin de Carrière (IFC). La CGT a proposé que cette baisse s'accompagne d'une hausse des indemnités IFC pour les salariés. A ce titre, elle a rédigé un avenant majorant les indemnités.

Après un long et difficile début, certaines organisations patronales se sont dit prêtes à le signer. L'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de la CFTC et de la CGC, devraient le signer également.

Bureaux d'études

Compte rendu de la réunion de négociation du 20 décembre 2019.

La CGT et la CGC ont signé l'accord concernant la constitution de l'OPCO ATLAS, actant le rapprochement des OPCA FAFIEC et OPCABAIA, qui est une coconstruction entre les branches des Experts-Comptables, la branche de l'assurance et courtage et la profession des bureaux d'études.

La CFTC et FO devraient se prononcer dans les prochains jours et à date, la CFDT n'est pas signataire.

De plus, lors de cette réunion, SYNTEC et CINOV nous ont présenté leurs propositions sur les négociations portant sur minima conventionnels : augmentation de 1,5% pour les niveaux 1.3.1 et 1.3.2 et rien d'autre.

à télécharger

Bulletins d'information
Bureaux d'études
N° 141
Janvier 2019

www.soc-etudes.cgt.fr

La CGT a bien évidemment mis en avant qu'une telle proposition revenait à ne rien accorder :

Les salariés positionnés sur ces niveaux de classification et aux minima sont très peu nombreux et 1,5% ne correspond à rien, pas même l'inflation.

Pire, ces propositions sont totalement décalées par rapport à la réalité de nos secteurs :

Un turnover très élevé et un marché de l'emploi en tension sur les métiers de la branche, situation par rapport à laquelle la proposition faite par le patronat ne peut qu'aggraver.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

UNIT4 : CGT : 4 voix, 11,42% ; CFDT : 21 voix, 60% ; UNSA : 10 voix, 28,57%.

CADREHO : CGT : 6 voix, 100%.

CELAD : CGT : 52 voix, 56,52% ; CGC : 40 voix, 43,48%.

QUALIGAZ : CGT : 81 voix, 91% ; FO : 8 voix, 9%.

SOCOTEC Equipement : CGT : 365 voix, 39,33% ; CFDT : 417 voix, 44,94% ; CFTC : 146 voix, 15,73%.

SOCOTEC Construction : CGT : 302 voix, 34,63% ; CFDT : 380 voix, 43,58% ; CGC : 78 voix, 8,94% ; CFTC : 109 voix, 12,50%.

NEXTROAD-Engineering : CGT : 34 voix, 34,34% ; UNSA : 65 voix, 65,65%.

UESINTEC : CGT : 55 voix, 74,54% ; CGT-FO : 14 voix, 25,46%.



Administrateurs & Mandataires Judiciaires

Compte rendu de la réunion de négociation du 10 janvier 2019.

Il n'y a pas eu de points saillants abordés à cette réunion si ce n'est, de manière informelle, la question des salaires.

Le choix de l'OPCO a été des plus simples, puisque nous avons opté pour l'OPCO PEPSS. Un accord a donc été signé en ce sens.

Humanis nous a fait un point sur l'utilisation

du Degré Elevé de Solidarité : secourisme, service d'écoute et d'accompagnement psychologique, Gymlib.

La problématique salariale est globale puisqu'elle est liée au processus de rapprochement en cours avec les greffes et les avocats à la cour de cassation. Nous devons y travailler dans les semaines qui suivent.

à télécharger

Bulletins d'information
Administrateurs et Mandataires
Judiciaires
N°107
Janvier 2018



www.soc-etudes.cgt.fr



Camarades,

C'est avec douleur et profonde tristesse que nous vous annonçons le décès de notre camarade CHEN Chengpin, DS de CENTRAPEL (groupe FREE) qui est intervenu, dans sa 40^{ème} année, le 9 février à 1h00 du matin.

Nous nous souviendrons d'un camarade discret, toujours prêt à aider les autres.

Toutes nos pensées vont à sa famille.

Paix à toi camarade

Branches

La CMP du 10 décembre 2018 s'est réunie autour de plusieurs points à traiter

Concernant le premier point sur les congés exceptionnels et leur révision, les organisations patronales attendaient les retours des organisations syndicales de salariés.

La CGT a rappelé avoir demandé lors de la CMP de novembre que les organisations patronales nous précisent dans quelles mesures les CP exceptionnels proposés par la CGT et liés à la santé sont renvoyés dans le cadre du HDS. Nous rappelons que les actions HDS ont déjà fait l'objet de négociations. Par ailleurs, le HDS ne bénéficiant que d'un budget limité, la CGT refusera l'octroi de ces CP dans ce cadre car il n'est pas souhaitable que les salariés se voit opposer le non octroi de ces journées à cause d'un budget insuffisant. Ce point est à nouveau renvoyer à la prochaine CMP.

Le second point a été la mise en place du régime de frais de santé. Le Protocole Technique et Financier (signé entre les organisations patronales, syndicales de salariés et les organismes recommandés) est enfin finalisé. La négociation de ce protocole a été faite entre l'actuaire qui accompagne la branche et les organismes recommandés. Cependant celui-ci ayant encore des zones d'interprétation pas claires sur le sort des réserves en cas de résiliation de la recommandation de la branche, la CGT ne signera pas ce PTF. La CGT ne signera pas l'accord cadre qui définit entre autre, les garanties du régime de frais de santé du fait de garanties insuffisantes, de non prise en charge dans la cotisation globale des conjoints et enfants et de la création de garanties optionnelles à la seule charge des salariés, précipitant davantage les salariés dans un accès à la santé lié à leur possibilités financières !

La Notice d'Information (NI) et les conditions générales (CG) n'ont toujours pas été présentées. Pour autant, les autres organisations patronales et syndicales ont cru bon d'ouvrir les signatures du PTF et de l'accord cadre en méconnaissance du contenu de la NI et des CG. Un avenant à l'accord de branche précisant la définition des ayants droit a été aussi soumis à signature.

Le troisième point concernait la désignation d'un OPCO dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle en cours. Dans ce cadre, la CGT a demandé la réception de l'OPCO 6 en cours de constitution. La CGT a regretté que l'OPCO 10 n'ait pas été reçu malgré les indications d'organisations sur

S E R V I C E S
D E
P R E S T A T I O N S

sa création. Les OP ont lié leur signature de l'accord de désignation de l'OPCO 10 dit de la proximité à leur décision de reconduire la contribution conventionnelle pour la Formation professionnelle (point 4). Seuls la CFTC et SUD ont exprimé leur volonté de signer cet accord. La CFDT et la CGT ont clairement exprimé que leur choix se tournait vers l'OPCO 6. FO semblait aussi aller la désignation de l'OPCO 6. La CFE-CGC a indiqué qu'elle ne se prononcera ni pour la désignation d'un OPCO ni pour le choix d'un OPCO en particulier tant que ceux-ci n'existaient pas. Malgré un accord non majoritaire, le secrétariat technique a indiqué qu'il déposera l'accord signé auprès des services du ministère, la CGT a demandé que soit joint à ce dépôt un courrier précisant la position des syndicats de salarié.e.s non signataires afin de donner toute l'information aux services du ministère.

Le quatrième point a de fait été reporté à 2019 malgré la demande des OS d'acter le principe de reconduction de cette contribution conventionnelle dont l'organisme collecteur sera précisé lors de la désignation de l'OPCO par le ministère.

La CMP du 8 octobre 2018 s'est réunie autour de 3 points à traiter

Concernant les congés exceptionnels et leur révision, les organisations patronales nous ont listé les congés exceptionnels sur lesquels ils ne sont pas opposés à une modification.

Certaines de nos demandes ont été acceptées. Cependant concernant les propositions de congés exceptionnels pour que les salariés fassent reconnaître leur handicap, les organisations patronales proposent que ceux-ci soient pris en charge dans le cadre du HDS. Nous en saurons davantage à la prochaine réunion de la convention collective.

Le second point a été la mise en place du régime de frais de santé. Le protocole technique et financier est encore en cours de négociation entre les différentes parties. Il n'y a donc eu aucune présentation du protocole. D'autre part, compte tenu de l'attitude de l'organisme A2VIP au sujet des réserves, tous les membres de la branche ont décidé de convoquer cet organisme afin de recevoir toutes les explications.

Le troisième point concernait la formation professionnelle continue a été un point d'information sur la réforme en cours.

La prochaine réunion se tiendra le 12 novembre. Le rapport de branche y sera présenté.

La communication de la Fédération s'étoffe

Avec la nouvelle année, la Fédération a étoffé ses moyens de communication numérique. Nous avons rénové le site fédéral, supprimé les blogs dédiés au notariat et aux hôtesse d'accueil, amélioré notre présence sur les réseaux sociaux et lancé une application mobile.

Le nouveau site fédéral est arrivé...

L'ancien site fédéral, outre qu'il avait été conçu sur la base logicielle qui ne permettait pas de prendre en compte les nouvelles fonctions d'Internet, avait le désagrément d'une architecture lourde qui rendait parfois compliqué l'accès à l'information.



Première amélioration, le nouveau site est 100% compatible avec les téléphones mobiles. Ce qui permet d'avoir accès à l'information sur n'importe quel terminal.

En deux, nous avons donc décidé de simplifier notre architecture en attribuant à chaque article une catégorie de sujet (accessible via le menu principal en haut de page) et une branche/secteur (filtrable via la barre de titre en haut de page). Cette solution permet de définir un accès direct à une branche ou secteur via l'adresse url (par exemple pour le notariat : www.soc-etudes.cgt.fr/notariat/), et de n'afficher que les informations qui les concernent.

En trois, nous avons conçu la nouvelle page d'accueil pour que le visiteur ait accès très rapidement à nos derniers articles publiés en les rangeant par catégorie (communications fédérales, communiqués de presse, tracts d'entreprise, tracts fédéraux, bulletins, publications,

analyses, études, guides et vidéos).

D'ailleurs, pour les bases qui souhaiteraient être intégrées au fil d'actualités, il suffit d'envoyer à l'adresse url de site à xburot@fsetud-cgt.fr

En quatre, nous affichons les prochains événements (journées d'études, journées de mobilisation, colloques, etc.) organisés par la Fédération ou d'autres structures CGT (confédération, UGICT, etc.). Mais aussi un aperçu des articles publiés sur les sites de nos différentes bases syndicales.

En cinq, nous avons intégré un certain nombre d'outils : cartographie syndicale (déjà évoquée à plusieurs reprises et dont la version beta est disponible), dossiers thématiques qui devront s'étoffer au fil des jours, modèles de lettres, des adresses utiles, etc.

Nous avons souhaité réaliser un site évolutif et s'adaptant aux demandes des camarades. Alors n'hésitez pas à nous faire part de vos remarques, suggestions ou erreurs détectées, en écrivant à xburot@fsetud-cgt.fr

En matière d'évolution, nous devrions, dans les semaines à venir, mettre en œuvre une lettre fédérale électronique à laquelle, vous pouvez vous inscrire dès maintenant via notre formulaire en ligne (cf. Lettre d'information), la possibilité de se syndiquer directement en ligne avec signature dématérialisée de l'autorisation de prélèvement, etc.

Suppression des blogs spécifiques

Du fait de la nouvelle configuration du site fédéral, il a été décidé de fermer les deux blogs spécifiques que nous avons créé, l'un pour le secteur du notariat (<http://cgtnotariat.blogspot.com/>) et l'autre pour celui des hôtesse et hôtes d'accueil (<http://cgthotessepresta.blogspot.com/>).

Nous avons repris l'ensemble des articles contenus dans ces deux blogs

pour les intégrer au site fédéral. Ainsi, il n'y a aucune perte d'informations.

Amélioration de notre présence sur les réseaux sociaux

La Fédération était déjà présente sur les réseaux sociaux via Facebook et Twitter. Nous avons décidé de créer deux comptes fédéraux de plus, l'un sur Youtube où nous stockons nos vidéos et le second sur LinkedIn, le célèbre réseau social professionnel. Chaque réseau a son profil de public particulier que nous souhaitons adresser pour permettre une meilleure diffusion de nos positions et ainsi augmenter notre visibilité.

Lancement d'une application mobile

Dernier outil de communication mis en place par la fédération, une application mobile compatible Android et Apple, téléchargeable sur les deux plateformes sous le nom de « CGT FSE ».

Après avoir renseigné le nom de l'entreprise, sa branche et secteur d'activité (la saisie n'est pas obligatoire mais fortement conseillée), vous avez accès à l'actualité fédérale, à celle de votre branche/secteur, ainsi qu'à nos vidéos. Si cette application permet un accès rapide aux articles édités par la fédération, elle ouvre aussi la possibilité, une fois installée, de recevoir des messages courts personnalisés en fonction des informations renseignées (entreprise, département, branche/secteur). Ce nouveau canal serait accessible aux responsables de syndicats/sections syndicales et aux coordinateurs des collectifs départementaux.

Maintenant, il appartient à chacun de nous de faire connaître ces outils autour de nous, de partager massivement que cela soit via les réseaux sociaux ou par les voies traditionnelles, nos analyses, revendications et propositions.

Le renforcement de notre CGT passe nécessairement par une augmentation de notre audience auprès des salarié.e.s de nos branches. Et cela est de notre responsabilité collective.

Dossier : Le pseudo grand dé

Au travers d'un cadre bien précis, celui d'un libéralisme économique assumé, le gouvernement invite les français, du 15 janvier au 15 mars, à causer. Ainsi les réunions d'initiatives locales, contributions en ligne, conférences « citoyennes » régionales ... doivent se multiplier. L'objectif du président de la République est des plus clairs : « bâtir un nouveau contrat pour la nation » ... à partir du projet antisocial sur lequel il a été élu.

En fait il s'agit, pour le président de la République, de faire valider sa politique et de préparer les prochaines élections européennes. De la même façon, le gouvernement surfe avec une certaine sérénité sur une « colère » qu'il ignore, un patronat qui jubile et avance dans l'ombre.

D'ailleurs, les mesurettees prises par Macron et les thèmes définis en attestent : on y trouve donc sur la table la fiscalité, la réorganisation de l'état et des collectivités, la transition écologique et la démocratie/citoyenneté. Remarquons que des sujets plus qu'importants ne pourront en aucun cas être traités.

Il en est du travail et de sa rémunération. Et pourtant nombre d'études montrent si il en était besoin, que ces questions ne peuvent laisser indifférentes au regard de ce qu'elles engendrent en terme d'exclusion, de pauvreté, de précarité ... le quotidien de chacune et chacun est encore plus révélateur. D'ailleurs, Macron reconnaît lui-même qu'il y a « [...] des salaires [...] trop faibles pour que certains puissent vivre dignement du fruit de leur travail ». D'où d'ailleurs, un ensemble de mesures prises pour donner le change :

- Annulation de l'augmentation des taxes sur le carburant.
- Hausse de la prime d'activité.
- Heures supplémentaires défiscalisées et désocialisées.

Macron aurait donc répondu aux inquiétudes des Français ... qui pourtant restent manifestes. Il est vrai que ces mesures ne répondent en rien aux attentes et aux besoins des salariés.

Mais compte tenu du programme Macron, cela ne peut étonner personne.

Les mesures Macron

Nous avons déjà examiné dans de précédents « LIEN SYNDICAL », les mesures prises. Mais pour comprendre les enjeux, nous nous permettons d'y revenir quelque peu.

Annulation de l'augmentation des taxes sur le carburant

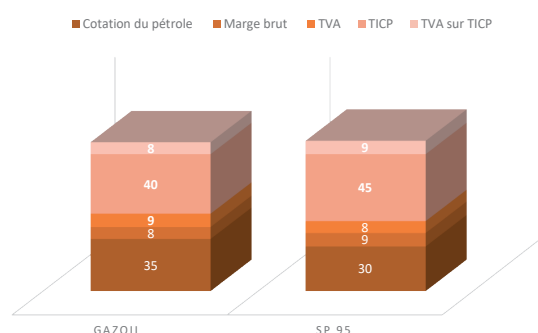
La loi de finance 2019 ne contiendra donc pas cette augmentation. Rien ne dit, bien entendu, que pour 2020 il en sera de même. Il est vrai que sous le double choc de la hausse du baril de pétrole sur les marchés mondiaux et de l'alourdissement de la « fiscalité écologique », le prix du gazole a bondi de 23% sur un an et celui de l'essence de 15%.

Ainsi, sur un plein à la pompe, chaque automobiliste acquitte 30 euros à l'Etat et 20 euros au pompiste. Sur ces 20 euros, environ 15 euros alimentent la spéculation sur le prix du pétrole et se retrouvent finalement dans la poche des actionnaires. Le reste, soit environ 5 euros, va véritablement à l'industrie du raffinage et à la distribution.

Si les taxes représentent 57% du prix du pétrole, il ne faut pas perdre de vue que la marge brute de distribution et le prix du pétrole lié à la spéculation boursière pèsent pour 43% dans ce total. De 2014 à 2017, avec des cours du pétrole bas, les majors du pétrole ont réalisé des bénéfices colossaux (Boursorama) :

- Total – 20 milliards d'euros
- Exxon Mobil – 65,4 milliards d'euros
- Chevron – 27,3 milliards d'euros
- Royal Dutch Shell : 29,3 milliards d'euros

Répartition du prix du carburant (en %)



bat national « décrypté »

Il faut savoir aussi que les taxes alimentent essentiellement le budget de l'Etat et non celui lié à la « *transition écologique* ». Il y en a en réalité que 20% dédiés au développement dit « *durable* ».

Hausse de la prime d'activité

Cette hausse programmée de 2019 à 2021 a simplement été mise en œuvre en totalité en 2019. Il s'agissait de faire croire que les salariés du SMIC seraient augmentés de 100€/mois. Cette anticipation de cette augmentation est calculée en moyenne pour un salarié à temps complet qui cumulerait SMIC et prime d'activité.

Dans son calcul, le gouvernement additionne la baisse des cotisations salariales assurance chômage intervenue au 1^{er} octobre dernier, la revalorisation de la prime d'activité intervenue en octobre également, et l'anticipation des revalorisations annuelles, de 20 euros également, de ladite prime d'activité déjà programmée.

La prime d'activité n'est pas du salaire. C'est une prestation sociale financée par le budget de l'Etat, et donc par l'impôt, et versée par les Caisses d'Allocations Familiales. Elle n'est donc pas prise en compte pour la retraite. Elle est attribuée sous condition de ressources et tient compte, pour ce faire, de l'ensemble du ménage.

Heures supplémentaires défiscalisées et désocialisées

La « *désocialisation* » des heures supplémentaires était une des promesses électorales de Macron. La date de mise en place a été anticipée. Il ne faudra plus attendre septembre pour en bénéficier. En fait, cela signifie que les salariés ne paieront plus de cotisations salariales (retraite et veuvage, les cotisations maladie et chômage ayant déjà été supprimées en 2018) sur ces heures supplémentaires, au-delà d'un temps plein, et complémentaires pour les temps partiels.

Cette suppression de cotisation se double d'une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 5000 euros net par an.

Ces dispositions s'apparentent au « *travailler plus pour gagner plus* » de Nicolas Sarkozy, voté dans le cadre de la loi en faveur du pouvoir d'achat entre parenthèses (TEPA) de 2008 et

abrogé dès l'arrivée au pouvoir de François HOLLANDE en 2012, à la différence près que les employeurs versent toujours les cotisations patronales sur ces heures supplémentaires. Seuls survivants de la loi TEPA, les entreprises de moins de 20 salariés ont toujours droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires effectuées.

Hollande avait supprimé cette disposition du fait de son impact négatif sur l'emploi et de son coût jugé excessif. Un rapport en 2011 avait conclu que ce dispositif coûtait en moyenne 4,5 milliards de manque-à-gagner par an pour les finances publiques, soit à l'époque 0,23 % du PIB pour un gain estimé à 0,15 % du PIB.

Cette mesure devrait concerner environ 9 millions de salariés. Elle est un contresens est une aberration économique dans un pays qui compte 9% de chômeurs et où le taux de chômage n'est jamais descendu depuis le milieu des années 1980 sous la barre des 7 % de chômeurs. Elle consiste à demander aux salariés de travailler plus que la durée légale au lieu de créer des emplois et par conséquent de faire baisser le chômage. Elle offre un prétexte aux employeurs pour refuser des augmentations de salaires aux salariés, qui permettraient d'augmenter la consommation, d'augmenter la croissance et d'apporter des ressources nouvelles à la protection sociale.

Il est fort probable que, comme après sa mise en place en 2007, cette mesure se substitue aux augmentations de salaires, en création d'emplois et accentue l'intensification et la dégradation des conditions de travail. Des économistes ont évalué l'impact sur l'emploi de ces heures supplémentaires. Ainsi Éric HEYER de l'OFCE évalue la perte d'emploi occasionnée par l'exonération des heures supplémentaires d'un montant compris entre 19 000 et 44 000 emplois perdus d'ici 2022, selon la manière dans la mesure sera financée.

D'ailleurs cette mesure va contribuer à dégrader les comptes de la Sécurité Sociale d'environ 1,3 milliard d'euros en année pleine, comme les finances de l'État qui supporteront une perte de recettes évaluée à 1,5 milliards d'euros.

Dossier : Le pseudo grand dé

La fiscalité

Les questions sont dès le début biaisées. En effet la fiscalité est abordée seulement en se référant au cadrage proposé par le gouvernement. Les questions ne visent qu'à faire préciser les conditions dans lesquelles il faut réduire les prélèvements obligatoires, c'est-à-dire les impôts et les cotisations sociales, et les dépenses publiques. Partant du principe que les français veulent, individuellement, moins de prélèvement, il faut donc moins de dépenses publiques. Dans ce cadre, le gouvernement demande juste où il faut couper en priorité, dans le budget de l'État, des collectivités sociales ou de la protection sociale. Et dans ce dernier cas, ce sera aux Français de décider :

- Tailler dans les retraites.
- Augmenter le temps de travail.
- Réduire les conditions d'attribution des aides sociales.

Tout cela explique pourquoi les discussions concernant la réforme du régime des retraites ont été différées. En tout état de cause, il est clair que les questions posées ne visent en réalité qu'à permettre au gouvernement de faire valider sa politique antisociale par les Français.

État et services publics

Faire plus avec moins ... tel est l'adage du Macronisme. Pour Macron, des services publics sont vitaux mais coûtent trop chers. Il faudrait donc lui couper quelques branches pour lui donner de la vigueur. Alors que des secteurs importants tels que la santé et la justice sont au bord de l'explosion, il faudrait réduire encore un peu plus les effectifs. Il est vrai que le gouvernement compte beaucoup sur le développement de la « *cyber administration* » censée permettre des gains de productivité important.

Si l'informatisation de la chaîne de déclaration et du traitement de l'impôt sur le revenu au ministère des finances est de ce point de vue une réussite, il n'en est pas de même avec la délivrance des cartes grises, la paie des enseignants...

Cette volonté d'automatisation à tout prix se traduit par des situations kafkaïennes et une qualité de service exécrable. Le gouvernement n'a pas pris en compte la « *fracture* » numérique avec des publics qui n'ont pas accès à ce type d'outil ou qui le maîtrisent mal. Cela nécessite des accompagnements des personnes concernées. C'est une charge qui retombe sur les collectivités locales.

D'autres enjeux ne sont pas pointés. Il en est des généralisations des intercommunalités où se conjuguent opacité et déni démocratique. Et ce d'autant que ces intercommunalités ont des tailles énormes. Le développement des métropoles et des pôles métropolitains poussés par les pouvoirs publics se traduisent par un abandon total des petites et moyennes villes ainsi que des zones rurales. La population est de plus en plus marginalisée et mise à l'écart des décisions. La question de l'articulation région/département demeure problématique. Les liens avec la population sont le nœud de cette articulation. L'autonomie fiscale des collectivités territoriales est mise à mal par Bercy puisqu'elle tend vers zéro avec la suppression des impôts locaux. Les élus locaux ont donc de moins en moins de levier pour agir.

La transition écologique

Macron fixe l'enjeu : « *faire évoluer la fiscalité environnementale pour la rendre plus juste efficace* ».

Pourtant il n'a pas hésité à tenter d'augmenter le prix des hydrocarbures. L'OFCE avait indiqué en 2017 dans une note, que la hausse sur les carburants allait se traduire en 2018 par un prélèvement supplémentaire de 3,7 milliards d'euros sur les ménages par rapport à 2017 frappant proportionnellement davantage les foyers à bas revenus.

Dans le même temps, les réformes de la taxation des dividendes et de l'ISF allaient réduire de 1,3 et de 3,2 milliards les prélèvements sur les ménages les plus aisés. Les prix du pétrole ont triplé entre janvier 2016 et octobre 2018.

Il faut avoir à l'esprit que la taxe sur les

bat national « décrypté »

hydrocarbures constitue environ 60% du prix du carburant. Elle ne profite que très partiellement à la transition énergétique. La Taxe Intérieure de la Consommation sur les Produits Energétiques « TICPE » va augmenter en 2018 sa partie « *taxe carbone* ».

Celle-ci a été introduite par la loi de « *transition énergétique pour la croissance verte* » en 2015. Elle consiste en une « *composante carbone* », c'est-à-dire un prix de la tonne de carbone qu'il est prévu d'augmenter pour atteindre 100€ la tonne en 2030, alors qu'elle est de 47,50 euros en 2019. Il est clair qu'avec cette loi, ce sont les ménages qui vont payer. En ciblant les produits énergétiques, la fameuse « *taxe carbone* » touche particulièrement les ménages en situation de précarité énergétique soit du fait de leur logement, soit du fait de l'éloignement entre leur domicile et leur travail. Rappelons qu'avec 33,8 milliards d'euros de rentrée pour 2018, la TICPE est la quatrième recette fiscale de l'État. La hausse qui était prévu pour 2019 aurait permis de financer les baisses concernant la taxe d'habitation.

Répartition de la TICPE
Budget de l'état : 45,10%
Collectivités : 32,60%
Transition écologique : 19,10%
Transports : 3,20%

L'accord dit « *de Paris* » a pour objectif de maintenir le réchauffement climatique en dessous de 2°C par rapport aux années 1880.

L'énergie consommée en France provient essentiellement des énergies fossiles (pétrole et gaz) les résultats annoncés par le gouvernement sont plus qu'alarmants.

Les émissions de gaz à effet de serre ont progressé en 2016-2017, notamment à cause des transports et après des années de baisse quasi continue.

En faisant de l'incitation fiscale l'alpha et l'oméga de sa politique économique, le gouvernement feint d'ignorer que les conséquences de la hausse

du carburant seront désastreuses, y compris pour les politiques environnementales. En surtaxant le carburant et en subventionnant les voitures électriques pour inciter les utilisateurs à délaisser les moteurs à essence et à se trouver vers les moteurs électriques, le gouvernement oublie qu'une grande partie des automobilistes n'ont pas de modes alternatifs, notamment dans les zones rurales dans lesquelles, depuis des décennies, on ne cesse de réduire l'offre de transports collectifs, notamment ferroviaires.

Comme les infrastructures liées à la voiture électrique sont, dans nombre de régions, inexistantes, les habitants qui doivent se déplacer, y compris pour recourir à des services publics de plus en plus absents, n'ont pas réellement d'alternative.

Il n'y a pas de politique environnementale sérieuse sans plan d'investissement public massif. C'est une question d'intérêt collectif qui s'inscrit à contre-courant de la réduction des dépenses publiques. De ce point de vue, il faudrait passer par une rupture avec la sacro-sainte règle européenne du 3% du déficit public. Mais le président a déjà donné une réponse négative ...

Démocratie et citoyenneté

La constitution de la V^{ème} république prévoit la possibilité d'organiser des référendums au niveau national sur décision du chef de l'état. Lors de la révision constitutionnelle de 2008, un référendum d'initiative partagé a été introduit, mais à des conditions très restrictives qui n'a donc jamais servi. D'où diverses propositions visant à instaurer un « *référendum d'initiative populaire* ».

Il restera à déterminer les règles tant sur la possibilité d'y avoir recours que sur les thèmes possibles à mettre en débat. Il reste que ce type de mesure est un élément de la démocratie que si chacune et chacun est au même niveau d'information et d'analyse.

C'est loin d'être le cas avec des médias aux ordres et des pouvoirs qui tentent par tous les moyens d'imposer une façon de penser.

Culture

Zombillénium est une bande dessinée (4 tomes) et un film (sorti en 2017) de l'auteur français Arthur De Pins

Zombillénium est une bande dessinée (4 tomes) et un film (sorti en 2017) de l'auteur français Arthur De Pins. Zombillénium est un parc d'attractions qui emploie des zombies, des loups-garous, des vampires, etc. pour faire peur aux visiteurs. Il est installé sur les anciens bassins miniers des Hauts-de-France.

Derrière cette bande dessinée de monstres, nous trouvons une allégorie de l'entreprise moderne et la souffrance qu'on y rencontre. D'ailleurs, Zombillénium offre à l'auteur la possibilité de remettre en cause les méthodes modernes de management usées à l'encontre des employé.e.s.

D'ailleurs, l'auteur a indiqué dans une interview: « J'ai imaginé plusieurs catégories de monstres, et pour les implanter dans l'entreprise, j'ai imaginé que chaque catégorie correspondait à une catégorie

professionnelle. C'est-à-dire les ouvriers étaient les zombies; ensuite, les cadres sont plutôt des loups-garous; les dirigeants sont des vampires et le PDG, le diable. Les zombies étant la main-d'œuvre, les emplois précaires, ils sont donc plus nombreux ».

Zombillénium est aussi un peu l'hommage au père de l'auteur qui a été licencié « pour la simple raison qu'il était trop gentil avec ses employés. En fait, son seul souci était que ses employés soient bien, travaillent dans de bonnes conditions. Et ça lui a été reproché ».

Le film est dans la même veine que les bandes dessinées. A voir absolument! Surtout le moment où l'ex-directeur licencié descend en enfer sous le chant de ses ex-employé.e.s avec une magnifique reprise des « Corons ».



CSE : La fixation du nombre et des périmètres des établissements distincts ?

La Cour de Cassation s'est récemment prononcée sur la détermination des établissements distincts, et notamment sur le rôle du juge du fond et sur les critères caractérisant un établissement distinct¹.

Mais avant d'aborder la position de Haute juridiction, faisons un petit point de la législation en matière. Les ordonnances Macron ont renforcé le pouvoir décisionnel de l'employeur en matière de choix du nombre et du périmètre des éventuels établissements distincts². En effet, en l'absence d'accord collectif sur le nombre et le périmètre des établissements, l'employeur peut, par décision unilatérale, les fixer de son propre chef. Cette décision peut être contestée devant la DIRECCTE.

Cette contestation doit intervenir dans les 15 jours qui suivent l'information :

- Des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- Des organisations syndicales ayant constitué une section syndicale ;
- Du CSE lorsque les négociations se sont déroulées avec lui.

Nouveauté apportée par les ordonnances MACRON, la décision de la DIRECCTE ne peut plus faire l'objet d'un contentieux devant le tribunal administratif mais devant le tribunal d'instance qui statue en dernier ressort³. Le tribunal devra être saisi dans les 15 jours qui suivent la notification de la décision administrative. Le tribunal devant rendre sa décision dans les 10 jours après sa saisine.

Cette dernière décision peut faire l'objet d'un recours devant la Cour de Cassation.

C'est donc en application de ces nouvelles dispositions que la Cour de Cassation a été saisie d'un litige sur la

mise en place d'établissements distincts au sein de la SNCF.

Dans son arrêt, elle rappelle donc :

1. Qu'en tant que juridiction de dernier ressort, « il appartient [...] au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision de la Direccte ». Le tribunal d'instance est donc compétent pour trancher tout litige lié à la décision administrative, et ce afin d'unifier le contentieux.

2. Que la détermination des établissements distincts, or accord collectif, doit se faire en prenant en compte « l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel »⁴. Mais que recouvre exactement ce critère ? Selon l'arrêt rendu, « caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ».

La Haute juridiction reprend à son compte la jurisprudence développée par le Conseil d'Etat qui s'attache « essentiellement à vérifier les pouvoirs consentis au responsable de l'établissement et l'autonomie de décision dont il pouvait disposer que le fonctionnement normal des comités d'établissement puisse être assuré à son niveau, pouvoirs qui devaient être caractérisés en matière de gestion du personnel et d'exécution de service »⁵.

Il est important pour nous de bien réfléchir à ce critère d'autonomie du responsable d'établissement avant de contester la décision unilatérale de l'employeur. D'autre part, rien ne nous empêche de négocier un accord de mise en place de CSE d'établissement là où le rapport de force le permet.

1. Cf. Cass. Soc., 19 décembre 2018, n°18-23.655

2. Art. L.2313-4 du Code du travail

3. Art. L.2313-5 du Code du travail

4. Art. L.2313-4 du Code du travail

5. CE, 29 juin 1973, n°77982 ; CE, 27 mars 1996, n°155791

MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE