



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

n°
494
mensuel
Mars
2019

Dossier

52^{ème} Congrès Confédéral CGT



- 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 01/03/2019). Valeur du point : **5,3444 €**

Notariat (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (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

L 'heure des comptes - Journée internationale de lutte pour les droits des femmes !

8 mars 2019 à 15h40

Depuis 2017, la CGT a fait le choix d'appeler à la grève et au débrayage le 8 mars comme journée de lutte, de grève féministe, d'actions et de rassemblements dans une dynamique internationale (appels en Islande, Espagne, Amérique Latine..).

L'égalité F/H apparaît depuis 10 ans comme le premier sujet sur lequel les salarié-e-s souhaitent voir les syndicats intervenir. Notre fédération a appelé l'ensemble des salarié-e-s de nos secteurs à participer aux différentes actions. Nous représentons 52% de la population française, caissières, enseignantes, secrétaires, agentes d'entretien, hôtesse d'accueil, enquêtrices, télénquêtrices, infirmières, aides à domicile, assistances maternelles, démonstratrices. Nos métiers sont indispensables à la société. Pourtant, elles sont mal rémunérées et leur pénibilité n'est pas reconnue.

Elles sont ingénieures, techniciennes, ouvrières, employées ou cadres. Elles font le même travail que les hommes mais avec un salaire inférieur. Elles sont à temps partiel avec un salaire partiel souvent parce que nous n'avons pas le choix. Entre les courses, le ménage et les enfants nous réalisons en moyenne 20 heures de tâches ménagères par semaine. Notre travail est invisible et dévalorisé. Notre salaire est inférieur de 26% à celui des hommes. De ce fait, à partir de 15h40 nous travaillons gratuitement. Nous sommes retraitées et notre pension est inférieure à celle des hommes. Nous sommes étrangères, victimes de racisme, handicapées, lesbiennes et nous cumulons les discriminations. Nous sommes des femmes et au travail, dans la rue et chez nous, nous sommes confrontées à des violences sexistes et sexuelles. Nous sommes des Brésiliennes, des Espagnoles, des Iraniennes, des Argentines, des Polonaises, des Indiennes, des États-Uniennes et nous sommes partout dans le monde solidaire de toutes les femmes qui luttent contre les réactionnaires et conservateurs au pouvoir. Pour dire que nous exigeons nos droits. Pour exiger que notre travail soit reconnu et rémunéré. Pour imposer la fin des violences et garantir nos libertés de choix. Pour gagner l'égalité. Pour faire entendre nos revendications à nos employeurs et au gouvernement.

C'est dans ce cadre que nous avons appelé à une grève féministe le 8 mars, à des actions, des rassemblements, des manifestations. Nous avons débrayé à 15h40 et porté un foulard violet !

Valérie BAGGIANI

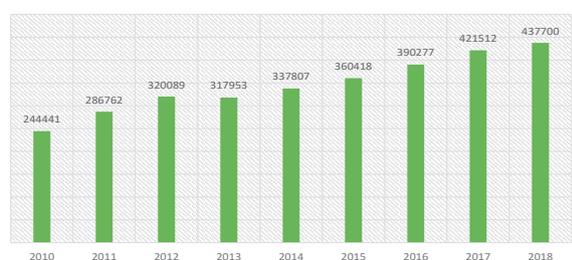
Analyse

Ruptures Conventionnelles

Selon une étude de la Direction de la statistique publiée le 11 février 2019, **437 700 ruptures conventionnelles ont été homologuées en 2018 par le ministère du Travail, soit une hausse constante qui ne se dément pas depuis la création de la mesure mi-2008, à partir de l'ANI sécurisation de l'emploi, non signé - à juste titre - par la CGT.**

Et lorsque l'on sait que la volonté du patronat - et du gouvernement qui le soutient - dans les négociations actuelles sur l'assurance-chômage est de durcir les conditions et les montants d'indemnisation, il y a de sombres perspectives pour ces demandeurs d'emploi. On est bien loin de la « *start-up economy* » ou de toute progression sociale ...

Les ruptures conventionnelles homologuées en France
(En nombre) "Les échos"/Source : DARES



Près d'un salarié sur 3 déclare avoir été contraint par son employeur de quitter l'entreprise (étude Dares). Les trois quarts des ruptures conventionnelles sont conclues dans les petites entreprises, où les syndicats sont moins présents et les salariés plus précaires et vulnérables.

QUE REVELE EN REALITE CETTE ENQUETE ?

La rupture conventionnelle ne traduit nullement un parcours ou une évolution professionnelle, ni ne vise à fluidifier le « *marché du travail* ». Du reste, elle est proportionnellement peu utilisée par les cadres. Chaque année, les ruptures conventionnelles viennent grossir les rangs de chômeurs.

Ainsi, pour l'année 2018, le nombre d'inscriptions à la suite d'une rupture conventionnelle s'est élevée à 410 700 sur un total de ruptures homologuées de 437 700. Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « *à l'amiable* » leur entreprise se retrouvent à la case chômage !

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Dans le cadre du Code du Travail digne du XXI^{ème} siècle, agir pour renforcer les droits :

- bilan des ruptures conventionnelles non volontaires ;
- procédure de résiliation judiciaire accélérée ;
- information des institutions représentatives du personnel sur les ruptures conventionnelles.

Dans le cadre de la convention assurance chômage :

- instauration d'une cotisation spécifique à payer par l'employeur pour chaque rupture de contrat avec un salarié sénior à verser à l'Unedic ;
- versement par l'entreprise d'une contribution au service public de l'emploi ;
- ouverture du droit à indemnisation pour « *démission légitime* » avec un financement prévu.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

26 mars 2019 - Négociations Annuelles Obligatoires - JDS EXPERTS

11 avril 2019 - Formation Professionnelle - SECAFI

21 mai 2019 - Retraite - Représentant Confédéral



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

S M I C

DEFINITIVEMENT MODERNE

Entretien avec Michel Husson, Economiste, Chercheur associé à l'IRES et membre du Conseil Scientifique d'ATTAC. [Options – janvier 2019, Martine Hassoun]

Options : Pourquoi est-il important de distinguer ces deux notions que sont le salaire et le pouvoir d'achat ? Et pour commencer, en quoi ces deux notions diffèrent-elles ?

Michel Husson : Le salaire est individuel. Le pouvoir d'achat est défini au niveau du ménage. Outre que l'unité n'est pas la même, le passage de l'un à l'autre se fait par l'intégration des autres sources de revenu dont peuvent bénéficier les individus, comme les aides ou les prestations sociales. Sommes dont sont ensuite déduits les impôts. Deux notions différentes donc, qui, par ailleurs, ces soixante dernières années, ont évolué de manière différenciée. Tandis que la part des salaires dans le revenu disponible des ménages n'a cessé de baisser, celle des prestations a, elle, progressé. En 1960, les revenus du travail représentaient 74% des revenus disponibles ; ils n'en constituent plus que 60% aujourd'hui. Ce déplacement s'explique en partie par l'augmentation du nombre de retraités, et il pourrait donc être justifié. Mais, pour le reste, cette évolution n'est pas satisfaisante.

Pourquoi cette évolution est-elle problématique ?

Tout simplement parce qu'elle est corrélée à une diminution de la part des salaires dans le revenu. Une fois que le salaire direct a décroché dans les années 1980, l'offensive s'est poursuivie à partir de 1993, avec les baisses successives de cotisations sociales. Dans les deux cas, il s'est agi de baisser le « coût du travail » sous prétexte que le rétablissement des profits permettrait aux entreprises d'investir et d'embaucher. Un tiers de siècle plus tard, le bilan de cette austérité salariale quant à ses effets supposés sur l'emploi est controversé, c'est le moins qu'on puisse dire ! Les baisses de cotisations ont été à peu près compensées auprès de la Sécurité sociale, mais même ce principe semble être aujourd'hui dans le collimateur.

Cette logique, pourtant, se poursuit avec la décision, annoncée le 10 décembre par Emmanuel Macron,

de la hausse de la prime d'activité plutôt que de celle du Smic...

Oui, l'idée est toujours la même : il faut décharger les entreprises d'une partie du coût salarial, jugé « excessif ». Les propos tenus le 28 novembre par Édouard Philippe en réponse aux demandes des gilets jaunes, selon lesquels la politique du gouvernement « n'est pas de faire des coups de pouce au Smic », mais de « faire en sorte que le travail paie » en est le symbole.

Cette approche est totalement absurde. Le meilleur moyen de « faire que le travail paie », n'est-ce pas plutôt de le rémunérer correctement ? À première vue, on pourrait penser que cette manière de faire est indolore, puisque cela revient au même pour le revenu des ménages. Sauf que la prime d'activité n'ouvre pas les mêmes droits que le salaire. De manière générale, cette politique visant à exonérer les employeurs de leur participation au financement des retraites, des risques chômage et maladie, transfère les charges correspondantes vers un État qui n'a alors d'autre souci que de les réduire autant que possible.

Cette conception de la rémunération n'a-t-elle pas aussi le défaut d'entamer la notion même du paiement de la qualification ?

Oui, parce qu'elle dissocie salaire direct et salaire socialisé. Ainsi, il n'y a presque plus de cotisations au niveau du Smic. À ce propos, il faut répondre à l'argument du « groupe d'experts sur le Smic » selon lequel ce dernier ne serait pas un bon outil pour lutter contre la pauvreté. C'est en partie vrai, dans la mesure où le Smic est un salaire horaire.

Or, le principal facteur de pauvreté salariale n'est pas tant le salaire horaire que le nombre d'heures effectuées. Ce « manque d'emploi » concerne particulièrement les femmes, soumises au travail à temps partiel, aux emplois saisonniers ou intermittents. En raisonnant au niveau du ménage, comme on le fait avec la prime d'activité, on entérine le rôle de salaire d'appoint dévolu aux femmes.



Le Smic n'est donc pas un outil suffisant parce que, par définition, il ne tient pas compte de l'explosion des contrats précaires et des durées d'emploi insuffisantes. Mais il faut le défendre bec et ongles contre toutes les propositions des « experts » qui veulent réduire, voire supprimer son indexation sur les prix.

Comment renforcer son rôle ?

Il faut commencer par l'augmenter pour en faire un salaire qui permet de vivre, un living wage comme on dit en anglais. Il y a trois ans, l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, un organisme public, a évalué le revenu décent couvrant les besoins élémentaires. Le budget permettant de vivre décemment en logement social dans une ville moyenne était, selon lui, de 1 424 euros nets pour une personne seule et de 3 284 euros pour un couple avec deux enfants. On en est donc loin. Il y a aussi le problème du logement, qui est le poste qui pèse sans doute le plus sur le niveau de vie. Sa part dans le calcul de l'indice des prix est actuellement de 8 %.

Ce chiffre sous-estime totalement la réalité, tout particulièrement en ville. Le Smic remplit une fonction importante qui ne concerne pas seulement les « smicards ». C'est aussi un plancher qui sert de référence dans les conventions collectives, et empêche l'ensemble des grilles de salaires de glisser vers le bas.

À ce propos, il est intéressant de rappeler la conversion d'Ig Metall à la nécessité d'instituer un salaire minimum interprofessionnel en Allemagne. Jusqu'au milieu de la décennie 2010, ce puissant syndicat était réticent à cette idée, convaincu qu'il était que les conventions collectives suffisaient à défendre le pouvoir d'achat de ses mandants. La bataille pour l'avènement d'un Smic outre-Rhin n'a longtemps été portée que par Verdi, syndicat créé en 2001 pour défendre les salariés des services. Devant la baisse des rémunérations jusque dans les bastions industriels du pays, Ig Metall a fini par le revendiquer.

En Allemagne ou en France, quelle conception de la rémunération défendent ceux qui veulent en finir avec le Smic ?

Dans ces deux pays comme dans toute l'Europe, ceux-ci militent pour la distinction des politiques salariales selon les secteurs d'activité, en différenciant ceux qui sont exposés à la concurrence internationale de ceux qui ne le sont pas. Selon eux, il faudrait indexer les salaires sur la productivité de chacun d'eux, de chaque

entreprise. Le projet qu'ils portent vise à décentraliser au maximum la négociation collective, et à réduire l'extension des conventions collectives. Il y a quelques années encore, l'idée que ce que l'on gagnait dans les entreprises les plus performantes était redistribué vers les salariés des entreprises les moins performantes était admise. La loi El Khomri et la loi Travail ont cédé à la volonté des économistes libéraux d'en finir avec cette vision assurant à tous le bénéfice des gains de productivité d'ensemble pour en préférer une autre, dans laquelle chaque entreprise distribuerait ce qu'elle peut en fonction de ses performances propres.

Très concrètement, quelle est l'efficacité économique d'une telle approche ?

Aucune, et ce pour une raison toute simple : tout le monde ne peut pas gagner en même temps. Effectivement, dans un premier temps, lorsqu'on diminue le coût du travail, on peut gagner des parts de marché. Mais, développée partout, cette politique n'est pas pertinente puisque les bénéfices qu'elle génère disparaissent à terme. Pour preuve, ce qui s'est passé ces dernières années en Espagne.

La baisse du coût du travail y a, certes, permis une hausse des exportations et l'arrivée d'investisseurs étrangers, notamment de constructeurs automobiles. Mais cette politique a été tellement corrosive pour la société espagnole que, fin décembre, le gouvernement a annoncé une augmentation historique du salaire minimum, en le portant à 1 050 euros (+ 22 %). Idem en Allemagne où, pour lutter contre la pauvreté et soutenir la consommation, il a été décidé de relever le minimum horaire de 0,35 euro en 2019, avant une nouvelle progression annoncée de 0,26 euro en 2020...

La preuve qu'une hausse des salaires plutôt qu'une hausse de la prime d'activité n'est pas impossible aujourd'hui en Europe en général, et en France tout particulièrement...

Le « théorème » de Schmidt, cette équation politique énoncée par le chancelier ouest-allemand Helmut Schmidt en 1974, selon laquelle « les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain » commence à avoir du plomb dans l'aile. Les profits d'aujourd'hui ne sont rien d'autre que les dividendes d'aujourd'hui. Autant dire qu'ils ne servent pas la société. On peut augmenter les salaires et assurer à toutes et à tous des horaires décents : droit effectif à l'emploi et réduction du temps de travail. Rien ne l'interdit sinon les règles du jeu néolibéral. C'est un choix de société.

Branches

Bureaux d'études

Compte rendu de la réunion de négociation du 28 février 2019.

Un nouvel agenda social a été mis en place. Rappelons que nous avons eu la même chose pour 2018 avec aucune entame de négociation sur quelque sujet que ce soit de cet agenda. Il est donc prévu pour le 1^{er} semestre :

	Négociation	Groupe de travail
Janvier		Toilettage convention collective Prévoyance Parcours syndicaux
Février	Toilettage convention collective	Toilettage convention collective Prévoyance Parcours syndicaux
Mars	Toilettage convention collective Parcours syndicaux CDD évènementiel	Toilettage convention collective Prévoyance Formation professionnelle Parcours syndicaux Glossaire classification
Avril	Formation professionnelle Parcours syndicaux Annexe enquêteur	Toilettage convention collective Prévoyance Parcours syndicaux Glossaire classification Handicap Nouveaux modes de travail
Mai	Minima conventionnel Formation professionnelle Santé : RAC 0 Toilettage convention collective Parcours syndicaux Annexe enquêteur	Prévoyance Nouveaux modes de travail Handicap
Juin	Formation professionnelle Santé : RAC 0 Toilettage convention collective Annexe enquêteur	Prévoyance Nouveaux modes de travail Handicap Astreinte/travail de nuit Egalité Hommes/Femmes

à télécharger

Bulletins d'information
Bureaux d'études

N° 142 - Février 2019

N° 143 - Mars 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Nous avons ensuite fait un point sur la contribution de l'OPCO.

Une réunion des organisations syndicales de salariés s'est tenue le 15 mars et l'assemblée générale « constitutive de l'OPCO » le 18 mars 2019.

Enfin, nous avons validé la réécriture de la convention collective à droit constant.

La CGT n'y a pris part qu'à la marge, puisque non signataire de cette convention.

Samuel YCLON nous a quitté le 25.11.2018

C'était un camarade de CAP SOGETI plutôt discret mais qui participait à toutes les manifestations organisées par la CGT.

Même s'il avait pris un peu de recul ces dernières années, il a toujours été de ceux qui voyaient en la CGT l'organisation qui réponde aux aspirations et aux attentes des salarié.e.s.

Nous pensons à sa famille.

C'est un camarade que nous regrettons.





Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de négociation du 11 janvier 2019.

Nous avons examiné rapidement les dispositions législatives et réglementaires impactant la formation professionnelle :

- Un CPF monétisé = moins d'heures de formation,
- Un CPF de transition professionnelle à la place du CIF = moins de formations,
- Les périodes de professionnalisation n'existent plus.
- ...

Enfin, nous avons traité des conséquences de l'arrêté ministériel du 27 juillet portant fusion de la CCN des AGC (UNARTI) et de celle des experts-comptables et commissaires aux comptes.

Au terme d'un débat, il a été convenu qu'une réunion entre les commissions paritaires devait avoir lieu afin d'examiner les dispositions à rapprocher.

Compte rendu de la réunion de négociation du 8 février 2019.

La réunion a essentiellement tourné autour de la négociation des minima conventionnels. La CGT avait déjà fait ses propositions : 1^{er} coefficient de la grille à 1800€ et 1^{er} coefficient cadre au PMSS. Le SMIC a augmenté de 1,5%. Sur un an, l'indice

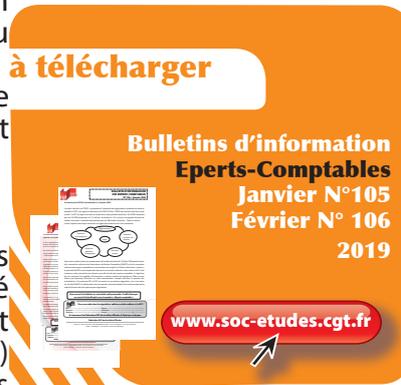
des prix à la consommation serait de 1,2%.

Le patronat propose 1,5% sur l'ensemble de la grille :

point de base 109,21 et point hiérarchique : 67,26. FO propose respectivement 110,72 et 68,19. L'intersyndicale CGC, CFDT et CFTC propose 107,60 tant sur le point de base que sur le hiérarchique.

Ce faisant, le 1^{er} coefficient de la grille augmenterait de moins de 2%, alors que le coefficient 330 le serait de 24%.

Avec cette revendication, il y a, à l'évidence, un problème de cohérence. Le patronat reviendra vers nous à la prochaine réunion.



RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

INGELIANCE : CGT : 98 voix, 30,72% ; CFDT : 100 voix, 31,34% ; CGC : 121 voix, 37,93%.

GFI : UES : CGT : 93,5 voix, 2,92% ; CFDT : 947 voix, 29,53% ; CGC : 516 voix, 16,09% ; CFTC : 426 voix, 13,28% ;

ALLIANCE SOCIALE : 45 voix, 1,40% ; FO : 47 voix, 1,47% ;

SNITEC : 47 voix, 1,47% ; SUD 1085,50 voix, 33,85%.

ADENES : CGT : 78 voix, 100%.



Branches

Salarié.e.s cabinets d'Avocats

à télécharger

Bulletins d'information
Salarié.e.s cabinets d'Avocats
N° 130 - Février 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion de négociation du 15 février 2019.

Plusieurs points ont été abordés : nous avons rapidement balayé les

problématiques liées à la formation professionnelle. La CGT a rappelé :

- Qu'il fallait rapidement commencer à négocier un accord au regard de la nouvelle réforme : une proposition de texte a été envoyée.
- La nécessité de signer un accord prorogeant le taux de cotisation conventionnel. En effet, la collecte 2020 commence dès cette année. Un acompte de 75% sera collecté dès le 15 septembre 2019 sur la masse salariale 2018. Le solde sera collecté le 1er mars 2020 corrigé selon la masse salariale 2019. Si nous voulons que la contribution conventionnelle soit prise en compte, il faudra donc traiter ce point en urgence.

Concernant la négociation salariale, les organisations syndicales de salariés, après avoir réclamé 2,5%, sont rapidement passés à 2%, afin de coller à une proposition de janvier d'une organisation patronale. Mais depuis, celle-ci s'est ravisée. Et c'est à l'unisson que l'ensemble des organisations patronales a avancé une augmentation de 1%.

- La négociation porte sur les minima de branches et non sur les salaires réels. Et nous pouvons espérer que les salaires réels sont supérieurs au minima de branche.

- Les salaires extrêmement faibles des premiers coefficients permettent difficilement de vivre.

- Les indices INSEE sur le pouvoir d'achat ne peuvent en aucun cas être un étalon de mesure. Tant les statisticiens de l'INSEE, que l'OFCE, le soulignent.

Enfin, nous avons terminé cette réunion par l'Indemnité de Fin de Carrière. Nos pieds nickelés de la négociation (SPAAC-CGC, CFDT et CFTC) ont continué leur travail de sape ... en proposant un avenant augmentant les prestations sur la base de la proposition CGT, mais pour 2021.

La CGT va continuer la bataille pour que sa proposition d'augmentation soit rapidement signée.

Prestataires de Services

Compte rendu de la réunion du 21 janvier 2019. Plusieurs points ont été abordés :

Salaire minima

Comme nous nous y attendions, aucune avancée concrète n'a eu lieu sur ce point lors de la réunion.

Plusieurs prétextes ont été avancés par les OP :

- Toutes les OS n'avaient pas transmis leurs propositions

- Rejet des propositions faites par la CGT (reconduction de notre proposition 2018), La CFTC (5 % d'augmentations) et SUD

- Impact encore à évaluer de la négociation en cours sur l'Assurance Chômage concernant les contrats courts fortement utilisés par deux des plus importants secteurs de la branche. Ces discussions se poursuivront le 25 février avec une transmission des propositions patronales au plus tard le 18 février 2019. La CGT a indiqué que les difficultés

économiques de certains secteurs avancées par des OP, n'ont cependant pas empêchées la distribution de la prime dites « pouvoir d'achat ». La CGT demande donc

que la proposition patronale soit à la hauteur des attentes des salarié.e.s de la branche probablement fortement concerné.e-s par les mobilisations de décembre 2018.

Congé exceptionnel

Les CP exceptionnels concernant le déménagement ont suscité beaucoup de mécontentement des OS puisque les déménagements pour aller sur un meublé en étaient exclus !

La dernière version va être circularisée et le point sera clos en février 2019. La CGT est revenue sur la réponse des OP quant à ses propositions de création de congés exceptionnels liés aux démarches de reconnaissance handicap voire à des actes de prévention santé.

L'écho de la presta !

Le contenu de ce document est la propriété de la CGT. Toute réimpression ou utilisation non autorisée sans la permission écrite de la CGT est formellement interdite.

Code	Libellé	Montant	Unité	Observations
1	Indemnité de fin de carrière	1000	€	
2	Indemnité de départ	500	€	
3	Indemnité de licenciement	200	€	
4	Indemnité de rupture	150	€	
5	Indemnité de congé	100	€	
6	Indemnité de formation	50	€	
7	Indemnité de retraite	300	€	
8	Indemnité de décès	1000	€	
9	Indemnité de maladie	500	€	
10	Indemnité de handicap	200	€	

Informations des services clients

CGT - 10 rue de la République - 92000 Nanterre - France

Téléphone : 01 47 37 37 37 - Fax : 01 47 37 37 38

Site internet : www.cgt.fr

Communiqué de presse de la section CGT de SAP France - 11 février 2019

SAP voudrait virer 4 400 personnes...sur la base du volontariat.

L'information est tombée mardi 29 janvier, au moment où le président du groupe présentait à la presse les merveilleuses performances économiques et financières du groupe mondialisé SAP (voir en Annexe).

SAP est une entreprise de haute technologie, riche, très rentable, promise à un bel avenir ; mais il faut virer 4 400 personnes parce que la « restructuration est indispensable si l'on veut rester dans la course au cloud et nous porter vers les marchés actuels [...] »¹.

En interne, le « Board »² explique à tous les formidables employés qui ont permis les merveilleux résultats de 2018³ que le plan de départ est destiné à « simplifier SAP » et lui permettre d'investir dans les secteurs de croissance. C'est une sorte de « fitness program » similaire à ce qui a été fait en 2009, 2014 et 2015.⁴

« Experience Matters » étant la devise d'entreprise lancée au début de l'année 2019, SAP envisage des plans de pré-retraite et des plans de départs fondés sur le volontariat uniquement.

Ce plan a-t-il quelque chose à voir avec le rachat de Qualtrics en 2018 pour 7.1 milliards d'euros ? Non, non et encore non ! Le big boss l'affirme : SAP est une

1. <https://bfmbusiness.bfmbtv.com/entreprise/sap-se-restructure-et-annonce-4000-suppressions-de-postes-1623047.html>

2. Le Directoire, car SAP est une Société Européenne dotée d'une direction duale (Directoire + Conseil de surveillance)

3. « Thanks for building what is undeniably the number one business software company in the world, with your determination, intellect and relentless will to win » a dit le grand patron de SAP.

4. <https://finance.yahoo.com/news/sap-cut-between-1-500-164601468.html?guccounter=1> pour 2014 ; <https://www.ndtv.com/business/german-software-company-sap-to-axe-2-200-jobs-74476> pour 2015

« compagnie en croissance qui explore des stratégies de croissance encore plus ambitieuses ». « À la fin de l'année 2019, SAP devrait compter plus de 105 000 employés ». On ne supprime pas de postes, on ne réduit pas l'emploi... on restructure !

Cherchez l'erreur...

SAP restructure tous les ans, voire tous les 6 mois, au gré des changements et des nominations des chefs et des sous-chefs. Alors :

- Pourquoi vouloir faire partir 4 400 personnes sur 96 000 employés à fin 2018 (soit 4.6% des effectifs) ? Ne peut-on pas laisser l'attrition agir seule ?
- Pourquoi faire partir 4 400 volontaires pour embaucher près de 15 000 autres volontaires (soit plus de 15%) en 2019 ?
- Puisqu'il s'agit de volontariat et non de suppressions de postes clairement définis, peut-on vraiment parler de restructuration ?
- SAP ne saurait pas créer en interne les compétences sur ses propres produits ?

- N'est-ce qu'une annonce à finalité boursière qui aurait mal marché ? (Au 11 février l'action est à 92,50 euros, au 24 janvier elle était à 93,50 euros).

Les observateurs lucides et avertis de notre « Intelligent Enterprise » experte du « SAP In Memory », n'auront pas oublié que :

En 2008, SAP achète Business Objects pour environ 4,8 milliards d'euros.

En 2009, SAP lance un plan de licenciement collectif mondial d'environ 3000 départs.

En 2013, SAP achète Fieldglass (montant inconnu) et Concur pour 6,4 milliards d'euros.

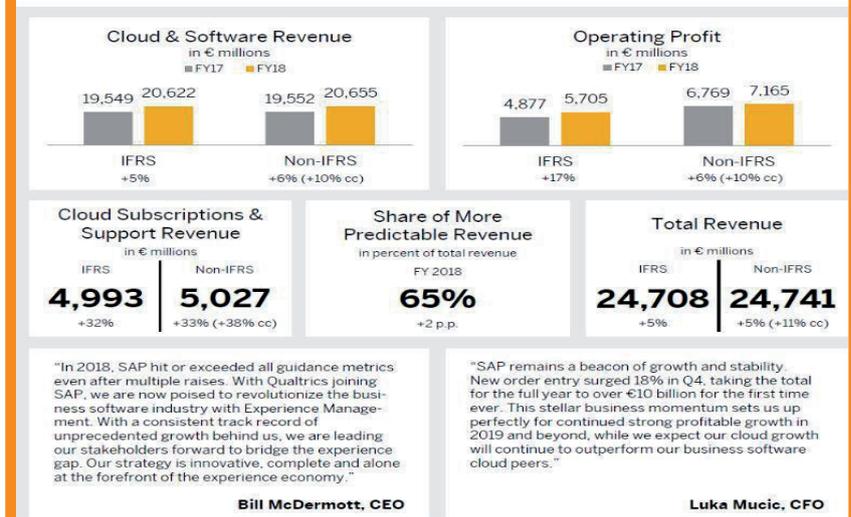
En 2014, SAP lance un nouveau plan de licenciement collectif mondial d'environ 3 000 postes.

En 2015, SAP lance une seconde vague de départs de 2 200 personnes environ.

En 2018, SAP achète Qualtrics pour 7 milliards d'euros.

En 2019, SAP lance un plan mondial de départs volontaires de 4 400 personnes. Mais il y aurait tellement de choses à raconter. La suite au prochain épisode...

Walldorf, Germany — SAP SE (NYSE: SAP) today announced its preliminary financial results for the fourth quarter ended December 31, 2018.



Dossier : 52^{ème} congrès confé

Chère et Cher Camarade,

Le prochain congrès de la Confédération Générale du Travail se tiendra du 13 au 17 mai 2019 à Dijon. Notre 52^{ème} congrès doit être l'occasion de faire un bilan du mandat qui s'achève mais aussi et surtout de franchir les caps nécessaires pour être la CGT représentative du monde du travail aujourd'hui dans toute sa diversité.

Notre organisation doit se transformer, se renouveler, évoluer pour anticiper les mutations du travail qui s'opèrent et pour obtenir de réelles conquêtes sociales. Nous sommes porteurs de propositions innovantes et modernes. Car pour nous, la modernité, ce n'est pas le moins-disant social ou l'opposition entre les travailleurs du monde.

1000 délégués, venus de toute la France et représentant tous les syndicats et tous les syndiqués de la CGT seront réunis durant une semaine à Dijon. Notre ambition est que le plus grand nombre d'entre vous participe à cette préparation et contribue à fixer nos orientations et nos résolutions.

Des rencontres dans les syndicats partout dans les territoires seront organisées et l'ensemble des dirigeants de la CGT se rendra disponible pour répondre à vos sollicitations.

Un site internet www.congres52.cgt.fr sera prochainement disponible. Vous pourrez y retrouver l'intégralité des documents préparatoires et le recensement des initiatives.

Vous allez pouvoir prendre la parole, donner votre avis, échanger vos expériences avec d'autres syndiqués pour que nous soyons encore plus nombreux et meilleurs encore, pour que nous soyons une CGT efficace et utile pour l'ensemble du monde du travail. C'est cela notre conception de la démocratie syndicale.

Alors soyez exigeants pour construire votre CGT, la CGT de demain.

Bien fraternellement,

Philippe MARTINEZ
Secrétaire général de la CGT

Le processus démocratique qui aboutira au 52^{ème} congrès est donc lancé.

Ce congrès sera l'occasion de faire le point sur notre organisation, ses forces et ses faiblesses. De débattre des moyens à mettre en œuvre pour lutter contre la casse sociale que nous subissons actuellement. Cela sera donc un temps fort pour notre syndicat, tant pour celles et ceux qui participeront au congrès que pour l'ensemble des syndiqué.e.s.

Mais celui-ci doit être l'occasion de nous parler « vrai », de mettre en lumière nos victoires sans pour autant esquiver là où nous n'avons pas réussi à mobiliser. Nous nous devons d'analyser la situation sans faux-semblants sous peine d'être déconnecté des travailleurs dans leur ensemble. Cela est de notre responsabilité à toutes et tous.

La réussite de ce congrès passe obligatoirement par une appropriation, par toutes et tous, des enjeux définis dans les différents documents préparatoires, tournant autour de 5 thèmes :

1. La réalité du travail et son avenir avec les évolutions technologiques comme le numérique.
2. Le statut de celles et ceux qui travaillent, avec au cœur notre proposition du Nouveau Statut du Travail Salarié et sa sécurité sociale professionnelle.
3. Construction du rapport de force et convergences de luttes.
4. La syndicalisation et notre déploiement comme éléments du rapport de force et enjeux majeurs pour notre démocratie interne.
5. Les enjeux européens et internationaux, tant sur l'évolution du monde du travail que sur notre activité syndicale.

Mais pour que ce congrès tienne toutes ses promesses, il est nécessaire que l'ensemble de nos structures réunissent leurs syndiqué.e.s et s'approprient les différents documents préparatoires ; débattent de leurs contenus et, le cas échéant, émettent des propositions d'amendement qu'elles pensent nécessaire. Vous pouvez consulter les différents documents préparatoires au 52^{ème} congrès confédéral sur le site cgt.fr, et bientôt sur www.congres52.cgt.fr.

département CGT : Préparons l'avenir !

Retrouvez l'ensemble des documents préparatoires au 52^{ème} congrès confédéral sur :
<https://www.cgt.fr/dossiers/preparation-52e-congres-cgt>



Pour porter votre voix au congrès, notre fédération s'est vue attribuer 7 postes de délégué.e.s, répartis dans 7 départements (13, 31, 69, 75, 78, 92, 93).

De plus, notre délégation se devait d'être à l'image du salariat de nos branches. Nous devons donc composée celle-ci de 4 femmes et 3 hommes, et que 2 de ses membres aient moins de 30 ans.

Malheureusement, nous n'avons pas reçu pléthore de candidatures. Seulement 12 candidatures nous sont parvenues, dont une issue d'un département non listé (Alpes-Maritimes) et une autre sans l'aval de son syndicat (Yvelines).

Nous avons donc une délégation composée de 6 représentant.e.s (3 femmes et 3 hommes) issu.e.s du 13, 31, 69, 75, 92 et 93. Nous n'avons réussi à trouver qu'un homme de moins de 30 ans. Nous n'avons donc pas atteint l'objectif qui nous avait été fixé.

Et nous ne pouvons que le regretter. Il faut dire que bon nombre de camarades était occupés à l'organisation des élections de membres du Comité Social et Economique et à combattre la remise en cause des droits syndicaux.

Nous avons donc réparti les voix des différents syndicats et sections syndicales entre les délégué.e.s. Celles-ci/ceux-ci devant couvrir

plusieurs départements, voire régions, nous avons privilégié la région d'origine, ou le département pour les délégué.e.s d'Île-de-France, puis les régions limitrophes.

Nous avons aussi fait le choix de confier, a minima, les voix de leur syndicat d'origine même si celui rayonne sur plusieurs régions. Nous avons fait aussi le choix de regrouper les entreprises à rayonnement national sous le/la même délégué.e.

Dans le tableau ci-après, nous avons indiqué la répartition des voix par grandes entreprises puis par régions (ou département pour l'Île-de-France).

Donc si le nom de votre société ne se trouve pas dans la ligne « *Entreprises* », vous devez prendre en compte votre région ou département pour connaître le nom du/de la délégué.e qui vous représentera.

Participez aux débats

Tous les syndiqué.e.s doivent participer à la réflexion aux débats sur le document d'orientation et la proposition d'annexe aux statuts en participant aux assemblées et débats organisés par leur syndicat et/ou par l'ensemble de nos organisations.

Les syndicats et sections syndicales sont invités à transmettre un « *procès-verbal d'assemblée de syndiqués* » pour faire connaître leur appréciation sur les projets de document d'orientation et d'annexe statutaire.

Ce document doit être transmis par courriel à votre délégué, à la fédération et à ***orientation52@cgt.fr***

Améliorez les projets

Seuls les syndicats et sections syndicales peuvent proposer des amendements aux projets de document d'orientation et d'annexe aux statuts.

La date limite de réception des amendements est le lundi 15 avril 2019.

Dossier : 52^{ème} congrès confé

Attention, nouveauté :

1. **Les amendements devront être déposés directement en ligne sur un logiciel dédié** accessible sur le site Internet www.cgt.fr ou directement sur le site du Congrès www.congres52.cgt.fr.

Cela allégera le travail administratif très lourd de saisie et évitera les problèmes éventuels de lisibilité et/ou d'incompréhension.

En effet, une fois identifiés le thème et le numéro du paragraphe sur lequel vous souhaitez proposer un amendement, le projet s'affichera et vous pourrez directement travailler dessus.

Soit ajouter du texte, soit en enlever. Vous garderez également l'accès à votre compte pour consulter vos amendements.

Précision : pour la saisie de l'amendement dans la case « *numéro du paragraphe* », le numéro doit être saisi de la façon suivante :

• Pour le préambule : PR + n° du paragraphe (précédé de 1 ou 2 zéros si nécessaire)

Exemples : sur le paragraphe 2, je saisis PR002
Sur le paragraphe 15, je saisis

PR015

• Pour les thèmes : n° du thème + T + n° du paragraphe (précédé de 1 ou 2 zéros si nécessaire).

Exemples : sur le paragraphe 2, je saisis PR002
Sur le paragraphe 15, je saisis

PR015

• Pour l'annexe statutaire : MS + n° du paragraphe (précédé de 1 ou 2 zéros si nécessaire).

Exemples : sur le paragraphe 2, je saisis PR002
Sur le paragraphe 15, je saisis

PR015

Délégué.e.s	ARTHUYS Benoit	BENEFICE Thierry	FRATCZAK Sophie
Syndicat	Assystem France	Sequano Aménagement	Capgemini
Courriel	52ecgt_ab@fsetud-cgt.fr	52ecgt_ab@fsetud-cgt.fr	52ecgt_ab@fsetud-cgt.fr
Entreprises	AKKA Altran Assystem CGI Armatiss LC (ex-Laser Contact)	Acticall / Sitel Artelia Euro Télé Services GFI Polymont IT (Novia Sys- tems) SCC	Amadeus Atos Capgemini Comexposium Eurogiel OBS Socotec
Régions/ Départements	Nouvelle Aquitaine Occitanie	Seine-Saint-Denis Seine-et-Marne Grand-Est Hauts-de-France	Corse Provence-Alpes- Côte d'Azur

déral CGT : Préparons l'avenir !

2. **Les priorités collectives** : certaines phases du document sont en police de couleur orange dans le texte. Il s'agit de priorités qui ont été identifiées et qui sont récapitulées à chaque fin de thème.

Si vous souhaitez les modifier, en enlever ou en rajouter, vous pouvez les amender de la même manière que le reste du texte. Toute modification de ces phrases dans le texte sera automatiquement prise en compte dans les priorités, et inversement.

Comme auparavant, votre code Cogétise et votre code postal sont indispensables pour vous identifier et la prise en compte de chaque amendement.

La saisie n'est accessible que si le paiement des cotisations est à jour.

A cette occasion un tutoriel a été réalisé pour expliquer la procédure et la méthode. Pour visualiser la vidéo vous devez saisir le lien suivant : <https://cloud.cgt.fr/index.php/s/wLX3aJ5eBJaBk5R>.

Certains de votre compréhension, nous comptons sur vous pour **prioriser cette procédure**. Toutefois, s'agissant d'une nouveauté, la procédure papier est encore possible à l'aide du formulaire prévu (1 par amendement).

Ils sont à adresser :

- Pour l'orientation : orientation52@cgt.fr et l'adresse électronique de votre déléguée.e et en copie la fédération fsetud@cgt.fr

- Pour l'annexe aux statuts : annexestatutaire52eme@cgt.fr et l'adresse électronique de votre déléguée.e et en copie la fédération fsetud@cgt.fr

LABRUYERE Paul	ORNAGO BALLOY Elisabeth	SOLTANI Amal
Syllabs	Ausy	Technip
52ecgt_ab@fsetud-cgt.fr	52ecgt_ab@fsetud-cgt.fr	52ecgt_ab@fsetud-cgt.fr
Apave APX IPSOS Observer Phone Régie Secafi Xerox Technologie Services	Alten Ausy BT Services Coteba Ginger CEBTP Help Line Ingenico Proservia Securitas Accueil Sopra/Steria Spie T-Systems	ADP GSI Bureau Veritas Econocom (ESR / Econocom / Osiatis) Open Qualiconsult Sodexo Justice services Technip
Essonne Paris Val-de-Marne	Hauts-de-Seine Val-d'Oise Yvelines Bretagne Normandie Pays-de-la-Loire	Auvergne-Rhône-Alpes Bourgogne-Franche-Comté Centre-Val-de-France

Pour une CGT dynamique, débattons sur notre avenir !

Culture

Rosa Luxemburg, l'étincelle incendiaire

[Michael Löwy]

En janvier 1919, Rosa Luxemburg était assassinée, avec Karl Liebknecht, par les Corps-Francs, et son cadavre était jeté dans le Landwehrkanal. Un siècle plus tard, que reste-t-il de la pensée et de l'action de celle qui avait lancé le mot d'ordre « Socialisme ou barbarie » ?

Michael Löwy
Rosa Luxemburg
L'étincelle incendiaire
Éditions La Librairie



Dans ce livre, Michael Löwy réunit des essais sur certains aspects de l'oeuvre de Rosa Luxemburg qu'il juge méconnus ou d'une singulière actualité dans la perspective d'une refondation d'une espérance émancipatrice :

l'internationalisme, sa conception ouverte de l'histoire, (contre un certain « déterminisme » et contre la conception positiviste du progrès), l'importance pour elle de la démocratie dans le processus révolutionnaire, et aussi, l'intérêt qu'elle portait aux sociétés précapitalistes, du « communisme primitif ».

Les microbes humains

- Louise MICHEL -



« Au dehors, sous la pluie, une bande de jeunes gens se rendait je ne sais où, riant du brouillard, de la vie et de la mort, de toutes leurs féroces dents de jeunes insulaires ; ils trouvèrent plaisant, sous les fenêtres du fameux juge sir James Claris, de donner une aubade. Ils lui sonnèrent le réveil matinal par la ballade du pendu : His blackened corpse swings in the air ! ».

En 1871, Louise Michel compte parmi les figures majeures de la Commune de Paris.

Revendiquant son engagement lors d'un fameux procès, elle est déportée en Nouvelle-Calédonie. Là elle se rapproche du peuple kanak, collecte des contes traditionnels et poursuit sa vocation d'enseignante.

Rentrée à Paris, anarchiste passionnée, elle combat les inégalités sociales, lutte contre la peine de mort, ne cesse de faire entendre la parole du peuple. Icône libertaire, Louise Michel s'éteint à Marseille en 1905.

Elections professionnelles : L'obligation de parité (rappel)

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 distinct.

Il semblerait que bon nombre de camarades n'aient pas bien assimilé les nouvelles règles de parité dans l'établissement de nos listes de candidats pour les élections professionnelles.

Pour rappel, celles-ci ont été instituées par la loi Rebsamen du 17 août 2015, modifiée par l'ordonnance Macron n°2017-1386. L'article L.2314-30 du Code du travail, découlant de cette modification législative, fixe que pour chaque collège électoral, les listes de candidatures titulaires, suppléants, qui comportent plusieurs candidats devront être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale de chaque collège.

Autrement dit, la proportion de femmes et d'hommes dans chaque liste doit refléter la proportion de femmes et d'hommes parmi les salariés de l'entreprise pouvant voter aux élections professionnelles. Cette obligation s'applique aux listes présentées au premier comme au deuxième tour des élections, y compris pour les listes non présentées par un syndicat.

Il n'est pas possible de « compenser » la liste titulaire avec la liste suppléant, c'est-à-dire de placer tous les hommes sur une liste et toutes les femmes sur l'autre : **chaque liste doit individuellement respecter la parité.**

Donc dans un collège comportant 40% de femmes et où nous devons présenter 10 candidats, il doit y avoir 4 femmes.

Que faire en cas de listes incomplètes ?

Dans ce cas, c'est le nombre de candidats du sexe « minoritaire » en pourcentage dans le collège qui détermine le nombre de candidat du sexe « majoritaire ». Reprenons l'exemple précédent. Si au lieu de 4 femmes, nous n'avons que 2 femmes à présenter. Le nombre d'hommes que nous pourrions présenter ne pourrait pas dépasser 3, pour respecter le ratio 40% vs 60%.

Un ordre de présentation à respecter

Outre l'obligation de parité, le législateur a tenu à favoriser la représentation du sexe minoritaire dans un collège en imposant une présentation alternée des candidats des deux sexes sur la liste de candidats. Reprenons notre exemple de 10 candidatures dont 4 femmes. Dans ce cas, la liste devra respecter l'ordre suivant :

Ou H/F/H/F/H/F/H/F/H/H
F/H/F/H/F/H/F/H/H/H

Le sexe de la tête de liste importe peu tant que l'alternance est respectée.

Quelles sanctions en cas de non-respect de cette règle ?

Pour rappel, l'employeur ne peut pas juger de la validité d'une liste ou d'une candidature, ni refusé une liste au titre qu'elle ne respecterait pas la parité. En cas de doute, il doit saisir le tribunal d'instance. Idem pour toute personne physique ou morale qui souhaiterait contester une liste.

La contestation peut intervenir dans deux cas de figure :

Après les élections professionnelles : Le juge se borne à écarter les candidat.e.s présenté.e.s sans respect de la parité (on parle de candidats surnuméraires) des postes d'élu.e.s. De fait, une organisation se verrait supprimer des élu.e.s au profit des autres listes ayant respecté la parité. Dans ce cas, l'organisation conserve la représentativité acquise lors du vote.

Avant les élections professionnelles : Le juge peut décider de déclarer « nulle » la liste présentée et ainsi empêcher l'organisation de pouvoir participer au premier tour des élections et donc d'asseoir sa représentativité.

Que faire au cas où il n'y a qu'un seul poste à pourvoir ?

Dans ce cas, nous pouvons présenter une personne de n'importe quel sexe indifféremment.

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

- > Aide financière
- > Accompagnement social
et services dédiés dès l'adhésion



OCIRP : Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance régi par le Code de la Sécurité sociale.

OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,3 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,4 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir