

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

n°
496

mensuel
Mai
2019

Dossier

Index de l'égalité femmes-hommes : le diable est dans les détails



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

E dito

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 €**

Face à la montée de la Protestation Sociale, le Gouvernement répond par la force!

L'agression dont a fait l'objet le cortège syndical parisien lors de la manifestation du 1^{er} mai est une tentative flagrante d'intimidation du Gouvernement à l'encontre des organisations syndicales qui portent la protestation sociale dans ce pays.

Le cortège a été délibérément pris pour cible avant même que celui-ci démarre. Le carré de tête a été « gazé » alors même que Philippe MARTINEZ répondait aux questions des journalistes. D'ailleurs, celui-ci a dû être évacué en cours de manifestation au vu des violences policières à l'encontre de la CGT.

Mais le Secrétaire général confédéral n'a pas été le seul à subir ces violences. La charge répétée des forces de l'ordre a imposé à certaines et certains de rechercher un abri à l'Hôpital de la Pitié-Salpêtrière. Un geste de simple survie qui a été traduit par le Ministre de l'intérieur comme une tentative d'intrusion violente au sein de l'hôpital. Voulant ainsi faire passer les manifestants pacifistes pour des « hooligans ». Les événements du 1^{er} mai ont démontré clairement la façon dont le Gouvernement souhaite traiter la protestation sociale dans ce pays : par la force.

Ce n'est ni par la force ou quelques mesures « *poudres aux yeux* » que redescendra le mécontentement ambiant, mais par une augmentation des salaires, traitements et pensions ; par une meilleure répartition des richesses créées notamment via une plus grande justice fiscale ; par une réappropriation du bien commun et de la mise en place de services publics de proximité et de qualité.

Dans une période sombre de notre histoire, nos prédécesseurs ont su imaginer un avenir meilleur qui a permis de créer la Sécurité Sociale, notre régime de retraite par répartition, les comités d'entreprise, etc. Des conquêtes sociales qui nous sont lentement, mais sûrement, retirés un à un. Il est grand temps que, comme nos aînés, nous œuvrions à la création d'une société plus juste, plus égalitaire et dont l'humain serait le point central.

Pour cela, il nous faut mobiliser autour de nous, dans nos entreprises, dans notre voisinage, dans notre cercle d'ami.e.s, afin de sensibiliser le plus grand nombre aux propositions CGT, et ainsi créer le rapport de force nécessaire à la prise en compte des revendications des travailleuses et des travailleurs.

Xavier BUROT

Analyse

Loi Santé et Agnès BUZIN ...

de la question des hôpitaux de proximité

QUE PRÉVOIT LA LOI ?

La définition de Madame Buzyn est celle de l'hospice d'il y a quarante ans. En effet, ces hôpitaux n'offriront que des structures de prise en charge des personnes âgées et devront fermer leur maternité et leurs services de chirurgie. Ils pourront éventuellement être dotés d'un service d'urgences mais qui ne sera pas forcément ouvert 24 heures sur 24.

Selon l'objectif annoncé, 500 à 600 hôpitaux devraient être labélisés hôpitaux de proximité.

L'enjeu est ici majeur car il s'agit de « déclasser » environ 300 hôpitaux sur l'ensemble du territoire national avec la fermeture de très nombreuses maternités, services de chirurgie et services d'urgence.

LES REVENDEICATIONS DE LA CGT

Pour la CGT, un hôpital de proximité doit comporter au minimum :

- un service d'urgence ouvert 24 heures sur 24 ;
- une maternité de premier niveau pour les accouchements dits physiologiques (80 % des accouchements) ;
- une activité de chirurgie (principalement ambulatoire ?) et une structure de prise en charge des patients psychiatriques en lien avec la psychiatrie de secteur et les hôpitaux spécialisés.

Les hôpitaux de proximité doivent assurer un maillage du territoire permettant d'assurer la sécurité de chaque citoyen, ce qui implique que ce dernier ne doit pas être à plus de 30 minutes en voiture d'un service d'urgence ou d'une maternité.

En effet, des études françaises et internationales montrent qu'au-delà de ce délai, il est observé une augmentation de la mortalité de 9 % pour tous les patients et de 30 % pour les patients les plus graves.

Plusieurs événements dramatiques récents en font d'ailleurs la triste preuve : cela a été le cas à Die où une mère a perdu son enfant car la maternité a été fermée et que l'hélicoptère qui aurait pu la transporter est arrivé trop tard, ou à Concarneau où le service d'urgences et le service mobile d'urgence et de réanimation (Smur) ferment à 19 heures et où une femme est décédée en attendant l'arrivée des secours qui ont mis plus de 35 minutes pour arriver de Quimper.

Par ailleurs, il est paradoxal de vouloir développer la chirurgie ambulatoire pour atteindre un objectif de 80 % des actes et de vouloir la concentrer dans un nombre de sites limités, obligeant les patients à de longs trajets et, quand ceux-ci sont trop importants, de les faire sortir de l'hôpital pour les héberger dans des hôtels à proximité.

Notre proposition est que ce soient plutôt les chirurgiens qui se déplacent pour opérer en proximité en toute sécurité.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

13 juin 2019 - Complémentaire Santé - Malakoff Médéric

3 juillet 2019 - 100% Santé - Intervention Groupe VYV

17 septembre 2019 - La feuille de paie

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Urgence Sociale

La CGT a mené son véritable débat à travers les cahiers d'expression revendicative populaire, donnant ainsi la possibilité à toutes et tous de faire entendre leur voix.

87 % de nos concitoyens demandent un changement de politique économique et sociale. Le système libéral mondialisé ne profite qu'aux multinationales et aux très riches. La lutte pour la justice sociale, fiscale ou la justice climatique est un tout, un même combat visant à changer de système. Il est illusoire de penser changer l'un sans l'autre, comme il est mensonger de donner à croire que des améliorations sont possibles sans changer de cap.

« *Nous voulons vivre de notre travail* ». C'est la phrase la plus entendue ces derniers mois. L'argent existe. Un chiffre : les entreprises du CAC 40 ont réalisé 93 milliards d'euros de bénéfices en 2017. 6 euros sur 10 sont allés dans les poches des actionnaires.

Augmenter les salaires, les pensions et les minima sociaux est indispensable pour pouvoir vivre : c'est bon pour l'économie grâce à l'augmentation du pouvoir d'achat, bon pour les finances publiques et pour le financement de la protection sociale.

> Pour une augmentation du Smic à 1 800 euros brut et un relèvement immédiat des salaires de 20 % par mois.

D'après un sondage Opinion Way, 83 % de nos concitoyens estiment que les salaires sont insuffisants en France. Ils ont raison ! 50 % des Français touchent moins de 1 500 euros net par mois et 6,5 millions de travailleurs gagnent moins de 750 euros. Près de la moitié des seniors actifs (plus de 50 ans) n'arrivent pas à boucler leurs fins de mois (enquête CSA du 2 avril). Cette augmentation de 300 euros par mois pour les salariés au Smic est le minimum indispensable pour vivre un peu mieux, pour satisfaire les besoins les plus fondamentaux : se loger, se soigner, s'éduquer, s'alimenter, se reposer, communiquer, sortir... Parce que mon salaire, c'est aussi le brut. Les cotisations sociales incluses dans le salaire brut permettent de sécuriser ma santé, ma retraite, ma famille, une possible perte d'emploi. Augmenter le salaire brut bénéficie au salaire net mais aussi au futur paiement de la retraite et plus généralement à la protection sociale.

> Pour une égalité professionnelle et salariale effective femmes/hommes.

En équivalent temps plein, les femmes touchent 18,5 % de moins que les hommes selon l'Insee. Cette inégalité des droits est inacceptable. La résorber permettrait de renflouer, par les cotisations versées, la Sécurité Sociale et les caisses de retraite de 5,5 milliards d'euros par an. Cette égalité professionnelle passe par la lutte contre la précarité. 80 % des femmes occupent des emplois à temps partiel. Mettons fin à cette discrimination avec l'emploi à temps plein pour règle.

> Pour un montant de retraite égal à 75 % du dernier salaire (avec un minimum vieillesse de 1 200 euros) et une indexation des pensions sur le salaire moyen.

> Pour un droit au départ à 60 ans, anticipé à 55 ans au titre de la pénibilité et à 50 ans pour les métiers à très forte pénibilité comme les égoutiers.

La retraite doit s'affirmer comme une étape de la vie. Les 100 à 120 milliards nécessaires à l'horizon 2050 sont largement finançables par une baisse du chômage, une hausse des salaires doublée d'une obligation d'égalité femmes/hommes et la création d'un « *malus* » sur les emplois précaires, la suppression des exonérations de cotisations sociales (sur les bas salaires, les heures supplémentaires, etc.), une taxation supplémentaire des dividendes et une lutte véritable contre l'évasion fiscale.

> Pour une Sécurité Sociale intégrale avec un droit à compensation de la perte d'autonomie à tout âge au titre de l'assurance maladie.

La perte d'autonomie – essentiellement liée à des problèmes de santé – justifie une prise en compte au titre de la Sécurité sociale. Cela implique l'établissement d'un grand service public de la santé et de l'action sociale, une remise en cause de la séparation médecine de ville/hôpital, de repenser l'hébergement en institution au sein d'une approche globale, une réforme de la tarification des hôpitaux. Si on mettait à contribution les revenus financiers des entreprises et des banques (325 milliards d'euros) au taux actuel des cotisations dites patronales, cela rapporterait 41 milliards d'euros à la branche maladie de la Sécurité Sociale et financerait les besoins pour la perte d'autonomie.

> Pour un véritable droit au logement, l'encadrement des loyers et le rétablissement des APL. Le droit à un logement de qualité doit être assuré pour tous. La part du logement dans le budget des ménages n'a cessé de s'élever, principalement du fait de la hausse des loyers. Selon le Credoc, pour les ménages les plus pauvres, plus de 50 % de leurs ressources y sont consacrées, sans plus aucun reste à vivre pour beaucoup...

En 2018, 65 828 commandements de quitter les lieux ont été prononcés et 15 547 expulsions ont été menées avec le recours à la force publique. Ces chiffres en constante augmentation depuis dix ans constituent un record historique.

Aujourd'hui, 58 % des impayés locatifs résultent de la baisse de revenus des locataires qui, pour 31 % d'entre eux, est due à la perte d'emploi.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Amplexor Business Services :

Nord Ouest : CGT : 11 voix, 14,67% ; CFDT : 64 voix, 85,33%

Ile-de-France/Grand Ouest : CGT : 19 voix, 67,85% ; CFDT : 9 voix, 32,15%.

Sud Est / Sud Ouest : CGT : 124 voix, 80,52% ; CFDT : 19 voix, 12,33% ; CFTC : 11 voix, 0,7%.

Entreprise Sondage Paris : CGT : 48 voix, 46,60% ; CFTC : 51 voix, 49,51%.

APEX : CGT : 50 voix, 79% ; FO : 13 voix, 21%.

CADREHO : CGT : 6 voix, 100%.

ONET Technologies TI exploitation : CGT : 83 voix, 25,15% ; CGC : 9 voix, 2,72% ; CFDT/CFTC : 238 voix, 72,13%.



JOURNEES D'ETUDES LUTTER CONTRE LES IDEES D'EXTRÊME DROITE

25 et 26 septembre 2019

De 8h30 à 17h00 à Montreuil Salle C1

Avec projection débat du film « Aube Dorée, une affaire personnelle » le 25 septembre à partir de 18h00

Cher.e Camarade,

Les idées d'extrême droite, sous couvert d'actions sociales avec la notion de préférence nationale, se propagent chez les plus précaires, les ouvrier.e.s, les employé.e.s, les habitant.e.s des zones rurales, parmi les femmes, les fonctionnaires et dans des catégories professionnelles historiquement plus réticentes comme les enseignant.e.s !

Militer au bénéfice du refus de tout racisme, toute xénophobie, tout rejet de l'autre s'avère indispensable. (voir NVO janvier 2017)

Pour t'aider à mener cette tâche, la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes te propose ces deux journées d'études qui s'adressent à tout.e militant.e quel que soit son mandat ou ses responsabilités dans la CGT.

A l'issue de cette journée tu seras en capacité :

- D'identifier les évolutions stratégiques de l'extrême droite en France et les réactions/combats de la CGT face à celles-ci.
- De connaître l'implantation géographique et politique de l'extrême droite en Europe et les différents grands courants qui la composent.
- D'argumenter sur les mensonges et impostures économiques et sociales de l'extrême droite.
- De connaître les différents courants de l'extrême droite en France et leurs utilisations des réseaux sociaux.
- De connaître les repères, les valeurs, la stratégie de la CGT ainsi que ce qu'elle dit sur l'immigration et le racisme.

Pour les personnes désirant déposer une demande de congé de formation économique, sociale et syndicale, la date limite est le vendredi 30 août 2019.

Dans l'attente de recevoir ta fiche d'inscription, je t'adresse mes fraternelles salutations.

Fédération des Sociétés d'Etudes CGT

Branches

Bureaux d'Etudes

à télécharger

Compte rendu de la réunion de négociation du 25 avril 2019.

Il ne s'est pas passé grand-chose. Un premier débat a permis de cerner l'objet réel de la négociation sur les « parcours syndicaux ». Il est vrai, après deux réunions du groupe de travail sur le sujet où nous avons l'impression de ne pas parler de la même chose, ce ne peut être que positif. Mais faut-il réellement attendre quelque chose en la matière de la part du patronat ? ou est-ce seulement pour un affichage ?

Pourtant, ce sujet nous semble d'importance pour les camarades qui, après plusieurs mandats, ne sont pas reconduits. Dans tous les cas, la CGT ne lâchera rien.

Un deuxième débat s'est déroulé sur l'étude à confier à un prestataire au sujet de la prévoyance collective des bureaux d'études.

La majorité des syndicats et le patronat ont fait le choix de confier cette étude au même conseil, sur la prévoyance collective de branche. Nous étions partisans d'un appel d'offre sans ce conseil, afin d'éviter tout conflit d'intérêt. Nous allons, dans cette affaire, rester, pour le moins, vigilants...



Actions juridiques en cours pour la défense des libertés publiques et notamment la liberté de manifestation

A la suite des différentes attaques contre la liberté de manifester et l'explosion de la répression et criminalisation de l'action militante, la Confédération poursuit des actions juridiques. Cette note vise à informer les organisations des actions en cours.

I/ La loi « anti-casseurs » partiellement censurée

La Confédération a été partie prenante des différents appels visant à contrer la loi « anti casseurs » qui est particulièrement liberticide et dangereuse. Par ces appels et la forte mobilisation, plusieurs instances européennes (Parlement européen et Conseil de l'Europe) et internationales (ONU) ont pointé du doigt le gouvernement en dénonçant les atteintes graves à la liberté fondamentale de manifester.

Cette pression politique a permis sans aucun doute la censure partielle de cette loi par le Conseil constitutionnel.

La disposition la plus emblématique et la plus controversée permettant au préfet d'interdire à une personne de manifester de manière préventive a été censurée par le Conseil constitutionnel.

En revanche les autres dispositions ne l'ont pas été :

- Fouilles généralisées sur les lieux de la manifestation et aux abords (sacs, et véhicules),
- Création du délit de dissimulation de visage puni désormais d'une peine de prison ferme (1 an et 15000 euros d'amende) alors qu'avant il s'agissait d'une contravention punie d'une amende.
- La peine complémentaire d'interdiction judiciaire de manifester est étendue. Elle existait pour

les personnes condamnées pour violences et dégradations. Elle est étendue aux personnes condamnées pour délit de port d'arme lors d'une manifestation, pour les délits d'organisation de manifestation sans déclaration préalable et organisation de manifestation ayant été interdite et enfin pour le délit de dissimulation de visage lors d'une manifestation.

- La peine complémentaire d'interdiction de droits civiques, civils et de familles (vote, éligibilité, fonctions juridictionnelles comme siéger au CPH ou à la fonction publique) devient applicable aux personnes condamnées pour organisation de manifestation sans déclaration préalable ou organisation de manifestation ayant été interdite, aux personnes condamnées pour dissimulation de visage et pour port d'arme lors d'une manifestation.
- Création d'une interdiction de manifester dans le cadre d'un contrôle judiciaire.
- Création d'un nouveau délit puni de 1 an d'emprisonnement et 15000 euros d'amende lorsqu'une personne ne respecte pas sa peine complémentaire d'interdiction de manifester.

II/ Recours contre le LBD, dit flash ball et contre l'amende de participation à une manifestation interdite

Face à la multiplication des victimes graves du lanceur de balle de défense (LBD) lors des récentes manifestations du mouvement des gilets jaunes, la CGT a été à l'initiative de plusieurs recours juridiques.

Elle s'est notamment appuyée sur le rapport d'activité du Défenseur des Droits de décembre 2017, réitéré en janvier 2019, qui recommandait d'interdire l'usage des lanceurs de balle de défense dans le cadre d'opérations de maintien de l'ordre, au regard de la « *dangerosité du LBD 40 et des risques disproportionnés qu'il fait courir dans le contexte des manifestations* ».

Aux côtés de l'UD CGT Paris, un premier référé liberté a été déposé devant le tribunal administratif de Paris pour demander l'interdiction du LBD à Paris pour les manifestations des 26 janvier, 2 et 5 février 2019. Il s'agissait d'une procédure en urgence visant à démontrer que le LBD engendrant des dommages irréversibles portait atteinte à la liberté fondamentale de manifester. Lors de cette audience, la Ligue des droits de l'Homme (LDH) s'est également portée partie intervenante.

Le tribunal administratif ayant rejeté cette première demande, un nouveau recours en urgence a été déposé devant le Conseil d'Etat par la CGT, la LDH, le SM (Syndicat de la Magistrature), le SAF (Syndicat des Avocats de France).

Ce référé liberté ayant été rejeté, la CGT a déposé une requête au fond avec les mêmes organisations, Solidaires, l'UNL et l'UNEF s'y étant ajouté. Une requête au fond signifie que c'est une procédure qui va prendre beaucoup plus de temps car nous demandons l'interdiction générale du LBD dans les opérations de maintien de l'ordre et notamment dans les manifestations.

Cependant sur cette requête, le Conseil d'Etat n'a pas voulu transmettre au Conseil constitutionnel notre question prioritaire de constitutionnalité (QPC) en jugeant que les dispositions attaquées n'étaient pas contraires à la Constitution et que donc cela ne nécessitait pas un examen par le Conseil constitutionnel. C'est donc désormais le conseil d'état qui doit juger et la procédure va encore être longue.

Enfin un référé liberté en urgence a été entamé contre le décret du 20 mars qui a aggravé de manière importante l'amende encourue en cas de participation à une manifestation interdite.

Quand on voit ce qu'il s'est passé ces dernières semaines comme répression contre les militants participants à des manifestations déclarées ou pas, on voit bien que la volonté est de dissuader massivement de participer au mouvement social.

L'argument le plus important étant au-delà de l'effet dissuasif sur la liberté de manifester était de démontrer qu'il coexistait 2 régimes juridiques différents d'amende pour le même fait : participer à une manifestation interdite.

Pourtant le Conseil d'Etat, toujours en formation de référé c'est-à-dire de l'urgence, n'a pas voulu répondre à cet argument. C'est pourquoi un recours au fond est en cours également mais qui va lui aussi prendre du temps.

Malgré les rejets de ces recours en urgence et la longueur de procédure, il est indéniable que ces actions participent au renforcement du rapport de force contre ce gouvernement qui est en pleine dérive autoritaire et qui ne cesse de criminaliser l'action militante.

Branches

Amadeus et la nouvelle société « Macron »

Amadeus est une entreprise espagnole, leader mondial du voyage et principal prestataire informatique des compagnies aériennes. Son principal centre de développement est à Sophia-Antipolis dans les Alpes-Maritimes : 4200 ingénieurs et cadres et un millier de consultants des ESN. Une moyenne d'âge de 38 ans.

C'est l'une des entreprises les plus profitables au monde avec une marge de 41% et un milliard de cash dégagé chaque année.

La CGT est la première organisation syndicale avec 36% de représentativité, suivie par la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC.

La direction a voulu renégocier l'accord sur la réduction du temps de travail avec trois objectifs :

- supprimer la 6ème semaine de congés payés pour la remplacer par des RTT, afin d'éviter la majoration de 30/25ème des indemnités compensatrices de congés payés.
- baisser la rémunération minimum des cadres en modalité 2 sous le plafond de la sécurité sociale, rémunération minimum pourtant garantie

par l'article 3 de l'annexe 7 de la convention collective.

- Sécuriser le forfait jour.

A cette offensive assez incroyable et décomplexée (la direction nous demande de « ne pas nous arc-bouter sur nos acquis passésistes »), la totalité des organisations syndicales a répondu, dans un courrier commun :

« Mesdames, Messieurs, Vous avez organisé deux réunions avec les organisations syndicales les 8 et 15 mars afin de renégocier l'accord collectif sur le temps de travail des salariés Amadeus. Au cours de ces réunions, vous nous avez demandé :

- de déroger à la convention collective nationale en baissant la rémunération minimale des cadres en forfait jour avec référence horaire hebdomadaire ;
- de supprimer la sixième semaine de congés payés pour la basculer vers des RTT.

Dans ces conditions, les organisations syndicales unanimes vous informent qu'elles ne souhaitent pas poursuivre les négociations. »

Toutes les négociations se déroulent dans le même esprit. Pour une mesure qui améliore le code du travail ou la convention

collective, la direction en exige une autre qui déroge au code du travail ou à la convention collective. Il faut « faire confiance au dialogue social dans les entreprises » disait Macron pour justifier les ordonnances travail. Voilà désormais sa nouvelle société : une déréglementation généralisée, un dialogue social nourri au chantage permanent et une atomisation des conventions collectives nationales. Dans ces circonstances et face à une nouvelle dénonciation d'accord collectif, la direction a vu 400 salariés se mobiliser, le jeudi 14 mars, pour leurs revendications. Pour combattre ce dumping social qui ne cesse de dégrader les conditions de travail, d'isoler et de fragiliser les salariés, l'organisation et l'action commune à l'échelle professionnelle et interprofessionnelle, acquise par des décennies de luttes syndicales et brutalement remise en cause par le basculement de société voulu et organisé par Macron et les grands patrons, est de nouveau à l'ordre du jour.

Avec des dossiers majeurs en vue : l'assurance chômage et la défense de nos régimes de retraite.

Stéphane JOUTEUX

Salariés votant les revendications que je venais d'énoncer.



400 salariés, ingénieurs et cadres, se sont rassemblés le 14 mars 2019 pour défendre les acquis sociaux remis en cause par la direction (dénonciation d'accords collectifs, renégociation de l'accord sur le temps de travail avec une volonté affichée de notre direction de proposer un accord dérogatoire à la Convention Collective Nationale, politique salariale, reconnaissance des personnels...).

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

Compte rendu de la réunion du 26 avril 2019.

La CGT a demandé un alignement sur les 8 jours pour le mariage du salarié. La problématique de l'ascendant à elle aussi été posée au regard des degrés.

Après l'éternel point sur la représentativité patronale dont on ne voit toujours pas le dénouement, nous avons abordé les questions mises à l'ordre du jour par un syndicat patronal, l'AEF, concernant les congés exceptionnels.

Il veut revenir sur les 8 jours pour le mariage du salarié ... au motif d'une réserve du ministère quant à un nombre de jours inférieurs pour le PACS.

à télécharger

Bulletins d'information
Salarié.e.s Cabinets Avocats

N° 135

Avril 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

En effet, on distingue les ascendants en ligne direct (père, mère, grands-pères, ...) et les personnes qui sont des collatéraux, c'est-à-dire des ascendants qui dans chaque lignée paternelle ou maternelle ont un ascendant commun.

Autrement dit, c'est soit l'article 742 du Code civil ou 1^{er} degré ... affaire à suivre.



L'écho du portage

Seul, on est rien ! Ensemble, on peut tout !

AVRIL 2019 – BULLETIN N° 11

La grande partie de la réunion de la commission paritaire de la branche, qui s'est tenue le 10 avril dernier, a porté sur la révision des modalités de la rémunération réciprocques des salarié.e.s porté.e.s et des Entreprises de Portage Salarié (EPS).

Pour préparer cette réunion, nous avons envoyé une proposition (cf. <https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/compte-rendu/proposition-cgt-sur-la-remuneration/>) que nous axions sur une meilleure définition du « Montant disponible » des salarié.e.s porté.e.s pour en retirer tout ce qui n'est pas calculable directement en fonction de leur activité. A contrario, tout ce qui n'est pas directement dans le « Montant disponible » représente un ensemble plus large que les simples coûts de gestion de l'EPS. Il recouvre aussi d'autres dépenses qui doivent être obligatoirement mutualisées car dépendant de paramètres entreprise (AGEFIPH, CVAE, Egalité professionnelle, Comité Social et Economique, ...). Tout cela pouvant être résumé avec la formule suivante :

Prix de la prestation – Montant disponible = Coût de gestion et de mutualisation

Et de là, nous pouvons déduire un taux de transformation, avec la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant disponible}}{\text{Prix de la prestation}} = \text{Taux de transformation}$$

Les autres organisations syndicales étant peu ou prou sur la même base de réflexion.

Le patronat ne souhaite pas que, d'une façon ou d'une autre, les nouvelles règles affichent des coûts de gestion des EPS supérieurs à l'actuel. Car sinon, ces dernières ne seraient plus concurrentielles par rapport au statut d'auto-entrepreneur ou des plateformes numériques de micro-tâches.

Pour éviter ce type de comparaison, qui serait désavantageux pour les EPS, le PEPS propose qu'au lieu de garantir un « Montant disponible », de maintenir un niveau de rémunération brute minimale en fonction du chiffre d'affaire apporté par les prestations réalisées par le/la salarié.e porté.e.

Cette philosophie n'est pas très éloignée de celle que nous proposons mais pose tout de même un certain nombre de questions sur le traitement des différents éléments du « montant disponible » tels que définis actuellement dans la convention collective et le salaire brut. Quid des frais professionnels ? Quid des rémunérations différées (Congés payés, l'indemnité de fin de contrat, l'épargne salariale, ...) etc.

Comme vous pouvez le constater, le dossier est loin d'être clos.

Autre point concernant la rémunération, il existe une différence sémantique entre les organisations syndicales et le patronat du secteur sur les informations qui sont dues aux salarié.e.s porté.e.s. Nous parlons de « transparence », et le PEPS de « clarté ». Le choix des mots est important car chacun d'eux, même s'ils ont une signification proche, ne recouvrent pas vraiment le même degré d'exigence. Nous serons donc extrêmement vigilants sur ce point.

Une prochaine réunion est prévue le 13 mai prochain.

La Fédération FEPS, seconde organisation patronale du secteur, vient d'être reconnue non représentative dans une procédure qu'elle avait intenté à l'encontre du PEPS.

Dès lors, et jusqu'à la prochaine « pesé » de représentativité patronale, cette organisation ne participera pas aux travaux de la branche.

Est-ce un bien ou un mal, ce n'est pas à nous de juger.

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____
 Adresse personnelle : _____
 Code postal : _____ Ville : _____
 Tél. : _____
 Courriel : _____
 Nom entreprise : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____ Ville : _____
 Secteur d'activité : PORTAGE SALARIAL
 Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :
 Non-Cadres Cadre

A retourner par courrier à l'adresse située à gauche.

L'écho du portage

Dossier : Index de l'égalité femmes-

**« A travail équivalent, salaire équivalent »,
« qu'ils disaient ... En France, depuis 35 ans
la loi sur l'égalité professionnelle n'est pas
appliquée (Loi Roudy 13 Juillet 1983). »**

La conséquence scandaleuse de cette complaisance de l'état envers les entreprises est le maintien d'un écart de rémunérations de 26% tous postes confondus et un écart de 40% des pensions de retraite entre les femmes et les hommes.

Avec des chiffres semblables, on imagine assez facilement la difficulté du gouvernement pris entre deux injonctions contradictoires : ne pas apparaître complice de cette situation tout en évitant de brusquer le MEDEF opposé à de véritables augmentations de salaires à la hauteur des enjeux.

Mais c'était compter sans la dévotion des hauts fonctionnaires du ministère du travail fervents adeptes du « *en même temps* » macronien. Ainsi naquit : l'index de l'égalité femmes-hommes. (Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019) relatif à La loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ».

L'ambition affichée de cet index est de mesurer la réalité des écarts de rémunérations par entreprise de plus de 50 salarié.e.s et les contraindre à procéder à un réel rattrapage de salaire. (Source DGT 2016).

Ambition louable qui rejoint la demande de la CGT et de l'intersyndicale, sauf qu'avec Emmanuel MACRON l'enfer est toujours pavé de bonnes intentions.

Cet index est un système de notation de 100 points basés sur 5 indicateurs (4 pour les moins de 250 salariées) de valeurs inégales de 10 à 40 points. Le cumul des notes obtenues sur chaque indicateur donne la note globale de l'index. Une entreprise qui obtient plus de 75 points est dispensée de procéder à un rattrapage salarial, ce qui n'est ni plus ni moins qu'une façon de tolérer une discrimination.

Truffée de seuils de tolérances et compensations diverses, la méthode de calcul pondère et relativise la portée des écarts de rémunérations

tandis que l'arsenal législatif supposé contraindre les entreprises à se soumettre à leurs obligations n'est en fait qu'un large panel de possibilités de s'y soustraire.

De même qu'au nom d'un meilleur dialogue social, le gouvernement ordonnait en 2017 la suppression du CHSCT et du CE ; qu'il désignait la lutte contre les inégalités femmes hommes « *grande cause du quinquennat* » tout en baissant de 20% le budget du secrétariat du droit des femmes, il crée aujourd'hui un index dont il a pris soin de neutraliser toute efficacité.

D'un côté les beaux discours et « *en même temps* » une volonté de blanchir les entreprises qui se satisfont largement et depuis des années des différences de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Une législation plus que tolérante

Le décret précise que l'index devra être mis en place et publié à la DIRECCTE selon un calendrier précis. A défaut, l'employeur risque une sanction pouvant atteindre 1% de la masse salariale. L'inspection du travail procèdera aux contrôles des déclarations et nommera des référents pour aider les entreprises.

Ici les termes « *risquent* » et « *pouvant atteindre* » prennent tout leur sens. Près de 19% des entreprises de plus de 1000 salarié.e.s n'avaient toujours pas publié leur index le 28 Avril, soit deux mois après la date butoir et aucune d'entre elles n'avaient été sanctionnées.

En ce qui concerne la sanction et son éventuel montant de 1% de la masse salariale censé faire frémir les éventuels délinquants, il sera décidé et modulé par la DIRECCTE en fonction des difficultés économiques de l'entreprise.

+ De 1000 salariés : avant le 1^{er} Mars 2019
De 250 à 1000 : 1^{er} Septembre 2019
De 50 à 250 : 1^{er} Mars 2020

Quant aux moyens mis en œuvre pour vérifier les déclarations des entreprises qui, soit dit en passant s'autoévaluent en toute impunité, sont dérisoires. 7000 contrôles sont prévus pour un nombre d'entreprises qui oscille entre 25 et 27000.

Hommes : le diable est dans les détails

Le nombre initial était de 1700 mais sous la pression de l'intersyndicale, le gouvernement a revu sa copie.

Un rattrapage salarial sous conditions

Si votre employeur obtient une note globale supérieure 75 points sur 100, il n'aura aucune obligation de procéder à un rattrapage salarial ni aucune sanction.

Reste l'obligation de négociation d'un accord égalité professionnelle, dont on connaît malheureusement la douloureuse inefficacité en matière de résultats.

En 2016 malgré les menaces de sanctions, seules 59% des entreprises de plus de 50 salarié.e.s avaient négocié cet accord ou mis en place un plan d'action pour éliminer les écarts de rémunérations.

Parmi elles, seules 0,1% avaient été sanctionnées pour ne pas l'avoir fait.

Si votre employeur obtient une note globale inférieure à 75 points sur 100, il est enfin obligé de procéder à un rattrapage salarial. Il devra négocier avec les membres du CSE le montant d'une enveloppe globale et sera susceptible d'être sanctionné financièrement par la DIRECCTE.

Malheureusement ici aussi des conditions avantageuses modèrent la menace réglementaire.

De fait, il n'est susceptible d'être pénalisé que si et seulement si aucune des 5 actions correctives obligatoires n'a été mise en place dans un délai de 3 ans à compter de la publication des résultats.

On appréciera le terme ambigu d'« aucune » qui laisse envisager qu'une ou deux obligations parmi les 5 suffiront à éviter les sanctions...

Enfin, si au bout de ces 3 années il justifie auprès de la DIRECCTE de difficultés économiques, le délai peut être à nouveau prolongé d'un an ou la pénalité réévaluée.

Parmi ces difficultés économiques sont incluses les réorganisations et restructurations qui comme chacun sait ne sont pas à proprement parler des difficultés économiques.

S'il obtient une note au moins égale à 75 points sur 100 avant ce délai de 3 ans, il dispose de nouveau de 3 années supplémentaires pour améliorer son score et dépasser les 75 points. Tolérance quand tu nous tiens...

Actions correctives

1. Diminuer l'écart de rémunération entre femmes et hommes en allouant une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans, dont le montant est négocié au sein de l'entreprise ;
2. Appliquer la loi concernant le congé maternité ;
3. Donner des augmentations individuelles de façon équitables entre femmes et hommes ;
4. Assurer des promotions de façon équitable entre femmes et hommes ;
5. Mettre en place un vivier permettant d'assurer une juste représentation des deux sexes à la tête de l'entreprise.

Analyse indicateurs 1, 2, 4 : pondération, compensations et indicateurs « incalculables »

Lorsque votre employeur aura compris qu'il dispose de 6 ou 7 années pour se conformer à la Loi, il regardera l'index avec beaucoup moins d'appréhension, et en examinant de plus près les méthodes de calcul il constatera qu'il n'est pas au bout de ses « bonnes » surprises.

1/ Indicateur 1 écart de rémunérations pour les entreprises de + 250 salarié.e.s (40 points)

Le premier indicateur compare les rémunérations moyennes annuelles en ETP entre les femmes et les hommes et calcule les écarts par groupe d'âge, poste équivalent et selon les catégories professionnelles de l'INSEE.

**Ecart de rémunération :
Moyenne des rémunérations annuelles des femmes - Moyenne des rémunérations annuelles des hommes avant et après pondération (en %)**

Dossier : Index de l'égalité femmes-

Si l'employeur le souhaite, il peut répartir l'effectif selon les niveaux et positions de classification de branche cf. www.syntec.fr ou selon cotation d'entreprise après avis du CSE. Les groupes doivent être composés d'au moins 3 hommes et 3 femmes sinon l'index ne peut être calculé.

AGE : - 30 ans Catégorie professionnelles

- 30 à 39 ans ouvrier.e.s
- 40 à 49 ans employé.e.s
- + de 50 ans Technicien.e.s/AM
I/C

Si la répartition est effectuée par catégorie socio-professionnelle un seuil de 5% pondère les résultats.

En résumé : si vous êtes une femme et que vous avez une rémunération annuelle de 10% inférieure à celle de votre collègue masculin de la même tranche d'âge et dans la même catégorie, cet écart ne sera pris en compte qu'à la moitié de sa valeur réelle.

Si la répartition est effectuée par niveau et position de branche un seuil de 2% pondère les résultats. Une fois les écarts obtenus, un second critère dit de proportionnalité, relativise encore les résultats.

En effet, si le groupe mesuré a un effectif en dessous de 40% de l'effectif global l'indicateur n'est plus calculable. Là encore votre écart de rémunération risque de passer sous les radars.

Donc, en fonction de la constitution des groupes (CSP/coefficient de branche/cotation propre à l'entreprise et en appliquant les seuils de pertinence, l'employeur peut biaiser le calcul de l'écart entre les femmes et les hommes.

2/ Indicateur 2 : écart d'augmentation (20 points) (plus de 250 salarié.e.s)

L'écart de taux d'augmentation est calculé en point de pourcentage pour chacun des groupes mais cette fois-ci impérativement sur les 4 catégories socio-professionnelles, et sans classe d'âge.

Ce groupe doit être constitué d'au moins 10 femmes et 10 hommes sinon il est incalculable.

Ecart d'augmentation :

Taux d'augmentations des femmes - Taux d'augmentations des hommes

C'est en faisant la moyenne des écarts des taux d'augmentation par CSP qu'on obtient l'écart retenu.

Les montants ne sont ni demandés ni comparés à la différence de l'indicateur 1. L'indicateur est lui aussi incalculable si l'effectif des groupes mesurés est inférieur à 40% de l'effectif total.

En résumé : si toutes les femmes dans toutes les CSP ont été augmentées de 20 euros dans l'année et les hommes de 200 euros l'entreprise aura obtenu l'intégralité des points.

D'autre part, l'entreprise obtient le maximum de points (20 points) si les augmentations ont bénéficié à la population ayant la rémunération la plus faible et si la note obtenue sur l'indicateur 1 est inférieure à 40 points. L'indicateur 2 est donc clairement un indicateur de compensations au bénéfice de l'employeur.

3/ Indicateur 4 : (15 points) Pourcentage de salariée ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité (plus de 250 salarié.e.s)

100% des femmes de retour de congé de maternité doivent avoir une augmentation pour obtenir 15 points, mais cette obligation est inférieure à la loi, puisque l'article L.1225-26 impose à l'entreprise de faire bénéficier la salariée de l'augmentation générale ET de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé.

Rôle des partenaires sociaux

Le ministère du travail n'a prévu que peu d'obligations de l'employeur envers le CSE, ce qui lui laisse peu de marge de manœuvre dans l'élaboration de l'index.

Au vu de l'escroquerie qu'il représente, Il est pourtant indispensable que les élu-e-s s'emparent des quelques prérogatives qu'ils leur restent pour obtenir et diffuser le plus d'informations possibles auprès des salarié.e.s.

-hommes : le diable est dans les détails

Révéler la vraie nature d'un calcul qui valide les discriminations salariales plutôt que de les éliminer et s'en servir pour créer de futures mobilisations dans les entreprises.

Première obligation : selon l'article D1142-5 du Code du travail, les indicateurs de l'index égalité et le niveau de résultat sont mis à disposition du CSE dans la BDES.

Ce qui implique que les délégués syndicaux peuvent les consulter et s'en servir.

Ces informations doivent être accompagnées de toutes les précisions utiles à leur compréhension notamment relatives à la méthodologie appliquée.

Deuxième obligation, l'employeur doit consulter le CSE s'il veut répartir les effectifs selon la classification de branche ou selon une cotation d'entreprise. Toute consultation de l'employeur envers le CSE déclenche obligatoirement la possibilité de procéder à une expertise.

Il est impératif de demander une projection des résultats selon les deux répartitions d'effectif : catégorie socio-professionnelle et classification de branche ou cotation d'entreprise et comparer les résultats avant de donner son avis consultatif.

Ces résultats devront par la suite être diffusés aux salarié.e.s.

Troisième obligation, si la note globale de l'index

est inférieure à 75 points, l'employeur doit négocier avec le CSE le montant de l'enveloppe de rattrapage salarial.

Comme le prévoient les ordonnances, ils pourront aussi bénéficier d'expertises financées par l'employeur à l'appui de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Parallèlement à l'information des salarié.e.s, il est fondamental de communiquer le résultat des index à la fédération vie-synd.fsetud@cgt.fr indicateur par indicateur pour que nous puissions les diffuser.

Ces informations seront utiles pour dénoncer l'arnaque qui permet au gouvernement de justifier des écarts de rémunérations équivalents à 5000 euros par an sans qu'il n'y ait d'obligation de mettre en place un rattrapage salarial.

On a testé pour vous !

Sur ce tableau vous trouverez un exemple d'entreprise qui cumule des écarts de rémunérations de près de 5000 à 7000 euros pour les employés de moins de 30 ans et les cadres femmes de plus de 50 ans.

Note globale de 86 points sur 100, hors zone rouge.

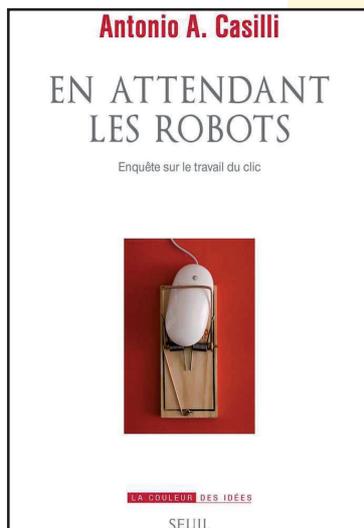
Indicateur 1 : écarts de rémunérations pour les entreprises de + 250 salarié.e.s (40 points).

employés	moins de 30 ans	26 927	31 044	13,3%	8,3%	1	9	0	0	0,00%
	30 à 39 ans	31 641	28 720	-10,2%	-5,2%	14	65	1	79	-0,04%
	40 à 49 ans	30 147	29 435	-2,4%	0,0%	9	69	1	78	0,00%
ingénieurs et cadres	moins de 30 ans	37 221	36 003	-3,4%	0,0%	165	497	1	662	0,00%
	30 à 39 ans	43 699	43 444	-0,6%	0,0%	407	1228	1	1635	0,00%
	40 à 49 ans	50 504	54 299	7,0%	2,0%	603	2011	1	2614	0,55%
	50 ans et plus	55 352	62 923	12,0%	7,0%	994	3044	1	4038	2,98%
ensemble des salariés		49 565	53 220	6,9%		9539		9522		3,48%

Culture

En attendant les robots _ Enquête sur le travail du clic

Antonio A. CASILLI



Le sociologue Antonio A. CASILLI montre que l'intelligence artificielle (IA) ne repose pas que sur des puces électroniques et des algorithmes.

Bien qu'elle soit dite « artificielle », cette intelligence a besoin d'énormément de saisies manuelles opérées par des milliers, voire des millions, de travailleurs, non spécialisés qui filtrent et répertorient les images et les vidéos, transcrivent les textes que la machine n'arrive pas à lire. Ils sont les maillons essentiels à l'apprentissage de la machine.

Selon Antonio CASILLI, les robots ne font pas disparaître le travail, ils se réduisent à des tâches parcellaires non automatisables qui transforme l'humain en tâcheron. L'IA va donc créer deux types d'emplois : les premiers hyper-qualifiés, à haute valeur ajoutée, pour le développement des algorithmes, les seconds sans qualifications, précaires et mal payés. Est-ce le monde que nous voulons ?

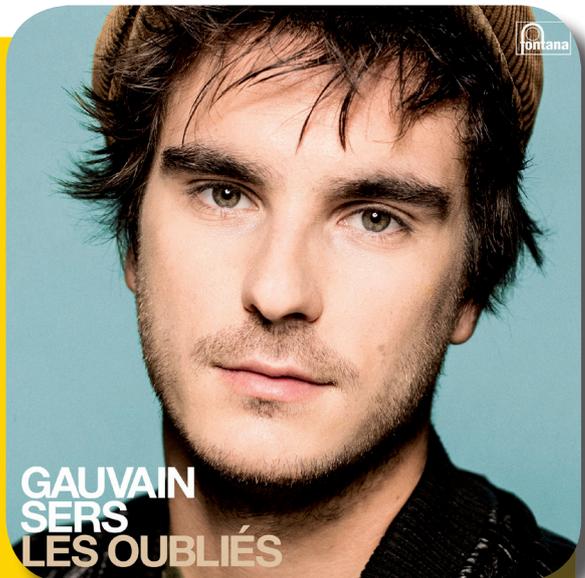
« Les Oubliés » Gauvain SERS

Nous vous invitons vivement à écouter ce second album de Gauvain SERS, jeune chanteur d'origine limougeaude, qui continue sur la voie ouverte par les Renaud et Jean FERRAT.

Avec son titre phare « Les Oubliés », il y parle des campagnes françaises abandonnées par le pouvoir et qui se vident petit à petit de leurs lieux de vies : épiceries, cabinets de médecins et plus particulièrement des écoles. Sa chanson est inspirée par la fermeture de l'une d'entre elles, l'école primaire de Ponthoile, dans la Somme.

Cette chanson, bien qu'écrite avant le début du mouvement des « gilets jaunes », met en avant le désarroi des personnes qui vivent en campagne et qui se sentent de plus en plus déconsidérées.

Mais au-delà ce titre phare, il faut écouter l'intégralité de l'album pour être touché par la sensibilité de cet auteur-compositeur-interprète.



Juridique

CSE d'établissement, Négociation Obligatoire

Dans la page juridique du précédent LIEN SYNDICAL¹, nous vous faisons part de la possibilité de faire reconnaître des Comités Sociaux et Economiques d'établissement en fonction des différents éléments.

Mais encore faut-il que l'employeur daigne vouloir négocier sur cette question. La Cour de cassation, dans un arrêt daté du 17 avril 2019², vient de rappeler à l'ordre les employeurs qui décideraient unilatéralement du nombre et du périmètre du ou des futurs CSE.

Dans le cas présent, un employeur avait convoqué les organisations syndicales pour négocier le protocole préélectoral. Lors de cette réunion, il indiquait aux syndicats présents prévoir un CSE unique. Les syndicats, estimant qu'il y avait lieu d'une mise en place du CSE Central et de CSE d'établissement, demandent l'ouverture d'une négociation sur ce point. Ce qui est refusé par la direction de l'entreprise. Les organisations syndicales ont saisi la DIRECCTE qui ordonne à l'employeur d'ouvrir des négociations sur le sujet.

Bien entendu, cette décision fait l'objet d'un recours devant le tribunal d'instance qui confirmera l'avis de la DIRECCTE.

Pour rappel, l'article L.2313-2 du Code du travail fixe que « Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts ». Et qu'en absence d'accord, l'article L.2313-4 du Code du travail prévoit que « l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ».

La controverse portait donc sur le fait de savoir si les dispositions de l'article L.2313-4 du Code du travail offraient une alternative ou fixaient une subsidiarité ? Autrement dit, les mots « en l'absence de », pouvaient-ils s'interpréter comme un « ou » ou comme un « à défaut » ?

La Haute Cour a tranché, au regard de la prévalence accordée par le législateur à la négociation collective pour la détermination du processus électoral et de l'importance particulière, à cet égard, de la détermination du périmètre de mise en place des institutions représentatives du personnel. Elle affirme que ce n'est qu'après avoir loyalement, mais vainement, tenté de négocier un accord sur le nombre et le périmètre des établissements distincts que l'employeur peut les fixer par décision unilatérale.



Cette décision vient s'ajouter à celle du 19 décembre 2018³, et clarifie un peu l'application des nouvelles dispositions relatives à l'institution du comité social et économique (CSE), issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

C'est pour nous un nouvel outil pour tenter de faire barrage au patronat dans sa volonté d'éloigner les représentants du personnel des salarié.e.s.

1. Cf. LIEN SYNDICAL n°495 – Avril 2019.

2. Cass. Soc., n°18-22.948 du 17 avril 2019.

3. Cass. Soc., n°18-23.655 du 19 décembre 2018.

branchez-vous santé

Économiquement
vertueux, socialement
indispensable

Ensemble, relevons le défi

d'une culture prévention pour tous
et à chaque étape de la vie.

- 4 français sur 10 ne vont pas chez le dentiste. Pourtant, la santé bucco-dentaire est au cœur de la santé globale ⁽¹⁾
- 160 000 cancers évitables sur un total de 400 000 diagnostiqués chaque année ⁽²⁾
- 15,2 % des 3 millions de travailleurs non-salariés en risque d'épuisement professionnel ⁽³⁾

Sources :

(1) UFSBD,

(2) e-cancer 2017,

(3) Étude BPI France Observatoire Amarak



Plus d'information sur
www.ag2rlamondiale.fr/branchez-vous-sante
bgbranchezvousante@ag2rlamondiale.fr