

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

mensuel
Septembre
2019

n°
499

Dossier

Les décrets réformant l'Assurance Chômage



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 € EMPLOYES,**

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

La bataille contre la réforme des retraites à la sauce Macron commence. Plusieurs secteurs professionnels se sont mobilisés : les salarié.e.s de la RATP le 13 septembre, ceux des cabinets d'avocats le 16 septembre ... **Il faut faire grandir cette mobilisation**

Et pour ce faire, nous n'avons d'autres choix que d'investir chaque lieu de travail afin de débattre avec les salarié.e.s et leur expliquer ce qui les attends si tous ensemble nous ne réagissons pas.

Pour ce faire, la Fédération a déjà mis à votre disposition un ensemble de matériel :

- Liens syndicaux n°486-490 et 495 (Dossiers)
- Form'action : 21 mai 2019
- Livret de septembre 2019

Tous ces documents sont bien entendu sur notre site. Vous y trouvez aussi une vidéo et un quizz. Côté communication, vous y trouverez également un tract fédéral et des bulletins d'information sur le sujet.

Chacune et chacun aura par conséquent à coeur de se saisir de ce matériel pour aller au devant des salarié.e.s et construire le rapport de force qui nous permettra de gagner le retrait de ce projet de réforme.

C'est l'occasion pour nous de stopper la politique tout azymut de régressions sociales. Une victoire ... qui plus est sur cette question de la retraite nous permettrait enfin de passer à l'offensive sur d'autres sujets et pourquoi pas d'imposer un certain nombre de nos revendications.

Il ne tient qu'à nous, dans nos entreprises et au delà, de travailler à cette mobilisation indispensable, si nous voulons continuer à peser efficacement dans le paysage syndical.

C'est la tâche du moment. Il faut mettre tout notre energie et nos efforts pour gagner.

Les élections CSE peuvent être un formidable tremplin pour peu que nous fassions un travail syndical de proximité.



Noël LECHAT

Analyse

Montant historique pour les dividendes en France

Record mondial pour les dividendes

Riches de tous pays, réjouissez-vous ! Alors que la croissance stagne, voire recule comme ce sera vraisemblablement le cas en Allemagne au prochain trimestre, les détenteurs de dividendes sont à la fête.

La société de gestion Janus Henderson a publié lundi son étude, reprise dans Le Monde du 20 août, sur les dividendes versés par les 1200 plus grandes entreprises pour le 2^{ème}

trimestre 2019. Elle rapporte que la bagatelle de 514 milliards de dollars a été versée. Les chiffres attendus pour l'année donnent le tournis : 1430 milliards de \$ devraient être versés au total par ces 1200 groupes, soit pratiquement la moitié du PIB annuel de la France.

La France championne d'Europe

Avec 51 milliards de \$ versés sur le trimestre par les sociétés du CAC 40, la France est championne d'Europe du versement de dividendes.

Généreux, les 3/4 des groupes ont augmenté les versements aux actionnaires par rapport à l'année précédente. Rappelons qu'en 2018, 46% des bénéfices du CAC 40 avaient déjà été reversés à ceux dont les poches auront bientôt du mal à contenir le torrent de monnaie qui leur est déversé.

C'est qu'entre dividendes records et cadeaux fiscaux de type suppression de l'ISF, il faut dire que la collectivité a le sens du chouchoutage pour les plus aisés.

L'impératif de la lutte contre le coût du capital aux actionnaires

Les dividendes sont la manifestation la plus évidente du coût du capital. Au lieu d'augmenter les salaires, comme nous le revendiquons, ce sont à nouveau les plus riches qui se servent grassement sur le dos des salarié.es.

Mais il faut ajouter au tableau le coût pour les finances publiques des exonérations fiscales et la stagnation des investissements privés qui maintiennent hors d'un emploi à temps plein 2 actifs sur 10.

La conclusion est assez claire :

Nous ne pouvons plus nous permettre de subventionner le train de vie des plus riches. Par contre, cela démontre que nos propositions et revendications sont largement financiables comme par exemple la sécurité sociale intégrale, et donc la retraite, l'investissement dans l'industrie ou le renforcement des services publics !!

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

16 décembre 2019 - Colloque sur le numérique dans les Centres d'Appels

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Les grandes entreprises s'affichent Contre les inégalités, la grande hypocrisie

En marge du G7, un groupe de 34 entreprises mondiales (Business for Inclusive Growth, B4IG) a annoncé en grandes pompes le déblocage d'un milliard de dollars pour lutter contre les inégalités. Assiste-t-on à une grande prise de conscience de la part de ces grands groupes ? A quelques détails près...

Un milliard de dollars, tant que ça ?

Pour comprendre l'enfumage de cette opération de communication, remettons tout d'abord les chiffres en perspective. Ces entreprises emploient plus de 3,5 millions d'employés à travers le monde et cumulent un chiffre d'affaires de plus de 1 000 milliards de dollars. 1 milliard représente donc environ 285€ par salarié et 0,1% de leur chiffre d'affaires... Dans leur déclaration d'intention, ces entreprises annoncent que ce milliard profitera à plus de 100 millions de personnes, rien que ça.

Cela signifie donc un gain moyen de 10€ par personne. Autorisons-nous quelques réserves quant à l'efficacité de cette mesure face à l'ampleur du problème ?

Le gratin du capitalisme se réveille enfin ?

Il est également intéressant de regarder de plus près la liste des entreprises composant ce petit club. On retrouve notamment des banques comme AXA, BNP Paribas, BPCE, Crédit Agricole, Goldman Sachs ou encore JP Morgan. Ces banques semblent moins avares en millions, voire milliards lorsqu'il s'agit d'alimenter les comptes dans les paradis fiscaux.

Dans ce groupe, figurent également des entreprises appartenant à des milliardaires français comme Kering (Famille Pinault) et L'Oréal (Famille Bettencourt); les quelques millions attribués pour cette initiative ne devraient pas compliquer leurs fins de mois. A cette liste non exhaustive, on peut également ajouter la présence de Véolia, qui semblait moins prompte à lutter contre les inégalités lorsqu'il s'agissait de porter plainte contre le gouvernement égyptien après que celui-ci ait augmenté le salaire minimum.

Les véritables motivations sont ailleurs

Ne soyons pas dupes, cette initiative n'a aucune volonté de bienfaisance. Le PDG de Danone, Emmanuel Faber, qui assure la conduite de ce groupe reconnaît lui-même que « dans beaucoup des pays du G7, l'effritement des classes moyennes, qui sont la

fondation de l'économie de marché, doit être une alerte car il est démontré qu'au-delà d'un certain seuil, les inégalités pèsent sur l'économie ».

Voilà leur véritable motivation, maintenir le pouvoir d'achat des classes moyennes pour préserver la société de consommation et assurer un palliatif aux classes populaires pour garantir leur survie qui n'est autre que la source de richesse de ces entreprises et des actionnaires qui les dirigent.

Plutôt que ces initiatives clairessemées, davantage médiatiques qu'opérationnelles, nous proposons des actions fortes à ces multinationales pour réduire les inégalités. La première des choses à faire est évidemment d'augmenter les salaires en rééquilibrant le partage de la valeur ajoutée au profit des salaires. La lutte contre l'évasion fiscale ou même le dumping fiscal, totalement légal, est un autre champ à étudier pour lutter contre les inégalités. Les marges de progression dans ce domaine sont immenses !

Ne faisons pas confiance aux plus riches pour lutter contre les inégalités. Il ne s'agit que d'une opération supplémentaire d'affichage, le capitalisme ayant toujours fonctionné ainsi : poser quelques rustines pour assurer la paix sociale et garantir sa reproduction.

La CGT appuie le mouvement #PASTAPOTICHE

Le 16 août, Alice, hôtesse d'accueil de 23 ans, a lancé sur change.org la pétition « **dépotichons le travail d'hôtesse en évènementiel** » adressée à Madame Pénicaud, ministre du travail, et Madame Schiappa, secrétaire d'état à l'égalité femmes hommes.

Pétition qui dénonce la déconsidération, le sexisme, les harcèlements et agressions sexuelles dont les hôtesses d'accueil sont régulièrement victimes sur leur lieu de travail. Parallèlement, elle est aussi à l'origine de l'hashtag #PasTaPotiche qui recueille les témoignages anonymes de dizaines d'hôtesses décrivant un quotidien parsemé de violences sexistes et sexuelles infligées en toute

impunité. A l'heure actuelle, aucune réponse n'a été donnée à cette hôtesse et, derrière-elle, aux 20 000 signatures obtenues en 3 jours.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes qui couvre l'intégralité des salarié-e-s de la prestation de services dont sont issues les hôtesse-s d'accueil, apporte son soutien inconditionnel à cette mobilisation et rappelle au gouvernement qu'il s'est engagé à ratifier la convention contre le harcèlement et les violences au travail de l'OIT et à, ainsi, favoriser un « *environnement général de tolérance zéro* ».

Les hôtesse-s d'accueil de l'évènementiel et d'entreprises sont des salariées majoritairement payées au SMIC, sous contrat à durée déterminée. Leur métier est l'accueil, la gestion du flux d'une population donnée, invité.e.s ou public d'un évènement, entre autres tâches quotidiennes. Derrière les sourires de façade se cache une précarité savamment entretenue par le cumul des contrats précaires et majoritairement incarnée par les femmes : 90% sont des femmes.

« *Sois belle et tais-toi* »

Alice, comme tant d'autres, a répondu à ce type d'offre d'emploi « *recherche hôtesse d'accueil, anglais courant, excellente présentation exigée* » pour payer ces études. En tant qu'hôtesse d'accueil dans l'évènementiel, elle a été embauchée par une société prestataire de services à l'accueil par le biais d'une des multiples agences réparties sur le territoire. Une agence éloignée du siège social où elle ne retournera que très rarement.

Entre les lignes et les mots utilisés lors du recrutement, les futures hôtesse-s comprennent que c'est parce qu'elles sont femmes, jeunes et compatibles physiquement avec les exigences de l'agence (taille, poids, âge, origine ethnique) qu'elles ont été retenues ou pas ... Peut-on accepter que ces critères d'embauche discriminants connus de toutes et tous soient appliqués et, parallèlement, punis par le code du travail ?

En plus du statut de « *belles* » hôtesse-s, ce qu'elles ignorent c'est qu'elles deviennent aussi prestataires d'un service qui sous-entend « *soit belle mais aussi... tais toi* ». Elles travailleront à demeure chez le client de l'agence prestataire qui l'emploie. Le client deviendra donneur d'ordre et comme le dit l'adage, « *le client est roi* ». Les hôtesse-s d'accueil, comme des milliers de salarié.e.s en prestation de service, sont régulièrement victimes de cette relation de travail triangulaire qui les rend vulnérables, créant des situations malsaines et les empêche de porter plainte de peur de ne pas être soutenu.e.s par la société qui les emploie.

En 2014, et en équivalent temps plein le secteur des services à l'entreprise représentait 14.5 % des emplois du secteur marchand hors agriculture et secteur financier. La législation reste indifférente à la situation de ce salariat.

Mais en plus d'être à la merci d'un client peu soucieux de protéger leurs conditions de travail, elles sont en contact direct avec un public de passage. Surexposée physiquement « *à portée de main* » de n'importe quel inconnu, l'hypersexualisation de leurs tenues et les fantasmes qui en découlent génèrent en retour de violentes atteintes à leur intégrité physique et morale. Mais à qui se plaindre du comportement d'un invité VIP ou visiteur lambda quand le client « *patron* » d'une soirée est tributaire du contentement de ses invité.e-s ? Quel est le poids de la parole d'une hôtesse externe à l'entreprise organisatrice de l'évènement « *postée* » pour une soirée face au poids d'un invité VIP qui abuse de sa position dominante, mais dont dépend la signature d'un éventuel contrat juteux ? Comment connaître la réaction de l'agence prestataire qui vous emploie face à un dépôt de plainte contre un de ses clients ?

Travail prescrit et travail réel

Si le témoignage d'Alice et des centaines d'autres hôtesse-s diffusés sur les réseaux sociaux prouvent qu'elles ne sont pas protégées des violences sexistes et sexuelles par leur employeur, il est un autre aspect sur lequel le respect n'est pas de rigueur, c'est leur salaire. Le recueil de témoignages effectué par notre fédération auprès d'hôtesse-s d'accueil en entreprise, révèle qu'elles peuvent effectuer plus de 11 tâches différentes au cours d'une même journée, allant de l'accueil physique et téléphonique à l'édition des bons de commandes, location de voiture, répartition des factures, gestion des salles de réunion, des visio-conférences, etc... Un travail d'accueil qui se transforme en travail d'assistante. Une multitude de tâches pour lesquelles elles ne reçoivent pas la rémunération adaptée.

Pour toutes ses raisons, la Fédération CGT Sociétés d'Etudes, de Conseil et de Prévention demande, en toute urgence :

- La tenue d'une réunion entre partenaires sociaux de la branche de la prestation de service et la ministre du travail Mme Pénicaud, pour protéger les hôtesse-s d'accueil prestataires des violences sexistes et sexuelles.
- Mettre fin aux critères discriminants dès l'embauche et faire appliquer la Loi.
- Ré-évaluer la grille de salaire et les fiches de fonction.
- Protéger les conditions de travail des salarié.e-s mis.e.s à disposition chez le client.

Branches

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 12 juillet 2019.

Il a été mis à signature un avenant concernant les congés exceptionnels. Il s'agissait de mettre à égalité le PACS et le mariage en termes de jours de congés. Un débat s'est déroulé sur la question des certifications/organisme certificateur.

L'objectif était de mettre au même niveau de compréhension les enjeux liés à cette question.

La réflexion se poursuit sur la fusion de la convention collective des salarié.e.s des cabinets d'avocats avec celle des avocats salarié.e.s.

Il reste une divergence importante sur la future instance de négociations, à savoir la CPPNI.

à télécharger

**Bulletins d'information
L'En'robé
N° 137
Juillet 2019**



www.soc-etudes.cgt.fr

Pour les uns, il y aurait une CPPNI chapeau qui couvrirait les deux autres CPPNI, pour les autres, il y aurait une CPPNI unique. Rappelons que le ministère n'a étendu jusque-là que des accords de champs ayant des CPPNI uniques.

Enfin, une discussion a eu lieu sur les « effets de l'extension » d'un avenant salaire. L'interrogation portait sur la date d'application d'un avenant salaire quand ce dernier contenait une date

d'application ...ayant pour conséquence la rétroactivité de l'application de l'avenant.

Pour la CGT, le ministère ne saurait être plus clair. Si un arrêté d'extension ne peut être rétroactif, la date d'application de l'avenant s'impose à tous, sitôt l'extension obtenue.

Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de négociation du 19 juillet 2019

La réunion avait pour seul objet une réflexion sur la responsabilité de la branche en matière de formation et GPEC dans un nouveau contexte en présence d'un représentant de l'OPCO ATLAS.

Dans ce cadre, il a été abordé :

- Le déploiement de la réforme de la formation professionnelle.
- Les nouveaux accès à la formation.
 - Le Plan de Développement des Compétences.
 - L'Alternance.
 - Le CPF.
- Les nouveaux financements.
- Un focus sur l'apprentissage.
- Les nouvelles règles en matière de certification.
- La période de transition AGEFOS PME - ATLAS.

à télécharger

**Bulletins d'information
Le Chiffre Déchainé
N° 113
Juillet 2019**



www.soc-etudes.cgt.fr



Retraites : Pérenniser autrement notre système de retraites

Le gouvernement prépare une nouvelle réforme des retraites. Si les modalités précises restent floues, du point de vue économique la direction prise par la réforme annoncée est assez claire.

Dans les années à venir, l'espérance de vie va continuer à augmenter, et de ce fait, la part des plus de 60 ans dans la population passer de 26% à 32% d'ici 2050. Or Jean-Paul DELEVOYE a fixé un cap : on peut discuter de tout mais « *il y a un budget* », a-t-il affirmé, 14% du PIB - et c'est un maximum.

La réforme Delevoye implique un gel définitif des cotisations

14% du PIB, c'est le niveau actuel des retraites. Se tenir à ce chiffre alors que la part des seniors augmente, cela signifie en pratique un gel définitif des cotisations retraite, et cela implique littéralement que les pensions vont progressivement décrocher des salaires.

Ajoutons que 14%, c'est encore trop pour une partie du gouvernement qui aimerait bien assortir la réforme Delevoye d'économies de court terme (par exemple par un report de l'âge légal, évoqué puis enterré, ou par un allongement de la durée de cotisation, programmé pour 2020 puis ajourné).

Pour la France, la décision de geler les ressources des retraites à « *14% du PIB au maximum* » constituerait une rupture historique : par le passé, l'augmentation de la part des retraités dans la population a toujours été résolue en combinant des mesures concernant le niveau des pensions (y compris les mesures de report de l'âge de la retraite ou l'allongement de la durée de cotisation) et des mesures d'augmentation des ressources. Jusqu'au début des années 1980, on a privilégié les augmentations de cotisation.

A partir des années 1990, les gouvernements ont au contraire privilégié le parti de miner le système par différentes mesures diminuant le calcul des droits. Mais jamais les cotisations n'ont été complètement gelées. En passant à un système à cotisations définies, et à

rendement défini, le projet de réforme franchit un nouveau cap : dans le futur, les ajustements du système se feront uniquement par la baisse des pensions.

Cette baisse laisserait toutefois chacune et chacun devant un dilemme : une retraite beaucoup plus faible à 62 ans ou une retraite un peu plus faible plus tard.

Risque d'appauvrissement pour une large part des retraités

Celles et ceux qui ne pourront pas travailler longtemps, du fait de leur état de santé, ou de la volonté des employeurs, devraient subir, encore plus longtemps qu'aujourd'hui, une période « *sans emploi ni retraite* ».

Soyons clairs : le risque n'est pas que les générations n'aient pas de retraite, mais que pour une large part des retraités, et majoritairement les femmes, la pension de retraite se confonde avec un minimum social, faisant de la retraite l'expérience d'un appauvrissement marqué et sans espoir d'amélioration.

Et laissant de la place pour un volet de capitalisation pour celles et ceux qui en auront les moyens.

En changeant de paradigme des solutions existent

Pourtant il n'y a pas de difficulté économique insurmontable : un relèvement de cotisations sociales raisonnable (de 0,2 à 0,4 point par an selon les objectifs qu'on se fixe) permettrait à la fois d'enrayer le décrochage des pensions, tout en maintenant une progression des salaires nets.

La suppression de nombreuses niches sociales pour les entreprises (les exemptions de cotisations sur l'épargne salariale et les retraites supplémentaires) pourrait également fournir des ressources utiles.

Cela permettrait de garantir aux salariés qui ont aujourd'hui 20, 30 ou 40 ans, la même sécurité matérielle à la retraite que la génération de leurs parents et grands-parents.

Communiqué de Presse Commun



CGT Capgemini - CGT Altran



RACHAT D'ALTRAN PAR CAPGEMINI, DE SÉRIEUSES INQUIETUDES SUR L'EMPLOI

Nous avons appris par la presse, puis par un communiqué de nos directions respectives, l'OPA qualifiée d'amicale par Capgemini sur l'entreprise Altran pour un montant avoisinant les 5 Md€, dette comprise.

La dette colossale d'environ 1,4Md€ et le ratio d'endettement d'Altran de 77% va permettre très certainement au groupe Capgemini de faire de l'optimisation fiscale et comme pour toute dette portée au capital d'une entreprise, il sera très certainement demandé aux salariés de l'assumer, ce qui ne saurait être acceptable.

Selon les communiqués patronaux, les métiers d'Altran sont les mêmes que ceux de l'entité Capgemini DEMS (ex Sogeti High Tech).

Quel sera l'impact économique et social de l'arrivée d'Altran dans l'UES ?

Si l'on en croit la communication de la direction d'Altran, tout cela est mûrement réfléchi depuis 2015 ! Nous ne pouvons croire qu'il n'y aura aucun impact et en particulier sur l'emploi.

Déjà dans les documents fournis aux élus du CCUES d'Altran, il est signifié « L'Offre Publique d'Achat s'inscrit dans la stratégie de développement de Capgemini. Elle ne devrait pas avoir d'impact significatif sur les principes actuels de gestion des effectifs et des ressources humaines d'Altran Technologies, à l'exception de ceux résultant du processus d'intégration qui débutera après la clôture. »

Clairement, les deux directions attendent la fin de l'OPA en décembre 2019 et le début du processus d'intégration pour prévoir un nettoyage en règle de certains doublons dans les organisations.

Et en premier lieu, nous pouvons craindre que les premier.e.s salarié.e.s touché.e.s seront celles et ceux des fonctions support soit près de 600 salarié.e.s.

Capgemini est rompu à cet exercice de délocalisation des fonctions support dans les entités Capgemini de Pologne, Roumanie et Maroc.

Nous entendons par là, les services paie, comptabilité, services généraux, centres d'appels.

Mais également les salarié.e.s du support de proximité aux utilisateurs qui verront leurs activités partir vers des opérateurs nationaux spécialisés.

Comme vous pouvez l'imaginer, la CGT Capgemini et la CGT Altran seront très vigilantes et mettront tout en oeuvre pour que soient respectés les intérêts des salarié.e.s des deux entreprises et qu'ils ne fassent pas les frais de cette acquisition capitalistique par la perte de leurs emplois.

Montreuil, le 8 juillet 2019

Contact CGT Capgemini : Thierry Achaintre, Secrétaire Général (0777073930) – sg@cgt-capgemini.fr

Contact CGT Altran : Didier Henry, Délégué Syndical Central - didier.cgt.altran@gmail.com

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

IAU Ile-de-France : CGT : 103 voix, 59,54% ;
CFDT : 70 voix, 40,46%
ALTIM : CGT : 17 voix, 34% ; CFDT : 33 voix, 66%



Le 16 juillet dernier, les organisations patronales et syndicales étaient invitées à se prononcer sur la réforme de l'assurance chômage, dans le cadre de la commission de la négociation collective. En dépit de tout bon sens, le gouvernement a transmis les décrets (et annexes) de réforme, contenant plus de 200 pages de dispositions techniques, quelques jours seulement avant la commission. Cette nouvelle preuve du manque de considération accordé au dialogue social par le gouvernement, n'a pas empêché organisations patronales et syndicales de se prononcer unanimement contre cette réforme.

Les décrets se révèlent plutôt fidèles aux annonces, même si l'analyse approfondie a permis de déceler quelques surprises dont le gouvernement s'était bien gardé de parler. Une chose est sûre : cette réforme a pour principal objectif de faire des économies sur le dos des précaires. Rien d'étonnant, puisqu'en juin dernier, Muriel Pénicaud déclarait déjà : « si on ne fait pas d'économies, dans 10 ans on n'aura plus de quoi indemniser les chômeurs ». Le 12 juillet dernier, une étude de l'Unédic démentait ses propos. Si les règles de la convention 2017, issues des négociations entre organisations syndicales et patronales, avaient continué d'être appliquées, les comptes de l'assurance chômage auraient été à l'équilibre fin 2020 et aurait même présenté un large excédent de 3,3 milliards d'euros en 2022. Autrement dit, les économies imposées et l'atteinte dramatique portée aux droits des demandeurs d'emploi ne sont pas justifiées par des nécessités économiques... Mais bien par une volonté politique d'un gouvernement qui considère que la protection sociale coûte « un pognon de dingue ».

EN BREF : Le gouvernement a présenté aux organisations syndicales et patronales 3 textes portant réforme de l'assurance chômage : **un décret** (procédant à l'abrogation de la convention d'assurance chômage signée le 14 avril 2017 ainsi que ses annexes et modifiant la contribution de l'Unédic à Pôle emploi) et deux annexes (la première modifiant le règlement général d'assurance chômage et la deuxième le déclinant à Mayotte).

Dans ces trois textes, on a retrouvé toutes les mesures annoncées par le gouvernement en juin

dernier, auxquelles se sont ajoutées quelques « nouveautés ». Les principales mesures :

- La lutte contre le recours aux contrats courts est aussi décevante qu'on s'y attendait : le bonus-malus est loin d'être dissuasif et son entrée en vigueur est reportée à 2021, tandis que la taxe forfaitaire sur les CDD d'usage est passée sous silence.
- Les nouvelles règles d'ouverture et de calcul des droits vont faire un nombre considérable de perdants.
 - Il faudra travailler plus longtemps pour ouvrir des droits. Conséquence ? Entre 250 et 300 000 perdants.
 - Les droits rechargeables vont disparaître. Conséquence ? Environ 250 000 personnes vont perdre leur indemnisation.
 - Le montant de l'allocation sera calculé suivant une nouvelle formule qui conduit à réduire du simple au double l'allocation de ceux qui alternent courtes périodes de travail et d'emploi (les salariés les plus précaires en somme).
- La dégressivité des allocations va réduire les droits de 70 000 personnes.
- L'ouverture de l'assurance chômage aux démissionnaires et indépendants est encadrée dans des conditions si strictes qu'à peine 60 000 personnes en bénéficieront.
- Le gouvernement réduit sa contribution au financement de l'assurance chômage mais continue de retirer des prérogatives aux organisations patronales et syndicales, dans leur gestion paritaire.

Le total ? **1,2 millions de personnes lésées** pour répondre à l'exigence du gouvernement de faire 3,4 milliards d'économies, en ne demandant quasiment rien aux entreprises.

Décryptage :

- I) Calendrier d'entrée en vigueur des mesures
- II) Les principales mesures contenues dans cette réforme
- III) Annexes : tableau d'analyse article par article

I) Calendrier d'entrée en vigueur des mesures

La quasi-totalité des nouvelles mesures entre en vigueur au 1^{er} novembre 2019, c'est-à-dire qu'elles s'appliquent aux contrats de travail qui prennent

L'Assurance Chômage :

réforme pour la précarité et contre les chômeurs

fin (démission, fin de CDD, licenciements) à compter de cette date. Il s'agit principalement de l'ouverture de l'assurance chômage aux démissionnaires et indépendants, des nouvelles règles concernant l'ouverture des droits et de la dégressivité.

Quelques mesures sont cependant reportées à plus tard :

- 1^{er} janvier 2020 : augmentation de la contribution de l'Unédic au financement de Pôle emploi.
- 1^{er} avril 2020 : nouveau mode de calcul de l'allocation.
- 1^{er} janvier : mise en oeuvre du bonus-malus.

Sans rentrer dans une analyse très technique du calendrier d'entrée en vigueur des dispositions, on peut noter une chose : alors que les mesures qui vont directement porter atteinte aux droits des travailleurs vont entrer en vigueur au 1^{er} novembre 2019, soit quasiment immédiatement ; le bonus-malus, maigre participation des entreprises à l'effort d'économies imposé par le gouvernement n'a vocation à s'appliquer qu'au 1^{er} janvier 2021. On voit une fois de plus vers qui se dirige l'intérêt du gouvernement...

II) Réforme de l'assurance chômage : les principales mesures

Le gouvernement n'a pas dévié de sa trajectoire. Chacune des mesures annoncées fin juin se retrouvent dans le décret : la majeure partie d'entre elles est aussi attentatoire au droit des salariés qu'on le craignait. Quant au bonus-malus, il est aussi décevant que prévu. Le décret prévoit quelques nouveautés, dont le gouvernement s'était gardé de parler aux organisations syndicales.

A) Le bonus-malus et la taxe sur les CDDU : les entreprises ne seront toujours pas sanctionnées pour les stratégies d'embauche précarisantes

Mesures phare du projet de réforme gouvernementale, la lutte contre le recours aux contrats courts a valu au décret un vote négatif des organisations patronales lors de son étude à la commission de la négociation collective. Ces deux mesures étaient censées sanctionner les abus des employeurs et « partager » entre

entreprises et demandeurs d'emploi les économies imposées par le gouvernement. Comme on pouvait le craindre, leur mise en oeuvre s'avère décevante.

La taxe forfaitaire de 10 euros sur les CDD d'usage (CDDU) n'est apparemment pas traitée dans les décrets gouvernementaux.

Sera-t-elle abordée par d'autres biais ? Personne ne le sait. Pour rappel, les CDDU sont des CDD spécifiques dans le cadre desquels l'entreprise est exonérée du versement de la prime de précarité et qui concernent par exemple les contrats d'extra dans la restauration ou les intermittents du spectacle.

Quant au bonus-malus, son effet sera assez neutre. Ce bonus-malus sera mis en oeuvre dans 7 secteurs d'activités, qui sont : la fabrication de denrées alimentaires ; les autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ; l'hébergement/restauration ; la production/distribution/assainissement d'eau ; le transport et entreposage ; la fabrication de produits en caoutchouc, plastique et autres produits non métalliques ; bois/papier/imprimerie.

Seules les entreprises de plus de 11 salariés seront concernées, ce qui limite complètement les effets de la mesure dans certains secteurs. Par exemple, 9 entreprises de la restauration sur 10 sont des « *très petites entreprises* » (TPE). On peut donc présager que la majorité d'entre elles sera exclue de la mesure alors même que le secteur de la restauration est à l'origine d'un nombre considérable de contrats courts.

Le bonus-malus consiste à faire varier les cotisations des entreprises entre 3 et 5 % de la masse salariale (le taux « *standard* » étant de 4,05 %). Cela revient plus ou moins à du +1 (pour les mauvais élèves) et -1 (pour les bons élèves). **Non seulement, le taux n'est pas suffisamment rehaussé pour être dissuasif mais cette mesure n'apportera aucune nouvelle recette à l'assurance chômage, les malus des uns finançant les bonus des autres.**

Les entreprises verront leurs cotisations réévaluées tous les 3 ans, en fonction du nombre de fin de contrats déclarées à Pôle emploi (ces fins de contrat ne concernant que les CDD, **les missions d'interim par exemple sont exclues**).

Dossier : Les décrets réformant Une

Autrement dit, **si un salarié enchaîne 10 CDD, seule la dernière fin de contrat, donnant lieu à inscription à Pôle emploi, sera prise en compte. De même lorsque plusieurs CDD sont enchainés chez différents employeurs : seul le dernier employeur sera sanctionné.** Cette mesure de calcul ne permet pas de prendre en compte la totalité des contrats courts conclus.

Non seulement ce dispositif manque cruellement de précision mais son entrée en vigueur est de plus reportée dans 2 ans. C'est la cerise sur le gâteau : alors que les demandeurs d'emploi seront impactés par les mesures régressives dès le 1^{er} novembre 2019, **les entreprises ne seront soumises au bonus-malus qu'à partir du 1^{er} janvier 2021...**

B) L'accès aux allocations d'assurance chômage : des nouvelles modalités de calcul qui réduisent ou suppriment les droits des travailleurs précaires

Trois mesures vont restreindre voire supprimer l'accès aux allocations d'assurance chômage, notamment pour les travailleurs précaires.

D'abord, il faudra travailler (beaucoup) plus longtemps pour ouvrir des droits. A compter du 1^{er} novembre 2019, il ne faudra plus travailler 4 mois sur les 28 derniers mois (soit 1 jour sur 7) mais 6 mois sur les 24 derniers mois (soit 1 jour sur 4), ou 910h. Cette mesure exclurait à elle seule entre 250 et 300 000 allocataires.

Cette condition sera appliquée aux droits rechargeables, ce qui revient à les supprimer.

Pour rappel actuellement, il faut 4 mois pour ouvrir des droits à assurance chômage, qu'il est possible de « recharger » par la suite avec seulement 150h de travail (ce qui équivaut à 1 mois de travail). Le but est de garantir une allocation aux travailleurs les plus précaires, qui alternent courtes périodes de chômage et d'emploi. Désormais, pour recharger, il faudrait 6 mois de travail sur les 24 derniers mois, ce qui est la condition « normale » d'ouverture de droits.

Pour rappel, en 2018, environ 250 000 personnes ont ouvert un droit de moins de 6 mois. C'est autant d'allocataires qui voient leur indemnisation diminuer voire être supprimée en application de cette mesure.

Ensuite, le montant de l'allocation sera calculé selon une nouvelle formule qui fera des perdants parmi les plus précaires.

Actuellement, pour calculer le montant de l'allocation, seuls sont pris en compte les jours travaillés et le salaire perçu pour ces journées. La nouvelle formule de calcul prendra en compte l'ensemble des jours (travaillés ou non), sur une période donnée.

Autrement dit, les jours non travaillés (qui n'ont donc pas donné lieu au versement d'un salaire) viendront réduire le montant de l'allocation. Cette mesure va avoir un impact essentiellement sur les travailleurs qui alternent de courtes périodes de chômage et d'emploi.

Encore une manière pour le gouvernement de faire des économies sur le dos des plus précaires : ces travailleurs, qui sont pourtant ceux qui retrouvent le plus rapidement un emploi, suivant les statistiques de l'Unédic, vont voir leur allocation diminuer parfois de moitié.

C) La dégressivité des allocations pour les plus hauts revenus : une mesure dangereuse et démagogique

La règle de dégressivité concerne les salariés dont l'indemnité est d'au moins 2529,90 euros (ce qui correspond à un salaire antérieur de plus ou moins 4500 euros, sachant que cela dépend également des spécificités propres à chaque situation, comme les primes ou encore le temps de travail).

A compter du 183^{ème} jour d'indemnisation (soit 6 mois + 1 jour), ces allocataires verront leur indemnité diminuer de 30 %, sachant qu'elle ne pourra être inférieure à un plafond qui correspond à peu près à 1770,93 euros par mois. Cette mesure devrait toucher plus ou moins 70 000 personnes. Par exemple, un allocataire dont l'indemnité est de 2529,90 euros ne toucherait plus que 1770,93 euros. A l'échelle d'un an, cela correspond à 9 108 euros de perte. Le montant de la « perte » augmente de façon exponentielle, en fonction de la hauteur du salaire de référence.

Cette mesure est contestable à plusieurs titres. D'abord, pour des raisons de solidarité : les cadres contribuent à hauteur de 42 % au budget du

L'Assurance Chômage :

réforme pour la précarité et contre les chômeurs

régime mais n'en « perçoivent » que 15 %, rien ne justifie donc de plafonner leurs allocations.

Ensuite parce que, bien souvent, ils se retrouvent au chômage passé l'âge de 50 ans, et connaissent des difficultés à retrouver un emploi, comme l'ensemble des seniors. Enfin, parce que cette mesure est la porte ouverte à toutes les dérives : si le gouvernement impose la dégressivité aux cadres aujourd'hui, qui nous dit qu'elle ne sera pas imposée à l'ensemble des travailleurs demain ?

D) Indemnisation des démissionnaires et travailleurs indépendants : on est encore loin de l'universalité

En juin dernier, lors de la présentation du projet de réforme de l'assurance chômage, Muriel Pénicaud avait annoncé des mesures en faveur des démissionnaires et des indépendants. En réalité, ces mesures avaient déjà été votées dans le cadre d'une loi datant de septembre 2018.

Concernant les démissionnaires, ils ne seront indemnisés que sous réserve de respecter plusieurs conditions strictes : démontrer l'existence d'un projet réel et sérieux, justifier d'une affiliation correspondant à 1300 jours travaillés au cours des 60 derniers mois, autrement dit 5 ans de travail antérieur environ (la durée pouvant être prolongée si le salarié a connu des périodes d'interruption par exemple).

A part ces conditions particulières d'accès à l'assurance chômage, ils sont soumis aux mêmes règles que les autres allocataires.

Par ailleurs, une mesure inattendue a été insérée dans le décret. Désormais, les assistants maternels pourront être pris en charge lorsqu'ils démissionnent suite au refus de l'employeur de faire vacciner son enfant. Jusqu'à présent, ils étaient tenus responsables en cas de refus de vaccination mais n'étaient pas garantis d'être indemnisés s'ils mettaient fin au contrat. C'est la seule « surprise » positive contenue dans ce décret.

Concernant les travailleurs indépendants, leur prise en charge est, là aussi, strictement encadrée : 2 ans de travail ininterrompu au titre d'une seule et même entreprise, revenus supérieurs ou égaux à 10 000 euros par an, justifier de ressources inférieures

à un plafond mensuel égal à 559,74 euros... Le versement de cette allocation serait limité à 182 jours calendaires (soit 6 mois), et son montant serait plafonné à un montant insuffisamment précisé.

Par ailleurs, une difficulté n'a pas été éclaircie : à quel titre les entreprises qui font travailler des indépendants vont participer au financement de cette mesure ?

Les bénéficiaires de ces mesures devraient être 60 000 au plus. On est très loin de l'universalité...

E) Les deux mesures « surprises » : le gouvernement réduit sa part dans le financement de Pôle emploi et porte une nouvelle fois atteinte à la gestion paritaire de l'assurance chômage

Le gouvernement, lorsqu'il a présenté sa réforme de l'assurance chômage, a oublié de mentionner deux mesures, pourtant centrales.

Tout d'abord, le gouvernement retire une nouvelle prérogative des mains de l'Unédic : désormais, ce ne seront plus les membres du conseil d'administration de l'Unédic (organisations syndicales et patronales) qui négocieront ensemble la revalorisation des allocations. Cette revalorisation dépendra désormais d'une décision du ministère du travail.

Encore une fois, il est évident que le gouvernement veut faire de l'assurance chômage une variable d'ajustement du budget de l'Etat, plutôt que d'investir réellement dans ce système de protection sociale.

Ensuite, le gouvernement a arbitrairement décidé d'augmenter la contribution de l'Unédic à Pôle emploi, alors même que cela était censé faire l'objet d'une négociation que les organisations attendent depuis février... Cette augmentation du budget va certainement financer les 1000 embauches promises par le gouvernement, mais surtout **une nouvelle baisse de la contribution de l'Etat au fonctionnement de Pôle emploi.**

Autrement dit, le gouvernement fait des promesses mais les fait financer par... les travailleurs et leur CSG.

Culture

Fischer — Le réalisme Capitaliste

Les coordonnées idéologiques et la logique culturelle de notre époque peuvent se rapporter au constat suivant : il est plus facile d'imaginer la fin du monde que celle du capitalisme.



Un sentiment répandu, diffus, selon lequel il s'agirait du seul système économique et politique viable, et qu'il serait désormais impossible d'en imaginer une alternative cohérente et plausible.

C'est ce que Mark Fisher nomme le «réalisme capitaliste», qu'il se propose de décrypter et de critiquer radicalement. En croisant théorie sociale et analyse culturelle (cinéma, fiction, pop culture), l'auteur s'attache à diagnostiquer une conjoncture qui se donne de manière idéologique comme post-historique.

Mark Fisher s'attaque aussi à la prolifération de discours et de représentations qui renvoient aux rapports de domination ; ils produisent un étouffement omniprésent, depuis les chaînes d'assemblage à l'enseignement, en passant par différentes pathologies sociales et psychiques (la dépression notamment), et bien évidemment par les divers secteurs de l'industrie culturelle.

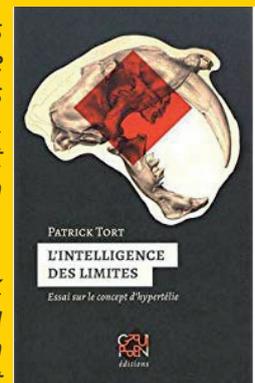
Autrement dit : c'est un horizon historique et social clôturé sur la marchandise et ses effets d'aliénation qu'il faut ici comprendre, afin de pouvoir mieux en déconstruire l'effectivité.

L'intelligence des limites – Patrick TORT

Jamais Darwin, penseur de la survie par la transformation, comme l'explique volontiers Patrick Tort, n'a été autant sollicité que depuis que les nations les plus arrogantes ressentent sourdement qu'elles vont périr si elles ne transforment pas leur rapport aux autres ainsi qu'à la nature.

Car Darwin n'est pas seulement le génial concepteur de l'explication des transformations du monde vivant par la sélection naturelle. Il est aussi l'homme qui a congédié le dogme de la Providence, établi la morale sur des bases strictement immanentes, posé les fondements d'une écologie scientifique, combattu l'esclavage, démontré la capacité fondatrice des migrations, et identifié la civilisation aux devoirs de reconnaissance de l'autre et de protection des plus faibles.

À la fois philosophe, historien érudit et théoricien de la connaissance, Patrick Tort, à travers les travaux encyclopédiques qu'il a consacrés au père de la théorie moderne de l'évolution, a ouvert la voie à une puissante refondation des études darwiniennes sur la base d'une analyse minutieuse de l'œuvre et de la pensée intime de Darwin.



Juridique

Changement d'emplacement du local syndical

La Cour d'appel de Versailles¹ a rendu le 28 juin dernier une décision particulièrement intéressante sur la possibilité pour un employeur de modifier l'emplacement et/ou la superficie du local syndical.

Dans l'affaire citée, l'entreprise étant passée sous le seuil des 1.000 salarié.e.s avait informé les organisations syndicales de sa décision de les regrouper dans un même local comme le prévoit la loi. Cette réduction du nombre de locaux s'accompagnait d'une réduction drastique de la superficie allouée aux 6 organisations syndicales.



Si l'article L.2142-9 du Code du travail précise que les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur, il n'en est rien sur le choix de l'emplacement. Et sur sa superficie, l'article L.2142-10 dispose que les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Le Code du travail ne prévoit donc que la possibilité par accord collectif majoritaire de définir les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition.

Concernant l'emplacement du local syndical, le juge d'appel considère que « *il résulte de ces dispositions et des articles 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et L. 2141-4 du code du travail que porte atteinte à la liberté syndicale l'employeur qui déplace d'office, sans autorisation judiciaire préalable, le local syndical malgré l'opposition d'une organisation syndicale* ». Il confirme la décision de première instance qui conditionne la modification de l'emplacement du local syndical à la signature d'un accord avec « *l'ensemble des organisations syndicales disposant d'une section syndicale* » et ce qu'elles soient ou non représentatives.

De fait, la Cour d'appel vient d'imposer un nouveau type d'accord unanime. Nous connaissions déjà l'obligation d'unanimité dans le cadre des protocoles pré-électoraux. Mais celle-ci était circonscrite aux seules organisations représentatives dans l'entreprise².

Dans le cas présent, c'est l'unanimité de l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, représentatives ou non, qui est demandée, ou à défaut leur non-opposition.

Cette construction juridique est très intéressante. Elle est basée sur la volonté de garantir l'égalité de traitement entre les différentes organisations syndicales, et ce afin que celles majoritaires, donc représentatives, ne puissent pas abuser de leur position dominante pour imposer des conditions moindres aux autres.

Cette décision est une avancée à la fois contre l'arbitraire des employeurs mais aussi contre l'hégémonie de certaines organisations syndicales.

1. CA 28 juin 2019, n°18/07924 – BT Services c/ FD CGT Sociétés d'Etudes et autres.

2. Art. L.2314-12 et L.2314-27 du Code du travail.

**SANTÉ
PRÉVOYANCE
ÉPARGNE
SERVICES FINANCIERS
RETRAITE**

**SE SAVOIR
ENTOURÉ,
ÇA PERMET DE
SE DÉPASSER**

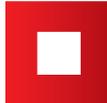
Damien SEGUIN,
skipper du bateau
Groupe APICIL,
1er navigateur en
situation de handicap
au départ du
Vendée Globe 2020

 @groupeapicilsports
#GoDamien

Nous nous engageons au quotidien à vous accompagner dans vos projets.
Car nous savons que se savoir bien entouré est nécessaire pour avancer.
Et ça change la vie !

Protéger et servir depuis 80 ans

groupe-apicil.com

 **GROUPE
APICIL**