

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
Novembre
2019

n°
501

Dossier

RETRAITE ... leurs projets



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2019).

mensuel 151,67 heures

1 521,22 € brut (10,03 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2019) : **3 377 €**

Bureaux d'Études (au 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : 20,51 €/20,43 € (selon coef.)

ETAM : 2.96

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2019).

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

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/01/2018).

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

Experts Comptables (au 01/01/2019).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

Avocats (au 01/07/2018).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 511 €**

Coef. 215 : **1 554 €**

Coef. 225 : **1 585 €**

Avocats à la Cour de Cassation

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

Huissiers (au 01/01/2019).

Valeur de référence : **6,00 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,90 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

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

Notariat (au 01/03/2019).

Valeur du point : **14,02 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ

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

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

Édito

Quoiqu'on dise, il n'y a pas de problème de financement de la retraite.

En effet, selon le Conseil d'Orientation des Retraites, le déficit serait limité à 0,3% en 2025 du fait uniquement que le gouvernement a décidé de ne plus faire compenser par l'État les différentes baisses de charges salariales.

Et ce d'autant qu'il y a de l'argent pour maintenir et améliorer notre système de retraite par répartition.

Pour nous, la cotisation doit rester le fondement de notre système de retraite par répartition à la fois contributif et solidaire.

Pour le financer, il suffirait déjà de récupérer tous les avantages, exonérations et autres cadeaux fiscaux faits par le gouvernement aux grandes entreprises :

- le CICE et le pacte de responsabilité : 35 milliards d'€ !
- les exonérations de cotisations sociales patronales : plus de 25 milliards d'€ !
- la lutte contre le travail dissimulé : 6 milliards d'€ !
- l'égalité salariale femmes/hommes : plus de 10 milliards d'€ pour la Sécurité Sociale en 2020 !
- la création d'un million d'emplois : 13 milliards d'€ !

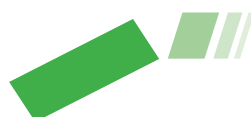
Tous ces cadeaux au patronat qui n'ont pas créé d'emplois mais qui font qu'au 1^{er} semestre 2019, 57 milliards de dividendes ont été versés aux actionnaires des entreprises du CAC 40 en France.

Si la France est le pays le plus généreux en versement de dividendes, pas question pour le gouvernement d'être généreux pour nos retraites !

Sans parler de la suppression de l'I.S.F. dont on ne voit aujourd'hui aucun « ruissèlement » dans la société ou encore les 80 à 100 milliards d'évasion et de fraudes fiscales pour lesquels le gouvernement n'agit pas.

Le seul résultat mesurable : les plus riches sont encore plus riches !

L'ensemble de ces sommes, c'est environ 200 milliards d'€. A rapporter au budget global de 300 milliards d'€ pour toutes les retraites, on voit clairement que de l'argent, pour les financer, il y en a.



Noël LECHAT

Retraites, Emplois, Salaires, Conditions de travail ... En grève dès le 5 décembre, agissons pour le progrès social !

Partout en France, les luttes en cours contestent les choix politiques du gouvernement, des directions d'entreprises et du patronat. **Augmentations salariales, amélioration des conditions de travail, diminution du temps de travail, maintien et développement de l'emploi, défense des services publics, égalité femmes/hommes, reconquête de l'industrie et de notre protection sociale constituent les principales revendications.**

Le gouvernement mène une politique au service exclusif des riches et de la finance. Sa politique vise la remise en cause des conquêtes sociales et des solidarités. Il met en opposition travailleurs/travailleuses et privé-e-s d'emploi, actifs/actives et retraité-e-s, ouvriers/ouvrières ou employé-e-s et cadres, salarié-e-s du public et du privé, celles et ceux qui sont aujourd'hui dans le monde du travail et celles et ceux qui y seront demain...

Le gouvernement tente aussi de faire diversion en instrumentalisant la question de l'immigration, envisageant l'instauration d'une « immigration choisie » et de « quotas d'immigration »... Des thèmes qu'il empreinte sans retenue à l'extrême droite en pleine polémique lancée sur la question du port du voile et de l'Islam.

Malgré un rapport du défenseur des droits qui révèle l'ampleur de la discrimination dans les entreprises et administrations, le pouvoir politique conjugue répression syndicale et atteinte au droit de manifester.

Il rend possible, voire incite à des situations de discrimination et de répression syndicale dans les entreprises et les administrations. Il porte atteinte à la démocratie sociale et refuse de répondre aux aspirations exprimées par le monde du travail.

Le CCN de la CGT appelle l'ensemble des travailleurs/travailleuses, des privé-e-s d'emplois, des retraité-e-s et la jeunesse à se mobiliser partout en France, par la grève, la mobilisation et la participation aux manifestations, le 5 décembre prochain.

D'ici le 5 décembre, le CCN de la CGT appelle à poursuivre la construction de l'action par la tenue d'Assemblées Générales dans les entreprises, les services publics et les administrations, pour que les salarié-e-s et agent-e-s décident, sur la base de leurs revendications et dans l'unité, des modalités

des actions, de la grève, de sa reconduction pour un mouvement qui s'inscrit dans la durée afin de gagner le progrès social.

Le 6 décembre, une intersyndicale nationale se tiendra, les syndicats sont invités à organiser des Assemblées Générales unitaires afin de décider collectivement des suites de la mobilisation.

Le 7 décembre, le CCN invite à participer massivement à la manifestation nationale contre le chômage, la précarité et pour une reconquête de la sécurité **sociale protégeant des risques de la vie. Il invite aussi aux initiatives locales qui seront organisées sur le territoire.**

La convergence des mobilisations sociales est une nécessité pour gagner sur les revendications. Elle doit se faire avec toutes les organisations syndicales qui portent cette même aspiration ainsi qu'avec l'ensemble des forces politiques de progrès, le monde associatif et les mouvements citoyens, à l'instar de l'appel à la convergence des Gilets Jaunes dans leur déclaration du 3 novembre dernier.

Les ingrédients sont réunis pour réussir un grand 5 décembre, ce qui donnera le ton des suites de la mobilisation. Les mobilisations et grèves du 5 décembre porteront l'exigence du rejet « en bloc » du projet gouvernemental de réforme des retraites qui impactera fortement, durablement et négativement le niveau des pensions de toutes et tous, que l'on soit issu du secteur public ou du secteur privé.

La CGT se bat pour une autre réforme des retraites et porte un ensemble de revendications, notamment : un départ à taux plein à 60 ans, une prise en compte des pénibilités, des années d'études et de précarité, une augmentation générale des pensions... Si la loi contraint le secteur public et les services publics à la pose de préavis de grèves et/ou de déclarations préalables, il n'en est rien pour les salarié-e-s du secteur privé qui peuvent librement cesser le travail, s'organiser et participer aux manifestations.

Ce combat est celui de toutes et tous, car ce projet de réforme est l'incarnation d'un choix de société où les solidarités laissent la place au « chacun pour soi », où l'insécurité sociale l'emporterait sur notre sécurité sociale.

Actualité

L'indice des prix de l'Insee sous-estime le coût de la vie

L'Insee annonce, pour janvier 2020, de nouveaux indices des prix à la consommation (IPC). Ceux-ci utiliseraient massivement des données de caisse de la grande distribution. Cela pose des problèmes de fond (indépendance de la statistique publique, mesure de la qualité des produits et services, mode de calcul des indices...). Ces questions restent actuellement, pour l'essentiel, confinées à des discussions entre spécialistes. À un moment où les questions de pouvoir d'achat et de niveau de vie sont particulièrement sensibles, elles devraient donner lieu à un débat public ouvert. Voici une contribution à ce nécessaire débat.

Les indices de prix calculés par l'Insee sont utilisés pour « l'indexation » de certains revenus, dont le Smic et, en principe, les retraites. Il s'agit, prétendument, de garantir le niveau de vie pour tenir compte de l'inflation mesurée par ces indices.

Il faut rappeler que de 1972 à 1998, la CGT produisait son propre indice des prix à la consommation afin d'asseoir ses revendications. Cet indice, dont les relevés de prix étaient faits par des milliers de militants, se situait chaque année entre 2 et 4 points au-dessus de celui de l'Insee jusqu'en 1984. À partir de là, l'écart s'est constamment réduit pour tomber à seulement 0,6 point d'écart. Ce faible écart ainsi que la complexification de la construction de l'indice suite au renouvellement accéléré des produits a mené à l'abandon de l'indice. De plus, l'Insee a pris en compte certaines remarques de la CGT dans la construction de son indicateur.

On le sait : l'inflation décrite par ces indices est, déjà actuellement, nettement inférieure à l'inflation « perçue » par les citoyens. Parmi les raisons de ce décalage, on l'a vu : la montée de dépenses « contraintes » qui pèsent très lourd, le mois à peine commencé, sur le budget des classes populaires et une grande partie des classes moyennes. Ce sont par exemple les dépenses liées au logement, celles relatives à

l'eau, au gaz, à l'électricité, au téléphone, les assurances, les frais de cantine... Parallèlement, on observe une montée de nombreuses dépenses quasiment contraintes, accentuées par la publicité et aggravées par les inégalités et des obligations sociales comme la recherche d'emploi et les démarches administratives : hier l'automobile, aujourd'hui le téléphone portable et l'ordinateur... Et demain, l'alimentation bio qui serait nécessaire pour préserver sa santé ?

Par ailleurs et surtout, la taille des ménages diminue : par exemple, pour deux personnes séparées, on dépense évidemment plus que quand on vivait ensemble. La prise en compte de ce dernier aspect augmenterait à elle seule de près d'un point par an les indices de prix ! Mais ceci n'est pas intégré dans les IPC, dont ce n'est pas le rôle. De même la longévité de nombreux produits diminue, que leur obsolescence soit programmée ou non.

Cette perte de qualité implique des dépenses accrues qui ne sont pas non plus prises en compte dans les IPC et n'ont pas à l'être. Ce serait faire un mauvais procès à l'Insee que de reprocher à ses IPC de ne pas prendre pleinement en compte tous ces phénomènes sociaux. Comme leur nom l'indique, ces indices ne mesurent que les prix à la consommation. La façon dont les relevés de prix sont effectués, le traitement de la qualité des produits, les calculs effectués à partir de ces relevés pour obtenir des indices synthétiques, tout ceci est certes perfectible mais techniquement assez solide pour le moment.

Mais ces IPC ne sont pas, l'Insee le reconnaît, des indices du coût de la vie¹.

Utiliser ces indices pour, soi-disant, garantir le pouvoir d'achat est donc une décision contestable, dont l'Insee devrait se démarquer plus clairement pour maintenir sa crédibilité et sa réputation d'indépendance

1. Voir par exemple Insee-méthodes n° 81-82 « Pour comprendre l'indice des prix » partie 4.3 page 37

professionnelle. En veut-on une illustration ? Le gouvernement a décidé de ne plus utiliser depuis 1992 l'indice général des prix à la consommation mais un indice « *hors tabac* ». Les fortes augmentations du tabac ne sont donc pas prises en compte dans l'indice utilisé pour calculer, par exemple, le Smic. D'où une sous-estimation de l'inflation et donc une perte de pouvoir d'achat pour les revenus actualisés seulement avec ces indices politiques.

Il faut donc, sans le dénigrer, compléter l'IPC de l'Insee pour se rapprocher d'un indice du coût de la vie vraiment pertinent. C'est d'ailleurs ce que préconisent des rapports officiels (Rocheport-Moati puis Quinet). Ce travail a été effectué par les fédérations des finances et de la métallurgie avec des militants CGT de l'Insee.

Selon leurs calculs, un salaire moyen équivalent à 2 000,00 € en 1998 aurait dû s'élever à 3 000,00 € en 2012, rien que pour tenir compte du coût de la vie. Mais, en utilisant l'IPC (hors tabac) pour l'augmenter, il n'aurait atteint que 2 500 €. Soit une perte de 500 € par mois. Même si l'inflation a un peu baissé depuis, le problème demeure. Et on s'étonne que les personnes

concernées se plaignent de la baisse de leur pouvoir d'achat !²

Face à cette situation, deux types de réponses principales devraient être envisagés :

- la première, principale, concerne la « *mise à niveau* » : augmentation des salaires, en commençant par ce sur quoi le gouvernement peut agir directement (le Smic et le point d'indice de la fonction publique) ; revalorisation des retraites et des minima sociaux ;
- concernant maintenant l'évolution annuelle du pouvoir d'achat, et donc l'indexation, le mieux serait sans doute de compléter l'IPC pour se rapprocher d'un véritable indice du coût de la vie. Nous proposons de débattre et d'actualiser le calcul dont les résultats ont été présentés ci-dessus et dont le détail est à la disposition de qui le souhaitera.

À défaut, les incompréhensions demeureront, au détriment de la statistique publique. Ces malentendus risquent même de se renforcer avec l'utilisation des données de caisse de la grande distribution pour calculer les IPC.

² Pour plus de détails voir : « L'utilisation de l'indice Insee dans les négociations salariales » (FTM-CGT).

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

LNE : Liste commune : CFTC-CFDT-CGT : 92 voix, 100%.

TELEPERFORMANCE : CGT : 269 voix, 21,94% ; CGC : 132 voix, 10,76% ; UNSA : 9 voix, 0,7% ; FO : 8 voix, 0,65% ; SUD : 301 voix, 24,55% ; CFDT : 227 voix, 18,51% ; CFTC : 257 voix, 20,96%.

SWISSPOST SOLUTIONS : CGT : 62 voix, 44,60% ; CFDT : 40 voix, 28,78% ; CFTC : 37 voix, 26,62%.

DAMILO CONSULTING : CGT : 13 voix, 39% ; CFDT : 13 voix, 39% ; UNSA : 3 voix, 9% ; CGC : 4 voix, 12%.

SR CONSEIL : CGT : 55 voix, 100%.

UES EXPLEO : CGT : 279 voix, 17,82% ; CFDT : 113 voix, 7,22% ; UNSA : 64 voix, 4,09% ; FO : 27 voix, 1,72% ; CGC : 404 voix, 25,80% ; CFTC : 679 voix, 43,36%.

ITS Group : CGT : 18 voix, 5,23% ; CFDT : 21 voix, 7,26% ; UNSA : 20 voix, 11,33% ; FO : 172 voix, 59,88% ; CGC : 49 voix, 16,27%.

RGIS : CGT : 10 voix, 16,7% ; FO : 23 voix, 38,33% ; CFDT : 27 voix, 45%.

QUALIPEL : CGT : 37 voix, 11,14% ; FO : 68 voix, 20,48% ; SOLIDAIRES : 114 voix, 34,33% ; UNSA : 109 voix, 32,83% ; CGC : 4 voix, 1,20%.

SOPRA STERIA :

- **I2S** : CGT : 111 voix, 10,57% ; CFDT : 102 voix, 9,71% ; SOLIDAIRES : 31 voix, 4,85% ; FO : 4 voix, 0,38% ; CGC : 77 voix, 7,33% ; AVENIR : 164 voix, 15,61% ; TRAUD UNION : 358 voix, 34% ; S31 : 183 voix, 17,42%.

- **SSG** : AVENIR : 1021 voix, 12,58% ; CFDT : 1282 voix, 15,80% ; CGC : 325 voix, 4,01% ; CGT : 432 voix, 5,32% ; FO : 80 voix, 0,99% ; S31 : 200 voix, 2,46% ; CFTC : 67 voix, 0,83% ; SOLIDAIRES : 792 voix, 9,76%.



Branches

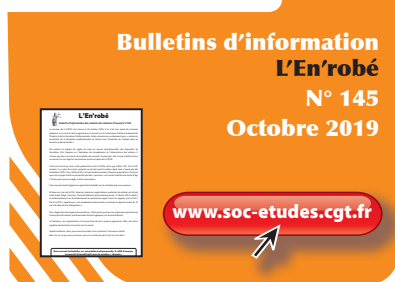
Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

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

Un accord concernant la CPNEFP a été signé ... sauf par la CGT. En effet, la CGT, l'UNSA, FO et la CGC avait proposé un projet d'accord il y a plus d'un mois.

Lors de la CPNEFP, certains ont, au nom de la CPNEFP, travaillé à une contre-proposition.

à télécharger



Comme si la CPNEFP était le lieu pour travailler à des accords collectifs. Mais le pire était à

venir ... puisque l'UNSA et FO se sont rangées, lors de la présentation, au côté de la CFDT et de la CFTC pour faire passer un certain nombre de dispositions avec lesquelles nous ne sommes pas d'accord.

Il est clair qu'aujourd'hui nous sommes isolés ... mais certainement du fait d'un autre dossier, celui des indemnités pour les administrateurs de l'école des salariés de cabinets d'avocats. Nous demandons purement et simplement leur suppression.

A l'évidence, certains administrateurs salariés désignés par leur Fédération arrondissent leur fin de mois avec ... et ce alors que l'école s'endette toujours un peu plus ...

Enfin, FO nous a présenté quelques dispositions à mettre dans l'accord formation. On ne comprend pas où FO veut en venir avec ce genre de prose indigeste ... mais qui a plu à un certain patronat.

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 31 octobre 2019 - BI Perspectives n° 157

L'accord sur la formation professionnelle a été mis à signature. La CGT signera l'accord. Mais le clou du spectacle a été la mise à signature de l'accord des minima salariaux. En effet, du fait de l'augmentation différenciée, le patronat s'y est repris à trois reprises afin de nous donner une grille de salaire cohérente.

Celle-ci n'a été signée, pour le moment, que par la CFTC, la CFDT réservant sa signature au regard des balbutiements de SYNTEC et CINOV en matière de calcul des minima de branches. Mais il y a peu de chance que la CFDT ne signe pas. Nous y reviendrons dans le prochain lien.



Perspectives

Bulletin d'information CGT des salarié.e.s des bureaux d'études n° 157 novembre 2019

La réunion de la CPNI s'est tenue le 31 octobre 2019. L'ensemble des organisations ont signé l'accord concernant la formation professionnelle. La CGT s'est particulièrement investie dans cette négociation en étant force de proposition à partir de nos orientations en la matière.

Cet accord est loin d'être parfait mais il va permettre de créer les conditions pour que les salariés et les demandeurs d'emplois puissent se former, et ce, dans les conditions d'une réforme structurelle qui met à mal l'essence même de la formation professionnelle. Il vise à modérer les limites imposées par le nouveau cadre juridique, ne laissant que des marges de manœuvre anecdotiques aux salariés pour se former en dehors du plan de formation interne c'est-à-dire du choix de sa direction.

Sa mise en œuvre va se dérouler dans un paysage nouveau où, à différents niveaux que ce soit, le professionnel se trouve arrimé à l'interprofessionnel. C'est une nouvelle façon de travailler qu'il va falloir appréhender afin que les formations, quel que soit le dispositif, bénéficient au plus grand nombre.

On peut regretter qu'un nombre d'éléments soit insuffisamment ambitieux. De même, nous restons très critiques concernant les taux conventionnels. En effet, étant donné les réaffectations des financements de la formation, le niveau insuffisant du taux conventionnel de la branche BETIC, c'est-à-dire des financements supplémentaires que les entreprises de la branche allouent à la formation, ne permettent pas de compenser la chute des moyens dévolus aux salariés pour se former.

Ainsi, Nous estimons celui-ci nettement insuffisant au regard des enjeux présents et futurs. Former plus, avec toujours moins de moyens, risque d'être une équation sans solution. De ce point de vue, il serait souhaitable qu'un premier bilan de cet accord ait lieu lors du premier trimestre 2021.

La négociation sur les minima salariaux de branche s'est poursuivie. Un accord a été mis à signature...

ETAM : de 1,1 à 1,3 : +3%
de 2,1 à 3,3 : +2%

Ing-Ca : de 1,1 à 1,2 : +2%
de 2,1 à 2,3 : +1,5%
de 3,1 à 3,3 : +1%

Concernant les ETAM les positions

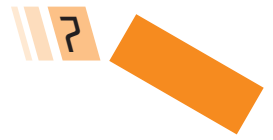
1.3.2 devient position 1,1
1.4.1 devient position 1,2
1.4.2 devient position 1,3

Nous y reviendrons dans un prochain bulletin quand nous saurons qui a signé...

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fstud@cgt.fr avec la mention « BE »

Fédération des Sociétés d'Etudes

Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fstud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr



La pension à 1000€ selon Macron : **Attention au piège !**

A ctuellement il faut distinguer deux cas de figure prenant en compte la situation des retraités ayant de très faibles pensions :

- Il y a des personnes qui ont travaillé pendant toutes les années nécessaires à une pension à taux plein mais avec de tout petits salaires.

- Il y a celles qui n'ont pas travaillé toute leur vie et ont moins de 10 000 euros par an et sont au minimum vieillesse.

Ce sont les 1^{ères} : qui sont concernées par l'annonce de Macron de passer le minimum contributif à 1 000 euros (MICO).

Attention ce minimum est versé sous une double condition, avoir eu des petits revenus (à concurrence de 1 177 euros mensuels toutes les pensions de bases (polypensionnés et retraites complémentaires confondues) et avoir une carrière complète.

Si ce n'est pas le cas, il faut attendre l'âge d'annulation de la décote (actuellement à 67 ans pour le régime général) pour bénéficier de ce MICO le montant de ce dernier est aujourd'hui compris entre 634 euros et un peu moins de 700 euros (en incluant avec la majoration de pension prévue pour 3 enfants).

La Loi Fillon (2004) prévoyait déjà de le porter à 85% du smic, cette mesure n'a pas été mise en oeuvre.

Actuellement la majorité de ceux qui ont droit au MICO approchent une pension totale de 950 euros (entre 80 et 81% du smic) aussi les annonces de Macron devraient entraîner une hausse d'environ 50 euros par mois pour ceux qui entrent dans des conditions très restrictives.

4,8 millions de retraités perçoivent le minimum contributif soit 35,3% de l'ensemble des retraités Il est actuellement possible de toucher un prorata du MICO (entre 300 et 600 euros).

Les autres (2^{ème} cas de figure) sont au minimum vieillesse (868 euros/mois) après 65 ans.

Il concerne aujourd'hui environ 450 000 personnes dont beaucoup de personnes en situation de handicap.

Le projet Delevoye, de retraite par point, prévoit de reconduire ce minimum et envisage même de réintroduire une notion de durée de carrière sans doute prévue, sans que ce ne soit arbitré, entre 38 ans et 43 ans de cotisation.

Cet argument présidentiel comporte donc la même volonté que le projet de réforme à point gouvernemental : Imposer de prolonger, quand cela est possible, le plus souvent bien au-delà de 62 ans son activité pour annuler la décote et bénéficier du minimum.

Qu'en serait-il dans le futur régime ?

Sera-t-il ouvert aux non-salariés (comme actuellement, les agriculteurs au MICO étant aujourd'hui autour de 71% du smic) qui ne cotisent pas à la hauteur des salariés ?

Quel financement : le MICO est actuellement financé par le FSV (fond de solidarité vieillesse) alimenté par la CSG.

Branches

Experts-

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

Ce sont les questions de la formation professionnelle et du rapprochement des branches qui ont été débattues. Concernant la formation professionnelle, il a été prévu que l'accord Pro A soit finalisé en décembre. Si politiquement nous n'avons pas de divergences profondes sur cet accord, c'est la compréhension de l'articulation loi/décret qui a posé problème. Pour une partie du patronat, un.e salarié.e pourrait être éligible à une formation dans le cadre du dispositif Pro A si le salarié avait un diplôme Bac+3 ou inférieur.

Pour la CGT, ce n'est pas Bac+3 mais Bac+2. Nous avons réussi à convaincre le patronat de la justesse de notre analyse.

Sur le rapprochement des branches, nous avons abordé celui entre la branche experts comptables et AGC (UNARTI). La discussion a porté sur le

processus de fusion/absorption via un arrêté ministériel.

En effet, c'est suite à l'arrêté produit par le ministère que le patronat a dénoncé sa convention collective et fait signer, par un certain nombre de syndicats, un accord de méthode.

Le ministère a refusé de prendre en compte cette dénonciation au motif que c'était une dénonciation partielle.

En effet, l'UNARTI a dénoncé la convention collective après l'arrêté de rattachement. De même, l'accord de méthode ne pouvait être signé en dehors de la seule CPPNI experts-comptables et commissaires aux comptes.

à télécharger

Bulletins d'information
Le Chiffre déchainé

N° 120

Novembre 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Comptables

Compte rendu de la réunion de négociation du 7 novembre 2019 _ BI Auto'Mag - n°90 - Nov.19

Le débat a tourné autour des classifications et de la formation professionnelle.

Concernant les classifications, il s'agit de corriger les quelques coquilles relatives au dernier avenant visant à une certaine simplification des classifications.

Un travail va être fait sur la rédaction d'un accord sur la formation professionnelle eu égard aux nouvelles dispositions contenues dans la nouvelle loi en la matière. Mais nous avons essentiellement débattu sur la « Pro A ».

Cette disposition remplace la période de professionnalisation ... avec des critères qui en limitent la portée.

En premier, il faut que l'accord « Pro A » soit étendue. Il ne concerne que les salariés dont la qualification est inférieure à Bac+3.

L'accord doit comporter une liste de certifications avec des coûts de prise en charge et une durée minimale comprise entre 15% et 25% de la durée totale de la « Pro A », sans être inférieure à 150 heures.

En tout état de cause, l'extension de l'accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

C'est dans ce cadre que nous sommes amenés à réfléchir.

Automobiles

Prestataires de Service

La CMP de la branche Prestataire de Service du 14 Mai 2019 s'est réunie autour de points à traiter hors PV à valider et point divers :

Point sur les Échanges sur le projet d'accord pour le développement de l'emploi

Toutes les organisations syndicales sauf la CFDT expriment leur rejet de la demande patronale du projet d'accord. La CFDT indique que la réflexion est encore en cours au sein de leur syndicat. Le point a été reporté à la CPPNI du 21 octobre dernier (nous en parlerons au prochain lien).

La CGT dénonce une nouvelle fois la volonté des organisations patronales de vouloir mettre en place des contrats de travail de missions précarisant davantage les salariés de la branche car ces contrats de mission ont une fin liée à la durée du contrat commercial sur lequel les salariés et leurs représentants n'ont aucune vue !

Point sur l'Égalité professionnelle

Les organisations patronales nous indiquent qu'elles n'ont pas mandat pour répondre cette année aux demandes exprimées par les OS.

La CGT rappelle qu'elle a fait plusieurs propositions pour permettre aux OP de faire évoluer l'accord actuel et qu'il est manifeste que les OP font un rejet en bloc de toutes les possibilités d'améliorer la situation dans la branche. Nous proposons à nouveau, au moins pour 2019, que les entreprises de la branche accompagnent et aident les salarié-e-s dans leur démarche de formation professionnelle pour accéder à des métiers très peu, voire pas du tout, féminisés comme les métiers de l'informatique par exemple.

Point sur le Projet de règlement intérieur de la CPPNI

La CGT indique qu'elle n'est pas demandeuse d'un tel règlement intérieur si sa finalité est de rigidifier le fonctionnement de la CPPNI. Il est, par contre, urgent de prévoir dans ce règlement

intérieur, que le temps passé par les membres des OS pour préparer les réunions (corrections PV, réponses projet d'accord, ...) soit enfin pris en charge dans le cadre de ce règlement intérieur et dans un avenant de la branche si des contraintes venaient à être imposées aux OS en matière de délais.

Point Questions diverses

La CGT et FO rappellent que la question des salaires devait être inscrite à l'ordre du jour. Il a donc été acté que pour la réunion du 21 octobre ce sera le premier point.

La CGT soutient l'action des hôtesses d'accueil qui dénoncent, dans les médias et les réseaux sociaux, les violences sexistes et sexuelles dont elles sont régulièrement victimes ainsi que la précarité des emplois des hôtes et hôtesses d'accueil en général.

La CGT a demandé de toute urgence la mise en place d'un dispositif spécifique pour les protéger de ces agressions. L'ouverture de négociations sur les conditions de travail, l'emploi, la classification, les salaires des salarié-e-s de ce secteur spécifique de la prestation de services, ainsi que la création d'un référentiel métier basé sur les fiches métiers existant dans la branche.

Ce point a été inscrit à l'ordre du jour de la CPPNI d'octobre si le SNPA, OP concerné, n'a pas refusé la discussion en Commission restreinte.

ODJ de la CPNNI d'Octobre, en plus des points reportés et des points actés en divers

- Avenant contribution conventionnelle accord Pro A et nouvelle section comptable SPP.
- Règlement intérieur.
- Calendrier 2020.
- Demande d'interprétation d'une disposition de l'accord femme homme relatif au congés enfant malade et l'hospitalisé pour la société audience du groupe TSI.

Le gouvernement a annoncé vouloir réformer toutes les retraites. Son projet a été publié dans le « rapport Delevoye », un document intitulé « Vers un système universel de retraites, plus simple, plus juste pour tous ».

C'est pourquoi il nous ait apparu encore une fois déterminant de mettre à disposition un nouveau dossier sur la retraite, dossier élaboré par l'Union Départementale de l'Essonne (il s'agit d'un extrait).

Faire connaître au plus grand nombre de personnes ce que Macron veut faire pour détruire notre système de retraite est un enjeu essentiel pour préparer les mobilisations que nous devons mener pour nous opposer à ce projet. N'hésitez pas à prendre connaissance de ce document et à le faire circuler ...

Le coeur de cette réforme ... un blocage des ressources pour les retraites

Historique : En dépit des freins introduits par les réformes adoptées depuis 1993, les ressources affectées au financement des retraites ont contribué à progresser sans que cela ne soulève au fil des décennies la moindre protestation. Il y a toujours eu un consensus historique sur une augmentation des cotisations, nécessaire pour améliorer les droits, que ce soit l'âge de départ ou le niveau des pensions. Entre 1960 et 2015, la part du PIB consacrée aux pensions a augmenté de 5% à 13,8%.

Rapport Delevoye : Dans son projet de réforme des retraites, le gouvernement a acté que les dépenses de retraites ne devraient pas dépasser 14% du Produit Intérieur Brut. Il fera de ce blocage une « règle d'or » pilotant l'ensemble des dépenses des retraites avec ce plafond absolu.

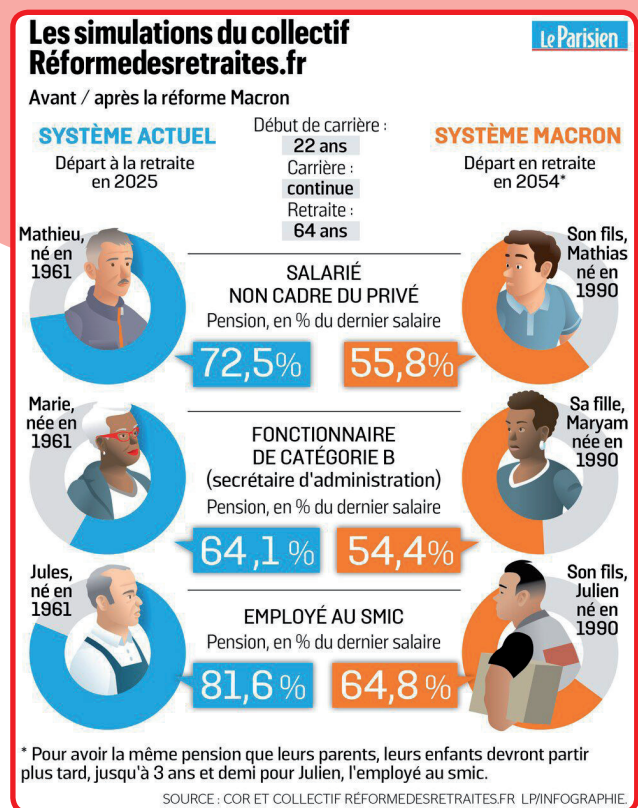
Commentaire CGT : C'est une véritable rupture avec le passé que de bloquer le PIB sachant que déjà, avec une augmentation de celui-ci, de nombreuses mesures pour retarder l'âge de départ ont déjà été mises en place. En une trentaine d'année, on est passé des 37,5 ans de cotisation à 43 ans !

Aujourd'hui, les retraites actuelles représentent 13,8% du PIB. Or, selon les scénarios du gouvernement, d'ici 2050, la part des plus de 65 ans devrait encore augmenter d'environ 35%.

Le résultat est clairement annoncé et confirmé par le Conseil d'Orientation des Retraites : un plus grand nombre de retraités avec une part du PIB consacrée aux retraites qui ne bougera pas, c'est la certitude que l'on travaillera plus longtemps ou que nos pensions de retraite vont baisser.

Le Parisien a publié le travail d'un collectif d'experts « réformesdesretraites.fr » composé d'économistes, d'experts et de fonctionnaires, qui a décortiqué les 9 cas types [du rapport Delevoye].

Ce collectif indique que le nouveau système de retraites issu du rapport Delevoye conduirait à une baisse entre 15% et 23% du montant des retraites !



Si le gouvernement Macron annonce que son objectif est de faire à moyens constants de 14% de PIB, ce n'est pas ce qui est indiqué dans les documents de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economiques) qui parle clairement d'une orientation avec 12% maximum de PIB.

Ce serait alors une baisse des pensions encore plus importante ... Toutes les mesures du rapport Delevoye sont donc à analyser en ayant en tête les orientations budgétaires du gouvernement : bloquer voire diminuer l'argent pour les retraites dans une période où le nombre de retraités va augmenter.

Comment se pourrait-il dans ces conditions, comme l'a annoncé le gouvernement, qu'il y ait beaucoup de gagnants et un peu de perdants ?

leurs projets

Comment connaître ma pension retraite ?

Aujourd'hui : la construction du système actuel est basée sur de la « *prestation définie* », c'est-à-dire que lorsque les conditions d'âge et de durée sont remplies, le retraité sait à quelle pension il aura droit, en pourcentage de son salaire par exemple. Dans le système actuel, le niveau des pensions peut rester stable ou augmenter. Elles n'ont jamais baissé.

Rapport Delevoye : la proposition du rapport est à « *cotisations définies* ». Durant toute votre carrière vous accumulez des points qui, multipliés à la valeur du point au moment du départ, se transforment en pension de retraite. Sauf que cette valeur du point peut changer chaque année en fonction de la conjoncture économique, de l'espérance de vie, du nombre de retraités ...

Commentaire CGT : en clair, si vous partez une année de récession économique ou d'explosion des départs à la retraite, le gouvernement baisserait la valeur du point, ce qui aurait pour effet de réduire votre pouvoir de vivre. Ce sera la loterie ! Nous connaissons certes le nombre de points cumulés mais sans savoir le montant de pension de retraite auquel ils donnent droit ... Avec ce système par points, impossible d'anticiper le montant de notre pension de retraite. Pas facile dans ces conditions de se projeter dans une future vie de retraité. De plus, la valeur du point ne sera même pas la même pour tous, puisque cela dépendra du moment auquel on a pris notre retraite. 1€ cotisé n'assurera donc même pas les mêmes droits à toutes et tous ... Vous avez dit « *équité* » ?

Ma pension de retraite pourrait-elle baisser ?

Rapport Delevoye : il est indiqué : « *Au moment du départ en retraite, une fois la pension déterminée, l'indexation des retraites versées mensuellement suivra une règle de revalorisation distincte de celle prévue pour la valeur du point* ».

Commentaire CGT : le gouvernement se garde bien aujourd'hui de dire qu'il pourrait être amené à baisser les pensions de retraites. Son projet va être difficile à faire passer alors il ne vas pas se mettre actifs et retraités à dos en même temps ! Donc pour le moment, il rassure les retraités ou les proches retraités en indiquant ne pas toucher à leurs pensions ! Sauf que la baisse des pensions en fonction de la valeur du point, ce sera probablement la prochaine étape. Il y a déjà les retraites complémentaires qui fonctionnent avec un système de points (AGIRC/ARCO, IRCANTEC ...). Dans ces systèmes, le niveau du point s'applique aussi bien au moment où l'on passe à la retraite que pour le calcul des pensions

de retraites versées. Si le point augmente de 1%, le calcul pour votre départ à la retraite sera augmenté de 1% mais aussi toutes les pensions seront revalorisées de 1%. Et si la valeur du point baisse de 1% ce sera aussi une baisse pour tout le monde. Cela n'est certes jamais arrivé pour tout le moment, mais aucun dispositif n'empêche de baisser les pensions versées.

Alors, si ce n'est pas prévu dans le rapport Delevoye, le système par point le permettra. Et on peut envisager sérieusement que ce sera vers quoi tendra le gouvernement par la suite.

L'exemple des autres pays : une baisse réelle des pensions retraites

Le projet de réforme du gouvernement est, dans son principe, un copier-coller du système suédois. Dans ce pays on a pu assister à une baisse conséquente des pensions de retraite. Dès 2010, suite à la crise économique consécutive à la crise des subprimes de 2008, toutes les pensions de retraite ont subi un abattement de 4,5% ramené à 3% grâce à des allègements fiscaux. Elles ont été à nouveau amputées de 7% en 2011 puis de 2,7% en 2014, soit au total et en cumul de plus de 12% en 4 années ! En février 2012, Fredrik Reinfeldt, Premier Ministre suédois, déclarait que les actifs devraient travailler jusqu'à 75 ans pour pouvoir bénéficier du même niveau de retraite qu'en 2011.

Tous les pays qui ont adopté un système par points (Allemagne, Suède, Italie ...) ont vu le montant des retraites baisser de façon drastique en peu de temps. C'est ce qui nous attendrait aussi en France si le projet de Macron est mis en place.

Calcul de notre pension sur l'ensemble de la carrière plutôt que sur les meilleurs salaires

Aujourd'hui : pour le calcul des pensions de retraite, les 25 meilleures années de carrière sont prises en compte dans le privé et les 6 derniers mois hors primes dans le public. Ces calculs sont différents. Pour autant, les taux de remplacement pour une carrière complète tournent tous autour de 70 à 75%, que l'on soit du privé ou du public.

Rapport Delevoye : comme les points sont fonction du salaire cotisé, le système à points prendrait en compte toute la durée de notre carrière. Soit 43 voire plus d'années de carrière pour le calcul des pensions.

Conséquences : ce nouveau calcul va baisser toutes les pensions de retraite. En effet, on peut espérer que durant une carrière un salarié a bénéficié d'une évolution.

Ainsi, ce nouveau calcul sur une période plus longue fera mathématiquement chuter le montant des pensions de retraite. Les personnes qui ont eu des carrières « accidentées » seront encore plus touchées par cette baisse de pension. Pour les fonctionnaires, le rapport Delevoye annonce qu'en « contrepartie » de ce passage des 6 derniers mois et 43 années, les primes seront intégrées à ce calcul. Sauf que leur distribution est très inégalitaire entre les fonctionnaires. Les enseignants par exemple n'ont quasiment pas de prime. La réforme leur sera donc particulièrement défavorable. Un système « plus juste » ?

La prise en compte de toute notre carrière va faire baisser « mécaniquement » le niveau de nos pensions pour quasiment tout le monde.

Un recul de l'âge réel de départ à la retraite ou des pensions amputées

Aujourd'hui : l'âge pour partir avec une retraite à taux plein est un mixte de conditions entre l'âge minimum pour la retraite et la durée de cotisation (nombre d'annuités cotisées).

Depuis 2010, l'âge minimum légal de départ à la retraite est fixé à :

- Dans le privé : 62 ans.
- Dans le public ; 62 ans pour les

sédentaires et 60 ans, 57 ans, 52 ans pour les agents classés en service actif (métiers de terrain pénibles ou dangereux).

Durée de cotisation : la loi définit pour chaque génération le nombre d'annuités exigées pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Celles et ceux qui n'ont pas validé toutes leurs annuités, du fait des études, d'un chômage non indemnisé ou des précarités subies, doivent travailler soit jusqu'à 67 ans (âge où il n'y aura plus de décote), soit accepter une décote de leur pension en partant plus tôt. Néanmoins leur pension sera calculée au prorata du nombre de trimestres cotisés.

Rapport Delevoye : le rapport Delevoye indique que ces durées de cotisation seraient encore amenées à augmenter pour aller jusqu'à 43,5 ans pour la génération 1980 et 44,25 ans pour la génération 1990.

Dans le rapport Delevoye, le dispositif du « *taux plein* » serait conservé, assorti, comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote. Ce « *taux plein* » serait obtenu uniquement sur un critère d'âge qui serait le même pour tous. Il n'y aurait donc plus de notion de durée travaillée comme aujourd'hui. « *Dans un système à points, la notion de durée disparaît. C'est votre nombre de points qui vous permet un arbitrage personnel : j'ai assez de points, ma*

retraite me paraît suffisante, donc je pars. A l'inverse, je n'ai pas assez de points, je reste ». J.P. Delevoye.

Pour débiter la réforme, le rapport propose de reproduire les âges moyens de départ à taux plein en 2025 actuellement projetés, soit 64 ans. Le rapport annonce la mise en place d'un « *âge pivot* » (âge de pension à taux plein) à 64 ans pour la génération née en 1963 et après. Celles et ceux qui partiront à 63 ans subiront une décote de 5%, quant à ceux qui partiront à 62 ans, ce sera 10% et ceci sur le montant de la pension pendant toute la durée de la retraite ! Le système universel incitera au prolongement de l'activité puisque ceux qui partiront un an plus tard bénéficieront de +5% sur leur pension, 10% si 2 ans.

Ensuite serait fait un pilotage de l'âge du « *taux plein* » pour tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie et de l'allongement de la durée passée en retraite. L'âge minimum de départ à la retraite serait maintenu à 62 ans. Commentaire CGT : l'âge « *pivot* » serait donc clairement une variable d'ajustement supplémentaire du système par points du gouvernement.

De 64 ans au départ de la réforme, le rapport envisage déjà une projection du taux plein à 65,4 ans pour la génération 1980 et 66,25 ans pour la génération 1990. Ce ne sont pour le moment que des estimations mais rien n'interdira au gouvernement d'aller plus vite et plus loin ensuite. D'autant plus si l'enveloppe budgétaire pour les retraites est bloquée à 14% du PIB, voire à 12% selon l'OCDE.

Pour justifier l'allongement de la durée de cotisation et le décalage des bornes d'âges, le gouvernement a expliqué qu'avec l'augmentation de l'espérance de vie, il fallait travailler plus longtemps. Sauf que depuis ces dernières années, l'espérance de vie a tendance à stagner. L'espérance de vie en bonne santé, ce n'est pas pareil. En France, elle stagne à 63,4 ans en moyenne ... Autrement dit, si la réforme passait, la retraite ce serait, pour bon nombre d'entre nous, seulement quand on ne pourra plus en profiter ... !

Depuis la présentation du rapport Delevoye, le gouvernement a changé son fusil d'épaule. En effet, Le Président Macron a remis dans le débat la durée de cotisation. On ne sait donc plus quels seront les critères de départs en retraite avec pension complète. Un bon moyen pour le gouvernement d'entretenir le flou et de continuer à complexifier le débat pour que les salariés ne s'en mêlent pas !

leurs projets

L'âge légal de la retraite n'est pas l'âge effectif du départ

Au fil des différentes réformes sur les retraites, les durées de cotisation exigées n'ont cessé d'augmenter. On arrive aujourd'hui à 43 ans. Mais aussi, du fait de l'allongement de la durée des études, de l'augmentation du chômage et de la précarité, l'âge du premier emploi a lui aussi augmenté (L'âge moyen du premier emploi stable est de 27 ans). Ainsi, de nombreux salariés peuvent en théorie toujours partir à 62 ans (ou avant pour ceux bénéficiant de départ anticipé). Sauf que c'est avec des montants de pension tellement amputés que les 62 ans ne sont plus qu'un âge fictif. Pour les jeunes, c'est carrément la retraite à 70 ans qui est promise ? Dans le système actuel, la plupart des assurés partent déjà au-delà de 62 ans pour pouvoir bénéficier du taux plein. Aujourd'hui, l'âge moyen de départ au régime général, dispositifs de départs anticipés, atteint déjà près de 63,4 ans pour les assurés qui sont partis en retraite en 2018. Dans certains secteurs, le report de l'âge légal de départ en retraite a contraint nombre de seniors à rester en poste, ce qui limite les possibilités de recrutement et augmente le chômage des jeunes. Dans d'autres secteurs, licenciements ou départs anticipés dont que les seniors n'ont plus leur place.

Ainsi seuls 44% des seniors de plus de 60 ans sont en emploi. La réforme des retraites de Macron ne ferait qu'amplifier tous ces phénomènes. Travailler plus longtemps, ce sera donc pour celles et ceux qui peuvent. Pour les autres, ce sera chômage, minima sociaux ou minimum vieillesse ou des pensions de misère ...

Pension de réversion : un âge plus tardif pour en bénéficier

Aujourd'hui : les pensions de réversion ont pour objectif de maintenir, après le décès de l'un des conjoints, le niveau de vie qui était celui du couple. Il s'agit de ne pas ajouter du malheur au malheur en contraignant le conjoint survivant à vendre la maison ou à changer de location, faute de revenus suffisants pour assumer seul les charges qui étaient supportées à deux. La réversion est ainsi un droit tout autant acquis aux hommes qu'aux femmes. Aujourd'hui la pension de réversion est issue de plusieurs caisses qui prennent en compte une pension de réversion et elle est soumise à des conditions de ressources.

Rapport Delevoye : ce rapport propose de maintenir le niveau de vie des personnes qui perdent leur conjoint, en leur garantissant que leur retraite ne soit pas inférieure à 70% de

la somme des retraites que le couple percevait avant le décès. Commentaire CGT : par contre, il change les modes de calculs et les modes d'attributions. Surtout le droit à une pension de réversion ne serait ouvert qu'à compter de 62 ans alors que c'est aujourd'hui beaucoup plus tôt dans la quasi-totalité des régimes actuels. Il n'y a aucune avancée pour les couples non mariés ou pacsés puisqu'il serait réservé, comme aujourd'hui, uniquement aux couples mariés.

Maladie, chômage, maternité ... sortis des droits à la retraite

Aujourd'hui : les périodes de maladie, de chômage indemnisé ou de maternité sont considérées comme cotisées et permettent de valider des trimestres de retraite pour l'ensemble des salariés. De même, l'AGIRC ARRCO, le régime complémentaire des salariés du privé, met en œuvre des mécanismes de solidarité pour attribuer des points sur ces périodes, même si elles ne sont pas cotisées.

Rapport Delevoye : les périodes indemnisées, que ce soit au titre de la maladie, du chômage ou de la maternité, ne sont pas du salaire. Comme la réforme Macron ne donne qu'une retraite strictement proportionnelle à la cotisation sur salaires, ces périodes ne compteraient plus pour la retraite. Pour compenser cela, le rapport Delevoye propose de prendre tout de même en compte ces périodes dans le compte de nos points. Pour cela, il indique la création d'un Fonds Solidarité Vieillesse Universel géré indépendamment et financé essentiellement par les ressources fiscales.

Commentaire CGT : si ces périodes particulières seraient pris en compte par la réforme Delevoye, ce qui change c'est la nature de cette prise en charge. Les mécanismes de solidarité actuels de retraite seraient financés par l'impôt. Cela est totalement différent car on passerait de droits acquis dans le cadre de nos retraites et dus à tous les salariés à des aides sociales qui pourront être définies et remises, cause chaque année par les parlementaires. Elles pourront être par exemple plafonnées, délivrées sous conditions de ressources, voire supprimées ! C'est ce à quoi nous pouvons nous attendre pour le futur puisqu'Emmanuel Macron dénonçait déjà il y a quelques mois ces aides sociales, au motif qu'elles « coûtent un pognon de dingue ».

Un droit a d'ailleurs déjà disparu : les Majorations de Durée d'Assurance pour enfants (ou MDA) qui permettent aux femmes de gagner des mois de cotisations par enfant. C'était pourtant un dispositif déterminant pour permettre aux femmes d'avoir une carrière complète.

Culture

LA CRITIQUE DÉFAITE

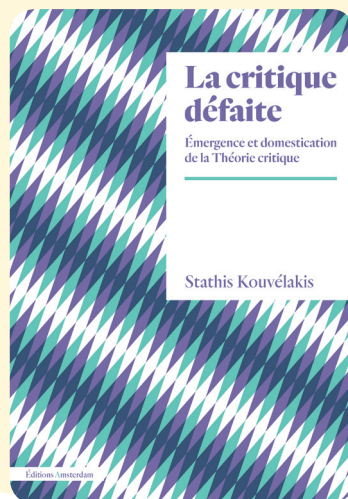
Qu'en est-il, aujourd'hui, de la Théorie critique ?

Cet ouvrage propose une plongée dans les séquences cruciales de sa formation, en retraçant la trajectoire intellectuelle de trois de ses représentants majeurs :

Max Horkheimer, Jürgen Habermas et Axel Honneth. Née en tant que réponse à une défaite de portée historique, celle de la gauche face au nazisme, la Théorie critique s'est disloquée de l'intérieur.

Horkheimer, confronté à l'isolement de l'exil et au délitement des fronts antifascistes, rompt avec le matérialisme historique et se réoriente vers une philosophie négative de l'histoire. Si le passage aux générations suivantes de l'« Ecole de Francfort » permet un renouvellement, il correspond aussi à une adaptation de la critique à l'ordre existant.

Chez Habermas, la critique vise à élargir un espace public régi par les règles de la raison, en faisant fi des contradictions des rapports sociaux ; avec Honneth, la critique devient une thérapeutique du social ayant pour objectif de réparer un monde que l'on a renoncé à transformer.



Ainsi, d'une génération à l'autre, la Théorie critique a tourné le dos à l'analyse du potentiel régressif inhérent à la modernité capitaliste. C'est avec ce projet initial que le présent nous oblige à renouer.

**Stathis
KOUVELAKIS**

Le premier âge du capitalisme

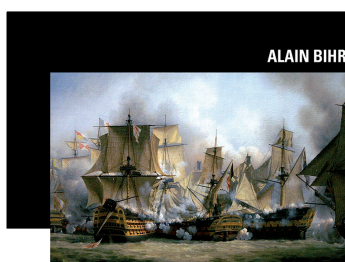
Concluant sa somme sur le premier âge du capitalisme, Alain Bihr explore dans les deux volumes du troisième tome la constitution d'un premier monde capitaliste. Il en traverse les différents cercles, en partant de son centre et en progressant vers ses marges.

Ainsi sont examinées les différentes puissances d'Europe occidentale qui ont été, tour à tour, motrices de l'expansion outre-mer. Saisir les avantages respectifs dont ces puissances ont successivement tiré parti renvoie à leurs relations conflictuelles et aux rapports de force entre les ordres et classes qui les constituent.

La Grande-Bretagne, s'appuyant sur les Provinces-Unies et les acquis de sa révolution bourgeoise, finit par en sortir victorieuse, au détriment de la France. L'auteur revient régalement sur le statut semi-périphérique et la forte hétérogénéité des Etats d'Europe baltique, centrale, orientale et méditerranéenne qui, cause et effet à la fois, ne

peuvent prendre part à l'expansion européenne. Toutefois, certaines d'entre elles (la Savoie, la Prusse, la Russie) pourront réunir des conditions leur permettant, par la suite, de jouer dans la « ? cour des grands ? ».

L'ouvrage examine enfin les principales forces sociales marginales, affectées par l'expansion européenne mais encore capables d'y résister et, dès lors, de se développer selon leur logique propre.



**1415
1763** LE PREMIER ÂGE
DU CAPITALISME
tome 3
UN PREMIER MONDE CAPITALISTE

Ce qui explique à la fois pourquoi le capitalisme n'a pas pu naître dans la Chine des Ming et des Qing, en dépit de ses atouts évidents, et pourquoi, en se fermant, le Japon féodal a au contraire préparé les conditions de son rapide rattrapage capitaliste à l'époque Meiji.

Alain BIHR renouvelle et enrichit, grâce aux acquis historiographiques les plus récents, les intuitions et les analyses qui ont jalonné l'histoire du développement capitaliste.

page 2: SVT | L'ÉPIQUE

La dimension narrative et descriptive n'est pas le moindre atout de ce travail.

Alain BIHR

CSE :

Règles de remplacement et RS au CSE

Au vu des nombreuses questions qui nous sont posées concernant le Comité Social et Economique (CSE), nous avons décidé d'en rappeler quelques règles :

Règles de remplacement des membres titulaires

Les ordonnances Macron, en créant le CSE, ont défini une méthode de remplacement des membres titulaires. Celle-ci est indiquée dans l'article L.2314-37 du Code du travail.

Elle est la reprise des dispositions applicables aux anciens Délégués du Personnel (DP). Cette dernière était si peu usitée qu'il nous semble important d'en rappeler le principe.

Un titulaire absent temporairement ou de façon définitive est remplacé par ordre de priorité par :

1. Suppléant de la même catégorie et organisation
2. Suppléant de la même organisation mais d'une autre catégorie
3. Candidat titulaire non élu de la même organisation
4. Candidat suppléant non élu de la même organisation
5. Suppléant de la même catégorie mais d'une autre organisation ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Si pour les candidats non élus, il n'est pas précisé de priorité sur la catégorie, nous préconisons que l'avantage soit donné à celle dont est issu le titulaire.

Compatibilité du mandat de Représentant Syndical au CSE avec le mandat de membre du CSE

La problématique était de savoir si l'évolution de l'organisation de la représentation du personnel justifie-t-elle toujours le principe du non-cumul entre le mandat de membre élu au CSE et celui de représentant syndical auprès dudit comité, notamment, au regard de l'article L.2314-1 nouveau du Code du travail privant le membre suppléant du CSE de la possibilité d'assister aux réunions du Comité, en présence du titulaire ?

Trois tribunaux d'instance¹ ont confirmé la précédente jurisprudence issue de l'époque des Comités d'Entreprise (CE) en constatant que : « les pouvoirs attribués au membre élu et au représentant syndical au CSE étant différents, l'un ayant une voix délibérative et l'autre voix consultative, ces fonctions sont incompatibles et le même salarié ne peut siéger simultanément en ces qualités au Comité Social et Economique ».

Cette interprétation s'applique aussi bien aux membres titulaires que suppléants.

Si la solution semble logique, elle pose un souci d'application notamment dans les entreprises des moins de 300 salarié.e.s où la/le Délégué.e Syndical.e (DS) est obligatoirement Représentant.e Syndical.e auprès du Comité Social et Economique (RS CSE).

En effet, aux termes des dispositions de l'article L.2143-3 du Code du travail, le DS doit être désigné « parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique », et en application de l'article L.2143-22 du Code du travail, « le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité social et économique ».

Mais comme nous l'avons vu précédemment indiqué, même en étant simple candidat.e non élu.e, la personne désignée au poste de DS, et donc de RS au CSE, risque d'assurer, au cours de la mandature le remplacement d'un titulaire, à titre provisoire ou définitif, alors que la jurisprudence interdit tout cumul des mandats.

Cela implique qu'un moment donné, il vous faudra choisir entre le mandat de RS et celui de membre du CSE. A défaut de choix, c'est le mandat de représentant syndical auprès du comité qui sera privé d'effet.

Nous attendons avec impatience, les résultats du recours devant la Cour de cassation portés par les syndicats.

1. Tribunal d'instance de LA ROCHE SUR YON 12 octobre 2018 ; Tribunal d'instance de LORIENT 20 novembre 2018 RG n°11-18-001343 ; Tribunal d'instance de CHERBOURG 18 décembre 2018 RG n°11-18-000784

EN FAIRE TOUJOURS PLUS POUR VOUS

Protection, services,
accompagnement social

NOS ENGAGEMENTS

Vous proposer des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

Vous aider à concilier bien-être des salariés et performance

Vous garantir des soins de qualité au juste prix

Être à vos côtés dans les moments de fragilité

Vous accompagner en retraite

Agir pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffmederic-humanis.com



malakoff médéric
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE