



Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

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

n°
511

mensuel
Octobre
2020

Dossier

Plan de rupture contre plan de relance



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2020)

Mensuel 151,67 heures
1 539,42 € brut (10,15 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2020) : 3 428 €

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 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ;
3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/02/2019)

1^{er} salaire de la grille : 1 533 €

Experts Comptables (au 01/01/2020)

Valeur de base : 109,64 €
Valeur hiérarchique : 67,53 €

Avocats (au 01/01/2019)

Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 542,15 €
Coef. 215 : 1 584,55 €
Coef. 225 : 1 615,50 €

Avocats à la Cour de Cassation

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

Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €
pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : 6,02 €
pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

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

Notariat (au 01/10/2020)

Valeur du point : 14,13 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/10/2020)

Valeur du point : 9,50 €

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**
2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E dito

LIBERTE D'EXPRESSION ET DROIT AU BLASPHEME !!!

C'est l'histoire d'un prof... assassiné parce qu'il enseignait.

Une violence et une barbarie qui plongent ses racines dans une idéologie plus que nauséabonde.

C'est du jamais vu.

Jamais un enseignant n'a subi un tel acte parce qu'il a fait son travail, à savoir apporter la connaissance en éveillant le sens critique de ses élèves.

Liberté d'enseigner, de s'exprimer, de discuter et de s'interroger en toute indépendance sont notre raison d'être.

Qui, aujourd'hui peut avoir de doutes sur la signification de cet acte ignoble ? C'est bien la démocratie que ces assassins ont voulu décapiter.

Mais nous ne laisserons pas faire. Non seulement nous soutenons l'ensemble des enseignants dans leur travail, mais surtout nous ne laisserons pas nos droits remis en cause par des obscurantistes et des ignorants. Dans ce cadre, la CGT a tout son rôle à jouer avec ses valeurs et sa démarche syndicale.

Ni pensée unique, ni dogmatisme, mais un esprit libre et ouvert pour aller débattre avec les salarié.e.s sur leurs conditions de travail, leurs salaires ... à partir de nos orientations revendicatives.

En même temps, nous continuerons à revendiquer une politique ambitieuse d'éducation dans le cadre de l'école publique et laïque pour faire vivre et progresser les valeurs indéfectibles que nous portons aujourd'hui après de longues luttes du mouvement social à travers notre histoire.

Notre combat pour la liberté d'expression et le droit au blasphème doit être permanente.



Noël LECHAT

Analyse

Argent public France Stratégie confirme l'inefficacité du CICE

France Stratégie¹ a publié ce 16 septembre la synthèse² des travaux d'approfondissement sur l'évaluation du CICE, confirmant une fois de plus l'inutilité d'un dispositif qui a tout de même résisté à l'épreuve de l'évaluation.

Qu'est-ce que le CICE ?

Pour rappel, le CICE consistait à rembourser aux entreprises un pourcentage des salaires bruts jusqu'à 2,5 Smic sous forme de crédit d'impôt. C'était 4 % en 2013, puis 6 % de 2014 à 2016, 7 % en 2017 avant de revenir à 6 % en 2018. À partir de 2019, il a été remplacé par une exonération de 6 points (6 % du salaire brut) de cotisations sociales jusqu'à 2,5 Smic. L'objectif était double : cela permettait à la fois de faire le cadeau au patronat en temps réel et de pérenniser le dispositif. Ces exonérations coûtent environ 20 milliards d'euros chaque année aux finances publiques. L'idéologie qui guidait François Hollande et qui continue de guider son successeur est simple : « Le problème de l'emploi, c'est le coût du travail. Baissez les charges et les entreprises embaucheront. » Une fois de plus, les faits tordent le cou à cette théorie.

Un coût exorbitant pour des effets plus que limités
Pour France Stratégie, qui se base sur les études qu'il a commandées et financées, conclue que « l'effet total reste estimé à 100 000 emplois environ, ce qui est faible, rapporté au coût du CICE ».

En effet, le CICE a coûté près de 90 milliards d'euros en cinq ans, soit 18 milliards d'euros par an. Selon la synthèse de France Stratégie, les emplois créés sont concentrés dans les entreprises indépendantes. L'effet

sur l'emploi ainsi que l'investissement est nul dans les grands groupes.

De la mauvaise utilisation de l'argent public
Dépenser près de 20 milliards d'euros de la sorte chaque année dans un contexte de réduction des dépenses publiques a de quoi surprendre. En tenant compte de l'hypothèse de cette étude de 100 000 emplois créés ou sauvegardés, le coût par emploi pour les finances publiques est de 180 000 €.

En prenant l'hypothèse haute qu'un fonctionnaire « coûte » 60 000 € par an, redéployer ces 18 milliards d'euros aurait pu permettre d'embaucher 300 000 fonctionnaires. La crise sanitaire a bien montré les besoins dans le secteur hospitalier, mais cela vaut également pour l'éducation, la justice... sans parler des besoins immenses pour réussir la transition écologique. La création directe d'emploi, si elle est de surcroît adossée à une véritable planification, est le meilleur outil pour assurer cette dernière.

L'effet aurait donc été triple sur l'emploi sans compter les effets bénéfiques de ces emplois sur la qualité des services publics et la réduction des inégalités qui en découle.

Alors que le gouvernement s'apprête à acter les réductions d'impôts sur la production annoncées dans le « plan de relance », la lecture de cette synthèse devrait lui rappeler à quel point ces cadeaux aux entreprises sans contreparties sont nocifs du point de vue économique et social.

Bien au contraire, le gouvernement doit prendre acte de l'inutilité du CICE et revenir sur les exonérations de cotisations sociales consenties aux entreprises en lieu et place du CICE.

1. France Stratégie est une institution rattachée au Premier ministre, notamment en charge de l'évaluation des politiques publiques.

2. <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2020-rapport-cice2020-16septembre-final18h.pdf>

News

JOURNÉES D'ETUDES

27 octobre 2020 - Le télétravail et ses conséquences - Webinaire

03 novembre 2020 - Coût du capital - JDS



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Pourquoi la CGT n'est pas favorable à une cinquième branche ?

La crise sanitaire du Covid-19 marquée par 14 000 décès déclarés dans les EHPAD, a révélé plus que jamais le manque de moyens dans ces établissements comme dans le secteur de l'aide et du maintien à domicile. La problématique n'est pas nouvelle et elle a été maintes fois dénoncée à travers de larges mobilisations du personnel de ces secteurs.

Le 7 août dernier ont été promulguées deux lois :

- Une organique qui acte le transfert de 136 Mds€ de dette de la Sécurité sociale vers la CADES (caisse d'amortissement de la dette sociale), un apurement de la dette sociale reporté en 2033, le transfert de 0,15 point de CSG vers la CNSA (Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie).

- Une loi ordinaire qui acte la création immédiate d'un nouveau risque de dépendance et d'une nouvelle branche de la Sécurité Sociale dédiée à l'autonomie et gérée par le CNSA. Cette loi prévoit le 15 septembre prochain la remise d'un « rapport sur les modalités de mise en oeuvre d'un nouveau risque et d'une nouvelle branche de la Sécurité Sociale relatifs au soutien à l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap ».

Que signifie la création de cette cinquième branche et quels en sont les enjeux, en particulier au niveau du financement ?

La perte d'autonomie n'est pas systématiquement liée à une notion d'âge, puisqu'elle concerne toute personne qui rencontre des obstacles dans sa vie quotidienne du fait de limitations de ses capacités motrices, mentales, psychiques ou sensorielles qui vont compromettre son autonomie en l'absence de compensation.

Ces limitations sont le résultat de problèmes de santé, souvent en lien avec l'insuffisance des mesures de prévention des risques tout au long de la vie et particulièrement en situation de travail. Au même titre que l'ensemble des problématiques de santé, sa prise en charge devrait donc relever de l'assurance maladie. Or avec l'accroissement du nombre de personnes en perte d'autonomie lié notamment au vieillissement de la population, un glissement s'est opéré, séparant la prise en charge relevant exclusivement du soin par l'Assurance maladie, d'une prise en charge de la « dépendance » relevant de l'impôt via les conseils

départementaux. C'est donc, dans un but purement gestionnaire que l'on sépare ce qui relève du « soin » et ce qui relève de « l'accompagnement au soin » (aide humaine, matérielle...). C'est ainsi qu'en 1975 a été créée sous la responsabilité des conseils départementaux, l'ACTP (allocation compensatrice pour tierce personne), destinée à couvrir les frais liés à l'emploi d'une aide humaine. Cette aide à l'origine concernait tous les adultes handicapés quels que soient leur âge et la cause de leur handicap.

En 1997, une nouvelle césure s'est opérée entre les personnes en perte d'autonomie de moins de 60 ans qui restèrent bénéficiaires de l'ACTP (remplacée par la suite par l'actuelle PCH (prestation de compensation du handicap)) et les personnes de plus de 60 ans. Ces dernières ont pu bénéficier, dans le cadre du maintien à domicile, de la PSD (prestation spécifique dépendance) qui relevait là encore du département. En 2001, la PSD était remplacée par l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). C'est aujourd'hui l'unique prestation de droit commun couvrant la perte d'autonomie des personnes âgées de plus de 60 ans. Les caisses de retraite, quant à elles, interviennent en amont de la perte d'autonomie dans le cadre de la prévention, par le biais de leur fonds d'action sociale.

C'est en 1997 aussi que les EHPAD (Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) ont vu le jour pour accueillir des personnes retraitées plus dépendantes que dans une maison de retraite mais moins dépendantes que dans les unités de long séjour (USLD) qui relevaient de l'hôpital. Or, Selon l'IGAS en seulement dix ans (2006-2016) plus de la moitié des lits USLD accueillant des personnes très dépendantes dont l'état nécessite une surveillance médicale constante a été convertie en places d'EHPAD. La création des EHPAD a eu également comme conséquence de diviser par trois le financement de la perte d'autonomie en séparant ce qui relève du soin pris en charge par l'Assurance maladie à 100% de ce qui relève de la « dépendance » qui revient au département avec des budgets contraints et l'hébergement assumé par le résident. Une étude de la DRESS a mis en exergue la baisse de coût engendré par un tel glissement en montrant que le taux d'encadrement correspond à 1,1 ETP (équivalent temps plein) par lit en USLD alors qu'il n'est que de 0,62 équivalent temps plein

par place en EPHAD. Ceci nous éclaire sur les vrais enjeux d'une dissociation entre ce qui relève du soin et ce qui relèverait de l'accompagnement aux soins, l'objectif étant de baisser le « coût » de la perte d'autonomie afin de répondre à des politiques d'austérité et de budgétisation appliquées à la santé et à la prise en charge de cette dépendance. Cette volonté de baisse des coûts va de pair avec la rationalisation de l'activité et la chasse aux tâches considérées comme « improductives » dans les EHPAD.

Elle a pour conséquence une dégradation des conditions de travail des salarié.e.s qui ne peuvent plus répondre aux besoins relationnels pourtant si importants des résidents.

Le financement s'est donc déplacé de l'Assurance maladie, qui rembourse ce qui relève du soin, vers l'impôt, qui prend charge la perte d'autonomie. L'injonction de rentabilité par les pouvoirs publics (que ce soit en établissement comme à domicile par le biais des associations d'aide à domicile) est une étape supplémentaire vers la privatisation de ce secteur et sa marchandisation.

A qui profite le crime ?

C'est assez simple, à partir du moment où la perte d'autonomie n'est pas financée par l'Assurance maladie mais par l'impôt, elle n'est donc pas financée par les cotisations sociales, ce n'est donc plus de la Sécurité sociale ! Cette « 5^{ème} branche » que veut nous imposer Macron répond, par contre, au projet du Medef de 2001 intitulé « une nouvelle architecture de la Sécurité sociale ». Denis Kessler, alors patron du Medef et grand patron du milieu assurantiel avait expliqué qu'il ne devait plus être du ressort du patronat de financer l'Assurance maladie, du fait de son universalité, mais à l'Etat de le faire par le biais de l'impôt (« quand il n'y a plus de responsabilités des partenaires sociaux » (Assurance-maladie et famille), c'est à l'impôt de financer le système, à travers une CSG élargie et entièrement « déductible ». Le Monde du 20 novembre 2001).

La création de cette 5^{ème} branche répond parfaitement à cette injonction patronale d'une étatisation qui remet fondamentalement en cause la Sécurité sociale de 45 financée par la cotisation sociale par répartition et par solidarité, qu'on soit bien portant ou malade, vieux ou jeune, actif ou non actif. La cotisation sociale, contrairement à l'impôt, va directement du cotisant au bien-être de tous. Cette nouvelle branche serait gérée par la CNSA qui n'est pas une gouvernance de Sécurité Sociale. La création d'une 5^{ème} branche financée uniquement par l'impôt et gérée par la CNSA serait une étape supplémentaire vers une étatisation de la Sécurité

sociale comme dans les pays Anglo saxon qui n'assure qu'un minimum pour les plus précaires et ouvre la porte aux assurances privés. Ce scénario aurait pour conséquence une explosion des inégalités face à la perte d'autonomie.

Pour la CGT

La CGT affirme l'universalité de l'Assurance maladie. Pour la CGT, la perte d'autonomie doit faire partie d'une prise en charge globale de la santé. Elle ne doit pas systématiquement être reliée à l'âge, c'est pourquoi la CGT propose un droit à l'autonomie dans le cadre de la branche maladie de la Sécurité sociale, prenant en compte le handicap de la naissance à la mort.

Elle nécessite une vraie politique publique articulant prévention, dépistage et prise en charge solidaire avec un droit universel de compensation de la perte d'autonomie. Il faut donc simplifier le dispositif en ne désignant à terme qu'un payeur unique, la Sécu à travers l'Assurance maladie et un intervenant unique afin de répondre aux besoins des personnes en perte d'autonomie.

C'est pourquoi la CGT demande la création d'un grand service public de l'aide à l'autonomie en établissements comme à domicile avec du personnel formé, qualifié, correctement rémunéré qui permettrait une offre globale et une coordination des acteurs intervenant dans le domaine médical, médico-social et social afin que cette prise en charge se fasse par des professionnel.le.s reconnu.e.s.

Il permettrait également aux assurés de pouvoir bénéficier d'une continuité dans l'accompagnement de la perte d'autonomie par ces professionnels, du domicile à l'établissement et vice versa.

Pour la CGT, il est urgent de créer 200 000 emplois dans les EHPAD, 100 000 dans le secteur de l'aide domicile.

Ces choix tournés vers une réponse adaptée aux besoins des personnes induisent des propositions de financement de la perte d'autonomie reposant sur le partage des richesses.

Ce financement doit être pérenne et non tributaire du budget de l'État ou des ressources des familles.

Nos propositions s'inscrivent dans notre campagne de reconquête de la Sécurité Sociale, assise sur ses principes fondateurs permettant à chacune et chacun de « faire face aux aléas de la vie de la naissance à la mort ».

À l'heure où toutes les réformes gouvernementales (santé, retraites, fonction publique) nous conduisent vers un bouleversement profond de notre système de protection sociale solidaire basé sur la répartition des richesses créées par le travail, notre campagne a tout son sens et rassemble toutes les revendications que porte la CGT autour de la question de l'emploi et des salaires.

Branches

Salarié.e.s des Huissiers de Justice

Compte rendu de la CPPNI du 25 septembre 2020 sur l'APLD (Activité Partielle de Longue Durée).

Le collège employeurs souhaite négocier un accord de branche sur l'APLD afin de préserver les emplois dans les études tout en bénéficiant d'aides publiques en cas de baisse durable d'activité.



La CGT a proposé un projet d'accord qui stipule notamment :

- Une indemnité horaire versée par l'employeur égale à 100 % de la rémunération horaire brute,
- un maintien des droits à congés payés, pension retraite et garantie prévoyance,
- la prise en compte des heures chômées,
- l'acquisition des points retraite complémentaire,
- la prise en charge intégrale du coût des formations certifiantes et qualifiantes,
- l'interdiction de mise en œuvre de Plan de Sauvegarde de l'Emploi pendant la durée de l'APLD.

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 30 septembre 2020.

Deux points étaient à l'ordre du jour.

Il nous a été présentée une étude relative à la santé au travail, à la prévention des risques professionnelles, à la qualité de vie au travail. Cette étude, fort intéressante, va permettre de travailler sur la prévention dans la branche.

Un autre sujet a été abordé, celui lié au soi-disant mesures d'accompagnement à la relance de l'activité des TPE-PME.

Ces mesures consistent à baisser le taux de rémunération des heures supplémentaires ainsi qu'une hausse du contingent.



Résultats élections professionnelles

JILITI :

CGT : 117 voix, 42,09 % ; CGC : 59 voix, 21,22 % ; CFTD : 102 voix, 36,69 %.

Administrateurs et Mandataires Judiciaires



Compte rendu de la réunion de négociation du 2 octobre 2020.

Nous avons commencé par examiner la situation de la branche. Nous en avons conclu que nous devrions négocier un accord d'Activité Partielle de Longue Durée.

La CGT a donc envoyé l'accord signé dans la branche des bureaux d'études pouvant, à notre sens, servir de base à la négociation.

Le sujet de l'Indemnité de Fin de Carrière est lui aussi un sujet important au moins pour le patronat.

Nous tentons de trouver une solution afin que les salarié.e.s ne perdent pas en rejoignant la nouvelle convention collective en cours de négociation (PRAJ).

Notaires



Compte rendu de la CPPNI du 17 septembre 2020.

Plusieurs points ont été abordés, notamment sur les salaires avec la clause de sauvegarde.

Lors de la négociation sur les salaires en février 2020, le CSN avait refusé les 2% demandés par les cinq organisations syndicales, malgré un chiffre d'affaires exorbitant pour 2019 de 8,7 milliards d'Euros !

Le CSN a rappelé que la clause de sauvegarde n'a pas vocation à ouvrir des négociations, puisque qu'elle a pour seul objet le maintien du pouvoir d'achat et donc le réajustement de la valeur du point en conséquence.

Le CSN a donc proposé 0,80% avec la clause de sauvegarde.

Pourquoi 0,80% ? Car le CSN s'est basé sur l'indice des prix à la consommation (IPC) qui est de 0,80% et a indiqué qu'il n'y avait pas lieu à discussions pour un autre montant. Il a ajouté qu'en cas de refus des syndicats, les employeurs auraient à assumer leur décision auprès des salarié.e.s !

Branches

Commissaires Priseurs

Compte rendu de la CPPNI du 16 septembre 2020.



avait proposé une augmentation entre 1,5 et 1,8 %. Le collège employeurs indique qu'ils ne peuvent accepter 1,5 % car la crise économique est là, ils proposent 1 %. La CGT indique que l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) est à 1,4 %.

La CFDT propose 1,2 %, le collège employeurs préfère mettre en place un accord sur l'APLD pour maintenir les emplois et les compétences. La CFDT précise que les 1,2 %, c'est pour rattraper les salaires qui n'ont pas augmenté depuis 2019.

La réunion de la CPPNI s'est déroulée en visioconférence le 16 septembre 2020 et 3 points ont été abordés, l'activité sociale sous Covid-19, le réexamen des salaires pour l'année 2020 et la présentation des nouveaux services de Malakoff Humanis.

La négociation des salaires dure depuis février 2020, la CFDT indique que le collège employeurs

Le collège patronal propose 1 % à partir de juillet 2020, la CFDT préfère 1,2 % à compter du 1^{er} octobre 2020.

La CGT accepte les 1,2 % à partir d'octobre 2020, mais ne saute pas de joie ! L'accord sera signé à distance.

La nouvelle valeur du point est passé à 9,50 € au 1^{er} octobre 2020.

Experts-Comptables

Au-delà de la présidence du Conseil Supérieur de l'Ordre, point de salut.

La Commission Paritaire Permanente Nationale Interprofessionnelle des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes qui s'est tenue le 9 octobre a permis de poursuivre les négociations sur trois grands sujets :

- l'égalité professionnelle,
- les conditions de travail et la Qualité de Vie au Travail,
- la formation professionnelle.

Etant donné l'ampleur des sujets, les avancées au cours d'une seule réunion restent modestes. Bien évidemment, cela va demander un travail de planification et s'inscrire dans le temps. Pour

autant, un certain nombre d'échanges ont eu lieu :

- sur **l'égalité professionnelle**, un accord a été conclu en 2013 sur lequel un bilan est prévu en novembre. En attendant de pouvoir faire le point, nous avons commencé à mettre en avant 2 problématiques fondamentales dans l'émergence des écarts de situation entre les femmes et les hommes :

. l'exercice de la parentalité, qui creuse les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

. ces écarts s'accroissent au fil du temps du fait des conséquences négatives de ces impacts sur l'évolution professionnelle. Il faut donc intervenir sur les facteurs qui produisent ces écarts et pas seulement corriger les effets.

- De même sur les **conditions de travail**,

la réunion a surtout permis de construire une démarche pour mener cette négociation qui touche à de très nombreux sujets : temps de travail, reconnaissance professionnelle, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. La possibilité de mener une étude sur le sujet au niveau de la branche est en cours de réflexion.

C'est surtout autour de la **question de la formation professionnelle** que les débats sont allés le plus loin... et surtout dans le mur. Pour rappel, la négociation sur la formation professionnelle s'est soldée par un échec cet été. Etant donné l'importance du sujet pour le secteur, l'ensemble des parties s'est entendu pour remettre le point à l'ordre du jour. L'ensemble des organisations syndicales se sont entendues autour d'une plateforme commune de revendications.

Le patronat a surtout voulu faire savoir qu'il ne pouvait rien lâcher ! vous comprenez bien ma brave Lucette tous ces soucis qu'ont les cabinets vu la situation actuelle. Il est presque capable dans la même phrase de nous expliquer qu'il est surchargé par le boulot mais que les cabinets sont en proie à des difficultés économiques.

Alors, crise ou pas ?

En attendant, elle est commode la crise sanitaire : les cas de surcharge explosent et même si effectivement certains types de cabinets ont

des inquiétudes étant donné la situation de leur clientèle, les demandes d'aides (emprunts) à L'Etat, la tenue des dossiers sur l'activité partielle etc. n'ont pas franchement appauvri les cabinets. Et de toute façon, si problème économique il y a, il est évident que leur tentation première est de laisser crever les salariés sauf que ce n'est pas possible (même la loi en convient et pourtant elle n'est pas faite par des gauchistes ces dernières décennies).

Le plus grave, c'est qu'il scie même la branche sur laquelle il est assis tant il est pressé de surtout ne rien lâcher : même la transformation des métiers de leurs cabinets ne semble pas les concerner. Clairement les compétences doivent évoluer, mais le patronat est frileux à tout financement. D'ici à ce qu'il demande aux salariés de le faire... voire même à payer le patronat pour les remercier d'avoir un emploi, il n'y a qu'une rue à traverser.

Les contradictions entre les propos et les positions traduisent une réalité : les élections au Conseil Supérieur de l'Ordre bloquent les négociations, chacun étant embourbé dans son clientélisme politique.

Mais alors s'ils ne veulent pas ou peuvent pas négocier, à quoi bon nous convoquer si ce n'est pour servir d'alibi devant l'Etat.

Nous ne lâcherons rien et on ne les laissera rien esquiver. Ils ne pourront pas se cacher derrière des réunions creuses pour prétendre d'avoir mis en place les négociations.

Airbus / Samedi 3 octobre : la coordination a participé à la marche sur l'aéroport organisée par la COP 21, alternatiba, ...

La coordination aéronautique CGT, qui regroupe les prestataires et Airbus, a défilé le 3 octobre sur la question de l'emploi et de l'environnement.

A l'évidence ces deux problématiques, non seulement ne s'opposent pas mais sont imbriquées.



Dossier : PLAN DE RUPTURE

Le plan de relance de 100 milliards d'euros sur deux ans, détaillé le 3 septembre par le gouvernement comprend quelques 70 mesures autour de trois priorités affichées : la transition écologique, la compétitivité des entreprises et la cohésion sociale.

Alors que le produit intérieur brut (PIB) devrait se contracter aux alentours des 10 % cette année, à cause de l'épidémie de Covid-19 et du confinement décidé au printemps, l'objectif du gouvernement est de retrouver en 2022 le niveau d'activité d'avant la crise.

Ce « plan », énième « resucée » de précédents plans de relance par l'offre est avant tout un plan tout à la faveur des plus grandes entreprises sans aucune conditionnalité sociale ou environnementale ni aucun contrôle.

Encore des cadeaux sans contrepartie aux entreprises qui empochent les aides publiques tout en fermant les sites, supprimant des emplois ou encore mettant à mal les conditions de travail ou les rémunérations des salariés. Dernier exemple en date, la fermeture brutale de l'usine de pneus Bridgestone de Béthune avec 863 emplois à la clé alors que le groupe a bénéficié du CICE, d'aides à l'installation et que les salariés avaient « accepté » un plan de modération salariale pour le maintien de l'activité. Le tout n'ayant pour finalité que de garantir un taux élevé de rentabilité et des dividendes juteux aux actionnaires. Ce plan de relance est avant tout une opération de communication prenant comme alibi le « verdissement de l'économie ». Il tente aussi de faire croire qu'il répond à l'exigence de relocalisation de la production.

Les 100 milliards sont une compilation de mesures en préparation dans la prochaine loi de finances et de déclarations chiffrées à des horizons parfois lointains, jusqu'en 2030 ! Des saupoudrages symboliques (rénovation énergétique, aides à la relocalisation...) limités à chaque fois à quelques centaines de millions d'euros visent à donner l'illusion d'un nouvel engagement présidentiel sans que le cap ne soit en réalité modifié.

« L'ambition » modeste du Premier ministre espérant la création de 160 000 emplois, alors qu'il s'en crée chaque année 100 000 sans prendre de mesures spécifiques dissipe l'écran de fumée

de ce plan de non relance. 100 milliards sur la table pour 160 000 emplois, cela revient bien cher le financement d'un poste de travail ! Autant d'argent bien plus utile à la création d'emplois publics, au développement des services publics, au renforcement de la participation de l'État dans les entreprises en vue de planifier une véritable stratégie industrielle ou encore à l'augmentation des salaires...

Vous avez été destinataire dès le 4 septembre d'une note détaillée portant première analyse du plan de relance. À l'écoute, la direction confédérale a décidé de décliner cette note autour de fiches thématiques : Aides aux entreprises, Budget 2021, Logement, Handicap, Mobilités, Industrie, Salaire et pouvoir d'achat, Recherche/innovation, Jeunes, Formation professionnelle et autres.

Chacune de ces fiches porte une rapide analyse du plan de relance, en commençant par les éléments généraux, puis en fonction des domaines concernés, et fait état des principales propositions alternatives de la CGT les concernant.

Il s'agit ainsi d'apporter des éléments supplémentaires à la construction du plan de rupture pour sortir de la crise sociale et environnementale inéluctable au capitalisme et de donner des arguments pour éclairer les salariés et les mettre en mouvement.

Faire autrement, c'est possible et urgent !



CONTRE PLAN DE RELANCE

AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES

Le mal nommé « plan de relance » repose sans surprise sur la même conception erronée des questions économiques en France. Au lieu de proposer une trajectoire de sortie de crise de long terme, associant planification et conditionnalité de la dépense publique, le gouvernement s'entête dans une voie désormais bien connue, puisqu'elle est l'unique réponse du gouvernement, peu importe le problème : baisser les impôts ou les cotisations sociales. Bien sûr, sans contrepartie, en espérant que par miracle les entreprises utilisent cet argent pour investir et créer de l'emploi.

À l'opposé, nous demandons que ces sommes servent directement les salarié-es et la transition écologique.

Comment accepter que les deniers publics, c'est-à-dire notre argent à tous et toutes, soient dilapidés et saupoudrés sans aucune vision et sans contrainte pour les entreprises ? En plus d'être inefficace, les montants en jeu sont colossaux. C'est inacceptable. La question des aides publiques aux entreprises est centrale.

1/ 200 MILLIARDS D'EUROS D'AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES ?

Pour quantifier les aides aux entreprises, il faut prendre en compte :

- Ce que l'État dépense directement (subventions) et les recettes auxquelles il renonce (les fameuses « niches fiscales ») ;
- Les recettes de cotisations sociales auxquelles l'État renonce (exonérations de cotisations ou « niches sociales »).

Il est pratiquement impossible de savoir précisément ce que les administrations publiques (État, collectivités) dépensent pour soutenir le capital, et pour cause.

Le rapporteur du budget (pourtant LREM) rappelait en 2019 que sur 474 niches fiscales, 122 sont mal chiffrées et 64 ne le sont tout simplement pas ! Du côté des niches sociales, l'Inspection générale des Finances et l'Inspection générale des Affaires sociales rappellent qu'il est impossible d'estimer le coût d'un tiers d'entre

elles ! Difficile dans ces conditions de savoir précisément de quoi on parle ou d'estimer l'efficacité des mesures !

Certaines « niches » durent tellement longtemps qu'elles finissent par devenir la norme et disparaissent purement et simplement des chiffres ! Cela risque d'arriver au Crédit d'impôt recherche par exemple, comme c'est déjà le cas des exonérations dites « Fillon ».

QUEL MONTANT ?

Les données disponibles permettent de donner une estimation de ces aides. À charge désormais aux services statistiques publics de faire toute la lumière sur ces chiffres.

- Niches fiscales en faveur des entreprises et ménages aisés + mesures déclassées : 100 milliards d'euros ;
- Niches sociales (intégrant le CICE) : 91 milliards d'euros.

On arrive effectivement dans un ordre de grandeur proche de 200 milliards d'euros, et ce sans compter le coût de la fraude fiscale (environ plus de 100 milliards d'euros par an) et de la fraude sociale des employeurs (20 milliards d'euros par an).

2/ L'ÉCHEC DU CICE... REPRODUIT AVEC LE PLAN DE RELANCE !

Le cas du CICE est exemplaire de l'inefficacité des aides publiques octroyées sans contrepartie. Le dernier rapport de France Stratégie est sans appel :

- L'effet sur l'investissement des entreprises est quasi nul ;
- L'effet sur l'emploi est extrêmement faible (100 000 emplois créés) ;
- Le coût est exorbitant (90 milliards d'euros en 5 ans).

Le premier point à retenir, c'est qu'à la place du CICE, nous aurions pu créer 300 000 emplois publics, dans des secteurs stratégiques comme la santé, l'enseignement, les métiers du soin et la transition écologique.

Que nous nous privions d'un tel outil direct de transition est totalement incompréhensible, et

Dossier : PLAN DE RUPTURE

révèle le caractère éminemment idéologique des décisions gouvernementales.

Le deuxième point, c'est que le CICE, devenu baisse de cotisations sociales, est financé de fait par la collectivité, c'est-à-dire par nous ! Le fameux « trou de la sécu » ne trouve pas son origine autre part que dans les baisses successives de cotisations votées depuis les années 1990 jusqu'au CICE. Ce que les employeurs gagnent (sans créer d'emplois !), c'est la Sécurité sociale qui le perd. Dit de manière plus claire : nous le finançons indirectement, via la baisse des dépenses sociales, de santé, via une dégradation des services publics, des cadeaux aux employeurs inefficaces et sans contreparties.

La baisse des « impôts de production » prévue dans le plan de relance nous entraîne sur une pente identique.

La base idéologique reste la même : donnez des fonds aux entreprises, et espérez par miracle qu'elles décident d'investir et d'embaucher.

C'est criminel du point de vue des dépenses publiques ; c'est affligeant du point de vue de l'emploi. Nul enseignement n'est tiré des plans de restructuration et des fermetures de sites malgré les aides publiques reçues.

Les entreprises ont déjà commencé à amasser des réserves de trésorerie ; de nouveaux cadeaux sans contreparties ne feront qu'augmenter ces réserves. 20 milliards de plus... pour rien.

On pourrait multiplier les arguments montrant l'inefficacité de ces mesures. Mais il est plus utile de mettre sur la table nos propres propositions, et de tracer une voie radicalement différente, basée sur deux idées fortes : orienter et conditionner les aides publiques en faveur de l'emploi et de la transition écologique.

3/ ORIENTER ET CONDITIONNER LES AIDES PUBLIQUES : NOS PROPOSITIONS CGT

Il y a en définitive deux voies :

- Celle du gouvernement, qui distribue de l'argent public sans contreparties en espérant que par magie les entreprises deviennent vertueuses et s'engagent dans la transition ;
- Celle de la CGT, qui veut évaluer et

conditionner les aides publiques à des critères sociaux et environnementaux, avec plusieurs objectifs : maintenir l'emploi, améliorer la situation des salarié-es et utiliser la conditionnalité comme levier pour orienter vers la transition écologique. La logique générale est simple : il est inacceptable que l'argent public inonde les entreprises sans que rien de précis ne leur soit demandé.

Cela implique que nous puissions collectivement contrôler les aides et imposer des conditions, du niveau national jusqu'au niveau de l'entreprise.

IMPOSER DES CONDITIONS SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES

Plusieurs critères peuvent être mis en avant :

Emploi

- Interdiction des licenciements pendant une période donnée. Cela veut dire pas de PSE, pas d'APC, pas de RCC... ou alors pas d'aide ! ;
- Conditionner l'aide à une baisse du temps de travail, selon plusieurs modalités (hebdomadaire, hausse du nombre de jours de congé...). Cela peut passer par la transformation de l'APLD (Activité partielle de longue durée) en ouverture obligatoire de négociation sur le temps de travail assortie d'une obligation d'embauche ;
- Imposer des critères de « qualité » de l'emploi, CDI, formation ;
- Conditionner l'octroi des aides au recrutement d'apprentis dont le nombre est à définir en fonction de la taille de l'entreprise.

Environnement

- Imposer le respect d'une trajectoire de décarbonations claire et chiffrée ;
- Conditionner l'aide à des investissements supplémentaires en R & D ;
- Privilégier les entreprises ayant un taux d'intégration plus élevé, les structures les plus intégrées et interdire les délocalisations ;
- Imposer que les délais de paiement et les commandes pour les sous-traitants soient respectés. Au niveau international, le respect des normes OIT et des accords-cadres internationaux doit être garanti.

Gouvernance

- Imposer une augmentation des sièges au conseil d'administration pour les salarié-es ;
- Renforcer le contrôle des IRP.

CONTRE PLAN DE RELANCE

Égalité

- Conditionner l'aide à un plan pour l'égalité femme/homme clair et chiffré ;
- Imposer un quota d'embauche de travailleuses handicapées.

Décliner les conditions à plusieurs niveaux.

Imposer et contrôler les conditions doit se faire à différentes échelles.

Au niveau national

- Les grands critères doivent être définis au niveau national, dans les instances et les ministères ;
- Une instance paritaire doit être mise en place pour contrôler réellement toutes les aides (niches fiscales, niches sociales et aides directes) avec un pouvoir décisionnel pour sanctionner les manquements aux critères et conditions.

Au niveau territorial

- Des instances de suivi territoriales s'assurent que les critères sont respectés.

Au niveau des branches et professions

- Un fonds paritaire de transition, bondé à la fois par l'État et les employeurs via une cotisation sur le capital, doit servir de « matelas » en cas de choc comme celui du Covid.

Il doit également servir à assurer, au niveau de la branche, la formation et le reclassement des salarié-es au sein de la branche.

Au niveau de l'entreprise

- Les syndicats et les CSE assurent le contrôle des aides versées. Les salarié-es doivent être consultés et valident la stratégie de l'entreprise.

CONCLUSION

Il y a une opportunité majeure de donner chair concrètement à la transition écologique et sociale.

Les commandes publiques qui représentent plusieurs dizaines de milliards d'euros chaque année, sont autant de possibilités de leviers, si des critères sont conditionnés, comme pour les aides publiques.

Le gouvernement choisit sans surprise la voie du capital, sans contrepartie.

Nous proposons une transition au service du travail, en utilisant la conditionnalité des aides publiques aux entreprises comme levier pour favoriser l'emploi, la situation des salarié-es et orienter l'action des entreprises vers une voie soutenable.



Les propositions CGT sont concrètes, immédiatement applicables pour la majorité d'entre elles (interdiction des PSE / APC / RCC).

D'autres demandent l'ouverture de nouvelles instances de contrôle réel (et non pas de « suivi » consultatif comme pour le CICE).

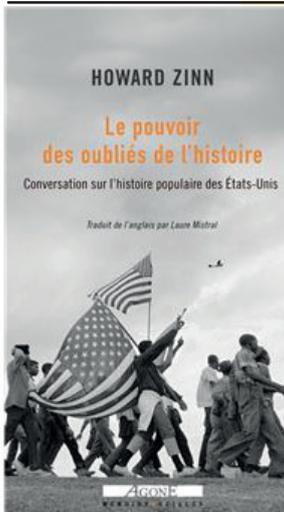
Nous revendiquons le droit de choisir à quoi sert l'argent que nous dépensons collectivement.

L'argent public ne peut pas être un cadeau sans contrepartie.

Il doit être un soutien conditionné à des objectifs clairs et définis par et avec les salarié-es.

Culture

Zinn Howard : Le pouvoir des oubliés de l'histoire, conversation sur l'histoire populaire des EU



En 2007, le journaliste Ray Suarez a eu avec Howard Zinn une série d'entretiens autour de son œuvre majeure, *Une histoire populaire des États-Unis* (1980 ; trad. fr. : Agone, 2002). Zinn revient sur divers épisodes, de la conquête du territoire à la « guerre contre le terrorisme » en passant par la révolution, la guerre civile, les luttes ouvrières des xix^e et xx^e siècles, les guerres mondiales, la guerre froide ; et explicite sa conception de l'écriture de l'histoire.

Edition : septembre 2020.

Lafon Lola : Chavirer

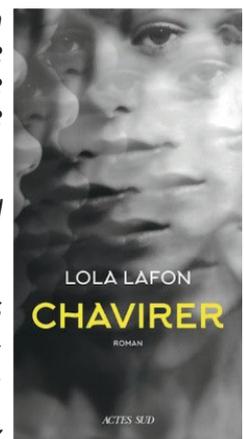
1984. Cléo, treize ans, qui vit entre ses parents une existence modeste en banlieue parisienne, se voit un jour proposer d'obtenir une bourse, délivrée par une mystérieuse Fondation, pour réaliser son rêve : devenir danseuse de modern jazz. Mais c'est un piège, sexuel, monnayable, qui se referme sur elle et dans lequel elle va entraîner d'autres collégiennes.

2019. Un fichier de photos est retrouvé sur le net, la police lance un appel à témoins à celles qui ont été victimes de la Fondation.

Devenue danseuse, notamment sur les plateaux de Drucker dans les années 1990, Cléo comprend qu'un passé qui ne passe pas est revenu la chercher, et qu'il est temps d'affronter son double fardeau de victime et de coupable.

Chavirer suit les diverses étapes du destin de Cléo à travers le regard de ceux qui l'ont connue tandis que son personnage se diffracte et se recompose à l'envi, à l'image de nos identités mutantes et des mystères qui les gouvernent.

Revisitant les systèmes de prédation à l'aune de la fracture sociale et raciale, Lola Lafon propose ici une ardente méditation sur les impasses du pardon, tout en rendant hommage au monde de la variété populaire où le sourire est contractuel et les faux cils obligatoires, entre corps érotisés et corps souffrant, magie de la scène et coulisses des douleurs.



Télétravail : Consultation du CSE obligatoire ?

La crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19 a imposé le recours massif au télétravail. Une organisation du travail que bon nombre d'entreprises, mais aussi de salarié-e-s, souhaitent voir perdurer au-delà de la crise actuelle.

Nous n'allons pas dans cette fiche pratique abordée la question des avantages et des inconvénients du télétravail, mais plutôt des obligations de l'employeur vis-à-vis du CSE.

En principe, en application de l'article L.2312-8 du Code du travail, l'employeur, avant tout recours au télétravail, doit consulter le CSE sur son projet de recours à l'avenir au télétravail.



En effet, ce projet touche à l'organisation du travail et aux conditions d'emplois.

Cette mise en place concrète du télétravail peut se faire selon 3 possibilités :

1. Par la conclusion d'un accord d'entreprise. Dans ce cadre, il n'y a nul besoin de consultation du CSE.
2. Par la mise en place d'une charte. Dans ce cas, le projet ne deviendra définitif qu'après consultation du CSE, sans que ce dernier ait un quelconque droit de veto.
3. Par la conclusion d'un accord individuel

passé entre l'employeur et un salarié donné. Là encore, aucune consultation du CSE n'est nécessaire.

Il est à noter, qu'à titre exceptionnel, en cas d'épidémie ou de force majeure : le placement en télétravail peut être imposé unilatéralement par l'employeur.

Aucune consultation préalable du CSE n'est exigée dans de tels cas, y compris au titre de l'article L. 2312-8 du Code du travail.

En revanche, une fois le télétravail mis en place dans l'entreprise, il fait partie des thèmes que l'employeur doit aborder avec les élus :

- Dans le cadre de la consultation récurrente obligatoire sur la politique sociale du CSE car le télétravail a des impacts directs par exemple sur les conditions de travail ;
- Mais aussi dans le cadre de la consultation récurrente obligatoire sur les orientations stratégiques car le recours au télétravail va toucher à l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Il nous faut donc veiller à ce que l'employeur respecte ses obligations de consultations afin de garantir les droits de salarié-e-s en situation de télétravail.

Notamment, lors de celles-ci, il faut bien vérifier l'égalité de traitement entre ces dernier-e-s, mais aussi avec celles et ceux qui ne sont pas en télétravail.

Il doit être aussi, pour l'organisation syndicale, un temps pour interroger les salarié-e-s sur leur vision du télétravail et des problématiques qu'elles/ils rencontrent.

Et d'avoir un réel débat sur les avantages et les inconvénients d'une telle organisation du travail.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES