



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
2021
n°
523

Dossier



Formation professionnelle



- 3 // Analyse
- 4 // Actualité
- 6 // Branches
- 10 // Dossier
- 14 // Culture
- 15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2021)

Mensuel 151,67 heures
1 554,58 € brut (10,25 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2021) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/11/2020)

Valeur du point :

IC : 20,53 €/20,82 €/ 20,88 € (selon coef.)

ETAM : 3 €/ 3,01 €/ 3,02€/ 3,03€/ 3,10€/ 3,11€ (selon coef.)

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 01/03/2021)

Valeur du point : 14,34 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/04/2021)

Valeur du point : 9,61 €

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif 1 600 €

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

E dito

Des femmes menacées sur leur lieu de travail, parfois même agressées verbalement, physiquement.

En 2021, cela arrive encore trop souvent. Plus inquiétant, ces violences auraient augmenté de 307% en 5 ans. Sexisme ordinaire, harcèlement sexuel, violences physiques, sexuelles, cela a un impact important sur les victimes et sur l'environnement de travail. A quelques mois des élections nous nous mobiliserons ce mois-ci, partout en France, pour exiger des engagements fermes, pour dire stop à toutes les violences faites aux femmes. Les violences sexistes/sexuelles ainsi que l'égalité femmes/hommes ont été des sujets prégnants lors de notre 11^{ème} congrès. Nous ne pouvons plus les occulter ! Certains métiers de notre champ fédéral sont plus exposés comme les hôtesses d'accueil. Il y a obligation contractuelle de dress-code souvent provoquant, de maquillage à outrance et de talons hauts !

Beaucoup d'actions restent à mettre en place pour éradiquer les violences mais aussi pour atteindre plus de mixité et d'égalité. Côté salaires, les femmes sont payées 17% de moins que leurs homologues masculins. Il leur faut plus de 60 jours de travail en plus pour gagner le même salaire ! Ce n'est pas une fatalité, des solutions et des leviers d'action existent. Nous devons faire en sorte que les sujets de violences et de domination soient une priorité d'action syndicale sur nos lieux de travail. Emparons-nous des rôles de Référent Harcèlement créés grâce à la CGT. Sensibilisons tou.te.s nos élu.es et mandaté.es et combattons toujours et partout tous les comportements qui portent atteinte à l'intégrité de nos collègues. Utilisons les Droits d'Alerte, les Dangers Graves et Imminents avec l'aide des IRP de nos entreprises.

Sachons libérer la parole des victimes, les écouter, les aider, les orienter et ne laissons plus personne sans soutien de notre organisation. Négocions des accords Egalité Femmes/hommes en n'omettant pas la question des violences, en y incluant la protection des victimes et la sanction des agresseurs. Alors que ferez-vous le samedi 20 novembre ?

Nous, nous défilerons partout en France, pour apporter notre soutien aux victimes de violences sexistes et sexuelles et dire STOP à toute forme de domination patriarcale !



Elisabeth ORNAGO

Analyse

Accord Cadre National Interprofessionnel pour adapter à de nouveaux enjeux la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

L'agenda autonome du MEDEF prévoyait des travaux d'évaluation du volet formation de la Loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'agissait non pas d'entamer une négociation interprofessionnelle, mais d'« engager une analyse de l'impact de cette réforme afin d'être en mesure de faire des propositions d'ajustements au Gouvernement (stratégies de maintien et développement des compétences pour répondre aux besoins territoriaux et sectoriels, revue des outils existants tels que le CPF...) ».

A l'issue des travaux, les 7 organisations syndicales et patronales (CFDT, FO, CGC, CFTC, MEDEF, CPME et U2P) ayant participé à ces travaux ont abouti à 49 propositions paritaires, qui ont été présentées le 20 juillet dernier à la Ministre du travail, parallèlement aux propositions travaillées par la CGT.

Le 1^{er} octobre, le patronat a informé la CGT de sa volonté d'entamer une négociation d'un ANI, sur la base des 49 propositions. Nous étions face à une situation inédite : négocier sur la base d'un texte défini par 7 OS et OP hors de tout cadre de négociation. Elles ont donc été obligées de nous inviter à négocier et le patronat n'a pas hésité à nous faire comprendre qu'il préférerait ne pas nous voir à la table des négociations : refus de bouger la date de réunion, début des travaux à 18H, comme

si ce sujet ne méritait d'être discuté au grand jour, oubli (refus ?) de nous envoyer les 49 propositions, envoi du document finalisé deux jours avant la négociation, mention dans le préambule du projet de texte des « 7 organisations » ayant participé à l'agenda autonome du Medef (et donc exclusion de la CGT)...

La « négociation » a donc été convoquée le 14 octobre à 18h, et a duré 5h30. La délégation CGT a déroulé au long de la soirée son analyse de la réforme et a fait quelques propositions d'amélioration du projet d'accord. Ce qui fut une gageure, le texte validant totalement l'esprit de la réforme, qui était déjà prégnant dans les ANI de 2014 et 2018, non signés par la CGT. Il est ainsi proposé que le Compte Personnel Formation, devenu la seule voie de formation individuelle des salariés, soit davantage « co-construit » et en adéquation avec les stratégies des entreprises, c'est-à-dire à la main du patronat. Le projet d'accord ne prévoit aucune augmentation de contributions, alors que la réforme de 2018 n'est pas soutenable financièrement. Il manque en effet 4 milliards dans les caisses de France compétences, organisme centralisateur des fonds de la formation professionnelle. La baisse des obligations légales des entreprises de 1,6 à 1% en 2014 représente aujourd'hui 3 milliards € en moins pour financer les besoins en formation des salariés...

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

27 janvier 2022 - Complémentaire Santé - 1^{er} partie - **KLESIA**

24 février 2022 - Complémentaire santé - 2^e partie - **KLESIA**

17 février 2022 - Santé au féminin - **AESIO**

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Les sans-facs



Montreuil, le 18 octobre 2021

Monsieur Gervais-Lambony étudier est un droit pas un privilège. Il faut arrêter de faire attendre les sans-facs et leur trouver des solutions d'inscription.

A l'attention de Mr. Gervais-Lambony, président de l'université Paris Nanterre.

Depuis le mois de juillet les sans-facs, soutenus par l'UNEF et les principales organisations étudiantes de l'université, se mobilisent pour le droit d'étudier dans la fac et la filière de leur choix. L'assemblée générale des sans-facs et l'UNEF ont déposé auprès de votre présidence plus de 400 recours concernant un très large choix de filières et des situations personnelles variées.

Pourtant, alors que les premiers recours ont été déposés en juillet et que plusieurs rencontres ont déjà eu lieu entre l'équipe présidentielle et les délégués de l'assemblée générale des sans-facs soutenus par les organisations syndicales majoritaires à l'université de Nanterre, très très peu d'autorisations d'inscriptions ont été délivrées ! Alors que vous vous dites soucieux de la situation des étudiant.e.s, y compris ceux sans affectation, la lenteur du traitement des sans-facs témoigne d'un mépris pour leur situation et d'une volonté de les pousser à l'abandon sous la pression du temps qui passe. La preuve en est que la rentrée a commencé le 6 septembre et que la grande majorité des dossiers n'ont même pas encore été examinés.

C'est un traitement d'autant plus inadmissible que les conditions d'études et de vie des étudiant.e.s et des lycéen.ne.s ont été catastrophiques ces trois derniers semestres : il s'agit d'un étudiant sur six qui a décroché et d'un étudiant salarié sur trois ayant perdu son emploi depuis mars 2020 dans une période où la précarité étudiante est devenue endémique.

Par ce courrier, notre organisation vous interpelle sur cette situation que nous jugeons fortement problématique, alors que la jeunesse a vu l'année dernière ses conditions de vie se dégrader et ses perspectives d'avenir menacées. Notre organisation tient à réaffirmer qu'étudier est un droit pas un privilège, que l'obtention du BAC devrait garantir l'entrée à l'enseignement supérieur tout comme l'obtention de la licence devrait garantir la poursuite vers un master.

En tant que président de l'université vous avez la responsabilité de garantir ce droit et nous demandons l'accélération de l'attribution de places. Nous resterons alertes les prochains jours sur l'évolution de cette situation et notre organisation se tiendra prête à être aux côtés des sans-facs pour les soutenir dans la défense de leur droit d'étudier.

Étudier est un droit, pas un privilège !

Pour la Fédération
Noël LECHAT
 Secrétaire Général

FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS C.G.T.
 DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES DE CONSEIL ET DE PREVENTION
 263, rue de Paris - Case 421
 93514 - MONTREUIL, CEDEX
 Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
 E-mail : fsetud@cgt.fr
 Site internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Fédération des Sociétés d'Études

Nouvelle Commission Exécutive Fédérale

Valérie BAGGIANI

Ludovic BASLY

Sabah BENFIGUIG

Xavier BUROT

Lionel DUCLER

Sophie FRATCZAK

José FERREIRA

Cédric GIRARD

Stéphane JOUTEUX

Emmanuelle LAVIGNAC

Noël LECHAT

Sébastien MARQUE

Elisabeth ORNAGO

Céline VICAINÉ

Commission Financière

Franck GABILLEAU

Pierre GELARD

Bureau Fédéral

José FERREIRA - Trésorier

Noël LECHAT - SG

Céline VICAINÉ - SG adjointe

Valérie BAGGIANI

Xavier BUROT

Lionel DUCLER

Branches

Salarié.e.s Office notarial

à télécharger



Formation Low Cost -Salarié.e.s « Kleenex ». Le CSN dégainé plus vite que son ombre !

Le Conseil Supérieur du Notariat dégainé plus vite que son ombre, passe outre l'avis de sa propre base, les notaires de France, et des représentants des salarié.e.s, et lance dans les médias sa formation « miracle ».

Où est passée l'exigence de la qualité de la formation dans notre profession ? Faute d'avoir une vision de l'avenir de la profession, de l'avenir de ses salarié.e.s, et dans l'urgence du moment, découvrant la situation déjà existante du manque de personnel et les difficultés de

recrutement, le Conseil Supérieur du Notariat a dégainé sa solution « miracle » : former en 70 heures des salarié.e.s venant de toutes professions, y compris non juridiques, à la rédaction des actes dits « simples », au mépris de ses salarié.e.s actuels !

Greffes des Tribunaux de Commerce

Compte rendu de la réunion de négociation du 14 octobre 2021.

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour, dont l'examen des comptes 2020 du régime frais de santé du personnel des Greffes des Tribunaux de Commerce avec l'organisme Harmonie Mutuelle.

Le deuxième point de l'ordre du jour concernait l'audition de candidats actuels pour le dossier santé et prévoyance de la nouvelle convention collective PRAJ. La CGT a boycotté ce point car l'urgence des négociations de la nouvelle convention collective est la négociation des salaires minima de branche, dont les dernières négociations, remontent à 2019 !

à télécharger



La CGT, au nom des 3 organisations syndicales de salarié.e.s a donc demandé l'ouverture urgente de négociation sur les salaires minima, en effet, le pouvoir d'achat des salarié.e.s s'amenuise depuis 2019 ! Nous avons rappelé que tous les candidats à la présidentielle, le ministre de l'économie et le président Macron demandent aux branches de négocier des augmentations de salaires.



Grève : Teleperformance

Grève le 29 octobre pour de meilleures conditions de travail.

La direction qui entend pérenniser le télétravail annonce une nouvelle organisation du travail, mais surtout de management : notamment les modalités d'encadrement et de contrôle, de coopération au sein des équipes ainsi que le fonctionnement des collectifs avec la surcharge de travail et la désocialisation qui en découlent.

Cette réorganisation alias TP Cloud Campus est le centre « virtuel » auquel nous serons rattachés et sonne la fin des centres à l'instar de Stephenson et Montpellier.

La direction envisage le 60% Télétravail et claque la porte au nez au choix des salarié.e.s de pouvoir alterner télétravail et présentiel afin de palier l'isolement, c'est surtout l'occasion rêvée de remettre les caméras au goût du jour.

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 15 octobre 2021.

La réunion a tourné surtout autour du communiqué de presse de Kerialis. Les organisations patronales AEF, UPSA, CNA, CNADA et les organisations syndicales de salarié.e.s CFDT, CFTC et UNSA se sont toutes mobilisées pour condamner ce communiqué de presse et ont voté pour une réponse. Ils ont même réussi à voter la tenue d'une réunion de médiation entre la CPPNI et Kerialis le 29 octobre.

La CGT a bien entendu voté contre la réponse et la tenue d'une réunion dont les objectifs sont d'avoir des chiffres sur les provisionnements que Kerialis refuse, à raison, de donner et de connaître les arguments juridiques dont il se servirait pour faire tomber l'appel à concurrence. Si la CPPNI a toute légitimité pour poser des questions à Kerialis, Kerialis a toute légitimité de ne pas y répondre.

Enfin, en quelques brèves minutes, l'organisation patronale SAF s'est dite prête à signer un accord salaire à 3%. Cela a fait tousser les autres membres du patronat qui pourraient s'y opposer.

à télécharger



L'En'robé
N° 250
Octobre 2021

www.soc-etudes.cgt.fr



Branches

Prestataires de services

à télécharger



L'Echo de la presta
N° 100
Octobre 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

Le 18 octobre en CPPNI, nous avons enfin reçu le rapport de branche 2019/2020 des Prestataires de Services Secteur Tertiaire (P2ST).

Ce rapport permet d'avoir une vue globale de la politique salariale des entreprises du secteur. Il faut savoir que ce sont les dirigeants d'entreprise qui déclarent le niveau de salaire de leurs employé.e.s. Mais quoiqu'il en soit, même une étude à la main patronale ne peut cacher la vérité.

Noyer le poisson ou mettre la poussière sous le tapis en globalisant salaires de cadres et salaires d'employé.e.s, n'a rien changé. Le rapport est sans appel. Il confirme qu'en moyenne les salarié.e.s de la catégorie employé.e.s ont un salaire brut de base de 1617 € !

En réalité, c'est pire. En détaillant le rapport on découvre que 66% des salarié.e.s du secteur sont des femmes surreprésentées chez les grands employeurs (centres d'appels, accueil en entreprise). Parmi elles : 48% sont cantonnées au premier niveau de la classification employée avec un salaire moyen de 1565 €. Elles occupent aussi 78% des temps partiels.

La CGT a donc revu à la hausse sa demande d'augmentation du salaire minimal de branche. Nous revendiquons pour les employé.e.s placés au premier coefficient de la grille, un salaire de 2000 € brut pour un 35h hebdomadaire. Nous proposons aux organisations patronales (OP) 3 types de modifications en faisant évoluer la valeur du point et/ou de l'indice de rémunération parmi les 3 catégories : Employés-TAM-Cadres. La vocation de cette modification est d'éviter le tassement de la grille qui maintient les salaires de base sous le SMIC, ou sous le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour les cadres.

C'est une augmentation de salaire dont nous avons besoin pour faire face aux augmentations d'électricité, d'essence et toutes les dépenses contraintes. Un salaire, pas une aumône matérialisée par un chèque de 100 € payé par nos impôts. Les OP nous ont fait savoir, qu'elles réfléchissaient et nous donneraient une réponse en Décembre : vivement Noël !!

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

LNE : CGT : 75 voix, 21,61% ; CFDT : 75 voix, 21,61% ; CFTC : 75 voix, 21,61% ;
SI LNE : 122 voix, 35,16%.

Salarié.e.s Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 22 octobre 2021.

L'accord cadre relatif aux négociations sur l'innovation et la performance sociale a été mis à signature.

Il n'apporte rien et ne fixe qu'un calendrier de négociations qui pourrait ne pas être tenu comme cela a toujours été le cas dans cette branche. Les thèmes de négociations sont à 80% des thèmes obligatoires. On se demande en quoi cet accord est innovant et est performant socialement ?

Nous avons fait un point sur la négociation de l'accord concernant le télétravail.

A l'évidence, cette négociation n'avance pas beaucoup. Il a été remis un tableau, de plusieurs pages, à partir des dispositions stipulées dans les ANI. Enfin, nous avons abordé la révision des indemnités de départ volontaire et le travail du dimanche.

Les questions qui se posent :

- indemnité de départ en retraite : l'exclusion des majorations de salaire et la question des heures supplémentaires structurelles,
- travail du dimanche : comment différencier le travail exceptionnel et habituel, sa pertinence et la majoration ?

à télécharger



Perspectives
N° 218
Octobre 2021

www.soc-etudes.cgt.fr



La convention collective du portage salarial annotée

Fédération CGT des Sociétés d'études

Vous connaissez peut-être le portage salarial.

Mais connaissez-vous les droits attachés à ce statut et la position de notre Fédération sur le sujet ?

Si votre réponse est négative, nous vous conseillons vivement de lire « La convention collective du portage salarial annotée » que nous avons réalisée.

Elle est disponible sur notre site : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-outils/bibliotheque-syndicale/guides-pratiques/la-convention-collective-du-portage-salarial-annotee/>

Nous comptons sur vous pour diffuser ce guide auprès des salarié.e.s porté.e.s exerçant leur activité au sein de votre entreprise.

Un simulacre de négociation pour favoriser la mainmise du patronat sur les droits à formation des salarié.e.s

Contexte : *L'ANI de 2014 a été une véritable rupture avec les logiques qui ont prévalu à la construction de l'écosystème de la formation professionnelle, depuis 1971.*

La logique d'individualisation initiée par la création du CPF en tant que voie principale d'accès à la formation, et la baisse massive de l'obligation de financement de la formation professionnelle des entreprises, ont été confortées par l'ANI de 2018, dont la CGT n'a pas non plus été signataire. La négociation de 2018 s'est engagée dans un contexte particulier où « le nouveau président » conduisait à marche forcée une série de réformes remettant profondément en cause le droit du travail et un modèle social construit par des décennies de luttes. Comme la loi l'exige, il a été obligé de proposer aux organisations syndicales et patronales d'engager une négociation sur la formation professionnelle mais il leur a fixé, dans son document d'orientation, des objectifs si contraignants que la négociation s'est trouvée dès le départ largement vidée de son sens.

Face à ce pouvoir exécutif autoritaire et à un patronat opportuniste, il aurait fallu opposer un front syndical uni. Malheureusement, les autres syndicats se sont pliés aux principales exigences gouvernementales et malgré quelques velléités critiques, ont accepté de négocier sur la base des textes patronaux.

La CGT a porté pendant les trois mois de négociation des propositions précises et argumentées pour préserver ce qui pouvait l'être et gagner de nouveaux droits. Ces propositions, communiquées par écrit au patronat et aux autres syndicats, ont permis d'éviter bien des reculs dans l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018. Cependant, la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 n'a quasiment pas tenu compte de l'ANI et marque une nouvelle étape vers le libéralisme et la marchandisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, qui ont désormais pour seul objet de répondre aux besoins immédiats du « marché » mais plus aux besoins des personnes. Trois années après, un ensemble de faits nous donnent raison quant à

notre analyse, étayée notamment par un rapport IGAS-IGF (septembre 2020), qui démontrait que la réforme n'était pas soutenable financièrement, en s'appuyant sur l'explosion des financements de l'apprentissage et du CPF (et ceci, avant Covid). Les conclusions des inspections proposaient uniquement des pistes pour résorber les dépenses, en rabaissant les droits des salarié.e.s.

Agenda autonome du Medef et concertation gouvernementale

Dans ce contexte, le ministère du Travail a lancé un agenda social, dans lequel la formation professionnelle avait une place importante, que ce soit autour de la construction du projet de Transitions collectives, ou autour d'un bilan de la réforme. Parallèlement, le Medef a lancé son projet d'agenda autonome, pour lequel la CGT a finalement décliné l'invitation car il n'a notamment pas été possible de faire évoluer son ordre du jour et ses priorités, notamment d'y inscrire les questions de salaires et des conditions de travail des travailleurs de la deuxième ligne. La formation professionnelle faisait partie de cet agenda autonome, et avait pour objectif – sans poser la question des moyens et des contributions des entreprises – « d'engager une analyse de l'impact de cette réforme afin d'être en mesure de faire des propositions d'ajustements au Gouvernement (stratégies de maintien et développement des compétences pour répondre aux besoins territoriaux et sectoriels, revue des outils existants tels que le CPF...) » en posant la grille de lecture suivante :

- Comment inciter l'organisation interne de l'entreprise à recourir aux réponses formation pour maintenir et développer les compétences des salarié.e.s ?
- Comment obtenir que l'écosystème des acteurs de l'emploi et de la formation se mette au service des besoins des entreprises (changement de paradigme) ?
- Comment doter les décideurs nationaux et territoriaux d'outils de diagnostic sectoriel et territorialisé permettant de recenser de manière agile, les viviers d'emplois à pourvoir et les emplois menacés ?

professionnelle

- Comment, à moyens constants, influencer sur les orientations stratégiques et les leviers financiers pour redonner à France Compétences les marges de manoeuvre nécessaires au déploiement d'une politique de formation cohérente et ambitieuse ?

Les 7 organisations syndicales et patronales ont donc abouti à 49 propositions ayant essentiellement pour objectif, non pas de proposer une réforme, mais des aménagements du système. Si nous pouvons être en phase avec quelques-unes de ces propositions (par exemple, celles relatives au pilotage paritaire), elles confortent le système actuel et ne visent pas à proposer une réforme systémique, alors que tous les indicateurs sont au rouge et démontrent que cela ne fonctionne pas.

La CGT n'est pas restée l'arme au pied, et a travaillé à des propositions pour une meilleure gouvernance de la formation professionnelle (afin que les organisations syndicales reprennent la main dans l'écosystème et ne soient plus spectatrices des décisions gouvernementales), pour améliorer son financement et pour sortir la formation professionnelle de la marchandisation. Ces propositions ont été présentées à la ministre du Travail le 20 juillet 2021, parallèlement aux 49 propositions de l'agenda autonome. Toutes les organisations syndicales ne semblaient pas en phase avec ces dernières propositions, certaines rappelant pendant la présentation à la ministre du Travail qu'elles étaient issues d'un compromis.

Une « négociation » éclair d'un accord cadre non contraignant

Le patronat a convoqué une réunion pour la négociation d'un ANI le 14 octobre dernier. Le texte envoyé deux jours avant s'appuyait essentiellement sur les 49 propositions s'articulant autour de 7 thèmes suivants :

- « Encourager durablement le recours à l'alternance », en mettant en concurrence les filières de l'apprentissage et de l'éducation nationale ;
- « Professionnaliser l'utilisation du CPF », en fléchissant davantage l'utilisation du compte personnel de formation vers les besoins des entreprises et en facilitant la « coconstruction » entreprises/salarié.e.s ;
- « Faire du développement des compétences des salarié.e.s un enjeu stratégique pour les entreprises », en proposant aux entreprises des accords GEPP simplifiés, en publiant un vade-mecum de la formation élaboré paritairement, en négociant

paritairement les clauses de dédit formation (relevant actuellement du contrat de travail) et en mettant en place des incitations fiscales pour les entreprises qui investiraient sur la formation des salarié.e.s ;

- « Simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs » en simplifiant les processus de certification ;

- « Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle » en consolidant les différentes données de la formation professionnelle et en révisant les processus de décision au sein de France compétences ;

- « Financement : disposer de l'ensemble des moyens disponibles », en soumettant à la taxe d'apprentissage les secteurs professionnels qui en sont exonérés, en récupérant les sommes liées au « déport » des jeunes et des étudiants des voies scolaires vers l'apprentissage, en mobilisant des fonds européens pour financer les formations liées aux transitions environnementales et numériques, et en récupérant les fonds du Plan d'Investissement dans les compétences, dédié à la formation des privés d'emploi ;

- « Poursuivre le chantier des transitions professionnelles », en incitant le salarié à utiliser son compte personnel de formation ou en instaurant un crédit d'impôt pour les salarié.e.s qui engageraient des dépenses de formation pour leur propre compte. Cet accord ne sera valide qu'à condition de finalisation, sur ces 7 thèmes, de discussions approfondies (sous forme d'ateliers) avant la fin du premier semestre 2022. Néanmoins, les organisations syndicales et patronales signataires demandent d'ores et déjà l'extension de cet accord.

Compte tenu de l'élaboration des 49 propositions des 7 organisations et patronales en dehors de tout cadre de négociation officielle, et dans la mesure où ces mêmes organisations se sont mises d'accord pour négocier un ANI sur cette base, la teneur de la réunion a été inédite. Elles ont été obligées de nous inviter à négocier et le patronat n'a pas hésité à nous faire comprendre qu'il préférerait ne pas nous voir à la table des négociations : refus de bouger la date de réunion, début des travaux à 18 heures, comme si ce sujet ne méritait d'être discuté au grand jour, oubli (refus ?) de nous envoyer les 49 propositions, envoi du document finalisé deux jours avant la négociation, mention dans le préambule du projet de texte des « 7 organisations » ayant participé à l'agenda autonome du Medef (et donc exclusion de la CGT)... La CFDT, quant à elle, a demandé à la fin de la négociation quel était le statut des non-signataires lors de la future négociation des

ateliers liés à l'accord. Heureusement, le Code du travail n'a pas été suffisamment détricoté pour que des organisations syndicales représentatives ne soient pas obligées d'être signataires d'accord pour négocier les droits des salarié.e.s !

Ce futur accord n'a pas de véhicule législatif pour être transposé dans la Loi. Pour le Medef, nous sommes dans une « nouvelle ère » du dialogue social, et où les ANI ne sont pas seulement négociés dans le cadre de l'article L1 du Code du travail, où les « partenaires sociaux » peuvent se permettre de négocier des accords non normatifs, qui reposent sur des recommandations sur divers sujets de leurs choix. Pour l'organisation patronale, c'est une manière de se repositionner, après le mépris des gouvernements de l'ère Macron vis-à-vis des organisations syndicales et patronales et dans la perspective de la présidentielle.



La délégation CGT a porté jusqu'à bout le mandat du bureau confédéral et les revendications de la CGT :

- la nécessité, pour le monde du travail, d'un ANI ambitieux et prospectif, qui permette de répondre aux enjeux des urgences sociales et climatiques, aux transformations des outils de production et aux évolutions des métiers ;
- l'augmentation des contributions des entreprises.
 - Le passage de 1,6 % à 1 % de contribution a généré 2,4 milliards d'euros de pertes pour former les salarié.e.s ;
 - la reconnaissance des qualifications et certifications dans les classifications et grilles de salaire la fin de la marchandisation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage et l'arrêt de la mise en concurrence de la filière scolaire et de l'apprentissage ;
 - un meilleur accompagnement des salarié.e.s pour accéder individuellement à leurs droits à formation et un renforcement des budgets de

formation du CPF et des Transitions professionnelles;

- une sécurisation des parcours des salarié.e.s rentrant dans le cadre des transitions professionnelles collectives, garantissant le maintien et le transfert de leurs contrats de travail et de leurs rémunérations entre deux entreprises ;
- une véritable gouvernance de la formation professionnelle permettant aux organisations syndicales de gagner des droits pour les salarié.e.s.

La délégation patronale a refusé de prendre en compte toute proposition faite en dehors des 49 propositions, et la négociation s'est conclue (à 1 h 30 au matin) après une unique séance de « négociation » par une proposition d'accord-cadre sur lequel, en dehors de la CGT, seule la CGC a émis des réserves. Non sur le fond de l'accord, mais sur le fait que la Confédération est mécontente des récents accords négociés : Agirc-Arrco, télétravail...

Depuis 2014, la CGT est seule pour porter les intérêts des salarié.e.s, de plus en plus isolée sur les questions de formation professionnelle, et encore dernièrement nous avons contribué aux travaux paritaires autour des transitions collectives (Trans-Co) dans le cadre de notre proposition de sécurité sociale professionnelle.

À l'exception de FO qui défend encore la qualification, les autres organisations syndicales valident le nouveau système et l'ère de la « société des compétences » prônée par Muriel Pénicaud et aujourd'hui Élisabeth Borne. Nous devons reprendre la main sur ces questions en ne les laissant pas aux seuls bons vouloirs du patronat. La formation doit redevenir un vecteur d'émancipation des salarié.e.s, et cela doit d'abord s'appuyer sur la réalité du travail, de son organisation et de sa reconnaissance. Il appartient dorénavant aux organisations de la CGT de valider ou non cet accord-cadre (finalement ils ont renoncé à l'appeler ANI). La délégation considère que cet accord est très loin des besoins des salarié.e.s et de nos revendications et dénonce les conditions déloyales dans lesquelles la négociation s'est déroulée.

La délégation estime nécessaire de participer aux ateliers issus de l'accord-cadre interprofessionnel, d'une part pour continuer à défendre les droits des salarié.e.s en matière de formation professionnelle, et d'autre part car chacun des ateliers pourrait aboutir à un accord interprofessionnel spécifique.

professionnelle



STOP AU BLOCUS IMPÉRIALISTE SUR CUBA



Le durcissement du blocus étouffe la population. La CGT lance une collecte pour envoyer du matériel médical et de la nourriture.

Envoyer vos contributions en ligne sur
helloasso.com/associations/federation-cgt-des-cheminots/formulaires/1/widget
ou en flashant ce QR CODE



Ou envoyez un chèque à la Fédération des Sociétés d'Etudes, 263 Rue de Paris,
Case 421, 93514 Montreuil Cedex, avec la mention « CUBA » au dos.

ARBEITER UND SOLDAT _ NATHANIEL FLAKIN

Un Juif berlinois organise la résistance dans la Wehrmacht



Né à Berlin en 1913, le Juif allemand Martin Monath se réfugie à Bruxelles en 1939 où il rejoint le mouvement trotskiste clandestin. Replié à Paris, il publie le journal *Arbeiter und Soldat* (Travailleur et soldat) dont le premier numéro paraît en juillet 1943. Martin Monath commence alors un travail d'organisation de cellules clandestines de soldats allemands pour encourager la lutte révolutionnaire contre les nazis.

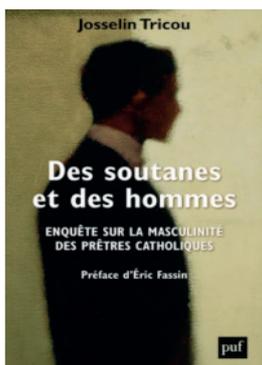
À Brest, sur la base navale, ce sont plus de 50 soldats allemands qui participent à la diffusion du journal, dont la Gestapo retrouve des exemplaires parmi la troupe stationnée en Italie. Dénoncés, les soldats sont arrêtés et fusillés.

Les trotskistes français qui participent à *Arbeiter und Soldat* sont également arrêtés, fusillés ou déportés vers les camps de la mort.

Évadé après avoir été capturé par la police française, Martin Monath est rattrapé et pendu en août 1944 par des nazis en fuite devant l'avancée des armées américaines. Un fol espoir animait ces jeunes hommes qui voulaient détruire l'armée nazie de l'intérieur pour projeter sur le monde la lueur de l'internationalisme prolétarien cher à Rosa Luxemburg et à Karl Liebknecht.

Josselin TRICOU : Des soutanes et des hommes

Célibat perçu comme toxique, scandales à répétition, violences sexuelles et sexistes tués par l'institution, enfants cachés, coming-out spectaculaire au Vatican...



Mais aussi refus d'ordonner des femmes, luttes politiques contre toutes reconnaissances civiles de la conjugalité et la parentalité homosexuelles de la part de l'institution qu'ils incarnent. Autant de raisons de remettre en cause la figure masculine du prêtre catholique. C'est

l'histoire de cette forme de masculinité si particulière,

de son déclassé dans l'espace des masculinités, et, surtout, de sa crise de plausibilité actuelle au sein des sociétés occidentales, qu'interroge cette enquête sociologique. L'étude de cette crise est resituée dans un contexte marqué tout à la fois par la perte d'emprise de l'Église catholique depuis la fin des années 1950, et la « démocratisation sexuelle » c'est-à-dire l'entrée progressive des questions de genre et de sexualité dans le champ de la délibération démocratique, qui la redouble depuis la fin des années 1960. Cette dynamique est illustrée par le moment « mariage pour tous » bouleversant l'institution perçue comme « naturelle » du mariage hétérosexuel. L'effervescence de ce moment a fonctionné comme un révélateur du système catholique de genre et de sexualité, restitué ici à partir de son nœud : la masculinité sacerdotale.

Délégué.e.s Syndicaux : 2 décisions intéressantes

La première porte sur le devoir de confidentialité des organisations syndicales. La seconde précise le périmètre de désignation des délégué.e.s syndicaux.

Devoir de confidentialité

Le Tribunal Judiciaire de Paris, siégeant en référé, est venue préciser l'étendue de l'application de l'obligation légale de discrétion et de confidentialité qui pèsent sur les Délégué.e.s Syndicaux¹.

La direction de l'entreprise avait saisi le tribunal pour voir enlevé un tract affiché par le Délégué Syndical (DS) CFDT de l'entreprise, à la suite des négociations annuelles obligatoires (NAO).

A celui-ci était annexé un tableau où figurait les rémunérations minimales, moyennes, médianes et maximales par coefficient.

La société affirmait que le syndicat avait violé son obligation de discrétion et de confidentialité en publiant des informations confidentielles dont la divulgation porte atteinte à l'intérêt de la société.

Le tribunal a débouté l'entreprise en jugeant que l'obligation légale de discrétion et de confidentialité qui pèse sur les membres du Comité Social et Economique (CSE)² ne s'étend pas aux délégué.e.s syndicaux/les, dès lors que les documents d'informations ne leur ont pas été communiqués via la Base de Données Economiques et Sociales (BDES)³.

En cela, le tribunal a pris une décision protectrice du droit syndical et plus largement du droit

à l'information des salarié.e.s sur les données économiques et sociales de l'entreprise.

En effet, en refusant de raisonner par analogie avec l'obligation faite aux membres du CSE, les juges offrent une plus grande liberté d'informations pour les syndicats.

Attention tout de même, l'information publiée doit être dépourvue de tout lien avec le CSE, comme c'est le cas en l'espèce avec les NAO.

Désignation d'un.e Délégué.e Syndical.e hors périmètre du CSE

La Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 29 septembre 2021⁴, vient de rappeler qu'en application de l'article L.2143-3 du Code du travail, un syndicat peut désigner un.e délégué.e syndical.e sur un périmètre plus restreint que celui du CSE, dès lors que des salarié.e.s placé.e.s sous la direction d'un.e représentant.e de l'employeur constituent une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

Ces dispositions étant d'ordre public, elle ajoute que les dispositions légales ne peuvent pas être contournées ni par un accord collectif de droit commun, ni par l'accord d'entreprise qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place du CSE et des CSE d'établissement.

C'est là encore, une avancée pour les organisations syndicales et notamment pour celles, comme la CGT, qui militent pour une représentation du personnel au plus près des salarié.e.s et de leur lieux de travail.

1, n° RG 21/54080, Technip France c/ F3C CFDT

2. Art. L.2315-3 du Code du travail

3. En application de l'article 41 de la loi climat et résilience du 22 août 2021, la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) devient la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

4. Cass. Soc., 29/09/2021, n°20-15.870

Pour chacun, pour tous, pour la vie



 GROUPE VYV Union Mutuelle de Groupe, soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° Siren 832 464 832, n° 14 949 020 048 11 11 01 62.
Siège social : Tour Montparnasse - 33, avenue du Maine - B2 25 - 75735 Paris Cedex 15, France
www.groupe-vyv.fr

Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GROUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

