la cgt
Fédération sociétés d'études

Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
263, rue de Paris - Case 421 - 93514O - 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° 449
mensuel janvier 2015

Dossier

Antiguide sur l'avenant du 1er auril relatif aux forfaits jours de la branche des bureaux d'études

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

1 euro - Imprimé par nos soins - CPPAP n° 1107 S 06293 - ISSN : 0220-9712
Directeur de la Publication : **Noël LECHAT** - Maquette : **Alexie LAPEYRE**

Chiffres

SMIC *(depuis le 01/01/2014).*
mensuel 151,67 heures
1 445,38 € brut *(9,53 €/h.)*

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
(au 01/01/2014) : **3 170 €**

Bureaux d'Études *(au 04/09/2013).*
Valeur du point :
IC : **20,21 €/20,13 €** *(selon coef.)*
ETAM : **2.85**
Partie fixe : **826 € / 833,80 € / 839 €** *(selon coef.)*

Prestataires de Services *(au 26/03/2013).*
Valeur du point : **3,322 €**

Experts Automobiles *(au 01/08/2013).*
1er salaire de la grille : **1 442,36 €**

Experts Comptables *(au 01/07/2013).*
Valeur de base : **103,25 €**
Valeur hiérarchique : **64,15 €**

Avocats *(au 01/01/2013).*
Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : **1 451,00 €**
Coef. 215 : **1 492,00 €**
Coef. 225 : **1 1524,00 €**

Avocats à la Cour de Cassation
(au 01/01/2014). Valeur du point : **15,30 €**

Huissiers (au *01/01/2014*).
Valeur de référence : **5,66 €**
pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : **5,57 €**
pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce
(au *01/03/2014*). Valeur du point : **4,97 €**

Notariat (au *01/10/2014*).
Valeur du point : **13,18 €** *(pour 35 heures)*

Commissaires Priseurs (au *01/01/2014*).
Valeur du point : **8,89 €**

Edito

Année des luttes victorieuses

La bataille que mène le capital contre les salarié-e-s en cette fin d'année n'a pas baissée en intensité. Les réformes antisociales ne cessent de se multiplier au nom de la compétitivité. Il s'agit avant tout de construire un nouvel ordre économique et social en France, en Europe et plus largement au niveau mondial. La guerre que mène le patronat avec l'aide des gouvernements a débuté dans les années 70. Malgré quelques résistances, il gagne des batailles. En france, cela se traduit par une déconstruction des régimes de protection sociale, de baisse des salaires notamment par le biais des exonérations sociales, de remise en cause du code du travail ... pour le plus grand bien des actionnaires dont les dividendes n'ont jamais tant augmentés.

Dans ce cadre, la CGT a un rôle important à jouer. Et il ne faut pas compter sur les autres organisations syndicales en générale plus compromises les unes que les autres envers le néolibéralisme. Mais force est de constater qu'à ce jour nous n'avons pas été à la hauteur des attentes du monde du travail. Nous avons laissé la rue au patronat qui revendique toujours plus de régression sociale, sans aucune réaction. Cela n'est plus possible. Il nous faut revenir rapidement à nos fondamentaux et organiser la contre offensive afin de faire reculer le patronat et ce gouvernement. Nous en avons les moyens pour peu qu'en osmose avec les besoins des salarié-e-s, nous nous mettions en capacité de construire de réelles mobilisations qui ne se traduisent pas par quelques journées d'actions sans lendemain. A nous de faire en sorte que cette année 2015, soit l'année des luttes et des victoires.

Bonne année 2015 !

Noël LECHAT

Congrès

du 12 au 16 octobre 2015

Attention changement de dates de notre congrès fédéral !

Dans le cadre de la préparation de notre congrès, la Commission Exécutive Fédérale du 7 juillet 2014 a pris la décision de donner un élan à la tenue de ce congrès.

Ainsi tout le mois de janvier sera consacré à des assemblées de militants par convention collective. Ces réunions auront pour objectif de donner la parole aux militants au regard du contexte tant national que local et du nécessaire déploiement de la CGT. Les dates retenues sont les suivants :

- **6 janvier 2015**: Experts comptables et commissaires aux comptes
- **8 janvier 2015**: Professions judiciaires, huissiers de justice, notariat, greffe des tribunaux de commerce
- **15 janvier 2015**: Bureaux d'études Techniques (dite SYNTEC)
- **22 janvier 2015** : Organisme de contrôle et de prévention
- **29 janvier 2015** : Prestataires de service dans le secteur tertiaire

Ces assemblées de militants donneront lieu à un document qui sera distribué lors du congrès afin de l'alimenter en réflexion.

Cette même commission exécutive fédérale a aussi décidé des dates d'envoi des textes soumis à ce congrès :

Février : Nombre de mandats et de voix par organisation syndicale

Avril : Projet de rapport d'activité. Nous rappelons que le rapport d'activité n'est pas amendable.

Mai : Projet de document d'orientation

Juin : Projet de bilan financier

Il faut par conséquent que dès à présent chacune et chacun dans le cadre de son activité syndicale s'inscrive pleinement dans les débats, ni tant ceux initiés pour le mois de janvier.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

Session IRP	*9 & 10 février 2015*
Le Lean Management	*25 février 2015*

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Groupe CEGI : le 3 Décembre 2014
PARTAGEONS NOS LUTTES !

Légion d'horreur :

Comme une sonnerie de téléphone qui dérangerait une audience au Tribunal Administratif. Au moment précis pour insister sur l'évidence des interventions politiques. Et démontrer la schizophrénie d'un Ministère qui dirait oui le Lundi et dirait non le Mardi, avec la voix du ventriloque… Rassurez-vous chers collègues, pas de chronique judiciaire, le soin est laissé à d'autres de brandir de prétendues victoires comme un bon point du M.E.D.E.F. Et pourtant, la Délégation Syndicale C.G.T. passe du temps dans les différents tribunaux pour la défense des droits salariaux, l'employeur ne manquant pas une occasion d'y traîner les salarié-e-s pour contester l'application de leurs droits… Tout le monde ne fréquente pas les mêmes couloirs, et ce n'est pas la place des Délégués Syndicaux de ramper dans ceux des politiques pour obtenir des interventions ou des légions d'honneur. Assez logiquement, la légion d'honneur n'est donc pas une garantie de probité ou de respect pour les salarié-e-s et leurs droits. Ce n'est pas non plus un argument commercial, et pourtant! Il est permis d'en rire, alors rions un peu, ce n'est pas souvent, c'est même plutôt rare quand de toutes parts parviennent à la Délégation Syndicale C.G.T. des témoignages de pressions pour dissuader les salarié-e-s d'aller voter au premier tour des élections des I.R.P., ou pour signaler que leur vote n'a pas été pris en compte...

A la petite boutique des horreurs sociales : la C.G.T. a dû rappeler qu'elle ne communiquerait pas la liste de ses adhérents au sein de l'entreprise exigée par l'employeur…

Un point aussi concernant la demande d'U.E.S. :

Les Délégués Syndicaux C.G.T. de CEGI et de CEGI SANTE ont demandé que soit reconnue une Unité Economique et Sociale (U.E.S.) entre les salarié-e-s des deux entreprises, ce qui permettrait de faire bénéficier à chacun des avantages sociaux respectifs. Cela permettrait aussi de mettre fin à l'hypocrisie de l'employeur qui tend à diviser les salarié-e-s dans des entreprises différentes pour mieux bafouer leur droits et rendre plus efficaces ses pressions sur les salarié-e-s et la représentation salariale.

Pourtant nous partageons au quotidien l'activité, les locaux, et le sort social de nos collègues, personne ne le nierait, sinon l'employeur et ses représentants actuels au C.E. La décision du Tribunal d'Instance sera rendue dans le Vendredi 12 Décembre 2014 après-midi, mais quelle qu'elle soit, nous continuerons à coordonner nos actions entre les deux entreprises, pour le bénéfice de tous les collègues, et malgré la connivence des élus acquis à l'employeur…

Réveillons la conscience salariale endormie ! Partageons nos luttes !

La section syndicale C.G.T. de CEGI / groupe.cegi.cgt@gmail.com

FÉDÉRATION DES SOCIÉTÉS D'ETUDES

Motion de la Commission Exécutive Fédérale

La Commission Exécutive Fédérale ne reviendra pas sur l'analyse de la crise que connaît la CGT aujourd'hui, contenue dans notre dernière déclaration. Les éléments produits par la CFC ne nous ont pas convaincus mais plutôt renforcés nos inquiétudes. La teneur de la réunion de la Commission Exécutive Confédérale n'est pas de nature à apporter plus de sérénité dans notre organisation. Si nous condamnons les instigateurs de «*fuites*» et de « *rumeurs* », il est clair qu'aujourd'hui ni le Bureau Confédéral, ni le Secrétaire Général de la CGT ne sont plus en capacité de diriger notre organisation. Perte de crédibilité, perte de confiance et apathie de la CGT devant les attaques dont le monde du travail fait l'objet, se conjuguent pour semer le doute tant parmi nos syndiqué-e-s que les salarié-e-s, sur notre volonté de transformation sociale. C'est pourquoi nous demandons que l'ensemble du Bureau Confédéral démissionne ainsi que le Secrétaire Général. Mais nous savons par ailleurs, que si cette démission est nécessaire, elle n'est pas suffisante. Il faut d'une part, qu'un processus de décision et de contrôle interne soit travaillé dans le cadre de notre démarche syndicale où le syndiqué est acteur et décideur, et d'autre part, que la nouvelle direction Confédérale travaille rapidement à la construction d'une mobilisation à partir de nos repères revendicatifs notamment pour le retrait du projet de loi Macron.

Accord du 8 décembre 2014 relatif au Contrat de Sécurisation Professionnelle

Le point de vue de la CGT sur le CSP

Le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) est un dispositif pour accompagner les salarié-e-s licenciés économiquement dans les petites entreprises.

Né après la fusion des dispositifs contrat de transition professionnelle (CTP) / contrat de reclassement personnalisé (CRP), le dispositif signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales en 2011, arrivait à échéance fin 2014. Avant de rentrer dans le vif des négociations, la Dares et l'Unedic ont fait une synthèse du dispositif, dont nous énumérons les grandes lignes :

1-Les salarié-e-s licenciés adhèrent au dispositif à plus de 80 %.

2-40 % des salarié-e-s licenciés se sont formés, dont 10 % sur des formations diplômantes ou qualifiantes.

3-Le dispositif est quasiment équilibré financièrement.

4-Le taux de retour à l'emploi avoisine les deux tiers des bénéficiaires.

Après 3 séances de négociation, un texte sur le dispositif de « *contrat de sécurisation professionnelle* » pour les salarié-e-s licenciés des petites entreprises est proposé aux organisations syndicales pour signature. Avant d'aborder le fond et les différentes modifications pour les salarié-e-s, analysons le contexte. Patronat et gouvernement partagent la même orientation, à savoir laisser disparaître ce dispositif qui aurait permis, pour les uns comme pour les autres, l'économie de plus de 200 millions d'euros chacun. La posture ferme de certaines organisations syndicales, pourtant connues comme réformistes, confirmait la volonté d'embarquer la CGT dans la même logique pour mieux justifier l'échec de la négociation.

Sur le fond, peu de changements ont été apportés, par rapport au texte précédent.

-Un haut niveau d'allocation chômage, entre 93 % à 98 % pendant 12 mois, du dernier salaire, selon le salaire moyen calculé par Pôle Emploi pour chaque personne intégrant le CSP.

-Une prime de retour à l'emploi permettant de percevoir la moitié des droits restants a été instaurée pour favoriser un retour à l'emploi plus rapide.

Les conditions d'éligibilité de la prime restent toutefois ouvertes pour les personnes justifiant d'un emploi de plus de 6 mois en CDD ou un emploi en CDI.

-Pour aider les demandeurs d'emploi à ne pas perdre les droits CSP lors d'une reprise d'emploi (quelle que soit la durée), un mécanisme garantit le glissement à hauteur de 3 mois des droits CSP.

-Enfin le Droit Individuel à la Formation (DIF) financé par les entreprises, s'efface pour laisser la place au compte personnel de formation (CPF) pour toute formation éligible à un projet professionnel du salarié. Une prochaine convention entre le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et Opca pourrait améliorer par un co-financement, les formations des bénéficiaires du CSP.

L'avis de la délégation

La délégation de la CGT aurait souhaité aller plus loin sur l'abondement du CPF, cela n'a pas été possible, néanmoins, la délégation considère que le dispositif CSP aidera, dans son ensemble, bon nombre de salariés licenciés et sans droits. Ce texte est un point d'appui à la construction de notre revendication d'une sécurité sociale professionnelle, que nous portons. Pour toutes ces raisons, la CGT signe l'accord.

Branches

Professions Règlementées

ADMINISTRATEURS ET MANDATAIRES JUDICIAIRES

Réunion de la commission paritaire du 27 novembre 2014

La CGT a signé l'accord sur les salaires. Tous les minima cadres de la grille sortante au PMSS dès juin 2015. Pour les ETAM, nous avons obtenu 1,5% d'augmentation pour tous.

AVOCATS

Réunion de la commission paritaire du 5 décembre 2014

La CGT a signé avec l'ensemble des autres organisations syndicales un accord augmentant de 1% les salaires de la grille des minima de branche. C'est exceptionnel. Les autres conditionnant toute négociation sur les salaires a celle concernant une dérogation en nombre d'heures pour les temps partiels de la branche.

Il est possible que certaines organisations patronales demandent au ministère de ne pas tendre l'accord. Nous prendrons alors nos responsabilités.

Dans un autre domaine, l'ensemble des organisations patronales, avec la complicité de la CFTC et de la CGC ont approuvé le principe et le montant des «*jetons*» de présence pour toute les réunions de la branche. Chacune et chacun pourront recevoir de 100€ à 450€ (voir plus) par mois ...

La CGT va demander à ce que ces montants soient versés à l'organisation et doit contacter la CPR concernant la CREPA.

NOTARIAT

La désinformation médiatique !

50 000 manifestants dans la rue pour des professions à battre le pavé, ca fait désordre pour le gouvernement comme pour les médias qui voudraient bien refaire la nuit du 4 oût sauf ... pour leur propres privilèges. Et les médias n'ont parlé que des employeurs et à aucun moment des salarié-e-s ... comme le gouvernement dans ses propositions. Pourtant les salarié-e-s existent. Et ils ont massivement répondus à l'appel des organisations syndicales de salarié-e-s et en particulier la CGT. Une banderole explicite et deux camionettes surmontés de ballons rouges CGT et d'une sonorisation importante ne pouvaient laisser inaperçu notre cortège. Pourtant rien dans les médias ... Cette cessité médiatique est certainement liée au fait qu'il est plus facile d'évoquer les coûts d'organisation d'une telle manifestation que de traiter des vrais problèmes de fonds posés au service public du droit par l'ultralibéralisme de Monsieur MACRON. Et pourtant nous aurions pu leur dire que la baisse du tarif allait surtout profiter aux riches, que les suppressions d'emplois ou le recours personnel moins qualifié et le freinage des salaires, moyens classiques pour la préservation des marges,allaient générer une insuffisance d'effectifs entraînant des délais d'attente, voire une diminution de la qualité du service public, et même une atteinte à la sécurité juridique des citoyens.

PROFESSIONS REGLEMENTÉES

La CGT reçue par la chancellerie Le 27 novembre la CGT a été reçue par la chancellerie dans le cadre de la réforme des professions reglementées. Nous avons pu partager un certain nombre d'analyses et de réflexions sur la nocivité, notamment pour les salarié-e-s des professions concernées. Il est clair que ce projet de réforme élaboré à la hussarde concernant ces professions n'a qu'un seul objet, celui de faire plaisir à Bruxelles. Et ce qu'importe les conséquences sociales en terme d'emplois et de garanties collectives. Le ministère de la justice est à l'évidence contre ce projet sans pour autant nier la nécessité de faire évoluer ces professions. La CGT est tout à fait ouverte à des négociations à condition que soient pris en compte l'emploi, les missions de service public et la stisfaction du «*justiciable*»

4 bulletins à télécharger

- Avocats n° 43 et 44 décembre
- Administateurs et mandataires judiciaires n° 50 décembre
- Notariat «Bastoche» n°52 décembre

www.soc-etudes.cgt.fr

MANIFESTATION NATIONALE
DES PROFESSIONS REGLEMENTEES
A PARIS LE 10 DECEMBRE 2014
CONTRE LA LOI MACRON

Branches suite

Prestataires de services

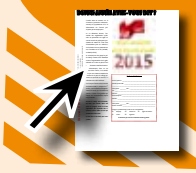
Réunion de la commission paritaire du 15 décembre 2014

Le plus fort de la négociation a porté sur l'accord de prévoyance, qui a été signé à l'unanimité des organisations syndicales et patronales. Celui-ci introduit une période transitoire du 1er janvier au 30 juin 2015 avec maintien du taux actuel de cotisation. Donc le régime est pour l'instant préservé, mais il va être urgent de se remettre autour d'une table pour discuter du rééquilibrage du régime qui malgré tout perd encore plusieurs millions par an.

Il a été aussi question de salaires, avec l'ouverture des négociations 2015. La CGT a demandé, fidèle à ces revendications, le passage de la valeur du point à 3,95€ (pour avoir un salaire au premier niveau à 1.700 €) ainsi que le changement de l'indice du premier échelon cadre pour que celui-ci soit payé à minima au niveau du PMSS.

à télécharger

Bulletin d'information des prestataires de services
L'écho de la presta !
N°48
Janvier 2015



RESULTATS: ELECTIONS PROFESSIONNELLES

AUBAY SA

CGT 10,83%, CFDT 31,21%, UNSA 30,93%, CGC 15,80%

ARMATIS NORD

CGT 10,40%, CFDT 27,09%, CFTC 17,07%, FO 15,28%, SUD 30,17%

CGI

CGT 11,70%, CFDT 33,19%, CGC 19,57%, CFTC 32,15%, UNSA 3,40%

CISCO VIDEO

CGT 75,87%, CGC 24,13%

CITY ONE (nouvelle base) :

CGT 9,64%, CFDT 63,45%, CFTC 26,90%

ESR

CGT 30,03%, CFTC 17,44%, FO 23%, CGC 17,44%, SA CGT 17,44%, FO 17,44%

KEYRUS

CGT 28%, CGC 72%

LNE

CGT 50%, CFTC 50%

SAMOP

CGT 21,74%, 32,61%, CFTC 15,21%, CFDT 19,56%, FO 10,86%

Bureaux d'études

Réunion de la commission paritaire du 17 décembre 2014

Lors de cette réunion, deux points ont été abordés; la complémentaire santé et le pacte d'irresponsabilité.

Concernant le premier point, pas grand chose de nouveau au regard des précédentes réunions. Il semble que le patronat soit resté sur ces dogmes liés à la liberté d'entreprendre. En tout état de cause, un nouveau projet devrait nous être remis en janvier.

Le pacte d'irresponsabilité sociale s'est transformé en «*pacte social pour la compétitivité et en accord sur un calendrier social responsable*». Il tente de répondre à une demande du gouvernement en utilisant à plein l'effet d'aubaine. Les signataires d'un tel accord ne seraient pas responsables...

Lettre ouverte de la CGT@SAP
politiques «Pro-business»

Est-il juste que notre pays finance des entreprises internationales qui réalisent des profits considérables tout en contribuant à la hausse de la dette et du chômage en France ?

Nous sommes en droit de nous poser cette question à propos de l'entreprise pour laquelle nous travaillons. SAP est une entreprise internationale dont le progiciel est utilisé par « Chorus », l'outil de tenue de la comptabilité, de consolidation et de production des comptes de l'État, piloté par l'AIFE (Agence pour l'Informatique Financière de l'État) dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances.

SAP est un groupe international très profitable. Selon son dernier rapport annuel, l'entreprise SAP a dégagé en 2013 un chiffre d'affaires mondial de 16,9 milliards d'euros pour un bénéfice net de 3,4 milliards d'euros. Au début de l'année 2014, le président américain de SAP a rencontré nos plus hautes autorités à l'Élysée pour leur annoncer la création de plus de 500 nouveaux emplois en France. Or, quelques mois plus tard, cette annonce s'est transformée en un projet de licenciement économique collectif : supprimer 75 postes en France. SAP justifie les licenciements par la nécessité d'accélérer la croissance et d'accroître la profitabilité financière de l'entreprise. C'est d'abord cette pratique que nous voulons porter à l'attention des promoteurs d'une politique qui serait censée développer la croissance et l'emploi, mais qui provoque des effets contraires en réalité. Par ailleurs, l'analyse économique des filiales SAP en France indique que l'État français serait en mesure d'octroyer 500 millions d'euros de réduction d'impôt sur dix ans au groupe SAP. En effet, lors du rachat de Business Objects en 2008, SAP a mis en place un montage financier complexe fondé sur des ORA (Obligations Remboursables en Actions), qui permet aux filiales françaises de déduire de leurs revenus imposables les intérêts d'obligations contractées avec la maison mère située hors de France. Alors que la France traverse une grave crise de la dette, SAP réussit à pratiquement s'exonérer d'impôts en France alors que ses filiales françaises affichent un bénéfice consolidé dépassant les 100 millions d'euros par an. Ainsi, pour 2013, ce phénomène prive l'État Français de presque 50 millions d'euros de recettes. Cela dure depuis 2008, cela devrait perdurer jusqu'en 2018.

Celles et ceux qui prônent une idéologie «*Pro Business*» souhaitent-ils, en vertu de la sacrosainte liberté d'entreprendre, permettre et encourager des incohérences économiques et sociales aussi scandaleuses que dangereuses pour le budget de l'État ?

Nous ne trouvons pas cela normal. Nous demandons à nos responsables politiques de réagir.

Contacts : David Babut (délégué syndical) 06.98.22.47.31, Éric Yahia (représentant au CE) 06.03.81.10.03, ou contact@cgtsap.fr

Experts automobiles

Réunion de la commission paritaire du 15 décembre 2014

L'ensemble des organisations a signé un accord sur l'augmentation des salaires de branche: +1,5%. Il s'agit simplement de faire en sorte que le premier coefficient soit légèrement au dessus du SMIC. Rappelons enfin qu'il n'y a pas eu de négociations l'année dernière. La CGT n'a bien sûr pas signé, refusant un effet d'affichage illusoire.

à télécharger

Bulletin d'information des experts automobiles N°23 - Dec 2014

Dossier : Antiguide sur l'avenant du aux forfaits jours de la br

Avant d'examiner cet avenant qui porte sur la révision de l'article 4 du chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil signé le 1er avril 2014, il nous paraît important de faire un petit historique évènement qui a conduit à la signature de cet accord par la CFDT et la CGC. Cet avenant a été étendu par arrêté ministériel le 26 juin 2014 qui est paru au Journal Officiel le 4 juillet 2014. Cet avenant s'applique donc depuis le 1er avril 2014.

Il est vrai que conformément aux dispositions du chapitre 2 de l'avenant, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois pour la mise en place de ces nouvelles mesures, à compter de la date de publication au journal officiel de l'arrêté d'extension, soit au plus tard le 1er janvier 2015. Chacune et chacun peut percevoir l'inanité de cette disposition: 6 mois pour se mettre dans la légalité. Et en attendant, les entreprises continueront à appliquer des dispositions illégales ...

Brève histoire de la négociation

Le 24 avril 2013, la cour de cassation avait posé le décor. Elle concluait que «*les dispositions de l'article 4 de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, pris en application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 [...] ne sont de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps du travail de l'intéressé, et , donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié*».

Ainsi le forfait en jours tel que mis en place par l'accord était illicite dans son application directe. Il est vrai qu'il avait été conclu au regard de la loi Aubray de 1998. Cet accord «*d'anticipation*» de la dérèglementation de la durée du travail n'avait pas repris les exigences posées par la seconde loi Aubry du 19 janvier 2000 concernant le forfait jours. Cette disposition était fragilisée dès le début.

Le contentieux que nous avons initié à la signature de l'accord est traduit par un jugement de la cour de cassation (Cass.Soc 26 mai 2004 n°10723) qui a reconnu le caractère incomplet de l'accord et l'impossibilité de son application directe dans les entreprises.

En 2006, un nouveau jugement (Cass.Soc 13 décembre 2006), confirme le jugement de 2004. D'autres arrêts en 2012 (cass soc 3 juillet 2013) vont dans le même sens, pourtant à aucun moment, ni le patronat, ni les syndicats signataires n'ont réagi.

Il en a été de même en 2013 alors que les prud'hommes se mutlipliaient sur le sujet et où la Fédération CGT des Sociétés d'études incitait les salarié-e-s à aller au tribunal afin de se faire payer les heures supplémentaires quand ils étaient en forfait jours sans accord d'entreprise. Il a fallu attendre la fin du 1er trimestre 2014 pour qu'un avenant à l'accord sur la durée du travail soit négocié.

Et encore, celui-ci a été négocié dans la douleur ... le patronat ayant traîné les pieds jusqu'au dernier moment et tentant d'élargir le forfait jours à tous les salarié-e-s. Le premier projet patronal en la matière était de ce point de vue révélateur.

L'arrêté d'entension

L'arrêté émet 2 réserves:

- l'article 4.2 intitulé «conditions de mise en place» est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la cour de cassation qui dispose d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année soit:
  - fixer le nombre de jours travaillés
  - préciser les modalités de décompte des journées ou demi journées de repos.

D'autre part, il est précisé que le contrat de travail ne peut pas se contenter de renvoyer aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait en jours.

- Le premier alinéa du chapitre 2 «*effets de l'accord*» est étendu à condition que cet avenant ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfaits en jours, dès lors qu'elles garantissent la protection de la santé et de la sécurité des salarié-e-s (Cass-Soc 14 mai 2014 n°12-350 33)

L'avenant

Le patronat et les signataires (CFDT et CGC) ont pris le parti d'une réécriture de l'ensemble de l'article 4 concernant le forfait en jours. De ce fait tant la CFDT que la CGC ont fait mine d'ignorer le piège que leur tendait le patronat [chapitre 2].

En effet, la loi d'août 2008 rend possible des dérogations, en moins favorables, pour tout accord sur le temps de travail qui pourrait être signé postérieurement. C'est la remise en cause de la hiérarchie des normes pour tous les futurs accords.

u 1er auril relatif
anche des bureaux d'études

Ainsi jusqu'à la signature de cet avenant, l'accord de 1999 étant antérieur à la loi d'août 2008, il n'était pas possible d'y déroger en moins bien. Mais avec cet avenant sur cette disposition précise du forfait en jours, tout devient possible par le biais d'un accord d'entreprise. Les conditions d'éligibilité posées par l'accord tombent. Pire son extension à des non cadres est rendu possible.

A l'évidence, cet avenant est une régression sociale importante. Et ce d'autant que nombre d'accords d'entreprise via les délégués du personnel ou les élus du comité d'entreprise sont négociés sans que l'on puisse intervenir syndicalement.

Article 4 - Forfait annuel en jours:

Les signataires se donnent bonne confiance en invoquant quelques textes fondamentaux tels que:

- le préambule de la constitution de 1946 affirmant le droit du salarié à la santé et au repos,
- la directive européenne du 23 novembre 1993 fixant les prescriptions de sécurité et de santé, matière d'aménagement du temps de travail,
- le traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997,
- l'accord du 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux de la convention collective.

Mais il ne suffit pas d'invoquer ces textes pour se dégager de toute responsabilité quant aux principes émis par la législation et les cours de cassation dans la pratique.

De plus, l'avenant comporte certaines dispositions d'ordre impératif, c'est-à-dire ne pouvant avoir de quelconques dérogations. Notons que ces dispositions concernent en fait uniquement celles concernant la sécurité et la santé au travail, c'est-à-dire justement les dispositions nécessaires à la licité du forfait en jours. Le patronat n'avait aucun intérêt à généraliser cette impérativité à tout l'accord.

Enfin, l'accord est encore une fois d'application directe c'est-à-dire que les dispositions peuvent s'appliquer sans accord d'établissement ou d'entreprise.

Article 4-1 Champ d'application

Cet article mêle deux éléments, à savoir le public concerné et les conditions d'éligibilité:

Le public concerné:

les salarié-e-s pouvant être soumis au forfait en jours ne sont pas caractérisés de manière objective. En effet, l'avenant fait référence à des personnels:

- exerçant des responsabilités de management élargi,
- accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite ou de supervision de travaux

Ces personnels doivent:

- bénéficier d'une large autonomie d'initiative et,
- assumer la pleine responsabilité du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leurs missions.

Ils disposent donc d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps.

En tout état de cause le juge peut toujours contrôler la qualité du bénéficiaire [Cass Soc 31 octobre 2007 - 06-43876]

Enfin si une des conditions fait défaut, le forfait en jours n'est pas opposable aux salarié-e-s. Il peut donc demander le paiement d'heures supplémentaires sur 3 ans et une indemnité pour travail dissimulé [Cass Soc 3 novembre 2011- n°106 14637, cass soc 28 février 2012 - n°10 - 27839, cass soc 26 septembre 2012- n° 11-14540].

Le forfait en jours dans le cadre du travail et la jurisprudence

- une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps - article L3121-42,
- l'existence d'un accord collectif permettant de conclure une convention de forfait en jours. Article L3121-39 , cass soc 19 septembre 2012 n°11 - 19016,
- une convention individuelle de forfait rédigée et acceptée explicitement par le salarié - article L3121-40
- des règles de suivi de la charge de le travail - Cass Soc 29 juin 2011, n°09-7 1107, Cass Soc 31 janvier 2012, n°10 - 19807

D'autre part, si, comme c'est le cas, le salarié en forfait en jours ne bénéficie pas d'un niveau de classification en minimale requis dans l'accord, alors le forfait jours ne lui est pas opposable [cass soc 3 novembre 2011 - n°10 - 14637]

Maisdanstouslescas,c'estl'autonomie qui est le critère essentiel dans:

- la fixation de son horaire de travail,
- le mode d'organisation de son travail.

Il ne faut donc pas d'horaires de travail (Cass-Soc 21 mars 2012 -n°10-20237) et l'emploi du temps ne peut être déterminé par le supérieur hiérarchique [cass soc 31 octobre 2012 - n°11-20986]

Conditions d'éligibilité

Ce sont les mêmes dispositions que celles de l'accord de 1999. Le salarié doit soit:

- relevé de la position 3 de la grille de classification

ou

- bénéficier d'une rémunération annuelle à deux fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. C'est une condition d'éligibilité. L'employeur n'a pas obligation de maintenir le salaire de deux fois

Dossier : Antiguide sur l'avenant du aux forfaits jours de la br

le PASS. Les deux conditions ci-dessus ne sont pas cumulatives.

Dans tous les cas le salarié en forfait jours doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie. L'employeur doit vérifier que chaque année c'est le cas. Un accord d'entreprise peut déroger aux conditions d'éligibilité celles-ci peuvent ainsi disparaître.

Article 4-2 Mise en place

C'est une simple reprise de ce que la législation et la jurisprudence en la matière obligent à faire:

- accord au travers d'un contrat de travail ou d'un avenant,
- explicite les raisons de l'autonomie du salarié,
- explicite la nature des fonctions du salarié.

D'autre part, la convention collective doit:

- faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise
- énumérer:
  - la nature des missions justifiant le forfait,
  - le nombre de jours travaillés sur l'année de manière individuelle [Cass Soc 3 novembre 2011 - n°10 - 18762],
  - la rémunération,
  - le nombre d'entretiens,
  - le refus de signer une convention de forfaits en jours n'est pas constitutif d'une faute.

Article 4-3 Décompte de travail

218 jours de travail maximum par an, en tenant compte des jours d'ancienneté conventionnels:

- 5 années d'ancienneté: 1 jour ouvré supplémentaire de congé
- 10 années d'ancienneté: 2 jours ouvrés supplémentaires de congé
- 15 années d'ancienneté: 3 jours ouvrés supplémentaires de congé
- 20 années d'ancienneté: 4 jours ouvrés supplémentaires de congé

et des absences exceptionnelles (mariage et obsèques)

Compte tenu de la politique de «*turn over*» menée par le patronat de la branche, peu de salarié-e-s travailleront moins de 218 jours.

Article 4-3-1 Année incomplète

L'année de référence est l'année civile. Il s'agit de privatiser le nombre de jours travaillés (embauches ou départs en cours d'année...). La formule de calcul est la suivante:

$$\text{NOMBRE DE JOURS À TRAVAILLER} = \frac{218 \times \text{Nb de semaines travaillées}}{47}$$

Artcile 4-4 Rémunération

La rémunération du salarié doit être supérieure ou égale à 120% du minimum conventionelle de son coefficent. L'employeur se doit de le vérifier chaque année. Les augmentations conventionnelles étant chaque année négligeables, l'employeur ne s'engage en vérité à pas grand chose. Enfin un accord d'entreprises peut y déroger de manière moins favorable au regard de la loi du 20 août 2008.

Article 4-5 Forfait en jours réduit

C'est une sorte de temps partiel. Le nombre de jours travaillés est inférieur si celui prévu par l'accord de branche ou l'accord d'entreprise. La rémunération est proratisée.

Article 4-6 Jours de repos

Afin que les 218 jours de travail soient respectés, le salarié a droit à des jours de repos dont le nombre est variable change année en fonction des jours chômés. Ces jours de repos sont à l'initiative du salarié ... en concertation avec l'employeur. Autrement dit, ces jours sont du ressort de la direction de l'entreprise. Dans le cas du renoncement à prendre ses jours de repos, c'est-à -dire quand le salarié travaille plus de 218 jours, ce dernier aura une rémunération majorée:

218-222 jours : majoration minimum de 20%

223-230 jours : majoration minimum de 35%

Mais il faut que les majorations figurent sur le contrat de travail, sinon il n'y a aucune majoration. Conformément à l'article L3121-45 du code du travail, il n'est pas possible de travailler plus de 230 jours.

Dans le cadre des rachats de jours de repos, le CHSCT doit en être informé conformément à l'article L3121-45 du code du travail.

Article 4-7 Décompte des jours travaillés

Le décompte des journées travaillées doit se faire au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur. Il faut donc être vigilant sur cette question.

L'employeur établit un document comportant:

- le nombre et la date des journées travaillées,
- le positionnement et la qualification des jours non travaillées (hebdomadaires, congès payés...)

Le suivi est assuré par le salarié.

1er auril relatif
anche des bureaux d'études

Article 4-8 Temps de repos, charge de travail, amplitude des journées de travail, entretien annuel individuel

Cetarticleviseàreprendrelesattendus des différentes cours de cassations rendant licites les disositions concernant les forfaits jours.

L'employeur doit assurer un contrôle par un suivi régulier de l'organisation du travail. Cass Soc - 12 mars n°12 - 2914. Il doit vérifier que la charge de travail soit raisonnable - Cass Soc 11 juin 2014 - n°11- 20985.

Article 4-8-1 Temps de repos et obligation de déconnexion

Temps de repos

Les salarié-e-s en forfait en jours bénéficient du droit au repos quotidien minimal de 11 heures consécutives et à un repos minimal de 35 heures [24 heures + 11 heures] consécutives.

L'accord précise que les 13 heures constituent une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail. Il reste que l'accord reste flou sur la durée journalière de travail. Une faiblesse qu'il va falloir exploiter rapidement.

Temps de connexion

Le droit au repos s'accompagnae d'une obligation de déconnexion des outils de communication. Mais quels sont les moyens pour rendre efficace cette disposition?

Charge de travail

La charge de travail doit être raisonnable et bien réparti dans le temps. Dans le cas où du fait d'une charge de travail très important il ne peut prendre ses temps de repos, il doit en informer son employeur. Non seulement une charge de travail raisonnable ne veut rien dire comme le stipule différentes cours de cassation, mais on trouverait peu de salarié-e-s pour se plaindre ne serait-ce que pour ne pas encourir une sanction.

Article 4-8-2 suivi de la charge de travail, amplitude des journées de travail, équilibre vie privée ou professionnelle

En cas de charge de travail trop importante, le salarié pourra en avertir son employeur. Ce dernier devra trouver une solution pour pallier cette surcharge anormale. D'autre part, en cas de difficultés inhabituelles sur des aspects d'organisation ou de charge de travail, en cas d'isolement professionnel, le salarié peut émettre par écrit un droit d'alerte. L'employeurs a 8 jours pour y répondre. Il doit formuler des mesures consignées par écrit.

L'employeur doit transmettre au CHSCT ou à défaut aux délégués du personnel le nombre d'alertes émises et les mesures pour y pallier.

Article 4-8-3 Entretiens individuels

Deux entretiens au minimum par an et un entretien individuel spécifique afin de veiller à la santé et à la sécurité des salarié-e-s. Trois points sont évoqués lors de ces entretiens:

- la charge de travail
- l'organisation du travail
- l'articulation vie professionnelle- vie privée

Au regard des constats les solutions et mesures sont consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels. Là encore, il y a fort à parier que le salarié soit mis en difficulté quant à ses compétences et à son organisation du travail

Article 4-9 Consultation des IRP

Rien de nouveau sous le soleil législatif. Chaque année, le CE est informé et consulté sur les recours aux forfaits jours et sur les modalités de la charge de travail :

-nombre de salarié-e-s en forfait jours,

-nombre d'alertes émises,

-synthèse des mesures prises.

Le CHSCT a les mêmes informations qui sont consolidées dans la base de données économiques et sociales uniques.

Article 4-10 Suivi médical

A la demande du salarié, une visite supplémentaire distincte est possible. N'est-ce pas reconnaître la nocivité de cette disposition?

la cgt

La « ***sécurisation*** » puisqu'il y a sécurisation… pour l'employeur ne produit ses effets que pour les années futures. il ne permet pas de tirer un trait sur le passé. Les salariés peuvent toujours saisir le tribunal pour se faire payer des heures supplémentaires dans le cadre de l'accord de branche appliqué directement à l'entreprise et ce jusqu'à la signature de l'avenant. Cela fait à ce jour 2 ans et 8 mois d'heures supplémentaires à récupérer.

Enfin, l'avenant comporte des dispositions assez floues. Il n'est pas sûr que de nouvelles actions en justice mettent encore à mal cette disposition. En ce qui nous concerne, nous y réfléchissons.

Culture

21e siècle Syndicalisme : cinq défis à relever

Jean Claude BRANCHEREAU

EN VENTE MILITANTE - 10€

Un livre pour lancer le débat !

Plus noir dans la nuit

Avec ce livre édité chez CALMANN-LEVY, Dominique SIMONNOT revient sur l'histoire d'une injustice sociale et judiciaire faite à 3.000 mineurs de fond licenciés pour fait de grève de 1948 et de 1952. Eux qui pour avoir réclamé une hausse de salaires, se sont retrouvés en prison, licenciés et expulsés de leur domicile qui appartenait à la compagnie minière. Alors que dans le lot, il y avait d'anciens résistants décorés, ils ont été mis au ban de la société. Il aura fallu attendre mars 2011 pour que la Cour d'appel de Versailles reconnaisse le caractère discriminatoire et abusif de ces licenciements. Et il a fallu attendre cette année pour que cette injustice soit reconnue par l'Etat français.

Un livre de mémoire qui peut être une très bonne idée cadeau pour bien commencer l'année !

Juridique

Fiche de paie dématérialisée

La loi n°2009-526 du 12 mai 2009 a par son article 26 modifié les articles L.3243-2 et L.3243-4 du Code du travail, en y insérant des dispositions permettant la mise en place à compter du 1er janvier 2015 de bulletin de paie dématérialisé.

Les conditions pour la dématérialisation des bulletins de paie.

L'article L.3243-2 du code du travail stipule que : « *Lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 3243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie. Avec l'accord du salarié concerné, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il ne peut exiger aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur ce bulletin* ».

La loi fixe donc deux conditions pour la mise en place de bulletin de paie dématérialisé :

L'accord du salarié

La dématérialisation ne peut être imposée aux salarié-e-s. Il doit donner son accord préalable de façon non équivoque. Une note de services qui imposerait la dématérialisation des bulletins de paie à défaut de toute demande contraire serait hors à la loi.

Le salarié est en droit de refuser cette dématérialisation. Il ne peut subir aucune sanction pour l'avoir refusé.

La garantie de l'intégrité des données

La transmission et l'archivage des bulletins de paie par l'employeur doivent permettre la conservation de l'intégrité des données. Le simple envoi du bulletin de paie annexé à un courriel n'offre pas, à nos yeux, les garanties nécessaires. Il nous semble donc obligatoire que l'employeur mette à disposition de chaque salarié un espace de stockage dédié et sécurisé (E-Coffre).

La conservation des bulletins de paie par le/la salarié-e. Nous vous rappelons qu'un-e salarié-e doit conserver ses bulletins de paie sans limitation dans le temps. Cette information figure de façon obligatoire sur tous les bulletins de paie qu'ils soient sous forme papier ou électronique.

Dès lors, les salarié-e-s devront, s'ils optent pour la formule dématérialisée, créer un espace de stockage garantissant la préservation de ces documents. Donc il faut éviter les moyens classiques (clés USB, CD-ROM/DVD-ROM, disques durs, CLOUD personnel, etc.) pour privilégier des systèmes de E-Coffre.

Pour notre part, nous vous conseillons celui mis à disposition gratuitement par l'Etat via son site mon.service-public.fr, si d'aventure vous opteriez pour la digitalisation de votre bulletin de paie.

ATTENTION !!!!

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé, à compter du 1er janvier 2015, l'article R.3142-1 du Code du travail qui permettait la prise en charge des salaires lors de prise de congé pour formation syndicale.

Cette enveloppe de 0,08/1000 devait être remplacée par indemnisation dans le cadre d'une enveloppe versée par un fond paritaire.

Le souci est que les décrets d'application n'ont pas été publiés, et que dès lors les employeurs ne sont plus tenus de maintenir les rémunérations des salarié-e-s sollicitant un congé pour formation syndicale.

Ne sont pas concernés par cette modification de la loi :

- ***Les ECO-CE et CHSCT qui ont un droit spécifique car le salaire durant le congé d'absence est à la charge de l'employeur.***
- ***Les formations des conseillers prud'hommes qui ont aussi un droit à la formation syndicale spécifique et où leur salaire est remboursé par l'état.***

Il va donc falloir faire attention le temps que le décret paraisse lorsque vous posez ce type de demande de congé.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE

RELEVONS ENSEMBLE
le défi de l'**innovation sociale**

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.

KLÉSIA
klesia.fr