

Edito

La bataille sur les salaires reste non seulement d'actualité mais doit devenir une de nos priorités en osmose avec les préoccupations des salarié-e-s de nos professions.

En effet, les prix des produits de première nécessité ne cessent d'augmenter. Ainsi en 2010, les légumes et les fruits frais ont augmenté de 11%, le fioul domestique de 23,2% ...et les réformes du gouvernement aggravent la situation dans laquelle se retrouvent nombre de salarié-e-s : baisse de remboursement des dépenses de santé, érosion des pensions retraites, baisse de l'indemnisation chômage ...

D'ailleurs, les derniers chiffres de l'INSEE sur la baisse du niveau de vie des salarié-e-s montre qu'entre 1996 et 2008, les riches sont toujours de plus en plus riches et les autres de plus en plus pauvres.

Les salarié-e-s de nos professions n'échappent pas à cette situation. Et comment pourrait-il en être autrement quand méritocratie rime avec maîtrise salariale, quand individualisation est synonyme de concurrence entre salarié-e-s.

Il nous appartient donc d'élaborer des revendications qui prennent en compte en matière salariale les besoins des salarié-e-s. Et de ce point de vue, nous n'avons pas à les articuler aux diktats du patronat. En tout état de cause, c'est bien à partir d'un SMIC à 1600 euros brut par mois et les cadres au minimum du plafond mensuel de la Sécurité Sociale que nous devons construire nos revendications et en débattre avec l'ensemble des salarié-e-s. Simplement parce qu'il n'y a pas de négociation possible dans l'intérêt des salarié-e-s sans mobilisation de ceux-ci.

Travaillons donc en ce sens !



Sommaire

Infos pratiques / chiffres clés p. 2

Actualités :

Compte-rendu du Congrès de l'UGICT ... p. 3 & 4

Congrès fédéral :

Première partie du projet de document d'orientation à détacher 28 pages

Dans nos branches

Prestataires de service. p. 5

Actualités

Egalité professionnelle p. 6 & 7

Journée d'études p. 8

Publicité

CREPA p. 8

Le CDI reste le contrat par défaut !

« Attendu qu'il résulte de l'article L.1241-1 du Code du travail qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Et attendu qu'ayant relevé que la convention litigieuse avait pour finalité de permettre le recours au contrat d'intervention à durée déterminée pour les salariés occupant déjà dans l'entreprise des emplois liés à son activité normale et permanente dans le cadre de contrats à durée indéterminée, peu important que ces contrats fussent à temps partiel ou intermittents, la cour d'appel a par ce seul motif légalement justifié sa décision ».

C'est par ce rappel à la loi que la Cour de Cassation a, le 30 mars 2011, confirmé l'annulation prononcée par la Cour d'Appel du 3 décembre 2009, de l'accord signé le 11 décembre 2007 entre la Fédération Commerce Service Force de Vente-CFTC et les organisations patronales SORAP et SNPA, et intitulé « convention pour la mise en œuvre de l'accord du 13 février 2006 sur l'animation commerciale ». Cette convention avait pour unique but de permettre à des employeurs de transformer des emplois CDI en CDD, en invoquant les articles 1134 et 1273 du Code civil et notamment le fait qu'un contrat peut être révoqué par consentement mutuel et un nouveau signé sur des bases différentes.

Le patronat, et cela est une vieille revendication de sa part, voulait faire oublier un peu vite que le droit social vient modifier les règles générales applicables aux contrats édictées par le Code civil, et ce dans le but de protéger les salariés de la position dominante des employeurs dans la relation de travail.

La Cour d'Appel avait déjà répondu à cette question de la novation du contrat de travail en indiquant « que l'article L.1231-4 du code du travail prévoit que l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles légales relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée ». Une renonciation par avance qu'organisait cet accord par la mise en place de « convention de rupture d'un commun accord ».

Notre Fédération peut donc être fière par son action juridique d'avoir fait capoter une remise en cause du CDI dans un secteur déjà fortement précarisé qu'est celui de l'animation commerciale.

SMIC

Depuis le 1^{er} janvier 2011
mensuel 151,67 heures
1 365,00 € brut (9,00 €/h.)

Plafond de la Sécurité sociale

au 1^{er} janvier 2011
2 946 €

Indice des prix INSEE 2009

- 0.3 % en un an

CCN

bureaux d'études

(au 1^{er} décembre 2010)

Valeur du point

IC : 19,42 €

ETAM : Valeur du point : 2.77

Partie fixe : 781,90 €

Prestataires de services

(au 1^{er} juillet 2008).

Valeur du point : 3,17 €

Experts Automobiles

(au 1^{er} janvier 2011).

Valeur fixe : 135

Valeur du point de base :

1 294,90 €

Experts comptables

(au 1^{er} septembre 2010)

valeur de base : 98 €

Valeur hiérarchique : 61 €

Avocats

(au 1^{er} janvier 2010)

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : 1 366,00 €

Coef. 215 : 1 407,00 €

Coef. 225 : 1 438,00 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 1^{er} janvier 2011)

Valeur du point 14,45 €

Huissiers

(au 1^{er} janvier 2010).

Valeur de référence : 5,20 € pour

les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : 5,14 €

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des tribunaux de commerce

(au 1^{er} avril 2009)

Valeur du point : 4,55 €

Notariat

(au 1^{er} mars 2011).

Valeur du point : 12,62 € (pour 35 heures)

Avoués

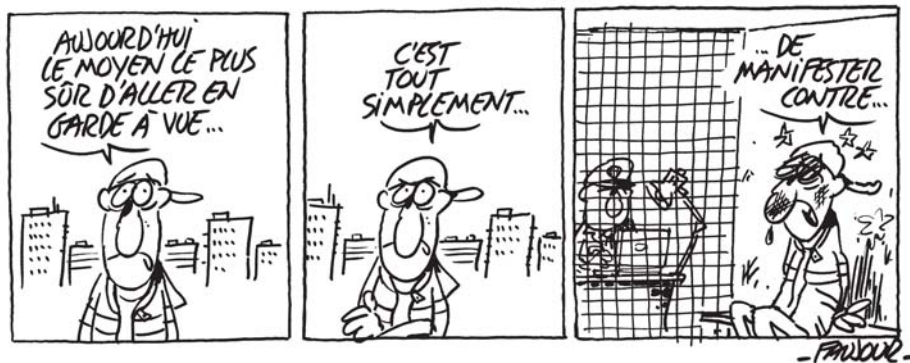
(au 1^{er} janvier 2011).

Valeur du point : 13,79 €

Commisaires Priseurs

(au 1^{er} janvier 2011).

Valeur du point : 8,42 €



Congrès de l'UGICT-CGT

Compte rendu commun de nos quatre délégués de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Le congrès a fait le constat d'une faible implantation de la CGT parmi les Ingénieurs, Cadres et Techniciens qui représentent 44% du salariat : 99,30% des ICT ne sont pas syndiqués à la CGT et la progression annuelle du nombre de syndiqués à l'UGICT stagne à 2% par an.

Dans ce cadre général, notre Fédération affiche des résultats encourageants avec une progression d'environ 10% par an depuis 1996.

Dès le premier jour, nous avons pris la parole. Le journal du congrès, remis chaque matin aux délégués, relate notre intervention : « Stéphane expose les termes d'un conflit de masse mené dans l'entreprise avec notamment des jeunes diplômés issus de grandes écoles. Il a abouti à la signature d'un protocole d'accord sur les salaires, avec des augmentations de plus 4% et plus de 250 embauches de personnels sous-traitants. Il souligne que son syndicat est parti de rien et que, si la loi sur la représentativité avait été mise en oeuvre à l'époque, il ne serait pas au congrès pour en parler. Il met en garde contre le fait que cette loi permet de signer des accords en l'absence de délégués syndicaux. »

Ce qui a donné lieu à une interview vidéo qui est publiée sur le site du congrès : www.congres.ugict.cgt.fr/index.php/videos-du-congres.

Le document d'orientation et la composition de la Commission Exécutive sont consultables sur www.congres.ugict.cgt.fr.

Ayant déposé des amendements, nous nous sommes inscrits à la commission du document d'orientation.

Celle-ci a examiné 235 amendements de 18 syndicats ou Unions Fédérales.

Concernant la position commune sur la représentativité, défendue par l'UGICT, nous avons déposé l'amendement suivant :

« La loi du 20 août 2008 sur la représentativité a permis aux employeurs de contester le pouvoir de négociation de la CGT.

Elle a également autorisé la signature d'accords en l'absence de délégué syndical dans les entreprises de moins de 200 salariés, qui regroupent la moitié de la population des cadres.

En conséquence, la répression patronale s'est démultipliée contre les jeunes diplômés du secteur privé qui veulent implanter la CGT dans les PMI/ PME.

Dans les faits, la loi du 20 août 2008 complique le développement de la CGT et la conquête de sa représentativité dans l'encadrement. »

Si plusieurs membres de la commission ont exprimé des critiques sur la loi du 20 août 2008, la commission a refusé d'inclure ces critiques dans le document d'orientation. Nous avons alors défendu l'amendement en séance plénière.

La commission a rejeté l'amendement proposé par notre délégation fédérale. Mais elle a accepté de modifier l'article II.26 pour reconnaître, à demi-mot, que certaines dispositions posent problème.

Dans une large mesure, le débat s'est focalisé sur les formes d'organisation : syndicats généraux incluant des sections ICT, syndicats spécifiques dans les entreprises ou syndicats spécifiques multi-professionnels ?

La première version du document d'orientation proposait de favoriser la création de syndicats spécifiques, ouvrant ainsi la perspective de plusieurs syndicats CGT au sein d'une même entreprise, dans les branches où ce n'est pas déjà le cas. Le secteur DLAJ confédéral a notamment expliqué qu'en présence de plusieurs syndicats CGT dans l'entreprise ou l'établissement, les voix des syndicats CGT s'ajoutent pour calculer la représentativité.

Ce qui soulève plusieurs questions :

- Quel syndicat peut désigner le RS au CE ou au CHSCT ?
- Quel syndicat peut désigner le DS ?

De nombreux syndicats se sont exprimés contre la création de syndicats spécifiques et pour le maintien des syndicats généraux intégrant en leur sein la spécificité ICT.

Nous avons déposé un amendement pour proposer la suppression de la référence au seuil de 20 syndiqués pour créer un syndicat ou une section syndicale. Il s'agissait de permettre aux syndiqués de décider eux-mêmes en fonction des réalités concrètes, le seuil de 20 syndiqués ayant déjà été rejeté par le 48^{ème} congrès confédéral.

La version finale du document d'orientation laisse ouverte les formes d'organisation, comme l'indique la résolution II.1 alinéa 2.73 :

Formulation initiale du document d'orientation :

Afin de développer une activité spécifique permanente, indispensable pour la syndicalisation des Ict et

leur fidélisation, dès que le nombre de syndiqués (autour de 20) est suffisant pour mener une vie syndicale réelle, l'UGICT propose de créer un syndicat ou une section syndicale spécifique d'entreprise. Dans ce cadre de généralisation de l'organisation de l'activité spécifique, il est indispensable d'intégrer à ce développement la dimension du travail en commun, la convergence revendicative et les règles de vie entre organisations.

Formulation adoptée par le congrès :

Afin de développer une activité spécifique permanente, indispensable pour la syndicalisation des Ict et leur fidélisation, dès que le nombre de syndiqués Ict est estimé suffisant par eux-mêmes pour mener une vie syndicale réelle, l'Ugict propose de créer les conditions avec les organisations professionnelles et les syndicats existants pour aller vers la mise en place d'un syndicat ou une section syndicale spécifique d'entreprise ou de service.

Dans ce cadre de généralisation de l'organisation de l'activité spécifique, il est indispensable d'intégrer à ce développement la dimension du travail en commun, la convergence revendicative et les règles de vie entre organisations.

Nous avons proposé plusieurs autres amendements.

Parmi les amendements intégrés au document d'orientation :

- concernant les régions, remplacement de la formule « c'est le lieu certainement pertinent » par « ce peut être un lieu pertinent ».
- ajout de : « l'Ugict agit pour l'arrêt des licenciements et des délocalisations et exige l'arrêt des exonérations patronales. »
- concernant les retraites, ajout de : « combattre la mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels ».

Par contre et bien que nous ayons défendu nos amendements en commission et en séance plénière, nous n'avons pas pu intégrer les autres amendements que nous avons déposés sur la professionnalisation et le portage salarial.

Concernant la professionnalisation, plusieurs syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur se sont prononcés contre.

En séance plénière, nous avons indiqué que :

- la généralisation des stages en entreprise s'effectue au détriment de l'enseignement des connaissances et des savoirs et conduit à un effondrement du niveau des élèves et des étudiants ;
- elle accompagne les suppressions massives d'emplois dans l'Education Nationale et l'Enseignement Supérieur ;
- les employeurs utilisent à fond la main-d'œuvre pré-

caire et bon marché des stagiaires pour occuper des emplois permanents dans les entreprises.

Nous pourrions ajouter que se généralisent maintenant des diplômés du style « Licence Conforama » ou « CAP MacDonald ».

La commission du document d'orientation a défendu la professionnalisation et les stages dans le cadre des cursus universitaires. L'amendement n'a pas été adopté sans, toutefois, qu'il y ait eu un comptage lors du vote en séance plénière.

Concernant le portage salarial – que nous avons dénoncé comme un contrat commercial de louage de services, nous avons déposé un amendement qui proposait de « combattre le développement de ces emplois atypiques et précaires » au lieu de les « encadrer ». L'amendement n'a pas été retenu.

Nous avons pris la parole en séance plénière pour défendre notre amendement sous les applaudissements des délégués.

Un camarade de la direction de l'UGICT a expliqué que la confédération avait signé l'accord encadrant le portage salarial et qu'il fallait en prendre acte.

Un vote a eu lieu.

⇒ **POUR** la formulation proposée par la commission (« Il y a d'abord lieu d'encadrer ces emplois atypiques ») : 135

⇒ **CONTRE** la formulation : 51

⇒ **ABSTENTION** : 40

En obligeant les délégués à voter pour ou contre la formulation de la commission et non pas directement sur l'amendement, la direction a mis les délégués qui voulaient combattre ces emplois précaires dans la situation de s'opposer à leur « encadrement », comme si nous étions pour un développement non contrôlé des emplois atypiques.

Malgré cela, 40% des délégués n'a pas validé la formulation proposée par la commission sur « l'encadrement de ces emplois atypiques », qui sont d'abord et avant tout des emplois précaires.

Par conséquent et vu l'importance de ces questions dans nos champs professionnels, nous nous sommes abstenus sur le document d'orientation.

Notre fédération a montré sa vitalité, sa force de proposition et de conviction dans ce congrès. Charge à nous de poursuivre notre travail d'enracinement de la CGT parmi les ICT de nos secteurs et de prolonger notre contribution à l'action et à l'élaboration collective de l'UGICT. Pour conclure, nous saluons la réélection de notre camarade Sabine Reynosa à la Commission Exécutive de l'UGICT.



Projet de document d'orientation

9^{ème} congrès de la Fédération des Sociétés d'Etudes

***du 26 au 30 septembre 2011
La Napoule***



**Combatifs et revendicatifs,
construisons **la CGT** pour gagner !**

Bulletin N°4

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
UNE CRISE SYSTEMIQUE	4-6
NOS REPNSES A LA CRISE	7-21
<i>ORIENTATIONS SPECIFIQUES A CHAQUE SECTEUR</i>	
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LE SECTEUR DE L'INFORMATIQUE.....	22-25
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LE SECTEUR DES BUREAUX D'ETUDES	26
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LE SECTEUR DU SONDAGE	26-28
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LE SECTEUR DES CENTRES D'APPELS	29-31
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LE SECTEUR DES PRESTATAIRES.....	32-33
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LE SECTEUR DU NOTARIAT	34-35
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LE SECTEUR JUDICIAIRE ET PARAJUDICIAIRE	36-38
ORIENTATIONS ET MOYENS FEDERAUX POUR LES AUTRES SECTEURS	39-41
RECTIFICATIF BULLETIN N°2	42
PROJET DE DEROULEMENT DU 9 ^{ème} CONGRES	43-44
PV DE COMPTE RENDU DE L'ORGANISATION SYNDICALE	45
DELEGUES AU 9 ^{ème} CONGRES.....	46
AMENDEMENT AU PROJET DE DOCUMENT D'ORIENTATION	47

PREAMBULE

Vous avez entre les mains le projet de document d'orientation. Il est complémentaire au document concernant le bilan d'activité du dernier mandat que vous avez également reçu [Bulletin n°3].

Ce document est amendable par les syndicats de la Fédération des Sociétés d'Etudes. Les amendements devront parvenir à la Fédération avant le 30 août 2011 grâce au formulaire que vous trouverez dans ce bulletin. Tout amendement qui parviendrait à la Fédération après cette date ou rédigé en dehors de ce formulaire ne sera pas retenu.

La Commission Exécutive sortante a travaillé ce projet en tenant compte des orientations confédérales, de l'UGICT et de notre spécificité.

Ce projet réaffirme que notre syndicalisme est un acteur incontournable de la transformation sociale, seule réponse à la crise systémique. Ainsi, nous mettons la question du plein emploi, de la satisfaction des besoins et du développement durable au centre de nos préoccupations.

Il porte le projet d'améliorer significativement les conditions de vie et de travail des salarié-e-s, chômeurs, chômeuses et retraité-e-s. Ce projet valide aussi la pertinence de notre conception du syndicalisme.

1. Une crise systémique

1.1 La crise financière a provoqué un choc d'une ampleur sans précédent. Insérée dans la crise économique et écologique, elle a souligné l'impasse dans lesquels les Etats se sont enfoncés.

1.1.1 Depuis l'éclatement de la crise des « subprimes », le système économique et financier mondial n'a réussi à se maintenir qu'au prix d'un effondrement des capacités de production et d'une misère accrue. La crise économique mondiale est d'une gravité sans précédente depuis 1930. Elle est venue entraver la marche prétendument triomphale de la mondialisation du capital. Elle se caractérise aussi par une destruction des réserves naturelles de la planète combinée à des crises alimentaires de plus en plus importantes dans le monde.

1.1.2 Les fermetures d'entreprises et les restructurations se sont multipliées, se matérialisant par des licenciements massifs plongeant 28 millions d'ouvriers, d'employé-e-s et d'ingénieurs supplémentaires dans le chômage.

1.1.3 Un rapport du Bureau International du Travail indique que « **55% de la hausse du chômage mondial entre 2007 et 2010 a été enregistré dans les économies développées et l'Union européenne, alors que cette région ne représente que 15% de la main-d'œuvre mondiale** ». La crise aggrave par conséquent la concurrence entre les salarié-e-s.

1.1.4 Depuis, une large offensive s'est développée pour accroître la compétitivité dans les pays de l'Union Européenne par la réduction des déficits publics et la remise en cause des garanties collectives. Le patronat et les dirigeants de l'Union Européenne jouent de la concurrence mondialisée entre les travailleurs afin de détruire toutes les conquêtes sociales. Alors que les marchés financiers ont bénéficié d'argent public sans contrepartie, ils attaquent le principe même du salaire socialisé, indemnités maladie, chômage, retraite... Cela passe aussi par la mise à bas des services publics par le biais de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), de restructurations, de fermetures de service, de suppressions de postes... au nom de la réduction des déficits publics.

1.2 La généralisation et la coordination des plans d'austérité

1.2.1 Les mesures les plus brutales ont d'abord frappé les peuples de Grèce, d'Irlande, d'Espagne, du Portugal et de Grande-Bretagne provoquant en retour de fortes mobilisations de jeunes et de salarié-e-s contre les suppressions massives d'emplois, la réduction des salaires, les privatisations, les facilités de licenciement, la supériorité des accords d'entreprises sur les accords de branche ...

1.2.2 Avec son projet de **Pacte de Compétitivité**, le sommet européen du 4 février 2011 a ouvert la boîte de Pandore en cherchant à généraliser et à coordonner ces mesures :

- **Plafonnement du déficit et de la dette des Etats**, que le gouvernement français entend imposer par une réforme constitutionnelle, qui rendrait illégales les revendications liées à la défense des services publics et de la Sécurité Sociale ;
- **Harmonisation de l'âge de départ en retraite à 67 ans**, préparée par l'article 16 de la réforme des retraites adoptée le 9 novembre 2010 et dont l'objectif est l'étude d'une « *réforme systémique* » dès 2013 en faveur d'un régime de retraite par points ou en comptes notionnels ;
- **Fin de l'indexation des salaires sur l'inflation** pour les pays qui en bénéficient ;
- **Baisse de l'impôt sur les sociétés** ;
- **Transfert des cotisations patronales vers l'impôt** conduisant à une baisse nominale des salaires bruts ...

1.2.3 Que ce soit par un pacte de compétitivité européen ou par des pactes sociaux nationaux, il s'agit bien là de l'agenda du patronat aux services duquel agissent les gouvernements et les institutions internationales pour faire payer la crise aux peuples d'Europe.

1.3 En France, priorité à la baisse du coût du travail et à l'individualisation

1.3.1 Revendiquant une « **réforme de fond (pour) abaisser le coût du travail** », le patronat français exige la fin du salaire socialisé (différé) conquis en 1945 et « *la fiscalisation de la protection sociale par le biais de la TVA, de la CSG, de l'impôt sur le revenu ...* ». Son objectif est la réduction voire la suppression pure et simple des cotisations patronales et la généralisation des 260 milliards d'exonérations dont les employeurs ont bénéficié depuis 1991. Le principe du salaire socialisé s'oppose à la logique du système capitaliste puisqu'il répond à la logique « à chacun selon ses besoins », alors que le salaire proprement dit obéit à la loi du marché. C'est pourquoi, le patronat tente par tous les moyens de diminuer voire de supprimer ce salaire socialisé.

1.3.2 Les patrons qui veulent ainsi porter un coup décisif au « *coût du travail en France, l'un des plus élevés du monde* » furent les premiers à délocaliser les services informatiques et les centres d'appels dans les pays comme l'Égypte ou la Tunisie qui bénéficient d'accords d'associations et de libre-échange avec l'Union Européenne permettant l'élimination des droits de douane et « *le rapatriement (...) de tous les bénéfices* ».

1.3.3 Ils ont profité du régime haï du général Ben Ali pour délocaliser et installer des centres d'appels en Tunisie avec des salaires mensuels moyens de 433 euros.

1.3.4 Dans le prolongement du processus révolutionnaire en Tunisie et à l'heure où nous écrivons, les grèves se multiplient pour exiger des augmentations de salaire, des embauches et la titularisation des contrats précaires. En réaction, les patrons menacent de délocaliser au Maroc, où le salaire moyen est de 458 euros par mois.

1.3.5 Les révolutions qui se développent en Tunisie et en Égypte sont probablement les signes précurseurs de ce qui se prépare plus largement dans le monde entier. Les peuples du Maghreb et du Moyen-Orient se soulèvent certes contre les dictateurs locaux, mais ces dictateurs ne sont que les représentants locaux de la dictature du Fond Monétaire International et de l'Union Européenne qui imposent plans d'austérité, privatisations et réduction des salaires dans le monde entier et en Europe.

Motion spéciale du IX^{ème} congrès de la Fédération CGT des sociétés d'études faisant suite aux processus révolutionnaires qui ont commencé dans plusieurs pays depuis le début de l'année 2011 :

Le congrès apporte son soutien aux peuples en lutte et se prononce pour le respect de la souveraineté des peuples, pour les libertés syndicales et contre l'ingérence des puissances étrangères et des institutions internationales. C'est aux peuples et à eux seuls de décider de leur avenir.

1.3.6 C'est dans ce cadre général que surviennent les déclarations du nouveau président du syndicat patronal « **Syntec Numérique** », ex Syntec Informatique, concernant la « **réactualisation de la Convention Collective** » et la « **modification du droit du travail** ». Ces déclarations visent à faciliter les licenciements, banaliser la précarité et réduire le contrat de travail à un contrat commercial de louage de service sans aucune garantie collective.

1.3.7 Il s'inscrit ainsi dans la ligne récemment rappelée par Yvon Gattaz, ancien président du CNPF devenu le MEDEF, pour qui « **les conventions doivent être de moins en moins collectives (...) il faudrait entreprendre une démarche inverse de celle qui a été instaurée en cent ans** ».

1.3.8 Malgré les orientations rétrogrades de nos « **adversaires sociaux irréductibles** » selon les mots du patronat, la partie est loin d'être jouée :

- **95% des salarié-e-s du privé sont couverts par une Convention Collective ;**
- **le nombre de syndiqué-e-s affilié-e-s à notre Fédération a augmenté de 34% depuis notre dernier congrès et de nouvelles bases se sont constituées ;**

- avec l'aide de la CGT, la combativité et l'organisation des salarié-e-s de nos secteurs se sont considérablement développées, notamment dans le cadre des mobilisations contre les licenciements, contre la réforme des retraites ou pour les augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail.

1.3.9 C'est pour répondre aux besoins des salarié-e-s pour la prochaine période, que le IX^{ème} congrès de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes doit fixer ses axes revendicatifs et discuter des moyens nécessaires pour y parvenir, en s'appuyant notamment sur la charte d'Amiens.

LA CHARTE D'AMIENS

Motion adoptée en octobre 1906 par les délégués au congrès de la CGT et connue à partir de 1912 sous le nom de Charte d'Amiens (voir le préambule des statuts confédéraux de la CGT).

Le Congrès confédéral d'Amiens confirme l'article 2, constitutif de la CGT :

« La CGT groupe, en dehors de toute école politique, tous les travailleurs conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et du patronat ».

Le Congrès considère que cette déclaration est une reconnaissance de la lutte de classe, qui oppose sur le terrain économique les travailleurs en révolte contre toutes les formes d'exploitation et d'oppression, tant matérielles que morales, mises en œuvre par la classe capitaliste contre la classe ouvrière.

Le Congrès précise, par les points suivants, cette affirmation théorique : dans l'œuvre revendicatrice quotidienne, le syndicalisme poursuit la coordination des efforts ouvriers, l'accroissement du mieux-être des travailleurs par la réalisation d'améliorations immédiates, telles que la diminution des heures de travail, l'augmentation des salaires, etc.

Mais cette besogne n'est qu'un côté de l'œuvre du syndicalisme : d'une part il prépare l'émancipation intégrale, qui ne peut se réaliser que par l'expropriation capitaliste, et d'autre part, il préconise comme moyen d'action la grève générale et il considère que le syndicat, aujourd'hui groupement de résistance, sera, dans l'avenir, le groupe de production et de répartition, base de réorganisation sociale.

Le Congrès déclare que cette double besogne, quotidienne et d'avenir, découle de la situation des salariés qui pèse sur la classe ouvrière et qui fait, à tous les travailleurs, quelles que soient leurs opinions ou leurs tendances politiques ou philosophiques, un devoir d'appartenir au groupement essentiel qu'est le syndicat.

Comme conséquence, en ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué, de participer, en dehors du groupement corporatif, à telles formes de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors.

En ce qui concerne les organisations, le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer directement contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas, en tant que groupements syndicaux, à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre en toute liberté la transformation sociale ».

2. Nos réponses à la crise

2.1 Combatifs et revendicatifs, construisons la CGT pour gagner !

2.1.1 Confronté-e-s à une remise en cause systématique des garanties collectives, à une réduction de leur pouvoir d'achat et constamment placé-e-s sous la menace d'une perte d'emploi, les salarié-e-s ont de plus en plus de difficultés à vivre de leur travail et à y trouver un équilibre.

2.1.2 Les licenciements, les délocalisations, la dégradation des conditions d'emploi, de rémunération et de travail ne sont pas le résultat d'une quelconque fatalité, mais la conséquence directe des orientations du patronat et des marchés financiers.

2.1.3 Les salarié-e-s n'ont d'autre choix que l'organisation et l'action collective pour porter les revendications nécessaires à la satisfaction de leurs besoins.

2.1.4 Pour combattre l'influence des syndicats et particulièrement de la CGT, le patronat a développé de nouvelles méthodes de management : individualisation des salaires, des horaires et des objectifs, entretien annuel d'évaluation, parcours professionnel personnalisés, passeport formation personnel, gestion individualisée des carrières, multiplication des sondages et des enquêtes d'opinion dans l'entreprise ...

2.1.5 Ces méthodes ont pour objectif d'éliminer la moindre forme d'exigence syndicale pour favoriser l'expression directe des salarié-e-s, syndiqué-e-s ou non, et les forcer, via le lien de subordination économique et juridique à l'égard de leur employeur, à accompagner la stratégie patronale.

2.1.6 La volonté du patronat d'individualiser à l'extrême ses relations avec les salarié-e-s lui permet de contourner l'action syndicale et de chercher à la rendre complètement inutile.

2.1.7 Au nom d'un dialogue personnalisé avec le salarié, ces stratégies rendent l'expression des revendications individuelles difficiles et alimentent un phénomène croissant de précarité, d'injustice et de désespoir conduisant à l'explosion des « risques psychosociaux » et de la souffrance au travail.

2.1.8 Sous la pression des objectifs de rentabilité, les entreprises utilisent le stress comme carburant de la performance immédiate, valorisant l'action, la conquête et l'excellence pour pousser les individus à faire toujours plus et toujours plus vite.

2.1.10 Ces méthodes se sont d'abord développées dans nos secteurs professionnels et ont rendu particulièrement difficile l'ancrage des éléments de persuasion destinés à convaincre les salarié-e-s de rejoindre le combat social organisé au sein de la CGT.

2.1.11 Le développement de notre Fédération, l'accroissement du nombre des syndiqué-e-s et des bases constituées dans les entreprises, révélateur implacable des intérêts contradictoires qui traversent la société, s'opposent à la stratégie patronale et démontre la nécessité objective de l'organisation syndicale.

2.1.12 En s'efforçant de défendre et d'améliorer les garanties communes à l'ensemble des salarié-e-s et en prenant en compte les spécificités de chaque secteur, nous mettons en place les outils nécessaires à la satisfaction des revendications individuelles et collectives.

2.2 Enjeux communs à l'ensemble des champs professionnels de la Fédération

2.2.1 L'emploi

2.2.1.1 Le gouvernement a ouvert une négociation sur l'accès à l'emploi des jeunes, alors qu'au même moment, il annonçait la suppression de 100 000 postes de fonctionnaires et la multiplication des dispositifs dérogatoires : contrats « aidés », alternance...

Les jeunes ne demandent pas la généralisation de l'apprentissage, des stages en entreprise et des contrats précaires. Ils ne veulent pas un accès à l'emploi, mais **un droit à un emploi stable en CDI ou à un emploi de fonctionnaire avec un salaire minimum garanti selon leur qualification.**

2.2.1.3 Ce droit préalable à la sécurisation des parcours professionnels ne pourra être garanti qu'à la condition de combattre les licenciements, les délocalisations, les externalisations, le développement des contrats précaires et dérogatoires au CDI et aux emplois statutaires.

2.1.4 **La rupture conventionnelle a permis aux employeurs de se débarrasser des salarié-e-s à moindre frais en limitant les procédures collectives et les risques de contentieux prud'homal.** Ce mode de rupture a pris un essor considérable avec plus de 250 000 demandes en 2010. Ces salarié-e-s sont pour la plupart au chômage. Une rupture sur cinq concerne un salarié de plus de 50 ans.

Résolution n°1 sur l'emploi

La précarité ne se négocie pas, elle se combat.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes :

- se bat pour que chaque jeune et chaque salarié-e ait droit à un emploi stable rémunéré en fonction de sa qualification et de son expérience reconnues dans les Conventions Collectives ;
- organise la lutte des salarié-e-s pour l'arrêt de licenciements, des délocalisations et des suppressions d'emplois ;
- refuse le développement des contrats précaires et exige leur transformation en CDI qui doit rester la norme dans le secteur privé ;
- lutte pour défendre et améliorer le Code du Travail;
- exige la suppression de la rupture conventionnelle ;
- condamne le portage salarial et en réclame l'interdiction.

Pour permettre aux syndiqué-e-s de se saisir concrètement de ces objectifs, elle organisera des formations sur:

- Mobilisations et recours face à un plan de suppressions d'emplois ;
- Les différents contrats de travail dans le secteur privé et leurs ruptures.

2.2.2 Salaire

2.2.2.1 Depuis la mise en place de l'euro, les dévaluations compétitives au sein des pays de la zone euro ne sont plus possibles. En conséquence, **le salaire est devenu la principale variable d'ajustement de la compétitivité des entreprises.**

2.2.2.2 Une politique d'individualisation et de « modération » salariale s'est alors développée accompagnée d'une intensification des cadences.

2.2.2.3 Le salaire est devenu un élément de rémunération parmi un « package » comprenant : intéressement, participation aux bénéfices, plan d'épargne entreprise, plan d'épargne retraite par capitalisation, primes sur objectifs individuels, primes sur projet ...

2.2.2.4 Les augmentations générales ont quasiment disparu, notamment chez les cadres, pour laisser place à des augmentations individuelles souvent inférieures à l'inflation, conduisant à une perte de pouvoir d'achat et à une paupérisation grandissante des salarié-e-s.

2.2.2.5 Face à la montée des revendications salariales, le président de la Banque Centrale Européenne Jean Claude TRICHET, appelant au respect des critères de Maastricht, affirme : « *augmenter les salaires serait la dernière bêtise à faire en Europe* » (une dépêche AFP du 20 février 2011).

2.2.2.6 Les délocalisations et le développement de la sous-traitance a permis d'accroître la pression sur les salarié-e-s pour modérer les revendications et remettre en cause les avantages acquis.

2.2.2.7 **Devant la difficulté à imposer des baisses brutales du salaire net, le patronat s'efforce de diminuer le salaire socialisé par la remise en cause des cotisations patronales et le développement des exonérations,** qui représentaient 35 milliards pour la seule année 2010.

Résolution n°2 sur les salaires

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes se fixe pour objectif un salaire minimum reconnu dans les Conventions Collectives:

- ▶ SMIC à 1600 euros brut par mois,
- ▶ BAC+2 (BTS/DUT) à 1,6 x SMIC,
- ▶ BAC+3 (LICENCE) à 1,8 x SMIC,
- ▶ BAC+5 (MASTER) à 2 x SMIC,
- ▶ DOCTORAT à 2,3 x SMIC.

Elle participera aux commissions paritaires pour négocier les salaires de branche dans ces objectifs.

Le congrès décide :

- de mener campagne pour reconquérir des augmentations générales et privilégier les augmentations de salaire aux systèmes de participation, d'intéressement et de primes exonérées de cotisations sociales.
- d'inviter les syndicats et sections à communiquer à la Fédération les résultats concrets des mobilisations, les acquis gagnés en matière de rémunération et d'avantages sociaux : augmentations de salaire, primes, indemnités diverses, prise en charge des cotisations mutuelles, nombre de RTT ... mais aussi les remises en cause imposées par les direction sous la pression, notamment, du chantage à l'emploi.

La Fédération aura la charge de centraliser et de faire connaître ces résultats dans le Lien Syndical pour en faire un levier pour l'ensemble des syndicats et sections et au niveau de la branche.

Pour réaliser ces objectifs, elle organisera des formations sur :

- ▶ Les comptes des entreprises
- ▶ Négociations Annuelles Obligatoires :
 - la négociation des salaires et des avantages sociaux
 - articulation entre négociations et mobilisations, la démarche syndicale CGT
- ▶ Bilans sociaux

2.3 Les conditions de travail

2.3.1 Le temps de travail

2.3.2 Les salarié-e-s sont de plus en plus soumis à un accroissement de la durée du travail, lié à la charge imposée par les employeurs. Etre salarié dans les sociétés prestataires de service, professions libérales ou offices publics et ministériels, notamment c'est subir en permanence des contraintes de temps.

2.3.3 Le temps de travail constitue toujours l'essentiel du temps occupé sur la durée d'une vie.

2.3.4 Cette proportion est encore plus importante sur la durée de vie en bonne santé. Notre bataille sur la question du départ en retraite à nos conditions doit prendre en compte cette réalité.

2.3.5 Il nous faut donc nous réapproprier ce temps passé au travail tant dans sa conception, son organisation et sa finalité. Comment le salarié pourrait-il se réaliser par son travail alors même que celui-ci est pensé, organisé et conçu en dehors de lui et que le produit même de ce travail lui est confisqué.

2.3.6 La rétention des gains de productivité par le patronat a bloqué le processus de réduction du temps de travail.

2.3.7 La non redistribution des gains de productivité est un des piliers de la société capitaliste actuelle, qui met en œuvre la précarisation d'un côté, la financiarisation de l'autre.

2.3.8 Notre capacité à élever la création des richesses permet d'envisager la réduction du temps de travail, la création d'emploi et l'amélioration des conditions de travail.

2.3.9 Une réduction du temps de travail avec exigences d'embauches proportionnelles, sans intensification du travail, sans flexibilité et sans baisse de salaire.

2.3.10 Ce qui suppose le droit au décompte des heures de travail réellement effectuées. Elle est aussi par essence critique du productivisme et du chômage capitaliste et par conséquent constitue un point d'appui privilégié à un projet de transformation sociale.

2.3.12 La souffrance au travail

2.3.13 Les processus de travail mis en œuvre ont aujourd'hui pour conséquence des individualisations de salaires de carrières...synonyme d'isolement.

2.3.14 La précarité, la taylorisation, l'éclatement des missions...conduisent à des pertes de repères et à une insécurité sociale permanente.

2.3.15 Les contraintes s'accumulent entre la tyrannie des urgences, les délais, les objectifs délirants, la performance à tout va. Forfait jour, travail du week end, travail de nuit, changement de service, de client, temps de trajet à rallonge, surcharges de travail, pressions des supérieurs hiérarchiques...La dégradation des conditions de travail conduit de plus en plus de salarié-e-s dans une situation de souffrance.

2.3.16 Et pour cause, le système capitaliste repose sur l'exploitation des salarié-e-s. Celle-ci n'a fait que s'accroître ces dernières années au travers de l'intensification et de la dévalorisation du travail pour satisfaire les objectifs financiers du patronat et des actionnaires.

2.3.17 Nous avons par conséquent le devoir de prendre toute la dimension des problématiques posées par ces questions, dans une situation également marquée par des évolutions visant à remettre en cause les missions et prérogatives initialement dévolues à la médecine du travail.

2.3.19 Lutter contre les risques psychosociaux et pour le bien-être au travail relève de notre responsabilité.

2.3.20 La négociation d'accord sur le sujet ne peut être une fin en soi.

2.3.21 Il nous faut travailler à la mobilisation autour des thématiques : changer les relations sociales, transformer le contenu du travail, agir sur l'environnement physique du travail, modifier l'organisation du travail, ouvrir les possibilités d'évolution professionnelle, concilier vie personnelle et vie professionnelle, lutter contre l'isolement des salarié-e-s.

Résolution n°3 sur les conditions de travail

Le congrès se prononce pour :

- Engager les batailles revendicatives sur l'ensemble des sujets ayant trait au temps de travail,
- La réaffirmation que la réduction du temps de travail, reste une perspective de progrès social,
- Engager la lutte contre les risques psychosociaux et pour le bien-être au travail.

En conséquence, il se prononce contre les dispositions des lois de 2004 et 2008 qui permettent aux entreprises de moins de 200 salarié-e-s de signer des accords en l'absence de délégué-e syndical-e, dont le contenu vise essentiellement à augmenter le temps de travail par le biais de dispositifs dérogatoires à la Convention Collective.

2.4 Protection sociale

2.4.1 Le gouvernement a ouvert le chantier du financement de la dépendance en voulant sortir les personnes âgées de l'assurance maladie et en refusant le principe d'une cotisation assise sur les salaires au motif qu'elle augmenterait le coût du travail et réduirait par conséquent la compétitivité des entreprises.

2.4.2 Il ouvrirait ainsi la voie aux assurances privées et à la privatisation des missions initialement dévolues à la Sécurité Sociale.

2.4.3 Ses orientations s'inscrivent dans le prolongement de la **réforme des retraites votée le 9 novembre 2010**, qui a porté un coup aux salarié-e-s du public et du privé.

2.4.4 La réforme des retraites s'inscrivait elle-même dans la continuité des **réformes Balladur de 1993 et Fillon de 2003 et 2007** visant à allonger la durée de cotisation et l'âge de départ en retraite, à réduire le niveau des pensions et à favoriser les systèmes d'épargne par capitalisation.

2.4.5 Son article 16 prépare une **réforme systémique dès 2013 en faveur d'un système par points ou en comptes notionnels**, répondant ainsi à la demande de plusieurs syndicats et principalement de la CFDT.

2.4.6 Les salarié-e-s du privé connaissent déjà le système par points des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC.

2.4.7 Ces régimes furent mis en place pour essayer de pallier les conséquences de la volonté du patronat et des gouvernements successifs, de réduire la portée des ordonnances de 1945, en agissant sur les décrets d'application et, en particulier, un salaire plafond de cotisations qui a eu pour résultat d'amoinrir les indemnités journalières et les retraites du régime général.

2.4.8 C'est en ce sens que l'ARRCO et l'AGIRC sont des conquêtes sociales qui accordent, notamment et à la différence du régime général, aux chômeurs, malades, invalides et femmes en maternité des points gratuits sur la base du dernier salaire complet précédant les périodes non travaillées. Des avantages que le MEDEF et le gouvernement veulent supprimer.

2.4.9 Le système par points prévu par la « réforme systémique » se veut au contraire universel, fusionnant l'ensemble des régimes (régimes spéciaux, code des pensions civiles et militaires et régime général) dans un **régime unique**.

2.4.10 Pour les salarié-e-s du privé, la mise en place d'un système par points peut à priori sembler intéressante, en particulier pour certains polypensionnés (salarié-e-s relevant de plusieurs régimes de retraite distincts).

2.4.11 Mais qu'en est-il en réalité ?

2.4.12 Dans ce système, les cotisations versées par chaque salarié-e sont transformées en points que le salarié-e cumule sur un compte durant toute sa vie professionnelle. Lors de la liquidation des droits, le montant de la retraite est alors déterminé en multipliant le total des points accumulés par une valeur fixée chaque année et dénommée de « service ».

2.4.13 **Première conséquence** : la retraite n'est plus calculée sur les 25 meilleures années (10 meilleures avant la réforme Balladur de 1993) mais sur toute la vie professionnelle. **Le calcul sur l'ensemble de la carrière signifierait un nouvel effondrement du niveau des pensions.**

2.4.14 **Deuxième conséquence** : la valeur du point n'est connue qu'au moment du départ en retraite.

2.4.15 A l'inverse des retraites du régime général qui sont à « prestations définies », le système de retraite par points est dit à « cotisations définies » : le salarié sait ce qu'il cotise mais ne connaît le montant exact de sa retraite qu'au moment de son départ.

2.4.16 **Avec ce système, la hausse du chômage ou la stagnation des salaires ne sont plus un problème puisqu'il suffit de baisser la valeur du point de service pour équilibrer le système.** Cela conduirait inexorablement à une érosion constante des retraites obligeant les salarié-e-s à se constituer une retraite par capitalisation pour s'assurer un complément devenu indispensable.

2.4.17 **Le système en compte notional** est encore pire : système à « cotisations définie », **le niveau des pensions constitue la variable d'ajustement qui permet de préserver l'équilibre financier.** Il n'y a pas d'âge légal de départ à la retraite, mais un choix laissé à chaque assuré qui doit arbitrer entre âge de départ et montant de la pension.

2.4.18 Tôt ou tard, le mouvement qui a vu plusieurs millions de salarié-e-s se dresser contre la réforme des retraites à l'automne 2010 mettra à nouveau à l'ordre du jour la reconquête des droits et des garanties qui furent successivement remises en cause en exigeant l'abrogation des réformes de 1993, 2003, 2007 et 2010 comme une condition nécessaire à la satisfaction des revendications et des orientations CGT en matière de retraite.

2.4.19 Ce mouvement appellera une forte mobilisation des syndicats et sections de la Fédération au sein des entreprises et des structures interprofessionnelles de la CGT pour peser dans le rapport de force qui permettra de faire reculer le gouvernement et le patronat, ce qui posera la question des moyens d'action et notamment de la grève nationale interprofessionnelle jusqu'à satisfaction.

Résolution n°4 sur la protection sociale

- ▶ Le financement de la Sécurité Sociale doit rester fondé sur les cotisations salariales et patronales assises sur les salaires et les rémunérations du travail ;
- ▶ Le financement de la dépendance relève des missions de l'assurance maladie dans le cadre de la Sécurité Sociale.

Le congrès :

- condamne la politique des gouvernements qui ont organisé les déremboursements de la Sécurité Sociale et la limitation de la couverture des assuré-e-s ;
- exige l'arrêt des exonérations de cotisations patronales ;
- refuse les systèmes de financement de la protection sociale par l'impôt ;
- défend le régime général de la Sécurité Sociale fondé sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle et estime que son objectif doit rester celui qui lui fut conféré par l'ordonnance du 4 octobre 1945, dite ordonnance de création de la Sécurité Sociale : « **Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent** ».
- exige l'abrogation de la réforme du 9 novembre 2010 et refuse l'instauration d'un régime de retraite par points ou en comptes notionnels ;
- exige le maintien de la couverture à 100% des Affections de Longue Durée ;
- lutte pour que les employeurs prennent en charge à 100% les cotisations aux mutuelles /complémentaire- santé obligatoires ;
- lutte pour la perspective de revenir à une couverture intégralement prise en charge par la Sécurité Sociale, lorsque les conditions du rapport de force le permettront.

Les sections et syndicats informeront la Fédération de l'évolution des accords obligatoires concernant les complémentaires santé en matière de cotisation et de couverture des assuré-e-s.

La Fédération fournira les formations et les informations nécessaires à la négociation de ces contrats dans le sens le plus favorable aux salarié-e-s en prenant appui sur les résultats des luttes dans les entreprises et au niveau de la branche.

2.7 La syndicalisation et les structures syndicales

2.7.1 Le développement de la syndicalisation est un défi majeur. Il nous revient de donner un nouvel élan à la syndicalisation et d'en faire un objectif concrètement partagé par l'ensemble des syndicats, sections et syndiqué-e-s.

2.7.2 Ce défi nous impose d'apporter des réponses concrètes sur plusieurs aspects :

- **des structures syndicales qui soient en capacité de créer le rapport de force** nécessaire à la satisfaction des revendications,
- une action efficace et visible de la CGT exigeant de mieux connaître les mobilisations et leurs résultats dans les entreprises, condition d'une information qui encourage et donne des perspectives pour les salarié-e-s,
- un programme ambitieux de formation syndicale,
- une vie syndicale animée et démocratique.

2.7.3 Le 49^{ème} congrès confédéral a décidé **l'affiliation de chaque syndiqué-e à un syndicat**.

2.7.4 Pour notre congrès, **il s'agit d'un enjeu décisif**.

2.7.5 En effet :

- la majorité des syndiqué-e-s de notre Fédération ne sont pas encore organisés en syndicat,
- un grand nombre exerce leur métier dans les locaux des sociétés clientes,

- l'élargissement du périmètre des syndicats dans un sens favorisant les bassins d'emplois au détriment du lien de subordination juridique à l'employeur risque, **comme c'est déjà en partie le cas dans le secteur des SSII et des centres d'appels**, d'affaiblir l'organisation professionnelle des salarié-e-s de nos branches.

2.7.6 Depuis la **loi du 20 août 2008 sur la représentativité** syndicale, à laquelle notre Fédération s'est opposée, les salarié-e-s mis à disposition doivent choisir s'ils participent aux élections professionnelles dans leur entreprise ou dans l'entreprise utilisatrice.

2.7.7 Au cas où ils décideraient de participer aux élections dans l'entreprise utilisatrice, les salarié-e-s perdraient alors leur capacité de voter pour **leur syndicat d'entreprise**.

2.7.8 L'organisation des salarié-e-s et des prestataires dans le même syndicat de site interprofessionnel encouragerait le vote commun aux élections de l'entreprise donneur d'ordre. Cela risquerait de priver les prestataires du lien et de l'organisation professionnelle nécessaire pour présenter des candidats aux élections et gagner la capacité de négociation **dans leur entreprise**.

2.7.8 Une voix en moins, c'est **une menace de plus pour la représentativité des syndicats de nos secteurs professionnels et pour celle de la Fédération**. Or, la représentativité conditionne notre capacité à agir dans les entreprises pour défendre et organiser les salarié-e-s.

2.7.9 **Nous avons besoin de renforcer l'organisation professionnelle**, à l'intérieur des entreprises et au niveau des branches, pour défendre nos garanties collectives et conquérir de nouveaux droits qui pourront ensuite être étendus à l'ensemble des salarié-e-s de nos secteurs.

2.7.10 C'est ainsi que nous pourrions le mieux contribuer à sécuriser les parcours professionnels.

Résolution n°5 sur la syndicalisation et les structures syndicales

Le congrès décide :

- d'engager un dialogue avec l'ensemble des sections syndicales pour qu'elles puissent se fixer pour objectif la constitution de leur syndicat d'entreprise ;
- d'étudier la possibilité de constituer des syndicats professionnels comme cadre provisoire de syndicalisation des isolé-e-s et des sections syndicales encore inorganisées ;
- de favoriser les échanges et les coopérations entre Fédérations, UD et UL pour favoriser l'action commune et interprofessionnelle des syndicats des entreprises sous-traitantes et donneur d'ordres,
- d'inciter les salarié-e-s à participer aux élections professionnelles dans leur entreprise ;
- d'adresser une contribution aux organisations du Comité Confédéral National sur ces questions fondée, notamment, sur la syndicalisation à la Fédération des salarié-e-s relevant des Conventions Collectives Nationales des Bureaux d'Etudes et des Prestataires de Services ;
- d'envoyer le Lien Syndical aux Unions Locales, aux Unions Départementales et aux Fédérations pour mieux faire connaître notre Fédération, ses activités et son champ de syndicalisation ;
- d'inviter les syndicats et les sections à envoyer régulièrement articles et contributions pour alimenter le journal de la Fédération et faire connaître leurs actions ;
- de répertorier les accords et usages permettant aux syndicats et aux sections de communiquer régulièrement avec les salarié-e-s sur leur messagerie électronique ou par communication papier jointe aux fiches de paie ;
- de consolider un secteur DLAJ appuyé sur les conseillers prud'homaux, les Conseillers du Salarié et les volontaires ayant une expérience de l'action juridique ;
- d'organiser des formations sur :
 - les IRP,
 - la démarche revendicative de la CGT,
 - le développement de la syndicalisation et la construction d'un syndicat,
 - Responsable de structure.

2.8 Notre démarche syndicale

2.8.1 Elle est ancrée sur la place et le rôle de chaque syndiqué-e au sein du syndicat et de la section.

2.8.2 L'outil dont nous nous dotons pour engager de manière permanente la bataille avec le patronat doit être celui des syndicats de masse.

2.8.3 Les syndiqué-e-s doivent pouvoir s'y exprimer librement, enrichir les réflexions et les analyses de l'organisation par une participation active.

2.8.4 Dans ce cadre, le syndicat, outil collectif se doit de prendre toutes les diversités de situation, d'avoir une réelle pratique démocratique et d'élaborer des revendications qui permettent à chacun de s'y retrouver.

2.8.5 C'est en ce sens que les directions syndicales ont un rôle d'animation et d'impulsion.

2.8.6 La question démocratique dans notre démarche est primordiale et liée à notre renforcement. C'est bien le nombre de syndiqué-e-s qui est à la base de notre conception de la démocratie.

2.8.7 Une démocratie qui pousse les débats jusqu'au bout et ne se laisse pas dompter par la dictature du chiffre. Elle réclame par conséquent formation et information de tous afin que chacune et chacun puisse discuter et élaborer en connaissance de cause.

2.8.8 Notre syndicalisme qui associe revendications et propositions, luttes et négociations met donc au cœur de sa démarche la démocratie.

2.8.9 Tout en soulignant que c'est bien à partir de la mobilisation et la lutte des salarié-e-s que procède la négociation de tout accord.

2.8.10 C'est pourquoi la signature ou non d'un accord ne peut être une fin en soi. Elle est nécessairement le résultat d'un compromis acceptable ou non à un moment donné dans une lutte donnée.

2.8.11 En tout état de cause, nous devons inscrire ces batailles liées à ces négociations à la reconnaissance d'un véritable statut du travailleur, travailleuse salarié-e.

2.8.12 Un statut qui repose sur ce qu'il y a de meilleurs dans les conventions collectives.

Résolution n°6 sur la démarche syndicale

Le congrès décide :

- De faire de la démarche syndicale le cœur de notre fonctionnement ;
- De faire vivre notre démarche qui met la lutte au cœur du processus revendication/ négociation ;
- De travailler le NSTS (Nouveau Statut du Travailleur Salarié) ayant pour pilier les conventions collectives et les différents volets du statut de la Fonction Publique.

2.9 Pour un projet syndical porteur d'avenir

2.9.1 La Fédération des Sociétés d'Etudes s'inscrit pleinement dans la vie de la CGT. Que ce soit au niveau de sa structuration ou des orientations.

2.9.2 De ce fait, elle a aussi fait le choix d'un syndicalisme de transformation sociale.

2.9.3 Ce syndicalisme inscrit la défense au quotidien des salarié-e-s dans un combat pour transformer radicalement l'organisation économique et sociale actuelle.

2.9.4 L'objectif est de construire une autre société, condition indispensable pour améliorer durablement la situation des travailleurs.

2.9.5 C'est en ce sens que nous continuerons à faire notre charte d'Amiens.

2.9.6 Ce choix conduit la Fédération à élaborer les revendications qui répondent aux besoins et aspirations des salarié-e-s dans ses champs professionnels.

2.9.7 Des revendications porteuses d'une nouvelle organisation sociale.

2.9.8 Des revendications qui contestent par essence, l'ordre économique et social actuel.

2.9.9 Plus encore, il conduit à proposer des alternatives de développement économique et social ancré sur les luttes au quotidien.

2.9.10 Des luttes porteuses d'un projet émancipateur.

2.9.11 C'est pourquoi, la Fédération doit continuer à travailler sa stratégie.

2.9.12 Cette stratégie est d'autant plus importante que la crise systémique nous impose des réponses crédibles non du point de vue du patronat mais du point de vue des travailleurs.

2.9.13 C'est en ce sens que nous luttons pour le rassemblement dynamique des organisations syndicales contre les projets patronaux de régression sociale.

2.9.14 Simplement parce que nous savons bien que :

- L'union fait la force,
- L'unité syndicale est un levier important pour entrer dans l'action.

2.9.15 Si nous n'excluons ni ne privilégions aucune organisations syndicales, c'est d'abord avec les salarié-e-s et sur la base de leurs revendications que nous construisons l'unité.

2.9.16 Ce débat permanent avec les salarié-e-s sur les objectifs et les moyens de les atteindre est en ce qui nous concerne l'élément moteur de cette unité.

2.9.17 La CGT, toujours à l'écoute des personnels et en dialogue permanent avec celui-ci met la démocratie au cœur de son activité.

2.9.18 C'est un atout pour l'unité, pour elle-même, pour le projet syndical qu'elle porte et pour l'ensemble des salarié-e-s.

2.9.19 La Fédération des Sociétés d'Etudes entend prendre toute sa place dans cette démarche et continuer à travailler à l'impulsion de celle-ci sur ses champs professionnels.

2.9.20 C'est ainsi que nous pourrions passer du syndicalisme rassemblé au rassemblement du syndicalisme.

2.9.21 C'est bien à partir des syndicats de base et avec les salarié-e-s que se construira cette unité, et ce à partir de campagnes communes sur des objectifs partagés et de discussion en toute transparence.

2.9.22 Cela ne saurait suffire eu égard à notre objectif de transformation sociale, même si c'est la condition de la construction d'un rapport de force nécessaire à la satisfaction des revendications.

2.9.23 Notre syndicalisme doit être aussi acteur du et dans le mouvement social, tant dans ses réflexions, ses débats, l'élaboration de ses propositions alternatives et ses actions.

2.9.24 C'est notre conception du syndicalisme qui l'impose, conception qui fait de celui-ci un levier de transformation de la société.

Résolution n°7 sur l'évolution de nos repères revendicatifs

Le congrès décide :

- De travailler nos repères revendicatifs dans une logique de transformation sociale ;
- De travailler à l'unité syndicale sur la base d'une réponse aux besoins et aux aspirations des salarié-e-s qui s'oppose à la logique du profit.

2.10 Vie syndicale

2.10.1 Nous avons pour tâche de doter les salarié-e-s d'un outil au service de la transformation de la société de la satisfaction des besoins sociaux et de l'amélioration des droits et des garanties collectives.

2.10.2 En aucun cas nous ne confondons compromis, résultat d'une lutte à un moment donné et compromission, synonyme d'accompagnement des choix patronaux.

2.10.3 Cette résolution rappelle et souligne l'importance de développer une meilleure confédéralisation des enjeux revendicatifs.

2.10.4 C'est en même temps ce que la Fédération porte dans son projet syndical.

2.10.5 Le périmètre de la Fédération lui permet de formuler des analyses et propositions originales à la fois sur les problématiques spécifiques aux salarié-e-s de nos secteurs.

2.10.6 Cela ne peut que nous conduire à un plus grand rayonnement dans nos orientations et hors de la CGT.

2.10.7 Il nous faut réfléchir à ce qui doit permettre à la Fédération d'approfondir son apport à la construction des revendications interprofessionnelles à partir de ses champs professionnels.

2.10.8 C'est une démarche qui nécessite à la fois des convergences d'actions avec les autres organisations de la CGT et au niveau intersyndical.

2.10.11 Ce congrès doit donc être l'occasion de doter la Fédération de l'outil capable de mener la bataille idéologique avec l'ensemble des acteurs relevant des champs de compétence de la Fédération.

2.10.12 Cette bataille est nécessaire si nous voulons nous renforcer pour gagner sur les revendications.

2.10.13 Il en va de notre capacité à mobiliser.

2.10.14 Cela passe par une vraie vie syndicale qui mêle débat, appropriation et décisions démocratiques des syndiqué-e-s au sein des syndicats.

2.10.15 Et une Fédération actrice des évolutions de la CGT, entendue comme une meilleure coopération entre les différents champs professionnels concernés par des enjeux revendicatifs communs dans le strict respect du fédéralisme.

2.10.16 Un fédéralisme reposant sur les conventions collectives.

Résolution n°8 sur la vie syndicale

Le congrès décide :

- L'appropriation de la charte des élu-e-s et mandaté-e-s ;
- L'approfondissement de notre réflexion sur le fédéralisme, outil de conquête sociale.

2.11 Egalité professionnelle

2.11.1 Le champ de syndicalisation de notre Fédération comprend essentiellement des secteurs jeunes et en pleine expansion. Et pourtant les inégalités femmes/hommes y sont au moins aussi fortes qu'ailleurs. C'est d'autant plus injustifiable, dans les métiers qui se revendiquent « du savoir », que les femmes sont aujourd'hui en moyenne plus diplômées que les hommes.

2.11.2 Les inégalités se manifestent dans la structure même de nos secteurs professionnels.

2.11.3 Partout, le plafond de verre confine les femmes principalement dans des emplois non-cadre ou les empêche d'accéder à des responsabilités. Il se combine avec une ségrégation marquée de l'emploi, entre :

- un pôle constitué majoritairement de femmes sous-payées, souvent surqualifiées, et à qui l'on demande de répondre à des stéréotypes sexués humiliants et archaïques : centres d'appels, sondage, prestataires...
- et un pôle où prédominent des ingénieurs hommes, tandis que les femmes y servent principalement des fonctions support peu reconnues, moins rémunérées et avec moins de possibilités d'évolutions : sociétés d'ingénierie et d'informatique.

2.11.4 Alors que, tous secteurs confondus, plus d'un tiers des postes de cadres sont aujourd'hui occupés par des femmes, ils ne sont que 24% dans l'ingénierie et dans l'informatique. Et la part des informaticiennes continue de baisser, puisqu'elles ne représentent plus que 16% des embauches en SSII, selon l'étude APEC 2009.

2.11.5 Ajoutons, notamment,

- les inégalités dans la formation professionnelle :

pour les catégories ingénieur-e-s et cadres de l'Informatique et de l'Ingénierie, 26% des femmes ont été formées, contre respectivement 41% et 44% des hommes.

2.11.6 - les inégalités de salaires et de carrières :

en équivalent temps plein, les écarts de rémunération sont plus importants chez les cadres que pour les autres catégories socioprofessionnelles. Et ils ne font que croître avec l'âge : de 7,5% pour les ingénieur-e-s débutant-e-s à l'embauche (alors que la maternité n'est encore que virtuelle), ils atteignent 9,7% pour les 30-34 ans et 27,3 % pour les 55-59 ans.

2.11.7 Alors que 10% des hommes ont une rémunération d'embauche annuelle supérieure à 50 K€, la barre supérieure se situe à 38 K€ pour les femmes. Cela montre les difficultés d'embauche que rencontrent les femmes au profil expérimenté, et l'absence de perspectives de carrières à laquelle elles se heurtent avec, à la clé, le risque d'aller alimenter les files du portage salarial et de l'auto-entreprise.

2.11.8 - les inégalités d'accès aux responsabilités :

parmi les ingénieur-e-s, les femmes exercent moins souvent des responsabilités hiérarchiques que les hommes. Et pour celles dont c'est le cas, 57% encadrent des petites équipes, contre 40% pour l'ensemble des ingénieur-e-s. Et 6,9% exercent des fonctions de direction générale, contre 16,6% pour l'ensemble de la catégorie.

2.11.9 - les inégalités devant des critères d'évaluation qui désavantagent les femmes dans leur carrière : « agressivité », disponibilité temporelle, flexibilité à outrance...

2.11.10 - les inégalités devant une manière d'aborder les opportunités de carrière défavorables aux femmes : fonctionnement en réseaux informels, cooptation entre pairs...

2.11.11- les inégalités devant une organisation du travail et du temps de travail qui pénalisent davantage les femmes parents, a fortiori seules avec des enfants, et qui ne permet pas aux salarié-e-s de concilier les différents temps de vie.

2.11.12 Le tout, dans un contexte d'affaiblissement de toutes les garanties collectives et d'individualisation à outrance des salaires et déroulements de carrières.

2.11.13 Par ailleurs, l'étude de l'OPIEC (décembre 2009) a montré que de toutes les instances représentatives du personnel, c'est parmi les délégué-e-s syndicaux que l'on compte la proportion de femmes la plus faible : 13% seulement.

2.11.14 Or, que ce soit à travers la Charte égalité femmes/hommes de la CGT, celle de l'UGICT-CGT ou encore, à travers les résolutions que nous avons soutenues au dernier Congrès d'Uni Global Union, nos organisations se sont engagées à parvenir à une juste représentativité des femmes à tous les niveaux de prises de décisions, notamment dans les négociations collectives.

2.11.15 Cela passe par la réduction du cumul des mandats dans les organisations professionnelles et territoriales et les syndicats :

- ⇒ dans le temps pour ne pas limiter le renouvellement et donc l'accès des femmes,
- ⇒ en nombre, ce qui exige une forte disponibilité que n'ont pas la plupart des femmes.

Résolution n°9 sur l'égalité professionnelle

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes revendique :

- l'égalité salariale, pour un travail équivalent ou pour un travail de valeur équivalente ;
- la mixité des emplois ;
- la parité dans l'accès aux responsabilités ;
- la prise en compte des aspirations à un équilibre des différents temps de vie.

Pour ce faire, elle propose :

- une réflexion sur les postes occupés, avec notamment :
 - la prise en compte du travail réel et de la transformation des métiers occupés principalement par des femmes (en particulier, les assistantes),
 - la remise à plat des critères d'évaluation, en veillant aux effets de genre,
 - la remise à plat des critères de classement : par exemple, reconnaissance de l'équivalence entre BTS de secrétariat et BTS technologique.
- la création de passerelles par le biais de formations qualifiantes ;
- un rééquilibrage des candidatures pour les postes occupés par trop ou pas assez de femmes ;
- la féminisation des noms des fiches métiers de la branche ;
- le respect de la loi de 1983 qui interdit d'induire une notion de sexe dans les offres d'emploi ;
- l'allongement des congés de maternité et de paternité avec leur compensation salariale intégrale ;
- l'aide à l'exercice de la parentalité, pour les hommes comme pour les femmes ;
- la lutte contre la précarité, avec transformation des CDD en CDI et des temps partiels imposés en temps complets ;
- un rattrapage salarial massif, notamment chez les femmes de plus de 35 ans ;
- le suivi de la charge de travail des salarié-e-s ;
- le paiement ou la récupération de toutes les heures supplémentaires.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes s'engage sur :

- la sensibilisation aux enjeux de l'égalité, notamment par le biais de formations et de publications ;
- l'intégration de l'approche du genre dans tous les thèmes de négociation et d'action collective (salaires, temps de travail, organisation du travail, évaluation, déroulement de carrière, formation, mobilité, retraite...) ;
- la lutte contre les stéréotypes de genre qui émaillent encore trop de communications internes et externes, que ce soit de la part d'entreprises, d'Instances Représentatives du Personnel ou d'organisations syndicales.

2.13 Secteur Droit, Liberté et Actions Juridiques (DLAJ)

2.13.1 Depuis la création d'un secteur DLAJ fédéral, nous constatons une dérive de la part de certains camarades qui pensent pouvoir créer un rapport de force devant les tribunaux là où ils n'ont pas été en capacité de le gagner au sein de l'entreprise avec les salarié-e-s. Ce qui entraîne une judiciarisation grandissante des relations sociales au détriment de l'activité syndicale.

2.13.2 Ce transfert du syndical vers le judiciaire n'est pas sans conséquence pour les salarié-e-s et la défense de leurs droits, et contrairement à ce que pourraient croire certains, pas forcément à l'avantage des salarié-e-s. Certains patrons cyniques prennent prétexte des dommages et intérêts auxquels ils ont été condamnés pour ne pas augmenter les salaires ou améliorer les conditions de travail dans leur entreprise.

2.13.3 L'expérience démontre que les actions judiciaires individuelles, même épaulées par la CGT, n'apportent pas de réelles avancées au sein de l'entreprise. Est-ce que les requalifications des CDD d'usage en CDI obtenues auprès des tribunaux ont empêché le patronat du sondage d'y recourir ? Est-ce que les requalifications de licenciements pour faute ou économiques en licenciements sans cause réelle et sérieuse ont permis l'arrêt de ces mêmes licenciements au sein des entreprises qui les pratiquent comme moyen habituel de gestion du personnel ? Bien sûr que non.

2.13.4 Pour le patronat, la question n'est pas de savoir si telle ou telle est décision est légale ou non, mais d'évaluer les risques que celle-ci lui fait encourir financièrement.

2.13.5 Seule l'action syndicale mise en œuvre en concertation avec les salarié-e-s et portée par eux peut réellement faire pencher la balance du côté de ces derniers, car elle crée une incertitude sur le niveau de productivité de l'entreprise et donc sur les gains espérés.

2.13.6 Pour autant, il ne faudrait pas jeter le bébé avec l'eau du bain.

2.13.7 Connaître ses droits, c'est déjà commencé à les faire respecter. C'est en cela que le secteur DLAJ fédéral peut, et doit, apporter son soutien à l'action syndicale initiée dans les bases.

2.13.8 C'est d'ailleurs pour mener à bien cette mission, il a été proposé dans la résolution n°5 du présent congrès la consolidation du secteur par la création d'un collectif DLAJ comprenant des conseillers prud'homaux, des conseillers aux salarié-e-s, des défenseurs syndicaux, etc. issus de notre fédération.

2.13.9 Le rôle de ce collectif sera, notamment :

- de réaliser une veille juridique des différents textes de lois ou de jurisprudences qui peuvent intéresser les camarades de nos branches ;
- d'assister les camarades convoqués devant l'Inspection du travail lors d'une procédure de licenciement ;
- d'écrire des commentaires d'arrêt ou des fiches pratiques pour une diffusion à une ou plusieurs branches de notre fédération ;
- d'assurer la représentation de la Fédération devant les Tribunaux d'Instance lors de contestation de mandat ou d'élections professionnelles.

2.13.10 La connaissance vient aussi du traitement de cas pratiques que nous pouvons avoir à connaître au cours de notre activité syndicale. Cette formation « sur le tas » est primordiale car elle permet à nos représentants de réellement s'investir dans leur rôle. Voilà pourquoi il est rappelé que le secteur ne répondra à aucun salarié-e-s seul-e-s venant d'une entreprise où nous sommes organisés. Celui-ci sera automatiquement renvoyé vers nos représentants au sein de celle-ci. Le but étant que ces derniers traitent la problématique exposée, et qu'éventuellement il sollicite le concours du secteur DLAJ fédérale tout en continuant à gérer le dossier. Outre la question de la formation, c'est aussi une question d'efficacité qui est en jeu ici. Car seule une personne interne à l'entreprise est la plus à même de connaître les règles applicables mais aussi les personnes les plus à même dans la hiérarchie à solutionner la réclamation portée.

2.13.11 Vu le poids du coût des procédures judiciaires prises en charge par la Fédération, nous devons nous poser la question de leur efficacité par rapport à notre objectif de déploiement. Nous devons donc réorienter nos priorités en la matière.

2.13.12 La Fédération n'a pas vocation à participer ni à financer toutes les actions judiciaires que souhaitent mettre en œuvre les bases ou leurs représentants.

2.13.13 Son intervention doit être limitée à celles :

- intéressant tout ou partie de nos branches ;
- basées sur une action syndicale à portée collective au sein de l'entreprise ;
- touchant à la remise en cause des mandats représentatifs ou désignatifs.

2.13.14 Pour les autres domaines, la Fédération pourra apporter son soutien logistique et juridique mais pas financier sauf décision de la Commission Exécutive Fédérale.

Résolution n°10 sur l'évolution du secteur DLAJ

Le congrès décide :

- La mise en place d'au moins un référé DLAJ dans chaque département ;
- La création d'une liste de diffusion DLAJ fédérale à laquelle tous les référents DLAJ seront inscrits pour recevoir des informations d'actualité juridique.

La limitation de la prise en charge financière de la Fédération aux seules actions collectives basées sur une activité syndicale ou de défense des mandats de nos représentant-e-s et élu-e-s.



3. Orientations et moyens fédéraux pour le secteur de l'informatique

3.1 L'emploi

3.1.1 Les chiffres annoncés par l'organisation patronale SYNTEC Numérique concernant les recrutements sont fait pour rassurer les marchés et les clients.

3.1.2 En réalité, les chiffres avancés par le patronat sur les dix dernières années sont loin d'être pertinents. En croisant les données UNISTATIS-Pôle Emploi et ceux de la DARES, on constate qu'au cours de la dernière décennie la progression de l'emploi dans le secteur est portée essentiellement par les SSII.

3.1.3 Le poids des salarié-e-s des SSII passe de 29 à 73% de 1993 à 2009. L'Île de France pèse plus de 50% des salarié-e-s de ce secteur. Avec PACA et Rhône-Alpes, il en représente 66%.

3.1.4 Il n'y a donc pas encore eu de basculement de l'activité vers les régions malgré l'émergence des « centres de services partagés » et du nearshoring.

3.1.5 La baisse du nombre d'embauches et particulièrement des jeunes diplômé-e-s est réelle. Le secteur est de moins en moins attractif. Pire, l'informatique ne créerait plus d'emplois.

3.1.6 En 2009, alors qu'il était effectué entre 16 000 et 20 000 recrutements, on assistait à une contraction de 7 à 10 000 postes. Le taux de chômage mis en avant par l'organisation patronale SYNTEC est systématiquement sous-évalué, au moins du double si l'on tient compte du chiffre avancé par la DARES.

3.1.7 Alors qu'il n'y a pas eu de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dans le secteur, 10% de l'effectif de certaines SSII sont partis en fumée. Dans sa politique de défense de ses marges à tout prix, le patronat a préféré multiplier les licenciements pour faute, les départs négociés des intercontrats et les ruptures conventionnelles.

3.1.8 Cela lui a permis notamment :

- de choisir les salarié-e-s qu'il voulait voir partir, principalement ceux dont l'ancienneté est importante,
- de se débarrasser rapidement de ces salarié-e-s,
- d'éviter le gel d'embauches, obligatoire avec un PSE.

3.1.9 Compte tenu de l'obsolescence rapide des connaissances, la plupart des salarié-e-s ne reviennent pas dans le secteur. A ces PSE déguisés, s'ajoute un turn-over important.

LES EFFECTIFS DANS LE SECTEUR DE L'INFORMATIQUE, L'INGENIERIE, LES ETUDES ET LE CONSEIL

830 000 salarié-e-s, soit 5% des salarié-e-s du privé.

Les principales concentrations sont :

- Île-de-France : 50% (1 salarié-e de notre secteur sur 10 en IdF).
- Rhône-Alpes : 9,7%
- PACA : 6,6%
- Midi-Pyrénées : 5%
- Nord pas de Calais : 4%
- Pays de Loire : 4%

➤ 98,6% des entreprises ont moins de 50 salarié-e-s et concentrent 43% des effectifs.

➤ 0,3% ont plus de 250 salarié-e-s et regroupent 37% de l'effectif.

Ces chiffres sont globalement identiques aux chiffres nationaux tous secteurs confondus.

Les effectifs par qualification

Niveau I ou II	: 46%
Niveau III	: 23%
Niveau IV	: 15%
Niveau V	: 8%
Niveau VI	: 8%

Niveaux I et II = diplômes de niveau BAC+3 ou plus.

Niveau III = diplômes de niveau BAC+2.

Niveau IV = Baccalauréat.

Niveau V = CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau.

Niveau VI = aucun diplôme.

3.1.10 L'âge moyen est passé de 36 à 38 ans. Le patronat a de plus en plus de mal à chasser des entreprises les salarié-e-s plus expérimenté-e-s pour de plus jeunes afin d'alléger la masse salariale et d'augmenter leur taux de profit. L'ancienneté moyenne dans les entreprises passe à 8 ans et demi.

3.1.11 En conséquence, le rapport masse salariale/chiffre d'affaires a tendance à augmenter et le taux de marge à se réduire, la masse salariale représentant les deux tiers des charges des entreprises.

3.1.12 Le recours aux SSII se poursuit néanmoins avec l'externalisation des services informatiques. Avec des contrats de 3 à 6 mois renouvelables, les entreprises donneur d'ordres se dotent d'une flexibilité accrue permettant d'ajuster l'emploi quasiment en temps réel.

3.1.13 Le plus souvent, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est utilisée pour compléter ce dispositif afin d'anticiper les restructurations, organiser les mobilités, éviter les PSE et « *se recentrer sur le cœur de métier* ».

3.1.14 De plus, les employeurs disposent d'une manne publique de plusieurs centaines de millions d'euros de Crédit Impôt Recherche qui vient directement alimenter les résultats au bénéfice principal des actionnaires.

Concernant la France, l'offshore informatique se réalise :

- 44% en Inde
- 20% en Europe de l'Est
- 12% au Maghreb
- 6% en Chine
- 12% autre

3.1.15 Les principaux facteurs expliquant la précarité et les suppressions d'emplois dans le secteur informatique sont bien connus : pressions sur la marge, délocalisations, externalisation des services aux SSII permettant une flexibilité extrême des emplois, clauses de mobilité dans les contrats de travail, développement du portage salarial, sous-traitance en cascade à niveaux multiples, réduction des risques de contentieux prud'homaux avec la rupture conventionnelle ...

3.1.16 Face à l'hémorragie constante des emplois, le gouvernement a organisé les Etats-Général de l'Industrie et installé sa Commission Nationale Permanente comprenant les représentants du gouvernement, des grandes entreprises, des élu-e-s et des organisations patronales et syndicales. L'objectif de la CNP n'est pas de sauver les emplois ni de réduire la précarité mais de forger « *un pacte économique et social* » pour la compétitivité des entreprises excluant la possibilité d'y défendre les revendications pour la défense des emplois, des salaires et des conditions de travail.

Un secteur essentiellement jeune

53% des salarié-e-s ont entre 25 et 39 ans. Le secteur compte environ 1000 départs à la retraite par an sur les 10 dernières années.

3.1.17 L'expérience démontre à l'inverse que c'est par la mobilisation et l'action commune et solidaire des syndicats des donneurs d'ordres et des sous-traitants qu'il est possible d'agir efficacement pour la défense de l'emploi, des salaires et des conditions de travail de l'ensemble des salarié-e-s.

3.1.18 Le renforcement de nos syndicats et le développement de ces relations et de ces actions interprofessionnelles constituent un enjeu majeur pour chacune de nos organisations.

3.2 Les salaires

3.2.1 Le patronat est confronté à des contradictions liées à la préservation du modèle économique de son secteur.

3.2.2 La baisse de la masse salariale est la priorité de SYNTEC depuis au moins 1993. Ses leviers sont l'emploi et les salaires. Les salaires des jeunes embauchés sont généralement inférieurs à ceux des embauches précédentes et d'un niveau moins important que les salarié-e-s expérimenté-e-s.

3.2.3 La chute des salaires pour les nouveaux embauchés par rapport à l'année précédente est estimée à 10%-15%.

3.2.4 Le salaire moyen d'un cadre débutant est de 36 K€ contre 30 K€ en moyenne en SSII. 80% des salarié-e-s à l'embauche se situent entre 27 et 48 K€ en sachant que la médiane est inférieure à la moyenne, signe d'un tassement des rémunérations vers le bas.

3.2.5 En 2009, le salaire de base a progressé de 1,8%, ce qui revient à maintenir le pouvoir d'achat. En un an, les augmentations ont donc chuté de 50%. En incluant les primes, les intéressements..., cette baisse est encore plus brutale. Selon une étude menée par l'APEC, la dégradation des rémunérations est réelle depuis au moins deux ans. Si 39% des cadres ont eu une augmentation individuelle en 2009, 53% ont vu leur rémunération stagner et 8% baisser. Cette tendance s'est confirmée en 2010.

3.2.6 Cela a été pire pour les cadres informaticiens. 64% des cadres SSII et éditeurs logiciels ont vu leur rémunération stagner. Seuls 29% d'entre eux ont connu une augmentation. En ce qui concerne les augmentations générales, seules 31% des entreprises y ont eu recours contre 46% tous secteurs confondus. C'est le pourcentage le plus bas des 12 secteurs étudiés par l'APEC.

3.2.7 L'étude du CNISF de juin 2010 sur 2009 montre que les salaires médians des informaticiens des SSII sont inférieurs à ceux des informaticiens des entreprises utilisatrices quelles que soient les tranches d'âge. Avec un salaire médian de 47 000€, les services informatiques se classent comme le 25^{ème} secteur d'activité le plus rémunérateur sur les 29 secteurs d'activités dans lesquels exercent les ingénieurs.

3.2.8 L'enquête APEC confirme que les salaires moyens comme médians dans les SSII sont inférieurs à ceux du marché tous secteurs confondus. De même sur les 28 secteurs étudiés, les SSII se trouvent à la 24^{ème} place avec un salaire médian de 44 Keuros.

3.2.9 Face à cette situation de dumping social, les salarié-e-s s'organisent. En 2008, 2,5% des entreprises de 10 salarié-e-s ou plus, ont connu des conflits notamment sur les salaires. En 2009 et 2010, les mobilisations des salarié-e-s ont largement dépassé ce que l'on avait connu jusqu'alors. C'est à l'évidence un encouragement à poursuivre la lutte sur toutes ses formes pour augmenter le prix de la force de travail dans nos secteurs.

Niveaux de diplôme et salaire net médian (en mars 2007)	Répartition des jeunes		Salaire net médian	
	Informatique	Tous secteurs	Informatique	Tous secteurs
Niveaux I et II	63 %	24 %	2 000 €	1 800 €
Niveau III	20 %	21 %	1 400 €	1 408 €

3.3 Les conditions de travail

3.3.1 C'est dans ce cadre d'une pression accrue sur l'emploi et les salaires qu'il faut comprendre l'introduction du Lean Management, qui permet une réduction des coûts propres à faire remonter la marge.

3.3.2 La poursuite de l'industrialisation couplée avec le développement des centres de profits et l'offshore génère stress et dégradation des conditions de travail.

3.3.3 Combiné aux enquêtes et aux sondages visant à mesurer « l'engagement » des salarié-e-s dans leur entreprise, ces méthodes font supporter la pression, la responsabilité des choix d'organisation et des résultats sur les individus.

LEAN MANAGEMENT

Le toyotisme avec sa « lean production » ce « fameux » produire au plus juste a donné naissance à ce qu'on appelle le Lean Management. L'objectif de ce dernier est la productivité accrue. Le climat social serein et l'engagement réel des salarié-e-s sont deux conditions pour atteindre cet objectif. Ces deux conditions donnent une place nouvelle au manager, toujours plus près des salarié-e-s afin de faire avaliser d'une manière ou d'une autre la politique de l'entreprise. Il s'agit ni plus ni plus ni moins de faire accepter comme une chose naturelle l'exploitation que subissent les salarié-e-s.

3.3.4 La stratégie patronale repose sur le renforcement des systèmes d'évitement des conflits au sein des organisations et leur substitution par des systèmes de défense individuels destructeurs pour les salarié-e-s.

3.3.5 Les « là ça va mieux, j'ai un traitement qui marche bien. Je suis sous antidépresseurs, anxiolytiques et je prends des somnifères » ou « je suis au placard, j'ai eu trop de clients et maintenant on me reproche d'être en inter contrat » se succèdent.

3.3.6 S'en suit des ruptures conventionnelles, licenciements abusifs, harcèlements, épuisements, isolements et dépressions qui sont largement répandus dans ce secteur.

3.3.7 L'industrialisation des services a accéléré l'aggravation des conditions de travail. La recrudescence de problèmes cardiaques en est un signe inquiétant.

Résolution n°11 pour le secteur de l'Informatique

Le congrès mandate la Commission Exécutive pour :

- élaborer un cahier revendicatif à partir des acquis obtenus par la mobilisation des salarié-e-s de nos secteurs. Ce cahier sera constamment actualisé et servira à l'ensemble des syndicats et sections pour relancer le débat avec les salarié-e-s, la syndicalisation et l'action syndicale. Il sera un point d'appui pour aider la Fédération à négocier la généralisation des acquis au niveau national ;
- élaborer des fiches pratiques sur les problèmes les plus courants et les moyens d'y répondre ;
- publier un dépliant fédéral à diffuser aux salarié-e-s, passeport pour la syndicalisation dans les SSII ;
- organiser une formation sur les possibilités et moyens du travail interprofessionnel entre les syndicats des sous-traitants et ceux des entreprises donneur d'ordres comme levier de l'action revendicative.

4. Orientations et moyens fédéraux pour le secteur des Bureaux d'Etudes

4.1 Ce secteur compte environ 40 000 entreprises et plus de 230 000 salarié-e-s.

4.2 Plus de 60% des salarié-e-s travaillent dans des entreprises d'au moins 50 salarié-e-s.

4.3 20% des salarié-e-s ont une formation initiale inférieure à BAC+2 et près de 40% à BAC+5 et plus.

4.4 Un peu plus de 20% des salarié-e-s ont une ancienneté supérieure à 10 ans.

4.5 Alors que les activités du conseil en conception de nouveaux produits, du process en automobile et des services d'ingénierie concernant le bâtiment, tendent à stagner après une année de crise, l'inspection, le contrôle, le ferroviaire, l'environnement et l'énergie, eux, connaissent une croissance.

4.6 Pour faire face à cette situation et selon les métiers, les entreprises ont tenté de diversifier leurs offres tout en modifiant leur politique salariale et de recrutement et en recourant à une flexibilité accrue.

4.7 En même temps le phénomène de concentration des entreprises se développe.

4.8 Les augmentations de salaires sont aujourd'hui au point mort.

4.9 Le patronat met en place des mesures de rémunération de la performance individuelle et accroît la part variable des salarié-e-s.

4.10 Face à cette stratégie patronale nous ne parvenons pas à mobiliser suffisamment.

4.11 Cela est dû à notre faible implantation

Résolution n°12 pour le secteur des Bureaux d'Etudes

Le congrès décide de faire une priorité le développement de la syndicalisation dans ce secteur.

5. Orientations et moyens fédéraux pour le secteur du sondage

5.1 Au regard de l'actualité du secteur et de son évolution, la CGT doit tenir compte à la fois de la nécessité d'avoir des revendications ambitieuses en forme de perspectives pour les salarié-e-s du secteur et de son implantation dans les entreprises du secteur. Ces problématiques seront décrites au travers de la situation de l'emploi, des pratiques salariales, des conditions de travail et de la formation et eu égard à ces problématiques, nous déclinons les tâches prioritaires pour les 4 années à venir.

5.2 **En ce qui concerne les emplois** : Le secteur a vu ses effectifs baisser de 7,6% entre 2001 et 2008 en équivalent temps plein pour se stabiliser aux alentours de 20 000 emplois en France. C'est le résultat de l'évolution technologique avec, principalement, l'arrivée du online.

5.3 Ces chiffres masquent cependant une réalité : l'augmentation du nombre d'enquêteurs vacataires aux multiples contrats d'usage. Si en équivalent temps plein leur nombre a considérablement baissé, il a au contraire augmenté en inscrits au fichier des enquêteurs des différentes entreprises. Cela correspond à la volonté patronale d'avoir à sa disposition une main d'œuvre en abondance, flexibilisée, précarisée.

5.4 D'une part cela lui permet de mener des enquêtes sur l'ensemble du territoire en fonction des besoins de ses clients, d'autre part, cette mise en concurrence entre les salarié-e-s lui permet de limiter toute velléité revendicative et d'imposer une flexibilité dans la gestion des plannings. Du côté du personnel permanent, là aussi le nombre de salarié-e-s a augmenté.

5.5 C'est essentiellement lié aux modifications structurelles du secteur qui reportent une partie du travail lié aux vacataires sur les chargés d'études, à la nécessité d'avoir un personnel informatique à même de créer les outils de sondage en ligne et au cloisonnement de plus en plus important des activités. Pour autant, rien n'indique que ces emplois soient pérennes.

5.6 A titre d'exemple, Nielsen en est à son troisième plan social en moins de deux ans. Les motifs en sont l'externalisation d'activités (offshoring) et la recherche de compétitivité.

5.7 Les moyens financiers à mettre en œuvre pour rester compétitifs du point de vue patronal sont tels qu'ils ont déjà entraîné une forte concentration des entreprises du secteur avec une baisse de 30% du nombre d'acteurs.

5.8 Ces évolutions majeures dans le secteur sont encore en cours et il apparaît bien difficile d'avoir une idée précise, quantifiée, de l'impact que le processus aura durant les prochaines années.

5.9 Le secteur annonce une santé financière insolente au regard du développement de l'emploi et des conséquences qu'il impose. La première bataille de la CGT doit être de mettre fin aux contrats précaires, à la vacance et d'imposer le CDI pour TOUTES et TOUS.

5.10 **Du point de vue des salaires** : la masse salariale a augmenté ces dix dernières années malgré un ralentissement depuis 2007. Elle pèse pour 85% de la valeur ajoutée. Le coefficient de rendement du travail salarié est ainsi passé de 1,19 à 1,13 entre 2004 et 2010.

5.11 Mais aucune corrélation n'est disponible avec le ratio de productivité. Cette augmentation est essentiellement liée à la modification des méthodes de recueil et de la structure des effectifs. L'augmentation du nombre de cadres inhérente au développement du online contribue à cette augmentation, mais du point de vue des enquêteurs vacataires, nous assistons à une baisse inéluctable de leur pouvoir d'achat. C'est lié, comme indiqué précédemment à l'augmentation de leur nombre pour un nombre d'études en décroissance.

5.12 La crise a servi d'argument aux directions pour imposer des augmentations de salaires à minima qui ont eu pour impact direct une baisse pure et simple de la qualité de vie des salarié-e-s. A LH2, la direction a carrément décidé le gel des salaires !

5.13 Ainsi, la revendication première du CDI pour tous implique de fait la même revendication salariale que dans les autres secteurs, à savoir un début de grille à 1600€ pour les ETAM et au PMSS, 2946€ en 2011, pour les cadres.

5.14 **La question des conditions de travail** : les conditions de travail n'ont cessé de se détériorer pour l'ensemble du personnel

5.15 La crise a eu pour conséquence une gestion anarchique et au seul intérêt du patronat. Ainsi, les salarié-e-s ont eu à faire soit à des périodes de sous-activité forcée, soit à une suractivité. Dans les deux cas, cela a aggravé la flexibilité, ainsi que le stress.

5.16 Pour faire face, les durées de sondage ont été souvent revues à la baisse et sont parfois devenues intenable.

5.17 Des enquêteurs terrain de SOFRES expliquent que des entretiens sont minutés et payés une demi-heure, alors qu'il est impossible de les réaliser en moins de 45 minutes.

5.18 Le personnel permanent n'est pas en reste en terme de dégradation des conditions de travail.

5.19 La modification du rapport de force entre entreprises clientes et entreprises du secteur du sondage à l'avantage des premières a eu pour impact une baisse des prix des études. Le patronat a fait payer cette baisse intégralement aux salarié-e-s du secteur.

5.20 La concurrence accrue entre les sociétés pour obtenir de nouveaux marchés, voire simplement conserver ceux dont chacune disposait à encore accentuer la concurrence entre les salarié-e-s. Pour obtenir les contrats, les sociétés, à l'image d'IPSOS ont bradé les prix des études et réduit les délais au maximum. Ainsi, dans cette société, toute une partie des personnels chargés d'études voient leur journée de travail se terminer à minuit sans la moindre contrepartie salariale !

5.21 Le cloisonnement des activités a renforcé la déqualification du travail et limite fortement aujourd'hui les échanges entre équipe. Les personnels ne sont plus pour ainsi dire intéressés à la finalité de leur travail, la plupart n'ayant aucun retour concret sur celui-ci. Cela ajoute une démotivation profonde des salarié-e-s avec une augmentation du turn over qui avoisine aujourd'hui les 20%.

5.22 Là encore, la première des revendications est l'intégration en masse des personnels non permanents en CDI afin de pourvoir à toute augmentation de charge de travail et d'améliorer les conditions de vie de l'ensemble des salarié-e-s.

5.23 **La question de la formation** : à l'image des autres secteurs, la formation est limitée à la portion congrue, quand elle n'est pas liée directement à un plan de reclassement dans le cadre d'un PSE comme ce fut le cas chez Nielsen.

5.24 La mutation du secteur entamée ces dernières années nécessite pourtant un véritable plan de formation qui permette aux salarié-e-s enquêteurs d'évoluer vers les postes de permanents au regard de leur expérience de la gestion d'une enquête et du réel besoin de personnel pour faire face à l'accroissement des charges de travail. Ce plan doit concrètement intégrer des formations d'analystes, d'informaticiens pour promouvoir l'évolution de carrière du personnel plutôt qu'un processus d'embauche / débauche au regard des seuls intérêts du patronat, fonction des contrats qu'il obtient.

5.25 Ces revendications représentent une perspective pour l'ensemble des salarié-e-s du secteur. Elles ont la double vocation de faire émerger les intérêts communs à tous les travailleurs face à la politique de division du patronat et de représenter une alternative concrète au modèle économique que celui-ci entend imposer !

5.26 Nos tâches

Notre implantation militante est très faible et totalement en décalage avec l'évolution du secteur. Alors que les enquêteurs ne représentent plus que 40% des effectifs dans les grandes entreprises du secteur, ils ne représentent pas moins de 80% de nos forces militantes.

Cette implantation est historiquement liée au fait que les plus volontaires et conscients se trouvaient du côté des enquêteurs et que ceux-ci représentaient la grande majorité du personnel. La conséquence directe est l'éloignement des salarié-e-s et la perception pour 60% d'entre eux d'une CGT dédiée aux enquêteurs. Ces conditions matérielles compliquent, malgré toute la volonté et la détermination de nos camarades, le déploiement syndical.

5.27 Le rôle de chaque militant aujourd'hui est de faire connaître prioritairement nos orientations salarié-e-s, de les faire débattre dans l'ensemble des entreprises du secteur. Cela passe par le développement des diffusions de tracts, des réunions publiques, des prises de paroles partout. Par ailleurs, il convient de renforcer notre visibilité web au travers du site du collectif sondage ainsi que via des blogs dédiés par section afin de toucher l'ensemble des personnels que nous n'avons pas la possibilité de croiser.

Résolution n°13 pour le secteur du sondage

La Fédération CGT des Sociétés d'études se fixe pour objectif :

- D'aider les syndicats et section CGT à leur déploiement sur l'ensemble des sites, au plus proche des salarié-e-s, notre principal vecteur de communication reposant sur le nombre de militants formés à même de propager auprès du plus grand nombre de salarié-e-s nos orientations.
- De faire de la bataille contre la précarité une priorité par la mise en avant systématique de la revendication d'un CDI de droit commun pour toutes et tous, cette bataille constituant par ailleurs la première des réponses aux pressions et à la dégradation des conditions de travail que subissent les salarié-e-s.
- D'élaborer un cahier revendicatif sur les salaires, les conditions de travail et la formation propre à promouvoir le développement des actions collectives dans l'intérêt de l'ensemble des salarié-e-s du secteur.



Dans nos branches

Compte rendu de la commission mixte paritaire du 29 mars 2011

Prestataires de services

Droit syndical

Face à l'absence de propositions sérieuses de la part des employeurs, les organisations syndicales se sont fâchées contre le pourrissement de la négociation sur ce sujet.

D'ailleurs, la mauvaise foi patronale a même réussi à irriter le représentant du Ministère du travail qui a demandé une suspension de séance afin d'expliquer au patronat ce qu'il pensait de sa méthode.

A l'issue de cette suspension, le patronat a enfin avoué qu'il n'avait aucune intention de négocier sur ce thème. La seule chose qui l'intéressait c'était de renégocier les fonds du paritarisme afin d'en revoir la répartition.

La CGT a rappelé le décalage entre le discours patronal qui souhaite que les négociations arrêtent de s'enliser mais qui les fait durer dès que celles-ci les dérangent. Nous avons aussi rappelé qu'il ne peut être demandé aux organisations syndicales d'avoir des interlocuteurs formés, comprenant les problématiques des entreprises du secteur, sans y mettre les moyens nécessaires.

Egalité Etam/ Cadre

La CGT a rappelé que son souhait dans cette négociation est de mettre un terme à la différence de traitement entre cadres et non cadres. Elle rappelle que, pour elle, le statut « cadre » ne peut, et ne doit pas se limiter à la différence de traitement. Nous avons aussi informé que contrairement que pour la négociation sur le droit syndical, nous n'attendons pas 3 mois pour régler cette problématique, et que le cas échéant nous sommes prêts à demander à la justice de trancher.

La CFDT est sur la même longueur d'onde que nous sur ce sujet.

La CFE-CGC, elle, est contre la remise en cause du statut « cadre » que représenterait la suppression de ces différences.

Au niveau de la délégation patronale, il y a une dissension sur le sujet. ANCR refuse toute discussion. Les autres ne sont d'accord que pour discuter 3 différences sur la vingtaine référencée :

- L'article 2-7 de l'avenant cadre serait étendu à l'ensemble des salariés.
- L'article 3-2 de l'avenant cadre portant sur les

indemnités de départ en retraite serait étendu à l'ensemble des salariés. Outre l'ANCR, le SYNAPHE est contre.

- L'article 5.1 de l'avenant cadre portant sur les congés d'ancienneté serait étendu à l'ensemble des salariés. Mais sur le sujet, outre l'ANCR, le SORAP et le SP2C sont contre.

Vue la faiblesse des engagements que conditionne l'acceptation de la mise au même niveau des cadres et des non cadres sur ces trois thèmes, cela préfigure mal de l'avenir de la négociation.

Charte de fonctionnement de la CMP

Malgré la mauvaise foi des organisations patronales lors des négociations sur le droit syndical, certaines organisations syndicales (CFTC, FO, CFE-CGC) étaient prêtes à signer la charte.

La CFDT était plutôt interrogative sur une charte qui ne serait pas signée par l'ensemble des syndicats de salariés comme cela est le cas. Celle-ci serait de fait inapplicable.

La CGT a refusé de cautionner cette charte qui n'a aucun intérêt sauf à figer un certain nombre de règles qui n'en ont pas besoin.

Médecine du travail dans l'animation commerciale

Le SORAP représentant le secteur de l'animation et promotion des ventes a exprimé son souci de faire respecter la réglementation en matière de médecine du travail pour ses 40.000 salariés, souvent multi-employeurs, « éloignés » du siège social et exécutant parfois un nombre très limité d'heures d'interventions pour certains (14h travaillées dans l'année), ce qui fait qu'actuellement les entreprises du secteur ne respectent pas l'intégralité de leurs obligations en la matière.

Pour résoudre ce souci, le patronat propose la création d'un Groupement d'Intérêt Economique (GIE) dont le rôle serait de gérer les visites médicales pour l'intégralité des entreprises du secteur. Il centraliserait le fichier de l'ensemble des salariés du secteur, et contracterait avec ces derniers le temps de la visite médicale.

La CGT a fait part de sa perplexité face à ce montage et pose la question de la motivation qui sera donnée au CDD proposé par le GIE pour le passage de la visite médicale, car ce motif n'est pas dans ceux reconnus légalement pour le recours à un tel contrat.

LA FIN DES SYNDICATS EST-ELLE SOUHAITABLE ¹?

Yvon Gattaz ²

Dans cet article Monsieur Gattaz met en avant la problématique de « l'harmonie sociale » comme composante majeure du développement d'un pays. Celle-ci se heurte au « taux de nuisance (TDN) qui caractérise, seul l'influence d'un syndicat. Il faut dire que ce « TDN » peut être foudroyant et que mettre la France en grève peut compromettre toute élection politique ultérieure » Aussi « le secret de l'harmonie sociale : la disparition des syndicats » D'ailleurs « pour prendre un exemple récent de la naissance syndicale pour l'économie française, les syndicats ont déclenché le 29 janvier 2009 un grand défilé des mécontents du pouvoir d'achat » On y a retrouvé « des salariés français excités par les syndicats ».

La mobilisation du « 21 janvier 2009 démontre que les syndicats peuvent faire changer la couleur du ciel par simple décision de leur appareil directeur. Magnifique instrument de jugement téléguidé des consciences collectives », Jacques CHIRAC s'est trompé dans son slogan : « il faut réduire la fracture sociale alors qu'il fallait écrire : il faut réduire la facture sociale qui devenait monstrueuse ». En effet « le social c'est l'entreprise », et en référence à Darwin et à Monod, il affirme que « la recherche de la meilleure productivité de l'entreprise se confond avec celle du meilleur climat social possible. Les entrepreneurs, avouons le ne pratiquent pas l'harmonie sociale par vertu, mais par intérêt » tout est dit. « de façon sociétale, les syndicats ont été nécessaires au XIX^{ème} siècle, utiles puis abusifs au XX^{ème} inutiles et nuisibles au XXI^{ème}, ils doivent disparaître ». Et ce au profit d'un « renforcement local d'un dialogue humain, direct et personnalisé entre une direction nécessairement compréhensive et des salaires de plus en plus avertis »(n° 130 – été 2008). Et surtout que le « débat actionnaires contre les salariés est en réalité stérile ». Ce qu'il faut c'est un « bon climat humain direct et personnalisé, secret incontournable du succès économique ».

Dans le cadre « les partenaires sociaux, superbe formule, sont en réalité depuis toujours des adversaires sociaux irréductibles ». D'ailleurs « il apparaît que les performances des entreprises sont inversement proportionnelles à leur taux de syndicalisation. L'élimination s'impose donc économiquement « Surtout « que le dialogue syndical en fait un affrontement syndical, freine le dialogue social et interdit le dialogue humain ».

Il faut donc retourner vers l'entreprise. Pour ce, « les conventions doivent être de moins en moins collectives.

Avis à nos syndicats et sections syndicales

Suite à la loi du 20 août 2008, le gouvernement a mis en ligne un site pour recueillir les PV, base sur laquelle sera établie la représentativité des organisations syndicales. La représentativité sera établie sur les résultats électoraux de la période du 1^{er} janvier 2009 au 1^{er} janvier 2013.

A ce jour, peu de résultats sont remontés au Ministère. Moins de 30% des entreprises ont fait parvenir les déclarations CERFA relatives aux élections professionnelles. Et sur ce faible pourcentage, 75% des Procès-Verbaux comportent des erreurs.

Il est important pour nos organisations de vérifier que nos résultats sont bien comptabilisés, et relèvent bien de la bonne convention collective, afin d'éviter toute mauvaise surprise.

La Fédération invite donc ses représentants syndicaux à se rendre systématiquement dans les 15 jours suivant les élections professionnelles dans leur entreprise sur le site :

<https://www.electionsprofessionnelles.travail.gouv.fr/web/guest/home>.

¹ Article publié dans la revue trimestrielle commentaire n° 130- été 2008. Cette revue a été fondée en 1978 par Raymond ARON qui s'inquiétait d'une perspective d'une arrivée de la gauche au pouvoir On y retrouve entre autre dans le comité de patronage François Bayrou, Valéry Giscard d'Estaing et Emmanuel Le Roy Ladurie.

² Il a été président du conseil national du patronat français de 191 à 1986. Il a toujours lutté pour la baisse des « charges patronales » et celle de l'impôt sur les grandes fortunes. Il est élu membre de l'Académie des sciences morales et politiques, fonde le syndicat patronal Ethic ainsi que l'association des moyennes entreprises patronale ASMEP.

Egalité professionnelle. Trop de lois ou pas assez ?

Le mouvement sur la réforme des retraites de 2010 a mis en avant la profonde inégalité entre femmes et hommes dans l'accès à la retraite. Elle résulte pour l'essentiel des profondes inégalités cumulées tout au long de la carrière. Loin d'être un problème en voie de résorption, cette situation va encore s'aggraver pour les générations futures : les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ont cessé de se réduire, la précarité du travail et des conditions de vie se développe et s'enracine, le nombre de travailleurs pauvres parmi lesquels essentiellement des travailleuses ne cesse de grandir. Les inégalités et difficultés d'aujourd'hui s'aggraveront demain, car elles sont cumulatives.

On s'interroge sur : « l'égalité professionnelle trop de lois ou pas assez ? ». J'ai envie de répondre qu'il s'agit moins d'une question de nombre que de ciblages, de moyens, et de volonté politique. La question mérite d'autant plus d'être posée que depuis 1983, le nombre de lois votées à ce sujet est impressionnant. Tout aussi impressionnant est leur faible impact dans la vie réelle. A quoi cela tient-il ?

Pour la CGT, plusieurs raisons peuvent être avancées :

⇒ **Une incitation à négocier que les employeurs peuvent facilement contourner** : on est frappés de deux caractéristiques dans ce domaine : le très faible nombre de négociations à ce sujet, l'absence de dispositifs et d'engagements concrets dans les accords collectifs conclus. Le report d'années en années des sanctions à l'égard des employeurs récalcitrants aux politiques d'égalité s'inscrit en faux quant à la réalité de la volonté politique des gouvernements pourtant prolixes en déclarations d'intentions à ce sujet.

⇒ **Un ciblage flou des dispositifs législatifs** : Sont de fait exclues les raisons principales aux inégalités persistantes : ségrégation sexuée des emplois selon les branches professionnelles, selon la qualité des emplois (la précarité, la flexibilité et le temps partiel contraint sont des spécialités féminines).

⇒ **Des politiques globales qui vont à contre sens de l'égalité** : les femmes constituent l'essentiel des salariés concernés par le SMIC soit horaire, soit mensuel; or, celui-ci n'a connu aucun coup de pouce depuis plusieurs années, ce qui contribue à affaiblir les salaires féminins. Le phénomène de trappe à bas salaires auquel conduisent les allègements de cotisations sociales employeurs jusqu'à 1,6 fois le SMIC ont pour les mêmes raisons un impact négatif dans l'écrasement des salaires féminins. De même les multiples encouragements publics au développement des rémunérations individualisées et aléatoires pénalisent davantage les femmes. Tout démontre l'importance de cadres collectifs forts pour que leurs compétences soient reconnues et leurs parcours professionnels valorisés. A cet égard les politiques de pri-

vations et d'affaiblissement de l'emploi public ont des conséquences directes sur la qualité et le nombre des emplois ouverts aux femmes. Enfin, toutes les mesures articulées sur le principe du « travailler plus pour gagner plus » ont pour effet de favoriser les heures supplémentaires (défiscalisation) qui sont réalisées essentiellement par des hommes tandis que l'on continue de refuser l'allongement des durées d'utilisations aux salariés intermittents ou à temps partiel (parmi lesquels de nombreuses femmes). Plus généralement l'allongement de la durée du travail, l'ouverture des magasins le dimanche rendent plus difficile l'articulation des temps professionnels et de vie, donc le travail des femmes.

⇒ **Des droits syndicaux collectifs inégaux et fragilisés** : les femmes travaillent dans les branches professionnelles et dans les entreprises où le droit syndical est le plus fragilisé. Les obstacles dressés devant la mise en œuvre de la loi sur la représentativité dans les PME en sont une nouvelle illustration. Or, pour favoriser l'égalité professionnelle, il faut aussi permettre que les femmes salariées puissent sans crainte des représailles ni des discriminations exercer des responsabilités dans les organisations syndicales. Pour cela elles ont besoin que le droit syndical soit reconnu et véritablement respecté, que la possibilité d'exercer un mandat sur le temps de travail soit renforcée et que les parcours professionnels des élus, des salariés et des militantes et militants soient négociés, tous aspects sur lesquels les résistances patronales sont très importantes.

En conclusion, il ne semble pas que l'urgence soit à inventer de nouveaux dispositifs législatifs mais plutôt à se donner les moyens de concrétiser véritablement ceux qui existent. Les conséquences en matière d'égalité professionnelle des dispositifs envisagés ou décidés sont loin de faire l'objet d'un examen attentif à l'occasion de chaque projet de loi, de chaque conférence, de chaque rapport ou préconisation quel qu'en soit le sujet. Or là se trouvent une bonne partie des réponses aux problèmes posés. Il serait donc intéressant de préconiser un bilan de l'ensemble des politiques publiques de caractère général, menées ces dernières années, au regard de leurs conséquences sur les questions d'égalité professionnelle, ainsi que la consultation systématique des différentes instances préoccupées de l'égalité, et des organisations syndicales, avant tout nouveau dispositif touchant aux réalités du travail, des politiques d'emploi de salaire et de durée du travail.

Enfin, il faut donner un nouvel élan à l'affirmation du droit syndical de celui des IRP afin que les femmes elles-mêmes aient la possibilité d'intervenir sur les choix et les décisions.

Observatoire de la parité, débat du 13/12/2010

Contribution Maryse DUMAS

Journée d'études

23/06/2011

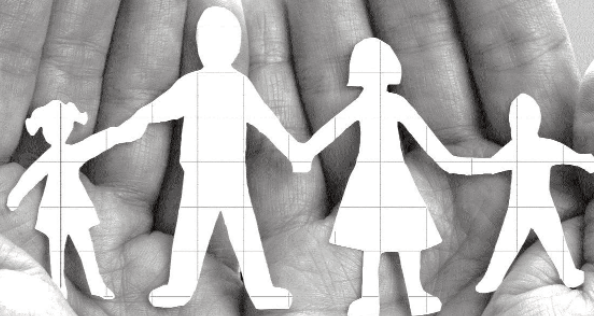
La protection sociale, animée par FORM PASS

- Focus sur l'histoire sociale précédant la création du régime de protection sociale obligatoire
- Origine et Historique de la création de la Sécurité Sociale.
- Les opérateurs, leur histoire et leur positionnement : les institutions de prévoyance, les assurances, banques-assurances et mutuelles d'assurances, les courtiers, les mutuelles.
- Régime de la protection sociale obligatoire : ouverture des droits, prestations en nature et prestations en espèces (santé et prévoyance)
- Régime de la protection sociale complémentaires en santé et prévoyance, conventionnel et /ou par accord d'entreprise ou de branche.

Les inscriptions sont à faire auprès de Laila et Alexie par mail : admfsetud@cgt.fr

**Votre
avenir
c'est votre
confiance
en nous.**

**Retraite
Prévoyance
Dépendance
Santé**



80, rue Saint-Lazare
75009 Paris
Tél : 01 53 45 10 00
Em@il : infos@crepa.fr
www.crepa.fr

Groupe
crepa
Institution de retraite et de prévoyance
Depuis 1959