

Le Lien SYNDICAL

fédération
des
sociétés
d'études

la
cgt

Bulletin d'information de la fédération Cgt des Sociétés d'Études

N° **406** JANVIER 2011 - MENSUEL - 1 EURO

263 rue de Paris - case 421 - 93514 Montreuil cedex Tél. : 01 48 18 84 34 - Fax : 01 48 18 84 86
E-Mail : fsetud@cgt.fr - Site internet : www.soc-etudes.cgt.fr

uni
UNION NETWORK INTERNATIONAL

Edito

La fédération présente ses meilleurs voeux de luttes et de combats à l'ensemble des camarades pour cette année 2011. Et ce d'autant, qu'en ce début d'année, le patronat continue son offensive idéologique en s'attaquant tout simplement à la question du temps de travail.

Il est vrai que les 35 heures n'ont pas été compensées par des embauches à la hauteur des enjeux, mais surtout elles ont été assorties de contreparties «antisociales» telles la flexibilité, l'annualisation du temps de travail, le gel des salaires, les suppressions de pause ...

Depuis gouvernement et patronat se sont acharnés à détruire par petite touche ce maigre acquis affichant ainsi leur préférence pour le XIX^{ème} siècle et le capitalisme sauvage.

Pour nous, il est hors de question de faire sauter le verrou des 35 heures hebdomadaire. De même, le forfait jour doit être remis en cause ... et ce au nom de la vie privée et familiale de chacune et chacun.

Lutter contre le chômage et la précarité passe nécessairement par une réduction du temps de travail en deça de 35 heures vers les 32 heures sans annualisation ni flexibilité, avec obligation d'embauches et maintien du salaire.

Cela nous paraît être aujourd'hui une revendication structurante de notre activité syndicale. Il faut donc que chacun s'en empare et mène le débat avec les salarié-es. Il n'y a que de cette façon que nous pourrions inverser la tendance et redonner espoir.

2011 ANNÉE DU SOGGING



Sommaire

Infos pratiques / chiffres clés p. 2

Actualités :

Les mandats p. 3

Dans nos branches : p. 4

Comptes-rendus : prestataires de services et
Huissiers de justice

Actualités :

Négociations ARRCO et AGIRC p. 5 & 6

Publicité

Précisions sur les encarts p.7
CREPA

Dans nos branches : p. 8 & 9

Le conseil de l'Europe condamne !

Le planning des formations p. 10

Publicité p.11
MACIF

Dans nos entreprises

Les élections professionnelles p.12

Le forfait jours des cadres serait-il illégal ?

Oui selon le Comité Européen des droits sociaux qui vient de rendre un rapport ¹ qui relève que la législation française sur le temps de travail, et notamment les dispositions relatives au forfait annuel en jours seraient incompatible avec la Charte Sociale Européenne. Son affirmation s'appuie sur les décisions rendues le 24 juin 2010 ² contre l'état français à l'instigation de la CGT et de la CFE-CGC.

Dans son rapport, « Le Comité considère que le fait d'exclure les cadres dirigeants des règles générales est justifié, compte tenu de la nature de ces postes. Pour les cadres relevant du système d'annualisation des jours de travail, il a cependant estimé que la situation n'était pas conforme à la Charte, au motif que la durée hebdomadaire de travail autorisée était excessive et que les garanties juridiques offertes par le système de conventions collectives étaient insuffisantes. »

Pour considérer comme excessive la durée hebdomadaire de travail, le conseil a fait un calcul simple :

Nombre d'heures d'une semaine – nombre d'heures de repos journalier obligatoire – nombre d'heures de repos hebdomadaire obligatoire

Ce qui donne :

(24 h x 7j) – (11 h x 5j) - 35h = 78 h/semaine qui donnent 13 h par jour

Une telle durée ne peut être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2, paragraphe 1 de la Charte sociale européenne.

Il a également noté que la loi du 20 août 2008 n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire pour cette catégorie de personnel, laissant le soin de traiter la question à l'occasion d'un entretien annuel du salarié avec son employeur ³ et d'une consultation annuelle du Comité d'Entreprise ⁴. De ce fait, la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes pour que l'article 2 paragraphe 1 soit respecté.

Il nous faut donc nous saisir des conclusions de ce rapport pour imposer aux employeurs un réel décompte du temps de travail effectif à l'heure de salariés en forfait jours afin qu'il y ait un véritable contrôle de leur temps de travail et donc qu'il puisse y avoir une discussion loyale dans le cadre de l'entretien annuel sur la charge de travail et les horaires que cela impliquent.

LUTTER ou SUBIR
IL FAUT CHOISIR

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} juillet 2006).

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} octobre 2008).

Valeur du point : 12,22 € (pour 35 heures)

Avoués

(au 1^{er} janvier 2011).

Valeur du point : 13,79 €

Commisaires Priseurs

(au 1^{er} janvier 2006).

Valeur du point : 7,63 €

¹ Charte sociale européenne révisée - Comité européen des droits sociaux - Conclusions 2010 (France)

² Réclamations Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) c. France (n°55/2009) et Confédération Générale du Travail (CGT) c. France, (n°56/2009)

³ Article L. 3121-46 du Code du Travail

⁴ Article L2323-29 du Code du Travail

Les mandats s'arrêtent où la maladie commence !

Le 9 décembre 2010, la Cour de Cassation a rendu 3 arrêts ¹ concernant la possibilité pour un salarié de se livrer à une quelconque activité pendant son arrêt de travail pour maladie. Ceux-ci viennent compléter des arrêts datant de 2009 ².

Dans toutes ces affaires, la Cour de Cassation rappelle « qu'il résulte des articles L.321-1 et L.323-6 du Code de ma Sécurité Sociale que l'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée », et ce qu'importe qu'elle soit rémunérée ou non, ou qu'elle s'effectue pendant les heures autorisées de sorties.

Il a donc été déclaré comme contrevenant aux dispositions aux articles précités le fait d'effectuer des travaux de bricolage ³, de participer à un spectacle musical ⁴ ou une compétition sportive ⁵, mais aussi d'utiliser des heures de délégation ⁶.

La haute juridiction considère que dès lors qu'une activité peut compromettre dans la moindre mesure le bon rétablissement du salarié, elle doit être expressément autorisée par le médecin dans l'arrêt de travail. A défaut, la caisse d'assurance maladie est en droit de demander le remboursement de tout ou partie des indemnités journalières versées. Une demande de remboursement qui peut être suivie de celle du complément de salaire attribué par l'employeur. La sanction peut donc être lourde de conséquence, financièrement parlant.

Cette évolution, somme toute récente, de la jurisprudence est préoccupante à plus d'un titre, mais c'est dans son interaction avec le mandat de représentant du personnel qu'elle risque de nous poser un souci à un certain nombre de camarades.

Si le principe, qui veut que la suspension du contrat de travail n'entraîne pas celle du mandat de représentant du personnel, n'est nullement remis en cause, son application en cas d'arrêt maladie est fortement compromise.

Car dans son arrêt, la Cour de Cassation précise qu'exercer un mandat de représentant du personnel pendant son arrêt maladie, activité assimilée à du temps de travail effectif, peu importe la circonstance

de la coïncidence entre les heures de délégation et les heures de sortie autorisées, est incompatible avec l'arrêt de travail et le service des indemnités journalières.

Il nous faut, dès à présent, intégrer cette nouvelle position de la Cour de Cassation dans la gestion des absences de nos représentants en mettant en œuvre rapidement les règles de suppléances applicables à chaque mandat ⁷. Et ce afin que notre représentation syndicale, au sens large, ne soit pas désorganisée par l'absence d'un camarade, encore plus lorsque celui-ci cumule un grand nombre de mandats.

D'ailleurs, c'est pour éviter la désorganisation de nos structures lors de longues absences que la Commission Exécutive Fédérale a décidé le 10 septembre 2009 d'inviter au débat les syndiqués sur la pertinence de la conservation d'un mandat pour un représentant syndical ⁸ dont l'absence, prévisible ou non, dépasserait les 3 mois.

Décision de la Commission Exécutive du 10 septembre 2009 relative à la continuité de l'activité syndicale en cas d'absence prolongée

La Fédération a été interpellée, à de nombreuses occasions, par certain-e-s camarades suite à des absences de longues durées (Congé Parental d'Education, longue maladie, etc.) de détenteurs de mandats syndicaux, notamment celui de Délégué Syndical.

En effet, l'absence d'un délégué syndical, si elle dure trop longtemps, génère un dysfonctionnement du syndicat très préjudiciable pour l'organisation, mais aussi pour les salariés, auquel nous devons répondre de façon globale et non ponctuellement comme cela est le cas actuellement avec toutes les problématiques qui en découlent.

En conséquence, la Commission Exécutive Fédérale rappelle que les mandats appartiennent à l'organisation et invite celle-ci à débattre les moyens de maintenir l'activité syndicale en particulier lorsque les mandats sont tenus par des syndiqués absents 3 mois ou plus (maladie, CIF, congé parental total, etc.).

¹ et ⁵ Cass. 2^e Civ., 9 décembre 2010, n°09-14.575; Cass. 2^e Civ., 9 décembre 2010, n°09-16.140; Cass. 2^e Civ., 9 décembre 2010, n°09-17.449

² et ³ Cass. 2^e Civ., 25 juin 2009, n°08-14.670; Cass. 2^e Civ., 9 avril 2009, n°07-18.294

⁴ Cass. 2^e Civ., 9 avril 2009, n°07-18.294

⁶ Cass. 2^e Civ., 9 décembre 2010, n°09-17;449

Dans nos branches

Compte rendu de la commission mixte paritaire du 11 janvier 2011

Prestataires de services :

Lors de la réunion, il a été quasi exclusivement traité de l'accord salaire, et notamment de la position du SP2C de se voir exclu de l'application de celui-ci.

Devant la confirmation de cette position, les organisations syndicales ont unanimement indiqué ne pas vouloir ratifier un tel texte, pour ne pas cautionner les pseudo-explications du SP2C motivant leur impossibilité de suivre la proposition des sept autres organisations patronales d'augmenter la valeur du point de 1,8 %.

Nous avons rappelé le risque pour la branche d'avoir très prochainement une politique salariale à deux vitesses au sein de la convention collective, car il n'est pas concevable que le SP2C approuve les augmentations futures basées sur une grille qu'il n'aura pas signée. Cette situation poserait donc rapidement la question de l'existence même de cette convention ou du moins de son éclatement et ce même si le SP2C s'en défend.

Après de longues heures de débat, les organisations patronales, sauf le SP2C, ont décidé de retirer toute référence dans l'accord Salaire à une quelconque exclusion du SP2C, laissant à ces derniers la liberté

d'agir pour qu'il ne lui soit pas opposable.

Cette décision a entraîné le départ du SP2C de la table de négociation.

Dans ce contexte, la CFE-CGC, la CFTC et FO ont indiqué être prêts à signer. La CFDT, qui initialement était contre la signature de l'accord, a demandé un délai de réflexion car le contexte à changer. Pour ce qui est de la CGT, nous sommes restés sur notre position de ne pas signer un accord dont les premiers niveaux de coefficient sont proches du SMIC.

Vu le temps pris pour la discussion sur l'accord salaire, les autres points à l'ordre du jour qui étaient le Droit syndical et l'égalité de traitement entre cadres et non-cadres, n'ont pas été, encore une fois, traités.

Les organisations patronales préférant parler des soi-disant dysfonctionnements de la commission paritaire pour mieux tenter de ficeler les organisations syndicales, notamment par le biais de la mise en place d'un règlement intérieur. Nous avons rappelé notre opposition à voir nos débats contraints, d'autant qu'il est facile pour les employeurs de tout faire pour bloquer les débats et après de venir se plaindre qu'ils n'avancent pas.

Compte rendu du 24 novembre 2010 de la réunion concernant la convention collective

Huissiers de justice :

L'ambiance continue d'être on ne peut plus désastreuse, pourrie par la nouvelle venue de la CFTC, relayée en cela par sa copine nouvelle venue également de la CFDT...le tout sous l'œil bienveillant de FO (SIMON) les trois mousquetaires ou plutôt pieds nickelés !... de la CARCO... le rêve !!! Mais surtout pour les patrons !!

Au niveau des augmentations de salaire, j'ai annoncé que la CGT en avait assez des salaires minables de cette profession et que nous voulions démarrer à 1600 euros pour les non cadres et au plafond de la sécu pour la première catégorie de cadres.

Cela déclencha un tollé y compris au niveau salarial ! Tous les autres syndicats s'accordant pour dire avec la soumission habituelle...que le collègue employeur ne sera jamais d'accord !

Et naturellement, le collègue employeur se sentant soutenu, s'est opposé à ma proposition sans compter Monsieur PIQUET de l'Union Nationale des Huissiers de Justice, qui lui, s'est déclaré résolument opposé à toute augmentation de salaire !

Les autres syndicats, notamment par le biais de la CGC proposent 3%, les autres étant prêts à signer en finalité pour moins ce qui porterait si on considère les 3% d'augmentation, au premier salaire à 1403,27 euros brut (on est bien loin du compte !) et la première catégorie (il n'y en a que deux) à 2875,06 euros brut !

Au niveau du rapport de branche que nous demandions tous depuis bien longtemps sans discontinuer, en ne voyant jamais rien venir...on nous a fourni un premier jet pour lequel nous apporterons nos remarques, notamment en ce qui concerne le rapport « Paris/ Province » qui manque, pour ce j'ai pu voir rapidement.

Les prochaines commissions de la CCN auront lieu le 12 janvier 2011 en ce qui concerne la réunion de travail sur le toilettage de la CCN et le 26 janvier 2011.

Au programme :

- Approbation du PV,
- Point sur le toilettage de la CCN,
- Négociations salariales,
- > Remarques sur le rapport de branche.

Dans nos branches :

NEGOCIATIONS ARRCO ET AGIRC

La retraite des salariés du privé est constituée d'une partie versée par les régimes de base (CNAV ou MSA) et d'une autre partie versée par les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC. L'ARRCO concerne tous les salariés, y compris les cadres, l'AGIRC concerne pour l'essentiel les cadres.

Quelques chiffres :

↳ Pour les retraites non cadre, la retraite ARRCO constitue entre 30 et 40% de la pension globale ;

↳ Pour les retraités cadres, les retraites ARRCO et AGIRC constituent entre 60 et 70% de la pension globale ;

↳ Près de 18 millions de cotisants et plus de 11 millions de retraités à l'ARRCO ;

↳ Près de 4 millions de cotisants et 2,5 millions de retraités de l'AGIRC.

L'ARRCO et l'AGIRC sont deux régimes par points. Le fonctionnement de ces régimes est le suivant : les cotisations versées chaque année par un salarié (part salariale et part dite patronale) sont converties en points. Le nombre de points est obtenu en divisant le montant des cotisations par la valeur d'acquisition du point (salaire de référence). Lors du départ à la retraite, le calcul de la pension s'effectue en multipliant le nombre de points cumulés tout au long de la carrière par la valeur de service du point. Le ratio valeur de service du point/ valeur d'acquisition du point détermine le rendement contractuel des régimes.

Les abattements

Dans la réglementation des régimes ARRCO et AGIRC, des abattements sont appliqués pour tout départ avant l'âge de 65 ans. L'amputation de la pension peut atteindre 22% à 60 ans. En 1983, suite à l'instauration de la retraite à 60 ans dans les régimes de base, un dispositif dérogatoire appelé ASF puis AGFF, a été mis en place pour permettre aux salariés de prendre leur retraite sans abattements dès 60 ans. Ce dispositif est toujours en vigueur.

Le pilotage des régimes

A la différence des régimes de base qui dépendent de la loi, les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC sont sous la responsabilité des représentants des organisations patronales d'une part (MEDEF, CGPME et UPA) et des représentants des organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, CFTC, FO et CGC) d'autre part. La valeur et l'évolution des différents

paramètres des régimes font régulièrement l'objet de négociations, comme celles engagées le 25 novembre 2010. Du fait de ce type de pilotage, il n'y a pas d'obligation d'alignement des régimes complémentaires sur les réformes régressives des régimes de base.

Le financement des régimes

Il est assuré quasi exclusivement par les cotisations versées par les salariés et les employeurs.

ENJEU

Les discussions qui se sont ouvertes le 25 novembre 2010 portent principalement sur l'AGFF, sur les valeurs d'acquisition et de service des points et sur le financement des régimes.

AGFF

Plutôt qu'un dispositif dérogatoire du type AGFF, la CGT propose que les deux régimes inscrivent dans leur réglementation que tout salarié accédant au taux plein avant 65 ans dans le régime de base bénéficie d'une retraite complémentaire sans abattement. La CGT propose qu'il n'y ait pas d'abattements pour les salariés qui prendront leur retraite à partir de 65 ans, qu'ils aient accédé ou pas à taux plein dans le régime de base. Une fois de plus, le Medef exerce un chantage en indiquant que le maintien des dispositions prenant en charge les abattements avant 65 ans constitue un effort important des employeurs qui doit comporter des contreparties... De plus, même s'il n'a pas encore clairement affiché ses intentions, tout laisse à penser que le MEDEF souhaite inscrire dans la réglementation des régimes complémentaires que l'âge de la retraite sans abattements soit porté de 65 à 67 ans.

Valeur de service du point

La CGT propose que celle-ci soit revalorisée comme le salaire moyen. Cela permettrait aux retraités de voir leur pouvoir d'achat progresser comme celui des actifs. Actuellement, la revalorisation s'effectue sur la base de l'évolution des prix. C'est moins favorable pour les actifs, futurs retraités, puisque la valeur des points accumulés se dégrade, ce qui conduit à faire baisser la pension qu'ils vont toucher lorsqu'ils prendront leur retraite.

Valeur d'acquisition du point

Pour garantir à chaque salarié un bon niveau de pension par rapport à son salaire d'activité, il est impéra-

Dans nos branches

tif que le rendement contractuel des régimes soit constant. Pour ce faire, la valeur d'acquisition du point doit également être revalorisée selon l'évolution du salaire moyen. C'est ce que défend la CGT.

Financement

Le nombre de retraités est en constante augmentation. Il est par conséquent indispensable d'augmenter les ressources des régimes pour garantir un bon niveau de pensions aux retraités actuels et futurs. Or, le MEDEF s'y oppose vigoureusement. Il argue qu'une augmentation des cotisations grèverait la compétitivité des entreprises françaises, déjà pénalisées, selon lui, par un trop haut niveau de cotisations sociales.

En fait, il ment. La France n'est pas le pays où la contribution des entreprises au financement de la protection sociale (cotisations sociales, impôts) est la plus élevée. D'ailleurs, comme l'indique l'encadré ci-dessous, il y a beaucoup d'argent dans les entreprises (énormément dans les plus grosses), mais cet argent est capté par les actionnaires au détriment des salaires, de l'emploi et de la protection sociale.

L'expansion – 24/11/2010

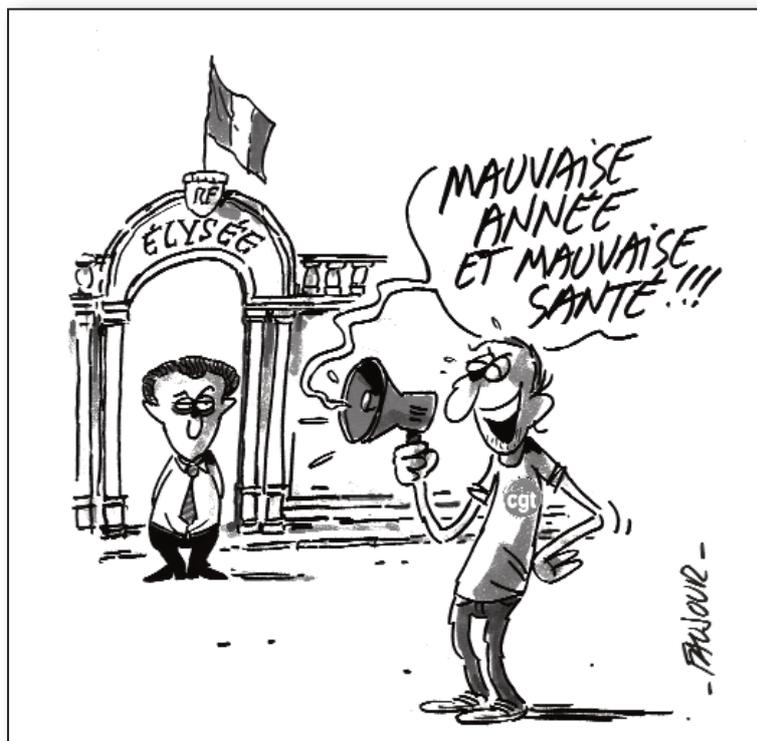
« Sur les sept dernières années (entre 2003 et 2009), 24 groupes du CAC 40 croulant sous les profits ont augmenté leur masse salariale par employé de seulement 8% en moyenne, alors que les dividendes par action gonflaient de 110%. Les uns se serrent la ceinture, les autres se livrent à une orgie de coupons. Prototype de ce favoritisme actionnarial : L'Oréal. Les actionnaires valent bien un doublement du dividende entre 2003 et 2009, mais les sommes consacrées aux rémunérations restent désespérément éteintes. »

La CGT appelle les salariés à faire connaître auprès de leurs employeurs l'exigence que les négociations actuelles débouchent sur un accord conforme à l'intérêt des salariés et des retraités avec notamment :

- L'inscription dans les textes de chacun des régimes des conditions attachées à l'ouverture des droits à la retraite complémentaire sans abattements :
- Celle-ci est subordonnée, avant 65 ans, à l'accès à une retraite à taux plein dans le(s) régime(s) de base.

- Pas d'abattements pour toute retraite liquidée à partir de 65 ans.

- L'instauration d'un minimum de pension immédiatement applicable à l'ARRCO (1/3 du SMIC). Le financement est assuré dans le cadre d'une solidarité dans le régime ;
- L'indexation des paramètres des régimes sur l'évolution des salaires (valeurs du point et salaires de référence qui déterminent le niveau de pension lors du départ à la retraite puis sa revalorisation);
- L'alignement des majorations familiales ARRCO comme AGIRC sur celle du régime général de sécurité sociale (10% pour trois enfants et plus).



Quelques précisions sur nos encarts publicitaires

Plusieurs camarades nous ont interpellés sur le fait que le lien n° 403, publication du mois d'octobre contenait une publicité de MEDERIC MALAKOFF alors même que nous menions une bataille sur les retraites.

Nous tenons à apporter à chacune et chacun quelques précisions :

- La fédération a des contrats publicitaires avec un ensemble de prestataires dont l'objet est la prévoyance. Nous ne retenons comme prestataire que ceux dont la gouvernance en matière paritaire. C'est le cas pour MEDERIC MALAKOFF.
- La quasi-totalité des institutions de prévoyance mutuelle paritaire est aujourd'hui adossée à une « banque ». Mais la prévoyance mutuelle reste pour le moment à gouvernance paritaire.
- La totalité de ces institutions de prévoyance mutuelle fait aussi de l'épargne retraite. Il n'y a malheureusement pas que MEDERIC MALAKOFF dans ce cas. Si cette dernière est plus particulièrement stigmatisée du fait que Guillaume SARKOZY en est le dirigeant, cela ne doit en rien occulter que d'autres vont se positionner de la même manière et avec les mêmes produits dans la plus grande indifférence.

« Ensemble,
regardons loin devant »



Le guichet unique CREPA,
dédié aux personnels des avocats et avoués,
propose à ses adhérents, participants et retraités,
des prestations garantissant les risques,
incapacité, invalidité, dépendance, décès et leur
assure une retraite supplémentaire.

CREPA
10, rue du Colonel Driant
75040 Paris cedex 01
Tél : 01 53 45 10 00 Fax : 01 53 40 11 95
Email : info@crepa.fr

www.crepa.fr

Dans nos branches

Le conseil de l'Europe condamne la législation française des forfaits en jours et des astreintes

A la suite de la plainte de la CGT, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe a déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels : les forfaits en jours et les astreintes.

Les décisions

Dans une décision, en date du 23 juin 2010, rendue publique le 14 janvier 2011, le Comité européen des droits sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe conclue à la violation par la France de la Charte sociale européenne révisée (CSER).

Cette décision a été rendue à la suite d'une Réclamation collective (n° 55/2009 CGT c/ Gouvernement de la France). Une autre décision avec les mêmes éléments a été rendue le même jour à la suite d'une Réclamation collective de la CGC (n° 56/2009).

La Charte sociale européenne révisée

La Charte sociale européenne révisée est un texte du Conseil de l'Europe (Strasbourg), un traité international, signé, ratifié et publié par la France et s'intégrant donc dans l'ordre juridique interne (art. 55 de la Constitution).

Cette Charte ne doit pas être confondue avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (Traité de Lisbonne).

La procédure

Les organisations syndicales habilitées, comme la CGT, forment des plaintes devant le Comité européen des droits sociaux, celui-ci prend une première « décision sur la recevabilité » de ces plaintes. Ensuite, en cas d'avis favorable, le Comité européen des droits sociaux adopte une seconde « décision sur le bien-fondé » de ces plaintes. Ce sont ces décisions qui ont force juridique.

Le Comité européen des droits sociaux transmet ses décisions au Comité des ministres du Conseil de l'Europe qui peut adopter des résolutions pour inciter les États à se mettre en conformité (« résolutions » sans sanctions à valeur diplomatique).

Les éléments essentiels de la décision

Sur le régime des forfaits en jours, il est décidé par le Comité européen des droits sociaux que :

- sur la durée hebdomadaire du travail :

« Aucune limite n'est prévue pour la durée hebdomadaire du travail dans le système du forfait en jours. C'est, par conséquent, la règle du repos minimum prévue par l'article L. 3132-2 du code du travail qui entraîne une limitation de la durée hebdomadaire du travail. Ce repos hebdomadaire doit être de 35 heures consécutives, à savoir 24 heures de repos hebdomadaire prévues à l'article L. 3132-2 auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien en vertu de l'article L. 3131-1. Cela implique que, quels que soient les circonstances, les salariés concernés ne seront amenés à travailler que 78 heures par semaine. Le Comité estime toutefois qu'une telle durée est manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2§1 de la Charte révisée »

« Le Comité constate que la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire. Il note que, même si les partenaires sociaux ont en pratique la possibilité de le faire, il n'est plus prévu que lesdites conventions fixent des modalités de suivi et notamment la durée quotidienne et la charge de travail. Ceci est désormais essentiellement traité à l'occasion d'un entretien annuel d'un travailleur avec son employeur (article L. 3121-46) et d'une consultation annuelle du comité du personnel (article L. 2323-29). Le Comité considère que, de ce fait, la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes pour que l'article 2§1 soit respecté ».

« De plus, le Comité relève que les conventions collectives peuvent être conclues au sein de l'entreprise. Or, il estime qu'une telle possibilité, en ce qui concerne la durée du travail, n'est pas conforme à l'article 2§1 que si des garanties spécifiques sont prévues. Il relève à cet égard que la procédure d'opposition prévue aux articles L. 2232-12, L. 2232-13 et L. 2232-27 du code du travail ne constitue pas une telle garantie, car sa mise en œuvre continue à présenter un caractère trop aléatoire. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée. »

« En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés avec forfaits en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes ».

- sur la rémunération :

« Le Comité constate que, par leur nombre et la nature des fonctions qu'ils exercent, les cadres et autres salariés assimilés n'entrent manifestement pas dans les exceptions visées par l'article 4§2. Dès lors, ils doivent bénéficier du droit prévu par cet article. »

Dans nos branches

« Le Comité estime que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. Le fait qu'une majoration de la rémunération soit désormais prévue pour les jours travaillés correspondant aux jours de congés auxquels le salarié soumis au système de forfait en jours a renoncé, n'apparaît pas comme suffisant au regard du paragraphe 2 de l'article 4. Dans ces conditions, une période d'un an est excessive. »

« Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée ».

Sur le régime des astreintes, il est décidé par le Comité européen des droits sociaux que :

« L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1 de la Charte révisée » et « est contraire à l'article 2§5 de la Charte révisée » sur le repos hebdomadaire.

Les effets possibles de cette décision

Ces décisions du Comité européen des droits sociaux « s'imposent » à l'État partie à la Charte.

Le Gouvernement français doit modifier la législation interne sur le temps de travail pour la mettre en conformité avec ces décisions. Il devrait donc déposer un projet de loi en ce sens. Lors des précédentes condamnations (2004), le gouvernement français était resté inactif. Une telle attitude va devenir beaucoup plus difficile à garder. En effet, d'une part, la pression du Conseil de l'Europe s'accroît avec ces nouvelles condamnations et avec les conclusions du Comité européen des droits sociaux concernant la France pour l'année 2010.

D'autre part, des employeurs qui seraient condamnés pour avoir appliqué des dispositions du Code du travail contraires à la Charte peuvent se retourner contre l'État pour obtenir sa condamnation à les indemniser (c'est ce que font avec succès des employeurs qui ont été condamnés pour avoir appliqué les dispositions sur le Contrat nouvelle embauche).

Cependant, en cas de carence persistante du Gouvernement, comme c'est fréquemment le cas en présence de condamnations européennes, et en tout état de cause sans attendre son initiative, d'autres acteurs peuvent intervenir.

Des parlementaires peuvent déposer des propositions de loi pour que la loi interne soit mise en conformité avec ces décisions.

Les entreprises se trouvent dans une situation d'insécurité juridique. En appliquant le Code du travail français, elles contreviennent à des dispositions supranationales européennes qui s'imposent.

Par conséquent, des entreprises pourraient être condamnées (comme dans l'expérience du Contrat nouvelles embauches – des employeurs ont été condamnés par les conseils de prud'hommes, puis en appel et en cassation, pour avoir appliqué un texte de loi française contraire à une Convention de l'Organisation internationale du travail). C'est ici le même cas de figure.

Les employeurs devraient donc ouvrir des négociations collectives avec les organisations syndicales représentatives pour mettre en conformité les règles du temps de travail qu'ils appliquent avec ces décisions européennes.

Le juge, en cas de contentieux, devra appliquer la Charte sociale européenne révisée et tenir compte des décisions du Comité européen des droits sociaux.

Des contentieux pourront être ouverts devant :

- les Tribunaux de grande instance, notamment pour obtenir la suppression de dispositions d'accords collectifs contraires à la Charte, et

- les Conseils de prud'hommes, notamment pour que des salariés obtiennent des dommages-intérêts pour des durées du travail excessives et des absences de repos ou de paiement de majoration pour heures supplémentaires.

Au niveau de l'Union européenne, ces décisions vont peser dans le cadre de la révision de la directive européenne du 4 novembre 2003. La Commission européenne a engagé la seconde phase de consultation des partenaires sociaux le 21 décembre 2010 et la Confédération européenne des syndicats (CES) a déjà fait savoir que malgré certaines avancées la nouvelle proposition de la Commission n'était pas satisfaisante.

La Commission et les partenaires sociaux européens vont devoir tenir compte de cette décision notamment en matière de durée du travail hebdomadaire, de paiement des heures supplémentaires et de droit au repos (hebdomadaire et entre deux journées de travail).

Comme le rappelle le Comité européen des droits sociaux, tous les États de l'UE ayant ratifié la Charte, ils doivent, quelques soient les dispositions de la directive européenne, prendre des mesures pour assurer « un exercice concret et effectif des droits figurant dans les articles de la Charte ».

Planning des formations 2011

Les journées d'études et les formations

24/02/2011

La représentativité animée, par le Cabinet ATLANTES

I. La mise en œuvre de la loi

- A partir de quand s'applique -t-elle ?
- Que se passe-t-il pendant la période transitoire ?

II. Les élections professionnelles : le calcul de la représentativité

- La négociation du protocole d'accord préélectoral
 - Qui convoquer ? comment et dans quel délai ?
 - Les points incontournables à aborder
 - Les conditions de validité de l'accord
- L'organisation des élections
 - Qui peut se présenter au 1er tour ? Quid en cas de liste commune ?
 - Le cas particulier des salariés mis à disposition
- Le résultat des élections
 - Comment apprécier le seuil des 10% ?
 - Quid pour les syndicats catégoriels ?

III. La désignation des représentants du syndicat

- Les règles de désignation du délégué syndical
- Les règles de désignation du représentant de la section syndicale
- Les règles de désignation des autres représentants

IV. La négociation collective

- Les règles de validité des accords collectifs,
- L'appréciation de la représentativité : à quel niveau s'apprécie-t-elle ?
- Quid pour les syndicats catégoriels ?

24/03/2011

La négociation collective animée, par le cabinet HK (plan à venir)

19/04/2011

Comprendre et lire les bilans sociaux, animée par le cabinet SEXTANT

Le bilan social, comment ça marche ?

- Obligations légales,
- Indicateurs,

Principe d'analyse :

- Vérifier, traiter et comparer les données,
- Exercice.

Analyser en mettant en pratique :

- Emploi,
- Rémunération,
- Formation,
- Les autres item.

Rédiger et rendre un avis.

Les sessions 'Instances Représentatives du Personnel' :

Les 7 & 8 février 2011

Les 16 et 17 mai 2011

Les prochaines coordinations des centres d'appel :

Le 20 janvier 2011

Le 24 mars 2011

Ces journées sont animées par Xavier BUROT

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



ON VOUS CONFIE DES RESPONSABILITÉS... CONFIEZ-NOUS LES RISQUES

**Pour une vraie protection, efficace et étendue, choisissez le contrat
MAS C.E. (Multigarantie Activités Sociales) de la Macif.**

Il couvre l'ensemble des risques pouvant survenir dans
le cadre des activités de votre comité d'entreprise :

- Responsabilité civile
- Protection des droits de l'assuré
- Dommages corporels
- Assistance pour tous
- Garanties voyages si besoin

Le contrat MAS C.E. peut également garantir les
locaux utilisés par votre C.E.

**Et pour aller plus loin ensemble, la Macif propose à
tous les C.E. une gamme complète en prévoyance
collective :**
complémentaire santé, épargne salariale, prévoyance,
plan d'épargne entreprise...

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr

Macif - Mutuelle assurance des commerçants et Industriels de France et des cadres et salariés de l'Industrie et du Commerce.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 2 et 4, rue Pled-de-Fond 79037 Niort Cedex 9.

RESULTATS DES ELECTIONS

DP CE

SECTEUR : privé public nationalisé

FEDERATION :

UD :

REGION :

UL :

NOUVELLE BASE: OUI NON

COORDONNEES DE L'ENTREPRISE

Nom :

.....

Adresse :

.....

Code Postal: / / / / /

Ville :

NOMBRE	PRECEDENTES ELECTIONS DU / /			ELECTIONS DU / /		
	1 ^{er} collègue Ouv.Empl.	2 ^{ème} collègue Ag.maîtr.Tech	3 ^{ème} collègue Cadres (1)	1 ^{er} collègue Ouv.Empl.	2 ^{ème} collègue Ag.maîtr.Tech	3 ^{ème} collègue Cadres (1)
INSCRITS						
VOTANTS						
EXPRIMES						

MOYENNE DES VOIX OBTENUES PAR LISTE						
CGT						
CFDT						
FO						
CFTC						
CFC						
SUD						
UNSA						
DIVERS						

NOMBRE D'ELUS (Titulaires seulement)						
CGT						
TOTAL						

A compléter et à retourner à l'adresse suivante:

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris – Case 421

93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 48 18 84 34

Fax : 01 48 18 84 86

fsetud@cgt.fr

(1) Inscrire exclusivement la moyenne des voix recueillies par chacun des syndicats. Cette moyenne s'obtient en divisant le nombre total des voix obtenues par la liste, par le nombre de candidats (et non celui des élus) inscrits sur cette liste.