

Edito

La bataille des salarié-es d'Atos Infogérance travaillant pour Ernst & Young est révélateur d'un réel malaise dans nos professions.

Tant sur le pouvoir d'achat que sur les conditions de travail, ces salarié-es n'ont pas hésité à faire grève le 29 mars, le 7 avril et le 27 avril sur les sites de Paris et de province pour obtenir satisfaction sur leurs revendications. C'est avec leur CGT qu'ils organisent les luttes. Et d'une certaine manière, ils montrent à chacune et à chacun la voie à suivre.

Il n'y a pas de conquêtes sociales sans bataille revendicative. Le patronat connaît dans la négociation que le rapport de force. Il nous faut travailler à le construire partout avec les salarié-es. C'est la seule manière de défendre leurs intérêts.

De ce point de vue, la CGT a une responsabilité importante, responsabilité engagée au quotidien sur les problèmes que connaissent les salarié-es dans les entreprises.

Celle-ci doit nous conduire à renforcer notre organisation syndicale, outil des salarié-es, pour obtenir des meilleurs salaires et une amélioration conséquente des conditions de travail. C'est à ces seules conditions que nous pourrons être réellement efficaces.



Sommaire

Infos pratiques / chiffres clés p. 2

Congrès fédéral :
Projet de rapport d'activités 24 pages

Dans nos entreprises :
Les leçons singulières d'un autre combat p. 11

Journée d'études / Publicité :
La prévoyance / CREPA p. 12

La représentativité syndicale dans les TPE

La loi du 15 octobre 2010 relative à la représentativité syndicale dans les Très Petites Entreprises vise à compléter la loi du 20 août 2008.

Cette nouvelle loi n° 2010-1215, oblige la tenue d'un scrutin au niveau régional tous les quatre ans pour les entreprises de moins de onze salariés. Il s'agit de pouvoir mesurer l'audience syndicale dans ces entreprises.

Un décret doit donner les précisions nécessaires quant à la tenue de ce scrutin qui pourra être organisé soit par correspondance, soit par voie électronique.

Si le vote a lieu durant les horaires de travail, ce temps sera considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale.

Ce sont les organisations syndicales et non les salariés qui pourront se présenter.

Tous les salarié-es des TPE disposant d'un contrat de travail au cours du mois de décembre de l'année précédant le scrutin, âgés de 16 ans révolus et ne faisant pas l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques, pourront voter.

La liste électorale sera à la charge du ministère du travail qui fournira les données nécessaires à partir des informations que lui communiqueront les caisses de Sécurité Sociale.

Les électeurs seront répartis dans deux collèges, un collège cadre et un collège non cadre en fonction des informations relatives à l'affiliation à une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales de l'entreprise.

Les salariés représentants syndicaux disposeront du temps nécessaire pour remplir leurs fonctions.

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 €





9^{ème} congrès

de la Fédération des Sociétés d'Etudes

du 26 au 30 septembre 2011

La Napoule



Projet de rapport d'activité

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

Bulletin N°3

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Préambule

Depuis notre 8^{ème} congrès, notre progression a été continue tant au niveau du nombre de syndiqué-e-s qu'à celui des bases organisées.

Des secteurs où nous n'étions pas ou peu présents se structurent. Certes, nous sommes encore loin, et ce quel que soit les secteurs, d'être en capacité de construire le rapport de force nécessaire qui permettrait la satisfaction de l'ensemble de nos revendications dans une logique de transformation sociale.

Dans le même temps, nous avons continué à approfondir nos analyses et à élaborer des revendications toujours plus en phase avec un monde qui bouge.

Notre conseil national du 29 septembre 2009 à Montreuil et le 49^{ème} congrès de la CGT qui s'est tenu à Nantes du 7 au 11 décembre 2009 ont été autant de moments où nous avons précisé nos positions sur les enjeux d'aujourd'hui.

Ainsi, déjà plus d'une centaine de camarades ont débattu d'un premier bilan de l'activité fédérale à mi-mandat, et réaffirmé leur confiance dans les orientations fédérales qui nous ont conduit à un certain nombre d'interrogations quant à la stratégie de la CGT tant au niveau de la mobilisation qu'à celui des revendications. L'unité syndicale, la représentativité, la précarité, le statut du travailleur salarié ont été des thèmes abordés lucidement et sérieusement.

Cela nous a permis de mener les batailles nécessaires sur les retraites, l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

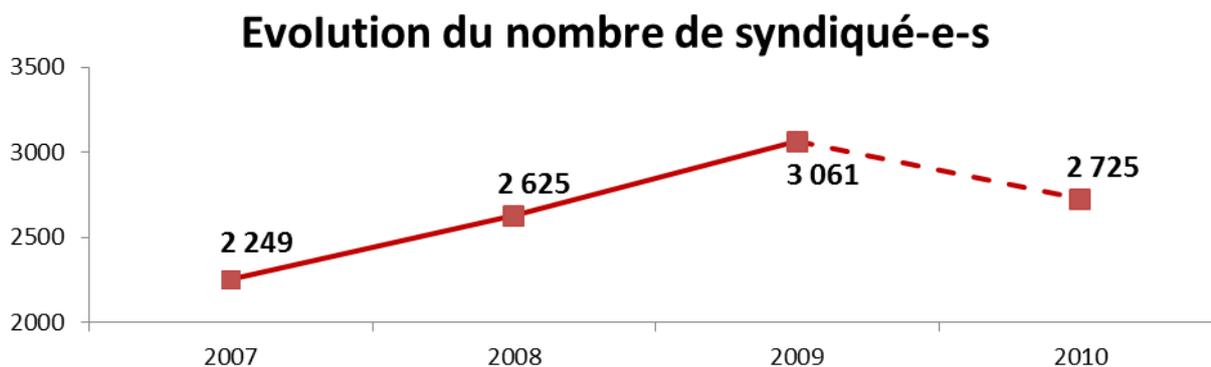
Le rapport d'activité ne prétend pas être exhaustif mais donne les repères de ce qui a été fait au regard des perspectives et des enjeux portés par notre 8^{ème} congrès.

L'organisation

La syndicalisation

Le dynamisme d'un syndicat s'évalue, entre autres choses, par sa capacité à faire progresser le nombre de ses syndiqué-e-s. Sur ce point, notre Fédération peut être satisfaite car depuis la date de notre dernier congrès, le nombre de nos syndiqué-e-s a fortement évolué avec une hausse de 34% en 4 ans.

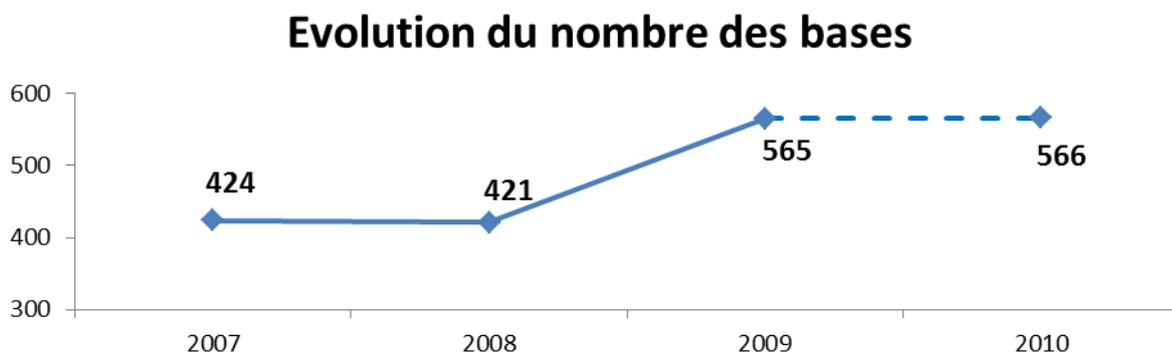
Pour information, les chiffres présentés ici pour l'année 2010 ne sont pas définitifs car de nombreuses unions locales n'ont pas réglé l'intégralité de leurs cotisations pour cette année. D'après notre expérience en la matière, le nombre d'adhérent 2010 devrait être supérieur à celui de 2009.



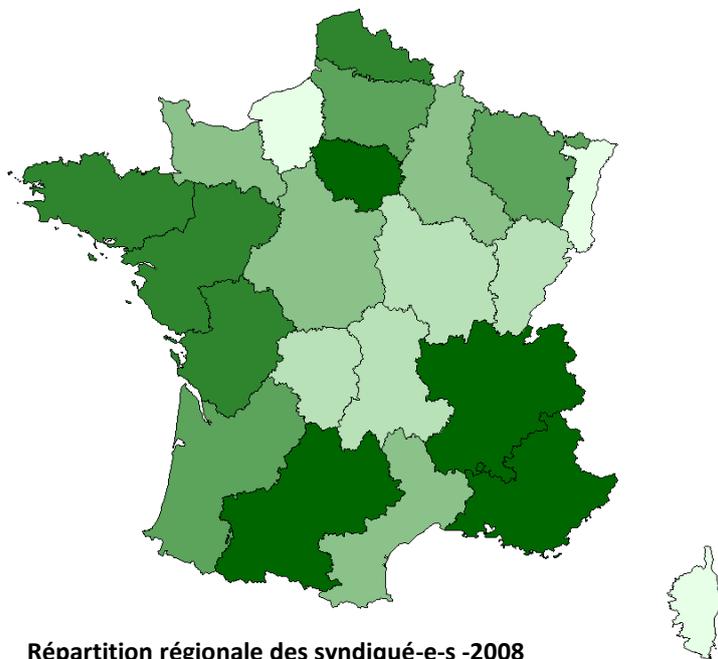
Depuis 1996, notre organisation a progressé en moyenne de 10% par an. Nous sommes passés d'un peu plus de 500 à plus de 3000 syndiqué-e-s aujourd'hui. En franchissant allégrement les 3000 syndiqué-e-s, il ne fait nul doute qu'un palier important a été franchi.

Mais évitons tout triomphalisme. Nous sommes encore loin d'avoir un taux de syndiqué-e-s satisfaisant pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et peser concrètement sur les décisions et les orientations antisociales du patronat. Une autre marque de notre vitalité actuelle, le nombre de création de nouvelles bases. Celui-ci a aussi augmenté de 34% sur la même période.

Reste qu'au regard du nombre d'entreprises dans l'ensemble des secteurs, nous sommes bien loin de ce qu'il faudrait compter en matière de bases syndicales pour être en capacité de pouvoir ne serait-ce qu'infléchir les politiques patronales.

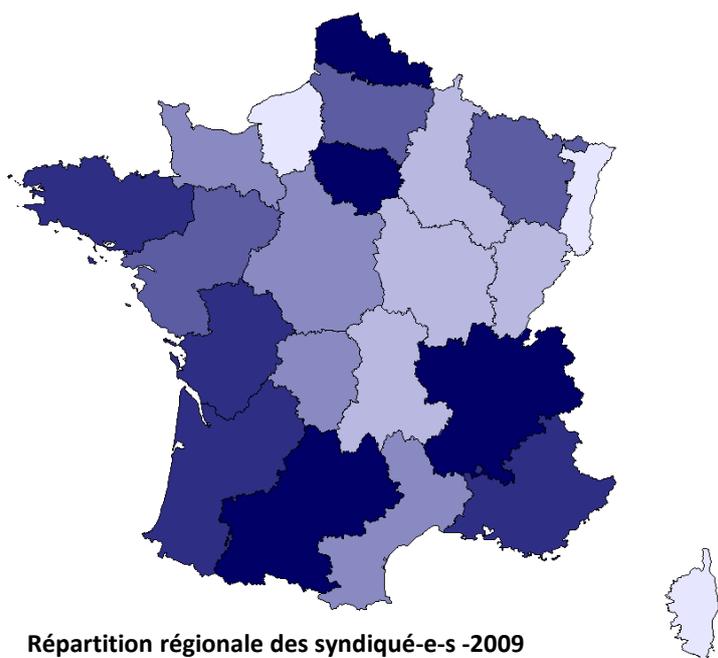


Sur le plan géographique, notre répartition régionale est conforme à celle de l'industrialisation de notre pays, avec, tout comme cette dernière, une surreprésentation de la région parisienne qui regroupe environ 50% de nos adhérents. En tenant compte des seules données complètes que nous ayons soit celles de 2009, nous pouvons constater que nous avons augmenté le nombre de nos militants dans 16 sur 22 régions, ce qui est extrêmement positif quant à notre représentativité.

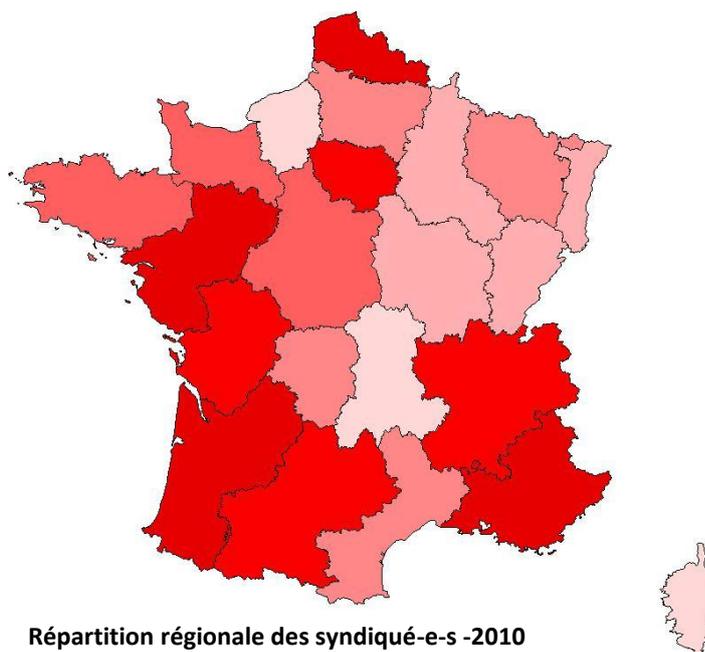


Répartition régionale des syndiqué-e-s -2008

| Régions | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------------------------|------|------|------|
| Alsace | 6 | 5 | 9 |
| Aquitaine | 38 | 91 | 89 |
| Auvergne | 7 | 9 | 5 |
| Basse-Normandie | 19 | 29 | 41 |
| Bourgogne | 13 | 17 | 18 |
| Bretagne | 77 | 94 | 82 |
| Centre | 34 | 39 | 36 |
| Champagne-Ardenne | 16 | 16 | 17 |
| Corse | 0 | 2 | 2 |
| Franche-Comté | 10 | 12 | 13 |
| Haute-Normandie | 3 | 5 | 7 |
| Ile-de-France | 1522 | 1817 | 1523 |
| Languedoc-Roussillon | 18 | 34 | 35 |
| Limousin | 10 | 22 | 22 |
| Lorraine | 47 | 43 | 25 |
| Midi-Pyrénées | 161 | 165 | 143 |
| Nord-Pas-de-Calais | 106 | 137 | 117 |
| Pays-de-la-Loire | 104 | 88 | 85 |
| Picardie | 67 | 42 | 27 |
| Poitou-Charentes | 88 | 113 | 131 |
| Provence-Alpes-Côte-D'azur | 129 | 100 | 119 |
| Rhône-Alpes | 150 | 181 | 178 |



Répartition régionale des syndiqué-e-s -2009

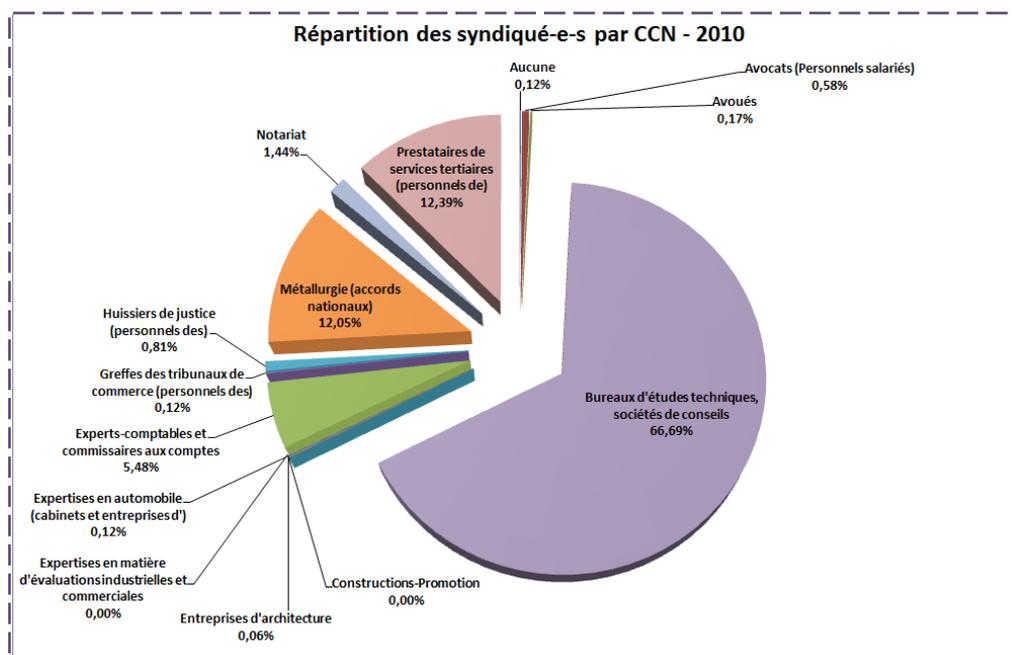
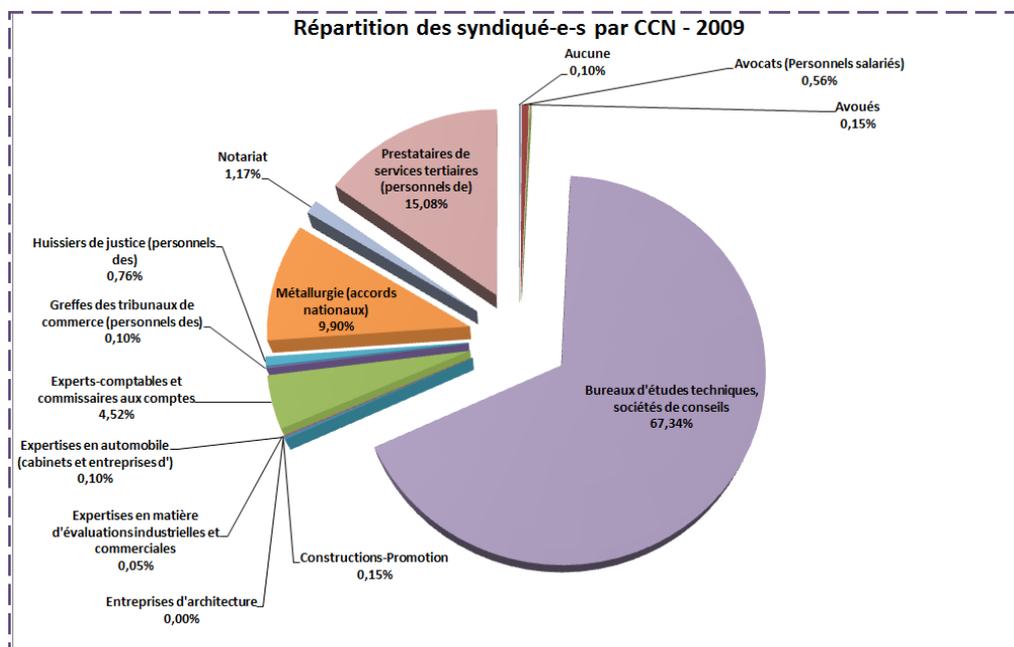
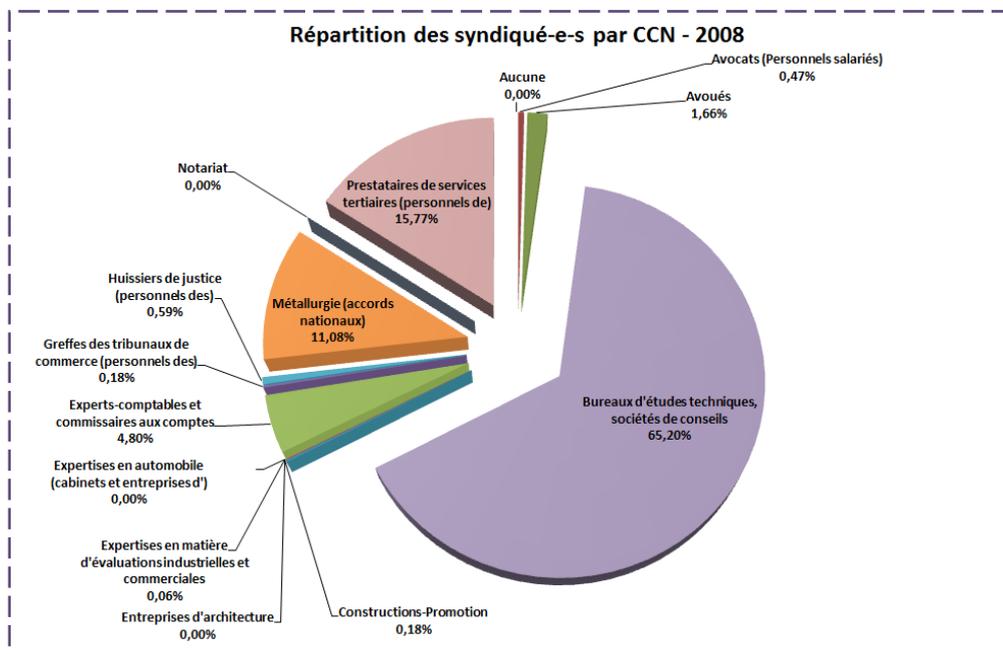


Répartition régionale des syndiqué-e-s -2010

Les disparités régionales sont importantes et chercher la réponse dans la structuration du tissu économique régional n'est pas suffisant. Nombre de régions concentrent un certain nombre d'entreprises de nos secteurs sans que nous arrivions à nous construire durablement. C'est dans ce cadre que la Commission Exécutive Fédérale a pris la décision d'une structuration de la fédération en local. Bretagne, PACA et Midi Pyrénées devraient être les premiers à mettre en œuvre cette stratégie.

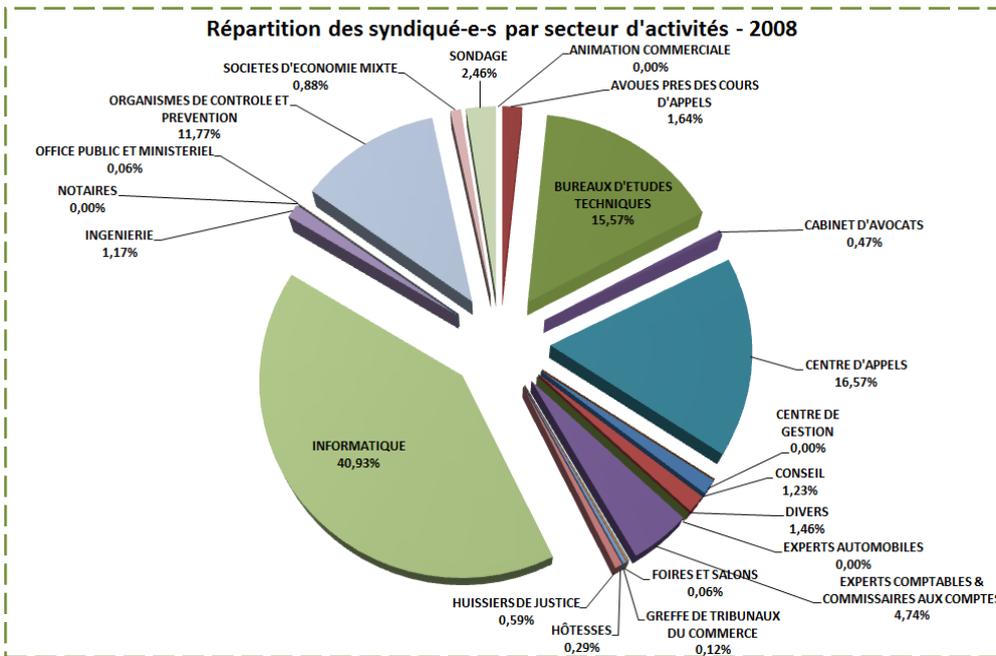
Notons que de nombreuses unions locales enregistrent sous le vocable « individuel » un nombre important de nos adhérents. Ainsi notre Fédération a une totale méconnaissance des entreprises de rattachement de près d'un tiers de ses syndiqué-e-s et donc par conséquent de leur convention collective et du secteur d'activité où ils travaillent. Les graphiques ci-dessus ne tiennent compte que des deux tiers dont la convention collective et/ou le secteur d'activité est connu. Sans surprise, deux conventions collectives couvrent un peu plus de 80% de nos adhérents : Bureaux d'études et Prestataires de services. Il est à noter qu'entre 9 et 13% de nos adhérents sont couverts par d'autres conventions collectives. Ceux-ci sont principalement des syndiqué-e-s issu-e-s des organismes de contrôle et prévention, qui ne sont couverts par aucune convention collective particulière.

Répartition des syndiqué-e-s par Convention Collective de 2008 à 2010



En matière de répartition par secteur d'activité, quatre secteurs regroupent plus de 80% de nos syndiqué-e-s : Informatique, Centres d'appels, Bureaux d'études techniques et Organismes de contrôle et prévention.

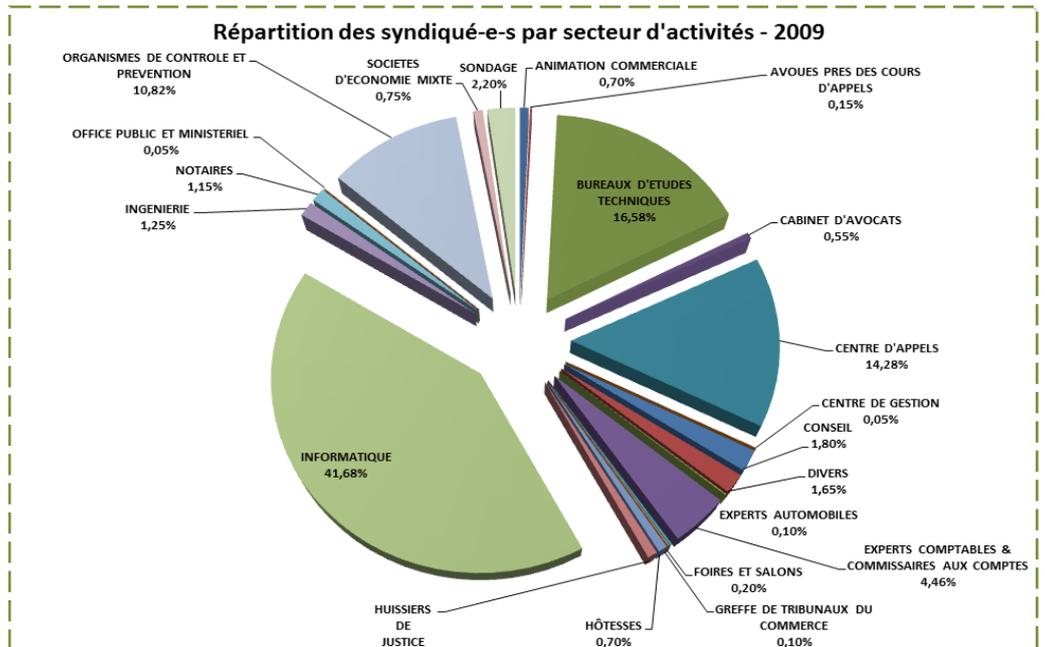
Nous pouvons noter une évolution intéressante dans le secteur du Notariat où une politique de syndicalisation et d'information via une campagne de diffusion de tracts adaptés faxés à toutes les études, nous a permis de renforcer notre présence dans un secteur fort peu propice à la syndicalisation. C'est dans ce cadre que pour la première fois depuis bien longtemps, nous pouvons présenter des candidatures CGT à la Caisse de Retraite du Notariat. Avec moins de succès, nous faisons de même dans les cabinets d'avocats, d'expertise automobile et chez les administrateurs judiciaires.



Répartition des syndiqué-e-s par secteur d'activité de 2008 à 2010

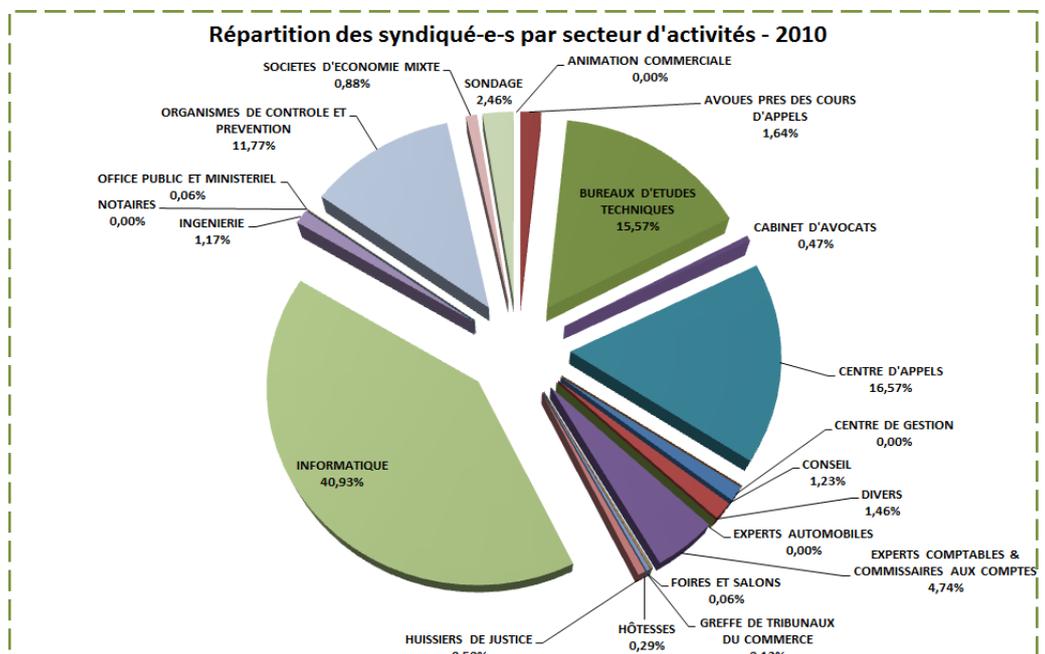
La répartition des syndiqué-e-s par secteur d'activités par 2010 souffre du fait que nombre d'organisations syndicales n'ont pas réglé encore leurs cotisations.

De ce point de vue, celle de 2009 est plus conforme à la réalité.



Nos trois gros secteurs restent l'informatique, l'ingénierie et les centres d'appels, ce qui compte tenu de l'importance, en terme d'emplois de ces secteurs, est logique.

Pour autant, d'autres secteurs restent sous syndiqués d'où la mise en place de plan de travail pour pallier à cette situation.



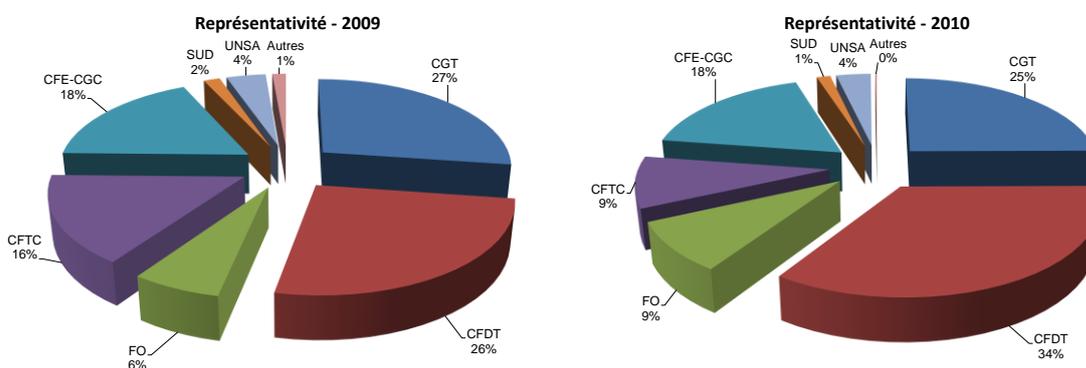
Le plan électoral

L'attraction d'un syndicat s'évalue aussi par le biais des élections professionnelles. En effet, par leur vote pour telle ou telle liste syndicale, les salarié-e-s montrent leur adhésion à l'action menée par celle-ci. Ces voix sont d'autant plus importantes que depuis la loi du 20 août 2008 portant sur la représentativité des organisations syndicales, leur existence même est tributaire de l'atteinte ou non d'un certain seuil de vote pour être représentative, il leur faut recueillir 10% de suffrages exprimés au niveau d'un établissement ou d'une entreprise, et 8% au niveau d'une branche.

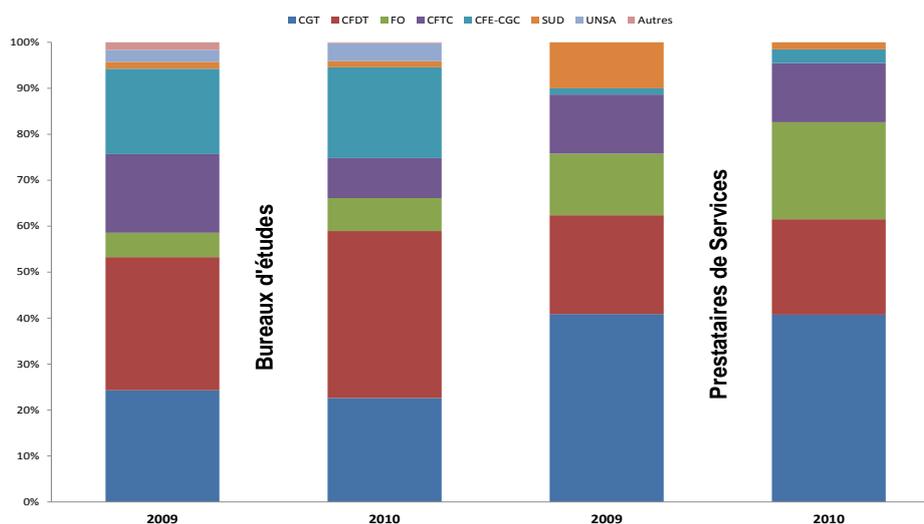
C'est donc à la lumière de cette loi que nous devons étudier les résultats qu'ont obtenus les listes CGT dans les secteurs couverts par notre fédération.

Il est à noter que les chiffres sont donnés à titre indicatif en raison de l'absence de l'intégralité des formulaires CERFA du 1^{er} tour d'élection correctement rempli. Pour autant, ceux-ci donne une grande tendance.

Représentativité dans nos secteurs



Il apparaît que d'une façon générale les résultats engrangés par notre Fédération sont proches de ceux de la CFDT. Mais cette répartition est différente selon les branches d'activités comme le montre le graphique ci-dessous représentant nos 2 principales branches.



Il apparaît donc que si nous pouvons aborder sereinement 2013, date d'application de la représentativité au niveau des branches, il nous reste du chemin à parcourir pour conserver durablement la place qui doit être la nôtre : la première.

Pour information, les résultats donnés ci-dessus ne portent que sur 11% des salarié-e-s couverts par la convention collective des bureaux d'études, et 7% de ceux de la convention collective des prestataires de services tertiaires.

Activités revendicatives



INTERSECTORIELLES

I) L'emploi

Les questions du portage salarial et du CDD à Objet défini sont revenues sur le devant de la scène sociale au travers de l'accord interprofessionnel sur la « modernisation du marché du travail ». La Fédération n'a cessé de se battre contre ces deux dispositions. En effet, la création du Contrat à Durée Déterminée à terme incertain, n'est pas nouveau. C'est une vieille revendication patronale qui dans la branche des bureaux d'études n'est pas passée inaperçue. Plus de 40 000 salarié-e-s s'étaient prononcé-e-s contre son instauration dans les SSII en 2004.

La Fédération a donc engagé de nouveau, la bataille même si le patronat de nos branches n'a pas obtenu ce dont il rêvait, à savoir un contrat de mission sans délai minimum et maximum. Reste que cet accord entérinait un principe dangereux et constituait un premier pavé dans la mare du Contrat à Durée Indéterminée.

Ce CDD d'un type spécial était expérimental pour trois ans et pouvait devenir une nouvelle norme du contrat de travail. Certes, nous avons réussi jusqu'à maintenant à faire échec à cette nouvelle régression sociale.

Mais rien n'est encore gagné. Souvenons-nous qu'en 2004, SYNTEC, une des fédérations les plus importantes du MEDEF par la voix de Monsieur DONZEAUD déclarait déjà, après avoir tenté de lancer une négociation sur les contrats de missions dans les SSII : « nous remettons cette proposition dans notre poche et attendons les initiatives du gouvernement », ajoutant que « certains partenaires sociaux ont créé la confusion sur nos intentions, alors nous attendons les projets du nouveau ministre avant de relancer le débat ».

DECLARATION DE LA FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

La modernisation du marché du travail

L'accord interprofessionnel sur la « modernisation du marché du travail » contient des dispositions qui portent une atteinte grave aux garanties collectives attachées au CDI et au CDD. C'est pourquoi, la CGT refuse de signer cet accord.

Notamment,

- ⇒ L'allongement de la période d'essai,
- ⇒ La création d'une nouvelle modalité de rupture du contrat de travail évitant tout recours aux prud'hommes,
- ⇒ La légalisation du portage salarial,
- ⇒ La création du CDD à objet défini pour les ingénieurs et cadres, d'une durée minimum de 18 mois et maximum 36 mois, porteur de précarité et contre lequel les salarié-e-s de la branche ont toujours été opposés.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire échec à la mise en place de ces mesures de régression sociale comme elle a pu le faire en 2004 à propos du contrat de mission que le patronat voulait imposer aux salariés du secteur informatique.

La précarité ne se négocie pas, elle se combat !

Janvier 2008

La CGT est restée et restera vigilante sur cette question. Et ce d'autant que la période est propice aux offensives du patronat pour casser le contrat de travail à durée indéterminée. Ce même accord national a légalisé le portage salarial et demandé à la branche de l'intérim de négocier son organisation. La Fédération s'est toujours battue contre le principe même du portage salarial. En effet, celui-ci consiste en un habillage du travailleur indépendant en salarié par le biais d'une tierce partie, l'entreprise de portage salarial. Ainsi, entre le travailleur salarié et l'entreprise cliente, l'entreprise de portage salarial fait office de « picsou ».

La Fédération avait déjà refusé de signer un accord avec certaines sociétés de portage en 2007, alors même que les quatre autres syndicats s'engouffraient dans la brèche. Pourtant, l'enjeu était donné dans le rapport de la Commission Economique du SETT (Organisme d'étude du travail temporaire dépendant du Prisme) en septembre 2005 :

« Le portage salarial est devenu un étendard pour ceux qui souhaitent une réforme du contrat de travail en France ». C'est en ce sens que la Fédération s'est positionnée clairement contre cette nouvelle organisation du travail qui remet en cause le contrat de travail et le lien de subordination qui lui est attaché, favorise la mise en concurrence des salarié-e-s et renforce la flexibilité du travail. Si effectivement, il fallait négocier pour faire en sorte que le portage salarial soit le plus encadré possible avec des droits pour les « porté-e-s », la CGT ne devait pas signer ce type d'accord simplement parce que la précarité se combat.

Malheureusement, nous n'avons pas été entendus et la CGT a signé cet accord qui doit être transcrit dans une loi. Mais il est clair, qu'en ce qui nous concerne, nous continuerons à combattre ce qui nous paraît être là encore une régression sociale.

**EXTRAIT DE L'ACCORD DU 11 JANVIER 2008
SIGNÉ PAR LE PATRONAT, LA CFDT, FO, CGC ET CFTC**

Article 12

[...]

[b) Rupture pour réalisation de l'objet défini au contrat :

Afin de permettre la réalisation par des ingénieurs et cadres de certains projets dont la durée est incertaine, il est institué, à titre expérimental, un contrat à durée déterminée à terme incertain et d'une durée de 18 mois et maximum de 36 mois, conclu pour la réalisation d'un objet défini. Ce contrat ne peut être renouvelé.

Les modalités collectives de mise en œuvre et d'encadrement de ce contrat, définies ci-après ont pour objet d'apporter aux salarié-e-s concerné-e-s les garanties nécessaires à la sécurisation de leurs parcours professionnel lorsqu'ils exercent leur activité cadre.

[...]

Compte tenu du caractère expérimental du dispositif, un comité de suivi composé de représentants des signataires du présent accord sera mis en place au niveau national interprofessionnel, dès l'entrée en vigueur du présent accord. Il se réunira tous les cinq mois pour examiner et évaluer l'évolution de ce contrat à partir du contenu des accords de branche et d'entreprise (dont il devra être rendu destinataire à cet effet) conclu en la matière et de leur mise en œuvre (nombre de contrats signés ...).

Au vue de cette évaluation, les aménagements nécessaires à ce dispositif seront apportés par les partenaires sociaux. Sans attendre une telle évaluation globale, les parties signataires du présent accord pourront, au vue du contenu d'un accord d'entreprise, proposer aux partenaires sociaux d'aménager, voire d'abroger, le présent article.

Position de la Fédération

Courrier envoyé aux membres du CCN et au bureau confédéral sur la question du portage salarial le 8 juillet. Il donne notre position sur cette question, combien importante pour nos secteurs d'activités.

La loi a autorisé depuis 2008 le portage salarial, organisation du travail que nous connaissons et combattons depuis plus de 20 ans. Si l'encadrement de celui-ci était devenu plus que nécessaire, il y a un pas à franchir entre la négociation de celui-ci et la signature de la CGT de ce type d'accord. En ce qui nous concerne, nous ne le franchirons pas. Même si cela constitue un mieux pour les salariés-e-s, cet accord ne fait qu'encadrer la précarité. Faut-il rappeler que nous sommes là pour la combattre et à ce titre, comment la CGT peut-elle seulement envisager de signer un tel accord ?

D'autre part, il nous semble que la note synthétique comporte pour le moins quelques inexactitudes :

- la sécurisation des travailleurs portés. Nous la cherchons en vain sauf à penser qu'il est possible de sécuriser le précaire. En tout état de cause un précaire sécurisé reste un précaire..
- Dans ce cadre, le salarié peut avoir un CDD à objet défini de maximum 36 mois...pour la durée de la mission. Nous sommes très proches du contrat de mission proposé par notre patronat SYNTEC et CICF. D'ailleurs, il y a fort à parier que dans la suite de la négociation de cet accord, il nous propose ce type de contrat.
- Nos secteurs vont rapidement comprendre que plutôt que de vendre de la prestation, il y aura tout lieu de mettre en place des filiales de portage salarial.
- D'ailleurs le coût journée d'une prestation, en moyenne de 600 à 800€ à comparer aux 2900 euros mensuel, risque de poser un réel problème quant à la pression sur les salaires que nous connaissons déjà aujourd'hui.
- Enfin une rémunération de 2900€ est nettement insuffisante eu égard aux compétences acquises par les années d'expériences. Il faut aussi prendre en compte le fait que le salarié en portage commence par travailler à temps partiel. Au fur et à mesure de la montée en charge de son « projet », il passe à temps plein. Remarquez que ce temps n'est en réalité que virtuel, celui-ci étant plutôt du temps complet.

Ce ne sont que quelques remarques. Mais nous espérons que la CGT ne signera pas ce texte.

Juillet 2010

Les difficultés qu'a connu le secteur automobile dès juin 2008 ont eu des répercussions importantes en terme d'emploi dans bon nombre d'entreprises de nos secteurs. Ainsi de nombreux constructeurs automobiles ont tout simplement mis fin à leurs contrats de prestations. Cela a eu pour conséquence le retour de centaines de salarié-e-s dans leurs entreprises.

Eu égard à cette situation la CGT métallurgie et la CGT des sociétés d'études se sont rencontrées à plusieurs reprises. Ces rencontres ont débouchés sur deux mobilisations importantes, mobilisations appelées par plusieurs organisations syndicales telles la CFDT et SUD.

Tant le 15 janvier que le 29 janvier 2009, plusieurs centaines de salarié-e-s se sont mobilisés sur le site de Guyancourt avec un slogan «ce n'est pas aux salarié-e-s de payer leur crise ». Ces mobilisations se sont multipliées au niveau national pour exiger l'arrêt des licenciements. La Fédération a élaboré un blog à cet effet. C'est à partir de cette dynamique que nous avons obligé le patronat à ouvrir des négociations sur le chômage partiel.

Malgré la mobilisation, nous n'avons pas réussi à mener à terme ce processus de négociation, le patronat ayant décidé de proposer un accord au rabais. Il y a eu en juin, une rupture des négociations et la signature entre SYNTEC ingénierie et le ministère d'une convention permettant la mise en place du chômage partiel...sans aucune condition.

Cette bataille nous a néanmoins permis de travailler nos revendications sur la question de chômage partiel, à savoir un chômage partiel sans perte de salaire et avec des formations ciblées.

DECLARATION DE LA COMMISSION EXECUTIVE FEDERALE

Salarié-e-s prestataires – Salarié-e-s des entreprises donneur d'ordre même combat

La Commission Exécutive fédérale appelle l'ensemble des salarié-e-s prestataires au rassemblement qui aura lieu le 15 janvier à Guyancourt, devant le Technocentre Renault, place Georges Besse, de 11h à 13h. En effet les suppressions d'emplois chez Renault vont concerner pas moins de 1800 salarié-e-s prestataires. Renault compte économiser ainsi 150 millions d'euros, tout en distribuant un milliard aux actionnaires. Quant aux prestataires, ceux-ci vont se retrouver au chômage technique en intercontrat, ou encore licenciés. C'est déjà le cas chez MAGNA STEYR, POLYMONT, ASSYSTEM, ALTRAN, ALTEN,... et ce n'est qu'un début.

Ce qui se passe avec Renault aujourd'hui semble n'être qu'un ballon d'essai dans la stratégie patronale de réduction des coûts dont les salarié-e-s sont les seules victimes. Dans le secteur automobile, d'autres entreprises devraient rapidement faire de même. Et que dire des autres secteurs, tels que ceux des télécommunications, des assurances, des banques...

Pourtant, les entreprises du CAC 40 annoncent 94 milliards d'euros de bénéfices sur 2008 et ce, en dépit de la dégradation de la conjoncture.

Afin de mettre un terme à ces effets d'aubaine et d'éviter toute contagion, nous devons faire en sorte d'être très nombreux pour dire « non aux suppressions d'emplois, les salariés n'ont pas à payer la crise dont le seul but est de maintenir les profits » ainsi que pour avancer nos revendications en termes d'emplois et de salaires, qui répondent aux besoins et aux aspirations des salarié-e-s.

Ce 15 janvier est un premier moment de la lutte. Nous devons nous retrouver le 29 janvier avec ce même esprit combatif.

II) La représentativité

La fédération CGT s'est opposée à la signature de la position commune sur la représentativité. Nous avons largement argumenté notre position sur essentiellement le seuil de représentativité des organisations syndicales et de ses conséquences dans nos secteurs. Notre conseil national du 29 septembre 2009 a confirmé nos préoccupations à la fois sur les nouvelles difficultés qui vont voir le jour en ce qui concerne la création de nouvelles bases syndicales et celles du déploiement de notre organisation compte tenu de l'éparpillement des salarié-e-s d'une même entreprise sur plusieurs départements, régions...

Au-delà de ces difficultés qui sont importantes, c'est en fait une nouvelle conception du syndicalisme que la position commune puis la loi impose au monde du travail.

Elle oblige à passer d'une conception essentialiste à une conception électoraliste du syndicalisme. La conception essentialiste reposait sur la primauté des critères qualitatifs, qui eux-mêmes découlaient de l'histoire même du syndicalisme français et par conséquent de la lutte des classes. L'élément clé de cette conception était l'indépendance par rapport au patronat, et aux partis politiques (Charte d'Amiens). Ainsi l'organisation syndicale pouvait se construire dans l'intérêt des salarié-e-s et en particulier eu égard aux antagonismes de classes liés à notre système économique.

Les batailles idéologiques que nous avons à mener, nécessaires et difficiles, pouvaient un temps nous situer à contre-courant de bien des idées en vogue. Pour autant, le seul enjeu auquel nous devons répondre était celui de la construction de revendications eu égard à la satisfaction des besoins qui heurtent de front la stratégie du capital. D'où l'inscription de nos batailles dans une logique de transformation sociale.

La conception électoraliste fonde désormais la représentativité. L'idée majoritaire et le critère d'audience en constitue les deux piliers. C'est donc au nom de la « démocratie sociale » que cette nouvelle conception s'impose et dont il faut aujourd'hui nous saisir ne serait-ce que pour exister afin de revendiquer et de lutter. Celle-ci ne semble avoir d'autre objet que de bâillonner les organisations de luttes qui combattent tous systèmes basés sur les injustices au profit d'organisations qui accompagnent allègrement et sans jamais la remettre en cause par les revendications, l'exploitation capitaliste.

POSITION DE LA COMMISSION EXECUTIVE DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES

La coordination de l'activité confédérale a pris la décision de consulter les organisations du CCN sur la « position commune relative à la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme ».

La commission exécutive confédérale quant à elle, par une délibération le 16 avril 2008, a pris une position.

Ce texte ne nous semble ni être équilibré, ni répondre aux exigences de notre syndicalisme CGT. Pire par certain côté, sa mise en application va immanquablement se traduire par la marginalisation de notre CGT. Et il ne suffit pas de faire référence au 48^{ème} congrès pour donner une quelconque légitimité à un texte dont l'objectif est de nous soumettre à l'alternative : disparaître en tant qu'organisation de transformation sociale ou nous adapter.

Notre 48^{ème} congrès a mis en avant d'autres ambitions en faveur du progrès dont la démocratie sociale n'a jamais signifié répondre aux doléances patronales. Il en est :

- Des négociations avec des élu-e-s et mandaté-e-s,
- De l'élection des délégués syndicaux.

Et l'on pourrait y rajouter la question même de la représentativité telle que le texte l'envisage. En effet, le patronat n'a aucune obligation tant au niveau financier qu'à celui de la communication avec les salarié-e-s. Sans ces moyens, autant écrire que cette démocratie sera à « sens unique » avec les risques que chacune et chacun peuvent percevoir tant pour nos militants que pour nos organisations.

C'est pourquoi la CGT ne doit pas apposer sa signature sur ce texte.

III) La retraite

La Fédération CGT des sociétés d'études n'a pas ménagé ses efforts pour impulser partout des mobilisations à la hauteur des enjeux. Dès le 3 février 2010, la Fédération a organisé avec la confédération une journée d'études sur la question. L'objectif était ni plus ni moins d'aider nos militants. Cette journée a été un réel succès. Nombre de camarades ont à partir de celle-ci, animé des débats avec les salarié-e-s. Cela a été sans nul doute un élément important de la construction du rapport de force. Les différentes mobilisations qui se sont tenues jusqu'en octobre ont vu une réelle implication d'un certain nombre de camarades.

Pourtant, force est de constater que nous n'avons pas réussi à réellement mobiliser dans les rangs. Il était de ce fait compliqué d'élargir la mobilisation. Nous avons donc à nous poser la question quant à notre capacité à nous mobiliser sur des enjeux nationaux.

Et ce d'autant que la position de la Fédération a toujours été claire. Retrait puis abrogation de cette réforme. Nous estimions que celle-ci n'était ni modifiable, ni amendable. En même temps nous n'avons pas hésité à interpellé plusieurs fois le bureau confédéral sur les rythmes de la mobilisation, rythmes à peine plus rapides que ceux qui ont conduit le mouvement social de début 2009 dans l'impasse.

Si l'échec de la bataille sur les retraites doit être relativisé au regard du sentiment d'une belle bataille menée, c'est encore malheureusement une lutte perdue avec laquelle il faudra compter. Même si l'intersyndicale doit être appréciée de manière positive dans cette bataille, il reste à nous interroger sur ses limites....et plus largement sur notre stratégie.

MOTION DE LA FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES CONCERNANT LA BATAILLE SUR LES RETRAITES

Par millions, depuis plusieurs semaines, les salarié-e-s en grève et en manifestation ont exprimé avec force et détermination leur refus du projet de loi contre le système de retraite par répartition.

Malgré cette mobilisation sans précédent, au mépris de la population qui a très majoritairement exprimé son refus, le président de la République a promulgué cette loi qui, rappelons-le :

- fait passer l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans,
- augmente à 67 ans l'âge de départ pour avoir droit à une retraite sans décote,
- allonge le nombre d'annuités nécessaires pour faire valoir ses droits,
- instaure l'augmentation progressive de la cotisation pour les fonctionnaires, ce qui se traduit immédiatement par une baisse du salaire des agents.

De plus, un amendement voté au sénat aggrave ce texte en ajoutant la perspective de l'instauration d'un système par points en 2013. Système par point que « revendiquent » ouvertement certaines organisations syndicales. Dans ce système par point, la retraite serait calculée sur la base des points accumulés tout au long de sa carrière et non plus sur les 25 meilleures années (10 meilleures avant la réforme Balladur de 1993). Ce qui conduirait à un nouvel effondrement du niveau des pensions, à la remise en cause du régime général et des régimes spéciaux et à la généralisation de la capitalisation réclamée par le MEDEF.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes a dès le début du mouvement, argumenté en faveur du « **retrait du projet** », en faveur d'un mot d'ordre national de notre confédération appelant l'ensemble des salarié-e-s, du public comme du privé, la jeunesse, à la « grève interprofessionnelle jusqu'au retrait ». Aujourd'hui, chacun sait que le dossier des retraites va revenir à brève échéance sur la table pour aggraver encore le dispositif qui vient d'être voté. Et, après la « contre-réforme » des retraites, se profilent de nouvelles attaques, en particulier contre la protection sociale ...

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes continuera à se battre pour exiger :

- le maintien de la retraite à 60 ans à taux plein et 55 ans en cas de pénibilité,
- la garantie d'un montant de pension minimal de 75% du salaire avec un système d'indexation sur l'évolution du salaire moyen et non sur les prix,
- la fin des exonérations de cotisations patronales : 31 milliards d'euros,
- la prise en compte dans l'assiette des cotisations de tous les éléments de rémunération (primes, intéressement, participation) : 5 milliards d'euros.

Après avoir exigé le retrait du projet de réforme des retraites du gouvernement Woerth/Fillon/Sarkozy, la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes réclame l'abrogation de la loi et le refus d'un système par points.

Le 19 Novembre 2010

IV) La crise

Les émeutes de la faim en Afrique Sub-saharienne, dans certains pays d'Asie et du continent sud-américain se sont succédées en 2009. Elles ont été la conséquence des augmentations insupportables des produits alimentaires et des produits pétroliers liés à la spéculation et au développement des politiques libérales. On pourrait y ajouter certains pays arabes. Toutes ces émeutes se sont soldées par une répression sanglante.

En même temps que se développaient des luttes en Guadeloupe et en Martinique contre la vie chère et pour le relèvement des bas salaires, d'un bout à l'autre de l'Europe, des mouvements sociaux, parfois violents se multipliaient : Grèce, Portugal, Irlande, Espagne, Belgique, Italie, Tchécoslovaquie, Luxembourg, Grande Bretagne...

En France, six manifestations vont se succéder du 29 janvier 2009 au 7 octobre 2009. Fait nouveau, c'est à partir et dans une intersyndicale rassemblant CFTD, CFE-CGC, CFTC-FO-FSU-SOLIDAIRES, UNSA et la CGT que le processus de mobilisation est annoncé.

Une plateforme intersyndicale est élaborée le 15 décembre 2008, qui va constituer l'axe revendicatif de ces mobilisations de 2009. Parce que ce n'est pas au monde du travail de payer la crise, la plateforme articule différents éléments revendicatifs :

- hausse des revenus les plus modestes,
- négociations salariales pour assurer le maintien du pouvoir d'achat,
- coordination de politiques de développement de logement social et de relance économique au niveau de l'Europe,
- abrogation des lois qui remettent en cause la réduction du temps de travail,
- retrait de la réforme sur l'ouverture du commerce le dimanche,
- abandon des 30 000 suppressions de postes dans la fonction publique.

[...]

La Fédération a travaillé à construire la mobilisation nécessaire pour obliger le patronat et le gouvernement à répondre positivement à nos revendications. Elle va continuer à le faire tout le long du processus de la mobilisation, avec après le 29 janvier, un 18 février et un 19 mars toujours plus importants en terme de manifestants pour la Fédération. Mais très rapidement nous nous sommes interrogés sur la stratégie poursuivie.

Dans l'édito de mai 2009 du lien, nous écrivons :

« Le seul objectif poursuivi par les dirigeants est de remodeler le modèle économique au détriment des salarié-e-s. Et toutes les batailles successives perdues depuis le début des années 80 y ont concouru. Pour autant rien n'est inéluctable à condition bien sûr d'être réellement à l'offensive. De ce point de vue, doit-on encore rester enserré dans une intersyndicale dans la lutte, mais division syndicale exacerbée au niveau des négociations nationales ou d'entreprises ?

Au regard des actions programmées les 26 mai et 13 juin, chacune et chacun peuvent légitimement s'interroger. Un 26 sans appel à la grève et un 13 juin un samedi...de quoi démobiliser. Et ce d'autant que la séquence des mobilisations depuis début janvier ne permet pas à l'évidence de construire un rapport de force qui puisse mettre fin à cette politique dévastatrice pour les salarié-e-s.



Même si ces mobilisations sont insuffisantes dans le contexte actuel, il nous faut faire du 26 et du 13 juin deux autres moments forts en débattant partout avec les salarié-e-s, y compris sur les perspectives concernant les luttes. Il nous faut absolument répondre à la situation par tout autre chose que par des mobilisations en dents de scie ». Lors de notre conseil national du 29 septembre qui a réuni plus d'une centaine de camarades, de nombreuses interrogations ont émergé sur la stratégie de la CGT eu égard au rythme des mobilisations et au manque de perspective. Nous invitons donc chacune et chacun à analyser les causes de cet échec.

Le secteur des Bureaux d'études

Les batailles et les luttes qui ont été menées avaient trait à la situation de l'industrie automobile. Les salarié-e-s de POLYMONT, d'ASSYSTEM, SEGULA, AKKA, ALTRAN, BERTRANDT, IDESTYLE, NSI, CERGI, MAGNA STEYR, LIGERON et CONSORT se sont mobilisé-e-s avec leurs organisations syndicales et celles des constructeurs automobiles afin de dénoncer les diminutions de budget consacrées à la Recherche et Développement. Cette diminution avait pour corolaire une baisse d'activité dans les entreprises de service. Au-delà de cette bataille, certains s'étaient lancés dans une lutte pour des augmentations de salaire comme à TECHNIP ou IT&LABS.

Le secteur Sondage

Le secteur

De tous les secteurs couverts par notre Fédération, le secteur du sondage est probablement, avec l'animation commerciale, celui où la précarité est la plus prégnante. Celle-ci tient en grande partie de l'annexe 4 de la Convention collective SYNTEC qui instaure différents statuts d'enquêteurs vacataires. Cela permet ainsi au patronat d'user les salarié-e-s du secteur uniquement au regard de ses besoins en terme d'activité. Cela lui a permis de se constituer un stock de main d'œuvre corvéable à merci tout en limitant toute velléité revendicative. Les personnels enquêteurs sont payés à l'enquête. De fait, le patronat choisit de confier ou non du travail aux uns ou aux autres. Dans ces conditions, il apparaît bien difficile de construire un véritable rapport de force en faveur des salarié-e-s. Cette précarité imposée à toute une partie du personnel n'est pas sans conséquence sur le personnel permanent, qui l'est de moins en moins le turn over ayant récemment atteint 18% et ne cessant d'augmenter. Celle-ci s'est accélérée chez les cadres avec le développement des technologies Internet et les possibilités de sondage « on line » qu'il a ouvertes. Ainsi, toute une partie du travail qui incombait aux enquêteurs, téléphone ou terrain, s'est déplacée vers le personnel permanent, analystes, chargés d'études... sans les créations d'emploi qui eussent été nécessaires. Les réorganisations dans les sociétés se sont faites à effectif quasi constant en nombre, ce qui a engendré la multiplication des heures supplémentaires d'un côté, un amoindrissement des missions confiées aux vacataires avec une certaine déqualification de leur tâche, de l'autre.

Implantation syndicale

Si la CGT est implantée dans l'ensemble des grandes sociétés du secteur, nos militants se trouvent bien souvent du côté des enquêteurs. Cette réalité constitue de fait un premier frein à notre déploiement dans la mesure où absent chez les employé-e-s et cadres nous ne disposons bien souvent que d'une faible aura auprès du personnel permanent présent essentiellement au siège. Aujourd'hui, nous ne comptons ainsi qu'une trentaine de militants dans le sondage. Afin de favoriser notre développement syndical, la Fédération organise depuis début 2010 deux réunions annuelles regroupant deux représentants de chacune de nos sections. Celles-ci ont pour vocation, outre le fait au combien important de mettre nos camarades en rapport les uns avec les autres, d'échanger, de débattre de l'actualité du secteur et de chaque société. Elles ont en outre structuré notre action en formalisant nos interventions tant en entreprise au travers de la mise en place diffusions régulières de tracts, coordonnées au niveau du secteur, de la mise en place là où ce fut possible de réunions syndicales mensuelles, que sur le web par la mise en ligne de blogs par sections en complément du site du collectif sondage. Enfin, ces réunions ont permis de dégager un programme revendicatif, orientation commune à l'ensemble de nos sections dans l'intérêt des salarié-e-s du secteur. En novembre 2010, la première journée d'études sur le secteur du sondage a été réalisée avec le cabinet ECE. Elle a permis d'avoir une image actualisée du secteur tant du point de vue économique, social que du point de vue politique. Elle a confirmé l'inversion en proportion des effectifs des personnels enquêteurs par rapport aux personnels permanents. Elle a aussi et surtout mis en lumière la stratégie patronale de ces dernières années et permis à chacun d'avoir une réflexion sur les tâches qui incombent à notre organisation dans l'optique de modifier durablement le rapport de force à la faveur des travailleuses et travailleurs du secteur.

Un programme de lutte pour les salarié-e-s du secteur

La tendance à laquelle nous assistons depuis une dizaine d'années tient de l'industrialisation du processus de fabrication d'une enquête. Elle a aggravé le cloisonnement qui existait entre les salarié-e-s.

Si celui-ci était déjà marqué entre personnel enquêteur et personnel permanent, une forme d'imperméabilité entre service a encore isolé davantage les travailleuses et travailleurs de la seconde catégorie. Ainsi, à mesure que le contenu du travail se modifiait, qu'il se décomposait de manière de plus en plus marquée en tâches indépendantes, les conditions de travail se dégradaient pour l'ensemble des salarié-e-s. Cette dégradation est d'autant plus importante que les uns et les autres n'ont plus de vision globale sur leur propre production. Ainsi, la première des tâches qui nous incombe est bien de faire émerger auprès des travailleurs leurs intérêts communs. Afin de renforcer notre propre camp, la première des revendications est d'imposer le CDI comme seul et unique contrat. Ce point central est crucial, car c'est de cette bataille que peut naître un rapport de force en mesure de modifier l'organisation du travail non plus au regard des intérêts du patronat, mais bien de ceux de l'ensemble des salarié-e-s. C'est de l'intégration dans l'effectif permanent des vacataires que de **nouvelles perspectives se feront jour**.

Outre le fait que cette mesure renforcerait indéniablement les travailleurs du secteur, elle remettra en question toute l'organisation du travail, induira la nécessité d'un plan de formation digne de ce nom intégrant de fait des évolutions de carrière en adéquation avec l'évolution même du secteur. L'afflux de cette main d'œuvre permettrait de mettre fin aux heures supplémentaires et aux journées de 12 heures qui sont la règle dans certaines sociétés pour les personnels cadre. Elle permettra aussi de mettre à l'ordre du jour une véritable politique salariale qui sortirait les salarié-e-s de la précarité à laquelle le patronat les condamne, beaucoup touchant bien moins de 1 000 euros par mois aujourd'hui ! Ce programme est un véritable programme de lutte qui ne souffre d'aucune négociation ! C'est par la défense d'un tel programme que la CGT sera en mesure de se renforcer dans le secteur !

Le secteur Informatique et Conseil



Les questions d'emploi et de salaires ont été au centre des préoccupations de nos organisations syndicales durant la dernière période. Sur les questions salariales et d'emploi, les salarié-e-s d'ALTRAN Sud-Ouest ont ouvert le bal fin 2007. Signature d'une pétition et débrayages se sont succédés pour obtenir notamment le versement d'une prime.

Début 2008, c'est au tour des salarié-e-s d'ATOS Euronext Market Solutions, de Business Objects et de CAPGEMINI d'entrer dans la danse. Chez ATOS Euronext et Business Objects, ce sont plusieurs centaines de salarié-e-s qui se sont mobilisés. Le délégué syndical de Business Objects précise « La direction propose une prime de 1 200 € bruts. Or, cette prime est bien maigre au regard de l'intéressement perçu pour 2005 et 2006 – soit entre 5 000 € et 6 000 € - alors que les salarié-e-s ont accepté de hausser encore et toujours la barre des objectifs. De plus, les conditions de versement de la prime pénalisent très nettement certains employé-e-s, notamment les ex-cartesis ».

Chez CAP, le mouvement va durer jusqu'en mai, même si le mouvement a été à son apogée en mars avec près de 2000 salarié-e-s en lutte. De même chez EDS France, la résistance s'est organisée. Au cœur des revendications, le rattrapage des salaires pour compenser la perte du pouvoir d'achat de ces cinq dernières années. Parallèlement, une bataille s'est engagée contre un plan social, et ce avant le rachat d'EDS par HP. Plus de 200 salarié-e-s ont donc participé à ces batailles. 60% des salarié-e-s de FUJITSU ont cessé le travail en avril pour demander des augmentations de salaire. La cession du site de THALES Services d'Aix en Provence à Osiatis a donné lieu aussi à une mobilisation importante. L'année 2008 a donc connu un certain nombre de mouvements sociaux, appelés en règle générale pour l'ensemble des organisations syndicales des entreprises en lutte. Le patronat a coordonné ses actions afin « d'éviter l'inflation des salaires ». Autrement dit, il s'agissait pour lui de contenir les revendications salariales en vue d'augmenter leur taux de profit. De ce point de vue, la grande idée du patronat était de compter sur des mécanismes de reversions prévus par la loi TEPA ou par la loi sur le pouvoir d'achat de février 2008. Le rachat des RTT aurait dû permettre de faire retomber la pression syndicale. En 2009, la bataille sur l'emploi a pris plus d'ampleur que celle sur les salaires. Si l'on excepte AKKA IS qui a fortement mobilisé sur les salaires en décembre, ce sont les questions du chômage partiel et des licenciements qui ont dominé la période eu égard à la crise de l'automobile. Consort, Alten, Altran ... ont été fortement touchées et la bataille fût rondement menée (Cf. la partie concernant l'emploi.). Les batailles sur les revendications salariales reprennent de l'ampleur en 2010. Que ce soit à SOGETI Toulouse, à ATOS, chez OPEN, AKKA IS, XGS, ALTEN, AMADEUS, ce sont plusieurs milliers de salarié-e-s qui descendent dans la rue pour demander des augmentations de salaire. Parfois, le débrayage concerne une partie d'un bassin d'emploi, comme cela a été le cas à Toulouse avec CFJ, IGE XAO, Thalès, STERIA, CSSI et ASSYSTEM. Il faut mentionner la journée « sans informaticiens » organisée conjointement entre une intersyndicale cheminote et plusieurs syndicats de prestataires dont la CGT a été le moteur. Depuis le dernier congrès, le paysage change et des luttes de plus en plus importantes se développent dans notre secteur. Il nous reste à coordonner ces luttes pour être plus efficaces. C'est certainement ce qui a manqué dans la période et ce à quoi il va falloir s'attacher.

Les autres secteurs

Du fait de notre faible implantation, les tâches sont à la syndicalisation. Et de ce point de vue que ce soit chez les avocats ou les huissiers, nous progressons. Soulignons chez nos camarades de SECAFI, la bataille menée sur les salaires et les conditions de travail qui a rassemblé plusieurs dizaines de salarié-e-s. En ce qui concerne les OCP, la bataille contre le LBO des salarié-e-s de SOCOTEC et celles sur les salaires du BUREAU VERITAS et des APAVES. Toutes ces luttes ont permis une réflexion sur la structuration de nos organisations syndicales. Aussi conformément aux orientations confédérales quelques sections syndicales d'entreprise se transforment en syndicats, même si cela reste encore insuffisant.

1) LE SECTEUR DES PRESTATAIRES DE SERVICE

Présentation de la branche

La branche des prestataires de services tertiaires est un agglomérat de secteurs hétéroclites – centres d'appels prestataires, animateurs commerciaux, recouvrement de créances, hôtesse d'accueil, télé-secrétariat, enquêteurs privés, etc. – représentés par 7 organisations patronales.

Elle couvre environ 100.000 salarié-e-s dont 60% pour le seul secteur des centres d'appels prestataires. Les autres secteurs sont composés en grande majorité de TPE et de quelques PME. 10% des entreprises de la branche ont plus de 10 salarié-e-s, et seulement 3% dépassent les 50 salarié-e-s.

En matière sociale, cette branche n'est pas des plus avant-gardistes avec des rémunérations proches du niveau du SMIC, son recours massif à des emplois précaires de type CDD d'usage avec la bienveillance de certaines organisations syndicales, jours de carence en cas d'arrêt maladie, etc.

En matière d'implantation syndicale, si nous exceptons les centres d'appels prestataires, nous sommes très peu implantés au sein de celle-ci, du fait de la structuration même des entreprises et de la dispersion géographique des salarié-e-s notamment pour l'animation commerciale et les hôtesse d'accueil.

Pour autant, nous avons tout de même réussi à constituer des sections syndicales chez quelques grands noms dans leurs secteurs respectifs : AJILON Sales & Marketing et SIG France pour l'animation commerciale ; Phone-Régie, Pénélope, SECURITAS Accueil et Services, CERITEX pour les hôtesse d'accueil ; Intrum Justitia pour le recouvrement de créances ; etc. Même mieux, nous avons réussi à devenir la première organisation syndicale, lors des dernières élections chez SECURITAS Accueil et Services et chez AJILON Sales & Marketing. Pour cette dernière, la victoire est d'autant plus belle qu'elle intervient après 1 an de procédure judiciaire où la CGT a subi des attaques de la direction et autres organisations syndicales de salarié-e-s.

Depuis notre dernier congrès, notre activité s'est principalement axée sur les deux secteurs suivants :

Animation commerciale

Pour ce secteur, la période a été marquée par la signature par la seule CFTC, le 11 décembre 2007, d'une convention pour la mise en œuvre de l'accord du 11 décembre 2006 sur l'animation commerciale. Cet accord institue un contrat de travail dénommé « Contrat d'Intervention à Durée Déterminée d'animation commerciale » dont la finalité est de faciliter le recours au CDD, et ce en violation de la réglementation en vigueur qui prohibe le recours à un contrat précaire pour pourvoir des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Mais plus grave encore, il organise le passage de CDI vers un CDD. La CGT a décidé de demander l'annulation de cet accord devant la justice. Après avoir été débouté en première instance, notre demande avait été entendue par la Cour d'Appel de Paris. Cela n'a pas plu aux patrons du secteur qui ont porté l'affaire devant la Cour de Cassation, qui nous a donné raison le 30 mars 2011.

Les centres d'appels prestataires

Le secteur des centres d'appels prestataires est l'un des rares de notre fédération à générer emplois et croissance, malgré la crise actuelle. En 30 ans, nous sommes passés du simple renseignement téléphonique et du télémarketing à la gestion multicanal de la relation client à distance (téléphone, SMS, courriel, tchat, etc.). Une montée en compétence qui se retrouve aussi dans l'évolution du niveau de diplôme demandé pour exercer la fonction de téléconseiller qui est aujourd'hui de BAC+2, voire plus sur certaines opérations. Malgré ces bons indicateurs, le secteur bénéficie d'une mauvaise image en raison de son organisation taylorienne du travail, qui impose un certain nombre de contraintes telles que le salarié n'est plus considéré comme un être humain mais comme un automate bon qu'à répondre aux clients en fonction d'un script préétabli, et corvéable à merci. Le tout pour une rémunération proche du SMIC.

Et certains acteurs ont l'audace, quand ils maltraitent un peu moins leurs salarié-e-s que leurs concurrents, de demander leur consécration par l'attribution du « Label de Responsabilité Sociale ».

La CGT est présente dans la moitié des 50 plus importantes entreprises du secteur, dont les 12 premières. Notre répartition géographique est assez homogène et en phase avec celle des principaux centres d'appels. Depuis 2007, la Fédération a renforcé sa connaissance des bases du secteur, adhérentes ou non à notre Fédération, ce qui a permis une meilleure diffusion de l'information concernant le secteur mais aussi issue des bases. Cette amélioration de notre connaissance des sections/syndicats existants conjuguée à une communication plus importante vers les différentes structures CGT (fédérations, Unions Départementales, Unions Locales), nous a permis un élargissement de notre implantation. Des bases jusqu'ici isolées ont pu soit nous être rattachées, soit être aidées dans le parrainage des autres établissements de leur groupe en France. Nous avons aussi œuvré pour un dialogue régulier entre les représentants syndicaux des donneurs d'ordre et/ou des centres d'appels internes avec ceux prestataires de services, notamment par l'organisation de journées d'études annuelles où nous avons invité à y participer toutes les fédérations intéressées, ou par notre participation au collectif confédéral et aux collectifs départementaux. L'un des freins à l'expansion de notre Fédération dans notre secteur est le conflit sur le champ de syndicalisation qui nous oppose à la FAPT-CGT. En effet, nous perdons encore trop d'énergie et de temps à devoir expliquer aux différentes structures notre légitimité sur le secteur. Mais heureusement de nombreux syndicats de la FAPT prennent part de manière constructive à un travail intersectoriel sur la base de la résolution N°5 du 49^{ème} congrès. Ces quatre dernières années, les salarié-e-s du secteur (Acticall, Téléperformance, Socam, Laser Contact, etc.), avec notre aide, ont su organiser leur résistance avec de fortes mobilisations portant sur les questions de salaire et de conditions de travail pour contrer les attaques des patrons de plus en plus avides.



2) LE SECTEUR DES AVOUES PRES DES COURS D'APPELS

Le secteur

Cela sera le dernier rapport d'activité que notre Fédération fera pour ce secteur professionnel. En effet, les Avoués près des Cours d'Appel vont disparaître, après près de 700 ans d'existence, le 31 décembre 2011 à minuit. Leur charge étant reprise par les avocats à compter de cette date. Ce secteur emploie environ 1.800 salarié-e-s répartis dans 258 études regroupant 444 avoué-e-s. Son salariat est composé à 88% de femmes. La moyenne d'âge est de 42 ans et 30% des salarié-e-s ont une ancienneté de 15 ans et plus. Autre particularité, leur hyperspécialisation dans un domaine extrêmement restreint du droit qu'est la procédure civile d'appel.

Implantation syndicale

Notre implantation dans ce secteur a été quelque peu laborieuse en raison de la relative stabilité de l'emploi dans le secteur alliée à l'éclatement en petites structures (en moyenne 7 salarié-e-s par études) et d'un patronat paternaliste. Malheureusement, fin 2007, le syndicat CGT JUSTICE, qui regroupe les fonctionnaires du Ministère de la Justice, a diffusé un tract appelant à la suppression de la profession d'Avoués, les traitant même de « parasites ». Cette prose a eu pour effet de faire partir en quelques mois la quasi-intégralité de nos forces dans le secteur, ne laissant que 2 irréductibles. Nous nous sommes donc retrouvés affaiblis à la veille de l'annonce de la suppression de la profession par Madame DATI, alors Garde des Sceaux, en juin 2008. Une faiblesse qui a été mise à profit par quelques salarié-e-s qui ont créé-e-s l'Association Nationale du Personnel des Avoués non syndiqué-e-s (ANPANS) dont l'une des caractéristiques était d'avoir une position antisyndicale relativement affirmée. Malgré cela, nous avons réussi à nous réimplanter dans le secteur par notre action syndicale et notre discours réaliste sur l'avenir de la profession et les moyens de lutter sans compromission.

Un programme de lutte pour les salarié-e-s du secteur

La période 2007-2011 a donc été essentiellement marquée par cette suppression et la construction d'un rapport de force nécessaire à la prise en compte des intérêts des salarié-e-s dans le cadre d'un Plan social national. Nous sommes intervenus à tous les niveaux (salarié-e-s, Chambre Nationale des Avoués, Ministères, Matignon, Parlements, etc.). A chaque fois, nous avons présenté notre projet de mesures d'accompagnement aptes à aider les salarié-e-s dans leur reconversion professionnelle. Celui-ci comportait notamment 3 grandes dispositions :

- La mise en place d'une GPEC permettant de mettre en œuvre des mesures de reclassement avant même le licenciement, notamment en matière de formation grâce aux fonds débloqués par l'OPCA-PL, et à l'accès préventif à la cellule de reclassement.
- Un budget pour des actions de formation post licenciement, nécessaires à la reconversion d'un grand nombre de salarié-e-s.
- Un système de préretraite FNE pour le tiers de salarié-e-s qui a plus de 50 ans, afin que ceux-ci ne finissent pas leur carrière au RSA.

Il est à noter que nous avons été la seule organisation syndicale, et même la seule organisation de représentants du personnel, à accompagner nos propositions de mesures d'une étude budgétaire de leur coût, et ce dès fin 2008. Maintenant que la loi a été votée, nous allons devoir gérer le suivi des quelques mesures, d'ordre de la solidarité nationale, et peut être intenté une action devant le Conseil d'Etat pour faire reconnaître la responsabilité de l'Etat du fait de la loi.

3) LE SECTEUR DU NOTARIAT

Présentation du secteur

Le secteur NOTARIAT recouvre 50.000 salarié-e-s, répartis dans 4.500 offices notariaux, et 65.000 retraité-e-s (dont 57.000 pensions directes et 8.000 pensions de réversion). Il est couvert par une convention collective de branche renouvelée en 2011 et que la CGT n'a pas signée en raison d'une régression très importante par rapport à la précédente. Le régime de retraite des salarié-e-s relève d'un régime spécial. Structurellement, le notariat comporte des instances paritaires prévues par la convention collective. Il comporte aussi d'autres instances liées à son statut de service public et prévues dans les textes de ce statut.

Implantation syndicale

Une fédération syndicale autonome (créée en 1926) est à l'origine du statut social des salarié-e-s du notariat, et notamment de leur régime spécial de retraite créé par une loi de 1937. Cette fédération, pour sa représentativité, dut s'affilier à une confédération et choisit alors la CGT. Plus tard, lors de la scission, elle suivit FO. Ce contexte historique a fait de la fédération des clercs FO la principale organisation syndicale du Notariat. Elle a maintenu ce statut grâce à une implantation territoriale très structurée. Et aujourd'hui, même si ses dirigeants ne sont plus à la hauteur de leurs aînés et sont dominés par les patrons, les salarié-e-s du notariat continuent de leur faire confiance sans se poser de question. C'est culturel. La syndicalisation est néanmoins très faible, et les comités d'entreprise et délégués du personnel quasiment inexistant. L'audience syndicale se mesure en fait par les élections périodiques des représentants des salarié-e-s et retraité-e-s au conseil d'administration du régime spécial de retraite : la CAISSE DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRES (CRPCEN). Longtemps FO y a obtenu tous les sièges. Aujourd'hui les 8 sièges revenant aux salarié-e-s et retraité-e-s se répartissent comme suit : 5 FO – 3 CGC – 1 CFDT.

Et la CGT ?

La CGT a beaucoup de mal à pénétrer le milieu notarial. Pour les patrons, très à droite et bien-pensants, c'est le diable. A cet égard les salarié-e-s, très soumis, sont influencé-e-s par leurs patrons dont ils ont peur. Et, disséminés dans de petites entreprises (moyenne inférieure à 10 salarié-e-s), il est difficile de les joindre et restent souvent dans l'ignorance de leurs droits sociaux et syndicaux. Jusqu'à une période très récente, la CGT n'était présente qu'à une commission mixte paritaire notariale (et représentée par un permanent de l'organisation et non par un salarié du notariat), alors qu'existent de nombreuses autres structures paritaires. Elle y siège au titre de la représentativité légale et a donc beaucoup de mal à s'y faire entendre. Et elle est totalement absente, faute d'effectifs suffisants, des structures paritaires décentralisées aux niveaux départemental et régional. Cette situation évolue néanmoins positivement, à la faveur du recrutement en 2007 d'un camarade connu dans la profession, notamment pour avoir exercé la fonction de Directeur du régime spécial de retraite. La CGT est aujourd'hui très active au sein de la commission mixte paritaire où elle a amené la CFDT, la CGC et la CFTC à s'unir avec elle sur des propositions et actions communes. Et elle est aussi présente à une commission paritaire nationale de l'emploi, ainsi qu'à deux commissions nationales de conciliation (l'une pour les conflits individuels, l'autre pour les conflits collectifs).

Crise économique

La crise économique de 2008/2009 a été très sévère dans le notariat qui a supprimé plus de 5.000 emplois (soit plus de 10 % des effectifs) et a procédé à de nombreuses réductions du temps de travail, souvent sans respecter la procédure de chômage partiel. Et souvent, au lieu de se syndiquer pour faire face, les salarié-e-s ont eu un réflexe de peur et d'individualisme qui n'a pas facilité l'action syndicale.

Les accords signés par la CGT

La CGT a signé les accords suivants, pour lesquels elle a été à la pointe des revendications :

- 20 décembre 2007 : un accord sur les classifications contenant notamment une corrélation entre diplômes et classifications, constituant une réelle avancée.
- 14 février 2008 : accord portant majoration de certains coefficients.
- 14 février 2008 : accord de salaires.
- 21 mai et 10 juillet 2008 : accord relatif aux contrats de professionnalisation et aux certificats de qualification professionnelle.
- 17 décembre 2009 : 2 accords importants de branche, l'un pour la prévoyance collective complémentaire (assurance décès et incapacité de travail), l'autre pour l'instauration d'une assurance dépendance.
- 21 octobre 2010 : accord sur la participation financière des employeurs à la formation professionnelle.

Les refus de signature de la CGT

La CGT n'a pas signé un accord de salaires du 23 février 2010 car cet accord, venant après l'absence de toute revalorisation des salaires en 2009, concrétise une perte de pouvoir d'achat des salarié-e-s. Il a été signé par tous les autres syndicats.

Elle a également refusé de donner son accord :

- à la réforme du régime de retraite, dans le cadre de la réforme des régimes spéciaux de 2007, qui a été très sévère puisque remettant en cause le droit à la retraite à 55 ans des femmes.
- à deux augmentations de la cotisation des salarié-e-s conduisant ceux-ci à payer plus, à droits équivalents, que les salarié-e-s relevant du régime général et des régimes complémentaires. FO a donné son accord à ces augmentations sans contrepartie.

Sur ce dossier du régime de retraite, la CGT a réussi, fait sans précédent, à amener la CFDT, la CGC et la CFTC à conduire l'action dans l'union avec elle. Cette action a permis de contraindre les notaires, qui payaient moins de cotisations que les autres employeurs, à mettre leurs cotisations à niveau. Malheureusement, le refus d'union de FO a permis aux notaires d'imposer comme contre partie la sur-cotisation des salarié-e-s.

Négociation en cours

L'accord de salaires pour 2011 est en cours de négociation. Au moment où est écrit le présent rapport, l'issue est inconnue, mais il est probable que les notaires chercheront à imposer une nouvelle perte de pouvoir d'achat, auquel cas la CGT ne signerait pas.

Les élections à la CRPCEN : LISTE D'UNION

Le renouvellement des mandats des administrateurs salarié-e-s et retraité-e-s a lieu par un scrutin du 15 au 30 mai 2011, dont le résultat sera connu au moment du congrès de la Fédération. Pour l'heure, la CGT, la CFDT, la CGC et la CFTC se sont mises d'accord pour la présentation de listes communes dans les deux collèges : salarié-e-s et retraité-e-s. Le protocole d'accord a été signé le 19 janvier 2011. Depuis 70 ans que le régime existe, jamais une telle union n'avait été réalisée. La CGT, à l'initiative de cette union, devrait rentrer au conseil d'administration de la CRPCEN et, ainsi, disposer d'une représentativité accrue et de moyens d'action. Cette élection est en effet, dans le contexte notarial, fondamentale pour l'audience des syndicats.

La communication

Les fax : la CGT a conduit une politique de communication vers les salarié-e-s du notariat, à deux niveaux :

- en tant que CGT seule, au moyen de l'envoi par fax dans les offices notariaux, d'un bulletin dénommé « La Bastoche ».
- au sein de l'intersyndicale, par l'envoi de fax communs dans les offices notariaux, et par l'édition et l'envoi d'un fascicule de 16 pages à 90.000 exemplaires (salarié-e-s et retraité-e-s). A la suite de cet envoi, la CGT a reçu des adhésions.

Le blog : un blog commun à l'intersyndicale a été ouvert en 2010 sur internet. Il publie régulièrement des informations et des articles de fond. Les comptes rendus de la commission mixte paritaire y sont publiés.

Il est administré par la CGT :

<http://crpcen-union-avenir.blogspot.com>

La syndicalisation : le taux de syndicalisation reste très faible. Mais l'évolution se fait dans le bon sens, et la CGT fait des syndiqué-e-s malgré le contexte très difficile ci-dessus rappelé. La politique de communication conduite devrait permettre la poursuite de ce mouvement.

Initiatives et activités au niveau international



Alors que les lieux de décision s'éloignent de plus en plus du cadre national, notre engagement au sein d'UNI permet de faire avancer nos revendications dans un cadre européen, voire mondial, et d'y défendre notre conception d'un syndicalisme de luttes tout en renforçant nos contacts avec des syndicalistes d'autre pays.

Notre Fédération rencontre régulièrement les autres fédérations CGT membres d'UNI, et participe aux réunions organisées par l'espace confédéral Europe-International.

Néanmoins, concernant UNI, notre participation au niveau sectoriel (professionnel) reste largement insuffisante. En revanche, notre Fédération est devenue incontournable, dans le cadre international, pour ce qui est des activités touchant à l'égalité Femmes/Hommes.

Après y avoir exercé une suppléance, notre Fédération a obtenu, et c'est une première pour la CGT, de représenter la France au Comité des Femmes d'UNI Europa, ainsi qu'au Comité Mondial des Femmes d'UNI. Nous exerçons également le secrétariat du réseau régional de Femmes d'UNI Europa, qui regroupe des militantes des fédérations CGT, CFDT et CGT-FO membres d'UNI pour notre zone (France, Belgique, Pays-Bas, Luxembourg, Monaco).

Par ailleurs, nous nous impliquons dans les manifestations impulsées par la Confédération Européenne des Syndicats (CES), que ce soit à Bruxelles, Strasbourg, Liubliana ou Budapest en y portant nos orientations fédérales. Nous avons également répondu à des sollicitations pour représenter la CGT dans des activités organisées par le Comité des Femmes de la CES. La plus récente a été la conférence de la CES qui s'est tenue en deux parties, en mars et en octobre 2010 : *"De l'adhésion à la prise de décision : promouvoir les femmes au sein des syndicats"*. A travers nos interventions, en plénière ou en atelier, nous avons :

- reconnu les difficultés auxquelles nous restons confrontées ;
- expliqué les mesures mises en place par la CGT et celles que nous revendiquons à travers la Charte Egalité Femmes-Hommes ;
- défendu le principe, en arguant des résultats obtenus lorsque c'est le cas, d'un cadre statutaire contraignant, visant notamment une représentation proportionnelle en fonction de la réalité des champs professionnels.

De même, dans le cadre d'UNI, nous avons défendu le principe de mesures volontaristes visant une meilleure représentation des femmes dans les instances décisionnelles, principe qui a débouché sur le vote d'une motion, du 3^{ème} Congrès, tenu à Nagasaki en novembre 2010.

Un moment particulièrement important, pour l'activité internationale de notre Fédération, a été la participation au Forum Social Mondial de Dakar, en février 2011, de deux de nos camarades membres de la coordination des centres d'appels. Ce voyage a permis de prendre des contacts avec des syndicats des centres d'appels des pays du sud et d'échanger avec eux sur différentes thématiques en lien avec le secteur : multinationales et luttes des salariés, conditions de travail et délocalisations, impact des technologies de l'information et de la communication sur les sociétés africaines.

Enfin, les délégué-e-s ont posé la question de la coopération syndicale Nord/Sud pour accompagner et organiser les travailleuses et travailleurs migrants, prendre en compte leurs revendications et garantir leurs droits.

Egalité Femmes-Hommes



Le champ syndical de notre fédération est fortement marqué par la ségrégation professionnelle qui cantonne les femmes dans les secteurs des centres d'appel, du sondage, et des foires et salons. Parmi les embauches en SSII, en revanche, 16% seulement concernent les informatiennes, et ce sont les postes administratifs, les plus dévalorisés, qui permettent d'y atteindre un ratio d'environ un quart de femmes.

Ces réalités nous interpellent fortement, entre autres problématiques soulevées par l'égalité professionnelle, sur la question de la mixité des métiers et sur celle des stéréotypes de genre.

Aussi, l'un des axes d'intervention de notre fédération vise à réfuter les approches essentialistes, souvent couplées avec des discours sur les performances économiques des femmes. Ces approches sont des pièges pour les femmes, elles ne permettent pas d'avancer sur une réelle mixité porteuse d'émancipation, d'autonomie et de transgression des stéréotypes. Les femmes ne sauraient être des enjeux de communication et d'image.

C'est l'un des sens que nous avons voulu donner à la journée d'études organisée avec le cabinet Sextant en novembre 2009, et qui concernait les SSII. Cette journée d'études a permis la production d'un important rapport sur le secteur, mais aussi, de penser les rapports de domination, de comprendre comment analyser les rapports de situation comparée, et de construire des propositions.

C'est aussi parce que nous refusons l'instrumentalisation des femmes à des fins de communication, que notre fédération, bien qu'ayant été, dès 2001, la première à réclamer des négociations de branche, n'a pas signé l'accord Egalité Professionnelle du 24 avril 2008. Celui-ci ne faisait que rappeler des dispositions légales, et Syntec s'était refusé à toute étude préalable, qui aurait permis de faire l'état des lieux et de réfléchir à des propositions concrètes. Il faut attendre fin 2008, pour disposer enfin de l'étude que nous réclamons depuis 2001.

Concernant les secteurs professionnels de notre fédération les plus féminisés -centres d'appel, prestataires de service et sondage- ils ont représenté la part la plus importante des délégations françaises ayant participé à la première conférence régionale d'UNI-Europa Femmes, organisée à Bruxelles le 1^{er} juin 2010 autour du thème : « Egalité, mission inachevée - *Temps partiel, égalité salariale, précarité* ».

Cette conférence, ponctuée par les interventions de la sociologue Margaret Maruani et de Marie-Christine Vergiat, Députée européenne (Front de Gauche), a permis l'élaboration de revendications à porter devant les instances européennes :

- contre le temps partiel imposé,
- pour l'égalité salariale,
- pour l'élimination des stéréotypes de genre.

Il est envisagé de poursuivre cette démarche par l'organisation d'une nouvelle conférence en 2012. Par ailleurs, notre fédération publie régulièrement des analyses autour de l'égalité femmes/hommes, qui contribuent à faire connaître notre travail. Ainsi la brochure proposant la mise en œuvre d'un langage égalitaire est-elle diffusée par UNI et par d'autres organisations syndicales françaises.

Droits, Libertés, Actions Juridiques (DLAJ)

La création de ce secteur lors du 7^e congrès fédéral avait pour but d'apporter un outil juridique venant à l'appui des actions syndicales menées par nos représentants sur le terrain. Cette assistance se faisant par le biais de transmissions d'information, de cycles de formation et éventuellement d'actions judiciaires.

Après 8 années d'activité, nous devons faire l'amer constat que ce secteur est de plus en plus sollicité pour des actions judiciaires qui sont totalement déconnectées de toutes actions syndicales dans l'entreprise. Beaucoup trop de camarades tentent de trouver par le tribunal le rapport de force qu'ils n'obtiennent pas dans l'entreprise. Cette situation ne pourra durer éternellement et ce pour deux raisons :

1. Cette pratique engendre des coûts importants pour la Fédération, comme vous pourrez le constater à la lecture de notre bilan financier, qu'elle ne saurait pouvoir assumer longtemps ;
2. Elle déresponsabilise les salarié-e-s et crée une situation de délégation de pouvoir incompatible avec notre volonté de rendre les salarié-e-s « acteurs et décideurs » de leur avenir.

Nous avons aussi à déplorer que pour un grand nombre de questions posées par courriel ou par téléphone, la réponse simple est accessible rapidement sur le net via des sites juridiques publiques (Legifrance, Ministère du travail, etc.). Cela engorge notre boîte aux lettres électroniques et génère un travail supplémentaire pour le secteur.

Dans le même ordre d'idées, un certain nombre de mandaté-e-s CGT donne nos coordonnées aux salarié-e-s de leur entreprise dès que ceux-ci ont une question juridique. Nous rappelons que dès qu'il y a une section syndicale dans une entreprise, les salarié-e-s doivent obligatoirement passer par les représentants CGT pour que ceux-ci nous contactent éventuellement sur la question posée.

Nous devons réfléchir au rôle de ce secteur et aux moyens qui doivent lui être apportés afin qu'il soit plus performant dans son aide aux syndicats, sans toutefois tomber dans les travers de la facilité comme c'est le cas actuellement. Le recours aux juges doit rester marginal et n'intervenir qu'en dernière extrémité.



La Formation syndicale

Depuis notre 7^{ème} congrès où nous avons pris la décision de mettre en œuvre un certain nombre de journées d'études et de formations syndicales, celles-ci font désormais partie de notre quotidien.

Chacune et chacun a bien compris combien il était important de donner à tous nos syndiqués les éléments nécessaires qui permettent de construire notre CGT.

Nous avons écrit dans notre bilan du 8^{ème} congrès que pour « aller au débat avec les salarié-e-s, élaborer des revendications, proposer des alternatives conformément à la demande de la CGT, oblige à cet effort de toutes et tous ».

Ces journées font aujourd'hui partie de la vie de nos organisations syndicales. Si en cumul, depuis notre 8^{ème} congrès nous avons vu le passage de plus de 2000 camarades, cela ne signifie pas pour autant que ce sont 2000 camarades formé-e-s, puisque l'on retrouve bien souvent les mêmes. En fait, ce sont 500 camarades qui ont été réellement formé-e-s. C'est à la fois beaucoup et peu. Beaucoup au regard de la politique volontariste que nous avons mis en place et peu au regard du nombre de syndiqué-e-s.

La dynamique de ces journées d'études révèle en fait le besoin d'armer nos camarades pour faire des syndiqué-e-s, des militant-e-s...de combat. Dans une organisation comme la nôtre dont l'objectif est la satisfaction des revendications dans une logique de transformation sociale, la nécessité de se former doit se transformer en un besoin.

La communication



Le lien syndical

Ce mensuel destiné à l'ensemble des syndiqué-e-s continue à évoluer. L'objectif, là encore, est qu'il puisse servir dans les luttes, la réflexion....Nous sommes conscients qu'il reste du chemin à parcourir pour en faire l'outil incontournable aux mains de tous les syndiqué-e-s.



La lettre électronique

Compte tenu des difficultés à la faire vivre et du peu d'intérêt que celle-ci a suscité, la lettre électronique n'existe plus.

Le FORM'ACTION

En même temps, afin d'armer toujours mieux nos camarades, la Fédération édite le FORM'ACTION, compte rendu syndical des journées de formation. Celui-ci avance des analyses et des revendications sur un certain nombre de sujet. A ce titre ce document est incontournable.



Les brochures

Trimestriellement paraît aussi une brochure fédérale de plusieurs dizaines de pages, qui vise à traiter en profondeur des différentes problématiques liées à notre activité revendicative syndicale.



Le site internet

Enfin un nouveau site Internet plus convivial, a été élaboré. Il va lui aussi permettre à chaque syndiqué d'être informé et formé sur nos orientations et revendications.

Dans nos entreprises

Les leçons singulières d'un drôle de combat

L'Ifop, dont la principale dirigeante et actionnaire n'est autre que Laurence Parisot (présidente du Medef), dispose depuis 2009 d'un accord d'intéressement, signé par les délégué-e-s syndicales CGT et CFDT de l'époque. Cet accord, censé « dynamiser les rémunérations », prévoit un versement de l'intéressement, non au global pour tous les salarié-e-s de l'entreprise, mais département par département, en fonction d'objectifs différenciés savamment concoctés par notre direction.

Le 28 mars 2011 voit s'ouvrir les « négociations » du 2^{ème} avenant à cet accord. Les syndicats historiquement signataires (dont nous, donc) sont à nouveau sommés d'accepter le présent chantage : ou bien ils approuvent les objectifs décrétés par département, ou bien c'est la règle « par défaut » qui s'appliquera, à savoir (grosso modo) un versement de l'intéressement si et seulement si toute l'entreprise réalise au moins + 15 % !

La CGT refuse cette fois de jouer le jeu, eu égard l'extrême rigueur salariale menée depuis deux années dans l'entreprise, l'exclusion constante de certain-e-s salarié-e-s du champ de l'intéressement (au premier rang desquels les enquêteurs vacataires) et la mise en concurrence exacerbée des personnels entre eux. Juste retour, pensons-nous enfin, à une intransigeante position de principe de la CGT ! Une fois n'est pas coutume, nous sommes doctement suivis par une CFDT quelque peu ragaillardie. Faute des deux signatures requises, c'est donc ipso facto l'irréaliste et délirante règle des 15 % qui s'exécute au titre de l'exercice 2011 pour l'intéressement... et voilà notre direction fort contrariée, rendue incapable de mettre en œuvre son habituel marché de dupes !

Notre veto met immédiatement le feu aux poudres. Dès le lendemain, en effet, la rumeur de notre non-signature s'étend à l'ensemble de nos collègues à la vitesse de la lumière. En colère, certain-e-s salarié-e-s s'estimant lésés nous prennent violemment à partie,

quelques un-e-s n'hésitant pas à se plaindre jusque dans les bureaux de la direction. Les élu-e-s cadres du CE (non syndiqué-e-s) vont même jusqu'à nous menacer d'une pétition anti-CGT... Menace mise à exécution dès le 30 mars : la CGT y est accusée de dogmatisme idéologique et d'irresponsabilité, tandis que la politique de nos dirigeants y reçoit un soutien presque inconditionnel ! La pétition connaît un succès relatif, avec une cinquantaine d'autographes (pour 154 salariés du siège parisien et des centaines d'enquêteurs... non sollicités). C'est alors que notre direction, désarçonnée, prend contact avec notre organisation pour nous demander quelles « avancées » pourraient nous faire changer d'avis ; pour hâter le mouvement, elle suggère même, un temps, d'affréter séance tenante un avion jusqu'à Bordeaux où réside notre déléguée syndicale !

Au matin du 31 mars, tandis que se tient en grande pompe notre conseil de surveillance, nous tractons devant l'immeuble, mettant en évidence les contradictions de ces cadres donneurs de leçon... et rappelant surtout les ravages de l'intéressement à l'Ifop depuis son instauration.

Le 1^{er} avril, nous proposons un deal à la direction et conditionnons notre signature de l'avenant au versement d'une prime exceptionnelle de 200 à 250 € par salarié. Nous essayons un refus catégorique de notre directeur général qui, droit dans ses bottes, ne daigne plus depuis lors nous adresser la parole !

Drôle de combat que celui que nous menons ! Ou comment trois cégétistes sont en passe de faire craquer le vernis, jusqu'ici si parfait, du dialogue social chez Parisot ! Les prochains succès nécessiteront, à coup sûr, le soutien de davantage de salarié-e-s. Rassembler le collectif s'annonce difficile... mais les portes se sont aujourd'hui entrouvertes.

Secteur Sondage, CGT Ifop
Cosima Calabro – Latifa Mahi – Hervé Bourdieu



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 sessions 'Instances Représentatives du Personnel' :
Les 16 et 17 mai 2011 (session complète)

Les prochaines coordinations des centres d'appel :
Le 26 mai 2011

Ces journées sont animées par Xavier BUROT

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