

Edito

La bataille des heures supplémentaires

Aux prétextes de leur mission et de l'autonomie dont ils disposeraient, les salarié-e-s cadres se voient recommander de ne pas décompter leurs heures et surtout de ne pas les déclarer.

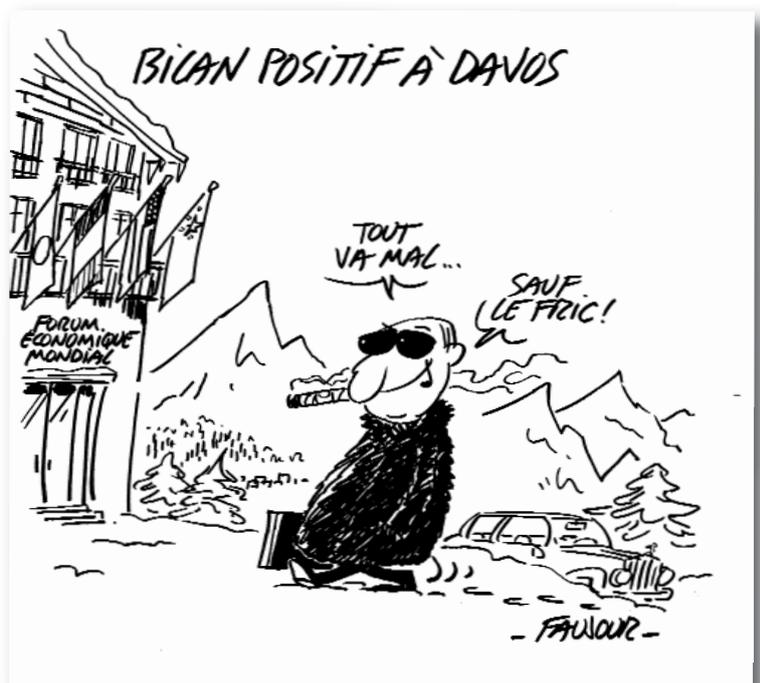
Ainsi, des centaines de milliers de cadres multiplient les heures supplémentaires sans aucun retour au détriment de leur propre santé et pour le plus grand bonheur du patronat, qui lui multiplie ses dividendes.

Ainsi plus les salarié-e-s travaillent, plus leur salaire horaire est faible, moins ils travaillent, plus leur salaire horaire augmente !

Cette situation est d'autant plus scandaleuse que notre secteur compte un fort taux de chômage et que de l'aveu même du SYNTEC, la période 2007 – 2012 va se solder par plus de 27 000 suppressions d'emplois ! Mais, il est beaucoup moins sûr que la charge de travail, elle, diminue. Ces deux faits auront pour conséquence de dégrader encore plus les conditions de travail de ceux qui resteront en poste et de peser encore plus sur les salaires.

La première des batailles est bien celle de l'emploi. Il nous faut imposer partout les embauches nécessaires à la réalisation des projets sans avoir à passer nos vies au travail. Cela passe par le refus des heures supplémentaires non payées que le patronat entend nous imposer.

C'est encore le meilleur moyen de préserver notre santé et de préparer les luttes qu'il nous faudra mener pour obtenir les augmentations de salaires que nous méritons !



Sommaire

Infos pratiques / chiffres clés p. 2

Actualités :

La problématique salariale p. 3

SPECIAL CONGRES

Congrès fédéral : p. 4 à 11
Projet de modification des statuts de la fédération

Publicité

CREPA p. 11

Le planning des formations p. 12

Représentativité : quelques précisions

Depuis la promulgation de la loi sur la représentativité syndicale, le 20 août 2008, la Cour de cassation a dû apporter un certain nombre de précisions au courant des derniers mois.

Mesure de l'audience d'un syndicat :

Celle-ci se calcule à partir de l'ensemble des suffrages qui se sont portés sur une organisation syndicale et non en fonction de la moyenne des voix obtenues par la liste (total de voix recueillies par chacun des candidats divisé par le nombre de ces candidats) a tranché la haute juridiction dans deux arrêts datés du 6 janvier 2011 ¹.

Périmètre de désignation :

Concernant le périmètre de désignation, la Cour a tranché. Elle a rappelé que celle-ci s'évaluait au niveau des comités d'entreprise ou d'établissement (en cas d'existence de ces institutions), et ce même si celui-ci regroupent plusieurs établissements comportant des délégués du personnel distincts, et ce même si un accord a prévu un calcul au niveau des délégués du personnel ².

Dans une Unité Economique et Sociale (UES) composées d'établissements distincts, la représentativité s'évalue au niveau de chaque établissement, comme l'a confirmé un arrêt du 6 janvier 2011 invalidant la désignation faite par une organisation syndicale représentant plus de 10% de voix au niveau de l'UES, mais n'atteignant pas ce seuil dans l'établissement concerné ³.

Représentant de la section syndicale :

Pour être valable, la désignation d'un représentant de la section syndicale doit comporter, sous peine de nullité, le périmètre exact de celle-ci (entreprise ou établissement) ⁴. Celui-ci doit être conforme aux dispositions légales, car les accords plus favorables portant sur la désignation des délégués syndicaux ne lui sont pas applicables ⁵. Tout comme, il ne peut y avoir de représentant central de la section syndicale ⁶.

Mesures transitoires et élections partielles :

La tenue d'élections partielles ne met pas fin à la période transitoire, dans la mesure où celles-ci ne donnent pas lieu à négociation d'un protocole préélectoral, elles ne permettent donc pas l'entrée en vigueur des nouvelles règles de détermination de la représentativité ⁷.

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} 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 2006).

Valeur du point : 7,63 €

¹ Cass. Soc. 06/01/2011, n° 10-17.653 ; Cass. Soc. 06/01/2011, n° 10-60.168.

² Cass. Soc. 10/11/2010, n° 09-72.856.

³ Cass. Soc. 06/01/2011, n° 10-18.205.

⁴ Cass. Soc. 18/11/2009, n° 09-60.033.

⁵ Cass. Soc. 26/05/2010, n° 09-60.243.

⁶ Cass. Soc. 29/10/2010, n° 09-60.484.

⁷ Cass. Soc. 10/02/2010, n° 09-60.244.

la problématique salariale

La négociation annuelle obligatoire ne peut en aucun cas être conçue comme un « dialogue » avec le patronat sur un certain nombre de sujets encadrés par le code du travail (L2242-5 et suivants du code du travail).

Elle résulte de la mise en place d'un programme revendicatif débattu avec les syndiqué-e-s et les salarié-e-s.

L'élaboration du programme revendicatif

Celui-ci doit être élaboré au sein de la section syndicale avec tous les syndiqué-e-s. Il doit permettre d'aller au débat avec les salariés sur nos propres propositions...en rupture avec les propositions patronales. Dans ce cadre, notre positionnement, nos réflexions et nos propositions doivent porter sur des revendications pour plus de justice sociale. Ainsi, non seulement nous n'avons pas à articuler nos demandes aux propositions patronales, mais surtout il nous faut partir des besoins des salarié-e-s. Et de ce point de vue, le maintien du pouvoir d'achat comme règle de négociation, n'est pas seulement inefficace mais nocive puisqu'elle entérine le partage de la valeur ajoutée en faveur des profits.

La question des salaires ne peut être abordée dans les branches et dans les entreprises qu'au regard des batailles idéologiques, de la mobilisation des salariés au quotidien et par conséquent de notre capacité à mettre en débat nos propositions.

Utilisation des documents de négociation

Les documents que le patronat est contraint de nous donner ne peut être qu'une aide et non une fin en soi. Ils doivent simplement permettre, après analyse sérieuse, de pointer les contradictions dans lesquelles la direction de l'entreprise se débat. Ces documents ne peuvent en aucun cas remplacer les débats nécessaires avec les salariés pour faire émerger les besoins.

Le processus de négociation

Il faut en s'appuyant sur les repères revendicatifs de la CGT :

- ↳ Sans savoir reconnu, ni expérience 1600€
- ↳ BAC+2 : SMIC X 1,6
- ↳ BAC+3 : SMIC X 1,8
- ↳ BAC+5 : SMIC X 2
- ↳ BAC+8 : SMIC X 2,5 à SMIC X 5

et construire notre programme revendicatif. A chaque réunion de négociation, les syndiqué-e-s et les salarié-e-s doivent avoir connaissance des propositions des uns et des autres et débattre de la stratégie à tenir et des luttes à mener.

La signature d'un accord ne peut être posée qu'en lien avec notre programme revendicatif et nos débats avec les salarié-e-s. Un petit groupe ne peut décider pour tous.



Congrès fédéral

Projet de modification des statuts de la fédération

Afin que chacune et chacun soit en possession des textes du congrès, la Commission Exécutive fédérale a pris la décision de les publier dans le Lien Syndical.

L'objectif est de faire en sorte que le débat ait bien lieu partout et surtout, avec tous les syndiqué-es.

Pour information : les écritures en gras sont les modifications - sauf les titres bien sûr, les mots barrés sont les suppressions.

FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES SOCIÉTÉS D'ETUDES DE CONSEIL ET DE PREVENTION C.G.T (F.N.P.S.E.C.P - C.G.T) STATUTS

⇒ **BUT ET CONSTITUTION**

Article 1 : Champ

Il est formé entre tous les syndicats constitués ou à constituer par les salariés des Cabinets d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Etudes Economiques et Sociologiques, des Cabinets d'Etudes Informatiques et d'Organisation, des Sociétés de travaux à façon Informatique, des Sociétés de Contrôles et de Prévention, des Cabinets de Conseil en Information et Documentation, des Cabinets d'Expertises comptables et d'Analyses financières, des Cabinets d'Avocats, des Etudes d'Avoués, des Etudes de Notaires, des Etudes d'Huissiers, des Greffes de Tribunaux de Commerce, des Sociétés de Services divers rendus principalement aux entreprises, les traducteurs, les foires et salons, les experts automobiles, le télémarketing, le recouvrement de créance, le télésecrétariat, les centres d'appels prestataires, les centres de gestion et les sociétés d'hôtesse d'accueil, pour assurer la défense de leurs intérêts, une Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes, de Conseil et de Prévention (F.N.P.S.E.C.P) régie en conformité de la Loi du 21 Mars 1884 et de celles ultérieures lui ayant apporté compléments ou modifications.

En conséquence, la Fédération regroupe les syndicats et les sections syndicales constitués ou à constituer par les salariés appartenant aux Conventions Collectives suivantes :

- ↪ **Cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes,**
- ↪ **Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil,**
- ↪ **Cabinets ou entreprises d'expertises automobiles,**
- ↪ **Cabinets d'avocats, personnel salarié, avocats salariés,**
- ↪ **CCN réglant les rapports entre les avocats et leur personnel,**
- ↪ **Du personnel des prestataires de service dans le domaine du secteur tertiaire,**
- ↪ **Du notariat,**
- ↪ **Du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires,**
- ↪ **Avocats au Conseil d'état et à la cour de cassation : personnel salarié non avocat,**
- ↪ **Des greffes et des tribunaux de commerce,**
- ↪ **Huissiers de justice,**
- ↪ **Réglant les rapports entre les avoués près des cours d'appels et leur personnel,**
- ↪ **Des commissaires-priseurs,**
- ↪ **Des centres de gestion.**

Article 2 : Sièg

Le siège de la Fédération est fixé : 263 rue de Paris – **Case 421** - 93514 MONTREUIL Cedex. Il peut être transféré sur décision prise à la majorité des voix de la Commission Exécutive ou du Congrès de la Fédération.

Article 3 : Nom et affiliation

La Fédération porte le nom de « Fédération Nationale des personnels des sociétés d'études, de

conseil et de prévention» et utilise également le nom « Fédération CGT des sociétés d'études » ou « FNPSECP-CGT ».

La Fédération (F.N.P.S.E.C.P) est **affiliée** à la Confédération Générale du Travail, elle en accepte les buts et les statuts. La Fédération (F.N.P.S.E.C.P) est adhérente à l'Union Network International (UNI).

Le congrès peut décider l'adhésion à toutes les structures internationales professionnelles dont les objectifs ne s'opposent pas aux orientations de la CGT, permettant ainsi la recherche de convergences entre organisations syndicales.

Article 4 : Rôle et compétence

La Fédération a pour but :

- de promouvoir et d'unifier l'action de tous les syndicats et sections syndicales adhérents pour la défense des intérêts et des revendications de tous leurs membres ;
- d'étudier les questions professionnelles économiques et sociales qui lui sont soumises, de rechercher les moyens d'en provoquer une prompte et heureuse solution ;
- de s'assigner la suppression de l'exploitation capitaliste, notamment pour la socialisation des moyens de productions et d'échanges ;
- d'agir dans l'intérêt même de tous les salariés,
- de promouvoir un syndicalisme unifié
- de populariser les positions de l'organisation,
- d'aider les structures à s'organiser et se développer,
- de favoriser le développement de la CGT dans les professions.

Elle s'inspire dans son activité des décisions et orientations de la Confédération Générale du Travail, se conforme à ses statuts et fonde son action sur les principes démocratiques.

Elle impulse, coordonne et prend des initiatives pour l'aboutissement des revendications. Elle réalise et fournit les informations et les formations nécessaires pour engager la lutte et obtenir la satisfaction des revendications.

⇒ **CONDITIONS D'AFFILIATION**

Article 5 : Indépendance

La Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention, s'inspirant du préambule adopté par le congrès du Syndicat National des personnels des Bureaux d'études des 12 et 13 avril 1969, s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, du gouvernement, des partis politiques, des opinions religieuses ou philosophiques et de tous groupements extérieurs.

Article 6 : Affiliation d'un syndicat

La seule condition pour être membre d'un syndicat affilié à la Fédération est d'être salarié **actif, privé d'emploi ou retraité**, d'en accepter ses statuts et de régler régulièrement ses cotisations.

L'affiliation d'un syndicat à la Fédération des sociétés d'études nécessite :

- ⇒ **Une demande préalable à la Fédération. Celle-ci donnera un accord écrit par le biais d'un courrier signé de son secrétaire général après validation par la Commission Exécutive.**
- ⇒ **Une invitation de la Fédération à l'Assemblée constitutive du syndicat ou à l'Assemblée qui doit décider l'affiliation à la Fédération.**

Si ces deux conditions cumulatives ne sont pas réunies, le syndicat ne peut se prévaloir de son affiliation à la Fédération CGT des sociétés d'études.

Article 7 : Structuration

Les syndicats fédérés doivent obligatoirement adhérer à l'Union des Syndicats de leur localité et de leur département.

Dans la même localité ou département ou région, après consultation de la Commission exécutive sur les formes de structures correspondant le mieux à la situation de la localité du département ou de la région et les catégories professionnelles intéressées, il peut être constitué :

- soit des syndicats rassemblant l'ensemble des personnels des différentes branches d'activités groupées dans la Fédération,
- soit des syndicats rassemblant les personnels d'une même branche d'activité,
- soit des syndicats rassemblant les personnels d'une même entreprise voire d'un même groupe.
- soit toute autre structure décidée par les congrès de la CGT.

Compte tenu des couches de salariés composant les sociétés d'études, de conseil et de prévention, tous les syndicats sont directement affiliés à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et techniciens (U.G.I.C.T) pour la part de syndiqués adhérents à cette union.

Le personnel employé soit d'une même branche soit d'une même entreprise ou groupe peut être regroupé dans des syndicats spécifiques.

Dans les localités où existent plusieurs syndicats affiliés à la Fédération, ceux-ci peuvent créer des organisations de coordination.

⇒ **SECTION FEDERALE DES RETRAITES**

Article 8 : **Section des retraites**

Les conséquences de l'exploitation capitaliste ne cessent pas avec la fin de l'activité professionnelle.

La Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention se doit donc d'organiser la défense des revendications des retraités. Pour ce motif, sera constituée une section fédérale des retraités ayant pour charge d'impulser, en commun avec chaque branche fédérale, l'activité des syndicats en direction de cette catégorie.

⇒ **DROITS ET DEVOIRS A L'INTERIEUR DE L'ORGANISATION**

Article 9 : **Droits**

Sont membres de la Fédération, obligatoirement et de droit, les syndicats adhérents à la CGT tels qu'ils sont définis à l'article 1.

Les syndicats de la Fédération doivent se conformer aux statuts fédéraux.

La démocratie syndicale assure à chaque syndicat la garantie qu'il peut défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation.

La liberté d'opinion, sauf à développer les discriminations ou les exclusions de toutes sortes qui constituent un délit, et le libre jeu de la démocratie sont prévus et garantis par les principes fondamentaux du syndicalisme.

En étant membre de la Fédération, chaque syndicat conserve son autonomie propre et toute initiative lui est laissée, sous réserve d'agir selon l'esprit, les limites des présents statuts et les orientations fédérales et confédérales.

Le logo de la fédération appartient à l'organisation syndicale. Quiconque l'utilisera sans mandat pourrait se voir poursuivi au tribunal.

Article 10 : **Devoirs**

Chaque syndicat ou section syndicale adhérent a pour devoir :

- d'acquitter régulièrement ses cotisations mensuelles à la Fédération, par une collecte auprès de chaque adhérent. Le montant de la cotisation devant représenter 1 % du salaire mensuel perçu.
- de participer aux travaux de la Fédération ou de se tenir informés de ceux-ci, notamment pour leur participation aux congrès et conférences, assurant ainsi son fonctionnement démocratique.
- d'agir solidairement en toutes circonstances, en vue de l'aboutissement des revendications émises par les salariés et formulés par le programme d'action de la Fédération.

- d'assurer l'information, la propagande et la communication de la Fédération, contribuer à son renforcement par un recrutement permanent.

Article 11 : **Radiation**

Tout syndicat ou section syndicale en retard de plus de six mois de ses cotisations, après l'expiration de l'année en cours, sera considéré comme démissionnaire et rayé de la Fédération.

Tout syndicat ou section syndicale démissionnaire par suite de non paiement de ses cotisations peut demeurer membre de la Fédération en payant les cotisations arriérées qui ont motivé sa radiation.

Toute commande de matériel émanant d'un syndicat ou section syndicale n'ayant effectué aucun règlement l'année précédente sera examinée par l'organisme de direction de la Fédération.

Article 12 : **Suspension, exclusion**

En cas d'actes ou d'expression à caractère injurieux, diffamatoire ou discriminatoires (xénophobie, racisme, homophobie, sexisme), de harcèlement ou d'agression sexuelle, la commission exécutive de la fédération peut, en cas de défaillance du syndicat concerné, décider la suspension des mandats ou l'exclusion du syndiqué concerné.

Elle pourra prendre les mêmes mesures en cas de condamnation définitive par la justice.

Dans tous les cas, la décision sera prise après audition du syndiqué, en concertation avec l'Union locale ou départementale compétente.

Le syndiqué concerné peut faire appel de la décision devant le congrès fédéral ou le conseil national le plus proche.

⇒ **CONGRES**

Article 13 : **Son organisation**

Le Congrès est l'instance souveraine de la Fédération. Il décide démocratiquement de l'orientation à donner à l'activité fédérale. Il est convoqué au moins tous les quatre ans et chaque fois que les circonstances l'exigent, par la Commission Exécutive ou sur la demande des syndicats ou sections syndicales dès lors qu'ils représentent au moins un tiers des syndiqués.

Le lieu est fixé par la commission exécutive au moins 6 mois avant sa tenue.

Le congrès est composé de la délégation de toutes les bases syndicales de la fédération.

Chaque syndicat ou section syndicale dispose d'un nombre de voix calculé sur la base des cotisations réglées à la Fédération au 31 décembre de l'année précédente et dans les conditions suivantes :

- une voix délibérative pour dix cotisations mensuelles.

Le nombre d'adhérents étant estimé sur les mêmes bases et dans les mêmes conditions, chaque syndicat y est représenté par :

- 1 délégué de droit par fraction de 7 adhérents.

Les membres de la Commission Exécutive assistent de droit au Congrès avec voix consultative, pour rendre compte de leur mandat.

Pour toutes les questions à l'ordre du jour, le congrès se prononce à la majorité sur les modalités (de vote) qu'il veut adopter : le vote par mandat est cependant de droit lorsqu'il est réclamé.

Les délégués au congrès pour une section syndicale ou un syndicat ne peuvent disposer de pouvoir de vote et de représentation pour une autre section ou un autre syndicat. Les décisions sont prises à la majorité des voix.

L'ordre du jour du Congrès, les rapports écrits d'activité et d'orientation, la situation financière, les candidatures à la Commission Exécutive et à la Commission de Contrôle Financier, les propositions de modifications

des statuts sont adressés à tous les syndicats et sections syndicales au plus tard deux mois avant le congrès.

Pour assurer l'expression la plus démocratique, il appartient à chaque syndicat de prendre les dispositions nécessaires pour soumettre à l'ensemble des syndiqués les documents préparatoires et pour élire démocratiquement les délégués au congrès fédéral.

Dans ce même esprit, à cette occasion, les syndicats vérifieront leur conformité à l'égard de leurs propres statuts en matière de tenue de congrès statutaire.

La Commission Exécutive peut dresser une liste d'invités au congrès. Ces invités n'ont pas le statut de délégué. Les membres de la CCF sont invités de droit.

Article 14 : Décisions

Le congrès décide, démocratiquement, de l'orientation et de l'organisation fédérale.

Le congrès juge de l'application des orientations fixées par le congrès précédent, de la gestion morale, administrative et financière de la commission exécutive.

Le congrès a seul pouvoir pour modifier les statuts fédéraux.

☞ Organismes de direction **Commission Exécutive**

Article 15 : La commission exécutive

La Fédération est administrée par une Commission Exécutive représentative de toutes les catégories de personnel, d'au plus 15 membres élus par le congrès.

Les candidats sont présentés par les syndicats et sections auxquels ils adhèrent.

La section fédérale des retraités présente ses candidats.

La Commission Exécutive se réunit au moins 6 fois par an.

La Commission Exécutive élit en son sein un bureau, détermine les fonctions de chacun de ses membres.

La Commission Exécutive représente la Fédération.

Elle veille à l'application et au respect des décisions du congrès et prend toutes décisions et mesures à la majorité des présents pour assurer l'administration de la Fédération.

Tous les actes de gestion et d'administration sont de la compétence du bureau sous contrôle de la commission exécutive.

Elle peut déléguer ses pouvoirs au bureau fédéral dont elle contrôle la gestion et l'activité.

La Commission Exécutive élit son secrétaire général pour quatre ans. Il représente la fédération pour les mandats que lui confie la Commission Exécutive. En outre le secrétaire général a tout pouvoir pour ester en justice au nom de la fédération. **Il peut mandater un camarade pour le présenter en justice.**

Le secrétaire général peut à tout moment procéder aux désignations **des différents mandatés syndicaux** (délégués syndicaux, **représentants de la section syndicale**, représentants syndicaux aux comités d'entreprise ou **au CHSCT, etc.**). Ceux-ci doivent être préalablement élus démocratiquement par l'ensemble des adhérents de la section syndicale. Le secrétaire général peut réclamer le procès-verbal de l'élection avant de procéder à toute désignation.

Le secrétaire général peut aussi procéder à l'élaboration des listes électorales pour les institutions représentatives du personnel sur proposition de la section syndicale.

Le secrétaire général représente la Fédération dans toute action judiciaire, à cet effet, il peut se faire assister d'un avocat ou d'un membre de la liste des défenseurs syndicaux fédéraux établie par la commission exécutive. **Elle est de droit saisie de tout conflit qui peut survenir entre syndicats ou sections syndicales affiliés à la Fédération.**

Les décisions de la Commission Exécutive sont prises à la majorité des présents et actées par écrit.

BUREAU

Article 16 : **Le bureau**

Le bureau fédéral dirige et administre la fédération entre les réunions de la commission exécutive. Il est collectivement responsable devant la commission exécutive de ses actes et décisions. Il fixe les responsabilités et compétences pour l'administration de la fédération.

⇒ **Conseil National**

Article 17 : **Le conseil national**

Le Conseil National se réunit au moins une fois entre les congrès. Il est convoqué par la Commission exécutive. Il est composé des délégués représentant les syndicats suivant les mêmes bases de représentation que le congrès.

Le Conseil national a qualité pour prendre toutes mesures nécessaires à l'application des décisions du congrès ainsi que celles qu'impose l'évolution de la situation.

⇒ **Commission de Contrôle financier**

Article 18 : **La CCF**

Une commission de Contrôle financier de 2 membres est élue par le congrès. Elle désigne en son sein un président. Les membres assistent aux réunions de la Commission exécutive fédérale avec voix consultative.

La Commission de Contrôle vérifie l'utilisation des fonds, les comptes et toutes les opérations financières de la Fédération, et en présente un compte rendu à chaque congrès et au moins une fois par an à la Commission exécutive.

⇒ **RESSOURCES FINANCIERES**

Article 19 : Ressources financières

Les ressources financières de la fédération proviennent :

- Des cotisations syndicales,
- Du produit des souscriptions, des subventions, legs et dons de toute nature et autres ressources exceptionnelles,
- Des intérêts et produits des placements.

Les ressources de la Fédération ont pour objet de couvrir

- les cotisations confédérales,
- les frais de parution du Lien Syndical, et d'abonnement de ses adhérents et organisations à ces publications,
- tous les frais inhérents à son activité.

Le trésorier, accompagné de l'expert-comptable présente les comptes lors de la réunion de bureau qui se tient durant la première semaine de mai. Le bureau arrête les comptes lors de cette réunion. L'approbation des comptes de l'exercice de l'année N-1 de la Fédération a lieu lors de la réunion de la Commission Exécutive dans la troisième semaine de juin. Outre les membres de ma Commission Exécutive, l'expert-comptable et le commissaire aux comptes sont présents. Ce dernier certifie les comptes. Les comptes de la Fédération sont publiés au Journal Officiel avant le 30 juin.

Il est institué en outre un timbre congrès devant permettre l'indemnisation des frais et de séjour :

- Des délégués au congrès fédéral,
- Des délégués en conférence professionnelle à raison d'un délégué par syndicat.

Cette indemnisation est subordonnée au règlement des cotisations dues par les syndicats dont les délégués assurent la représentation.

⇒ **BRANCHES D'ACTIVITES**

Article 20

Elles sont constituées de la façon suivante :

- | | |
|---|--|
| ✓ Ingénierie | ✓ Socio-économique |
| ✓ Instituts de sondages | ✓ Informatique |
| ✓ Bâtiment, urbanisme, infrastructure | ✓ Bureaux de contrôle et de prévention |
| ✓ Conseils en information et documentation | ✓ Expertise comptable |
| Judiciaire comprenant : | |
| ✓ Avocats et avocats salariés, Avoués, Huissiers, | ✓ Télémarketing |
| ✓ Notaires, Greffes de tribunaux de commerce. | ✓ Traducteurs |
| ✓ Télésecrétariat | ✓ Foires et salons |
| ✓ Expertise automobile | ✓ Centres d'appels prestataires |
| ✓ Palais des congrès | ✓ Centres de gestion |
| ✓ Hôtesse d'accueil | ✓ Recouvrement de créance |
| ✓ Promotion des ventes | ✓ Animation commerciale |
| ✓ Forces de vente supplétives | ✓ Formation commerciale |

Le regroupement de plusieurs branches d'activité peut être décidé par la Commission Exécutive en fonction des besoins et des moyens requis pour leur fonctionnement.

Afin de coordonner l'activité des syndicats et sections syndicales pour la défense des revendications des employés, des techniciens, ingénieurs, cadres et avocats salariés de chaque branche d'activité, il est constitué au sein de la fédération des Commissions fédérales qui se déterminent sous l'autorité et avec l'accord de la Commission exécutive fédérale. Les branches d'activités se réunissent en conférences professionnelles lors des congrès et une fois entre deux congrès.

A chaque conférence professionnelle participent :

- les membres du bureau,
- les membres de la Commission fédérale de branche intéressée,
- les représentants de chaque syndicat ou section syndicale désignés dans les mêmes conditions que les délégués au congrès.

Chaque commission désigne en son sein un responsable pris parmi la Commission exécutive.

⇒ **PROPAGANDE**

Article 21 : Les différentes revues

"La Nouvelle Vie Ouvrière", hebdomadaire de la CGT, est destiné à être diffusé auprès de tous les salariés.

Chaque adhérent à la Fédération Nationale des activités d'Etudes de Conseil et de Prévention, pour être pleinement informé de l'orientation confédérale, a donc le devoir de lire régulièrement "la Nouvelle Vie Ouvrière".

Les syndicats adhérents à la Fédération ont la responsabilité d'organiser et d'impulser la diffusion de "la Nouvelle Vie Ouvrière", notamment en créant des centres de diffusion.

"Le Peuple", organe officiel bimensuel de la Confédération Générale du Travail, a notamment pour objet de porter à la connaissance des militants, dans le cadre des décisions des congrès, l'orientation tracée par les organismes dirigeants de la CGT. Chaque syndicat ou section syndicale doit contribuer à son plus large placement, à tous les niveaux responsables, par voie d'abonnements.

La diffusion de la revue "Options" éditée par l'UGICT, destinée aux agents de maîtrise, techniciens, cadres, avocats salariés, sera organisée comparablement à celle de "la Nouvelle Vie Ouvrière".

La Fédération des Personnels des Sociétés d'études de Conseil et de Prévention édite, à l'intention des syndiqués, "Le Lien Syndical".

Les syndicats et sections syndicales se doivent d'apporter le plus grand soin à sa diffusion.

Le Lien Syndical est destiné à chaque syndiqué. Chaque syndicat et section syndicale doivent faire en sorte que l'ensemble des syndiqués reçoive cette revue.

⇒ **L'AVENIR SOCIAL**

Article 22 : Avenir social

Tous les syndicats et sections syndicales composant la Fédération sont solidaires et partie prenante de "Avenir Social", maisons des enfants de travailleurs tombés dans la lutte, ou victimes de la répression.

⇒ **DISSOLUTION**

Article 23 : Dissolution

La dissolution de la Fédération ne peut être prononcée que par le Congrès fédéral à la majorité des 3/4 des mandats.

Si la dissolution est prononcée, les archives, les biens et l'actif de la Fédération seront remis à la Confédération Générale du Travail (CGT).

En aucun cas ses biens ne pourront être partagés entre les membres de la Fédération.

Article 24 : **Modification des statuts**

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un Congrès et à la majorité des deux tiers.

Article 25 : **Dépôt des statuts**

Les présents statuts sont déposés à la Mairie de Montreuil et à la Préfecture de la Seine Saint Denis, conformément à l'article L411-3 L.2131-3 du Code du Travail.

«**Ensemble,
regardons loin devant**»



Le guichet unique CREPA,
dédié aux personnel 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

Planning des formations 2011

24/03/2011

La négociation collective animée, par le cabinet HK (Karim HAMOUDI)

I. Introduction

II. Les acteurs de la négociation

1. L'employeur
2. Les syndicats représentatifs
3. La composition de la délégation syndicale

III. Les thèmes obligatoires de négociation et leurs périodicités

1. Les thèmes obligatoires à périodicité annuelle
2. Les thèmes obligatoires à périodicité triennale
3. Les autres thèmes obligatoires
4. Les sanctions en cas de défaillance de l'employeur

IV. L'organisation et le déroulement de la négociation

1. Le niveau de la négociation
2. L'initiative de la négociation
3. La préparation de la négociation
4. La conduite de la négociation et sa loyauté

V. L'issue de la négociation

1. Négocier et consulter le comité d'entreprise
2. Négocier n'est pas conclure
3. Négocier et conclure : les règles de validité d'un accord collectif

VI. L'accord collectif à l'épreuve du temps

1. L'application de l'accord aux salarié-es
2. La durée de l'accord
3. Révision, dénonciation et mise en cause de l'accord
4. Les moyens d'action juridiques pour contester un accord ou en solliciter l'application

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 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