

Edito

Depuis 1993, nous en sommes à pas moins de la cinquième réforme des retraites. Toutes ces réformes n'ont qu'un seul objectif, à savoir faire baisser le niveau des pensions et baisser la part 'dite patronale' des cotisations sociales ... ne serait-ce que pour faire gonfler les profits du patronat.

Depuis plus de 20 ans, ce sont l'ensemble de la protection sociale et des garanties collectives qui sont attaquées. Le patronat n'a qu'un leitmotiv, casser tout progrès social en revenant notamment sur les acquis du Conseil National de Résistance, afin de s'accaparer toujours plus les richesses par les salariés.

Depuis plus de 40 ans, pas un gouvernement n'a pris en compte les besoins et les aspirations des salariés. Les politiques menées n'ont qu'un seul but enrichir les capitalistes. Ce sont de véritables sdéclarations de guerre qui sont faites aux salariés.

En effet, les politiques mises en oeuvre sont extrêmement violentes. La santé physique et mentale des salariés, leur vie personnelle s'en trouvent dégradées.

Aussi, au regard des violences subies tant de la part des gouvernements qui se sont succédés que du patronat, les salariés ne peuvent compter que sur eux-mêmes.

Imposer un autre présent et un autre futur nécessite plus que jamais la multiplication des luttes. De ce point de vue, il n'y a d'autre choix que de coordonner les luttes afin de construire un réel mouvement d'ampleur national sur la durée et qu'il soit ancré dans toutes les entreprises. Pour ce faire, il faut débattre de nos revendications et les faire partager à l'ensemble des salariés.

Encore une fois, c'est à nous de faire le travail dans les entreprises.. La mobilisation des salariés dépend que de nous. Et ce d'autant que la première étape est fixée au 10 septembre, date à laquelle la fédération appelle à la grève et à la participation à toutes les manifestations. C'est à partir de ce 10 septembre, qu'une suite sera envisagée. Nous n'avons pas le droit à l'échec. Il faut dès à présent y travailler.



Sommaire

Infos pratiques / Chiffres clés p. 2

Dans nos branches :

Bureaux d'études techniques p. 3

Déclaration : classifications p. 3

Experts comptables p. 4

Experts automobiles p. 5

Prestataires de service p. 6 & 7

Journées d'études :

Notre planning. p. 7

Publicité :

AG2R p. 8

Journée fédérale du 19 septembre :

Inégalités femmes-hommes p. 9

Communiqué de presse :

Bureau Veritas. p. 10

Déclaration fédérale

Note politique de rénovation p. 11

Actualités :

Point sur concertation retraite p. 12

Mobilité contrainte : Attention danger !

La loi relative à « la sécurisation de l'emploi », adoptée à la suite de l'ANI de janvier 2013, va grandement faciliter, pour les employeurs, les possibilités d'imposer à leurs salarié-e-s des changements de poste ou de lieu de travail. L'introduction d'une nouvelle sous-section « Mobilité interne » dans le Code du travail ¹ risque d'avoir un effet dévastateur, en termes d'emploi, dans de nombreux secteurs et notamment dans l'informatique, les bureaux d'études techniques et les organismes de contrôle et de prévention, où les clauses de mobilités étaient déjà légions ainsi que les licenciements pour non-respect de celles-ci.

Pour mettre en place cette nouvelle disposition, l'employeur doit obligatoirement ouvrir des négociations (celles-ci sont intégrées à la négociation GPEC pour les entreprises de plus de 300 salarié-e-s) sur le sujet. A défaut d'accord, ce sont les règles de jurisprudences antérieures à la loi qui s'appliquent.

L'accord doit prévoir impérativement :

- Les limites imposées à la mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, ainsi que la définition de cette dernière. Le secteur géographique du lieu de travail peut donc être désormais fixé par accord. Il est également possible de prévoir les dérogations permettant de muter un salarié hors de la zone géographique définie par l'accord.
- Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en termes de besoin de formation, de prise en charge des frais de transports supplémentaires, des frais de déménagements, etc.
- Les mesures d'accompagnement et de reclassement en cas de refus de mobilité. Celles-ci doivent s'inspirer des mesures mises en œuvre en cas de licenciement économique.

Précision importante :

- Cet accord ne prévoit pas de diminution du niveau de rémunération ou de la classification des salarié-e-s concerné-e-s.
- Une fois l'accord signé par des organisations syndicales représentatives, celui-ci s'impose à tous les salariés même ceux qui n'ont pas de clause de mobilité.

La mise en œuvre de cette nouvelle mesure de mobilité se fait par le biais de l'envoi d'une lettre recommandée A.R. (ou reçu en main propre contre décharge) et l'ouverture d'un délai de réflexion d'un mois pour que le salarié accepte ou non celle-ci. Le silence de celui-ci valant acceptation de la mobilité.

En cas de refus de mobilité par un salarié, celui-ci est licencié pour motif « économique » à titre « individuel » et ce même s'il y a plus de 10 salariés refusant leur mobilité.

Il va donc falloir que nous soyons extrêmement vigilants dans lors des négociations qui vont s'ouvrir mais aussi dans l'application des accords qui en découleront.

SMIC

Depuis le 1^{er} janvier 2013
mensuel 151,67 heures
1 430,25 € brut (9,43 €/h.)

Plafond de la Sécurité sociale

au 1^{er} janvier 2013
3 086 €

Indice des prix INSEE 2012

+ 2 % en un an

CCN

Bureaux d'études

(au 1^{er} janvier 2012)
Valeur du point
IC : 19,81 €
ETAM : Valeur du point : 2.83
Partie fixe : 806 €

Prestataires de services

(au 1^{er} janvier 2012).
Valeur du point : 3,32 €

Experts Automobiles

(au 1^{er} octobre 2012)
1^{er} salaire de la grille : 1 425,70 €

Experts comptables

(au 1^{er} octobre 2012)
valeur de base : 102 €
Valeur hiérarchique : 63,50 €

Avocats

(au 1^{er} janvier 2013)
Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 451,00 €
Coef. 215 : 1 492,00 €
Coef. 225 : 1 1524,00 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 1^{er} janvier 2012)
Valeur du point 14,81 €

Huissiers

(au 1^{er} janvier 2013).
Valeur de référence : 5,58 € pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : 5,49 € pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des tribunaux de commerce

(au 1^{er} mai 2013)
Valeur du point : 4,92 €

Notariat

(au 1^{er} mars 2013).
Valeur du point : 13,09 € (pour 35 heures)

Commisaires Priseurs

(au 1^{er} janvier 2013).
Valeur du point : 8,79 €

¹ Cf. Art. L.2242-21 à L.2242-23 du Code du travail.

Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 12 juin 2013

Bureaux d'études techniques

Un accord de méthode sur la négociation de la complémentaire santé a été signé par l'ensemble des syndicats sauf FO. Cet accord de méthode donne l'objet de la négociation, à savoir celle d'un accord applicable à la branche, le cadre de la négociation notamment la détermination de la couverture, les modalités de choix du ou des organismes, l'élaboration de l'appel d'offres et les conditions de portabilité.

Si cet accord de méthode laisse la possibilité d'une clause de désignation et donc d'une mutualisation réelle de la branche, rien n'est encore gagné. Mais la CGT va s'employer à l'obtenir.

Le deuxième point à l'ordre du jour était les classifications.

Un débat s'est ouvert sur la proposition patronale concernant les critères, au nombre de 6 : technicité, initiative, dimension relationnelle, satisfaction client, contribution au résultat ou au fonctionnement et gestion de l'activité gestion des ressources humaines.

La CGT a souligné que la proposition patronale se situait dans une logique de compétences, de fait plus subjective que celle de qualifications et donc plus susceptible d'interprétations dans le cadre d'une situation de subordination. Les compétences semblent

toujours plus ou moins liées à l'exercice d'un savoir dans un contexte donné.

La logique «compétences» que nous dénonçons, en individualisant le rapport de salarié à la hiérarchie de l'entreprise, va dans le sens des exigences de rendement et d'efficacité économique au détriment de la « reconnaissance » du salarié. De plus, la spécificité de chaque lieu d'exercice professionnel qui donne à l'entreprise un rôle prééminent dans la formation et l'acquisition des compétences peut conduire à déposséder le salarié de ses qualités. Ce dernier perdra ses « compétences » parce qu'il ne trouvera pas forcément les conditions identiques de l'exercice de celles-ci. Il y a une très faible transférabilité d'un poste à l'autre, d'une entreprise à une autre. Mais qu'importe, la seule chose qui intéresse le patronat c'est la souplesse et la flexibilité au détriment de la vie personnelle du salarié.

Pourtant, lors de cette réunion, nous avons fait bouger quelques lignes. SYNTEC et CINOV devraient prendre en compte le diplôme et l'expérience professionnelle. De même, le métier pourrait avoir droit de citer. Il reste à savoir comment les éléments vont être inclus dans la grille des classifications. Mais, à ce jour, la philosophie du projet reste la même. Il va falloir la transformer en mettant le métier au centre du dispositif. Des négociations difficiles pour les prochaines réunions.

Déclaration CGT, CFDT, CFE-CGC et CFTC concernant la négociation des classifications de la branche des bureaux d'études

Les négociations ont débuté sur le thème des classifications dans la branche depuis quelques mois.

Nous avons déjà souligné que si la renégociation d'une nouvelle grille de classifications était nécessaire, elle devait s'appuyer sur un certain nombre d'éléments permettant notamment aux salarié-e-s de se reconnaître et à l'entreprise de les positionner au regard de leurs qualifications.

Force est de constater que nous sommes bien loin de cette logique.

Néanmoins, les positions patronales sont encore bien loin de répondre à nos exigences et à celles des salariés en la matière. Et ce d'autant que la logique qui sous-tend la négociation de cette grille est celle de l'individualisation du rapport salarial avec pour corollaire, une gestion des individus dépouillés de leur métier, voire la recherche d'un productivisme au détriment des Hommes et des Femmes salarié-e-s de notre branche professionnelle. C'est le sens de critères plus que subjectifs qui nous sont proposés. Tout cela ressemble étrangement à la méthode Hay.

Nous demandons un engagement clair pour l'élaboration d'une grille métier qui prenne en compte le diplôme et l'expérience professionnelle. C'est ainsi et seulement ainsi, que les qualifications pourront être reconnues dans les classifications et que cette négociation pourra progresser efficacement.

Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 12 juillet 2013

Experts comptables et commissaires aux comptes

Cette réunion avait trois points à l'ordre du jour.

Le passeport formation

Il nous a été présenté et il est désormais opérationnel. Quelques modules complémentaires permettront d'avoir un outil performant. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin, ne serait-ce que pour en faire la promotion qu'il mérite.

Le temps partiel

Les dispositions conventionnelles pourraient être modifiées au regard de la loi issue de l'ANI du 11 janvier 2013.

Quelques éléments de compréhension :

- Durée minimale 24h/hebdomadaire [1^{er} janvier 2014] ou 104 heures par mois... et ce avec une « annualisation » sur tout ou partie de l'année. Mais dérogation possible par accord sur les 24 heures minimum si l'accord comporte un certain nombre de garantie.
- Des dérogations individuelles sont aussi possibles si le salarié en fait la demande ... à certaines conditions.
- Heures complémentaires donnant lieu à une majoration de salaire de 10%. Au-delà de la 10^e heure de la durée prévue au contrat, ces heures complémen-

taires donnent lieu à une majoration de 25% sauf accord de branche étendu qui peut la réduire à 10%.

D'autres dispositions sont prévues...mais nous y reviendrons lors de la négociation de branche.

La complémentaire santé

Conformément à la législation, nous avons ouvert les négociations en la matière. La CGT a exposé brièvement sa philosophie en la matière et son analyse de la décision constitutionnelle. Il faut un accord qui s'applique à tous avec un seul organisme désigné par la branche. Notre objectif est la mutualisation au regard du principe de solidarité.

Dans ce cadre, l'organisme a une mission économique d'intérêt général et la décision constitutionnelle se borne à appréhender la question de la protection qu'au travers du droit commercial. Elle considère ainsi la « santé » comme une marchandise.

Au regard du principe de solidarité, elle est contraire au droit européen qui lui s'applique du fait du Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne. Une garantie sociale, fondée par un accord collectif ne peut en aucun cas s'assimiler à autre chose qu'à une amélioration des conditions de travail des salariés. Derrière, ce qui est en jeu, c'est bien une « sécurité sociale professionnelle » qui n'a rien à voir avec une quelconque libre concurrence.

Dernières mises à jour du site fédéral

≡ Les tracts d'entreprises

≡ Déclarations :

- Classifications bureaux d'études : CGC - CFDT - CFTC et CGT
- Forfait jours chez SYNTEC

≡ Bulletins d'informations : [Notre objectif : aller à la syndicalisation dans les entreprises où nous ne sommes pas]

- Experts comptables n°15
- Bureaux d'études n°23 & 24
- Experts automobiles n°14

Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 20 juin 2013

Experts automobiles

Lors de la commission paritaire de la négociation collective qui s'est réunie le 20 juin 2013, un accord de salaire a été signé. Jusqu'à l'échelon 147, les salaires auront une augmentation correspondante à 200 euros sur l'année. A partir de l'échelon 150, ceux-ci bénéficieront d'une augmentation de 1,2%.

La CGT n'a pas signé cet accord car il nous paraît lié à une logique d'austérité, celle-là même qui a conduit à une baisse réelle du pouvoir d'achat de 0,9%. Et que pourrait-il en être autrement au regard des augmentations du coût de la vie.

Ainsi en un an, ces produits ont augmenté de :

Le pain : +7%
 Le fuel domestique : +21%
 Les pâtes : +17%
 Le forfait hospitalier : +26%
 Les légumes : +11%
 Le gaz : +21%

Mais que l'on se rassure, le jeton de caddie restera à 1 euro dans toutes grandes surfaces...

La CGT revendique :

- Aucun salaire minimum de branche en dessous de 1700€,
- Aucun salaire minimum cadre en dessous du plafond mensuel de la sécurité sociale.

ADMINISTRATIFS			
Niveau	Echelon	Coefficient	Salaire en €
I	1	135	1442,36
	2	137	1446,91
	3	140	1452,19
II	1	145	1465,15
	2	147	1481,95
	3	150	1507,50
III	1	155	1549,14
	2	160	1590,77
	3	165	1632,41
	4	180	1757,30
IV	1	200	1923,82
	2	230	2173,90
	3	300	2756,47
	4	320	2922,99
TECHNICIENS			
III	1	165	1632,41
	2	175	1715,67
	3	180	1757,30
	4	190	1840,56
IV	1	230	2173,90
	2	250	2340,15
	3	300	2756,47
	4	320	2922,99
CADRES DE DIRECTION			
V		400	3589,10

LA FRANCE EN RÉCESSION



Compte rendu de la commission mixte paritaire du 9 juillet 2013

Prestataires de services

1. Egalité professionnelle : reprise de la discussion sur la base des propositions de la CGT et de FO

FEC-FO indique que la première idée serait de favoriser le retour de congé maternité en accordant aux salariées 30 minutes de réduction de travail par jour afin de pouvoir concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie privée. Il relève que la durée reste à déterminer.

Sur le sujet de la paternité, FEC-FO propose 18 jours de congés. Il rappelle que la loi actuellement propose 11 jours. Il s'interroge toutefois sur les modalités de financement pour les jours de congés qui iraient jusqu'à 18 jours.

Le secrétariat technique relève que l'augmentation du congé paternité en nombre de jours par voie conventionnelle n'est pas opposable à la Sécurité Sociale.

Le principe est l'autorisation d'absence. La question de la rémunération est un autre sujet. En tout état de cause, s'il s'agirait là manifestement d'évoquer la question d'une absence autorisée et d'un maintien de rémunération. Si aucun tiers dédié n'est prévu pour assurer ce financement, ce maintien relèverait de l'employeur.

Les propositions de la FEC-FO visent également à favoriser l'accès à la formation professionnelle. L'idée serait de prioriser les demandes de formation des sexes les moins représentés dans les emplois concernés.

La CFDT-F3C revient sur la proposition visant à privilégier les sexes les moins représentés sur les secteurs pour accéder à la formation.

FEC-FO précise qu'il serait ici question de prioriser l'accès aux formations au sexe le moins représenté dans l'emploi concerné. Il conviendrait toutefois de ne pas créer de discrimination, ni exclure le sexe opposé. Il conviendrait plutôt d'envisager cette proposition comme une gestion des priorités dans l'entreprise au niveau de la formation professionnelle.

Pour la FIGEC, il s'agit là d'une question compliquée à gérer dans l'entreprise, ce que la CFDT-F3C confirme. Pour l'ANCR, cette proposition ne va pas car elle serait, selon lui, contraire au principe d'égalité.

Suite au débat qui s'installe sur la notion de discrimination positive, il est proposé un temps de recul au profit des organisations patronales afin que celles-ci puissent faire un retour sur les éléments proposés par la FEC-FO. FEC-FO indique qu'elle voudrait également évoquer la question de la perte des primes d'assiduité

en cas de prise de congés conventionnels comme cela avait été abordé au cours de réunions précédentes.

La CFE-CGC/ FNECS, indique également avoir une proposition à formuler s'agissant de l'article 7 de l'accord relative à l'égalité professionnelle.

L'entretien proposé apparaît comme une simple faculté. Pour elle, il conviendrait de rendre cet entretien obligatoire.

Sur la question du DIF, elle relève que le congé paternité n'est pas mentionné.

Enfin, sur la question des 11 jours de congé paternité, il serait bon de pouvoir étaler la prise de ces jours de congés sur un délai plus important, 6 mois par exemple.

Cela permettrait, selon elle, aux bénéficiaires de jouir d'une plus grande souplesse pour prendre ces jours de congés.

La CGT indique qu'une proposition de 26 pages sur la thématique de l'égalité Femme-Homme a été élaborée en complément des mesures contenues dans l'accord de 2009.

Ce projet est envoyé à l'ensemble des parties en format word afin de permettre des ajouts/modifications par toutes et tous.

La question de l'égalité Femme-Homme est donc reporté en septembre afin de permettre un recul à toutes et tous.

2. Contrat de génération : présentation par les organisations patronales du diagnostic par secteur d'activité et poursuite de la discussion

Le SP2C, pour le collège patronal, indique qu'il devait y avoir un retour ce jour après la réalisation d'un sondage auprès de leurs adhérents.

Après cette consultation, les organisations patronales indiquent ne pas être opposées à une négociation.

La CFDT-F3C en prend note mais rappelle le constat issu du diagnostic préalable qui pose la question de l'opportunité de négocier. Il rappelle que le problème central ici porte sur la question de l'équilibre entre les populations senior et junior.

Il avait entendu toutefois que certaines entreprises pourraient être intéressées pour la négociation d'un tel accord au niveau de la branche professionnelle.

Il rappelle toutefois que les entreprises qui seraient

couvertes par un accord de branche seraient seulement bénéficiaires d'une exonération de négocier l'accord dans l'entreprise.

Pour la CFDT-F3C, il pourrait être intéressant, dès lors que des discussions seraient ouvertes au niveau de la branche, de travailler sur le sujet afin de favoriser le recrutement de populations particulières et notamment les jeunes sans qualification issus de secteurs en difficulté, de quartiers défavorisés, des banlieues,....

Pour la CFDT, dans ce cas, un accord pourrait être formalisé pour ouvrir droit aux aides d'Etat. Le SP2C indique qu'il convient de faire attention sur l'utilisation des termes « banlieue » ou « défavorisés » notamment.

En revanche, il indique pouvoir parfaitement entendre la possibilité de favoriser des populations sans qualification.

La CGT confirme que dans les banlieues, il y a également des gens brillants et qu'il faut cesser de lier les banlieues à des zones défavorisées et déqualifiées. S'agissant de la position de la CGT quant à la négociation éventuelle sur les contrats de génération, elle reste inchangée depuis la dernière réunion.

Il est proposé que le mois de septembre puisse être opportun pour un meilleur retour avec une présence

plus renforcée du collège patronal.

Le secrétariat technique analyse en tout état de cause une difficulté au niveau de la branche qui est le manque de seniors pour constituer des binômes conformément aux objectifs fixés par le contrat de génération.

Il se demande ici à quel point il ne serait pas opportun d'interroger le Ministère du travail sur la situation de la branche.

En effet, compte tenu du manque de seniors au niveau de la branche des prestataires de services, comment pourrait s'articuler la négociation à ce niveau ?

Il serait ainsi intéressant d'obtenir d'éventuelles prises de position du Ministère sur l'articulation entre les dispositions légales et réglementaires en voyant notamment s'il serait possible de baisser l'âge fixé pour les populations senior par exemple. Les parties présentes conviennent et s'accordent pour qu'une question soit posée en ce sens au Ministère du travail par l'intermédiaire du Secrétariat Technique.

Un retour, le cas échéant, sera fait en septembre.

Les instances représentatives du Personnel animées par Xavier BUROT

- o 23 & 24 septembre 2013
- o 25 & 26 novembre 2013

Les journées d'études :

- o **19 Septembre 2013** : Des inégalités femmes-hommes aux violences sexuelles : un même combat syndical ?
- o **26 Septembre 2013** : L'ANI - Cabinet 3E Consultants
- o **21 & 22 Octobre 2013** : Le Conseil National Fédéral / Concert hommage à Leo Ferre
- o **7 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **Sondage**
- o **19 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **Bureaux d'études Techniques**
- o **20 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **§§II**
- o **4 Décembre 2013** : La crise - Cabinet APEX

Secteur des Centres d'Appels

Voici la date de la prochaine réunion de la coordination des centres d'appels :

- **Coordination fédérale des centres d'appels (1 jour)**
- o **19 septembre 2013**

Secteur du sondage :

Les collectifs :

- o **Les 17 septembre et 10 décembre de 9h30 à 16h30**

ASSURER 60 BRANCHES DE MÉTIERS, C'EST UN MÉTIER

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.

Tél. : 01 76 60 85 32 - dac-interpro@ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE

Des inégalités femmes-hommes aux violences sexuelles : Un même combat syndical

Le 19 septembre 2013 à Montreuil - Salle C1 de 8h30 à 17 heures

- **8h30** → Accueil autour d'un café - Exposition femmes solidaires avec remise d'un dossier
- **9h00** → Projection d'une vidéo : 'clichés sexistes en pour les uns'
Présentation de la journée
- **9h15** → Ateliers introductifs entre élu-e-s et mandaté-e-s avec restitutions et échanges
- **10h10** → Pause
- **10h20** → Première table ronde : 'Comprendre, analyser, quantifier' [avec l'observatoire départementale des violences faites aux femmes et une militante franco-égyptienne]
 - Système de genre, domination masculine,
 - Continuum des violences,
 - Statistiques et conséquences sur la santé,
 - Sérénade : patriarcat et facteurs culturels et débat
- **12h30** → Déjeuner
- **14h00** → Deuxième table ronde 'prévenir, détecter, agir' [avec l'AVFT, Relais Senart, l'UNI et la confédération CGT (femmes mixité - CE)]
 - 'court-métrage'
 - la loi, définition harcèlement sexuel, agression sexuelle, conséquences, piste d'intervention en entreprise.
 - Les facteurs organisationnels
 - Rôle des IRP, prévention, prise en charge
 - Articulation violences domestiques/ emploi



Offres d'emploi Paris

**Cabinet d'expertise comptable et CHSCT
au service exclusif des représentants du
personnel (25 collaborateurs) recrute :**
www.progexa.fr

CONSULTANT CONFIRME EN DIAGNOSTIC ECONOMIQUE, FINANCIER ET SOCIAL

H/F

Disponibilité immédiate

Trois années au moins d'expérience de chargé de mission en direction des comités d'entreprise.
Intégré à une équipe pluridisciplinaire vous aurez pour mission de réaliser seul ou en équipe les différentes missions de notre cabinet.

RESPONSABLE DE MISSION EN DIRECTION DES COMITES D'HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

H/F

Disponibilité immédiate

Vous disposez d'une expérience de 5 à 10 ans en expertise Projet et Risque grave.
Intégré au pôle Expertises CHSCT, vous aurez pour mission d'instruire et de réaliser en équipe pluridisciplinaire des missions d'expertise auprès des CHSCT.

POUR NOUS CONTACTER : PROGEXA — 70 rue d'hautpoul — 75019 Paris

accueil@progexa.fr

Téléphone : 01 53 38 92 10 - Fax : 01 53 38 92 24



Déclaration Fédérale

sur "le projet de note politique de rénovation de la Convention Collective Nationale" (CCN)

La Fédération CGT des Sociétés d'études est en possession d'un document « strictement confidentiel » de SYNTEC et CINOV concernant la négociation de la grille de classifications et de la convention collective.

Le « *projet de note de politique de rénovation du CCN* » qui chapote le document de travail est des plus instructifs. Et ce même s'il n'est pas définitif.

Ainsi, il nous est demandé de « *faire évoluer les règles collectives* » au regard de la « *concurrence internationale* » afin de répondre à l'exigence de productivité, de rentabilité en les conjuguant avec « *l'innovation* ».

De ce point de vue, « *la convention collective étant l'un des leviers de compétitivité pour les entreprises de la branche, sa rénovation doit refléter ces évolutions* » [...].

D'où quatre thèmes :

- Les classifications,
- La durée du travail,
- Le dialogue social,
- L'amélioration des compétences.

En ce qui concerne la classification, notre déclaration commune avec la CFTC et la CGC est suffisamment explicite. Quant à la durée du travail elle est abordée du point de vue de l'extension du forfait jours à d'autres catégories de cadres voire à des non cadres itinérants. Des accords sur le travail de nuit, les astreintes et le télétravail sont envisagés.

Le dialogue social est appréhendé sous l'angle de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE). Il s'agit de construire un pacte social comme « *levier pour une compétitivité durable* ». Les salarié-e-s doivent comprendre et accepter la nécessité pour leurs entreprises d'être compétitives. Et de citer quelques thèmes qui pourraient être abordés, thèmes qui sont en soi intéressants. Pour autant, il n'est pas question pour nous de décliner d'une façon ou d'une autre la notion de RSE, qui n'est qu'un élément de la stratégie concurrentielle de l'entreprise et qui a pour seul objet d'acheter à moindre coût la paix sociale.

Enfin, le projet de note souligne que « *la formation est un élément consubstantiel de la sécurisation des parcours professionnels* ». C'est ce que nous leur expliquons sans jamais être entendu. Néanmoins, nous abordons cette question non du point de vue de la « *logique de compétences* », synonyme d'individualisation du rapport salarial mais à partir d'une logique métier.

Il est clair que SYNTEC et CINOV aborde cette renégociation sous le dogme du libéralisme à connotation « *sociale* ». En fait, il s'agit de faire en sorte d'impliquer le salarié dans sa propre dégradation des conditions de travail et d'emploi au motif de la concurrence internationale. SYNTEC et CINOV voudraient faire du salarié un acteur de la stratégie antisociale de rentabilité du capital.

Ce n'est pas ce que nous appelons une négociation pour le progrès social. Nous appelons les salarié-e-s à la plus grande vigilance. Ce qui pourrait être négocié et signé constituerait dans ce cadre, une nouvelle régression sociale.

Montreuil, le 13 juin 2013

Fédération des Sociétés d'Etudes



COMMUNIQUE DE PRESSE

La côte d'Ivoire rompt avec BUREAU VERITAS

BUREAU VERITAS exerce une activité d'évaluation de conformité et de certification dans différents domaines, tels que les constructions, les installations, les équipements l'industrie, la marine, les biens de consommation, l'hygiène, la sécurité et l'environnement.

L'une de ses filiales, la société BIVAC, effectue des inspections dans le cadre de contrats dit « de gouvernements ». Pour ce faire, Bureau Veritas met à disposition un réseau mondial d'inspecteurs, qui sont en mesure d'examiner avant embarquement, toutes les marchandises expédiées en direction des pays demandeurs. C'était le cas la Côte d'Ivoire.

Cette mission d'inspection de la quantité et de la qualité visuelle des produits, s'accompagne d'une expertise du prix de la dite marchandise. Ce chiffrage est destiné à renseigner les douanes ivoiriennes pour déterminer l'assiette des taxes d'importation.

Au-delà BIVAC offre aux douanes ivoiriennes une prestation de contrôle par scanner du contenu des containers, sur le port d'Abidjan.

BIVAC effectue des missions semblables pour d'autres pays, tels que l'Angola, le Congo RDC,...

Le contrat BIVAC-Côte d'Ivoire a expiré au 30 juin 2013. Bureau Veritas comptait visiblement sur sa reconduite, mais le gouvernement ivoirien vient de l'éconduire, non pas pour lui préférer un autre prestataire, mais pour assumer lui-même le service, réduit au contrôle des importations en Côte d'Ivoire même.

C'est le Comité d'Entreprise de Bureau Veritas qui a interpellé la direction le 21 juin, en découvrant les directives des douanes ivoiriennes à l'intention des importateurs et en constatant que tout était fait dans l'entreprise pour qu'elles soient ignorées. La hiérarchie a été tenue à l'écart des pourparlés et le personnel tenu dans l'ignorance.

Il semble que la Direction de Bureau Veritas, ne doutant pas de la reconduite du contrat n'a absolument pas anticipé l'initiative du gouvernement ivoirien. Certains chefs de service vont même jusqu'à remettre en cause les circulaires que les salariés ont trouvé sur le site des douanes!!!

La Côte d'Ivoire reprend donc en main le contrôle de ses importations, mais en se privant des inspections à l'embarquement.

Le contrat Côte d'Ivoire représente pour Bureau Veritas et sa filiale une part importante d'activité. 17 inspecteurs en France et 45 salariés sédentaires à Courbevoie sont directement concernés, et craignent de perdre leur emploi. Surtout que la plus part des opérations de saisie a été délocalisée à Bombay, en Inde, entre 2009 et 2012.

Visiblement, la direction de Bureau Veritas n'a pas tiré les leçons de la perte du contrat de surveillance des aéronefs avec la DGAC (Direction Générale de l'Aviation Civile), en 2011, et continue à traiter ses clients sur un mode arrogant.

De plus, en tenant ses salariés dans l'ignorance, la direction de Bureau Veritas fait preuve de son mépris envers eux, et crée ainsi un malaise profond dans le personnel, alors qu'elle soigne si bien ses actionnaires en redistribuant une part toujours plus importante du bénéfice : deux poids, deux mesures.

Les salariés ont de plus en plus de mal à supporter cette dichotomie, et le font savoir à la direction à chaque Comité d'Entreprise.

Le 4 juillet 2013

Contact : Christian Bertaux, Délégué Syndical CGT chez Bureau Veritas, 06 84 80 23 04

Fédération des Sociétés d'Etudes

Note aux organisations : point sur « concertation » retraite

La « concertation » retraite est maintenant terminée. En fait, on devrait plutôt parler de consultation. La raison en est qu'il n'y a eu en tout et pour tout, que deux rencontres, avec la ministre Marisol Touraine (précédées à chaque fois d'une rencontre avec son cabinet) et une rencontre avec la ministre Marylise Lebranchu. Ces rencontres n'ont pas donné lieu à de véritables échanges, puisque nos interlocuteurs nous ont questionnés sur quelques points sans qu'eux-mêmes n'indiquent leur position.

Les points abordés ont été le financement, le pilotage, la pénibilité et l'équité (notion très vague évoquée pour traiter notamment de la situation des femmes, des jeunes) et quelques questions spécifiques à la Fonction publique.

A noter que nos interlocuteurs se sont bien gardés de nous interroger sur les points durs probables de leur réforme, à savoir un nouvel allongement de la durée et la désindexation des pensions et des salaires portés au compte.

Ce faisant, ils nous ont signifié que ces points n'étaient pas discutables.

Cette situation appelle un certain nombre de remarques.

- Le dossier retraite mérite mieux que ce simulacre de concertation. A chaque occasion, nous avons rappelé que si une nouvelle réforme était nécessaire, elle supposait que s'ouvre un grand débat national, public, démocratique, permettant en premier lieu de dresser bilan des précédentes réformes. Le fait même que le gouvernement ait fait un choix tout autre, recourant aux bonnes vieilles méthodes de ses prédécesseurs (calendrier serré, période estivale, absence de réunions plénières...), en dit long sur ses véritables intentions.

- La pratique consistant à écarter toute possibilité de débat sur les points durs rappelle aussi celle du précédent gouvernement. On se souvient des points « non négociables » de Sarkozy en 2010.

- Ne pourraient éventuellement être discutées que des questions certes importantes, mais de second ordre. De ce fait, le bénéfice attendu de certaines mesures concernant par exemple les jeunes et les femmes, seraient bien loin de compenser les dommages provoqués par les mesures phares de la réforme. Exemple : on peut améliorer les droits des femmes, mais cette amélioration peut être réduite à néant par les conséquences de l'allongement de la durée requise pour le taux plein.

Bien que nous n'y étions pas invités, nous avons à chaque occasion exprimé notre hostilité quant à un nouvel allongement de la durée et à la désindexation.

Nous avons aussi donné notre point de vue sur les points cités plus haut et avons mis en évidence nos propositions.

Nous avons également rappelé que d'autres questions méritaient un examen attentif, comme le rétablissement de l'AER (allocation équivalent retraite) et la situation des polypensionnés.

Parvenus à ce moment particulier de la procédure engagée pour une nouvelle réforme, il apparaît que le seul élément susceptible de faire bouger les choses sera la mobilisation de la rentrée, avec en particulier la journée d'action du 10 septembre.

Nous invitons donc les organisations à poursuivre le travail d'information estival au plus près des salariés et des retraités. Nous leur rappelons qu'elles disposent des différents supports envoyés avec la lettre du jour 118-1.

Montreuil, le 22 juillet 2013

