

Edito

Hollande, devant la Commission Européenne le 15 mai puis lors de la conférence de presse du 16 mai 2013 a précisé qu'il ne changerait pas de cap. Aussi, l'an II du règne d'Hollande ne sera différent de l'An I qui a vu l'adoption du TCSG, négocié entre Sarkozy et Angela Merkel, la poursuite de la politique économique de l'ancien gouvernement qui se résume à austérité pour les uns et profit pour les autres, et la déconstruction du Code du Travail avec l'ANI du 11 janvier 2013.

Ainsi, le gouvernement va continuer de mettre en oeuvre les contre-réformes libérales prescrites par la Commission Européenne afin de façonner un peu plus cette Europe des patrons et de la finance .. où le social est totalement absent.

Alors que le chômage augmente toujours, et que le pouvoir d'achat a baissé de 0,9%, Hollande se félicite du budget d'austérité, du pacte de compétitivité, de l'allègement du coût du travail, de la flexibilité via l'ANI...

Mais celui-ci ne compte pas s'arrêter en « si bon chemin » puisque la préparation de la conférence sociale fixée les 20 et 21 juin sera consacrée essentiellement à la retraite et à la formation professionnelle. Et sur les retraites, Hollande a été clair : « On vit plus longtemps, on devra donc travailler un peu plus longtemps ».

Dans cette nouvelle séquence, nous avons une responsabilité particulière, celle de construire les discours ambiants qui s'articulent autour du dogme du libéralisme économique. Nous n'avons d'autre choix que d'aller au débat avec les salarié-e-s dans les entreprises avec nos analyses et nos propositions. C'est avec cette démarche que nous pourrons non seulement inverser la tendance mais aussi construire une CGT toujours plus puissante ... Une condition pour créer un rapport de force toujours plus pressant afin d'imposer au gouvernement une autre politique économique. Une politique économique qui prend en compte les besoins et aspirations des salarié-e-s.



Sommaire

Infos pratiques / Chiffres clés p. 2

Représentativité fédérale : p. 3

Dans nos branches :

Prestataires de service p. 4

Bureaux d'études p. 5 & 6

Dans nos branches :

Experts comptables p. 7

Salariés cabinets d'avocats p. 7

Publicité :

AG2R p. 8

Déclarations fédérales :

Portage salarial / Forfaits jours p. 9

Conseil National / Offre d'emploi : p. 10

Publicité :

CREPA p. 11

Nos journées d'études :

Planning p. 12

Du nouveau sur les forfaits jours

Par un arrêt du 24 avril 2013¹, la Cour de Cassation vient « d'invalider » les dispositions de l'article 4 (« Réalisation de missions avec autonomie complète ») de l'accord du 22 juin 1999, de la Convention Collective Nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, relatif à la durée du travail.

En effet, cet article, définissant les modalités de recours aux forfaits jours, contrevient aux règles du droit européen² en matière de préservation du droit à la santé et au repos. La Haute Cour rappelle que « toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaire ». Or l'article incriminé n'indique nullement les garanties apportées pour « que l'amplitude et de la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié ».

Il s'avère donc que l'article 4 doit être obligatoirement complété par un accord collectif fixant les garanties ci-dessus pour être valable, sous peine d'être considéré comme nul par le juge.

Attention, cet arrêt parle bien du forfait jours dans le cadre de la « réalisation de missions avec autonomie complète »³ et non du forfait hebdomadaire, que les patrons veulent nous vendre comme des forfaits jours, pour « réalisation de missions »⁴.

Nous rappelons que, dans ce dernier cas, les salariés doivent impérativement faire l'objet d'un système de contrôle des horaires fiables, et en cas de dépassement de leur horaire de travail, faire l'objet de paiement d'heures supplémentaires.

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 201)
Valeur du point : 4,92 €

Notariats

(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 Cass. Soc. 24 avril 2013, n°11-28.398.

² Art. 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne qui faisant référence à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ; Art. 17 de la Directive 1993-104 CE, Art. 17 et 19 de la Directive 2003-88 CE, Art. 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

³ Art. 4 de l'accord du 22 juin 1999.

⁴ Art. 3 de l'accord du 22 juin 1999.

Représentativité fédérale

Secteur	CGT	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC	UNSA	SUD
Administrateurs et mandataires judiciaires	22,71%	25,12%	10,63%	24,15%	4,35%	5,80%	1,45%
Automobile cabinets d'experts	27,90%	21,43%	15,51%	3,91%	8,48%	3,35%	3,13%
Avocats au Conseil d'Etat	26,83%	21,95%	21,95%	4,88%	2,44%	12,20%	0,00%
Avocats cabinet personne salariés	24,28%	25,58%	15,71%	15,09%	3,28%	8,94%	2,88%
Avocats salariés	4,39%	43,83%	1,82%	20,06%	26,67%	2,15%	0,52%
Bureaux d'études	17,48%	30,94%	10,45%	13,93%	18,80%	3,99%	2,09%
Centres de gestion agréés	10,71%	48,21%	12,14%	5,71%	4,64%	8,57%	2,50%
Centres de gestion agréés et habilités	0,78%	34,89%	23,98%	37,75%	1,56%	0,52%	0,00%
Enchères publiques et commissaires priseurs	8,75%	23,44%	4,69%	4,69%	0,63%	54,69%	1,56%
Experts comptables	12,14%	34,41%	10,88%	21,09%	12,92%	3,92%	1,19%
Huissiers de justice	28,56%	28,75%	13,95%	9,08%	1,31%	8,61%	2,81%
Notariat	22,80%	19,38%	30,13%	10,32%	7,15%	22,80%	1,69%
Prestataires de services	24,34%	27,75%	16,50%	17,52%	3,70%	24,34%	8,15%
Tribunaux de commerce greffe	17,45%	43,27%	6,18%	17,45%	9,45%	24,34%	1,09%
GLOBAL	18,17%	30,40%	11,70%	14,87%	15,55%	18,17%	2,89%

La fédération est représentative dans la quasi totalité des secteurs qu'elle couvre. Nous ne sommes pas représentatifs que dans deux secteurs sur 14, des avocats salariés et celui des centres de gestion agréés et habilités.

Concernant les avocats salariés, la CGT n'a pas investi le terrain. Il n'en est pas de même concernant les centres de gestion. Il reste qu'il demeure un certain flou lié à la dichotomie entre les deux conventions collectives que sont les centres de gestions agréés et les centres de gestion agréés et habilités. Et ce d'autant qu'une nouvelle convention regroupe depuis peu les deux: les Associations de Gestions Comptables (AGC).

Pour le reste, dans l'ensemble, nous faisons de bons résultats, à la fois plus que satisfaisants au regard de nos forces organisées mais parfois insuffisant au regard des enjeux. Ils constituent un formidable « pied de nez » à ceux qui voudraient enterrer la fédération.

Si l'on considère la convention collective des bureaux d'études, de loin en terme de salaire la

plus importante de nos conventions, nous arrivons troisième organisation syndicale avec 17,48%, au coude à coude avec la CFE-CGC. En même temps, sur l'ensemble des conventions collectives, le secteur des bureaux d'études (SYNTEC) est 12^{ème} sur les 556 conventions collectives en terme de votes CGT et deuxième en terme d'inscrits.

Pour autant, nous sommes conscients que c'est insuffisant. Nous avons placé pour les 4 ans à venir la barre à 25%. C'est possible pour peu que l'on s'en donne les moyens, et en particulier si nous arrivons à nous déployer de façon conséquente dans le secteur. En effet, le score de la CFDT résulte essentiellement du fait qu'elle est plus présente dans tous les secteurs.

Aussi, nous avons pris la décision d'aller systématiquement à toutes les réunions de négociation de protocole électoral et de distribuer de tracts dans les entreprises où nous ne sommes pas présents. De ce point de vue, en région, il nous faudrait des camarades pour faire ce travail.

Contactez nous pour vous signaler.

Dans nos branches

Compte rendu de la Commission paritaire du 24 avril 2013

Prestataires de service

Égalité professionnelle

Suite au diagnostic réalisé à la fin d'année 2012, il a été abordé la renégociation de l'accord relatif à l'égalité professionnelle.

Sur le sujet, il semble qu'il n'y ait pas de réelle volonté de négociation de la part de la délégation patronale, hormis peut-être un plan de communication pour faire connaître l'accord.

Si la CGT n'est pas opposée à une information sur le contenu de cet accord, elle souhaite tout de même que celui-ci soit plus offensif en matière de droit afin de sortir des grandes déclarations d'intentions pour atteindre de véritables mesures capables d'enrayer les inégalités constatées.

Accord Seniors et contrat de génération

L'accord Seniors atteignant les trois ans, le représen-

tant du Ministère du Travail a préconisé que nous profitions de la renégociation obligatoire de cet accord pour y intégrer les obligations liées aux nouveaux contrats de génération.

Le patronat, sur demande de la CGT, a annoncé qu'il produirait un diagnostic sur l'application de l'accord précédent ainsi qu'un sommaire détaillé d'un futur accord intergénérationnel.

Ordre du jour de la prochaine réunion :

L'ordre du jour de la prochaine réunion est fixé comme suit :

- Contrat de génération : retour des organisations patronales sur un diagnostic préalable et un sommaire de projet d'accord intergénérationnel,
- Calendrier des réunions du second semestre
- Questions diverses.

Compte rendu de la Commission paritaire du 21 mai 2013

Prestataires de services

Accord Senior et contrat de génération

La délégation patronale a remis en séance un projet de diagnostic préalable à l'élaboration d'un accord intergénérationnel.

Celui-ci reprend, de façon synthétique, des données qui se trouvaient réparties dans différents documents (*rapport annuel de branche, rapport annuel de l'AGEFOS-PME, etc.*).

Le patronat souhaite profiter de la renégociation de l'accord senior, arrivé à échéance, pour signer un nouvel accord comprenant les dispositions induites par la loi sur le contrat de génération.

Il ressort de l'étude du projet de diagnostic que :

- La branche ne regroupe que 17% de salariés âgés de 45 ans et plus, presque autant que de salariés de moins de 25 ans.
- Moins de 2% des seniors seraient concernés par un départ en retraite en 2013/2014.
- En 2011, la création d'embauche n'a été que de 1,5%. Pour 2012 et 2013, la situation de l'emploi ne fait que se dégrader. Par exemple, le SORAP annonce une perte de 10% des effectifs.
- Globalement, l'application des dispositifs « senior » au sein de branche est faible mais stable.

Le représentant du Ministère du travail a fait remar-

quer qu'il manquait des emplois en déséquilibre au sein de la branche en plus de la liste des emplois repères.

Pour la CGT, la problématique va se trouver dans la définition des emplois dits « clés » car au vu des données démographiques, les seniors se trouvent massivement dans les emplois « support » de l'entreprise et non dans les emplois repères définis par la convention collective. Si nous restons sur une définition où les emplois repères équivalent aux emplois « clés », il n'y aura pas de possibilité de transmission de savoir entre les générations.

La CGT portera donc cette question d'efficacité des dispositifs à venir pour que ceux-ci ne soient pas comme par le passé, que des machines à exonérer les employeurs d'un certain nombre de cotisations sociales.

Pour rappel, l'accord intergénérationnel devra comporter les thèmes suivants :

- La définition des tranches d'âge,
- L'engagement durable des jeunes,
- L'emploi des seniors,
- La définition des actions de transmission des savoirs et des compétences clés.

Calendrier du second semestre 2013

17 septembre, 17 octobre, 19 novembre, 17 décembre et 21 janvier 2014.

Dans nos branches

Compte rendu de la réunion de négociation du 21 mai 2013

Bureaux d'études

La réunion de négociation de la convention collective qui s'est déroulée le 21 mai 2013 avait trois points à l'ordre du jour.

- L'augmentation des minima de branche :

Le patronat a fait une proposition d'augmentation de la grille entre 1,65% et 1,72%. Les quatre organisations syndicales ont proposé 2%. La CGT a demandé que le début de grille soit à 1 700 euros et que le premier coefficient cadre soit au moins au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (y compris via un échéancier).

Le patronat a réagi en proposant 1,9% d'augmentation. Les quatre organisations syndicales sont restées sur 2%. Le patronat, ayant besoin d'une signature, a donné son accord sur 2% mais avec une date d'application au 1^{er} septembre. Après un débat quelque peu ubuesque, le patronat a accepté de ramener la date d'application au plus tôt au 1^{er} août 2013. Les quatre organisations ont donc signé un accord salaire qui entérine une baisse du pouvoir d'achat des ETAM et une paupérisation des ingénieurs et cadres.

ETAM		
Position	Coefficient	Minima
1·3·1	220	1454,00
1·3·2	230	1482,50
1·4·1	240	1511,00
2·1	275	1617,55
2·2	310	1717,30
2·3	355	1845,55
3·1	400	1979,00
3·2	450	2121,50
3·3	500	2264,00

Ingénieurs / Cadres		
Position	Coefficient	Minima
1·1	95	1919,95
1·2	100	2021,00
2·1	105	2122,05
2·2	130	2627,30
2·3	150	3031,50
3·1	170	3422,10
3·2	210	4227,30
3·3	270	5435,10

Autrement dit, un accord de salaire version austérité. Alors que ce sont les salarié-e-s qui créent les richesses, ce sont encore eux qui sont pénalisés. En un an, le pain a augmenté de 7%, les pâtes de 17%, les légumes de 11%, le forfait hospitalier de 26%... D'ailleurs, l'Insee a souligné une baisse de pouvoir d'achat que consacre cette misérable augmentation de 2%.

En ce qui concerne les cadres, s'ajoute la mise à mal de leur statut par le creusement de l'écart minima Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. En cela SYNTEC et CINOV, avec la complicité de certaines organisations syndicales continuent à fabriquer des « cadres low cost ».

- Complémentaire santé :

Nous avons commencé à négocier un accord de méthode. Ce dernier avait été demandé par la CFE-CGC et la CFDT (alors même que le cadencement est déjà prévu par la loi). Nous reviendrons sur son contenu lors d'un prochain compte-rendu.

- Classification :

C'était la 2^{ème} réunion sur ce thème. Nous avons travaillé principalement sur les définitions liées à l'ensemble des notions concernant la négociation d'une classification. Nous y reviendrons dans un prochain compte-rendu.

Dans nos branches

Compte rendu de la réunion de négociation du 21 mai 2013 (suite)

Bureaux d'études

Le compte-rendu de la page précédente était consacré à la négociation des minima. Mais cette réunion avait à son ordre du jour deux autres points.

- La complémentaire santé :

Le patronat nous a présenté son accord de méthode destiné à la négociation de la complémentaire santé. Notons que cet accord de méthode avait été demandé par la CFDT et la CGC. Rappelons enfin que la CGT, il y a déjà quelques semaines, a envoyé à l'ensemble des organisations patronales et syndicales un projet d'accord.

D'entrée la CGT a souligné que cet accord de méthode figeait des dispositions qui n'ont pas été négociées, notamment la question de la clause de désignation. Il n'est pas possible pour nous de négocier un accord de complémentaire santé avec de simples recommandations d'institutions de prévoyance... et ce au nom du principe de solidarité dans la branche. La CGC et la CFDT ont fait mine de nous suivre ... mais en proposant la possibilité d'avoir plusieurs institutions de prévoyance ou mutuelles. Autrement dit les entreprises de la branche auraient le choix entre seulement les institutions désignées. Une façon de revenir sur ce qui fonde la clause de

désignation liée à un assureur unique au regard de la mutualisation et par conséquent du principe de solidarité.

Un nouveau texte devrait nous être présenté lors de la prochaine réunion.

- Les classifications :

SYNTEC et CINOV semblent avancer dans une seule direction sans toujours maîtriser le sujet. Il s'agit, pour eux ; de mettre en place une classification à partir de la notion de compétence en tant que sommes de « savoirs » (savoir-faire, savoir être...) déconnectée du diplôme. L'emploi est envisagé du point de vue de la compétence articulée autour des seules pratiques de l'entreprise. Cela permet à la fois une individualisation à outrance du salarié et une déresponsabilisation de l'entreprise.

La compétence est envisagée comme seul facteur de différenciation et d'avantages concurrentiels. Nous sommes loin d'une reconnaissance des emplois au regard du métier et par conséquent du cursus de formation. Il est clair que la CGT fera en sorte que les classifications tiennent compte des métiers.

Dernières mises à jour du site fédéral

≡ Contrats de génération, mode d'emploi.

≡ FORM'ACTION :

- Les contrats de travail
- Le secteur des études et du sondage

≡ Brochure :

- Comprendre l'évolution du secteur des SSII et connaître ses fondamentaux pour mieux lire et décrypter les discours des fédérations patronales et des directions.

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

- Administrateurs et mandataires judiciaires - n°27
- Avocats n°24
- Experts comptables n°14
- Bureaux d'études n°16
- Experts automobiles

Dans nos branches

Compte rendu de la réunion de négociation du 3 mai 2013

Experts comptables et commissaires aux comptes

La négociation collective sur les minima salariaux s'est déroulée le 3 mai. Lors de notre dernier compte-rendu, nous faisons état des propositions des uns et des autres.

A ce jour, seul Force Ouvrière a signé le dernier accord proposé. Qui plus est, une seule organisation patronale, ECF, a elle aussi paraphé le texte. Certes, il reste encore quelques jours, puisque la date butoir est fixée au 20 mai. Ni la CGT, ni la CGC ne signeront. La CFDT est « en réflexion » et la CFTC n'a pas encore fait connaître sa position.

L'accord stipule :

« La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit au 1^{er} avril 2013 :

- valeur de base : 103,25 euros brut
- valeur hiérarchique : 64,15 euros brut »

Pour les forfaits jours, la rémunération annuelle minimale est portée à 32 200 euros brut à compter du 1^{er} octobre 2013.

Autrement dit, un accord de salaire version austérité. Alors que ce sont les salarié-e-s qui produisent les richesses, ce sont encore eux qui sont pénalisés sur leur pouvoir d'achat. Ainsi en un an en France, les prix ont augmenté :

- Le pain : + 7%,
- Les pâtes : +17%,
- Les légumes : +11%,
- Le gaz : +21%,
- Le gazole : + 30%,
- L'essence : +33%,
- Le fuel domestique : +21%,
- Les assurances : +5,6%,
- Le forfait hospitalier : +26%.

D'ailleurs selon l'Insee, le pouvoir d'achat des français aurait baissé de 0,9%. Mais il reste une bonne nouvelle... Le jeton de caddie restera à 1 euro dans toutes les grandes surfaces...

La CGT revendique :

- **Aucun salaire minimum de branche en dessous de 1700 euros,**
- **Aucun salaire minimum cadre en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.**

Compte rendu de la réunion de négociation

Salariés des cabinets d'avocats

Le syndicat SEACE attaque en justice l'avenant n° 110 à la convention collective portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé signé par les cinq organisations syndicales de salarié-e-s et 4 organisations d'employeurs sur 7, le 15 mars 2013. Pour ce faire, ce syndicat met en avant trois arguments :

1. Une négociation irrégulière. **Affabulation.**

L'instauration d'un régime de complémentaire santé est une préoccupation des organisations syndicales de salarié-e-s depuis 2005, elles ont concrétisé un projet proposé à la commission paritaire mixte du 15 mars 2013. Celle-ci, présidée par un représentant du ministre du travail qui est là, entre autre, pour que les négociations se déroulent conformément à la législation en la matière [Négociation loyale et sérieuse]. Aussi, lors de cette commission mixte paritaire, chacune et chacun a pu s'exprimer et défendre ses positions. Et contrairement à ce que laisse entendre le SEACE, il n'y a aucune négociation occulte, mais des réunions de travail préparatoire entre organisations

syndicales de salarié-e-s.

2. Pas d'objet certain. **Mensonge.**

L'accord bâtit une garantie collective nouvelle avec un objectif de solidarité et une réelle politique de prévention

3. La désignation irrégulière. **Scandaleux.**

L'objectif de la SEACE est simplement de contester la clause de désignation au nom du principe d'un ultralibéralisme économique qui a plongé l'Europe... le monde dans la crise économique. Il s'agit pour ce syndicat de « l' laisser les entreprises choisir ! » leurs assureurs... afin que les sociétés assurantielles à but lucratif s'en mettent plein les poches et ce bien sûr, au détriment des intérêts des salarié-e-s. Au-delà, il apparaît que ce syndicat n'a d'autres soucis que de vouloir faire la « peau » à la CREPA, institut de protection sociale de la profession d'avocat.

Mais que la SEACE soit assurée que la CGT fera ce qu'il faut pour les empêcher de nuire.

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

Déclarations fédérales

Le portage salarial enfin encadré

La ténacité a payé. Alors que l'ANI du 11 janvier qui dérègle le droit du travail a été traduit dans la loi en quelques mois, cet accord qui régleme l'activité de portage salarial, signé en 2010 par la CGT, la CFDT, la CGC et la CFTC, aura attendu 2 ans et 10 mois avant d'être étendu, c'est-à-dire généralisé.

L'unité syndicale qui avait prévalu lors de la négociation de cet accord s'est poursuivie pour parvenir à vaincre le blocage et le lobbying exercés par une partie des employeurs opposés à une réglementation de cette activité.

Cette extension oblige les employeurs qui pratiquent du prêt de main-d'oeuvre illicite sous couvert de portage salarial à se mettre en conformité.

La CGT se félicite de cette extension qui sécurise la situation des « salariés portés ». Elle ouvre une nouvelle phase de négociation d'une convention collective destinée à préciser leurs garanties et à définir les modalités de suivi de cette nouvelle forme d'emploi. Nous demandons que cette séquence démarre sans attendre afin que les salariés portés puissent bénéficier d'une protection conséquente.

Montreuil, le 24 mai 2013

Les forfaits jours dans la convention Syntec

Multiplions les recours contre le forfait jours !

La Cour de Cassation vient d'invalider par un arrêt en date du 24 avril 2013 – cass.soc. 24 avril 2013, n°11-28.398. les dispositions de l'article 4 intitulée « réalisation de missions avec autonomie complète », de l'accord du 22 juin 1999 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs – conseils et des sociétés de conseil, relatif à la durée du travail.

L'arrêt considéré à juste titre, que les modalités de recours aux forfaits jours telles que définies interviennent aux règles du droit européen en matière de préservation du droit à la santé et au repos. Aussi, la mise en œuvre dans l'entreprise d'une convention de forfait jours doit se faire par le biais d'un accord stipulant :

- Des durées maximales de travail,
- Les repas journaliers et hebdomadaire,
- L'amplitude et la charge de travail.

Avec pour objectif assurer la protection, la sécurité et la santé de salarié.

Aussi, les entreprises qui ne disposent pas d'accord et appliquent l'accord relatif au temps de travail ou quand un accord qui ne stipule ni durée maximale de travail, ni reports journaliers...sont dans l'illégalité.

Dans ces conditions, les salarié-e-s peuvent faire des recours juridiques et dénoncer leur accord individuel en réclamant le paiement d'heures supplémentaire sur 5 ans.

Partout, mettons tout en œuvre pour déconstruire cette disposition contraire aux intérêts des salarié-e-s.

Montreuil, le 29 mai 2013

Conseil National Fédéral

La fédération organise son Conseil National les 21 & 22 octobre 2013 conformément à ses statuts.

Il s'agira de faire un bilan à mi mandature au regard des décisions prises lors de notre 9^{ème} congrès qui s'est tenu du 26 au 30 septembre 2011. Outre le bilan, sera abordé l'actualité sociale et les questions de représentativité.

Enfin, les délégués seront appelés à voter des modifications de nos statuts concernant l'arrêté et l'approbation des comptes.

Mais un conseil national comme un congrès ne peut se dérouler sans une activité culturelle, la culture étant un élément d'émancipation des salarié-e-s. A cet effet, la fédération a pris la décision d'un hommage à Leo Ferré décédé il y a 20 ans.

A ce jour, il est prévu :

- ➔ **Une exposition du lundi 14 au 25 octobre**
- ➔ **Un concert le 21 octobre à partir de 19h30 avec : Gilles SERVAT, Annick CISARUK et Alain Aurenche**

Inutile de dire que ce concert va être aussi un moment très fort de ce Conseil National.

PROGEXA
Groupe ACS SIGMA

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.

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

La voix de l'équilibre



Institution de retraite et de prévoyance

Depuis 1959

Depuis 1959, par la volonté des partenaires sociaux, le groupe CREPA est devenu pour l'ensemble des cabinets d'Avocats l'acteur essentiel pour la gestion des enjeux de prévoyance et de retraite.

L'équilibre nécessaire entre les syndicats des employeurs et des salariés garantit une gestion mutualisée et à but non lucratif. Cette gouvernance paritaire est également à l'origine d'offres de protection sociale novatrices en matière de prévoyance et de dépendance.

www.crepa.fr

Planning des formations

Les instances représentatives du Personnel animées par Xavier BUROT

- o 17 & 18 juin 2013
- o 23 & 24 septembre 2013
- o 25 & 26 novembre 2013

Les journées d'études :

- o **6 Juin 2013** : Le CHSCT - Emergences
- o **19 Septembre 2013** : Violences faites aux femmes
- o **26 Septembre 2013** : L'ANI - Cabinet 3E Consultants
- o **21 & 22 Octobre 2013** : Le Conseil National Fédéral / Concert hommage à Leo Ferre
- o **19 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **Bureaux d'études Techniques**
- o **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**
 - **Journée d'études confédérale sur les centres d'appels (session close)**
 - o 25 juin 2013

La confédération organise une journée d'études sur les centres d'appels où notre Fédération devrait être représentée par une dizaine de personnes. Nous vous demandons donc de bien vouloir vous inscrire auprès de la Fédération en nous renvoyant rempli le bulletin d'inscription joint.

Nous tenons à vous informer qu'au vu des places disponibles, il pourra être fait une sélection entre les inscrits sur la base d'un représentant par site et par entreprise.

Secteur du sondage :

Les collectifs :

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