Le Lien Syndical

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

N° 430 MARS 2013 - MENSUEL - 1 €URO

263 rue de Paris - case 421 - 93514 Montreuil cedex - **Tél. : 01 55 82 89 41/ 44 - Fax : 01 55 82 89 42**
E-Mail : fsetud@cgt.fr - Site internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Edito

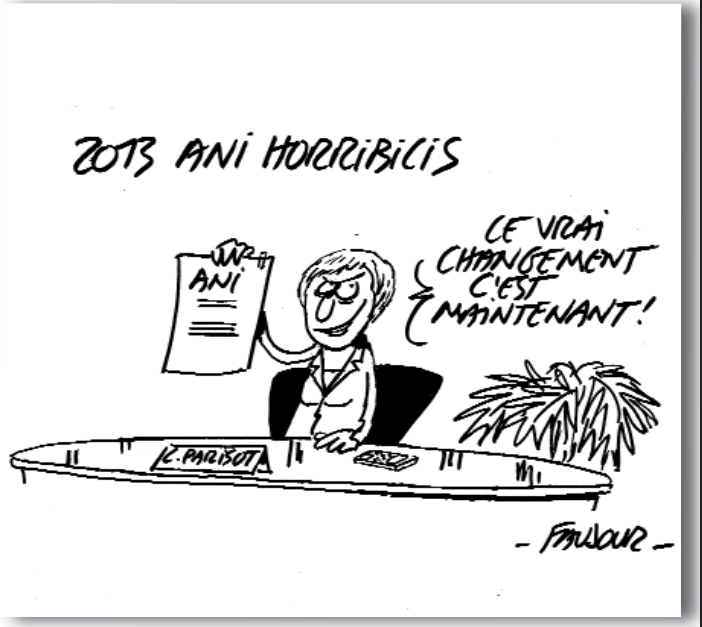
La mobilisation du 5 mars 2013 a été un véritable succès. Celle-ci doit s'inscrire dans un processus plus large qui doit articuler débats avec les salarié-e-s et les militants et mobilisations. Pour ce faire, chaque organisation syndicale a le matériel nécessaire. Nos analyses et nos argumentaires sur le sujet doivent continuer à être largement diffusés. De même que notre courrier aux militants CFDT. Et ce d'autant, que l'avant projet de loi ne change qu'à la marge l'ANI du 11 janvier 2013.

En réalité, il n'apporte que quelques précisions ... au regard de flous que contenait l'accord sur un certain nombre de dispositions.

Dans ce cadre, la bataille doit s'intensifier contre cet accord. A cet effet, il faut en urgence envoyer un courrier au député de chacune de nos circonscriptions. C'est important puisqu'ils doivent approuver la retranscription de l'ANI tel que présenté au Conseil des ministres. Ce courrier pourrait être affiché et/ ou envoyé aux salariés de vos entreprises. Simplement parce qu'il participe pleinement au débat.

En même temps, nous allons être confrontés d'ici peu à un autre enjeu, d'importance lui aussi. Celui des retraites. Les medias ont déjà commencé leur travail de mise en condition. Là encore, il va nous falloir ne pas lâcher sur nos revendications et partir à la conquête des salarié-e-s pour inverser la tendance, qui veut qu'il n'y ait pas d'autres solutions que celle proposée par le patronat. Mais, la plupart, nous sommes déjà armés. Nous pouvons dès à présent tant dans nos tracts, publications ... commencer à engager le débat avec les salarié-e-s.

Chacune et chacun le constate donc, il y a du travail à faire dans les semaines à venir pour encore et toujours éviter la mise en oeuvre de politiques de régression sociale.



Sommaire

Infos pratiques / Chiffres clés . . . . . **p. 2**

Actualités & Dans nos branches :

Lettre aux députés . . . . . **p. 3 & 4**
Déclaration fédérale . . . . . **p. 4**

Compte-rendu : Bureaux d'études . . . . . **p. 5**
Compte-rendu : Experts automobiles . . . . . **p. 6**

Publicité :

CREPA . . . . . **p. 7**

Communiqué de presse :

Solidarité TP Tunisie . . . . . **p. 8**
Euriware . . . . . **p. 9**
Apave . . . . . **p. 10**

Nos journées d'études :

Planning . . . . . **p. 11**

Publicité :

Klesia . . . . . **p. 12**

Imprimé par nos soins - CPPAP n° 1107 S 06293 - ISSN : 0220 - 9712 - Directeur de la publication : Noël Lechat -
Maquette : Laïla Ferhati - % Attac

Infos pratiques

Egalité professionnelle : agissons !

A l'occasion de la journée internationale des femmes qui s'est tenue le 8 mars dernier, la problématique de l'égalité professionnelle a été de nouveau l'occasion de faire le point des actions mise en œuvre pour atteindre celle-ci. Force est de constater que nous sommes loin d'être parvenus à l'égalité de traitement que nous revendiquons tant en matière salariale, qu'en matière de mixité des emplois, de l'accès aux responsabilités, etc.

En France et en Europe, il existe de nombreux textes ne manquent pas sur le sujet. Rien qu'en France, nous avons, depuis 1983, 4 lois, 1 accord national interprofessionnel signé par la CGT, une charte de l'égalité et un label égalité. Et pourtant nous ne pouvons pas vraiment dire que la situation a beaucoup évolué. Il nous semble donc nécessaire de faire un petit point sur les leviers que nous pouvons actionner pour gagner une réelle égalité professionnelle.

Pour rappel, l'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits mais aussi des chances entre les femmes et les hommes pour ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification professionnelle, la mobilité, la promotion, l'articulation vie privée et vie professionnelle, et la rémunération.

Toutes les entreprises doivent prendre des mesures permettant de rendre concrète l'égalité professionnelle. Les accords négociés tous les 3 ans (uniquement dans les entreprises de 50 salarié-e-s et plus) ou à défaut les plans d'actions devraient prévoir des mesures relatives à l'articulation vie professionnelle et responsabilités familiales, aux conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ou promotion professionnelle, aux conditions de travail.

À cela s'ajoute l'obligation, dans les entreprises de 300 salarié-e-s et plus, de présenter au CE un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise . Le CE doit impérativement être consulté sur ce document et rendre un avis obligatoirement motivé.

Ce rapport doit comporter des indications pertinentes reposant sur des éléments chiffrés, définis par décret, et portant sur les domaines suivants :
• les conditions générales d'emploi, l'embauche, la formation, la formation professionnelle, les qualifications et classifications, les conditions de travail, les rémunérations effectives.

Il doit aussi définir les outils d'évaluation des différences de situation, de repérer et mesurer les écarts existants entre la situation des femmes et des hommes dans chacun des domaines visés, et cerner les mécanismes générateurs de différences.
La CGT propose que nous négocions afin de fixer des objectifs précis de mixité avec des mesures de rattrapage, telles que :

• une répartition plus égale des heures de formation, notamment pour les temps partiels ;
• par une organisation de la formation prenant en compte les contraintes familiales (horaires, lieux de formation, garde des enfants ...) ;
• veiller à ce que les congés de maternité n'handicapent pas la promotion ;
• promouvoir prioritairement les femmes ayant la qualification requise, aux postes auxquels elles n'ont peu ou pas accès ;
• négocier tout de suite sur les écarts de salaires évalués entre 4 et 11 % suivant les études économiques et faire disparaître l'écart de 5 % inexpliqués selon l'Insee ;
• améliorer les conditions de travail en vue de facilité l'accès des femmes à tous les emplois, en lien avec la mission du CHSCT.

Nous avons tous, femmes ou hommes, à y gagner à lutter contre les inégalités professionnelles. Voilà nous devons agir avec toutes les institutions de représentants du personnel, les organisations syndicales, particulièrement la nôtre, et les salarié-e-s, pour l'aboutissement des revendications. Rappelons que nous avons aussi des efforts à faire en matière de parité notamment lors de l'établissement de nos listes de candidatures. En effet, la Loi sur l'Égalité de mai 2001 contient des objectifs au niveau de la juste représentation des hommes et des femmes sur les listes électorales des délégués du personnel ou du comité d'entreprise. À nous de donner l'exemple.

Chiffres clés

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

Plafond de la Sécurité sociale
au 1er janvier 2013
3 086 €

Indice des prix INSEE 2012
+ 2 % en un an

CCN Bureaux d'études
(au 1er janvier 2012)
Valeur du point
IC : 19,81 €
ETAM : Valeur du point : 2.83
Partie fixe : 806 €

Prestataires de services
(au 1er janvier 2012).
Valeur du point : 3,32 €

Experts Automobiles
(au 1er octobre 2012)
1er salaire de la grille : 1 425,70 €

Experts comptables
(au 1er octobre 2012)
valeur de base : 102 €
Valeur hiérarchique : 63,50 €

Avocats
(**au 1er 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 1er janvier 2012)
Valeur du point 14,81 €

Huissiers
(au 1er 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 1er mars 2012)
Valeur du point : 4,83 €

Notariat
(au 1er mars 2012).
Valeur du point : 12,90 € (pour 35 heures)

Commisaires Priseurs
(au 1er janvier 2013).
Valeur du point : 8,79 €

Lettre aux députés de la majorité présidentielle

Madame la députée, Monsieur le député,

Nous partageons le sentiment de la plupart des salariés d'être pris en tenaille entre un chômage en plein essor et une politique d'austérité sans fin, inspirée de celle de l'Union européenne. Une désespérance sociale, une incertitude et une peur du lendemain en résultent, sur quoi prospère le Front national, à l'instar de l'extrême droite européenne.

C'est pour desserrer cet étau que nous nous adressons à vous, en tant que membres de la représentation nationale et d'une nouvelle majorité parlementaire sans précédent. Il est inédit qu'une telle majorité soit commune à la Chambre des députés, au Sénat, à la plupart des régions, des départements. Sans compter les municipalités.

Vous êtes amenés à vous prononcer sur le projet de loi sur « la compétitivité des entreprises et la flexibilité des emplois », qui transpose, en le corrigeant à la marge, l'accord Medef CGPME UPA CFDT CGC CFTC.

Comme nous, vous pouvez faire le bilan de la logique qui préside à cet accord, puisqu'il reprend, aggrave et amplifie l'accord du 11 janvier 2008, instaurant une « rupture conventionnelle », dont les trois quarts des salariés qui y ont été assujettis déclarent **qu'ils l'ont subie**. Cette rupture a transféré les compétences de la loi vers un contrat individuel, qui a désarmé les salariés, visés par une politique systématique de destruction d'emplois. L'apogée de cette rupture réputée à l'amiable se retrouve dans les chiffres officiels d'un chômage, qui atteint un record historique.

Faut-il persévérer dans cette voie ? Le projet de loi sur la flexibilité vous y incite. Ce serait une erreur funeste.

Le projet de loi favorise-t-il la création d'emplois ?

L'intitulé du projet de loi, l'exposé des motifs indiquent que telle n'est pas son ambition, ce qui est en soi paradoxal, à l'heure où un jeune sur quatre connaît l'exclusion sociale. Il s'agirait de « sécuriser » l'emploi en rendant le marché du travail fluide, en le débarrassant de ses « rigidités ».

L'étude sur l'impact de ce projet de loi, daté du 5 mars 2013, qui vous a été fournie énonce le principe de l'accord transposé : le marché de l'emploi doit réagir plus rapidement à la conjoncture économique. Il revendique ainsi une orientation consistant à rendre le « marché du travail » responsable du chômage. Il affirme que la création d'emplois n'est pas à l'ordre du jour. Voilà qui ressemble à s'y méprendre à la thèse classique du Medef…

Dès lors, la fluidité du marché du travail, sa liquidité, s'insère dans un contexte de croissance nulle ou négative, sans espoir de reprise économique du fait de l'austérité, ce qui accroît la certitude répandue d'un horizon sans avenir. D'ailleurs, l**es jeunes sont incités à émigrer, pendant que les seniors sont contraints de travailler plus longtemps, dans des conditions précaires. Les autres évoluent dans la peur et l'incertitude.**

Les chiffres l'indiquent, le pays n'a nul besoin d'une meilleure réactivité de l'emploi aux aléas de la conjoncture : l'adaptation du marché du travail y est de 3,1 trimestres en France pour 5,1 trimestres en Allemagne (étude de la Dares).

D'autres chiffres fondamentaux sont occultés : 70% des 2,4 millions d'emplois créées en 30 ans l'ont été dans la période 1997-2002, c'est-à-dire celle des 35 heures, alors que la récession économique marquait ces années-là. La loi pour l'emploi a donc existé !

Le projet de loi combat-il la précarité ?

La précarité est un fléau en pleine progression. En 10 ans, le CDI ne représente plus que 14,3% des embauches, le CDD de plus d'un mois 18, 1%. **Le CDD de moins d'un mois triomphe, avec 67,6% des embauches et le CDD de moins d'une semaine de 120%, fin 2012.**

Encourager ce recours aux contrats courts reviendrait à s'inspirer ouvertement des lois Hartz de l'ex-chancelier Schroeder, qui ont créé des mini-jobs à un euro l'heure, et engendré des millions de travailleurs pauvres. **Et ce d'autant que les CDD d'usage ne sont même pas concernés. Si ils représentent que 12% de l'emploi salarié, ils couvrent à eux seuls 57% de moins d'un mois en 2010.**

Ne manque plus à l'appel des lois Hartz que la modification de l'indemnisation du chômage, la convention Unedic. Le projet de loi y pourvoit, puisque l'échange de la taxation des contrats courts contre l'exonération des embauches en CDI des moins de 26 ans dépend étroitement de cette négociation à venir.

Est-ce cela que désigne le président quand il répète sa formule concernant l'inversion de la courbe du chômage ?

Dans nos branches

Une politique cohérente de l'emploi ou un désengagement de l'Etat ?

Le projet de loi accorde à l'employeur la possibilité pendant deux ans de baisser les salaires et de moduler le temps de travail à sa guise, et, sous couvert d'accord majoritaire ou d'acceptation de l'administration, de licencier les salariés qui s'y opposeraient. L'aspect « temporaire » de ce procédé nous renvoie au bon sens populaire qui considère à bon droit que le provisoire dure des années… Car le chômage agit comme une arme dissuasive entre les mains des seuls employeurs.

Quel effort demande le projet de loi aux actionnaires et propriétaires, eux qui viennent de bénéficier d'un crédit d'impôts de 20 milliards sans contrôle ni contrepartie ? Tout juste si le projet de loi « accorde » au comité d'entreprise de poser des questions à l'employeur, et encore, sous une clause de confidentialité léonine.

Les élus que vous êtes ne peuvent ignorer que les dividendes nets des actionnaires progressent cette année 2013 selon une proportion de 13% de la masse salariale, après une montée phénoménale ? Est-ce aux pouvoirs publics, à la représentation nationale de lancer à leur tour aux rentiers le mot d'ordre fameux : « Enrichissez-vous » ?

Madame la députée, Monsieur le député,

Nous vous demandons de ne pas adopter en l'état le projet de loi. N'oubliez pas le lien entre le mandat électif que vous exercez et celles et ceux qui vous ont élus. Usez de votre pouvoir légitime pour transformer ce projet de loi en projet de défense de l'emploi, des chômeurs et de précaires. Vous disposez pour ce faire d'une majorité sans précédent. Qu'elle ne se perde pas dans les sables de l'austérité !

Le 18 mars 2013

Déclaration fédérale

La CGT propose à la négociation un projet d'accord portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé. Elle entend, en même temps, préciser un certain nombre d'éléments.

C'est la Sécurité Sociale qui est le socle de la protection sociale. En ce sens, elle est porteuse de droits essentiels tels que les droits de bien vivre, bien travailler et bien vieillir. Dès sa création, le patronat n'a eu de cesse de vouloir l'affaiblir.

Instrumentalisant la crise, tant les pouvoirs publics que le patronat continuent leur travail de sape de la Sécurité Sociale au profit de complémentaires santé ... dont les assureurs sont friands. L'ANI du 11 janvier y contribue très largement, à la fois par le mécanisme de négociations qu'il instaure et par la mise à l'écart de clause de désignation, clause synonyme de mutualisation et par conséquent, de mise en œuvre du principe de solidarité. Ce jour, le gouvernement œuvre à une possible clause de désignation, désavouant partiellement les signataires de l'ANI, en donnant la possibilité aux branches professionnelles de prévoir une clause de désignation alors que l'ANI ne prévoyait qu'une simple clause de recommandation de l'organisme assureur.

Nous restons convaincus que seule la Sécurité Sociale est apte à remplir ce rôle eu égard au principe de solidarité nationale. C'est ce que l'ANI a balayé d'un revers de main, préférant placer la complémentaire santé sur l'autel de la rentabilité financière. Pour autant, nous sommes conscients que ce sont les salarié-e-s qui pâtissent de cette situation.

C'est pourquoi, il nous ait apparu important de faire cette proposition qui s'articule autour de principe de solidarité de branche, lequel nous ne dérogerons en aucune façon, tel que nous le précisons dans le préambule de notre projet.

En même temps nous soumettons à la négociation un tableau de prestations dont les garanties sont, bien entendu, supérieures à celles contenues dans l'ANI.

Enfin, il ne sera pas question pour nous de solliciter, au travers de l'appel d'offres, des prestataires autres que des mutuelles ou des institutions de prévoyance paritaires.

Dans nos branches

Compte rendu de la Commission paritaire du 19 février 2013

Bureaux d'études

Cette réunion n'a pas donné lieu à des avancées sociales, bien au contraire. Mais ce n'est pas nouveau.

Accord sur la santé au travail

L'ensemble des organisations syndicales de salarié-e-s excepté FO et la CGT ont signé l'accord de branche sur la santé au travail. C'est à l'évidence une très grande victoire que les salarié-e-s vont pouvoir savourer… avec délectation. En effet, hormis le faible crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour la CHSCT, ces organisations ont signé les dispositions législatives s'appliquant en la matière. Une signature qui n'engage à rien pour un accord qui ne contraint rien. Autrement dit un accord inutile. Mais il faut bien que certaines organisations syndicales affirment leur existence et que le patronat revendique leur social. La santé des salarié-e-s c'est un autre sujet…

Salaire

Dans son élan, ce même patronat a continué à dérouler sa toile. Ainsi, après avoir proposé une augmentation de 1,7% pour les minima ETAM, IC position 1 et IC position 2 et 1% pour les IC en position 3, le patronat remet le couvert. Et sans aucune honte, il propose 1% sur toute la grille. Il y a eu refus de toutes les organisations syndicales même si certaines ont cru bon discuter.

Calendrier de travail

Plusieurs points ont été évoqués dont bien entendu les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013, en particulier :

• La mobilité interne. C'est l'article 15 de l'ANI. Elle consiste en des « *changements de poste ou de lieux de travail au sein d'une même entreprise* ». En cas de refus du salarié de cette mobilité prévue par accord de branche/ d'entreprise, le salarié sera licencié pour motif personnel. C'était une revendication de SYNTEC. Voilà une façon simple de se débarrasser des *«gêneurs»* et des inter-contrats. Après la rupture conventionnelle, la mobilité interne… pour dégraisser les effectifs.

• La mobilité externe : c'est l'article 7 de l'ANI. Elle s'applique dans les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s et pour des salarié-e-s ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Elle consiste sur une base « volontaire » à envoyer pour une période maximum de deux ans, le ou la salariée dans une autre entreprise.

Si le salarié ne revient pas dans l'entreprise à la fin de cette période, il n'y a pas de licenciement économique. Encore un moyen de se débarrasser des « gêneurs » et des « inter-contrats ». Une sorte d'alternative à la rupture conventionnelle.

Résultats IPSOS : les résultats du 2ème tour des élections professionnelles :

Le second tour des élections a conforté une place importante de la CGT à IPSOS avec 12 élus en CE et DP confondu (collège enquêteurs et Etam), avec un résultat très satisfaisant sur le site de Plérin où la CGT remporte 3 postes de DP titulaires sur 4, sur Gentilly : 2 postes DP titulaires sur 5, Collège ETAM : 1 poste de DP titulaire sur 2.

La CGT est la troisième organisation syndicale tous collèges confondus après la CFE-CGC et FO et devant l'UNSA et SUD.

Rappel des prochaines dates de réunion du Collectif Sondage, une journée

14 mai 2013
17 septembre 2013

Dans nos branches

Compte rendu de la Commission paritaire de négociation du 19 février 2013

Experts automobiles

La commission paritaire de la négociation de la convention collective s'est réunie le 19 février 2013. Nous avons abordé différents points sans malheureusement que l'on soit parvenu à signer un accord.

L'article 12-3

L'ensemble des organisations syndicales et patronales est d'accord quant à la modification de cet article qui a été rédigé. Du fait de problèmes matériels, l'accord n'a pas pu être signé. Il sera présenté lors de la prochaine réunion.

L'avenant 43 du 4 avril 2012

L'avenant n'a pas été étendu par le ministère du fait d'un certain nombre de problèmes. Les négociations ont donc repris afin de corriger l'avenant. Compte tenu de la volonté de négociation de chacun, un accord devrait vite être trouvé.

Présentation des premiers résultats de l'étude sur l'Europe

Une étude a été lancée avec pour objectif de faire un comparatif entre quelques pays européens en matière de pratique et de règles de la profession.

Le prestataire a relevé à ce stade de l'étude un ensemble de problématiques :

➪ Quels pays approfondir avec l'étude en raison d'activités intéressantes à connaître pour les autres pays (experts VO, VGE, Assurance qualité des réparateurs…) ?

➪ Quelles prestations nouvelles (transposables d'un pays à l'autre) sont en développement (Expert VO, PJ/RC….) dans les différents pays ?

➪ Que font les experts automobiles quand l'expertise n'est qu'une activité principale mais pas unique ?

➪ Comment se gère la concurrence avec les experts automobiles salarié-e-s des assurances ?

➪ Quels impacts positifs sur l'activité auraient l'harmonisation européenne des formations initiales des experts ?

➪ Quelle valeur ajoutée proposée aux assureurs ?

➪ L'avenir est-il aux grandes entreprises d'experts automobiles ou aux petits indépendants ?

Ces problématiques non exhaustives ont fait l'objet d'un échange. Et dans ce cadre, la CGT a demandé qu'un focus soit fait sur un nombre restreint de pays européens dont au moins l'Allemagne et la Grande Bretagne. En effet, il apparaît essentiel de comprendre les évolutions de la profession de ces pays par rapport à la France et au regard de la politique d'intégration européenne prônée par les uns et les autres.

M. et Mme **Pognon** VS M. et Mme **Lambda**

AVIS D'IMPÔT SUR LE REVENU 2012 (sur les revenus de l'année 2011)

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES — SPÉCIMEN

CDI DE LATHUNE, 3 RUE DU FRIC, 75000 PARIS

COUPLE - 2 ENFANTS
SALAIRES : 100 000 €
REVENUS DE PLACEMENTS : 100 000 €

M OU MME POGNON ROGER, 15 RUE DE LÉVASION, 75000 PARIS

IMPÔT À PAYER
MONTANT INITIAL : **28 862 €**
IMPÔT NET À PAYER : **30 €**

CHARGES DÉDUCTIBLES

Épargne retraite	12 000 €
Déficit foncier	20 000 €
IMPÔT APRÈS CHARGES DÉDUCTIBLES	18 680 €

RÉDUCTIONS

Parts de FCPI	2 200 €
Travaux dans habitation principale	6 750 €
Salarié à domicile	7 500 €
Frais garde d'enfants	2 200 €
TOTAL DES RÉDUCTIONS	18 650 €

Ceci est une simulation faite sur le site www.impots.gouv.fr

M. et Mme Pognon sont un couple sans histoire. Ils ont deux enfants et vivent dans une riche banlieue parisienne. Ils gagnent très bien leur vie. En 2011, ils ont perçu 100 000 euros de salaires et 100 000 euros de revenus de leurs placements. Avec leurs revenus importants, chaque année ils ne parviennent pas à dépenser tout ce qu'ils gagnent. Ils ont donc à disposition de grosses sommes d'argent. Leur avocat fiscaliste les aide à les placer pour payer toujours moins d'impôts.

AVIS D'IMPÔT SUR LE REVENU 2012 (sur les revenus de l'année 2011)

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES — SPÉCIMEN

CDI DES FAUCHÉS, 250 RUE DE LA MISÈRE, 15150 ARNAC

COUPLE - 2 ENFANTS
SALAIRES : 38 000 €

M OU MME LAMBDA YVES, 24 RUE DE LA DÉPRESSION, 15150 JARNAC

IMPÔT À PAYER
MONTANT INITIAL : **897 €**
IMPÔT NET À PAYER : **765 €**

RÉDUCTIONS

Dons	66 €
Cotisations syndicales des salariés et pensionnés	66 €
TOTAL DES RÉDUCTIONS	132 €

Ceci est une simulation faite sur le site www.impots.gouv.fr

M. et Mme Lambda sont locataires dans un appartement de banlieue parisienne. Ils ont deux enfants qu'ils font garder chez leurs grands parents. M. et Mme Lambda sont tous deux salariés. Madame perçoit 22 000 € par an. Monsieur perçoit 16 000 € par an. Il travaille à 80 % pour s'occuper de leurs enfants le mercredi. Ils n'ont pour seules déductions que la cotisation syndicale de Madame et un don effectué à l'occasion du Téléthon.

La voix de l'équilibre

Groupe crepa

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

crédit photo : www.thinkstock.fr

une création www.mon-chat-et-moi.fr

Communiqués de presse

Solidarité avec les salariés de TELEPERFORMANCE Tunisie

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes dénonce l'attitude de la société TELEPERFORMANCE, leader mondial de la prestation de services en relation client, en Tunisie.

Alors même que cette entreprise tente à nouveau d'obtenir le « Label de Responsabilité Sociale », elle bafoue les droits sociaux de ses salariés tunisiens. Elle refuse obstinément à appliquer les anciens accords d'entreprise qu'elle avait pourtant signés (classification, salaire, fonds social, etc.). Cette remise en question s'accompagne par la rupture de tout dialogue constructif avec les représentants du syndicat UGTT, premier syndicat tunisien, de l'entreprise. Cette situation ne fait qu'aggraver les conditions de travail sur les différents sites tunisiens et engendre une montée des risques psycho-sociaux.

Pour tenter de remédier à ce blocage, plusieurs syndicalistes de l'UGTT ont décidé, depuis le 26 février dernier, d'occuper la salle de réunion de la direction au siège social de TELEPERFORMANCE Tunisie. Par cette occupation, ils luttent désespérément pour faire reconnaitre les droits de leurs collègues. Ils ont même décidé depuis aujourd'hui 15h de mener une grève de la faim jusqu'ils soient entendu.

Il devient donc urgent que la direction française du groupe TELEPERFORMANCE agisse rapidement pour renouer un dialogue social constructif en respectant en premier lieu les accords qu'elle a signé.

Notre Fédération sera vigilante à la situation des camarades tunisiens et continuera à les soutenir dans leurs luttes. Il est prévu qu'une délégation CGT les rencontre en marge du Forum Social Mondial qui se tiendra fin mars à Tunis.

Contact presses :

- CGT : Xavier BUROT – Tél. 06.68.93.32 – courriel : ccnpresta@cgt.fr
- UGTT : Ali OURAK – Tél. +216 22 77 18 12 – courriel : ali.ourak@hotmail.com

COMMUNIQUE DE PRESSE

EURIWARE, la filiale informatique à 100% du Groupe AREVA, serait-elle en cours d'externalisation de la souffrance au travail et de la répression syndicale chez ses prestataires, de plus en plus présents ?

C'est ce que nous sommes amenés à penser. En effet, depuis 2 ans, EURIWARE sous-traite toujours plus ses activités d'Intégration de Systèmes et d'Infogérance.
Le recours à la sous-traitance sur l'intégration de systèmes se fait essentiellement vers des sociétés délocalisées dans des pays « low cost » et impacte le taux d'activité en interne des statutaires EURIWARE, mais l'Infogérance se fait dans l'hexagone. Les conséquences n'en sont pas moins néfastes tant pour les salariés des entreprises prestataires que pour ceux d'EURIWARE.

Les entreprises sous-traitantes intervenant dans les locaux d'EURIWARE sont loin d'être vertueuses en termes de respect du Droit du travail et des conditions de travail. Et la filiale d'AREVA - qui pourtant impose à ses propres salariés le respect de la « Charte des valeurs AREVA », prônant notamment le respect des salariés - n'est absolument pas regardante sur les pratiques de ces sous-traitants.

Avec plus de 40% de prestataires dans les équipes d'Infogérance réparties sur les sites du Cotentin et de Rhône-Alpes (certaines sont à plus de 90% de prestataires), les méthodes de management délétères des entreprises sous-traitantes comme PROSERVIA et TRSB (les deux principales qui se partagent le marché) commencent à avoir également des effets sur les salariés statutaires.

La pression morale, le chantage à la mission et donc à l'emploi avec des CDI intimement liés à la mission chez EURIWARE (que nous pourrions qualifier de « contrats de mission »), la discrimination et la répression syndicale font craindre le pire aux statutaires EURIWARE qui pensent être aujourd'hui exposés aux mêmes pratiques. Ainsi, suite au suicide d'un salarié prestataire intervenant dans les locaux de Cherbourg, le Secrétaire du CHSCT (militant CGT), se voit convoquer à un entretien disciplinaire en raison de sa forte implication pour mener l'enquête. Il y aurait-il des choses que les salariés ou la justice ne devraient pas savoir ?
La collusion entre EURIWARE et TRSB va même jusqu'à la participation de managers EURIWARE dans les entretiens disciplinaires des salariés TRSB, et à des demandes de sanctions écrites et non masquées. Cette sous-traitance d'un « type particulier » permet de faire pression tant sur les salariés prestataires que les statutaires qui n'osent même plus parler à leurs Délégués du Personnel.

Est-ce cela la « Charte des valeurs AREVA » ? Sommes-nous confrontés à un prêt de main-d'œuvre illicite ou à un délit de marchandage en bande organisée, main dans la main, entre EURIWARE, TRSB et PROSERVIA, voire d'autres ? Telles sont les questions que nous pouvons légitimement nous poser.

A l'évidence, et certains ne s'en cachent pas, il s'agit tout simplement de contourner les Institutions Représentatives du Personnel et les organisations syndicales pour mieux faire peser l'aggravation des conditions de travail sur les salariés prestataires de services. Mais aujourd'hui, ceux-ci s'organisent pour résister face à un patronat de plus en plus répressif.

Montreuil, le 14 mars 2013

Le 11 mars 2013

280 suppressions de postes administratifs annoncés dans le groupe APAVE secteur du contrôle et prévention des risques professionnels (7000 salariés sur le territoire national)

UNE FOIS DE PLUS LA DIRECTION S'ATTAQUE AU PERSONNEL ADMINISTRATIF!

Le déploiement d'ALPHA (nouveau logiciel métiers), si cher à Rémi SOHIER, directeur général d'APAVE SA vient de rendre son verdict.

A fin 2014 le nombre d'Administratives devra selon la direction générale ne pas dépasser 840 pour un effectif actuel de 1120 salariées administratives.

POURQUOI ?

La mise en place de ce projet va selon la direction réduire les tâches administratives en conséquence les sureffectifs se repartissent comme suit dans les quatre filiales du groupe :

- **72 salariées** à l'APAVE SUD EUROPE SAS (Actuellement 456 administratives)
- 15 salariées à l'APAVE PARISIENNE SAS (Actuellement 166 administratives)
- 9 salariées à l'APAVE ALSACIENNE SAS (Actuellement 69 administratives)
- **183 salariées** (plus de 40% de l'effectif) au CETE APAVE NORD OUEST SA (Actuellement 428 administratifs)

DANS QUEL BUT ?

Diminuer la masse salariale pour améliorer les résultats des filiales, en transférant les tâches administratives vers les intervenants qui sont déjà en surcharge de travail.

POURQUOI DES DISPARITES DE TRAITEMENT ENTRE LES FILIALES ?

Parce que le critère qui détermine le nombre de suppressions est purement arithmétique, c'est un ratio entre le chiffre d'affaire et le nb d'administratif.

Les résultats économiques étant de la responsabilité de la Direction, celle-ci sacrifie le personnel administratif pour réduire la masse salariale.

Les militants de la CGT connaissent l'activité dans leurs APAVE respectives et ils affirment que l'effectif administratif ne dépend pas du chiffre d'affaire réalisé mais d'une organisation qui génère une charge de travail.

Nous pensons plutôt que ce sont les restructurations technologiques et les charges des services centraux (+ 33% en 2011) qui plombent les résultats de l'APAVE NORD OUEST.

Le recrutement d'Hubert LAURIOT-PREVOST directeur au CETE APAVE Nord Ouest qui se définit lui-même comme « manager de transition » et « spécialiste des restructurations » n'est pas sans lien avec ce projet.

La Direction générale veut mettre en place un **Plan de Départs Volontaires** Administratives mais ne nous dit rien sur le contenu, ni sur les conséquences en cas d'échec de ce plan.

Le syndicat CGT des APAVE'S combattra toujours des projets qui sont contreproductif au maintien de l'emploi.

IL EST INACCEPTABLE selon la CGT que la Direction continue à s'attaquer aux salariées les plus mal payées de l'entreprise.

Planning des formations

Les instances représentatives du Personnel animées par Xavier BUROT

- 15 & 16 avril 2013
- 17 & 18 juin 2013
- 23 & 24 septembre 2013
- 25 & 26 novembre 2013

Les journées d'études :

- **9 Avril 2013 :** Les Plans de Suppression d'Emploi - Cabinet ATLANTES
- **16 Mai 2013 :** Les bilans sociaux - Cabinet SEXTANT
- **6 Juin 2013 :** Le CHSCT - Emergences
- **19 Septembre 2013 :** Violences faites aux femmes
- **21 & 22 Octobre 2013 :** Le Conseil National Fédéral
- **Novembre 2013 :** Journée d'études professionnelle : **le 21 : Centres d'appels**
  le 19 : Bureaux d'études Techniques
- **Décembre 2013 :** La crise - Cabinet APEX

Secteur des Centres d'Appels,

Voici les dates des prochaines réunions de la coordination des centres d'appels :

• Coordination fédérale des centres d'appels (1 jour)

- 16 mai 2013
- 19 septembre 2013

• Forum Social Mondial / Réseau International des Centres d'Appels (1 semaine)

- 25/31 mars 2013

• Journée d'études confédérale sur les centres d'appels

- 11 avril 2013

Pour des questions de logistique, merci de bien vouloir vous inscrire au moins 1 mois avant la date de la réunion, et de nous faire part par la même occasion de vos besoins en termes de transport et hébergement. Cette inscription doit être envoyée à Laila (admfsetud@cgt.fr) et à Xavier BUROT (ccnpresta@cgt.fr).

Les groupes Mornay et D&O s'unissent et deviennent

KLÉSIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Klesia en chiffres

240 000 entreprises clientes
2 800 000 salariés et retraités protégés
6,3 milliards de cotisations retraite
1 milliard de chiffre d'affaires prévoyance
18 désignations conventionnelles

Plus de **2700** collaborateurs
à votre service

klesia.fr