

la  
cgt

Fédération  
sociétés  
d'études

# S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études  
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44  
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

mensuel  
Décembre

2015

n°  
458

*Dossier*

Les IRP dans la loi Rebsamen



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

# Chiffres

## **SMIC** (depuis le 01/01/2015).

mensuel 151,67 heures

**1 457,52 € brut** (9,61 €/h.)

## **Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale**

(au 01/01/2015) : **3 170€**

## **Bureaux d'Études** (au 04/09/2013).

Valeur du point :

**IC : 20,21 € / 20,13 €** (selon coef.)

**ETAM : 2.85**

**Partie fixe : 826 € / 833,80 € / 839 €** (selon coef.)

## **Prestataires de Services** (au 26/03/2013).

Valeur du point : **3,322 €**

## **Experts Automobiles** (au 01/08/2013).

1<sup>er</sup> salaire de la grille : **1 464 €**

## **Experts Comptables** (au 01/04/2014).

Valeur de base : **104,28 €**

Valeur hiérarchique : **64,15 €**

## **Avocats** (au 01/01/2013).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 481 €**

Coef. 215 : **1 522 €**

Coef. 225 : **1 554 €**

## **Avocats à la Cour de Cassation**

(au 01/01/2014). Valeur du point : **15,30 €**

## **Huissiers** (au 01/01/2015).

Valeur de référence : **5,72 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,63 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

## **Greffes des Tribunaux de Commerce**

(au 01/03/2015). Valeur du point : **5,0383 €**

## **Notariat** (au 01/10/2015).

Valeur du point : **13,25 €** (pour 35 heures)

## **Commissaires Priseurs** (au 01/01/2014).

Valeur du point : **8,89 €**

# E d i t o

## Joyeux Noël !

Cette année 2015 comme les précédentes, le code du travail a été plus que malmené.

En cette fin d'année, nous faisons le bilan, et il est inquiétant. Les attaques contre les salarié-e-s que nous ne pouvons plus qualifier de sans précédent, tant elles sont quotidiennes, ont été rudes. 2015 a vu la mise en application de la L.S.E, le vote des lois Macron et Rebsamen.

Ce n'est pas fini, 2016 sera une nouvelle année de remise en cause de nos acquis. Les rapports Combrexelle et Mettling seront à l'origine de lois votées au premier trimestre.

Notre fédération n'applaudit pas ces rapports.

Pour rendre lisible le code du travail, il faut en arracher les pages, ce que veut dire : « *laisser plus de place à la négociation en entreprise* ». Là où nous ne sommes pas à armes égales. Là où les PV de désaccord sont des aubaines pour les patrons.

Le numérique, c'est la mort de l'emploi, et l'esclavage des quelques salarié-e-s rescapés de ce tsunami. Nos métiers sont parmi les plus exposés. Il faut donc nous préparer à lutter dans nos entreprises contre des lois qui mettront à mal notre santé, nos vies de famille.

Ces nouvelles lois ne répondent qu'à l'impératif des actionnaires de baisser les coûts pour augmenter leurs dividendes. Nous ne sommes jamais invités au banquet !

Nos réveillons, pour ceux qui auront la chance de pouvoir se les payer ne seront pas aussi festifs, et nos buffets ne seront pas aussi garnis que ceux de nos patrons.

Nous devons nous ressourcer auprès de nos familles, oublier pour quelques jours tous les tracas du quotidien, si nous voulons être prêts pour la bataille qui commencera dès le début janvier. 2016, c'est aussi l'année du Congrès Confédéral. Travaillons pour ne pas revivre l'épisode 2014/2015. Il est de la responsabilité de chacun de travailler à faire de notre CGT un outil performant, qui rassemble les classes laborieuses, qui donne envie au plus grand nombre de nous rejoindre.

C'est du boulot dans nos boîtes au quotidien, mais aussi le travail de la confédération qui, par sa communication dans les médias, dans ses analyses et décisions, doit être au rendez-vous des travailleurs.

Passez de bonnes fêtes de fin d'année, rechargez les accus et revenez plus combatifs que jamais en 2016, pour montrer à tous que le monde du travail, c'est nous !

 Jacques LAMBERT

# Analyse

## Le forfait jours ... vers un retour au décompte horaire ?

**Le forfait annuel en jours consistant à décompter le temps de travail en jours travaillés, et non plus en heures permet depuis quinze ans de déroger à la durée légale hebdomadaire de 35h. Il représente une source de flexibilité mais également d'économies pour les entreprises.**

Le Comité Européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe considère que la loi française ne garantit plus le respect systématique des durées maximales de travail ni des repos journaliers et hebdomadaires. Depuis 2011, la Cour de Cassation renforce donc le contrôle de la validité des accords collectifs autorisant le recours au forfait-

jours à la lumière du droit européen: «*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 hebdomadaires*».

[Cass. soc, 29 juin 2011, n°096716107; JurisData n°2011-012756; JCP S 2011, 1333, étude M.Morand - Cass. soc, 17 déc.2014 n°13-22.890; JurisData n°2014-031714].

En tout état de cause les batailles que nous avons menées en la matière ont débouché sur un certain nombre d'exigences qui remettent en cause la notion même de forfait entraînant

des conséquences importantes liées à la protection de la santé du salarié. Cela passe nécessairement par :

- un suivi régulier de la charge de travail « raisonnable ». D'où deux questions, comment évaluer cette charge de travail et quid d'une charge de travail raisonnable.
- un contrôle de la durée du travail. Comment s'assurer de l'amplitude quotidienne du travail sans revenir à un décompte horaire des journées.
- un suivi médical spécifique.

Noël LECHAT

## JOURNÉES D'ETUDES

News  
Calendrier

La crise

15 décembre 2015

Loi Rebsamen

14 janvier 2016

Souffrance au travail

Février 2016



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

# Actualité

## Déclaration Fédérale **Combattre le rapport Combrexelle**

Depuis des mois, gouvernement et patronat présentent le code du travail et les garanties y afférents comme responsables de tous les maux. VALLS avait d'ailleurs déclaré vouloir « *revoir en profondeur la manière même de concevoir notre réglementation* ». Il est vrai que le président du Medef caractérise le code du travail comme « *le fléau n°1 des patrons français* ».

C'est dans ce cadre que le gouvernement a confié à M. COMBREXELLE, ancien directeur du travail, la rédaction d'un rapport sur ce thème. Rendu public le 9 septembre, le premier ministre a aussitôt déclaré qu'il s'agissait « *d'une étape majeure du quinquennat* ». Ce texte préconise notamment :

- la fin des accords à durée indéterminée (propositions n°9 et 10) remplacée par des accords de 4 ans,
- d'en finir avec les « *avantages individuels acquis* » et le principe d'égalité (proposition n°11),
- la limitation des recours juridiques contre des accords d'entreprise (proposition n°21),
- une réduction du nombre de conventions collectives (proposition n°33),
- une dérogation permanente aux conventions collectives (proposition n°42) qui permettrait de revoir à la baisse les

minima salariaux conventionnels en prévoyant la possibilité pour chaque salarié qui refuserait d'être licencié et d'avoir un régime indemnitaire « *moins attractif que celui prévu par le droit commun* ».

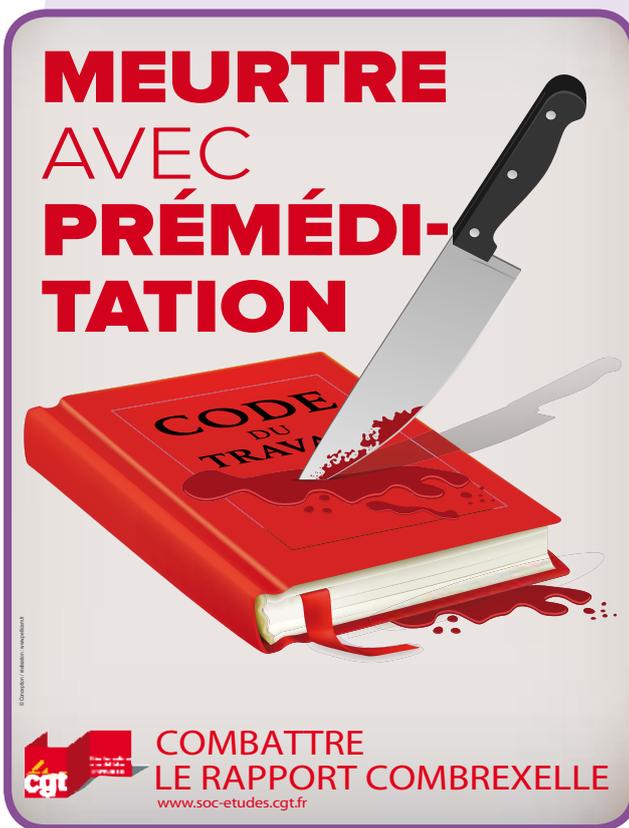
travail fixerait quelques grands principes, l'accord de branche déterminera les règles et les champs de négociation. C'est donc dans l'entreprise que seront menées les négociations telles que les indemnités de licenciement, les horaires de travail etc.

Il s'agit de permettre aux patrons de faire pression sur les salarié-e-s, c'est ce qui fait dire à la CGPME que la mise en place de ce rapport serait « *un indéniable progrès* » car « *le code du travail verrait sa place considérablement réduite* ». Effectivement, l'objectif du rapport est de parvenir d'ici 4 ans à un code du travail au rabais ne contenant que quelques règles élémentaires et renvoyant le reste aux négociations. Le gouvernement veut aller vite puisqu'il envisage un projet de loi début 2016 après une phase de « *concertation approfondie* » dont on connaît par avance les résultats.

Nous ne pouvons laisser faire. C'est pourquoi nous demandons le retrait de ce rapport sans aucune condition. Les salarié-e-s ont besoin de conserver et d'acquérir de nouveaux droits et certainement pas de s'en voir supprimés.

**Ensemble défendons le code du travail !**

Montreuil, le 28 septembre 2015



- la création de « *nouveaux modes de relations sociales* » qui reviendrait à établir une zone de « *non droit du travail* » dans l'économie numérique (proposition n°31),
- une inversion de la hiérarchie des normes à savoir une nouvelle architecture code du travail/accord de branche/ accord d'entreprise (propositions n°26-27-30 et 35). Le code du

## **ALTRAN versus CGT : Heures Supplémentaires & ingénieurs : ALTRAN se casse les dents sur son pourvoi en Cassation ...**

La Cour de Cassation a tranché : elle donne raison aux ingénieurs sur le paiement de leurs heures supplémentaires, par un bel arrêt, publié au Bulletin de la Cour de Cassation !

C'est une belle victoire syndicale : la CGT Altran mène cette bataille depuis 2008 et a accompagné les salariés qui lui ont fait confiance, jusqu'au bout, jusqu'en Cassation puisque la Direction a contesté les jugements gagnés en Cour d'Appel.

La Direction ALTRAN s'était désistée de plus de la moitié des pourvois qu'elle avait lancé, mais avait maintenu ceux qui étaient concernés par la rémunération minimale à l'embauche des ingénieurs en contrepartie de leur forfait horaire à 38h30. Ces ingénieurs demandaient que le non-respect de cette rémunération minimale (égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) aboutisse au paiement de leurs heures supplémentaires entre 35 et 38h30.

Et ce 4 Novembre 2015, la Cour de Cassation a statué : les demandes des salariés étaient belles et bien fondées. L'arrêt, publié le jour même, se trouve sur le site de la Cour de Cassation : [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1834\\_4\\_32910.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1834_4_32910.html)

Cet arrêt, publié au Bulletin (il fait donc, pour toute la branche, office de jurisprudence sur ce litige) devrait en tout état de cause générer un petit tsunami dans le monde des Sociétés de Services en Ingénierie de la Convention Collective dite Syntec, entreprises qui usent et abusent des heures supplémentaires non payées : ces entreprises embauchent des ingénieurs sur une modalité de forfait horaire permettant 10%

d'heures supplémentaires non rémunérées mais oublient tout bonnement d'assurer le minimum de rémunération requis à l'embauche pour ce forfait, condition pourtant dûment stipulée par la Convention Collective...

**Rappel des faits : Heures sup et clauses de loyauté : gagnées par CGT ALTRAN :**

La Cour d'Appel de Toulouse avait ainsi jugé le 15 Septembre 2014 : les heures sup doivent être payées chez ALTRAN et les clauses de loyauté des contrats de travail ALTRAN sont entachées d'irrégularité... Une vingtaine de salariés ont ainsi perçu en moyenne de l'ordre de 30.000 Euros chacun. L'ensemble a coûté à la SA ALTRAN Technologies près d'un million d'Euros (cotisations patronales incluses) pour cette première vague de 25 salariés. La Direction ALTRAN s'est très vite pourvue en Cassation contre ces 25 salariés puis... s'est très vite totalement désistée pour 13 d'entre eux, abandonnant aussi tout recours concernant les clauses de loyauté déclarées nulles, confirmant ainsi les dommages et intérêts associés à ces condamnations.

C'est ainsi que seuls 12 dossiers restaient pendents devant la Cour de Cassation sur le seul sujet des heures supplémentaires.

**Des centaines de dossiers ... partout en France !**

Suite à cette première série victorieuse, ce sont aujourd'hui des centaines de salariés qui ont saisi la CGT ALTRAN afin de constituer un dossier similaire, sur les mêmes fondements. A Toulouse, berceau de la contestation, ce sont un peu plus de 300 dossiers qui passeront en audience groupée au Bureau de Jugement le lundi 29 Février à 14h00 au Conseil de Prud'hommes de Tou-

louse.

Dans toutes les régions en France, ce sont près de 450 dossiers qui ont été montés sur les mêmes demandes, en passant par les sections CGT ALTRAN de chaque région. Au total : Conseils de Prud'hommes de TOULOUSE, LYON, NANTERRE, VERSAILLES, RENNES, AIX EN PROVENCE, STRASBOURG.

Malgré les pressions et menaces incroyables que le management ALTRAN a fait peser sur les syndicalistes Cgt d'une part, mais aussi sur les ingénieurs en procédure pour qu'ils se désistent, ceux-ci ont tenu bon ! Et ils ont bien fait : avec cet arrêt de Cassation qui règle définitivement le litige, tous ces salariés sont d'ores et déjà certains d'avoir gain de cause en Conseil de Prud'hommes.

**Un joli coût : 20 millions d'Euros pour 450 dossiers mais 8000 salariés concernés !**

Des propres considérations ALTRAN, l'ensemble des 450 procédures actuelles représentent de 15 à 20 millions d'Euros pour la SA ALTRAN Technologies. Cette somme ne devrait cependant pas dépasser l'enveloppe annuelle des dividendes qui seront octroyés en 2015 qui augmente, elle, de plus de 36%... : chez ALTRAN les dividendes se sont mis à décoller à mesure que les traitements des salariés dégringolaient...

Mais si ces 450 dossiers constitués et déposés, représentent ainsi de l'ordre de 20 millions d'Euros, il ne faut pas oublier que ce sont près de 8000 salariés ALTRAN qui pourraient prétendre aux mêmes demandes sur les mêmes fondements avec, grâce à la volonté de la Direction ALTRAN d'obtenir à tout prix cet arrêt de Cassation, la désormais certitude de gagner !

# Branches

## CEGI CONDAMNÉE POUR HARCELEMENT MORAL

**Le Conseil de Prud'hommes de Paris, par jugement de départage du 16 octobre 2015, a condamné la Société CEGI pour harcèlement moral à l'encontre de notre délégué syndical CGT, et a prononcé pour cette raison la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, ce qui équivaut à un licenciement nul pour violation du statut protecteur.**

Depuis début 2012, et en l'espace de 10 mois, ce délégué syndical a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire d'une journée en février 2012 et de 2 procédures en vue d'un éventuel licenciement en avril et octobre 2012. Ces deux procédures ont fait l'objet de deux demandes d'autorisation administrative de licenciement qui ont été systématiquement refusées par l'Inspection du travail, le Ministère du travail et le Tribunal administratif, en mettant en avant l'existence d'un lien discriminatoire entre ces procédures et les mandats détenus.

Depuis octobre 2011, date à laquelle le salarié a été désigné délégué syndical CGT, son employeur n'a eu de cesse de multiplier les entraves au bon fonctionnement de la DUP, de l'intimider, de le discréditer et de le menacer. Les tentatives d'intimidation à l'encontre du délégué syndical se sont traduites lors des réponses DP où l'employeur accusait notre délégué de profiter des réunions pour « dénigrer l'image de l'entreprise avec l'appui irresponsable de son syndicat ». Lors des élections professionnelles de 2014, l'employeur a utilisé tous les moyens de pressions envers les salariés pour les empêcher d'aller voter au 1<sup>er</sup> tour (la CGT étant la seule organisation syndicale à se présenter au 1<sup>er</sup> tour), ce qui a conduit l'inspecteur du travail à dresser un procès-verbal pour entrave.

Pourtant, notre délégué syndical, depuis son engagement en 2006 et jusqu'à sa prise de mandat syndical en octobre 2011, a rapidement bénéficié d'une

promotion professionnelle et de 4 augmentations substantielles de salaire, ce qui démontrait la satisfaction évidente de l'employeur sur le travail accompli.

Mais, depuis sa désignation comme délégué syndical et les revendications de notre syndicat, les procédures disciplinaires et les actes de répression se sont subitement multipliés, au point d'avoir sérieusement altéré la santé de notre camarade.

Dans un contexte où les libertés syndicales et, plus généralement, les droits fondamentaux du salarié, sont de plus en plus bafoués, cette décision du Conseil des Prud'hommes est donc un point d'appui pour faire reculer ce type de pratiques dans les entreprises.

**Le jugement :** <http://www.soc-etudes.cgt.fr/les-ressources-de-ladherent/jurisprudences-federales/2162-12-13834-cph-paris-m-d-c-cegi>

## Administrateurs et Mandataires Judiciaires

**Compte rendu de la commission paritaire du 29 octobre 2015**

La réunion a porté sur les salaires et la prévoyance. La CGT a signé une augmentation des minima salariaux de 1,3% pour les ETAM. Pour les cadres, un accord avait

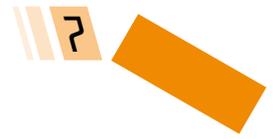
été signé lors de la dernière réunion. Le 1<sup>er</sup> niveau cadre de l'ensemble des filières ne pourra être en dessous du PMSS à la mi 2016. Concernant la prévoyance, le régime se porte plutôt bien, avec un taux de sinistralité de 0,90%.

**à télécharger**

**2 Bulletins d'information des Administrateurs**

**N°56 et 57  
Nov 2015**





# Experts Comptables

## **C**ompte rendu de la commission paritaire de négociation du 13 novembre 2015

La CGT a signé l'accord sur la formation professionnelle. Cet accord comporte une cotisation conventionnelle de 0,3% mutualisée et destinée au plan de formation et aux périodes de professionnalisation. Ce n'est certes pas à la hauteur de ce qu'il aurait fallu. Mais le débat a été compliqué et le fait d'avoir arraché 0,3% est une victoire.

Le patronat nous a présenté

un projet d'accord sur le forfait horaire annuel. Il révisé l'accord en la matière en prévoyant deux dispositions:

- un forfait heure annuel entre 1607 et 1827 heures. Les heures supplémentaires incluses dans la rémunération sont majorées que de 10%.

- un forfait horaire annuel dépassant 1 827 heures mais ne pouvant dépasser 1920 heures. Les heures supplémentaires incluses dans la rémunération sont majorées de 25% dès la 1608<sup>ème</sup> heure.

à télécharger

**Bulletin d'information  
des Experts Comptables**

N°40

Novembre 2015



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)



# Experts automobiles

## **C**ompte rendu de la commission paritaire du 22 septembre 2015

Trois points ont été abordés, dont deux à titre d'information:

=>Complémentaire santé: le dépouillement est en cours, quatre assureurs ont répondu: Klésia, B2V [Allianz], MACIF et ADEIS [Humanis]. Une réunion est prévue dans les prochains jours pour une décision.

=>Prévoyance: les comptes 2013 et 2014 nous ont été présentés. Le rapport prestation cotisation

reste bon. En effet pour le décès, il est de 0.17, l'arrêt de travail de 0.90 ce qui pour 2014 nous situe à 0.68 après un 2013 nettement moins bon à 0.86. Depuis 2005, ce rapport d'établit à 0.65. Cela justifie la décision que nous avons prise d'avoir un taux d'appel permettant de baisser les cotisations.

=>Salaire: le patronat propose une augmentation de 0,5% des salaires minima de la grille arguant que la complémentaire santé aura un réel coût dans

les cabinets. L'ensemble des organisations syndicales ne s'est pas prononcé.

à télécharger

**Bulletin d'information  
des Experts automobiles**

N°27

Octobre 2015



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)



# Bureaux d'études

## Compte rendu de la commission paritaire du 23 septembre 2015

Le patronat veut ouvrir les négociations sur le travail de nuit, l'astreinte et le travail posté. La CFDT et dans une moindre mesure la CGC ont demandé que l'on travaille d'abord sur les classifications... et qu'elles ne feront aucune proposition écrite sur ces trois thèmes. Qu'importe puisque la CFDT signera de toute façon. Le patronat a donné ces grandes lignes de négociation.

**Travail de nuit** concernant le travail de nuit occasionnel, il propose de mieux le définir et de donner la possibilité de transformer les majorations en repos. De même, il propose d'encadrer le travail habituel de nuit au regard de l'égalité professionnelle et de la santé au travail. Mais il tient à pouvoir négocier une certaine flexibilité pour les horaires de nuit comme le code du travail le stipule. Ce n'est pas la première fois que nous ouvrons ce type de négociation. Déjà en 2004 puis en 2006, le patronat avait tenté d'imposer ses orientations. La CGT fera donc des propositions en intégrant la question de la détérioration de la santé des travailleurs de nuit.

**Astreinte**, il s'agit là encore d'encadrer et d'harmoniser les pratiques en prenant en compte la «problématique» de la santé au travail. L'accord devra traiter du champ d'application, c'est-à-dire des salarié-e-s pouvant être concernés des différents types d'astreinte et de leur contrôle. Là encore la CGT fera des propositions.

**Travail posté**, ce serait une pratique qui existe! L'objectif est simplement de faire reconnaître cette pratique afin de faciliter le travail des patrons auprès des inspections.

## Compte rendu de la commission paritaire du 24 novembre 2015

Une nouvelle négociation des salaires minima s'est ouverte ... pour se refermer presque immédiatement. En effet, le patronat a proposé des minima qui n'ont pas connu d'augmentation depuis le 21 mai 2013 :

- +0,7% pour les coefficients 220 à 355 ETAM,
- +0,5% pour les coefficients 400 à 500 ETAM,
- +0,5% pour les coefficients 95 et IC et 0% pour le reste.

Aucune organisation syndicale n'a bien sûr signé.

Le patronat nous a ensuite gratifié d'un projet d'accord regroupant travail de nuit, astreinte et travail posté. Les propositions du patronat sont plus qu'indécentes:

- **travail posté**: rien si ce n'est le fait d'acter son existence.
- **travail de nuit** : pas grand chose, 2% de repos compensateur par heure de nuit travaillée et 25% de majoration pour ces mêmes heures.
- **astreinte** : pas beaucoup plus, un forfait qui varie entre 5€ et 55€ par période d'astreinte selon qu'elle tombe le dimanche, la semaine...

La CGT a fait des propositions sur le travail de nuit et les astreintes qu'elle entend bien défendre jusqu'au bout [cf. bulletins d'information].

à télécharger

2 Bulletins d'information  
des Bureaux d'études  
N°64 et 65  
Décembre 2015



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)



# Salariés des cabinets d'avocats

## Compte rendu de la commission paritaire du 2 octobre 2015

Le patronat a proposé 0% d'augmentation de salaire alors que, pour une fois, l'ensemble des organisations syndicales avait fait leur propositions de la CGT, à savoir 1700€ pour le premier coefficient ETAM avec un rechelonement de la grille et le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale pour le premier coefficient cadre égal au PMSS avec un échancier à négocier.

La crise a bon dos ... et les salarié-e-s vont continuer à galérer tous les fins de mois ... Concernant l'accord sur le temps partiel, la CFTC et la CGC aux ordres du patronat tentent de l'imposer par tous les moyens. Leur dernière trouvaille ... restreindre l'application de l'accord aux agents de maîtrise, technicien et cadres. Et ce afin de contourner l'opposition CGT-CFDT. Tout un programme pour généraliser la précarisation des salarié-e-s. Une honte!

à télécharger

Bulletin d'information  
des salarié-e-s des  
cabinets d'avocats

N°53

Novembre 2015



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

## RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

### **ASSYSTEM:**

**CE SUD EST :** CGT 42,85%; CFDT 13%; CGC 30,5%; FO 13,65%

**CE OUEST :** CGT 36,14%; CFDT 37,35%; CFTC 6,02%; FO 20,48%

**CE SUD OUEST :** CGT 16,97%; CFDT 4,88%; CFTC 51,83%; CGC 15,55%; FO 10,77%

**CE IDF :** CGT 10,39%, CFDT 16,88%; CFTC 61,36%; CGC 11,36%

**CE TOTAL:** CGT 22,13%; CFDT 13,6%; CFTC 39,61%; CGC 16%; FO 8,67%

### **ADF ILE DE FRANCE :**

DUP: CGT 25,49%; CFDT 25,30%; SOLIDAIRES 10,92%; UNSA 38,27%

**ECONOCOM OSIATIS INGENIERIE:** CGT 15,34%; CFDT 3,25%; CFTC 54,47%; CGC 26,82%

**EURO TVS :** CGT 60,40%; CFDT 16,75%; CFTC 22,85%

**EXPERIS IT :** CGT 10,34%; CFDT 26,44%; CFTC 5,7%; CGC 5,7%; UNSA 43,68%

**NEURONES IT:** CGT 19,34%; FO 19,34%, CFDT 19,34%. CFTC 19,34%. CGC 22,63%

**TELEPERFORMANCE:** CGT 13,49%; CFDT 16,12%; CFTC 23,84%; FO 5,61%; CFE-CGC 8,19%; SUD 24,05%; UNSA 6,49%



# Dossier : Les IRP dans

**La loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi représente une restructuration sans précédent des attributions des IRP. Présenter par le gouvernement à la fois comme amélioration, simplification et rationalisation de la représentation des salarié-e-s, nous verrons comment, une fois de plus, ces mesures contribuent à affaiblir encore un peu plus le rapport de force entre salariés et patronat (les mesures réclamant une attention particulière sont marquées d'un point d'exclamation).**

**Si le texte de loi comporte quelques avancées et certaines améliorations nécessaires au bon fonctionnement des instances, force est de constater qu'entre les lignes, il s'agit toujours de réduire les marges de manœuvres des syndicats tout en préparant le chemin vers une professionnalisation des élus qui ne serait pas souhaitable. Une position que l'on pourrait résumer ainsi : plus de fonctions, plus de pressions mais moins de consultations et moins de visibilité (l'indépendance des diverses instances étant clairement menacée par la loi).**



## « Amélioration » du fonctionnement des IRP

L'article 17 prévoit trois modifications au fonctionnement interne des IRP pour permettre un meilleur « encadrement » :

=> la sécurisation de la transmission et de l'établissement des procès-verbaux de réunions.

Désormais l'article L2325-20 du code du travail prévoit que toutes les délibérations CE soient consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité avec un délai et des modalités qui seront définies plus tard par un accord conclu selon l'article L2323-3 ou sinon, par un décret. A l'issue de ce délai, le procès-verbal devra être transmis à l'employeur.

=> la sécurisation et l'encadrement de la possibilité d'organiser des réunions communes à plusieurs instances.

Il est rajouté, au livre III de la deuxième partie du code du travail, un nouveau titre X « Réunions communes des institutions représentatives du personnel »,

=> l'usage assoupli du recours à la visioconférence, à l'enregistrement des séances et à la sténodactylographie

⚠ Par modification de l'Article L. 2325-5-1 du Code du Travail, le recours à la visioconférence « peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres des institutions réunies. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois réunions par année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles il est possible, dans ce cadre, de procéder à un vote à bulletin secret ».

Le Code du travail dispose de cet usage pour chaque IRP :

- le comité d'entreprise (article L2325-5-1) ;
- le comité central d'entreprise (article L2327-13-1) ;
- le comité de groupe (article L2334-2) ;
- le comité d'entreprise européen (article L2341-12) ;
- le comité de la société européenne (article L2353-27-1) ;
- le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article L4614-11-1) ;

- l'instance de coordination (article L4616-6).

Concernant l'enregistrement et la sténographie des séances CE, un décret en précisera les modalités.

⚠ L'article 22 donne la possibilité à l'employeur de supprimer le CE, sans consultation préalable des organisations syndicales, au cas où l'effectif de 50 salarié-e-s n'a pas été atteint pendant 24 mois au cours des 3 dernières années.

Si les attributions des différentes instances (CE, DP et CHSCT) restent intactes ce sont les rythmes de réunion qui changent au détriment du « dialogue social ». L'ordre du jour de la DUP élargie traite des différents sujets relatifs à chaque instances mais comprend aussi des consultations communes au CE et au CHSCT (comprenant un seul expert quand le CE et le CHSCT avait le droit d'un avoir chacun un).

Dans l'article 13 (modification de l'article L.2326-5), la DUP élargie se réunit au minimum tous les 2 mois (contre chaque mois minimum avant la loi), ce qui réduit annuellement le nombre de réunions de 16 actuellement (12 en DUP 4 en CHSCT) à 6 (de la même

# la loi Rebsamen

manière le nombre de réunions CE peut être réduit à 6 avec accord collectif) !

Sur les 16 réunions, 4 d'entre elles doivent porter sur des thèmes propres au CHSCT et compter sur la présence du médecin du travail et de l'inspecteur du travail.

L'ordre du jour doit être transmis au minimum 8 jours avant la tenue des réunions (contre 3 pour le CE et 15 pour le CHSCT avant la loi).

Il faut également acter deux progrès exposés dans l'article 13 :

- L'annualisation et la mutualisation des heures de délégation (fixées par décret).
- La possibilité pour les suppléants de la DUP d'assister aux réunions avec voix consultative, ce qui n'était pas le cas avec les DP.

## « Simplification » des informations et consultations CE

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'article 18 transforme les 17 obligations actuelles d'information-consultation du CE en 3 sections simplifiées :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, la GPEC et les orientations de la formation professionnelle. Un accord de groupe permet la possibilité d'organiser la consultation au niveau du comité de groupe à partir du moment où son avis est bien transmis aux CE du groupe qui seront tout de même consultés sur les conséquences de ces orientations stratégiques.
- La situation économique et financière de l'entreprise ;

et également la politique de recherche et de développement technologique et l'utilisation du CICE.

En outre, la consultation portera sur la qualification, la rémunération, la formation et les conditions de travail. Sera pris en compte également l'innovation technologique (introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi) ainsi que l'obligation de mettre en place un plan d'adaptation en cas de mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides. Ces travaux peuvent être assistés, comme auparavant, par un expert-comptable mandaté par le CE.

=> La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Seront abordés : l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les congés, l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle homme-femme et les modalités d'exercice du droit d'expression des salarié-e-s. Le CHSCT peut assister le CE sur son périmètre de compétences.

⚠ Le risque d'une fusion de toutes les obligations, loin d'être une simplification, risque de perdre en lisibilité et de complexifier donc plus les consultations en les transformant en des fourre-tout sans cohérence. Quand les procédures d'information et de consultation devraient être permanentes, elles apparaissent ici complètement déconnectées de la réalité de l'entreprise.

### Modalités concrètes

Un décret sera établi pour préciser le contenu des informations (variant en fonction du seuil d'effectif de 300 salariés) que

l'employeur devra transmettre au CE pour les réunions thématiques et trimestrielles. Par substitution au décret, un accord d'entreprise pourra définir de la même manière les modalités de consultations du CE, la liste et le contenu des informations, le nombre de réunions annuelles (6 minimum) et les délais dans lesquels le CE doit rendre son avis. Ces informations seront transmises à l'inspection du travail avec l'avis du CE.

⚠ Un changement s'opère sur les projets d'accord collectifs, dont la révision ou la dénonciation n'appartiendra plus au CE mais aux DP.

⚠ Le seuil de 300 salarié-e-s représente aussi une nouveauté qui intervient sur plusieurs points :

=> Concernant le bilan social : il sera soumis au CE, dans les entreprises de plus de 300 salariés, pendant la consultation annuelle sur « la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi » tandis que le comité d'établissement sera consulté sur le bilan social particulier. Ces informations seront consultables sur demande pour tous les salariés.

=> La commission « formation » et celle sur « l'égalité professionnelle » du CE sont mises en place sur la base des 300 salariés au lieu des 200 actuellement.

## « Rationalisation » des NAO

La périodicité des NAO pourra être rallongée par accord d'entreprise (3 ans pour les deux négociations annuelles et 5 ans pour la négociation triennale). Il suffira toutefois qu'une organisation syndicale signataire de l'accord demande le retour à une période « normale » pour reprendre les délais initiaux de négociations. L'article 19 regroupe en trois

## Suite Dossier : Les IRP dans la loi Rebsamen

thématiques les NAO (les deux premières annuelles pour toutes les entreprises, et la troisième triennale et seulement sur le périmètre d'entreprises de plus de 300 salarié-e-s) :

- La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée: salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail, travail à temps partiel, réduction du temps de travail, intéressement, participation, épargne salariale. A noter que cette négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou groupes d'établissements.

- La qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, égalité professionnelle homme-femme, lutte contre les discriminations, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, régime de prévoyance et de remboursements complémentaires, droit d'expression directe et collective des salarié-e-s, prévention de la pénibilité.

Concernant l'égalité professionnelle, « *cette négociation assure le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes* » que ce soit par un accord sur l'égalité professionnelle ou par un plan d'action unilatéral de l'employeur avec des objectifs de progression et sous contrôle de l'Inspection du travail. Ces dispositions doivent être mises en libre accès.

- La gestion des emplois et des parcours professionnels intégrant la prévention des conséquences des mutations économiques (notamment le déroulement de carrière des élus ayant un mandat syndical et les contrats de génération).

⚠ Là encore les syndicats sortent perdants (article 19):

- Les négociations annuelles pourront devenir triennales et les triennales devenir quinquennales. Ce qui revient à ouvrir une porte pour réduire encore un peu plus l'utilité des négociations.

- La loi acte également la fin du monopole syndical de négociation, avec la possibilité pour l'employeur de négocier un accord d'entreprise avec un élu du personnel, en l'absence de délégué syndical.

### Faire reculer les discriminations ?

La loi prévoit la valorisation des parcours syndicaux en revalorisant la fonction d'élus (Chapitre II de la loi, art. 4 à 12) par :

- La valorisation de l'expérience et la prise en compte de l'évolution des carrières par la certification des compétences en reconnaissance des acquis pendant les mandats.

- La lutte contre « *la pénalisation des représentants du personnel et syndicaux en matière de rémunération* » (art. 4) qui garantit au salarié ayant un mandat électif ou syndical (dont les heures de délégation dépassent 30% de son temps de travail) « *une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par des salariés relevant de la même catégorie professionnelle* ».

- La mise en place, en début de mandat, d'un entretien individuel entre IRP ou DS et employeur sur l'exercice du mandat et ses modalités.

Si cette mesure constitue indubitablement un progrès, il n'en de-

meure pas moins qu'une grande partie des revendications syndicales sont ignorées notamment sur le volet « *répression syndicale dans les entreprises* ».

Autre point fondamental : la parité aux élections professionnelles par l'instauration d'une mixité proportionnelle entre hommes et femmes obligatoire pour les listes électorales (article 7).

En clair, les listes devront comporter une proportion de femmes et d'hommes équivalente à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale sous peine d'annulation de l'élection de ses candidats.

⚠ Outre l'hypocrisie d'une démarche présentée comme faisant avancer l'égalité homme-femme, quand bien même la loi supprime le Rapport de situation comparée (qui permettait de chiffrer l'état de l'entreprise sur l'égalité homme-femme), cette mesure va compliquer considérablement la constitution de listes syndicales en rajoutant des contraintes de candidatures. Prenons un exemple: s'il y a 3 sièges à pourvoir dont 2 sièges « *homme* » et 1 siège « *femme* » et qu'une liste possède soit trois candidats « *hommes* » soit trois candidates « *femmes* », seuls seront éligibles, respectivement, 2 candidats ou 1 candidate. Le combat pour l'égalité homme-femme n'est pas seulement une question de représentation numérique mais passe avant tout par l'amélioration des conditions de travail des femmes et l'égalité salariale, ce qui incombe à l'employeur. En réduisant la parité aux listes électorales, le gouvernement décharge le patronat de toutes responsabilités sur cet enjeu majeur tout en mettant des bâtons dans les roues aux syndicats pour trouver des élus, une manière de faire d'une pierre deux coups tout en faisant passer la pilule en douceur !

## NOUS POUVONS FAIRE BEAUCOUP ENSEMBLE !

Pour protéger les salariés et accompagner les acteurs de l'entreprise.

**Certifié**

Contrat Solidaire  
et Responsable



( 01 55 33 41 27 ) ( [www.mutuelle-familiale](http://www.mutuelle-familiale.fr) ) **fr**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - PRÉVENTION

Member de l'Union

**umanens**  
L'humain a du sens

Adhérente  
**MUTUALITÉ  
FRANÇAISE**

## Leny ESCUDERO est retourné à Malypense

Le 9 octobre dernier à l'âge de 82 ans Leny ESCUDERO nous a quitté. Ce chanteur-poète méconnu du grand public, a eu son heure de gloire dans les années 60 avait des chansons comme « Pour une amourette » ou « Ballade à Sylvie », mais ce genre de célébrité ne l'intéressant pas, il a préféré en 1965 parcourir le monde. Lors de ses pérégrinations, il construira, en 1975, une école « en dur » en pleine brousse au Bénin.

A son retour en France, dans les années 70, son répertoire engagé, teinté de nostalgie et de tendresse, représente une certaine chanson française à thèmes. Auteur-compositeur-interprète, ses textes traitent de sujets souvent graves, tels que la guerre civile, les dictatures, et la maltraitance des habitants de notre planète (album *La Planète des fous*, 1977), ou encore la fuite du temps. Communiste dans l'âme, il compose tout au long de sa carrière plusieurs chansons engagées comme « Vivre pour des idées » ou « Je t'attends à Charonne ».

En plus de 50 ans de carrière ce sont près de 20 albums que nous laisse ce poète, que je vous invite à écouter car ses textes restent malheureusement toujours d'actualité, comme « fils d'assassin » tiré de l'album « *La planète des fous* » (1976).



### Paroles de la chanson «Fils d'assassin»

Tel père, tel fils !

Aussi vrai qu'il y ait une justice,  
Parce que quand même, c'est pas facile de venir au monde

Quand le vôtre est un voleur ou un assassin

On a des envies de n'pas bouger, de rester au chaud, de ne rien faire  
Déjà honte de ses mains dans le ventre de sa mère

Qu'a fait l'amour avec quelqu'un d'pas bien.

D'ailleurs moi, je suis sûr que le fils d'un assassin

Ça n'a pas de bonnes manières, ses «areuh, areuh»

C'est pas comme les «areuh, areuh» des autres ! Il les retient, déjà sournois.

À l'école, pour faire la ronde, pour tous il est fils d'assassin

Ah, si tous les gars du monde ! C'est pas si facile de trouver une main.

Il ne veut pas grandir trop vite, il se cache hors du temps !

Déjà en fuite, l'air d'être ailleurs, soupçonné, misérable !

Déjà coupable ! Parce que de toute façon, c'est couru d'avance !

Ton destin est déjà écrit, tu es né graine de potence

Tu finiras comme on t'le dit.

Alors l'enfant est venu, tête basse, tête nue

Devant ces juges de rouge vêtus, sur leur estrade touchant les nues

L'enfant a dit :

- Pour le bien de la société, pour le bien de l'humanité

Je n'ai plus le droit de me taire, je viens ici reconnaître mon père.

Puisque jamais ne ment la justice, pour ne pas être tel père, tel fils,

S'il vous plaît, je suis fils d'assassin, videz-moi la tête !

Coupez-moi les mains ! Vous avez le droit de vous défendre

Même si pour cela il faut me pendre».

Alors l'avocat s'est penché vers lui et à voix basse lui a dit :

- Mais taisez-vous malheureux ! Taisez-vous et ne restez pas assis !

Debout ! Pour marquer votre déférence ! Il faut marquer la différence.

Nous assis, vous debout ! Mais surtout malheureux, taisez-vous !

Mais nous ne sommes pas là pour te comprendre,

Nous sommes là pour te juger ! Et oui petit, puisque tu n'as rien à dire.

Tu aurais presque pu ne pas venir s'ils n'avaient pas eu tellement besoin

De ta bonne gueule de futur assassin !

Accusé, sachez-le pour la dernière fois !

Les lois héréditaires, les lois écrites c'est... mais c'est la loi !

Et nul n'est censé ignorer la loi ! Mais que comptez-vous sur vos doigts ?».

Alors l'enfant a dit :

- Nul n'est censé ignorer la loi, Monsieur le juge sur mes doigts, je comptais mes années d'école.

Peut-être bien que j'ai trop fait la farandole !

Mais de toute manière, ça n'aurait pas été assez

Pour apprendre toutes les lois que vous connaissez

De toute façon, vous avez tracé mon chemin, je suis né fils d'assassin !

Il est quoi le fils de physicien qui a inventé la bombe à neutrons,

La mitrailleuse, le canon ? Il est fils de génie !

Et demain il sera génie lui-même pour le plus grand bien du genre humain.»

- Allez, allez ! Qu'on emmène l'accusé ! Allez, allez, allez, allez !

Messieurs, il est l'heure d'aller déjeuner !».

## Distribution de tracts: ce qu'il faut savoir!

**L**a diffusion de tracts syndicaux fait partie intégrante de notre ADN CGT, et de notre pratique syndicale. Or celle-ci est régie par un certain nombre de règles qu'il nous faut connaître pour éviter tous soucis et surtout d'éventuelles sanctions tant disciplinaires que judiciaires. L'article L.2142-4 du Code du travail précise que les tracts syndicaux peuvent être distribués aux salarié-e-s dans l'enceinte de l'entreprise mais uniquement aux heures d'entrée et de sortie du personnel. Ce droit appelle quelques précisions :

### Qu'est-ce qu'un tract ?

Un tract est une communication syndicale dont la forme n'est pas imposée. Pour autant, n'est pas considéré comme un tract, le fait de projeter un film dans l'enceinte de l'entreprise<sup>1</sup>. Tout comme la distribution d'un questionnaire destiné à recueillir les avis et suggestions des salarié-e-s n'est pas un tract, mais un mode de consultation du personnel<sup>2</sup>. En revanche, un document abordant les conditions de travail et invitant les salarié-e-s à une réunion sur le sujet répond à la définition du tract<sup>3</sup>. A noter que rien n'empêche que le tract soit remis sous enveloppe<sup>4</sup>. Pour que le document que vous diffusez soit considéré comme un tract, il doit impérativement porter la mention

du sigle de l'organisation syndicale dont il émane.

### Qui peut diffuser un tract ?

Le plus souvent les communications syndicales sont diffusées par le/la délégué-e syndical-e mais cela n'est pas de sa seule responsabilité. Cette distribution peut être réalisée par tou-te-s syndiqué-e-s de la section syndicale ou du syndicat d'entreprise.

### Qu'entend-on par l'enceinte de l'entreprise ?

Ce sujet a fait l'objet de nombreux contentieux. Il en résulte que la distribution peut être réalisée en tout lieu de l'entreprise, sous réserve de ne pas apporter de trouble à l'exécution normale de l'entreprise<sup>5</sup>. L'employeur qui imposerait un lieu de diffusion à l'exclusion de tout autre sous peine de commettre un délit d'entrave<sup>6</sup>. La distribution peut donc avoir lieu, par exemple, dans un couloir conduisant à des ateliers<sup>7</sup>, aux portes du restaurant situé à l'intérieur de l'entreprise<sup>8</sup>, dans une réserve non accessible au public<sup>9</sup>, etc. Est considérée comme illicite la distribution dans le hall d'entrée d'un immeuble à usage de bureaux, regroupant plusieurs entreprises différentes<sup>10</sup>; le dépôt de tract sur les bureaux<sup>11</sup>; le dépôt permanent de tracts dans

un endroit accessible par les salarié-e-s mais aussi à des tiers de l'entreprise<sup>12</sup>.

Il est à noter que la diffusion de tracts sur la voie publique est autorisée.

### Comment définissons-nous les heures d'entrée et de sortie du personnel ?

La diffusion doit se faire lorsque les salarié-e-s arrivent à leur poste de travail ou quand ils/elles le quittent. Donc il est interdit de distribuer pendant le temps de travail des salarié-e-s. Elle n'est pas non plus autorisée pendant les temps de pause<sup>13</sup> ou les temps de repas pris dans la cafétéria de l'entreprise<sup>14</sup>. Lorsque les salarié-e-s travaillent en équipes, la distribution peut être effectuée lors du changement d'équipes<sup>15</sup>. En cas d'horaires variables, celle-ci ne peut se faire que durant les plages mobiles<sup>16</sup>.

### Quels sont les moyens de contrôle de l'employeur ?

L'employeur ne dispose d'aucun droit de contrôle sur les tracts syndicaux distribués, ce qui est différent de ceux affichés pour lesquels il existe une obligation de transmission d'une copie simultanément à l'affichage. Un employeur qui en imposerait une commettrait un délit d'entrave<sup>17</sup>.

1 CA Colmar, 22 mars 1989, CGT c/Lapin et a.

2 Cass. crim., 27 septembre 1988, n°87-81.800

3 Cass. crim., 27 septembre 1988, n°87-81.800

4 Cass. soc., 31 mars 1998, n°96-41.876

5 Cass. crim., 27 novembre 1973, n°73-90.495

6 Cass. crim., 27 novembre 1973, n°73-90.495

7 Cass. crim., 21 février 1979, n°77-92.618

8 TGI Versailles, 2 novembre 1977

9 Tribunal de police Aulnay-sous-Bois, 26 février 1980

10 TGI Nanterre, 25 avril 1990, Corosa c/CGT

11 Cass. soc., 27 mai 1997, n°95-14.850

12 Cass. crim., 30 janvier 1973, n°72-92.034

13 Cass. soc., 8 juillet 1982, n°81-14.176

14 Cass. soc., 2à octobre 1988, n°85-46.046

15 Rép. min. n°6750, JO AN 16 mars 1998, p. 1505

16 Rép. min. n°5032, JO AN 2 novembre 1978

17 CE, 20 janvier 1982, n°26.152

# Adéis, le partenaire “protection sociale” des BRANCHES PROFESSIONNELLES !

- Proposer aux partenaires sociaux une couverture santé et prévoyance de qualité
- Innover pour des actions de solidarité et de prévention

Décrypter l'actualité pour une information simplifiée

ÉCONOMIE SOCIALE  
MÉDICO-SOCIAL  
& ENSEIGNEMENT

AGRICULTURE,  
INDUSTRIES  
& TRANSPORT

**290 M€**  
de cotisations  
**67 accords**  
conventionnels suivis  
**975 000 salariés**  
couverts

COMMERCE  
& SERVICES

[www.adeis-branches.fr](http://www.adeis-branches.fr)

Suivez-nous sur Twitter  
 @AdeisBranches



**adeis**  
Pour les branches professionnelles