

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

n°
470

mensuel
Janvier
2017

Dossier

Loi Travail ... et maintenant?



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2017).

mensuel 151,67 heures

1 480,27 € brut (9,76 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2017) : **3 269 €**

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 01/01/2015).

1^{er} salaire de la grille : **1 464 €**

Experts Comptables (au 01/04/2015).

Valeur de base : **105,13 €**

Valeur hiérarchique : **64,89 €**

Avocats (au 01/01/2016).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 488,33 €**

Coef. 215 : **1 530,88 €**

Coef. 225 : **1 561,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2016). Valeur du point : **15,62 €**

Huissiers (au 01/04/2016).

Valeur de référence : **5,75 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,66 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/04/2016). Valeur du point : **5,0685 €**

Notariat (au 01/10/2016).

Valeur du point : **13,30 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2016).

Valeur du point : **8,99 €**

Edito

Mobilisés contre la Loi Travail

Depuis le 1^{er} janvier, les principales mesures de la loi El Khomri s'appliquent. L'inversion de la hiérarchie des normes devient réalité pour la durée du travail, des repos et des congés. Les patrons peuvent « négocier » des accords d'entreprise plus défavorables aux salarié-e-s que les dispositions du Code du Travail et des Conventions Collectives.

Citons par exemple :

- la rémunération des heures supplémentaires qui peuvent descendre de 25 à 10%.
- le dépassement de la durée du travail, qui peut augmenter de 10 à 12 heures par jour.
- La possibilité de réduire le nombre de jours fériés chômés et de ne plus les payer, à l'exception du 1^{er} mai.
- la possibilité pour les salarié-e-s au forfait jours de « renoncer à une partie de (leur) jours de repos en contrepartie d'une majoration de (leur) salaire », alors que les augmentations sont de plus en plus faibles. Et ce, alors que le patronat de la branche des Bureaux d'Études vient de nous soumettre un projet d'avenant à l'accord national de 1999 sur la durée du travail, afin d'étendre le forfait jours aux salarié-e-s en position 2.2, au lieu de 3.1 actuellement.

Pour imposer ces régressions aux salarié-e-s, les patrons disposent de 3 moyens :

- Un accord signé par des syndicats représentant au moins 50% des voix aux élections professionnelles.
- Un référendum demandé par des syndicats représentants au moins 30% des voix. Dans ce cas, les salarié-e-s ne pourront être informés que 15 jours avant le scrutin, qui pourra se faire par vote électronique.
- Un accord de groupe qui prévaudra sur les accords d'entreprises et d'établissements.

L'article 1 de la loi travail prévoit que l'inversion de la hiérarchie des normes soit généralisée à l'ensemble du Code du Travail d'ici deux ans. Il y a fort à parier que l'élection présidentielle de 2017 n'y change rien, ou réduise encore ce délai. Pour défendre leurs droits, les salarié-e-s ne pourront compter que sur leurs propres forces. Il faudra probablement aller chercher nos revendications là où les décisions se prennent, à Paris. De ce point de vue, l'appel à la grève des Fédérations CGT, FO et Sud du secteur de la santé et de l'action sociale avec manifestation nationale le 7 mars prochain constitue un incontestable point d'appui.

Stéphane JOUTEUX

Analyse

Le Revenu Universel

Le débat sur le revenu universel connaît une certaine vivacité. Il est nourri par de nombreux spécialistes, partisans ou opposants, et ce débat semble potentiellement infini dans la mesure où le revenu universel connaissant des définitions différentes et contradictoires, il est fort difficile de savoir ce dont on parle.

La présente contribution n'entend pas ajouter une pierre au débat sur le revenu universel lui-même, mais montrer, prudemment, que ce débat, dans les termes où il est posé, présente davantage les caractéristiques d'une diversion que celles d'un champ de bataille sur lequel il serait urgent de prendre position. En revanche, il est possible de prendre appui sur le projet de revenu universel pour revendiquer des évolutions rapides du système social actuel. Derrière cette expression commune se cachent des projets divers parfois contradictoires. Si ce débat reflète des évolutions sociales et des aspirations réelles (garantie de revenu, droit à l'emploi, réduction du



temps de travail, autonomie) il semble aussi être l'occasion d'une forme de diversion autour d'un simple slogan, alors qu'on peut douter de sa mise en oeuvre prochaine (partie I). Pourtant ce débat est porteur d'enjeux idéologiques structurants des droits sociaux, de la lutte contre le chômage, la précarité et du salaire. Par certains aspects, l'idéologie qui sous-tend le revenu de base peut apparaître en contradiction avec la double dynamique historique de mise en sécurité sociale des travailleurs et la réduction du temps de travail (partie 2).

Pour ne pas se laisser fasciner par un terme mal défini, ou céder à la diversion d'un débat «*pour ou contre*» nous proposons de souligner les éléments structurants qu'ont en commun les horizons de la mise en sécurité sociale (et notamment du projet CGT de nouveau statut du travail salarié) et les aspirations des promoteurs du revenu de base (partie 3).

Etude complète : <http://www.soc-etudes.cgt.fr/vie-federale/argumentaires/2811-note-du-pole-economique-cgt-n-147-revenu-de-base>

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

22 février 2017

Complémentaire santé, Prévoyance

21 mars 2017

Qualité de Vie au Travail

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Compte Rendu de la réunion Alter Sommet du 25-26 novembre, Bruxelles

A l'Alter Sommet, penser le numérique dans le cadre des luttes anti-austérité.

L'Alter Sommet s'est réuni à Bruxelles les 25 et 26 novembre. Il s'agit d'un réseau de syndicalistes, de militants politiques et associatifs européens dans le but de créer un mouvement social au niveau continental et de relayer et analyser les luttes nationales dans une perspective commune de convergence. Le réseau s'est structuré autour du manifeste d'Athènes en 2013, lors d'une rencontre rassemblant un millier de militants venus de 22 pays différents et de 189 organisations (non seulement des syndicats régionaux, nationaux et européens mais aussi des mouvements féministes, écologistes, altermondialistes, de solidarité locale, de précaires et d'indignés, etc.). Le but de cette rencontre et de celle de Bruxelles est de structurer un mouvement contre les politiques d'austérité et de réaffirmer l'importance d'une Europe démocratique, sociale et solidaire.

Notre Fédération a participé au dernier rendez-vous dans le cadre d'un atelier consacré au numérique : « *Resistance 2.0: Digitalization and technology push production and economy into transition. Organizing responses for a new labour reality* ». L'objectif était

donc de voir quelle résistance et quelles revendications opposées à la numérisation de l'économie et comment répondre aux nouvelles réalités du travail?

La première journée de débat a été introduite conjointement par Martin Willems, représentant du CNE belge et par Verveine Angeli du syndicat français Solidaires. La première intervention a essentiellement porté sur l'impact de l'automatisation et de la globalisation des tâches (facilitant les délocalisations et le dumping social). L'individualisation du travail, la digitalisation des services ont également été évoquées comme faisant émerger de nouveaux enjeux pour les syndicats notamment l'intégration des travailleurs indépendants.

La seconde intervention a notamment souligné l'importance de la question du temps de travail et de l'évaluation des charges de travail ainsi que la nécessité de prendre en compte le lien de subordination pour requalifier les emplois des travailleurs indépendants et lutter contre la précarisation de ces travailleurs. Un autre intervenant s'est également interrogé sur l'importance de revoir la structuration syndicale en imaginant des syndicats de sites ayant plus de transversalités dans l'intégration

des prestataires notamment au lieu de syndicats d'entreprises.

Les interventions suivantes ont permis de montrer à quel point les thématiques numériques sont vastes et recourent globalement les mutations liées au travail et à l'emploi. Si les syndicats francophones (français et belges) et allemands s'interrogent sur l'importance de la réduction du temps de travail, les enjeux semblent différents dans d'autres pays qui ont des législations et des conditions de travail très différentes.

En Grande-Bretagne c'est l'intégration des travailleurs en free-lance qui est mise en débat. Scott Jones, de l'USDAW a ainsi détaillé la grève des travailleurs de Deliveroo. La Grande-Bretagne, à la pointe de l'économie libérale, se sert de la « *gig economy* » (économie des petits boulots et de l'intermittence) pour cacher le chômage avec des contrats de type 0 heures (contrat à la tâche sans durée minimum de travail), ce qui contribue également à créer de nouvelles formes de résistances (grève anti-Uber, à Deliveroo) basées en partie sur des supports numériques (pratique de déconnexion, caisse de grève en ligne). Vasiliki Christopoulou de Grèce et Jakub Grzegorzcyk, de Workers Initiative en Pologne ont cen-

tré leur propos sur les conditions de travail extrêmement précaires dans les entreprises numériques et de télécom : en Grèce sur les centres d'appels et en Pologne avec les travailleurs d'Amazon. En Pologne, l'intervention a longuement détaillé les barrières législatives au droit de grève, les tentatives de créer des campagnes européennes (notamment avec le syndicat Verdi en Allemagne) mais aussi, plus surprenant, l'instauration d'un salaire minimum pour les travailleurs indépendants par le gouvernement d'Extrême-Droite actuel. Les intervenants grecs ont insisté sur la nécessité de campagnes de solidarité en montrant à quel point les travailleurs grecs sont démunis par rapport aux politiques d'austérité imposées par l'Europe.

Si les débats ont essentiellement tourné autour des nouvelles formes de travail précaires, l'intérêt de ce tour de table des situations européennes réside surtout dans la diversité des approches et des portes d'entrée sur la thématique numérique. Que ce soit la CGT, Solidaires, la FGTB et la CNE belges, les analyses semblent plus panoramiques et plus détachées d'enjeux immédiats qui s'imposent à d'autres syndicats dans d'autres contextes (crise de la Dette en Grèce, Extrême-

Droite en Pologne, ultra-libéralisme au Royaume-Uni). Guéric Bosmans, représentant de la FGTB Centrale Générale s'interrogeait notamment sur des thématiques transversales comme celle du Digital Labor (captation de la valeur créée par les usagers internet) ou de la possibilité de taxer la valeur

cours libéral et des stratégies patronales selon les pays, analyse des mutations du travail, place des travailleurs indépendants, etc...), la proposition de revendications communes et enfin la proposition de campagnes d'actions (il a notamment été proposé de créer d'ores et déjà une plateforme de témoignages des travailleurs européens sur les nouvelles formes d'emplois). L'idée de travailler en réseau est aussi de mutualiser nos analyses et nos productions sur la question.

Alter Sommet s'est clôturé sur un projet de déclaration commune qui permettra de synthétiser les travaux des différents ateliers (en plus

du numérique, quatre autres ateliers ont eu lieu sur les communs et les services publics, la convergence des luttes, les campagnes de solidarité avec les migrants, et enfin la question écologique).

La Fédération continuera à suivre avec attention le déroulement de ces initiatives. Dans un contexte marqué par l'accentuation des offensives patronales et gouvernementales contre nos droits, il est absolument nécessaire de créer des cadres communs de rencontres, de partages d'expériences qui permettent aussi petit à petit de forger des solidarités et de créer des réseaux de résistance.



ajoutée due à la robotisation.

La deuxième journée de débat s'est centrée sur la manière de donner une continuité à cette initiative. Après avoir constaté en commun que les thèmes abordés demandent à être traités séparément et que les attentes ne sont pas forcément les mêmes pour tout le monde (nécessité d'articuler des solidarités pour certains et de faire converger des analyses pour d'autres), l'initiative va donner lieu à des ateliers sur un certain nombre de thématiques qui feront l'objet de contributions écrites. L'objectif étant d'articuler le travail sur trois fronts : l'analyse comparative (déconstruction du dis-

Branches

Portage Salarial

Suite à la promulgation de la Loi Travail qui a entériné l'entrée dans le Code du travail d'une « nouvelle » forme d'emploi : le portage salarial. Et par conséquent, l'ouverture d'un cycle de négociations sur la création d'une convention collective autonome.

Mais qu'est-ce que le portage salarial ? Cette forme d'emploi n'est pas aussi nouvelle que cela. Elle existe depuis plus de 10 ans. Elle a fait déjà l'objet de 2 accords professionnels, mais non étendus ou annulés par les tribunaux. Le portage salarial est l'ensemble de relations contractuelles organisées entre l'entreprise de portage, la personne portée et les entreprises clientes comportant pour la personne portée le



régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. En sachant que la personne portée doit assumer seule la recherche de sa clientèle et aussi la négociation de ses tarifs.

C'est donc dans ce cadre que s'est ouvert le 10 décembre la première réunion de négociations d'une nouvelle convention collective, suivie

d'une seconde le 20. Il a été décidé que les négociations devaient aller vite, et pour cela il est prévu une réunion tous les 15 jours. Le but étant de terminer avant les élections présidentielles.

Les thèmes à négocier principalement sont le champ de la nouvelle convention collective, les éléments du contrat de travail et ses modes de rupture. Les autres thèmes seront abordés dans un second temps.

Experts Automobiles

à télécharger

Bulletin d'information
des experts automobiles

N°41

Janvier 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion de la négociation du 22 décembre 2016

La réunion a abordé « l'aménagement » du régime de prévoyance. Du fait des excédents, le taux d'appel des cotisations a été ramené de 1,43% à 1,17%.

L'ensemble des organisations

syndicales a signé l'avenant sur les classifications.

Notons que la CGT a obtenu qu'aucun cadre n'ait une rémunération en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

C'est donc la troisième branche où nous obtenons satisfaction sur le sujet.

Numer'Action, la revue de presse syndicale de la Fédération est en réseau !

Depuis le début de l'année 2016, nous éditons tous les six mois sur notre site une revue de presse sur les questions numériques. Elle est actuellement disponible sur notre site en format pdf. Pour toucher plus de monde, nous avons décidé d'ouvrir une page facebook plus fonctionnelle qui permet d'avoir directement accès aux articles. L'idée de la revue de presse est de présenter et rassembler toutes les publications sur le net qui vont à contre-courant du discours libéral sur la numérisation de l'économie présentée comme un facteur de progrès inéluctable qui devrait tout bouleverser en profondeur et mettre un terme « *au vieux monde* ». Entendez par là : les syndicats, le travail salarié, les protections sociales.

C'est contre cette injonction permanente à la modernité et à l'adaptation que nous devons lutter et cela passe aussi par la diversification des sources d'information, par une analyse militante et par la diffusion des alternatives et des réflexions critiques sur ce thème. Le numérique est un phénomène de plus en plus discuté et c'est aussi au syndicalisme de s'approprier ce thème et d'en débattre. Mettre le progrès technique au service du progrès social, telle est la finalité de notre action syndicale vis-à-vis du numérique ! Et dans cet enjeu, l'information et la communication sont centrales.

Nous souhaitons ici initier une démarche qui vise à faire converger, sur une page d'information, toutes les sources qui peuvent alimenter nos réflexions. Cet outil numérique doit permettre aussi d'expérimenter une communication en réseau où chacun peut faire connaître la page et la partager à ses contacts. Donc à vos clics camarades ! Rendez-vous quotidiennement sur la page Facebook Numer'Action pour connaître toute l'actualité syndicale sur ce thème !



Le lien facebook : <https://www.facebook.com/numeraction/?fref=ts> ; sur notre site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-publications/numeraction>

Avocats à la Cour de Cassation

Lors de la réunion du 14 décembre dernier, la CGT ainsi que la CFDT et l'UNSA, ont signé avec la chambre patronale une lettre conjointe pour indiquer au Ministère notre intention d'ouvrir des négociations dans le but d'un rapprochement possible entre la branche des Avocats à la Cour de Cassation et celles des Administrateurs et Mandataires judiciaires et des Greffiers des Tribunaux

de commerce. Seule la CFE-CGC a émis une position plus nuancée sur ce rapprochement, elle aurait préféré que soient étudiées d'autres possibilités. Il est évident qu'elle souhaitait voir cette branche fusionnée avec celle des Avocats. Ce qui serait dramatique pour les salarié-e-s concerné-e-s car il perdrait un grand nombre d'avantages notamment salariaux.

à télécharger

**Bulletin d'information
des Avocats à la
Cour de Cassation**

N°6

Décembre 2016



www.soc-etudes.cgt.fr

Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la commission du 14 décembre 2016

Il s'agissait d'une séance conclusive de négociations sur quatre accords:

- l'accord de méthode,
- l'avenant relatif aux forfaits [temps de travail],
- l'avenant concernant les salaires minima conventionnels,
- l'avenant sur le financement du paritarisme.

L'accord de méthode

Sa philosophie n'a pas été modifiée. Il intègre la négociation des trois avenants avec des revendications précises ainsi qu'un ensemble de négociations à venir. C'est à quelque chose prêt la feuille de route qui nous était parvenue il y a quelques semaines [cf lien de novembre]. Il est clair qu'en l'état actuel, la CGT ne pourra signer.

L'avenant relatif aux forfaits

Le forfait jours

Le forfait en jours est étendu. De la position 3.1, il passe à la position 2.2. La condition liée au PMSS saute et laisse place au 120% du minimum de la catégorie du salarié. Une nouvelle régression sociale.

à télécharger

3 Bulletins d'information des salariés des Bureaux d'études

N°85, 86 et 87
Décembre 2016
et Janvier 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

Le forfait horaire hebdomadaire

Le forfait horaire hebdomadaire est étendu conventionnellement à tous les salarié-e-s. En réalité cette possibilité était déjà ouverte. Mais pour les ingénieurs cadres, la condition était liée au PMSS et au fait que la rémunération ne pouvait être inférieure à 115% du minima conventionnel de sa catégorie. Le patronat propose que tous soient à la même enseigne, à savoir une rémunération au moins égale à 115% du minimum conventionnel. C'est une réelle régression sociale les salarié-e-s basculant dans ce type de forfait étant bien souvent en des-

sous de ce qu'ils devraient être payés. En effet, un salarié-e qui fait des heures supplémentaires sans être au forfait à ses heures supplémentaires elles payées à 125%. Une escroquerie organisée.

L'avenant concernant les minima conventionnels

Le patronat, afin de mieux faire passer la pillule, propose une augmentation de 1,5% des minima conventionnels pour 2017, de 1% pour 2018 et de 1% pour 2019. Les 115% pour les forfaits horaires hebdomadaires et les 120% pour les forfaits en jours au regard de l'augmentation de 1,5%, 1% et 1% sont conditionnées aux résultats d'une étude paritaire précisant les impacts de ces nouveaux minima. Cette condition concernerait les entreprises ayant des accords dérogatoires. Une augmentation donc hypothétique.

L'avenant sur le financement du paritarisme

La CGT et la CGC ont fait une proposition pour sécuriser l'accord. Le patronat devrait donner une réponse lors de la prochaine réunion.

SYNDICALISATION FEDERATION

2012
4133

2013
4522

2014
4569

2015
4618

année non terminée

Salarié-e-s des Cabinets d'avocats

Compte rendu de la commission paritaire du 16 décembre 2016

Un point sur la signature de l'avenant à l'accord CPNEFP a été fait. A l'exception de la CGC et de la CFTC côté syndicat des salarié-e-s, de l'UPSA, de la SEACE (absent) et de l'AEF, toutes ont signé. Il sera donc désormais difficile d'exclure la CGT de cette commission.

Un procès-verbal de désaccord sur l'augmentation des salaires a été aussi signé. Il n'y aura donc aucune augmentation de salaire cette année. Les propositions du patronat étaient indéscentes:

- refus de passer le coefficient 385 au PMSS,
- 0,4% pour l'ensemble des minima de la grille (sauf l'UPSA qui proposait 0%).

Enfin le SPAAC-CGC a fait une proposition d'un nouveau coefficient dans la grille de classifications : un 325 entre le 300 et le 350. Il s'agit d'un tripatouillage afin de permettre aux patrons de passer les salarié-e-s plutôt en coefficient 325 qu'en 350, le pas entre le coefficient 300 et 350 étant trop important. Non seulement on va ainsi créer une sorte de plafond de verre au coefficient 325... pour autant que l'employeur veuille bien positionner les salarié-e-s au coefficient 325. Mais surtout, ce coefficient 325 sera artificiel et ne reposera même pas sur une définition de fonction.

La CGC et son allié l'UPSA vont tenter de trouver une solution.

à télécharger

2 Bulletins d'information des salariés des Cabinets d'Avocats

N°79 et 80
Décembre 2016
et Janvier 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

La CGT a demandé une renégociation de l'ensemble des classifications à partir d'un référentiel métier que l'on pourrait élaborer via l'OMPL. Trois organisations patronales s'y sont opposées.

Déclaration de l'intersyndicale CGT - UNSA - FO et CFTD

[au Conseil d'Administration de l'ENADEP]

Le SPAAC-CGC dans une lettre ouverte tente encore une fois par des contre-vérités, des affabulations et des mensonges de fragiliser une instance de la branche.

Après la CREPA, l'ENADEP semble être devenue son nouveau terrain de jeu. Nous ne sommes pas dupes de l'esprit revancharde dans lequel cette organisation évolue aujourd'hui.

C'est pourquoi dans l'intérêt des salarié-e-s, nous voterons les modifications des statuts de l'ENADEP et la création de FIDES FORMATION.



Dossier : Loi Travail ...



Introduction

Après trois utilisations du 49.3 par le gouvernement, loi « du capital » concoctée par Matignon et vendue par El Khomri est adoptée le 8 août 2016 et promulguée au journal officiel le 9 août 2016.

Rejetée par une majorité de français et contestée par de nombreux parlementaires, cette loi antisociale par essence est une fois de plus une législation de répression sociale. En effet cette loi s'inscrit dans une continuité de

la déréglementation du marché du travail.

- La loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social.
- La loi du 20 août 2008 modifiant les règles de représentativité des organisations syndicales et règles de validation des accords d'entreprises.
- La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi modifiant les règles d'information et de consultation du CE et étendant le domaine de négociations

des délégués syndicaux.

- La loi du 17 août 2015 modifiant en profondeur le paysage de la représentation du personnel.

Dans ce cadre, la loi travail pose le principe d'une refonte du code du travail dans les deux années à venir. La négociation collective est désormais placée sous le dogme de la fléxisécurité et du chantage à l'emploi.

Certes, nous n'avons pas réussi à faire échec à cette loi : trop peu nombreux dans la rue, pas assez mobilisés dans les entreprises.

et maintenant ?

Il est vrai que le gouvernement a usé de procédures accélérées pour éviter que le mouvement de résistance se développe. Pour autant le pouvoir et le MEDEF ont largement perdu la bataille de l'opinion et ce malgré les médias qui ont tenté par tous les moyens de discréditer les actions menées.

De même, l'utilisation disproportionnée des forces de l'ordre, la violence de celles-ci, les menaces d'interdiction de défilé n'ont pas eu raison de la mobilisation.

Pour autant le bilan que nous pouvons tirer de ces mois de lutte est loin d'être totalement négatif.

Nous avons su mobiliser dans la durée, ce qui a accentué la fracture au sein du mouvement syndical et du gouvernement. Face au soutien sans réserve de cette loi antisociale, l'intersyndicale CGT, FO, FSU Solidaire, FIDL, UNL et UNF a tenu jusqu'au bout. Nous avons même réussi dans la bataille idéologique que nous avons menée à un positionnement contre cette loi de la CGC et des positions de plus en plus critiques de l'UNSA. Dans la situation actuelle, ce n'est pas rien.

Ceux qui rêvaient de la constitution d'un « pôle réformiste » autour de la CFDT doivent aujourd'hui se rendre à l'évidence, ce pôle n'est pas prêt de naître pour autant que nous ne baissons pas les bras.

Les lois Macron, Rebsamen et El Khomri répondent en réalité aux prétentions patronales,

c'est-à-dire aux exigences d'un capitalisme mondialisé avide de profits accumulés. Depuis une vingtaine d'années les lois qui se succèdent, au nom de la prétendue compétitivité, donc à la baisse de la valeur travail, sont synonymes de reculs sociaux toujours plus importants. L'objectif avoué est de se libérer de l'ensemble des normes sociales, empêchant la libre circulation et l'accumulation du capital pour le plus grand bonheur des actionnaires.

Dans cette guerre sociale « conséquence de la logique économique néolibérale », la CGT se doit de continuer les batailles qu'elle mène même si les succès ne sont pas toujours au rendez-vous.

Dans ce cadre, dès maintenant, il nous faut reprendre les chemins de la revendication et cultiver notre jardin syndical. La bataille contre la loi travail dans l'entreprise doit le permettre.

C'est pourquoi, il nous paraît important de donner quelques éléments d'analyse concernant celle-ci.

L'inversion de la hiérarchie des normes

Il s'agit là d'une des mesures les plus nocives du texte. De quoi s'agit-il ?

Le code du travail est désormais régi selon trois principes :

- L'ordre public défini par la loi,
- Le champ de la négociation collective,

- Les dispositions supplétives en l'absence d'accord.

1) La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dite loi «FILLON» a fixé 4 domaines impératifs dans lesquels, sous réserve de l'application du principe de faveur, un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche dans un sens moins favorable.

- Les salaires minima ;
- Les classifications ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la Sécurité Sociale ;
- La mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue (régime de la collecte et de l'usage des fonds par les OPCA) ;
- La prévention de la pénibilité ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce sont des dispositions où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise.

2) Sept sujets sont ouverts à la supplétabilité depuis la loi du 20 août 2008, et du 16 avril 2008 concernant la journée de solidarité. L'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche. Autrement dit, l'accord d'entreprise peut contenir des dispositions moins favorables que l'accord de branche.

Dossier : Loi Travail ...

Ces sept sujets sont :

- Règles relatives au contingent d'heures supplémentaires telles que son niveau et ses modalités de dépassement (c. trav. Art. L. 3121-33),
- Caractéristiques et conditions de prise du repos compensateur dû au-delà du contingent (c. trav. Art. L. 3121-33),
- Mise en place d'un repos compensateur de remplacement (c. trav. Art. L. 3121-33),
- Conventions individuelles de forfaits en heures ou en jours sur l'année (c. trav. Art. L. 3121-63),
- Aménagement négocié du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite de l'année (c. trav. Art. L. 3121-44),
- Compte épargne-temps et règles afférentes (c. trav. Art. L. 3152 et s.),
- Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité (c. trav. Art. L. 3133-11).

La loi du 8 août 2016 a élargi à 37 sujets cette supplétabilité :

- Règles relatives à la rémunération des temps de restauration et de pause (c. trav. Art. L. 3121-6),
- Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage ou au temps de déplacement professionnel dont la durée dépasse un temps spécifique (c. trav. Art. L. 3121-7),

- Règles de mise en place et le mode d'organisation des astreintes (c. trav. Art. L. 3121-11),
- Fixation d'un temps de pause supérieur au temps de pause légal (c. trav. Art. L. 3121-17),
- Règles de dépassement de la durée maximale quotidienne du travail (c. trav. Art. L. 3121-19),
- Possibilités de dépassement de la durée maximale quotidienne du travail (c. trav. Art. L. 3121-23),
- Définition d'une période de sept jours pour définir la semaine pour le décompte des heures supplémentaires (c. trav. Art. L. 3121-32),
- Fixation du taux de majoration des heures supplémentaires avec un plancher de 10% (c. trav. Art. L. 3121-33),
- Mise en place d'un éventuel repos compensateur pour les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du contingent (c. trav. Art. L. 3121-33),
- Limites et modalités de report d'heures dans le cadre d'horaires individualisés (c. trav. Art. L. 3121-51),
- Modalités de récupération des heures perdues (c. trav. Art. L. 3121-51),
- Règles permettant la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories

de salarié-e-s du travail de nuit dans une entreprise ou établissement (c. trav. Art. L. 3122-15),

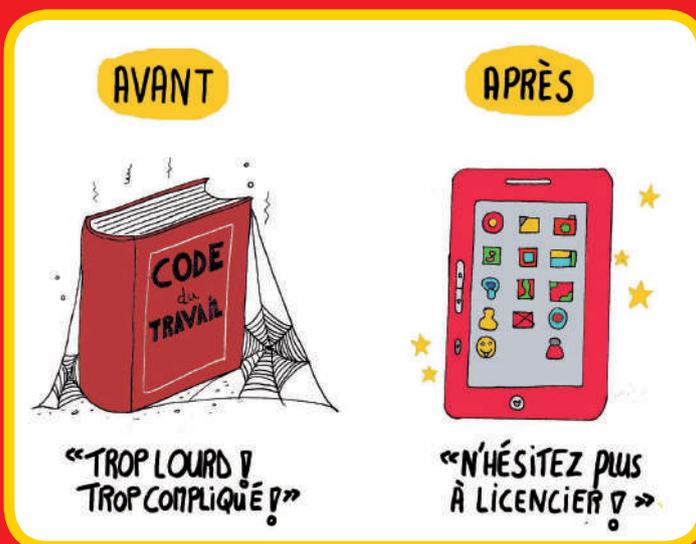
- Fixation des possibilités de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit (c. trav. Art. L. 3122-17),
- Fixation des possibilités de dépassement de la durée maximale hebdomadaire relative de travail des travailleurs de nuit (c. trav. Art. L. 3122-17),
- Mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à la demande du salarié (c. trav. Art. L. 3123-17),
- Fixation de la limite pour accomplir des heures complémentaires pour les salarié-e-s à temps partiel jusqu'au tiers de la durée contractuelle (c. trav. Art. L. 3123-20),
- Possibilité de répartition des horaires de travail des salarié-e-s à temps partiel dans la journée, avec des interruptions éventuelles d'activité (c. trav. Art. L. 3123-23),
- Délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée de travail du salarié à temps partiel avec un plancher de trois jours (c. trav. Art. L. 3123-24),
- Fixation des emplois permanents pouvant être pourvus par des contrats de travail intermittents (c. trav. Art. L. 3123-48),

et maintenant ?

- Dérogation à la durée du repos quotidien (c. trav. Art. L. 3111-2),
- Définition des jours fériés chômés (c. trav. Art. L. 3133-3-1),
- Fixation du début de la période de référence pour les congés payés et la majoration éventuelle en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap (c. trav. Art. L. 3141-10),
- Règles relatives à la période, à l'ordre des départs et aux délais pour modifier l'ordre et les dates de congés payés (c. trav. Art. L. 3141-15),
- Fixation de la période de fractionnement des congés payés (c. trav. Art. L. 3141-21),
- Modalités de reports des congés payés au-delà de l'année (c. trav. Art. L. 3141-22),
- Certaines règles relatives aux congés de solidarité familiale (c. trav. Art. L. 142-14),
- Certaines règles relatives au congé de proche aidant (c. trav. Art. L. 3142-26),
- Certaines règles relatives au congé sabbatique (c. trav. Art. L. 312142-28),

- Certaines règles relatives au congé de solidarité mutualiste de formation (c. trav. Art. L. 3142-40),
- Certaines règles relatives au congé de participation aux instances d'emploi

- Certaines règles relatives au congé ou période de travail à temps partiel pour création ou reprise d'entreprise (c. trav. Art. L. 3142-117).



3) Enfin les autres dispositions figurant dans la convention collective pourront devenir impératives si un accord dans ce sens est signé. C'est ce que l'on nomme « l'ordre public conventionnel ». Tout ce qui ne figurera pas dans cet accord pourra être négocié dans une entreprise en moins favorable. L'enjeu est donc de taille.

- et de formation professionnelle ou à un jury d'examen. (c. trav. Art. L. 3142-46),
- Certaines règles relatives au congé pour catastrophe naturelle (c. trav. Art. L. 3142-52),
- Certaines règles relatives au congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse (c. trav. Art. L. 3142-58),
- Certaines règles relatives au congé de solidarité internationale (c. trav. Art. L. 3142-73),
- Certaines règles relatives au congé pour acquisition de la nationalité (c. trav. Art. L. 3142-77),

4) Ces nouvelles règles s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2017. Nous avons deux ans pour négocier cet « ordre public conventionnel » autrement dit deux ans pour finir de détricoter les conventions collectives.

5) En même temps, le risque est grand afin que le patronat revienne sur nombre de dispositions conventionnelles pour que les entreprises ne pouvant pas négocier d'accord dérogatoire (donc moins bon que celui de la branche) ne soient pas « lésées » par rapport à d'autres pouvant le faire. C'est ce que l'on appelle une régulation sociale par le bas.

Louis CHEVALIER : Classes laborieuses et classes dangereuses

Ce livre, longtemps introuvable, est un classique : l'auteur a fait école, son tableau de Paris au XIX^{ème} siècle n'a pas pris une ride et sa thématique « *classes laborieuses/classes dangereuses* » est devenue un lieu commun de la réflexion sociale et politique, y compris jusqu'à nos jours. C'est l'actualité d'une pensée que les Editions Perrin ont voulu honorer par cette réédition. Née de l'inadaptation de la ville « *de pierre* » (rues, maisons, égouts) aux besoins d'une population qui s'accroît formidablement entre 1830 et 1848 sans pouvoir s'intégrer, la criminalité imprime sa marque tragique à la ville. Elle façonne le Paris de la Monarchie de juillet, un Paris malade, pathologique, qui souffre du déséquilibre des sexes, qui pullule d'enfants trouvés et de naissances illégitimes, un

Paris qui ressent jusque sur son visage même la trace des maladies vénériennes ou qui terrorise seulement la peur de ces maladies. Le crime, qui n'est qu'un aspect de tout le reste, y pousse en terrain privilégié comme la fleur empoisonnée d'une civilisation. Louis Chevalier, élu professeur au Collège de France à 39 ans après une thèse magistrale, est encore considéré aujourd'hui comme le plus grand historien de Paris. Son « *Classes laborieuses et classes dangereuses* » a inspiré des dizaines de travaux universitaires et fournis la matière à des romanciers et à des cinéastes. Sa méthode personnelle, reposant plus sur des descriptions que sur des démonstrations, sur des récits que sur des analyses, sur des images plutôt que sur des chiffres, demeure toujours aussi enthousiasmante.

Louis Chevalier



*Classes laborieuses
et
classes dangereuses*

MAURICE
PERRIN

Maurice Dommanget : Histoire du drapeau rouge

Cependant, dans le pays qui fut le berceau du drapeau rouge et qui lui a conquis son caractère internationaliste, il reste des vétérans irréductibles ou des jeunes débordant d'enthousiasme pour n'admettre qu'un seul étendard symbolisant à la fois le socialisme, le travail, la libération prolétarienne, la fraternité des peuples et la rédemption de l'humanité avec la série prestigieuse des batailles de classe inscrites dans ses plis par l'histoire : c'est le drapeau rouge. [...] La phobie du rouge que l'on rencontre si souvent chez

les policiers, les magistrats, les officiers, les patrons, les élus et les journalistes bourgeois, se traduit, comme nous l'avons vu, par des charges, des brutalités, des condamnations, des cris hostiles, des gestes haineux, des interventions à la tribune, des campagnes de presse, et parfois des destructions iconoclastes... Selon Maurice Dommanget, l'histoire prolétarienne s'articule autour d'un diplo-

matique, dont une première partie est développée dans l'Histoire du Premier Mai. Dans l'Histoire du drapeau rouge, il analyse la symbolique de ce drapeau qui fut au départ, l'inverse d'un emblème séditieux : « *Au début de la révolution française, il était le drapeau de l'ordre porté à sa plus haute puissance puisque l'on ne le sortait que pour sauvegarder le pouvoir établi* », ses recherches lui ont permis de nous donner à lire les évolutions de « *cet étendard, non seulement de la subversion sociale mais de l'internationalisme ouvrier* », qu'il a étudié jusqu'à la guerre de 1939-1945. Maurice Dommanget, (1888-1976), instituteur, pédagogue, syndicaliste actif, a été également un chercheur dont il devient important d'exhumer et de réhabiliter les ouvrages qui sont la mémoire des luttes sociales, et de valider ses travaux de recherche historique...

MAURICE DOMMANGET

HISTOIRE DU
DRAPEAU ROUGE

POSTFACE DE
ROLAND BRETON



ATTITUDES

LE MOT ET LE RESTE

Congés Payés : ce qui change !

2nd Partie

Les dispositions supplétives

Ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche.

La prise des jours de congés

Le congé principal doit être pris sur la période dite « *des congés payés*¹ », période au sein de laquelle est fixé l'ordre des départs, c'est-à-dire les dates de congés des salarié-e-s. Ceux-ci sont désormais prioritairement déterminés par accord d'entreprise, ou, à défaut, accord de branche². En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui détermine les dates de départ en congés après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel³. Le délai de prévenance que doit respecter l'employeur, s'il entend modifier les dates de départ, est désormais prioritairement fixé par accord d'entreprise, ou, à défaut, par accord de branche. En l'absence d'accord, ce délai est fixé à un mois⁴. Il est donc possible de prévoir, par accord, un délai de prévenance inférieur à un mois en cas de modification des dates de congés par l'employeur.

¹ La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

² Articles L.3141-11 et L.3141-18 du Code du travail.

³ Article L.3141-16 du Code du travail.

⁴ Article L.3141-16 du Code du travail.



En sachant que le délai d'un mois peut s'avérer extrêmement court au vu du préjudice que peut causer l'annulation tardive d'un voyage, d'une location... sans parler des difficultés rencontrées par les familles pour se réorganiser (garde des enfants, etc.). Il faut se rappeler qu'un employeur peut toujours se prévaloir de « *circonstances exceptionnelles* » pour modifier de l'ordre des départs moins d'un mois avant la date prévue. En cas de litige, c'est à l'employeur d'apporter la preuve de ces circonstances exceptionnelles. À noter que les salarié-e-s nouvellement embauché-e-s peuvent bénéficier de leurs congés dès leur acquisition, sous réserve d'accord de l'employeur⁵. Il ne sera donc plus nécessaire d'attendre l'ouverture au 1^{er} juin

⁵ Article L.3141-12 du Code du travail.

de l'année suivante des droits aux congés acquis, et de rester parfois un an sans partir en vacances...

Le fractionnement des congés

La règle voudrait que les congés soient pris en deux fois: un congé principal continu de quatre semaines pendant la période estivale et une cinquième semaine, prise généralement en fin d'année. Pour autant, il est possible de fractionner le congé principal en deux, trois fois, voire plus. Jusqu'ici, la loi prévoyait l'octroi de jours de congés supplémentaires au bénéfice du salarié dans certaines hypothèses de fractionnement, sauf renoncement du/ de la salarié-e. Dorénavant, ce droit peut être remis en cause par un simple accord d'entreprise, d'établissement, ou de branche, déterminant prioritairement les règles de fractionnement. Ce n'est qu'à défaut d'accord que s'appliquent les dispositions légales⁶.

Des congés imposés sans avis préalable en cas de fermeture d'entreprise

L'employeur peut imposer des congés, en cas de fermeture totale de l'entreprise, pour chômage technique par exemple. Il n'aura plus besoin d'un avis conforme des délégués du personnel (ou le cas échéant d'un agrément des salarié-e-s⁷).

⁶ Article L.3141-23 du Code du travail.

⁷ Article L.3141-19 du Code du travail.

LE NUMÉRIQUE BOULEVERSE L'ORGANISATION DU TRAVAIL. LES IRP DOIVENT-ELLES SUBIR OU AGIR ?

L'arrivée des nouvelles technologies dans l'environnement de travail a des impacts sur l'organisation des entreprises, les contrats de travail, la santé des travailleurs et sur l'économie en général.

- A quoi ressemblera l'entreprise de demain ?
- Quels statuts pour les salariés ?
- Allons-nous vers une UBERISATION générale du travail ?

Comment à chaque niveau d'intervention des IRP et en fonction des évolutions législatives, pouvons-nous intervenir pour limiter la casse en matière d'emploi et de santé des travailleurs ?

COLLOQUE ORGANISÉ LE :

21 MARS 2017 DE 10 H 00 À 12 H 00
PORTE DE VERSAILLES - HALL 7-1
(dans le cadre de SalonsCE Paris).

INTERVENANTS :

BUROT Xavier - FSE CGT
HAMOUDI Karim - HK AVOCAT
REICH Emmanuel - SYNDEX



SalonsCE

NATIONAL

PARIS - PORTE DE VERSAILLES
21 - 22 - 23 MARS 2017



nvo
LE JOURNAL DE LA CGT

SALONSCE
BP 1436 - 13785 Aubagne Cedex
Tél. 04 42 18 01 70 - Fax 04 42 18 01 71
Email : aubagne@comexposium.com

COMEXPOSIUM

EN PARTENARIAT AVEC :