

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°
476

mensuel
Été
2017

Dossier

Loi Travail XXL



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 01/03/2017). Valeur du point : **5,1445 €**

Notariat (au 01/03/2017).

Valeur du point : **13,50 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2017).

Valeur du point : **9,07 €**

E_{dito}

Le Temps de la Mobilisation

Emmanuel MACRON semble tenir sa promesse : celle de poursuivre la destruction de nos acquis sociaux, en suivant à la lettre les instructions du MEDEF. Ainsi, fraîchement élu et disposant d'une majorité parlementaire, le nouveau monarque que les médias ont élevé au rang de dieu romain s'apprête à dégainer ses ordonnances de révision du Code du Travail.

Pourtant, ce Président ne dispose pas d'une légitimité populaire lorsque l'on sait qu'il a été élu par 4 électeurs sur 10, et que 71% des français se sont exprimés contre les principes de la Loi Travail à travers différents sondages.

Pour ces raisons, l'ex-banquier sait qu'une stratégie de « *Blitzkrieg* » (guerre éclair) - théorie défendue par Fillon devant le Medef en novembre 2016 - est la posture à adopter pour garantir le succès de son offensive contre le monde du travail. Car il ne faut pas perdre de vue les enjeux de cette véritable guerre sociale qui nous est déclarée. Les ordonnances en préparation visent à compléter la première Loi Travail en faisant passer les dispositions réclamées par le patronat sur lesquelles Hollande et Valls avaient reculé face aux fortes mobilisations dans la rue.

Pour Macron et son gouvernement, l'objectif, sous couvert de « *compétitivité* », est de casser le modèle social actuel en favorisant les « *petits jobs* », le temps partiel, « *les contrats de chantiers* », la faveur aux accords d'entreprise dérogeant à la loi, la fusion des instances représentatives du personnel

et la minoration des heures de délégation...

Bref, une précarisation à outrance qui ne pourra qu'accroître la pauvreté et les inégalités sociales. Il suffit d'observer les pays qui ont choisi ce modèle pour comprendre : aujourd'hui au Royaume-Uni, 21,3%, en Allemagne, 22,5%, en France déjà 8,8% de travailleurs pauvres. Combien seront-ils à l'issue de cette réforme ?

Le dialogue social promis par le Président autour de cette seconde loi travail paraît plutôt relever d'une vaste fumisterie, quand on sait que le gouvernement a déjà décidé une loi d'habilitation fixant les contours de cette loi, avec des délais extrêmement court pour la rédaction des ordonnances, sur la période estivale.

Pour ces raisons, alors que les ficelles deviennent couleuvres, nous devons organiser la riposte et amener la résistance dans la rue. Il n'est pas admissible de rester le dos courbé alors que patronat et gouvernement sont unis pour nous asservir toujours plus !

Rendez-vous est donc donné ce mardi 12 septembre 2017 pour une large mobilisation des salarié-e-s, retraité-es et privé-es d'emploi.

Charge à chacun d'entre nous de mobiliser largement pour cette rentrée sociale et, dans l'attente, de s'informer au mieux sur les détails des ordonnances Macron pour convaincre un maximum notre entourage de l'importance de cette lutte. Le Dossier de ce Lien Syndical vous aidera certainement à y voir plus clair, ainsi qu'une réunion organisée sur ce sujet par notre Fédération à Montreuil le jeudi 7 septembre 2017.

Cédric GIRARD

Analyse

Évasion fiscale : Pratiques scandaleuses des banques européennes dans les paradis fiscaux

— Nasser Mansouri Guilani

L'ONG britannique Oxfam a réalisé une étude, en commun avec le Centre de recherche sur les entreprises multinationales situé aux Pays-Bas, concernant les pratiques d'évasion fiscale des vingt plus grandes banques européennes (Banques en exil: comment les grandes banques européennes profitent des paradis fiscaux, mars 2017'), qui réalisent ainsi de très importants bénéfices sans payer un seul euro d'impôt.

Depuis 2015, toutes les banques installées dans l'Union Européenne sont obligées de publier les bénéfices réalisés et les impôts payés dans chaque pays d'implantation, y compris dans les paradis fiscaux. Connue sous le nom de « reporting pays par pays public », cette obligation s'applique actuellement, en Europe, uniquement aux banques et non aux entreprises. Le rapport d'Oxfam met en évidence l'ampleur du recours aux paradis fiscaux par les vingt plus grandes banques de l'Union Européenne.

Une pratique habituelle des multinationales

Les paradis fiscaux favorisent notamment le transfert de bénéfices, une pratique de longue date des entreprises multinationales, y compris des banques, qui consiste à déplacer artificiellement leurs bénéfices dans des pays à fiscalité faible – voire nulle – afin d'échapper à l'impôt. Ce tour de

pas-passe comptable bien connu se caractérise par des bénéfices amoindris – voire des pertes – déclarés par les entreprises dans les territoires où elles ont réalisé leur activité, avec pour effet d'y réduire artificiellement leurs contributions fiscales.

Un seul euro déclaré sur quatre euros de bénéfices

Le rapport montre que les vingt plus grandes banques européennes déclarent un euro sur quatre de leurs bénéfices dans les paradis fiscaux, soit un total de 25 milliards d'euros en 2015. Sur cette somme, on décompte 383 millions d'euros de bénéfices sur lesquels elles ne payent pas un seul euro d'impôt. Si les paradis fiscaux ont contribué à hauteur de 26 % au total des bénéfices générés par ces banques, ils ne représentaient que 12 % du total de leur chiffre d'affaires et 7 % du nombre de leurs employés. Ces chiffres illustrent le net décalage entre les bénéfices que ces banques génèrent dans les paradis fiscaux et le niveau d'activité économique réelle qu'elles y réalisent. En 2015, les vingt plus grandes banques de l'Union Européenne ont dégagé 4,9 milliards d'euros de bénéfices au Luxembourg, soit plus qu'au Royaume-Uni, en Suède et en Allemagne réunis. Plusieurs de ces banques déclarent des résultats négatifs dans leurs principaux marchés. Ainsi, Deutsche Bank a déclaré une perte en Allemagne alors qu'elle

a réalisé un bénéfice de 1,897 milliard d'euros dans les paradis fiscaux.

Des bénéfices réalisés ... sans le moindre employé

Les banques européennes ont peu d'employés dans les paradis fiscaux, voire aucun. Les vingt plus grandes déclarent 628 millions d'euros de bénéfices dans des paradis fiscaux où elles n'ont pourtant aucun employé. Dans les paradis fiscaux, les employés des vingt plus grandes banques européennes sont quatre fois plus productifs qu'un employé moyen au niveau global. Les cinq plus grandes banques françaises – BNP Paribas, la BPCE, le Crédit agricole, le Crédit mutuel – le CIC et la Société générale – ont déclaré 5,5 milliards d'euros de bénéfices dans les paradis fiscaux en 2015. BNP Paribas et la Société Générale restent les plus gros bénéficiaires français des paradis fiscaux et y déclarent respectivement 3,2 milliards d'euros et 1,3 milliard d'euros de bénéfices. BNP Paribas, la BPCE, le Crédit agricole et la Société Générale sont par ailleurs toutes les quatre présentes aux Îles Caïmans. Elles y réalisent 174 millions d'euros de bénéfices, bien qu'elles n'y emploient personne. BNP Paribas est en tête, avec 134 millions d'euros de bénéfices générés, sans employés, et sans payer un seul euro d'impôt.

1 - Disponible sur <https://oxfam.app.box.com/s/p1oqem9ac-1nlr3b7rhf46r1cuz5v4wd/1/22117768526/151860692449/1>

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

19 septembre 2017

26 octobre 2017

20 et 21 novembre 2017

Épargne Salariale

Centres d'appels

Conseil National Fédéral

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

LOI EL KHOMRI :

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL DOIT CENSURER LE RÉFÉRENDUM D'ENTREPRISE ET LES ACCORDS DE PRÉSERVATION DE L'EMPLOI !

Ce mercredi 9 août 2017, la CGT a déposé, devant le Conseil constitutionnel, des observations portant sur deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) déposées par FO, relatives au référendum et aux accords de préservation et de développement de l'emploi (APDE).

Le référendum d'entreprise

Le référendum d'entreprise, autant dans son principe que dans sa mise en œuvre, porte atteinte à la liberté syndicale, au droit des travailleurs de participer à la détermination collective de leurs conditions de travail, mais également au principe d'égalité. En effet, la liberté syndicale est rattachée au principe d'égalité car elle permet aux travailleurs, placés dans une situation de subordination, de s'organiser collectivement afin de conquérir des droits et de rétablir un peu d'égalité dans la relation avec l'employeur. La loi El Khomri a introduit la possibilité de recourir à des référendums d'entreprise afin de forcer la validation, par les salariés, d'un accord collectif de régression sociale. Cela permet de contourner l'opposition des syndicats majoritaires, qui refusent de signer l'accord, en s'adressant directement aux salariés, par un simulacre de démocratie. Ce contournement des syndicats nuit à la négociation.

Les salariés ne sont pas réellement impliqués dans le processus : ils sont uniquement appelés à valider un accord collectif selon des

modalités déterminées par l'employeur en l'absence des syndicats majoritaires. Ils n'ont pas accès à une véritable information sur l'entreprise, à du temps spécifique, à une protection spéciale pour s'exprimer librement ou encore à un véritable débat...

Enfin, comment garantir la sincérité du scrutin, quand les salariés sont sous la subordination de celui qui leur soumet la question ? Il suffit de regarder le référendum organisé chez Smart en 2016 pour se rendre compte des dérives que les référendums d'entreprise permettent :

l'employeur avait défini seul la question posée aux salariés ainsi que le périmètre de la consultation (en incluant le personnel d'encadrement moins impacté par le projet patronal) et n'avait pas hésité à tenir un discours fondé sur la peur et la menace de licenciements pour contraindre les salariés.

Les accords de préservation et de maintien de l'emploi

Les accords de préservation et de maintien de l'emploi sont conclus alors que la bonne santé économique de l'entreprise n'est pas en jeu et sans qu'aucun engagement sérieux sur l'emploi ne soit pris par l'employeur. Ils portent atteinte à plusieurs droits et libertés consacrés par la Constitution : la liberté contractuelle, le principe de faveur, le droit à une vie familiale normale et le droit à l'emploi.

La loi prévoit que ces accords collectifs s'imposent de plein droit au contrat de travail et s'y substituent,

alors même que les dispositions du contrat de travail seraient plus favorables. Cela porte atteinte à la liberté contractuelle, qui impose que les contrats soient respectés, et que leur contenu ne puisse être modifié qu'avec l'accord des signataires. La loi peut prévoir de porter atteinte à la liberté contractuelle, à condition que cette atteinte soit justifiée par l'intérêt général. Or, ici quel intérêt général peut-on déduire d'un accord spécifique à une seule entreprise, qui demande aux salariés de faire des concessions, alors même que leur entreprise est en bonne santé économique et sans assurance de contreparties ? Certes, la loi réserve au salarié la possibilité de refuser l'application de l'accord mais elle prévoit également que, dans ces circonstances, l'employeur peut licencier le salarié pour un motif « spécifique ». Dans un contexte de chômage croissant, le salarié ne peut finalement pas se permettre de refuser.

Et les futures ordonnances Macron ?

Ces deux QPC sont au cœur de l'actualité et sont susceptibles d'avoir un impact sur deux mesures annoncées par le gouvernement :

- l'extension du référendum,
- la primauté systématique des accords d'entreprise sur le contrat de travail.

Les deux décisions du Conseil constitutionnel vont avoir un impact considérable sur les réformes régressives que le gouvernement envisage et pourront éventuellement y mettre un frein.

CONSEIL NATIONAL

20-21 novembre 2017

Comme pour un congrès, un conseil national ne peut se dérouler sans au moins un évènement culturel. Lors de notre dernier conseil national, nous avons rendu un hommage à Léo FERRE.

Pour 2017, nous avons décidé de changer de registre et de demander au groupe Melissmell de venir.

Engagé, Melissmell c'est d'abord des paroles ... et une voix. Mais quelle voix ?

Mélanie n'interprète pas ses chansons mais nous les donne à vivre. Elle nous fait partager sa rage avec des musiciens qui le lui rendent bien.

Ce concert sera gratuit. Il vous est possible de faire venir d'autres personnes pour autant qu'elles soient inscrites auprès de Laila à l'adresse mail suivante : admfsetud@cgt.fr

Toute personne non inscrite et ne participant pas au conseil national ne pourra entrer dans le complexe pour des questions de sécurité.

**Ce sera le 20 novembre au soir
dans le patio de la CGT**



Branches

Experts comptables

Compte rendu de la réunion de la négociation du 2 juin 2017.

La réunion a porté sur trois points. L'un concernait la signature de deux accords: la CPPNI et l'Ordre Public Conventionnel. Ces deux accords ont été signés par la CGT, la CGC et FO. La CFDT et la CFTC ont refusé de signer ces accords à partir de motifs montrant en réalité qu'ils ne connaissaient même pas la loi travail, une loi qu'ils ont pourtant soutenu contre l'avis des salarié-es.

La CFDT a même brandi le fait qu'elle fera opposition ... à l'évidence sans en connaître les conséquences, à savoir la remise en cause de la convention collective.

Sur la question des congés spéciaux de courte durée, il a été décidé d'en faire un état des lieux.

L'objectif est de les renégocier, notamment au regard de la loi travail. Certains de ces congés sont en dessous du Code du travail. D'autres ne sont pas prévus. Un chantier bien intéressant.

Enfin, nous avons de nouveau

à télécharger

**Bulletins d'information
des Experts Comptables**
N° 63
Juin 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

abordé les temps de trajet et de déplacements.

Du fait d'un réel fossé entre l'analyse du patronat et des organisations syndicales sur cette question, il a été décidé que chacun les mette par écrit pour une prochaine réunion.

Administrateurs et Mandataires judiciaires

Compte rendu de la réunion de la négociation du 1^{er} juin 2017.

Les derniers accords signés nous ont été présentés :

- accord relatif à la définition des modalités de protection des délégations syndicales aux différentes commissions paritaires (accord porté par la CGT),
- accord créant la CPPNI (accord porté par la CGT),
- accord de mise en place de l'ordre public conventionnel (accord porté par la CGT).

à télécharger

**Bulletins d'information
des Administrateurs et
Mandataires judiciaires**
N° 74
Juin 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

Au delà de ces accords, deux avenants à l'accord relatif à la complémentaire santé et à la prévoyance lourde ont été signés. Il s'agissait de mettre ces

accords en adéquation avec les nouvelles législations en la matière.

Concernant le rapprochement entre les trois conventions collectives, à savoir les administrations et mandataires judiciaires, les greffes des tribunaux de commerce et les avocats à la Cour de cassation, il a été décidé lors d'une réunion entre les patronats le 27 avril dernier, une réunion en juillet. L'objectif est de dresser une « feuille de route » pour de négociations qui devraient débuter en septembre.

Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 7 juillet 2017.

L'accord concernant la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et d'Interprétation a été mis à signature. Il est vrai que cet accord sur l'Ordre Public Conventionnel, seul le Syndicat des Avocats de France (SAF) côté patronal pourrait signer. Cet accord prévoit ni plus ni moins l'impossibilité de déroger en moins bien à la Convention Collective.

Certaines organisations patronales sont vent debout contre cet accord ... parce qu'ils veulent pouvoir diminuer les garanties sociales par accord d'entreprise.

Enfin, l'accord de révision de l'égalité professionnelle est lui aussi à signature.

La réunion de la commission paritaire de négociation de la Convention collective s'est tenue le 21 juin 2017.

En effet, hormis la question d'un séminaire de branche dans lequel devrait être abordé :

- le rapprochement des branches,
- les jeunes et le monde du travail, leurs attentes et aspirations,

- le salariat et les autres formes d'activité,
- les conséquences de la numérisation sur l'emploi et les nouvelles formes de management,

- le fonctionnement des branches professionnelles dans les autres pays. Nous avons travaillé sur les risques psychosociaux. En effet, un accord avait été signé par un certain nombre d'organisations syndicales, accord qui obligeait la branche à effectuer certaines « actions ». Pourtant depuis 2013, date où l'accord a été signé, tout a été plus ou moins enterré. Comme quoi la vie des accords ne semble pas une priorité pour le patronat. SYNTEC et CINOV, après une profonde léthargie, font donc mine de se réveiller ... Quatre ans après, on réexamine cet accord pour mettre en oeuvre les quelques actions paritaires voulues par les uns et par les autres. Il en est :

- d'un document unique paritaire de branche sur les risques professionnels.

Il apparaît même que ce document est presque

finalisé depuis plusieurs mois mais que le patronat traînerait les pieds pour qu'il soit validé en réunion.

- L'élaboration et la diffusion d'un module de formation à la santé et prévention des risques psychosociaux en e-learning. Rien n'a encore été fait.

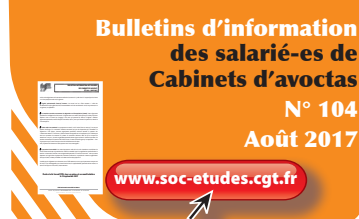
Nous pouvons espérer qu'en 2018 ce type de module ne sera pas que virtuel.

- Mise en place d'une action collective nationale (ACN) en collaboration avec l'ensemble des instances relatives à la formation professionnelle. Elle serait destinée au management (!!!) afin que celui-ci puisse « *conserver son efficacité dans les situations difficiles* ». Tout un programme ...

- De l'élaboration paritaire d'un guide pratique relatif aux risques professionnels, physiques et psychosociaux ayant des conséquences sur la santé au travail. Rien n'a été et il n'est pas sûr que quelque chose prendra corps.

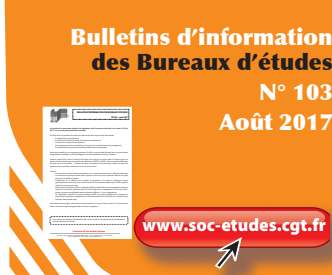
Cet exemple d'accord signé, dont nombre d'actions prévues, n'a pas vu le jour, montre, s'il en était encore besoin, comment le patronat appréhende et honore sa signature.

à télécharger



Bureaux d'études techniques

à télécharger



Branches

Télétravail

La confédération a souhaité que notre fédération participe à la délégation CGT devant participer à l'élaboration d'un rapport conjoint entre les organisations syndicales et le MEDEF sur le développement du télétravail en France.

La concertation a débouché sur un rapport conjoint entre les organisations syndicales (CGT/FO/CFTC/CFDT/CGC) et les organisations patronales (MEDEF/CPME/UPA) intitulé :

Conclusions de la concertation sur le « *développement du télétravail et du travail à distance* ». Conformément à l'article 57 de la loi relative au Travail, ce rapport sera remis à la ministre du travail, suite à la dernière séance prévue le 7 juin après-midi. Le rapport conclu sur le fait qu'il appartient maintenant aux acteurs de la négociation sociale de prendre en compte ces conclusions et de définir la suite qu'ils entendent donner à ces travaux. Cela ouvre clairement les possibilités à une négociation interprofessionnelle. Cette possibilité avait été écartée par le MEDEF en début de concertation, mais face à la position unanime des organisations syndicales, celui-ci a dû revoir sa position initiale. Sur le contenu du texte, la CGT a élaboré une série de propositions que le rapport a retenu.

Le rapport dresse un diagnostic précis du télétravail à domicile et en lieu tiers. Le télétravail a été créé il y a maintenant 12 ans par un accord national interprofessionnel, signé à l'unanimité par les organisations syndicales de salariés

et d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et transcrit pour partie dans le Code du travail en 2012 (loi Warsmann n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives).

Les statistiques publiques sont partielles et peu récentes et laissent la place à des sondages ponctuels et hétérogènes. Les chiffres du ministère du travail parlent de 60 à 70 % des salariés intéressés par le télétravail et de 14,2 % des salariés du privé et du public qui seraient en télétravail. Un peu plus de 200 accords signés essentiellement d'entreprises et 2 accords de branches. Mais de nombreux accords notamment QVT traitent du télétravail sans toutefois en faire l'élément principal de la négociation. Mais le télétravail informel ou « *gris* » reste largement répandu. Les télétravailleurs ou télétravailleuses sont néanmoins très satisfaits de cette forme de travail. Ils et elles sont plus de 9 sur 10 à se dire satisfaits du télétravail comme élément améliorant leur qualité de vie (notamment le gain en temps de transport, la souplesse de gestion de leur journée de travail à domicile, la possibilité de mieux travailler due notamment aux meilleures conditions de travail depuis son domicile).

La rapport contient donc :

- une meilleure Définition des différents types de télétravail : télétravail à distance, itinérant, et nomade ou mobile (notion nouvelle). L'objectif étant que tous les salariés concernés par ses formes de travail soient couverts

par des accords collectifs.

- La Reconnaissance du « *télétravail informel* » qui représente 66% des cas. L'objectif étant là aussi de couvrir ses salariés par des accords collectifs et d'obtenir leur inscription dans le registre du personnel et dans le document unique d'évaluation des risques. Le rapport réaffirme que « *l'intégralité des règles de santé et de sécurité du code du travail s'applique au télétravailleur* ».

- La reconnaissance en accident de travail des accidents de trajets entre le domicile et le lieu-tiers.

- La réversibilité incluse dans chaque accord réaffirmée (La possibilité pour le ou la salarié-e de renoncer au télétravail sans que ce soit un motif de rupture du contrat de travail et donc un motif de licenciement).

- La Reconnaissance de la réalisation de gains de productivité (22% en moyenne).

Plusieurs points complémentaires confirmés et plusieurs écueils évités :

- L'évaluation de la charge de travail en complément (et pas à la place) de la mesure du temps de travail figure bien dans le rapport.

- Le rappel de la législation portant sur le fractionnement des temps de repos est intégré dans le rapport.

- Le droit à la déconnexion réaffirmé.

- L'utilisation du télétravail pour maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

- La commande ministérielle était peu ambitieuse et proposait que la concertation débouche sur un guide de « *bonnes pratiques* ». Cette

Portage salarial

option a été rejetée par toutes les organisations syndicales. Au total, la quasi-totalité des propositions et amendements de la CGT ont été retenus. Ce rapport est un point d'appui pour la future négociation interprofessionnelle que la CGT proposera à l'agenda social. Cela met à mal la logique présidentielle qui tend à minimiser le rôle des organisations syndicales, notamment dans la négociation collective interprofessionnelle. L'objectif de la CGT au travers de cette future négociation est de gagner des dispositions normatives et impératives pour l'ensemble des télétravailleurs, des itinérants et des travailleurs mobiles. Pour la CGT, cet accord interprofessionnel devra rétablir la hiérarchie des normes en matière d'aménagement du temps de travail et enfoncera un coin dans les dispositions de la loi travail. A noter que toutes les délégations des organisations syndicales ont émis un avis favorable sur ce rapport.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

SEGULA CGT : 18,12% - 58 voix ; FO : 15,93% - 51 voix ; CGC : 57,89% - 105 voix ; CFDT : 33,12% - 106 voix

POLYMONT IT CGT : 20,25% - 64 voix ; CFDT : 66,77% - 211 voix ; CGC : 12,97% - 41 voix

DEGEST CGT : 100% - 22 voix [24 inscrits]

LC FRANCE CGT : 25,10% - 246 voix ; CFTC : 22,04% - 216 voix ; CGC : 2,85% - 28 voix ; CFDT : 19,79% - 194 voix ; SUD : 30,20% - 296 voix

VOTE

Par arrêté du 28 avril 2017, la convention collective du portage salarial, signée par l'ensemble des organisations syndicales, dont la CGT (et ce malgré notre opposition à cette signature) et le PEPS (organisation représentant le patronat de la branche) a été étendu par le Ministère du travail.

Le portage devient donc officiellement une branche à part entière.

Dans ce cadre et afin de compléter le premier texte signé, il était prévu l'ouverture de négociations sur différents thèmes restés en suspend tels que le régime de prévoyance et de complémentaire de santé, le choix de l'OPCA et la définition de la politique de formation professionnelle de branche, le temps de travail, l'organisation du travail, etc ...

En juin, plusieurs réunions ont eu lieu pour déterminer la méthode à mettre en œuvre pour arriver à la signature d'accords d'ici le 31 décembre 2017 afin de tenter de fixer les éléments les plus importants avant qu'une autre organisation patronale (le FEPS) qui prône une extension du portage à tous les secteurs d'activité et à toutes les professions.

En parallèle, il a été discuté du choix de l'OPCA de branche, avec deux organismes présélectionnés: OPCALIA et AGEFOS-PME.

Le PEPS et plusieurs organisations syndicales auraient une

préférence pour l'OPCALIA. FO serait lui favorable à l'AGEFOS-PME. La CGT, elle, n'a pas de choix précis. L'un et l'autre se valant.

Autre débat en cours, celui portant sur la prévoyance et la complémentaire santé, où pour l'heure nous tentons de définir un contour pour un régime qui devra s'adapter au particularisme du portage salarial, notamment en matière de couverture des indemnités journalières.

Et en matière de complémentaire santé, la CGT porte la revendication d'un régime de base obligatoire pour tous avec une option pouvant être mise en place de façon collective par les entreprise ou individuellement par les salariés, le tout avec un tarif unique quelle que soit la composition de la famille.

Sur ce dernier point, il semble que nous soyons les seuls à défendre cette position, qui est malheureusement la seule façon de garantir une solidarité intergénérationnelle.

Les prochaines réunions sont prévues le 7 septembre et le 15 juillet.

Dossier : La loi travail

Le gouvernement a choisi son moment pour casser le Code du travail. Il a consulté les organisations syndicales jusqu'au 17 juillet à raison de six réunions bilatérales d'une heure sur la totalité du droit du travail.

Le ministère a annoncé la reprise d'une bilatérale dans la semaine du 21 août de deux heures à partir de toute ou partie des ordonnances écrites pendant cet été.

Les organisations syndicales recevront le projet d'ordonnance, environ 150 pages, la semaine du 21 août. La Commission Nationale de la Négociation examinera le texte le 6 septembre prochain.

Seront consultés également, pour leurs champs respectifs, le Conseil National de l'Emploi de la Formation et l'Orientation Professionnelle, le Conseil d'Orientation des Conditions de Travail, le Conseil Supérieur de la Prud'homie et le Conseil à l'Egalité Professionnelle.

Il a consulté sans jamais donner les textes. Les fuites, notamment dans le journal Libération, l'exposé des motifs, la loi d'habilitation et l'étude d'impact concernant cette loi nous donnent les pistes.

A cela s'ajoutent les comptes rendus de nos camarades qui participent à la consultation.

Au menu de la régression sociale, tout le monde est concerné :

- par la remise en cause des

- conventions collectives,
- par la remise en cause du contrat de travail,
- par la baisse du « coût du travail »,
- par la fusion des instances représentatives du personnel.

Notre dossier n'a d'autres ambitions que de donner toutes les informations connues à ce jour sur les projets

si nous ne faisons rien.

Ces bulletins d'informations par secteur d'activité sont sur notre site.

S'y trouvent également le projet loi d'habilitation, l'étude d'impact ... et de nombreux documents pour aider à aller au début avec les salarié-es.



La hiérarchie des normes

Qu'appelle-t-on « hiérarchie des normes » ou « principe de faveur » ?

Depuis 1936 et le front populaire, les salarié-es de tous les secteurs revendiquent des conventions collectives qui imposent des conditions minimales propres à chaque secteur d'activité.

dangereux du gouvernement et faire connaître au plus grand nombre les risques et, par conséquent, de préparer la plus large mobilisation pour la rentrée, en commençant par des Assemblées Générales et par la grève sur les lieux de travail le 12 septembre.

Durant tout l'été, la Fédération, via notamment ses bulletins d'informations, a déjà permis à chacune et chacun de se faire une idée de ce qui nous attend

ail XXL

Ainsi, selon le principe de la hiérarchie des normes, le code du travail doit donner les bases que la convention collective améliore puis que l'accord d'entreprise peut encore préciser par des dispositions meilleures.

Depuis 2008, sous l'impulsion d'un certain François Fillon, ce principe de hiérarchie, selon laquelle les accords ne peuvent qu'améliorer l'échelon précédent, a déjà été mis à mal avec des dérogations possibles.

La loi travail, que nous avons combattue a poursuivi le travail de sape.

Certains thèmes de négociation restent définis au niveau de la branche; les salaires minimum, les classifications, la protection sociale (santé et prévoyance), la prévention de la pénibilité et l'égalité femmes/hommes.

Mais d'autres thèmes peuvent échapper à la branche comme la majoration des heures supplémentaires.

Les branches disposent de « *la liberté* » de transférer, ou non, aux entreprises la possibilité de déroger sur une liste de thème à définir parce que l'on appelle « *l'ordre public conventionnel* ».

La majeure partie des projets d'ordonnance vise à aller encore plus loin dans les transferts à des accords d'entreprise de thèmes de négociation.

Le contrat de travail dans le collimateur

Le contrat de travail, contrat déséquilibré, contient des éléments qui constituent une garantie de droits pour le salarié-e.

C'est le cas de la rémunération, de la qualification et de la durée du travail. Toute modification de ces éléments doit avoir l'accord du salarié.

Un refus de modification ne peut être sanctionné. De même un accord d'entreprise ne peut modifier le contrat de travail sans l'accord du salarié-e.

Ce principe a été remis en cause par la loi Aubry II concernant l'annualisation du temps de travail, la loi de « *sécurisation de l'emploi* » de 2013 avec les accords de maintien dans l'emploi et la loi El Khomri de 2016 avec les accords de préservation de l'emploi.

Dans tous ces cas, si le salarié-e refuse la modification de son contrat de travail, il peut être licencié. Le projet d'ordonnance va encore plus loin. Il prévoit encore plus de cas où l'accord d'entreprise s'impose aux salarié-es.

Ainsi, précarisation et flexibilité sont encore poussés plus loin.

Le salarié-e sera contraint de devoir accepter tout changement de lieu de travail et de rémunération sans pouvoir s'y opposer.

Un accord dans une entreprise peut être dangereux dans toute la branche parce qu'il peut déroger à la baisse sur presque tous les sujets.

Notre difficulté à être présent dans toutes les entreprises concourent à ce danger. Et ce d'autant qu'il est prévu de pouvoir combiner les organisations syndicales pour signer des accords.

La visée est claire. Les rapports de force sont souvent moins bons dans les entreprises, qu'au niveau des branches.

De plus, lorsqu'un employeur veut faire des dumpings et qu'il obtient un accord d'entreprise plus favorable que la convention collective, il risque d'entraîner, vers le bas, les autres employeurs du secteur pour des raisons de concurrence entre eux.

Certains petits employeurs ont d'ailleurs pointé ce risque en demandant que l'inversion de la hiérarchie des normes ne s'applique pas.

Le CDI de projet

Encore appelé CDI d'opération, il permettra de ne plus payer les intermissions. Le CDI «normal» se transformera peu à peu en un CDI de projet où les salarié-es seraient embauchés pour le temps d'une mission.

La mission terminée ils seraient licenciés pour cause réelle et sérieuse. Une façon de créer partout des intermittents serviles et sans droits.

Dossier : La loi travail

Conventions collectives en danger

La primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche et l'accélération que veut donner la loi travail XXL au fusion des conventions collectives mettent en danger celles-ci.

L'harmonisation par le haut et la négociation d'un ordre public conventionnel reprenant l'ensemble des dispositions des conventions collectives sont aujourd'hui nos tâches.

La baisse du « coût du travail »

Edouard Philippe et sa ministre du travail prévoient différentes dispositions à cet effet.

Les exonérations de cotisations sociales :

Le salaire ne se limite pas à votre salaire net mais inclus les cotisations sociales tant salariales que patronales.

Il faut comprendre que les cotisations patronales sont aussi de l'argent que l'entreprise vous doit au titre de votre travail. En réalité votre salaire est composé de votre salaire brut (y compris donc les cotisations salariales) et les cotisations patronales.

Amputer votre salaire de cotisations comme veut le faire ce projet de loi, c'est amputer votre salaire.

Les cotisations sociales ouvrent des droits pour des prestations relatives à des risques tels que la maladie, la maternité, le

chômage ... ou encore celles de vos enfants.

Ainsi sur 100 euros de cotisations:

- . 41 euros le sont pour l'assurance maladie,
- . 24 euros pour les retraites,
- . 19 euros pour la famille ...

Les exonérations de cotisations existent déjà grâce à Monsieur Fillon. Elles représentent 27 milliards par an. Le CICE et le pacte de responsabilité sont évalués à 30 milliards d'euros par an.

Et pourtant le nombre de chômeurs et de sans-emplois ne cessent davantage d'augmenter.

Moins de cotisations sociales, c'est moins de remboursement par la sécurité sociale, la CSG ne compensant pas le manque à gagner.

Cela signifie que le soi-disant gain pour les salariés sur la feuille de paie se soldera en perte financière du fait d'augmentation des complémentaires santé et de la prévoyance qui se substitueront à la sécurité sociale.

Pire, on transformera la santé en une marchandise ...

En marche ... vers la précarité

Sur les 25,8 millions d'emplois que compte la France, 3,4 millions ont un statut précaire, auxquels il faut ajouter les temps partiels subis et les précaires non-salariés-es.

Plus de la moitié des 15-24 ans ont un emploi précaire en 2014 contre 17% au début des années 80.



ail XXL

Pour les 25-49 ans, le taux est passé de 3 à 10%. 8 recrutements sur 10 se font aujourd'hui en CDD, CDD de plus en plus court.

L'âge moyen d'accès au premier CDI est passé en 15 ans de 22 ans à 27 ans alors que le nombre d'années d'étude a tendance à décroître.

Le plafonnement des indemnités prud'homales

Dans tous les cas, y compris dans celui de licenciements abusifs, le patronat veut imposer une barémisation contre l'appréciation souveraine des juges aux prud'hommes.

Une fois budgété par l'employeur sur la base d'un barème connu à l'avance, celui-ci pourra licencier en toute quiétude.

C'est un véritable permis de licencier à tout va. Macron, alors ministre des finances, avait déjà tenté par la loi 2005 de plafonner les indemnités prud'homales.

Cela avait été retoqué par le Conseil Constitutionnel. La loi El Khomri avait tenté de remettre le couvert puis s'était « contentée » de donner un barème indicatif.

L'augmentation consiste à présenter les difficultés pour licencier comme un frein à embaucher: aucune étude sérieuse ne vient justifier cette

affirmation. Les entreprises embauchent lorsqu'elles ont du travail à fournir. C'est ce que l'INSEE, L'OCDE ... confirment dans leurs dernières études.

Licenciements

Le projet prévoit de réduire les délais de recours devant le Conseil de prud'hommes en cas de rupture du contrat. Les ordonnances devraient déterminer les motifs de licenciements nécessaires et suffisants.

Le régime de la prise d'acte, qui est actuellement défini par la cour de cassation, devrait être revu par les ordonnances qui en détermineraient les conditions et les conséquences.

Concernant le licenciement économique, les ordonnances devraient redéfinir le périmètre géographique et le secteur d'activité dans lesquels la cause économique est appréciée.

Ainsi, l'appréciation des difficultés économiques devrait être estimée en local et non plus au niveau du groupe ...

La fusion des instances

Poursuivant le processus amorcé par Rebsamen, il est prévu de fusionner l'ensemble des instances représentatives du personnel : Comité d'entreprise, CHSCT et délégués

du personnel. De même, les seuils pour les élections DP et CE seraient relevés.

Deux à trois fois moins d'élus pour un travail plus important et une impossibilité de remplir l'ensemble des missions de ces instances fusionnées.

Les élu-es risquent de ne plus pouvoir être sur le terrain et passer leur temps en réunion. Cela va à l'encontre de notre conception des IRP.

Enfin, ces instances pourraient être amenées à négocier à la place des délégués syndicaux. Cela a pour objectif d'affaiblir encore un peu plus les organisations syndicales, un référendum organisé par le patronat pourrait voir le jour.

A l'évidence, tout est fait pour que les organisations syndicales qui se battent pour répondre aux attentes et aux aspirations des salarié-es soient marginalisées ... voire disparaissent du paysage syndical.

C'est bien sûr sans compter sur notre capacité à réagir.

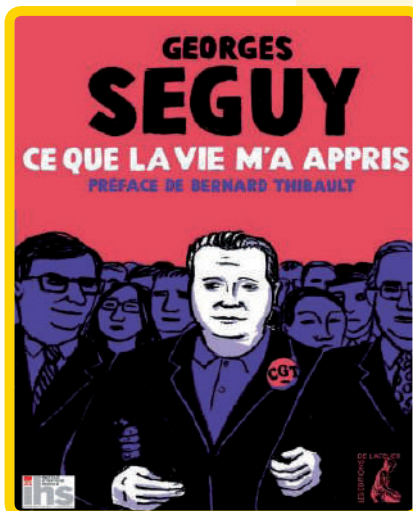
Le chèque syndical

Pour amadouer les syndicats qui ont soutenu sans réserves la loi travail 1. Il s'agit d'inciter les salarié-es s'ils se syndiquaient en participant à leur cotisation.

Il y a fort à parier que le patronat fasse pression pour que ce soit les syndicats les moins revendicatifs qui en soient bénéficiaires.

« Ce que la vie m'a appris » Georges Séguy

Préface de Bernard THIBAUT



Ce livre sera préfacé par Bernard Thibault avec un avant-propos d'Eliane BRESSOL et de Fran-

çois DUTEIL. Figure majeure du syndicalisme français, Georges SEGUY (1927-2016) a été le secrétaire général de la CGT de 1967 à 1982. Décédé en août dernier, Georges SEGUY a traversé les remous et tempêtes de son temps. Résistant, il est déporté à Mauthausen alors qu'il n'a que seize ans. Cheminot à Toulouse, il devient militant syndical, exerce ses premières responsabilités à vingt ans au sein de la fédération des cheminots dont il devient l'un des dirigeants. En 1967, il succède à Benoît FRACHON comme secrétaire général de la CGT, conduisant les négociations de Grenelle en mai 1968 et affrontant les mutations économiques

et sociales des années 1970. Mais par-delà le militant, que sait-on aujourd'hui de l'homme ? Comment a-t-il vécu les différentes étapes de son parcours ? Ses échecs et ses victoires ? C'est à ces différentes questions que cet ouvrage apporte des réponses.

Basé sur des entretiens oraux que Georges SEGUY a donné - au début des années 2000 - à la fondation pour la mémoire de la déportation, ce récit accessible à un très large public comprendra une quinzaine de chapitres riches en sens pour notre militantisme.

208 pages, en librairie et la NVO le 21 septembre 2017 prix 17 €.

BON DE COMMANDE / OFFRE SPECIALE ORGANISATIONS CGT

10 € au lieu de 17 € (prix public) de vente – frais de port inclus

COMMANDE MINIMALE DE 20 EX.

À compléter et à retourner **avant le 17 septembre 2017**
avec votre règlement à l'ordre des Editions de l'Atelier

À l'adresse suivante : Les Éditions de l'Atelier – 51/55, rue Hoche – 94200 IVRY-SUR-SEINE

Syndicat :

Nom du contact : Prénom :

Adresse :

CP : Ville :

Tél. : Courriel :

☐ Je commande ex. du livre **Ce que la vie m'a appris**
au prix unitaire de 10 € au lieu de 17 € prix public de vente (pour 20 ex minimum)

Soit : × 10 € = €

☐ Je suis intéressé par un débat sur le livre avec Eliane Bressol, François Duteil ou Bernard Thibault (sous réserve de leurs disponibilités)

Contact :

Cyril PICARD-LEVRARD – Tél. 01 45 15 20 29 – cyril.picard-levrard@editionsatelier.com



Une coédition de l'Institut d'histoire sociale
de la CGT et des Editions de l'Atelier



Offre de souscription

réservée aux organisations CGT

10 € au lieu de 17 € Prix Public,

valable jusqu'au 17 septembre 2017

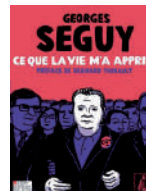
pour une commande minimale de 20 exemplaires

Ce que la vie m'a appris

Un livre de **Georges Séguy**

Préface de **Bernard Thibault**

Avant-propos d'Elyane Bressol et de François Duteil



Résistant, déporté à 16 ans, Secrétaire général de la CGT de 1967 à 1982, Georges Séguy raconte dans ce livre les moments marquants de sa vie et en tire les enseignements : « Nous sommes un peu, avec cette planète, tous sur le même bateau, et si nous voulons qu'il ne chavire pas, ce bateau, il faut que nous nous mettions tous ensemble pour assurer que le gouvernail marche droit ».

Ce que la vie m'a appris

208 pages- en librairie le 21 septembre 2017



Une coédition de l'Institut CGT d'histoire
sociale et des Editions de l'Atelier



Juridique

L'astreinte, nouvelle voie contentieuse pour certains salariés tenus de rester joignables sur leur portable ?

Depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la notion d'astreinte a subi un certain toilettage.

Une des modifications apportées porte sur le fait que le salarié n'est plus obligé de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise¹.

Le salarié doit simplement être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La Cour de cassation a dans une affaire récente² eu à statuer sur le cas d'un directeur de magasin joint régulièrement par une société de télésurveillance, alors qu'il n'était pas en astreinte, et qui demandait, dans le cadre d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail, le versement des contreparties prévues par la convention collective au titre d'astreintes.

L'employeur répliquait qu'il n'avait jamais demandé au salarié d'accomplir des astreintes.

La cour d'appel avait donné raison au salarié, après avoir relevé que la société de télésurveillance chargée de garder le magasin l'appelait régulièrement, soit sur son portable personnel, soit sur le téléphone professionnel.

Le directeur du magasin pouvait donc être dérangé ou contacté en dehors de ses heures de travail sur la totalité des jours de la semaine, de sorte qu'il assumait une permanence téléphonique afin d'intervenir en cas de besoin.

La Cour de cassation censure néanmoins cette décision, car la cour d'appel a conclu à l'accomplissement d'astreintes sans constater que le salarié devait tenir une permanence téléphonique « à son domicile ou à proximité », comme l'exigeait le code du travail à l'époque des faits³.

Cette solution est en décalage avec la nouvelle législation qui estime que l'astreinte s'entend d'une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La notion de « domicile » a donc disparu, de sorte qu'un salarié peut théoriquement accomplir des astreintes ailleurs que chez lui, par exemple dans un logement aménagé à cette fin par l'employeur.

Dès lors, nous pouvons nous poser la question de savoir si la Cour de cassation aurait conclu à l'accomplissement d'astreintes si elle avait examiné cette affaire sous l'empire de la nouvelle législation ? Nous pourrions penser que oui.

Cette nouvelle définition de l'astreinte tend à faire prendre en compte, et donc à rémunérer, le fait qu'un salarié doive rester joignable à tout moment sur son téléphone portable et de rester ainsi en permanence à la disposition de l'employeur.

En cela, elle peut ouvrir une nouvelle voie contentieuse, à condition pour le salarié de parvenir à démontrer qu'il doit rester en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise, qu'il soit à son domicile ou ailleurs.

Voici une interprétation qu'il nous faut défendre afin d'obtenir un véritable droit à une vie privée sans interruption et au droit à la déconnexion.

1. Article L3121-9 du Code du travail
2. Cass. soc. 25 janvier 2017, n°15-26235D

3. Article L. 3121-5 du Code du travail, dans sa version antérieure à la loi 2016-1088 du 8 août 2016, art. 8, JO du 9

ACCOMPAGNER

les branches professionnelles pour leur couverture sociale

Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr



@AdeisBranches



@Adéis