

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°
478

mensuel
Octobre
2017

Dossier

Première analyse des ordonnances Macron – 2^{ème} partie



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 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : **20,51 € / 20,43 €** (selon coef.)

ETAM : **2.96**

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2016).

Valeur du point : **3,380 €**

Experts Automobiles (au 01/01/2016).

1^{er} salaire de la grille : **1 475 €**

Experts Comptables (au 01/08/2017).

Valeur de base : **106,30 €**

Valeur hiérarchique : **65,61 €**

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

Ce qu'une loi a fait, la rue peut le défaire

En novembre 2015, nous écrivions, alors que le gouvernement Hollande-Valls présentait ses orientations pour « adapter » le Code du travail au XXI^{ème} siècle*, que ces orientations étaient celles du patronat et du capital financier.

À l'époque le gouvernement diffusait partout sa propagande : « la refondation du code du travail protégera mieux les salariés, donnera plus de place au dialogue social et favorisera la croissance des entreprises et l'emploi. »

Nous expliquions que malgré toute une série de lois qui ont permis des accords dérogatoires depuis les lois Auroux de 1982, le chômage n'avait cessé de progresser. Depuis, des études françaises et européennes sont venues confirmer (INSEE, IRES), s'il le fallait, qu'il n'y a pas de lien de causalité entre la protection des salariés et le taux de chômage.

Pourtant, le gouvernement Macron-Phillippe continue sur la même lancée que tous ses prédécesseurs avec pour objectif, celui de détrousser les salariés de tous leurs droits.

Agissant en toute impunité, sous couvert d'avoir été élus démocratiquement (avec moins de 16% du corps électoral !) ils vont aller encore plus loin en s'attaquant aux droits des retraités, des étudiants, des chômeurs, des municipalités, ... La politique menée est relativement simple : prendre au plus grand nombre pour donner aux plus riches, revenir sur toutes les conquêtes de 1936 et 1945.

C'est le mandat de Macron : fiscaliser pour ensuite privatiser la Sécurité sociale, la retraite par répartition et l'assurance chômage en supprimant les cotisations sociales et en les remplaçant par un impôt (augmentation de la CSG). Supprimer de fait des droits acquis pour les transformer en « assistance » au bon vouloir de l'Etat... Réduire les droits collectifs à un panier minimum et renvoyer le reste aux assureurs individuels privés, qui attendent cela depuis 60 ans.

Ce sont des reculs d'une ampleur inouïe auxquels nous devons faire face. Mais le pouvoir est fragile. En attaquant toutes les fondations de notre modèle social, c'est toute la bâtisse qui risque de lui tomber dessus. Mobilisons nos forces, l'Histoire et le progrès sont de notre côté.

* : comme si nous avions subitement changé d'ère !

Ludovic BASLY

Analyse

L'argent des contribuables dans les poches des actionnaires : Mettre fin au scandale

La CGT alerte depuis longtemps : chaque année, l'Etat et les collectivités accordent des dizaines de milliards d'euros aux entreprises, surtout au nom de l'emploi, sans résultats probants. Pis encore, certaines entreprises suppriment des emplois au mépris de leurs engagements.

Ces derniers jours, nous avons connu deux exemples scandaleux de ce gaspillage des fonds publics, de l'argent des contribuables versé aux entreprises et qui se trouve au bout du compte dans les poches des actionnaires.

Nokia annonce la suppression de 600 postes, alors que l'an passé, l'entreprise a reçu 67 millions d'euros au titre de crédit d'impôt-recherche (CIR) et du Crédit d'Impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). La suppression de ces postes revient à dire que les actionnaires de Nokia auront reçu 100 000 euros d'argent public par poste supprimé ! Sans compter les 4,4 milliards d'euros que Nokia leur a versés en dividendes et rachat de ses propres actions.

Caterpillar annonce la fermeture du site de Monchy-le-Preux, d'ici fin 2018. Plus de 60 emplois sont en cause. Selon le sous-préfet d'Arras, l'entreprise a touché 110

000 euros en 2014 au titre de la « prime d'aménagement du territoire » (PAT). Au bout du compte, les actionnaires ont touché 1700 euros par emploi supprimé au titre de la PAT, sans compter d'autres aides et exonérations.

En effet, les entreprises ont droit à plus de 2 000 dispositifs d'aides publiques. A notre connaissance, les données synthétiques récentes ne sont pas disponibles, mais sur la base d'un rapport de la Cour des comptes, on peut estimer que chaque année, l'Etat et les collectivités accordent quelques 200 mds € d'aides et exonérations sociales et fiscales aux entreprises. Cela représente environ 10 % du PIB de la France. Déjà en 2010, la Cour des comptes chiffrait ces aides et exonérations à 172 milliards d'euros. Depuis, de nouveaux dispositifs sont mis en place, à l'instar du CICE d'un total de 20 mds € par an, ou encore le « pacte de stabilité » pour un total de 9 mds (cf. portail du ministère : <https://www.economie.gouv.fr/pacte-responsabilite/entreprises>).

Il est temps que ces aides et exonérations soient soumises à une évaluation sérieuse et plurielle. C'est ce que revendique

la Cgt depuis de nombreuses années.

Détails des 172 Md€ d'aides et exonérations selon le rapport de la Cour des comptes.

- . 35 Md€ de « dépenses fiscales ». Les plus importants concernent : les taux réduits de TVA pour 15 Md€ ; les dispositions concernant l'impôt sur les sociétés et l'impôt sur le revenu pour les entreprises individuelles, pour un total de 10 Md€ (dont le CIR).

- . 71 Md€ de « modalités particulières de calcul de l'impôt ». Les plus importants concernent les différents régimes d'intégration fiscale (régime des sociétés mères et filiales, intégration fiscale de droit commun) pour 55 Md€ ; la taxation au taux réduit des plus-values à long terme provenant de cessions de titres de participation dans les fonds communs de placements à risque (FCPR) et sociétés de capital-risque (SCR) pour 8 Md€. 31 Md€ d'allègements et d'exonérations de cotisations sociales ;

- . 26 Md€ d'exemptions d'assiette, notamment au titre de la participation financière et de l'actionariat salarié, du PERCO, des chèques vacance et titres restaurant...

- . 10 Md€ de dispositifs non chiffrés mentionnés à l'annexe V du PLFSS.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

26 octobre 2017

Centres d'appels

20 et 21 novembre 2017

Conseil National Fédéral



www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

ORDONNANCES MACRON : UNE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE ENCORE PLUS DÉSÉQUILBRÉE

Dans son programme à l'élection présidentielle de 2017, Emmanuel Macron déclarait « *L'entreprise est une communauté de destins entre dirigeants et salariés, actionnaires et parties prenantes, fournisseurs et clients* ».

Pourtant, au lieu d'ouvrir le gouvernement de l'entreprise à plus de parties prenantes, les ordonnances réformant le Code du Travail le restreignent aux seuls acteurs tirant leur légitimité des actionnaires.

La gouvernance d'entreprise comprend la direction, qui tire sa légitimité des actionnaires. Elle comprend aussi les institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comités d'entreprises, comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ou CHSCT), qui, avec les organisations syndicales, représentent les salariés, apporteurs en travail, et tirent leur légitimité du vote de ceux-ci.

Or, les ordonnances prévoient la fusion de ces institutions au sein d'un « *comité social et économique* », lequel devra prendre en charge l'ensemble des questions dont elles traitaient, avec des moyens humains, juridiques (personnalité morale pour chaque instance) et matériels revus à la baisse.

En témoignent les mesures relatives aux expertises dont bénéficient les représentants

des salariés sur les questions économiques, financières et sociales, ainsi que sur les questions de santé et de conditions de travail.

Ces expertises leur sont nécessaires pour dialoguer avec la direction sur ces sujets sans être tributaires des seules informations et analyses fournies par cette dernière. Elles rééquilibrent, pour partie, l'écart de temps, d'accès à l'information et de qualification entre une direction dont c'est le métier, et des représentants du personnel dont ce n'est pas le métier.

Or, il est prévu qu'une grande partie de ces expertises soient désormais cofinancées par le budget de fonctionnement du « *comité social et économique* », budget qui sera pour l'essentiel calculé comme celui du budget de fonctionnement du comité d'entreprise aujourd'hui, lequel n'a pas été prévu pour cela. Plus encore, la possibilité existera désormais d'utiliser ce budget pour les actions sociales et culturelles.

Ainsi, par tous les moyens, on pousse les représentants des salariés à se cantonner aux « *chèques vacances* », au détriment de leurs autres prérogatives.

Les ordonnances prévoient également de diminuer les qualifications requises pour réaliser ces expertises. Pour la consultation sur les orientations stratégiques, l'expertise ne sera plus nécessairement réalisée par un cabinet d'expertise

comptable. Or, l'accès aux informations stratégiques pour l'expert des représentants des salariés est rendu possible par deux dispositions du Code du Travail qui ne concernent que l'expert-comptable, dispositions qui sont maintenues par les ordonnances mais pas étendues aux autres experts. Les experts CHSCT n'auront quant à eux plus un agrément ministériel mais une simple habilitation. Sur ces questions sensibles, le gouvernement invite donc à baisser le niveau d'exigence et de qualité ! Pourtant, selon Eurostat, la France était en 2014 le pays européen le plus meurtrier pour les travailleurs, avec 589 accidents de travail mortels.

Les ordonnances prévoient aussi que la direction de l'entreprise pourra saisir le juge judiciaire pour contester la nécessité de l'expertise, le choix de l'expert, le cahier des charges, les informations, l'étendue ou la durée de l'expertise. Enfin elles prévoient qu'un décret en Conseil d'Etat déterminera le délai maximal dans lequel l'expert remet son rapport, indépendamment de la remise ou non par la direction des informations dont l'expert a fait la demande.

Le gouvernement entend diminuer les coûts des entreprises au nom d'un objectif de compétitivité. Mais son attention ne porte que sur le coût du travail, à travers la rémunération des salariés et les

moyens de leurs représentants.

Il est étonnant que seul soit concerné ce type d'expertise qui représente moins de 10% des dépenses d'honoraires des entreprises, quand les 90% commandités par les directions (dont les avocats, communicants, lobbyistes qui les assistent pour le dialogue social) ne sont pas montrés du doigt.

Rien, non plus, n'est prévu pour diminuer le coût du capital, qu'il s'agisse du montant des dividendes qui vont atteindre un niveau record en 2017 à plus de 54 Mrds €, ou des rémunérations des dirigeants, dont les stock-options et les parachutes dorés.

De nombreuses pistes existent pour réformer la gouvernance de l'entreprise et revoir l'équilibre des différents coûts au sein de celle-ci. Les organisations syndicales en proposent, mais elles ne sont pas entendues.

Ce gouvernement, comme le précédent, s'est attaché à revoir le fonctionnement de l'entreprise, institution aux multiples parties prenantes, en n'écoutant que le MEDEF, dont la représentativité n'est issue d'aucun vote. Nous demandons que les moyens des représentants des salariés pour exercer leurs prérogatives soient maintenus. Pour les expertises, cela implique le

maintien du financement par l'entreprise, l'absence d'intrusion de la direction, le maintien des qualifications exigées des experts. Nous demandons aussi que la question de la gouvernance d'entreprise et de la place des différentes parties prenantes dans celle-ci fasse l'objet d'un débat où tout soit mis sur la table, y compris, le coût du capital.

Info :

**CONGRES UGICT-CGT
20-23 MARS 2018
La Fédération a 10 mandats**

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 Laïla et/ou Nadira 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.

Branches

Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de la négociation du 6 octobre 2017.

Nous attendions la réponse de l'IFEC concernant la négociation d'un accord sur l'épargne salariale. La réponse est négative. L'ECF, elle s'était déjà prononcée contre. Côté organisation syndicale, la CGT s'était aussi prononcée contre un tel accord ... [cf. les liens syndicaux précédents].

La CFDT, la CGC, FO et CFTC n'ont même pas bataillé pour tenter d'imposer leur point de vue sur cette question. La négociation sur les congés spéciaux a été quelque peu surréaliste.

Il s'agissait de mettre les dispositions de la Convention collective en adéquation avec la législation sociale en la matière, et d'examiner ce que la convention collective donnait

en plus. Il a été convenu que la survenance d'un handicap pour un enfant ne donnerait pas 2 jours, mais 3 jours au salarié.

De même, la survenue d'un handicap pour un conjoint donnerait 3 jours de congés spéciaux pour le ou la salarié-e.

Enfin, la CGT a proposé au lieu et à la place de jours de congés pour les grands-parents, des congés enfants hospitalisation. Il semble que le patronat n'y soit pas opposé. Mais il faudra attendre la prochaine réunion pour connaître les intentions d'EFC et de l'IFEC.

Enfin, le feuillet de la « fusion » de la branche des centres de gestion agréés continue. Le changement de majorité dans cette branche a changé la donne. Ainsi, FO, devenue majoritaire, a signé avec l'organisation patronale une

à télécharger

Bulletins d'information
des Experts Comptables
N° 86
Octobre 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

demande d'élargissement de la convention collective des experts comptables à leur secteur.

Dans cette dernière, FO a réitéré sa demande en se fendant d'une déclaration attaquant la CFDT et la CGC qui s'y étaient opposées dans la branche des centres de gestion.

Celles-ci ont réitéré leur opposition, suivies par la CFTC. La CGT a demandé une négociation des garanties collectives afin que les salariés ne perdent pas tout.

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion de négociation du 12 octobre 2017.

Cette réunion a vu la présentation des deux régimes de branche, la prévoyance et la complémentaire santé. Les deux régimes sont à l'équilibre. Concernant le Degré Elevé de Solidarité, la CGT a proposé qu'une simulation soit faite par le prestataire pour prendre en charge tout au parti de la

cotisation des retraités. En effet, nous associons le DES à la poursuite d'un objectif

à télécharger

Bulletins d'information
des Experts Automobiles
N° 69
Octobre 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

de solidarité par le biais de la prise en compte de « droits non contributifs ». Il semble que l'ensemble des organisations syndicales et le patronat nous suivent sur cette question.

Cela n'a pas été le cas pour le « projet d'avenant sur la protection des salariés représentant une organisation syndicale ».

Nous ne comprenons pas la position patronale.

CICE : L'effet d'aubaine confirmé !

L'urgence est au contrôle des aides publiques !

Les nouvelles évaluations contenues dans le rapport 2017 du Comité de suivi du CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) confirment celles des rapports précédents.

Elles montrent l'absence d'effet ou un effet très limité et même nul du CICE en matière d'exportations, d'investissements, de salaires, de taux de marge, de recherche-développement, etc.

Concernant l'emploi, le rapport retient « un effet positif mais modéré, concentré sur les entreprises les plus exposées au CICE (...), de l'ordre de 100 000 emplois sauvegardés ou créés sur la période 2013-2015 ». Sont, ici, privilégiés les travaux de l'une des deux principales équipes de recherche sollicitées par France Stratégie, l'autre concluant à un effet nul, voire négatif.

Surtout, le rapport avoue que « le volume d'emplois sauvegardés sur la période grâce à l'effet du préfinancement sur les défaillances d'entreprise s'avère modeste (moins de 3 000 emplois sauvegardés, uniquement sur 2013) et moindre qu'envisagé par le Comité dans son rapport de l'an passé ».

Ces résultats apparaissent éloignés des 210 000 emplois mis en avant par le gouvernement et tranchent avec le million d'emplois promis – et désormais revendiqué – par le Medef ! Ils confirment

l'expérience de nombreuses instances de représentants du personnel dont les entreprises sont bénéficiaires du CICE et qui pourtant licencient en masse.

L'avis du Comité de suivi du CICE « juge nécessaire d'engager une réflexion sur la comparaison des effets sur l'emploi du CICE et des allègements généraux de cotisations employeur sur les bas salaires » et évoque le « basculement » prévu par le gouvernement.



La « nécessité » évoquée ici est contestable car, pour la CGT, ce n'est pas la « pérennisation » du CICE sous forme d'exonérations qui doit être envisagée.

L'ensemble des travaux quantitatifs et qualitatifs menés à ce jour appellent plutôt sa suppression.

En particulier, ils « font apparaître une très grande diversité de

comportements économiques des entreprises face au CICE » et confirment, comme les représentants de la CGT au Comité de suivi du CICE l'ont souligné, à plusieurs reprises, que « le CICE n'est en pratique pas totalement assimilable à une simple baisse de coût du travail ciblée sur le bas de la distribution des salaires et a des objectifs plus divers ».

De 2013 à 2016, plus de 62 milliards de créances fiscales ont été déclarées par les entreprises au titre du CICE ; 42,3 milliards d'euros leur ont déjà été effectivement versés. La facture devrait encore s'alourdir, pour 2017 et 2018, et atteindre au total les 100 milliards.

Elle apparaît particulièrement « salée » pour un dispositif dont l'inefficacité est désormais solidement établie.

Il est urgent que toute la transparence soit faite sur l'utilisation des aides publiques et que les élus du personnel puissent avoir accès à l'ensemble de ces informations et un droit de les suspendre.

La CGT porte ces propositions dans le cadre de droits plus importants, pour les élus, pour peser sur les stratégies des entreprises.

Cela nécessite la participation de l'ensemble des salarié-es aux mobilisations pour gagner de nouveaux droits et un code du travail du 21^{ème} siècle.

Branches

Administrateurs et Mandataires Judiciaires

Compte rendu de la réunion de négociation du 28 septembre 2017.

Deux points ont été abordés. Il s'agit de la question des salaires et du degré élevé de solidarité. Sur le premier point, nous avons proposé une augmentation de 1,5%. Il semblerait que le

patronat n'y soit pas opposé. Nous en saurons plus lors de la prochaine réunion.

Concernant le Degré Elevé de Solidarité, une simulation est en cours pour prendre en compte tout ou parti des cotisations des retraités. Nous devrions avoir des éléments d'ici la fin de l'année.

à télécharger

Bulletins d'information
Administrateurs et Mandataires
Judiciaires

N° 96

Octobre 2017



www.soc-etudes.cgt.fr



Avocats

Compte rendu de la réunion de la négociation du 17 septembre 2017.

à télécharger

Bulletins d'information
des Salarié-es de Cabinets
d'Avocats

N° 111

Septembre 2017



www.soc-etudes.cgt.fr



La réunion a duré sans beaucoup de résultats. En effet, après un long et stérile débat sur l'approbation du procès verbal, nous avons fait le point sur la signature concernant :

- La CPPNI. Celle-ci est repoussée à la prochaine réunion, certaines modifications ayant encore été apportées.

- L'égalité professionnelle. La signature est en cours. Cet accord ne se traduit par aucune avancée sociale. La CGT n'est pas signataire.

- L'ordre public conventionnel.

Seule une organisation patronale est signataire ; le SAFE. Quant aux organisations syndicales de salarié-es, le SPAAC-CGC ne signera pas ... sans raison.

Enfin, la FNUJA aurait dû nous présenter le projet d'accord modifiant l'article 27 de la convention collective et l'article 1^{er} de l'avenant 71. Il s'agit en fait de la reprise de l'accord signé à Kerialis. L'absence de représentant de la FNUJA à la réunion nous a obligé à reporter le point à la prochaine réunion.

Quand
la CGT s'invite à
Syntec numérique
le 21 septembre
2017, à Toulouse

...



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

TELETRAVAIL CE QUI CHANGE :

Temps de travail

Aujourd'hui, pour mettre en place le télétravail, l'employeur est dans l'obligation de prévoir des modalités de contrôle du temps de travail du salarié, de façon à rémunérer l'ensemble des heures effectuées et à garantir le respect des périodes de repos et des durées maximum de travail.

Demain, avec les ordonnances, l'employeur pourra seulement prévoir les modalités de régulation de la charge de travail. Autrement dit, plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une

obligation prévue par les normes internationales. A noter également, que sans évaluation du temps de travail, les salarié-es n'auront plus de repères quant au travail à fournir, ce qui peut entraîner du stress supplémentaire, de l'auto pression...

Modification des conditions de travail

Pour être en télétravail, le salarié-e devait, soit avoir signé un avenant à son contrat, soit ce contrat devait préciser le cadre du télétravail. Le télétravail devait également se faire « *de façon régulière et volontaire* ». Le volontariat suffira pour les ordonnances (disparition de la notion de régularité), mais il est écorné par l'avenant ou le contrat de travail qui disparaît au

profit... d'un accord collectif ou d'une charte d'entreprise (après avis de la nouvelle instance, si elle existe !).

En clair, la pression pour le passage au télétravail sera d'autant plus forte que cette organisation n'est plus considérée comme modifiant les conditions de travail, car plus d'avenant !

Il suffira d'un accord d'entreprise et si ce n'est pas possible, une simple charte de la direction (écrite par ses soins) imposera le cadre.

Sous couvert d'une aspiration des salarié-es, juste et légitime, à l'autonomie, les ordonnances vont les enfermer dans un processus de réduction de leur pouvoir d'agir.

L'assassinat du Che, il y a 50 ans ...

Le 9 octobre 1967, Ernesto Che Guevara était froidement assassiné, après avoir été capturé par l'armée bolivienne. L'année 1968 s'ouvrait ainsi, profondément marquée par cette personnalité révolutionnaire au destin tragique et volontaire, incarnant plus que toute autre l'engagement internationaliste.

Et internationaliste, 1968 le fut, rythmée par l'offensive du Têt vietnamien et le soulèvement des étudiants mexicains dans le tiers-monde, par le printemps de Prague au coeur du bloc soviétique, par le mouvement anti-guerre américain et la grève générale française dans les pays impérialistes.

Cinquante ans plus tard, par delà les désillusions et l'hommage douteux de la commercialisation, le Che incarne toujours cette aspiration radicale, cet esprit internationaliste, cette volonté de cohérence entre pensée et action.

Il faut tuer un spectre de peur qu'il ne revienne



Dossier : Si les ordonnances ce qui s'applique



La signature des ordonnances par l'usurpateur Macron a fait l'objet d'une mise en scène digne de Hollywood, « à la Trump ».

Leur publication au Journal Officiel entraîne leur application immédiate, même si leur pérennité est subordonnée à la ratification par le Parlement, qui doit obligatoirement intervenir dans les prochaines semaines (6 mois maximum).

La bataille qui se développe et s'étend a donc, pour objet, leur abrogation.

Pour cela, il nous faut changer notre façon de penser. Arrêtons d'être sur la défensive,

à vouloir parer aux attaques du Capital que nous subissons depuis des années, toujours orientées contre les travailleurs, de l'ouvrier au cadre. Au contraire, il nous faut à

présent envisager la mise en place d'un autre projet de société, le nôtre.

Abrogation des ordonnances, d'accord, mais au-delà : nous devons nous engager dans la construction d'une autre société.

Nous disposons déjà de ce projet de société :

- Nous avons un code de travail du 21^e siècle.

- Nous avons un projet concernant la politique industrielle, incluant la nationalisation de secteurs précis, la mise en place de droits précis dans l'entreprise pour les travailleurs, que nous nommons socialisation.

- Nous avons un projet de développement des services publics, des revendications en matière de salaires et de qualifications, de protection sociale sur la base de 100% Sécurité sociale.

- Nous avons le temps de travail de 32 heures hebdomadaires.

- Etc...

Rien n'est fatal, tout a été conquis !

En 1945, la Sécurité sociale, le doublement des salaires et le plein-emploi par la réduction du temps de travail, tout cela a été mis en place dans une France dévastée par la guerre, où il n'y avait plus d'usines, de points, ni d'argent.

Et aujourd'hui, la France, 5^{ème} puissance économique du monde, ne serait tout juste bonne qu'à mettre en place la précarité, la pauvreté, l'austérité pour le plus grand nombre ?

Ce mouvement de conquête n'est-il pas temps de le démarrer ?

Pour porter cet espoir, il nous faut du politique, beaucoup de politique. Et il nous faut aussi du rapport de forces. Et il faut une convergence entre les deux : l'espoir politique et l'action de masse.

Faire reculer l'inhumanité du Capital ne peut pas se faire par délégation : la CGT ne peut pas la faire à la place de la grande masse des salariés.

Les pétroliers (ce n'est qu'un exemple) ne peuvent pas le faire seuls au nom de toutes les professions !

Et ce mouvement de conquête démarre par l'abrogation de ces ordonnances. Examinons quelles sont les conséquences

ne sont pas abrogées ...

dès maintenant de leur mise en place, et de leur maintien faute de gagner leur retrait.

« Droit à l'erreur » : la fraude des employeurs est désormais acceptée

Jusqu' à aujourd'hui, l'imprécision d'une lettre de licenciement, chose courante, équivalait à absence de motif.

Désormais, l'employeur peut modifier la lettre de licenciement après coup, de son propre chef ou sur demande du salarié.

Si l'employeur n'utilise pas de son droit ou si le salarié n'émet aucune demande, cette insuffisance de motivation écrite autorise néanmoins le licenciement pour cause réelle et sérieuse et n'ouvre droit, pour le salarié, qu'à une indemnité limitée à un mois de salaire.

Jusqu'à aujourd'hui, si l'employeur ne transmettait pas au salarié son contrat dans les 48h, il risquait la requalification de ce CDD ou CDI.

Dorénavant, le salarié ne peut prétendre qu'à une indemnité maximale d'un mois de salaire, même si l'employeur ne transmet jamais de contrat.

Licenciements : les protections sont supprimées

Si l'entreprise engage un Plan de Départ Volontaire (PDV), le salarié ne peut plus désormais contester le motif économique de la rupture de son contrat de travail.

En d'autres termes, la justification économique est devenue accessoire et le PDV va remplacer le PSE et ses (maigres) contraintes.

La priorité de réembauchage est supprimée.

L'ordonnance exclut le PDV du droit du licenciement, l'obligation de verser au salarié au minimum l'indemnité de licenciement est supprimée.

Et la contestation ultérieure devant le juge est devenue impossible, sauf vice de consentement.

Les (maigres) droits en matière de reclassement sont également de l'histoire ancienne : l'employeur n'est plus contraint d'allouer des sommes proportionnelles aux moyens de l'entreprise pour reclasser les salariés.

Il n'est même plus obligé de faire des propositions individualisées au salarié, mais peut se contenter de publier une liste d'offres sur son site Intranet.

Et pour moins de 10 licenciés (sous période de 30 jours), l'ordre des licenciements peut désormais s'appliquer sur un périmètre inférieur à l'entreprise.

Les accords d'entreprise s'imposent au contrat de travail

Un accord d'entreprise peut désormais s'imposer au contrat de travail « afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ou en vue de préserver ou de développer l'emploi ».

Donc, tous les accords collectifs sont concernés. Les clauses du contrat de travail, qu'un accord d'entreprise peut désormais modifier unilatéralement, sont :

- la durée du travail,
- ses modalités d'organisation et de répartition,
- la rémunération de base,
- la mobilité géographique et professionnelle, y compris si elle s'accompagne d'une diminution de la rémunération et d'une augmentation du travail.

Les seules garanties qui subsistent : pas de salaire au-dessous du SMIC, pas de durée de travail supérieure au maximum légal, pas de repos inférieur au minimum légal, respect de la Convention collective sur la classification et les salaires minimums hiérarchiques.

Si le salarié refuse les conséquences de l'accord d'entreprise (sur son salaire, son temps de travail, ses horaires, etc.), il est licencié pour cause réelle et sérieuse, sans possibilité, pour le juge, de contrôle du motif économique. Les (maigres) droits de congé de reclassement et du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) sont supprimés.

Dossier : Si les ordonnances ce qui s'applique

Votre Convention collective est à présent massivement dérogeable

Jusqu'à présent, un accord d'entreprise, même dans les domaines où il était possible de déroger à la Convention collective, ne pouvait y déroger que s'il était conclu antérieurement aux dispositions conventionnelles.

Les ordonnances ont fait sauter cette clause de verrouillage : peu importe la date de l'accord d'entreprise, il peut y être dérogé de façon défavorable, y compris sur les dispositions datant des années 50.

L'ordonnance met fin à la notion d'ordre public conventionnel, « *sauf* » sur 4 thèmes et dans des conditions précises.

La fin de la Convention collective comme socle de garanties, c'est la possibilité de voir :

- Une entreprise de la Chimie, de l'industrie pharmaceutique ou autre, sans maintien du salaire en cas d'arrêt maladie.

- Une entreprise de Plasturgie où l'indemnité de départ en retraite passe des 8 mois de salaire prévus par la convention collective, à 2 mois prévus par le Code du travail.

- Une entreprise de n'importe laquelle de nos branches professionnelles qui supprime la prime d'ancienneté.

- Un accord signé dans une entreprise du Pétrole où il n'y a plus d'anticipation au départ

en retraite pour les postés 3x8 en continus.

- L'abrogation du 13e mois, de la prime de vacances, des primes de panier, de transport, etc.

- Le passage de 5 à 4 équipes pour assurer le roulement continu dans les entreprises, avec augmentation du temps de travail.

- La réduction des temps de pause pour les travailleurs en équipe à 20 minutes (code du travail).

- La fin des congés pour enfant malade, là où la Convention collective le prévoit.

Et même là où le rapport de forces est présent, le compte à rebours est lancé pour que votre employeur dise :

« nos concurrents ont supprimé la prime de quart, nous devons faire pareil pour conserver les emplois ».

LA PORTE EST OUVERTE POUR LE DUMPING SOCIAL

Le CDI de chantier, ça veut dire quoi ?

Et établi au travers d'un accord de branche (Convention collective), c'est un contrat qui prend fin dès lors que la tâche pour laquelle le salarié est embauché est terminée.

Exemple : un contrat lié à la fabrication d'un produit

particulier (pneu, vaccin, véhicule, etc).

CDI de chantier non pas pour la durée du chantier, mais seulement pour effectuer des tâches précises.

A la fin des tâches définies dans le contrat, le salarié sera licencié et le licenciement aura une cause réelle et sérieuse (il est « *pré* »-jugé).

Référendum d'employeur le MEDEF n'en rêve plus, il l'a !

Un mois après la signature d'un accord par des syndicats de salariés représentant moins de 50% et au moins 30% d'audience, l'employeur peut organiser, de sa propre initiative, la consultation des salariés sur cet accord.

Seule l'opposition de l'ensemble des syndicats signataires peut l'en empêcher.

Les CHSCT : clap de fin !

Rien ne remplace cette instance souveraine, qui était en capacité de stopper la production sous condition de danger, de se missionner sur un sujet, de décider d'une expertise, etc.

Dans les entreprises Seveso ou les entreprises de +300 salariés est établie une simple commission « *santé, sécurité et conditions de travail* », qui dépend (et passe à la charge budgétaire) d'une instance nouvellement créée, le CSE (voir ci-dessous).

ne sont pas abrogées ...

Aux prochaines élections chez vous : le conseil social et économique en lieu et place des DP, CE et CHSCT.

Créés par le Conseil national de la Résistance, les comités d'entreprise disparaissent. Ils sont remplacés par une autre instance, disposant de beaucoup moins de prérogatives, le CSE.

Celui-ci est mis en place dès l'expiration des mandats en cours (que l'employeur peut unilatéralement prolonger d'un an), et au plus tard au 31 décembre 2019.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE n'a pas

de personnalité civile. Il n'a strictement plus aucun rôle économique.

Il ne reprend qu'une partie des attributions des DP, en particulier le droit d'alerte en matière de santé/sécurité disparaît de ses prérogatives.

Le CSE établi par les ordonnances, c'est : moins de représentants des salariés, les suppléants interdits de réunion (sauf absence de titulaire), la fin de l'éligibilité des salariés sous-traitants, la limitation à trois mandats successifs pour les élus, des vases communicants entre budget de fonctionnement et activités sociales et culturelles, la fin du financement des expertises par l'employeur.

Enfin, par accord d'entreprise, le CSE peut fusionner avec les délégués syndicaux, ce qui crée alors un « conseil d'entreprise ».

C'est la disparition pure et simple du syndicat dans l'entreprise.

Votre licenciement est-il illégal ?

Votre employeur ne risque plus qu'une simple amende (payée par les richesses que vous créez)!

LE CONTRAT
DE TRAVAIL..

... N'ENGAGE..

... QUE CEUX
QUI Y CROIENT



Introduction: Che, plus que jamais

Jean ORTIZ

Table des matières

1/ L'« homme nouveau » ÉTHIQUE ? Et / ou Economie Politique ? Nestor KOHAN (Argentine)

2/ L'ÉTHIQUE COMMUNISTE DE CHE GUEVARA. Michael LÖWY (France)

3/ Le Che et la lutte contre la bureaucratie. Antonio MOSCATO (Italie)

4/ L'ÉTHIQUE. Le Che et la révolution Cubaine. François HOUTART (Belgique)

5/ ANTINOMIES DE LA TRANSITION. Rafaell HERNANDEZ (Cuba)

6/ « Variation sur l'homme nouveau ». Michèle GUICHARNAUD-TOLLIS (France)

7/ Extraits de l'intervention. D'Ignacio RAMONET ignacio RAMONET (France).

8/ CRISE DE LA POUVOIR : LE CHE. PLUS ACTUEL QUE JAMAIS. Jean ORTIZ (France)

9/ CHEGUEVARA : UNE LECTURE ÉTHIQUE DU MARXISME. Janette HABEL (France)

10/ ACTUALITÉ DE LA PENSÉE, DU CHE SUBJECTIVITE, PRAXIS RÉVOLUTIONNAIRE ET PROJET. Fernando Martinez Hérédia (Cuba)

11/ DE 1964 A 2005 : UNE LECTURE CONTEXTUELLE DES DISCOURS A L'ONU. Hortense Faivred Darcier Flores (France)

12/ A PIED, MOTO. CAMION. RADEAU. Daniel ARANJO (France)

13/ LE MARXISME DU CHE ET LE SOCIALISME DU XXI^e SIÈCLE. Carlos TABLADA PEREZ (Cuba)

14/ SOUS L'ÉTOILE DU CHE : LES JEUNES ET LE SOCIALISME. Daybel PANELLAS ALVAREZ (Cuba)

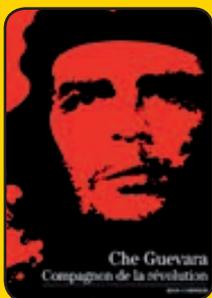
15/ REFLEXIONS DU CHE SUR LES SYSTÈMES ÉCONOMIQUES LE DÉBAT DES ANNÉES 1960 SUR

L'ÉCONOMIE DE TRANSITION ... Danielle BEITRACH (France), François BONALDI (France)

16/ CHE : UNE PENSÉE ÉCONOMIQUE ET UNE ÉTHIQUE NOUVELLES. Jonathan QUIROS SANTOS (Cuba)

17/ PERMANENCE DES IDÉES ÉTHIQUES DE CHE GUEVARA. Elena DIAZ GONZÁLEZ (Cuba)

18/ INFLUENCE DES IDÉES DU CHE DANS LA « GESTION DE L'ÉCONOMIE ». Marta PÉREZ ROLO (Cuba)



Jean CORMIER

Che Guevara. Compagnon de la révolution

Le 25 novembre 1956, vers 1 heure 30 du matin, Ernesto Guevara entre en révolution : il embarque avec Fidel Castro et quatre-vingt-deux hommes sur le Granma. Il a vingt-huit ans, un passé de médecin, il est argentin, et pourtant c'est pour Cuba qu'il va se battre, « hasta la victoria siempre ». En janvier 1959 la partie est gagnée, mais la révolution reste à faire, non seulement à Cuba, mais partout dans le monde où il faut « allumer un, deux, trois, plusieurs Viêt-nam ». Internationaliste convaincu, Guevara tente de construire un foyer révolutionnaire en terre africaine, au Congo, puis repart pour l'Amérique du Sud, en Bolivie, dans l'espoir de rééditer l'épopée cubaine et d'embraser, cette fois, tout le continent. C'est dans un petit village de la montagne bolivienne, le 9 octobre 1967, que se clôt le destin du guerillero heroico, c'est aussi là que commence le mythe du Che. Jean Cormier, grand reporter, en a suivi les traces pas à pas pour en restituer un vibrant portrait.

Congés payés

Quelques rappels

Suite du lien de septembre

- Mise à pied et congés payés : Selon la Cour de cassation, pendant une mise à pied conservatoire, le salarié ne peut pas prendre ses congés payés, y compris si ces dates de congés ont été fixées préalablement à sa mise à pied¹.

- Congé maternité et période de protection : Les congés payés utilisés au terme d'un congé de maternité ont pour effet de reporter la période de protection relative à la reprise effective du travail².

- Primes de servitude et calcul des congés payés : Les primes dites « *de servitude* » sont à inclure dans le calcul de l'indemnité de congés payés³.

- Primes repas et indemnité congés payés : Les primes dites « *repas* » qui correspondent en fait à des remboursements pour frais professionnels, n'entrent pas dans le calcul des indemnités de congés payés⁴.

- Prime de résultats et indemnité de congés payés : La prime de résultat est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés⁵.

- Primes et calcul indemnité congés payés : Une prime versée toute l'année, y compris durant la période des congés payés, ne doit pas être prise en compte dans le calcul des congés payés⁶.

- Report des congés payés mentionné sur un bulletin de paie : Même si c'est par erreur, que figurent des mentions sur un bulletin de paie selon lesquelles les congés payés sont reportés, l'indemnité compensatrice est due. Ce report engageant en l'espèce l'employeur⁷.

- Jours de fractionnement : L'employeur est en droit de demander au salarié de renoncer au bénéfice des jours de fractionnement⁸.

1. Cass. soc. du 15/05/2014, N°11-22800
 2. Cass. soc. du 30/04/2014, N°13-12321
 3. Cass. soc. du 27/11/2014, N°13-14817
 4. Cass. soc. du 17/12/2014, N°13-14855 et 13-14935
 5. Cass. soc. du 18/02/2015, N°13-20920
 6. Cass. soc. du 18/06/2015, N°13-25981
 7. Cass. soc. du 9/07/2015, N°14-10051
 8. Cass. soc. du 6/10/2015, N°14-21168, 14-21169, 14-21170, 14-21171, 14-21172, 14-21173, 14-21174, 14-21175, 14-21176, 14-21177, 14-21178, 14-21179, 14-21180, 14-21181, 14-21182, 14-21183, 14-21184, 14-21185, 14-21186, 14-21187, 14-21188, 14-21189, 14-21190, 14-21191, 14-21192, 14-21193, 14-21194, 14-21195, 14-21196, 14-21197, 14-21198, 14-21199, 14-21200, 14-21201, 14-21202, 14-21203, 14-21204, 14-21205, 14-21206, 14-21207, 14-21208, 14-21209, 14-21210, 14-21211, 14-21212, 14-21213, 14-21214, 14-21215, 14-21216, 14-21217, 14-21218, 14-21219, 14-21220, 14-21221, 14-21222

- Indemnité en cas de clause de non-concurrence nulle et congés payés : L'indemnité destinée à réparer le préjudice né d'une clause de non-concurrence nulle n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de salaire ouvrant droit à congés payés⁹.

- Bonus objectifs ou partie variable liée au travail et indemnité congés payés : Le bonus accordé pour la réalisation d'objectifs doit être considéré comme la contrepartie d'un travail réalisé conduisant à son inclusion dans l'assiette des congés payés.



Tout comme la part variable de la rémunération, nonobstant le fait qu'elle soit calculée annuellement et versée sous forme d'avances mensuelles, étant assise sur des résultats produits par le travail de l'intéressé et nécessairement affecté pendant la période de congés, doit être incluse dans le calcul de l'indemnité de congés payés¹⁰.

- Indemnité pour violation statut protecteur et indemnité de congés payés : Compte tenu du caractère forfaitaire de l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur, celle-ci n'ouvre pas droit au paiement d'une indemnité des congés payés afférents¹¹.

9. Cass. soc. du 6/07/2016, N°15-10987 ; Cass. soc. du 26/01/2017, N°15-15900
 10. Cass. soc. du 12/10/2016, N°14-29469 ; Cass. soc. du 23/11/2016, N°15-19475
 11. Cass. soc. du 30/06/2016, N°15-12984



L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**
22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**
1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**
Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**
200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,
2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,
16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,
3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste

