

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

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

mensuel
Novembre

2017

n°
479

Dossier

Ordonnances « MACRON » le CHSCT pris pour cible



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 d i t o

Budget : L'expression d'une politique de régression sociale

Ce premier budget de l'ère Macron n'a pas grand-chose à voir avec les budgets antérieurs du point de vue de sa logique globale. Ce n'est pas la continuité des exercices antérieurs. Le ministre de l'économie Bruno Lemaire a déclaré dans le Monde du 18/07/2017 que « *ce budget doit faire entrer le pays dans le 21^{ème} siècle. Il assume une transformation forte : alléger les prélèvements sur le capital pour financer notre économie, donc les emplois de demain. C'est une rupture complète avec ce qui a été fait depuis 30 ans, ou l'on redistribuait de l'argent avant de créer des richesses. Nous faisons l'inverse. Nous baisserons les impôts d'environ 10 milliards d'euros* ».

Tout est dit. Du bricolage austéritaire du dernier quinquennat, avec des inflexions en dernière période qui ont vu s'articuler CICE, augmentation des allègements de cotisations sociales employeurs, et la baisse des impôts sur les sociétés, une cohérence s'affiche : le transfert de la charge fiscale des entreprises vers les particuliers est patent et la transformation de l'impôt sur la fortune, révélatrice. Avec Macron, le nouveau paradigme, à peine esquissé avec les gouvernements précédents, est approfondi.

On revient à la pensée économique d'antan où l'enrichissement est la récompense de la prise de risque. Couplée avec les contre-réformes concernant le Code du Travail, les projets sur l'assurance maladie et les retraites... cette politique est des plus cohérentes. L'OFCE a fait un calcul de l'impact des projets fiscaux connus de ce nouveau gouvernement. Ainsi, sur les cinq années de son mandat, les 10% de ménages aux revenus les plus élevés vont y gagner en moyenne par an, 2,8% de leur revenu. Les 10% de ménages aux revenus les plus faibles vont « *bénéficier* » d'un gain de 1,8% en moyenne par an de leur revenu. Il faut y ajouter la baisse des APL, la réduction du nombre des contrats aidés, la nouvelle politique du logement, les économies dans le service public.

C'est pourquoi nous devons continuer la bataille idéologique contre cette politique afin de construire de réelles mobilisations. Et cela passe nécessairement par un déploiement de nos forces organisées. Plus de syndiqués, c'est plus de luttes victorieuses.

Noël LECHAT

Analyse

LES CONSÉQUENCES DES SÉPARATIONS PARENTALES SUR LES ENFANTS

Déclaration CGT au CESE

La déjudiciarisation du divorce par consentement mutuel, en vigueur depuis janvier 2017, est critiquée par certain-es acteur-trice-s, dont le défenseur des droits, qui a sollicité le Cese pour en examiner les conséquences sur les enfants. La loi satisfait-elle correctement les intérêts des deux parties et ceux des enfants concerné-es ? Le coût en est-il prohibitif ? Est-elle perçue positivement par les couples concernés ?

L'avis du Cese arrive trop tôt pour avoir le recul nécessaire. Le divorce par consentement mutuel, qui date de 1975, est perçu comme une grande avancée, dédramatisant des procédures où la faute de l'un ou de l'autre était systématiquement requise et traquée. A l'époque, on n'avait pas le droit de se mettre d'accord.

Il marque le début des bouleversements considérables qui ont donné lieu aux évolutions multiples des formes de vie familiale. De nombreuses ruptures entraînent amertume, reproches, détresses

sentimentales, et présentent également des conséquences matérielles importantes. Mais dans les cas de consentement mutuel, un certain nombre de points essentiels trouvent leur résolution pratique.

L'avis marque sa volonté d'étendre le recours de certaines obligations des parents marié-es qui divorcent aux parents non marié-es qui n'ont contracté aucune obligation juridique l'un envers l'autre, ou des obligations allégées pour les parents pacsé-es.

Au nom de « l'intérêt supérieur » de l'enfant et de « ses droits fondamentaux », il a été choisi de traiter les conséquences de toutes les séparations parentales sur les enfants. Vaste champ qui aurait dû être exploré et travaillé préalablement par un rapport suivi d'un avis. Au-delà des conséquences, les causes multiples de ces ruptures auraient dû être approfondies. Elles ne sont pas toujours liées à la seule responsabilité des parents. La question sociale y tient une place prégnante en étant source, sur le chemin de

la vie commune, d'un certain nombre d'obstacles qui pèsent sur l'entente au quotidien, la stabilité des couples et le niveau de vie des enfants. Si leurs parents sont privé-es d'emploi, en situation précaire, mal logé-es ou perçoivent le RSA, les enfants voient leur « intérêt supérieur » et leurs « droits fondamentaux » bafoués. Une démarche plus en prise avec les réalités sociales et sociétales actuelles aurait permis de préconiser des actions, mesures de prévention et droits nouveaux ne touchant pas à la seule responsabilité parentale mais prenant leur situation globale en compte. Le prisme choisi pour cet avis ne l'a pas permis.

Il cible les seul-es parents, en tentant un encadrement de leur séparation propre à soulever culpabilité et contraintes nouvelles, peu propices aux soutiens et aux apaisements nécessaires pour la bonne prise en compte des intérêts de leurs enfants. C'est pourquoi le groupe CGT s'est abstenu. La CGT souhaite que ces questions importantes soient traitées ultérieurement en profondeur par le Cese.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

20 et 21 novembre 2017

Conseil National Fédéral

25 janvier 2018

La situation politique, économique

et sociale dans l'Union Européenne et les alternatives -
Eric TOUSSAINT

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

AUGMENTER LES SALAIRES, LES PENSIONS ET LES MINIMA SOCIAUX POUR DYNAMISER L'ÉCONOMIE ET RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

Deux publications récentes de l'INSEE (« Salaires dans le secteur privé », Insee première, n° 1669, octobre 2017 ; « Estimation avancée du taux de pauvreté et des indicateurs d'inégalités », Insee focus, n°96, 17 octobre 2017) confirment la nécessité d'une hausse des salaires, des pensions et des minima sociaux.

Des salaires insuffisants pour une vie décente

Dans le secteur privé, en équivalent temps plein, la moitié des femmes salariées gagne moins de 1650 euros nets par mois, la moitié des hommes moins de 1900. Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne 18,4% de moins que les hommes.

Compte tenu du fait que le pourcentage des femmes qui travaillent à temps partiel est beaucoup plus fort que les hommes, l'écart réel du salaire femmes/hommes est d'un quart. Le salaire moyen net est de 2483 euros par mois. En moyenne, les cadres gagnent 2,5 fois plus que les employés et 2,4 fois plus que les ouvriers.

Le salaire net aurait augmenté légèrement (1,1%). Loin de présenter un vrai dynamisme salarial, cette hausse s'explique largement par l'augmentation du nombre d'emplois.

Dans son rapport 2014-2015 intitulé Les budgets de référence :

une méthode d'évaluation par les besoins pour une participation effective à la vie sociale paru en juillet 2014, l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (Onpes) évalue à 1571 euros par mois le montant du revenu nécessaire à une personne seule pour vivre décemment ; le chiffre correspondant est de 1918 pour une famille monoparentale avec deux enfants, et de 2557 pour un couple avec deux enfants.

Ces données confirment plusieurs exigences :

- La hausse des salaires ;
- La reconnaissance des qualifications dans les salaires ;
- L'égalité femmes/hommes.

Au-delà de la hausse indispensable des salaires, ces données confirment aussi la nécessité de la hausse des pensions et des minima sociaux.

En effet, une personne sur sept, un enfant et un étudiant sur cinq sont pauvres en France.

Hausse des inégalités salariales

Fait important : après avoir décru légèrement pendant un certain temps, la part des salariés les mieux payés dans la masse salariale globale augmente de nouveau, ce qui atteste d'une hausse des inégalités salariales. C'est surtout le cas des 1% les mieux rémunérés ; ils représentent 6,3% de la masse salariale totale.

La hausse du pouvoir d'achat pour améliorer la qualité de vie et renforcer le potentiel productif du pays

La grande majorité des travailleurs (salariés, privés d'emplois, retraités) est confrontée à un problème de faiblesse du pouvoir d'achat.

Les choix du tandem Macron-Philippe accentuent les difficultés de ces travailleurs. Ainsi, la baisse de l'APL ou la hausse du prix du tabac et du carburant pèse lourd sur eux.

Au lieu d'améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs, le président de la république et son gouvernement prennent des décisions en faveur des riches. Ainsi, la baisse de l'ISF et l'instauration d'un impôt à taux unique de 30% sur les revenus du capital améliorent le pouvoir d'achat des riches, sans qu'ils en aient besoin.

En effet, le thème du pouvoir d'achat pose la question des intérêts de classe. Il pose aussi la question de la qualité des biens et services, compte tenu de la multiplication des scandales sanitaires et environnementaux. Il s'agit donc d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs, notamment celui des moins favorisés, pour :

- Améliorer la qualité de vie,
- Réduire les inégalités et
- Préserver l'environnement.

Cela implique de renforcer le potentiel productif du pays et

reconquérir l'industrie pour produire des biens et services de qualité, sinon la hausse du pouvoir d'achat conduira à celle des prix et des importations, comme cela a été le cas dans les années 1981-83.

Choix pervers du patronat et du gouvernement

Le pouvoir d'achat résulte de la confrontation du « revenu disponible » (salaire, pension, allocation, etc. après paiement d'impôts directs) pour acquérir les biens et services, et le prix de ces derniers.

Une façon de parler de l'amélioration du pouvoir d'achat consiste à donner l'impression que les gens disposent de plus d'argent pour dépenser, sans poser la question des enjeux derrière.

Ainsi, entreprises et gouvernement résistent à la hausse des salaires, des pensions et des minima sociaux. En revanche, les entreprises montent la pression pour faire baisser les prix et le gouvernement réduit certains impôts.

La pression pour faire baisser les prix, sans toucher aux profits, se fait aux dépens des travailleurs :

- Suppressions d'emploi,
- Précarité,
- Salaires faibles,
- Dégradation des conditions de travail,
- Délocalisations,
- Pression sur les sous-traitants...

De telles pratiques pèsent sur la demande globale et, par voie de conséquence, sur l'activité économique. S'établit ainsi le

cercle vicieux du chômage-précarité qui explique la « stagnation sécuritaire », la « Grande récession » qui dure depuis 2008. Les perdants sont les travailleurs, et les gagnants, les détenteurs de capitaux.

Pour leur part, les impôts et taxes servent à financer les dépenses publiques. Leur baisse équivaut à moins de moyens dans les services publics pour répondre aux besoins sociaux, surtout lorsque la baisse des impôts profite principalement aux riches.

Les citoyens auront droit à des services de moindre qualité et sans doute plus coûteux, ce qui est synonyme d'une dégradation de leur situation réelle.

Gagner des droits dans l'entreprise et rompre avec le libéralisme

Améliorer véritablement le pouvoir d'achat des travailleurs implique de mobiliser contre les choix libéraux du patronat et du gouvernement, pour gagner des droits dans l'entreprise et au-delà.

La hausse des salaires renvoie aux rapports de force dans l'entreprise. D'où l'enjeu de l'existence et du renforcement des syndicats et des instances représentatives du personnel (IRP) pour intervenir sur les choix de l'entreprise.

Au-delà des salaires, il s'agit d'intervenir dans des domaines cruciaux comme l'emploi, la formation, l'investissement... les ordonnances Macron vont dans le sens contraire. D'où l'importance des mobilisations pour s'y opposer. L'Etat a aussi une grande

responsabilité pour améliorer le pouvoir d'achat des travailleurs. A ce titre, il peut agir à plusieurs niveaux :

- Augmenter le Smic, mettre fin au gel du point d'indice dans la fonction publique, relever les pensions et minima sociaux ;
- Améliorer les moyens et la qualité des services publics (éducation, recherche, santé, infrastructures...);
- Réduire la TVA qui pénalise particulièrement les ménages à revenu modeste, augmenter l'impôt sur le capital et les hauts revenus, renforcer les impôts progressifs et revoir les impôts locaux.

Cela nécessite de rompre avec la logique libérale qui guide les choix du tandem Macron-Philippe.

Contrairement à ce qu'ils prétendent, favoriser les riches n'améliore pas la situation économique, mais conduit à la hausse des inégalités.

Tous ces éléments confirment la nécessité d'expliquer dans les entreprises et au-delà, les projets du patronat et du gouvernement, afin de mobiliser les travailleurs pour imposer des choix de progrès social.

Pour info :

**CONGRES UGICT-CGT
20-23 MARS 2018**

La Fédération a 10 mandats

Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de la négociation du 19 octobre 2017.

Le patronat nous fait un retour sur le séminaire de branche des 27 et 28 septembre que la CGT, la CGC et FO ont boycotté. Les participants à ce séminaire ont semblé « heureux » de son déroulé. Il est vrai qu'ils ont eu le droit à des discours dans le droit fil d'une université du MEDEF.

Entre un Me Jacques Barthélémy légitimant les ordonnances et un Monsieur TAPONAT du

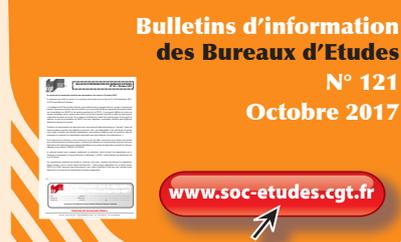
cabinet Ithaque ramenant le processus de négociation à du management, il y avait peu de place à une réelle réflexion sur la branche.

A l'évidence, nous avons eu raison d'éviter ce pseudo séminaire.

Des thèmes de négociation nous ont été présentés : le handicap, le télétravail, le temps de travail... pour l'année 2018.

D'autres thèmes pourraient être abordés au regard des

à télécharger



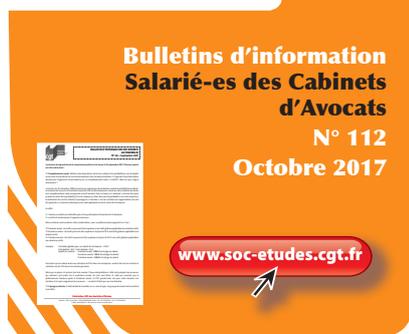
demandes des organisations syndicales.

Enfin une nouvelle note sur les tendances au 1^{er} semestre 2017 concernant la branche.

Salarié-e-s des Cabinets d'avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 20 octobre 2017.

à télécharger



L'accord CPPNI va sortir à l'extension. Mais c'est le projet modifiant l'article 27 de la convention collective et l'article 1^{er} de l'avenant 71 qui a été au centre de la discussion.

Il s'agissait de transformer l'accord du 17 février 2017 propre à Kérialis en un accord de branche. La CGT a présenté le contexte de l'accord de branche, à savoir l'étude actuariale, l'objet et le procès. L'accord a été signé par une majorité d'organisations patronales et syndicales présentes.

La CGT, comme convenu, a présenté un tableau récapitulant les changements introduits par la loi El Khomri concernant les congés spéciaux. Il a été convenu qu'un avenant soit proposé à signature lors de la prochaine réunion. Il en est de même pour les indemnités de licenciement en dessous de la loi. Enfin, les organisations syndicales ont proposé 2% d'augmentation de salaire. La négociation sur les augmentations de salaire s'ouvrira réellement la prochaine fois.

CONGRES UGICT du 20 - 23 mars 2017

La Fédération a 10 mandats pour 5 femmes et 5 hommes
A ce jour, nous avons trois candidatures pour participer au congrès :
 1 femme et 2 hommes



Stream - Convergys :

Plan de sauvegarde de l'emploi - Position de la CGT

Après lecture de l'analyse du projet de Plan de Sauvegarde de l'Emploi du cabinet JDS pour septembre 2017, nous relevons que le motif économique du plan n'est pas démontré.

« Stream France n'étant pas en difficulté économique, votre direction justifie les potentiels licenciements économiques en affirmant que son plan permettra de sauvegarder la compétitivité du groupe Convergys ... il s'agit de la mise en œuvre par anticipation de mesures structurelles visant à prévenir une menace technologique, économique ou industrielle qui mettrait en péril le groupe ou la société face à ses concurrents ».

« La réorganisation pour sauvegarde de la compétitivité n'est donc pas

caractérisée juridiquement quand elle vise à augmenter la rentabilité du groupe ou de la société, ou encore lorsqu'elle est motivée par des prétentions générales et imprécises du maintien des marges à un certain niveau ». Une partie du CICE 99k€ ont été utilisés pour le CICE 2016 sur 813K€ (renouvellement PCs, climatisation et travaux d'extraction d'air) qui a été majoritairement utilisé pour augmenter les bénéfices de l'entreprise (813 K€ - 99 K€ soit 714 K€).

Le chapitre 3 du rapport JDS est accablant pour la direction. Cela suffit amplement à notre réponse pour la CGT. Vous ne pouvez pas accorder une mesure primordiale pour notre syndicat CGT Stream-Convergys : le paiement d'indemnités au-delà

d'un mois par année d'ancienneté, les syndicats dans leur majorité vous ont proposé de réduire leur demande (3 mois minimum par année d'ancienneté en supra légale) et pour nous CGT la dernière position évoquée le 21 septembre par les OS avant la coupure (1,5 mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 2 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans) était notre dernière proposition avant un PSE Macron compatible.

La CGT dans son ensemble rejette les nouvelles propositions de la loi Travail et pour notre syndicat les mesures insuffisantes telles qu'elles ne peuvent avoir notre aval.

Septembre 2017

CET Atos Infrastructures	Suffrages exprimés	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Infrastructures	1166	142,5	240	502	93	129	43	16,5
CET Atos Infrastructures		12,22%	20,58%	43,05%	7,98%	11,06%	3,69%	1,42%
CET Atos Infrastructures	Suffrages exprimés OSR	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Infrastructures	1013,5	142,5	240	502		129		
CET Atos Infrastructures		14,06%	23,68%	49,53%		12,73%		
CET Atos Bull Technologies	Suffrages exprimés	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Bull Technologies	2407	297	838	469	725	31	47	
CET Atos Bull Technologies		12,34%	34,82%	19,48%	30,12%	1,29%	1,95%	
CET Atos Bull Technologies	Suffrages exprimés OSR	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Bull Technologies	2329	297	838	469	725			
CET Atos Bull Technologies		12,75%	35,98%	20,14%	31,13%			
CET Atos Solutions	Suffrages exprimés	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Solutions	2291	505	706	257	319	377	127	
CET Atos Solutions		22,04%	30,82%	11,22%	13,92%	16,46%	5,54%	
CET Atos Solutions	Suffrages exprimés OSR	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Solutions	2164	505	706	257	319	377		
CET Atos Solutions		23,34%	32,62%	11,88%	14,74%	17,42%		
CET Atos Conseil	Suffrages exprimés	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Conseil	267		25	215				27
CET Atos Conseil			9,36%	80,25%				10,11%
CET Atos Conseil	Suffrages exprimés OSR	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Conseil	242			215				27
CET Atos Conseil				88,84%				11,16%
CET Atos Fonctions Supports	Suffrages exprimés	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Fonctions Supports	250		11	51		176	12	
CET Atos Fonctions Supports			4,40%	22,47%		70,40%	4,80%	
CET Atos Fonctions Supports	Suffrages exprimés OSR	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
CET Atos Fonctions Supports	277			51		176		
CET Atos Fonctions Supports				22,47%		77,53%		
Représentativité Groupe								
Groupe	Suffrages exprimés	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
Groupe	6381	944,5	1820	1494	1137	713	256	16,5
Groupe		14,80%	28,52%	23,41%	17,82%	11,17%	4,01%	0,26%
Groupe	Suffrages exprimés par OSR	CGT	CFDT	CFE CGC	FO	SPECIS UNSA	CFTC	SUD
Groupe	6108,5	944,5	1820	1494	1137	713		
Groupe		15,46%	29,79%	24,46%	18,61%	11,67%		

RESULTATS

ELECTIONS

PROFESSIONNELLES

Branches

Rapprochement des Branches

Compte rendu de la réunion de négociation du 18 octobre 2017.

La première réunion concernant la fusion de la branche des administrateurs judiciaires-mandataires judiciaires, greffes des tribunaux de commerce et avocats près de la cour de

cassation, s'est donc tenue. Elle nous a permis de travailler à un accord de méthode très satisfaisant. Il devrait être signé lors de la prochaine réunion. C'est ainsi, qu'à cette réunion, sera abordée la CPPNI, les modalités de dénonciation, révision de la nouvelle convention collective ...

à télécharger

Bulletins d'information
Administrateurs et Mandataires
Judiciaires

N° 96

Octobre 2017



www.soc-etudes.cgt.fr



Communiqué de Presse

AFD TECHNOLOGIES CONDAMNÉE POUR HARCELEMENT MORAL ET DISCRIMINATION SYNDICALE

Le conseil de prud'hommes de Paris, par jugement du 17 octobre 2017 a condamné la Société AFD TECHNOLOGIES pour harcèlement moral et discrimination syndicale à l'encontre de notre déléguée syndicale CGT.

La salariée a été embauchée en 2004 par la société AFD TECHNOLOGIES en tant que Consultante Télécom.

Le 8 décembre 2009, la salariée a été élue déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise. En 2012 elle a été mandatée en tant que déléguée syndicale CGT. En 2014, elle a été réélue déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise.

Il a été reconnu qu'AFD TECHNOLOGIES s'était livré à l'égard de la salariée à des actes

de harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du Code du travail.

La salariée a invoqué sa séquestration lors d'une réunion du comité d'entreprise.

Il a été établi que l'employeur n'a pris aucune mesure pour y mettre fin ni la moindre mesure pour clarifier la situation et sanctionner les comportements répréhensibles, alors qu'il est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés.

En 12 ans d'ancienneté, notre déléguée a suivi une seule formation de deux jours, la société qui aux termes de l'article L6321-1 du code du travail, est tenue à une obligation de formation, n'avance aucun élément objectif de nature à justifier sa carence.

Le fait d'engager une procédure de licenciement, malgré l'avis défavorable du comité d'entreprise et qui n'a pu être mené à son terme du fait du refus de l'administration de donner son autorisation, au

motif que l'employeur entendait sanctionner la salariée pour des faits commis dans le cadre de l'exercice de ses mandats, caractérise encore un traitement discriminatoire selon le conseil de prud'hommes de Paris.

Le conseil a prononcé l'annulation de plusieurs avertissements, et a condamné la société AFD TECHNOLOGIES à payer la somme de :

- 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale ;
- 10 000 euros de dommages et intérêts à titre pour harcèlement moral ;
- 3 000 euros de dommages et intérêts pour inexécution fautive du contrat de travail.

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

Experts Comptables

Compte rendu de la commission paritaire du 10 novembre 2017.

Un plan de travail avec de sujets plus ou moins précis a été décidé pour l'année 2018. On y trouve les négociations annuelles comme les salariés de branche et l'égalité professionnelle, des négociations triennales avec le handicap et la QVT, et enfin les négociations quinquennales avec notamment les classifications.

Nous avons donc jusqu'à septembre 2018, pour organiser les grands thèmes à aborder. Concernant l'avenant de révision des congés spéciaux, nous sommes arrivés au bout. L'accord devrait être à signature

dans quelques jours. Nous avons obtenu en plus de la loi, plus une journée pour la survenance du handicap chez l'enfant, plus

à télécharger



trois jours pour la survenance d'une maladie de longue durée chez l'enfant ou le conjoint [au titre de l'article L324-1 du Code du Travail], plus trois jours en cas d'hospitalisation chez l'enfant.

[Une journée, si minimum une nuit et maximum 10 jours, et 2 jours en plus si supérieur à 10 jours]. La CGT devrait signer l'accord. Enfin, le feuilleton continue concernant les CGA. FO a réaffirmé qu'il souhaitait ce rapprochement avec une négociation quant au contenu des garanties sociales CGA/experts comptables. La CGT a maintenu cette même position.

La CFTC s'est montrée habile à cette fusion. La CGC et la CFDT ont refusé de prendre position. Le patronat va tout de même nous soumettre un accord de méthode ... avec l'espoir que certaines organisations syndicales évoluent dans leur positionnement.

Il y a 100 ans, la révolution d'octobre ...

La révolution russe fut l'un des plus grands événements de l'histoire de l'humanité. Les travailleurs qui, en février 1917, se sont révoltés contre le carnage de la première guerre mondiale, la famine, le chômage et l'exploitation, sont parvenus à renverser la monarchie en l'espace de quelques jours.

Huit mois plus tard, pour la première fois de l'histoire - mis à part l'héroïque mais éphémère épisode de la Commune de Paris - la classe ouvrière a pris le pouvoir. Organisés en « soviets », c'est-à-dire en assemblées de délégués démocratiquement élus et révocables à tout instant, les travailleurs, les soldats et les paysans pauvres ont tenté, dans des circonstances matérielles extrêmement difficiles, d'ériger une société entièrement nouvelle.

A la place du despotisme tsariste, ils ont jeté les bases d'une société socialiste. Ils ont lancé un appel aux exploités du monde entier pour qu'ils suivent leur exemple. L'histoire de leur lutte mérite d'être connue et étudiée par tous, car c'est une preuve concrète de la possibilité d'en finir avec le capitalisme.



Dossier : Ordonnances Macron :

Le 22 septembre 2017 l'ordonnance n° 2017-1386 actant la fusion des institutions représentatives du personnel est entrée en vigueur.

Parachevant un processus engagé depuis plus d'une vingtaine d'années, cette fusion fait disparaître le CHSCT en tant qu'instance autonome, en faveur d'une commission qui sera placée sous la tutelle d'une instance fusionnée baptisée « Comité Social et Economique » (CSE).

régression sociale sans précédent. Elle traduit une volonté politique d'en finir avec notre droit du travail, pour les salarié-es, le Code du Travail n'est plus une protection mais un code à l'usage patronal destiné à protéger les intérêts de l'entreprise.

Sous couvert de « renforcer le dialogue social visant à simplifier et développer le dialogue social économique et ses acteurs », cette réforme comme celles qui l'ont précédée fragilise davantage l'emploi et les organisations

revendication patronale très ancienne qui s'inscrit dans le prolongement d'un processus engagé depuis 1993 (loi Balladur), date de la mise en place des premières délégations uniques du personnel.

La fusion des institutions représentatives du personnel, c'est d'abord la disparition des délégués du personnel, symboles forts d'une conquête ouvrière arrachée pendant le Front Populaire en 1936.

C'est aussi la disparition du Comité d'Entreprise comme institution représentative autonome, la volonté affichée du gouvernement étant ici d'en terminer avec le programme et les réalisations du Conseil National de la Résistance.

C'est enfin un enterrement du CHSCT créé par les lois « Auroux » en 1982, qui emporte avec lui ses prérogatives.

Les motivations du gouvernement et du patronat pour revenir en arrière et fusionner toutes les instances dont le CHSCT



Alors que les questions de santé au travail occupent une place centrale dans les entreprises, où l'actualité rappelle régulièrement des situations de mal-être au travail, l'augmentation des risques psychosociaux, des troubles musculo squelettiques etc ... les CHSCT sont démantelés !

Sur le fond, cette réforme du Code du Travail est une

du travail tout en sécurisant les entreprises. C'est tout un pan du droit individuel et collectif du travail conquis, de hautes luttes qui est démantelé au pas de charge et sans débat au parlement.

Les institutions représentatives du personnel en fusionnant perdent une partie de leurs prérogatives et de leurs moyens. Cette fusion répond à une

Le patronat n'a jamais été favorable au CHSCT, avec sa personnalité juridique qui lui donne le droit d'ester en justice.

Il y a eu des procès gagnés par le CHSCT (arrêts AREVA empêchant la privatisation de certains services, ou de la SNECMA sur la réorganisation) ont été importants. Le CHSCT compte dans la vie

le CHSCT pris pour cible

des salarié-es car leur parole (droit d'expression des salarié-es) sur leur vécu au travail doit alimenter les réflexions du CHSCT et améliorer leurs travaux.

Le CHSCT victime de son succès notamment dans les années 2000 au travers des grands sujets de santé publique comme l'amiante, les troubles musculo squelettiques, (TMS), ou encore les troubles psychosociaux (RPS - BURNOUT).

L'instance dérangeante, remuante souvent animée par des spécialistes de la santé au travail est même devenue l'une des bêtes noires du MEDEF.

L'expertise du CHSCT est un des outils qui peut permettre aux salarié-es et à leurs organisations syndicales de construire un rapport de forces à partir de la réalité de leurs conditions de travail.

Elle est un outil indépendant de l'employeur qui aide les représentants du personnel à mieux comprendre les enjeux de la santé au travail.

Le patronat a toujours vu le droit à l'expertise comme un contre-pouvoir dont le CHSCT bénéficie et sur lequel il n'a pas la main.

Le CHSCT pouvait commander des études auprès d'experts de son choix pour faire face à la direction en cas de réorganisation des conditions de travail ou de l'entreprise et donc bloquer une réorganisation si celle-ci portait

atteinte à la santé et à la sécurité des salarié-es, ces expertises étaient financées à 100% par l'employeur.

L'association des DRH de France a effectivement applaudi à l'instance unique, en sachant qu'il était déjà possible de créer une instance unique dans les entreprises de plus de 300 salarié-es par accord, depuis la loi REBSAMEN, une vingtaine seulement ont été signés.

Comme ça n'a pas bien marché par accord d'entreprise, le gouvernement a décidé de rendre le maintien du CHSCT impossible par la loi !

En quoi consiste cette fusion ?

Les institutions représentatives du personnel CE, DP, CHSCT fusionnent en une seule instance baptisée comité social et économique (CSE).

Cette instance reprend les prérogatives dévolues à chacune des instances fusionnées. Dans les entreprises occupant de 11 à 49 salarié-es, le CSE reprend celles des délégués du personnel.

Dans les entreprises de 50 salarié-es et plus, celles des trois instances. Dans les entreprises à structures complexes, un CSE central pourra être mis en place par accord collectif ou à défaut, par l'administration du travail sous contrôle du juge judiciaire.

Des comités d'établissement sont institués par établissements

distincts. Dans les entreprises ou les établissements distincts de plus de 300 salarié-es, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée, ainsi que dans les entreprises comportant une installation nucléaire de base ou classée SEVESO.

Facultative dans les établissements de 50 à 300 salarié-es, cette commission peut être mise en place par accord collectif.

En quoi cette commission santé, sécurité et condition de travail se distingue-t-elle du CHSCT actuel ?

Contrairement au CHSCT, la commission n'est pas autonome. Elle est en quelque sorte sous la tutelle du CSE. Elle ne disposera pas de la responsabilité juridique et se faisant elle ne pourra mobiliser le droit à expertise.

Cette commission sera présidée par l'employeur ou son représentant et comprendra au moins trois membres, dont un personnel cadre.

Il faut noter que l'employeur pourra adjoindre à la commission des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise. Il peut également se faire assister en réunion par des collaborateurs dont le nombre n'excède pas celui des représentants du personnel titulaires.

Dossier : Ordonnances Macron :

Entrée en vigueur des ordonnances, quid des institutions représentatives du personnel existantes au moment de la promulgation des ordonnances ?

Les ordonnances sont en vigueur depuis le 23 septembre 2017. Les modalités d'application des dispositions de l'ordonnance sont subordonnées à la parution des décrets pris en Conseil d'Etat. Ceux-ci sont attendus au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Dans les entreprises disposant d'institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) le comité social économique (CSE) est mis en place au terme du mandat en cours et au plus tard le 31 décembre 2019.

Par conséquent, les mandats des membres du CE, du CHSCT, de la DUP et des DP cessent au plus tard le 31 décembre 2019.

Pendant la durée des mandats en cours et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019, les dispositions actuelles relatives au CE, DP et CHSCT demeurent applicables telles qu'elles existent aujourd'hui.

Les prérogatives dévolues au CHSCT sont-elles maintenues au bénéfice du CSE ?

Globalement oui, mais certaines prérogatives semblent échapper au CSE, notamment sa contribution à l'amélioration

des conditions de travail et à la prévention et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Le texte indique seulement : « que l'instance contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail ».

La question de l'hygiène a également disparu du code du travail. A noter également que si l'ordonnance reprend l'obligation de consulter le CSE « sur les questions intéressant l'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions



de travail », il ne reprend pas « in extenso » les dispositions de l'article L.4612-1 du code du travail qui prévoit que « le CHSCT est consulté notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ».

Les modalités de recours à l'expertise pour risque grave pour projet important

Ce droit à l'expertise est désormais baptisé : « expertise qualité du travail et de l'emploi ».

L'expert agréé laisse la place un « expert habilité », derrière ce concept d'habilitation c'est la fin de l'agrément ministériel qui semble se profiler.

La place des syndicats, du conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), de l'INRS et du ministère du travail dans le processus d'agrément est fortement interrogée.

C'est l'ouverture à la concurrence des cabinets d'audit sous l'influence patronale qui est à craindre.

Le CSE dispose-t-il toujours du droit aux expertises, sera-t-il doté de la personnalité juridique ?

Le droit à l'expertise reconnu au CE et au CHSCT est maintenu pour le CSE sur tous les champs, consultations récurrentes, ponctuelles, expertises techniques et libres. Toutefois les modalités de recours et le financement de ces expertises sont subordonnés pour l'essentiel à la parution de décrets.

Ce qui change c'est que les honoraires de l'expert sont pris

le CHSCT pris pour cible

en charge par le CSE, sur son budget de fonctionnement à hauteur de 20% et par l'employeur à hauteur de 80% dans les cas suivants :

- Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (bloc 1) ;
- Consultations ponctuelles, notamment en cas de projets importants impactant la sécurité, la santé et les conditions de travail, ou bien encore dans le cadre d'opération de concentration.

L'ordonnance prévoit que l'instance fusionnée est dotée de la personnalité juridique et gère son patrimoine.

Ceci ne vaut que pour les CSE institués dans les entreprises de plus de 50 salarié-es.

En revanche, la personnalité juridique n'est pas reconnue à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

Le droit à la formation des membres du CSE sur les questions de santé de sécurité et de conditions de travail est-il maintenu ?

Ce droit est maintenu au bénéfice des membres de la commission lorsqu'elle existe, ou dans le cas contraire au bénéfice des membres du CSE.

Les conditions seront précisées par décret en Conseil d'Etat. Le financement des formations est pris en charge par l'employeur

dans les conditions également prévues par décret.



Ces formations sont renouvelées lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Elles sont d'une durée de 5 jours pour les entreprises d'au moins 300 salariés et de 3 jours pour les entreprises de moins de 300 salarié-es.

Fusion des instances représentatives du personnel, pourquoi la CGT s'y oppose :

Avec la fusion des IRP, il y a un danger de professionnalisation et d'un syndicat coupé de la réalité du travail et de la défense des salarié-es.

Le syndicalisme n'a pas besoin de ça, ce que veulent les salarié-es ce sont des syndicats proches d'eux. La place essentielle du CHSCT dans la démarche revendicative à partir du travail que développe la CGT.

Le CHSCT joue un rôle essentiel pour agir sur l'organisation, le sens et le contenu du

travail, il est le seul rempart aux organisations du travail qu'impose l'entreprise, souvent néfaste à la santé et sécurité des salarié-es (cadences infernales, mal au travail, productivité, lean management, sous-effectif ...).

La construction du droit du travail depuis 120 ans, a acté la subordination du salarié (contrat de travail) à un devoir pour l'employeur de mise en santé et sécurité de ses salarié-es. C'est de cette obligation que le patronat souhaite se débarrasser depuis 120 ans aussi.

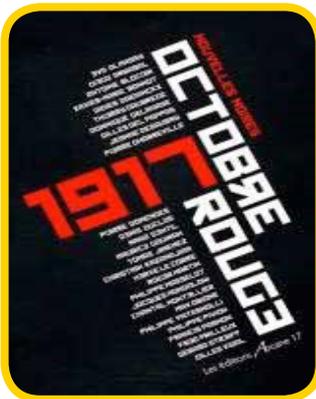
En fusionnant les instances, le CHSCT qui avait la personnalité morale et civile lui permettant d'ester en justice, pouvait stopper des projets néfastes à la santé sécurité des salarié-es.

Les deux tiers des salarié-es considèrent les conditions de travail et de vie au travail comme une priorité. Un dernier sondage indique que 83 % d'entre eux ne souhaitent pas la fusion des IRP.

1917. Octobre rouge. 28 Nouvelles noires [Collectif]

C'est la feuille de route donnée à vingt-huit auteur-e-s de romans noirs et de polars. Ils n'ont pas eu besoin d'éléments de langage supplémentaires pour débrider leurs imaginations et acérer leurs plumes.

Curieusement, aucun-e d'entre eux, d'entre elles n'a pensé au centenaire de l'apparition de la Vierge à de petits portugais ou à la mort de Buffalo Bill. Comme quoi, la révolution d'Octobre reste une valeur sûre ... Cette série de nouvelles noires éditée dans la collection Polar rouge des Éditions Arcane 17, après *Franco la muerte* et *Mortelles primaires*, s'attaque à l'Histoire et aux révolutions d'hier et aujourd'hui.



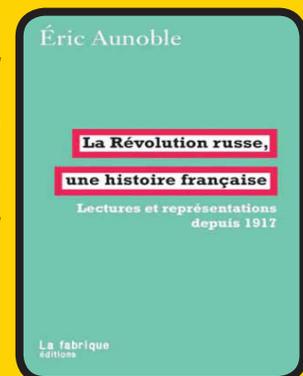
Avec Gilles Vidal, Gérard Streiff, Fred Prilleux, Francis Pornon, Philippe Pivion, Philippe Paternolli, Max Obione, Chantal Montellier, Jacques Mondoloni, Philippe Masselot, Roger Martin, Hervé Le Corre, Christian Kazandjian, Thomas Jimenes et Céline Servat, Maurice Gouiran, Mano Gentil, Denis Duclos, Pierre Domenges, Pierre Dharréville, Jeanne Desaubry, Dominique Delahaye, Gilles Del Pappas, Thierry Daubrège, Didier Daeninckx, Xavier-Marie Bonnot, Antoine Blocier, Diego Arrabal, Eva Almassy.

Aunoble : la Révolution russe. Une histoire française. lectures et interprétations depuis 1917

La Révolution russe aura bientôt cent ans, mais on peut douter que son anniversaire fasse l'objet de commémorations. En France particulièrement, on croit savoir depuis *Le Passé d'une illusion* de François Furet (1995) et *Le Livre noir du communisme* (1997) qu'elle est à l'origine d'un cauchemar totalitaire aussi dangereux que le nazisme mais plus durable et plus meurtrier. Et pourtant ... En 1968, la Sorbonne était ornée de portraits de Lénine alors qu'on redécouvrait Nestor Makhno.

Le Parti communiste français, fort de dizaines de milliers de militants et de millions d'électeurs, avait été créé en 1920 justement pour suivre l'exemple des bolcheviks russes. Et, chaque année, le PCF célébrait la « Révolution socialiste d'Octobre ». D'ailleurs, parmi les premiers communistes français qui avaient côtoyé Lénine et Trotski au Kremlin aux temps héroïques on trouve Victor Serge et Boris Souvarine, les pionniers de l'histoire de la révolution et du bolchevisme en France. Comment un tel retournement, de l'engouement au dénigrement et à l'effacement, a-t-il été possible ?

Pour le comprendre, l'auteur propose de suivre les lectures et les représentations données de l'événement en France depuis 1917 jusqu'aujourd'hui. Une large place est accordée aux représentations littéraires ou cinématographiques tant il est vrai, par exemple, que le cliché du « bolchevik en veste de cuir » doit plus à l'Année nue de Boris Pilniak ou au Docteur Jivago de David Lean qu'au travail des historiens.



Juridique

Subro or not subro ??

Depuis la publication des ordonnances Macron, de nombreux employeurs font de la résistance pour l'application des nouvelles dispositions en matière de maintien de rémunération dans le cadre d'un congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS).

En effet, l'article 6 de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales modifie l'article L.2145-6 du Code du travail, qui organisait jusqu'alors le maintien de rémunération par les organisations syndicales via une demande de subrogation. Ce processus avait pour inconvénient d'interdire, de fait, le maintien de rémunération aux salarié-es non syndiqué-es.

Cet article a donc été remplacé par le texte suivant :
« Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue. Le montant du salaire et des contributions et cotisations afférentes au salaire maintenu à la charge du salarié sont déduits de la contribution définie au 1° de l'article L.2135-10 ».

Pour information, l'article L.2135-10 du Code du travail n'a fait l'objet d'aucune modification depuis sa mise en application, le 1er janvier 2015.

Si la question de la modification du système de maintien de rémunération n'est pas remise en cause, sa date de mise en application est contestée par les employeurs.

Or le II de l'article 6 de ladite ordonnance fixe que « les dispositions de l'article L. 2145-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, s'appliquent aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale et syndicale effectué postérieurement à sa publication ».

Ces nouvelles dispositions s'appliquent donc pour toutes les formations réalisées après le 23 septembre 2017. C'est d'ailleurs ce qui est indiqué sur le site legifrance.gouv.fr dans le NOTA inscrit à la suite de l'article :

« Conformément à l'article 6 II de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les dispositions de l'article L. 2145-6, dans sa rédaction issue de la présente ordonnance, s'appliquent aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale et syndicale effectué postérieurement à sa publication ».

Le fait que le site [Legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr) fixe, une date de mise en application au 1er janvier 2018, est une erreur de la part de l'administration du site, ce qui a été confirmé par la Direction Générale du Travail à notre Confédération.

Certains employeurs invoquent les dispositions de l'article 9 de ladite ordonnance qui précise dans son I que « Les dispositions de la présente ordonnance, autres que celles mentionnées à l'article 8, entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018, sous réserve des dispositions prévues par le présent article ».

Ce qui à leurs yeux créerait une subordination entre l'application de l'article L.2145-6 du Code du travail et la publication de décrets.

Or la référence à l'article 9 de ladite ordonnance n'est pas opérante car il ne concerne que la mise en place de la nouvelle institution et non la partie portant sur le congé de formation économique, sociale et syndicale qui de fait n'a besoin d'aucun décret pour être applicable.

Nous devons donc partout nous assurer que les employeurs ne subordonnent pas l'acceptation de demande de CFESS à une quelconque demande de subrogation, et que les salarié-e-s ayant pris ce type de congés, après le 23 septembre 2017, voient leur rémunération maintenue.



ALV1610-9167

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric