



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°
481

mensuel
Janvier
2018

Dossier

Le Salaire



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2018).

mensuel 151,67 heures

1 498,47 € brut (9,88 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2018) : **3 311€**

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 01/01/2018).

Valeur de référence : **5,87 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,77 €**

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 €**

AJ.MJ

1^{er} salaire employé/administratif **1 519 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 562 €**

E d i t o

Ensemble, faisons de 2018 une année de luttes victorieuses !!!!

L'allocution du président de la république lors des vœux de 2018 n'a surpris personne. A la limite du ridicule, le personnage Macron a conjugué arrogance et mépris pour le plus grand bonheur de libéraux décomplexés avec pour objectif de faire marcher au pas le pays.

C'est avec une rhétorique éculée qu'il a tenté de justifier ces réformes passées et futures, réformes destinées à faire rattraper le « retard » de la France sur nombre de pays européens du point de vue des attaques libérales et liberticides.

Il est vrai que pour le moment, gouvernement et patronat semblent arriver à leurs fins. Les lois travail et la loi sur l'immigration et sur la sécurité en sont un exemple.

Il reste que rien n'est jamais écrit d'avance. C'est à nous, organisations syndicales d'écrire de nouvelles pages. Et dans ce contexte, la CGT a une responsabilité particulière à savoir, non seulement de défendre les intérêts des salarié.e.s sans compromission, mais aussi construire avec les salarié.e.s de nouvelles garanties dans une logique de progrès social.

Dans ce cadre, il nous appartient d'être à l'offensive, c'est-à-dire d'engager partout la bataille des idées afin d'une part, de décrypter aux salarié.e.s les dispositions de régression sociale et avancer nos propositions.

Cette bataille idéologique est des plus importantes dans la période si nous voulons construire de réelles mobilisations.

Des mobilisations qui permettent enfin de changer de logiciel, logiciel dans lequel l'être humain, avec ses attentes et ses besoins, est au centre du système productif.

Aussi, 2018 doit être une année d'intense débat avec les salarié.e.s et, par conséquent, de syndicalisation dans les entreprises. Pour ce faire, ne comptons que sur nous-mêmes.

Meilleurs vœux à chacune et chacun ... pour que grandisse notre CGT.



Noël LECHAT

Analyse

« Les extraordinaires cadeaux faits aux entreprises sont tout juste à même, dans une conjoncture pourtant favorable, de compenser, en termes d'emploi, la réduction du périmètre de l'action publique. »

Benjamin Coriat, Economiste atterré

Le comité de suivi et d'évaluation du Crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) a rendu son cinquième rapport le 3 octobre 2017. Il laisse apparaître des effets très limités sur l'emploi, malgré un coût de 62 milliards d'euros depuis sa création.

Le cinquième rapport de France stratégie, daté du 3 octobre, ne souffre d'aucune ambiguïté sur l'échec du CICE pour lutter contre le chômage. Il révèle un impact plus que limité sur l'emploi. Pour les trois années de la période allant de 2013 à 2015, le nombre total d'emplois créés ou sauvegardés est évalué à 108 111.

Pour l'organisme chargé d'analyser les politiques publiques pour le compte du gouvernement, il s'agit d'une estimation. En s'appuyant sur plusieurs études, il énonce une réalité bien moins précise : une fourchette comprise entre 10 000 à 200 000 emplois en trois ans. Un écart de 1 à 20.

Mesure phare du Pacte de responsabilité, le CICE est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Destiné à baisser le « coût du travail », pour permettre aux entreprises de retrouver de la compétitivité et embaucher, il a consisté à offrir une ristourne

fiscale calculée sur la masse salariale. Depuis sa création, 62 milliards d'euros lui ont été consacrés sur les finances publiques. Pour la période concernée par le rapport de France stratégie : 11,59 milliards en 2013, 17,5 en 2014 et 17,9 en 2015. Soit 45 milliards.

Rappelons-nous qu'en 2013, Pierre Gattaz fixait un objectif de création d'un million d'emplois avec le Pacte de responsabilité et le CICE. Quatre ans plus tard, le compte n'y est pas. Depuis, le patron du Medef s'est ravisé, mais n'a pas hésité à affirmer la possibilité de créer deux millions d'emplois lors du prochain quinquennat avec une politique favorable aux entreprises.

Une promesse qui ne semble convaincre que des dirigeants politiques ayant envie d'y croire encore. En attendant, le coût du CICE est exorbitant. Même en tablant sur le chiffre optimiste de 200 000 emplois créés ou sauvegardés entre 2013 et 2015, le prix de l'emploi sauvé à l'unité est délirant. Le résultat est de 235 000 euros par emploi. En retenant le chiffre le moins flatteur de 10 000 emplois sauvés, le coût à l'unité s'envole à 4,7 millions d'euros. Cependant, le CICE a ruiselé sur toute l'économie selon le rapport,

et a permis de réduire les prix de certains biens et services.

France stratégie souligne tout de même un effet positif sur l'emploi pour les entreprises de 10 à 100 salariés. Celles-ci grâce à un gain de trésorerie, ont été moins exposées aux faillites. Un risque concernant peu les grands groupes ayant bénéficié eux aussi du crédit d'impôt. Le groupe Vivarte, propriétaire de la Halle aux chaussures, a empoché 14 millions de réductions fiscales en 2016. Pourtant en 2015, il a supprimé 1250 emplois. En 2017, 451 suppressions de poste se sont ajoutées au premier plan social. De son côté, La Poste touchait 297 millions tout en réduisant sa masse salariale en 2014.

Enfin, l'étude ne montre pas d'impact positif quantifiable du crédit d'impôt sur l'investissement ou les dépenses des entreprises en recherche et développement. Le CICE est cependant reconduit pour 2018, avant d'être transformé en 2019 en suppression de cotisations patronales. Une mesure réclamée depuis longtemps par le Medef. De leur côté, les contrats aidés, jugés inefficaces et trop coûteux par le gouvernement, ont coûté 4,2 milliards d'euros à l'Etat en 2016 pour 456 723 emplois, justifiant leur gel décidé par l'exécutif.

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

22 février 2018 - Le Comité Social Economique d'entreprise - Karim HAMOUDI

20 mars 2018 - Négocier le protocole d'accord électoral - SECAFI

4 avril 2018 - Les Négociations Annuelles Obligatoires - SEXTANT

www.soc-etudes.cgf.fr



Actualité

LES EMPLOIS ATYPIQUES

[LA LETTRE DU CE ET DU CHSCT-APEX-ISAST DÉCEMBRE 2017]

Ce sont des emplois de « l'insécurité ». L'OIT définit le travail atypique, en opposition à un travail à temps plein, à durée indéterminée et impliquant un lien de subordination.

QUAND EMPLOI ATYPIQUE RIME AVEC EMPLOI PEU QUALIFIÉ

Même si le CDI concerne encore 77% des emplois en France (11% pour l'emploi non salarié et 12% pour les CDD et l'intérim), sa structure se déforme, notamment au détriment des moins qualifiés.

Quand les cadres restent très majoritairement employés en CDI, les ouvriers peu qualifiés ont vu la part des CDI baisser de plus de 20 points en 30 ans !

C'est là que le qualificatif de salarié.e.s pauvres prend tout son sens, faible rémunération et pauvreté se cumulant pour une partie importante de ces salariés.

Ce sont ainsi un million de travailleurs qui vivent avec à peine près de 800 euros par mois notamment du fait de la faiblesse des salaires, de l'impact du temps partiel, du fractionnement des emplois, ou de l'alternance de phases d'emploi et de chômage.

AUTO-ENTREPREUNARIAT ET GIG ECONOMY : LES NOUVELLES FORMES PRECAIRES DU TRAVAIL NON SALARIÉ

TYPE D'EMPLOI	NOMBRE	TENDANCE
CDI	21,5 millions	↘
CDD	2,4 millions	↗ ↗
Intérim	500 000	↗ ↗
CDI intérimaire	11 000	↗ ↗ ↗
Temps partiel	4,8 millions	↗ ↗
Auto entrepreneur	1 million	↗ ↗
Partage salarial	50 000	↗
Temps partagé	50 000	↗
Groupement d'employeurs	10 000	↗
Pluriactif	2 millions	↗ ↗

Source : Lab'ho (Adecco), 2016, données collectées entre 2011 et 2015

Si le travail non salarié a toujours concerné massivement les artisans, les commerçants et les professions libérales, il a lui aussi tendance à se précariser et à perdre de sa qualification.

Plus récemment, la montée en puissance du statut d'autoentrepreneur est un autre indicateur de la précarisation des emplois. Le chiffre d'affaires moyen des autoentrepreneurs reste faible : environ 3500 euros par trimestre, soit un niveau huit fois plus faible que celui des autres travailleurs non-salariés.

Ces montants ont un impact sur les droits à la retraite : 73% des commerçants et 62% des artisans n'acquiescent aucun trimestre de retraite au titre de l'auto-entrepreneuriat.

Dès lors, il n'est guère étonnant de voir certains plaider pour une extension du régime de protection sociale aux autoentrepreneurs, oubliant un peu vite que ce sont les cotisations des salarié.e.s qui les financent en grande majorité.

L'auto-entrepreneuriat recouvre en partie une autre réalité, la pluriactivité : un tiers des autoentrepreneurs en 2014 cumulait cette activité avec un emploi salarié, le plus souvent dans un autre secteur.

Et un quart des autoentrepreneurs pluriactifs travaille dans la fonction publique.

LE FREE LANCE : L'EMPLOI PRECAIRE TYPE DE LA GIG ECONOMY

La numérisation crée également son lot de précaires. D'emblée, les métiers de la communication et de l'information sont très touchés par le phénomène des free-lances.

Ces métiers étant créateurs nets d'emploi, certains n'hésitent pas à parler d'une Gig Economy ou économie des petits boulots.

Il n'est pas dit que ces formes d'emploi ne se développent pas pour les activités de logistique et de transport. Même si les plateformes

d'emploi restent pour l'instant marginales dans les dynamiques d'emploi globales, on voit déjà le défi qu'elles posent au droit du travail puisqu'elles entendent cumuler logique de free-lance et lien de subordination de fait, la France paraissant pour l'instant plus laxiste que le Royaume-Uni.

LE CAS SPECIFIQUE DU PORTAGE SALARIAL : UNE SITUATION INTERMEDIAIRE ENTRE AUTO-ENTREPRENARIAT ET SALARIAT

2008 : 22 000 portés et 283 M€ de CA
2011 : 34 000 portés et 407 M€ de CA
2014 : 52 000 portés et 517 M€ de CA
2016 : 7 000 portés et 696 M€ de CA

**Projection 2020 :
130 000 portés et
130M€ de CA**

La réalité est plus nuancée. Avant toute cotisation aux régimes sociaux, l'entreprise de portage prélève entre 10% et 15% des honoraires, alors que c'est le porté qui doit lui-même trouver du travail. Le système s'avère surtout protecteur pour les intermédiaires !

celle des salarié.e.s. Elle ne concerne que les actifs qui déclarent 24 heures hebdomadaires minimum et qui sont rémunérés au moins à 70% du PASS, soit 2289€ bruts mensuels.

Il n'est donc pas étonnant que ce statut concerne en majorité des cadres. Pour les autres, le portage salarial permet, de fait, d'organiser la précarité en déléguant à la société de portage la gestion administrative.

LE TRAVAIL ATYPIQUE : DES RISQUES POUR LES TRAVAILLEURS, MAIS AUSSI POUR LES ENTREPRISES

Telles sont les conclusions de l'OIT, qui pointent pour les travailleurs, plusieurs risques : insécurité de l'emploi, absence ou faiblesse de couverture sociale, pénalisation en termes de rémunération, moindre maîtrise des horaires et durée du travail, faible accès à la formation et absence de représentation syndicale.

Quant à la sécurité et à la santé au travail, les risques dans ce domaine sont considérables et découlent de la combinaison d'un

que de défauts de communication (surtout dans les arrangements multipartites) et d'obligations juridiques fragmentées ou contestées.

De leur côté, les entreprises qui ont un recours excessif à l'emploi atypique peuvent progressivement perdre des qualifications spécifiques et éroder leur capacité à agir face aux évolutions de marché.

Par ricochet, l'emploi salarié typique est, lui aussi, concerné et les protections qu'il offre, menacées.

D'où l'importance de renforcer la réglementation afin de garantir l'égalité de traitement pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, mais également de restreindre le recours à l'emploi atypique quand les risques d'abus sont présents.

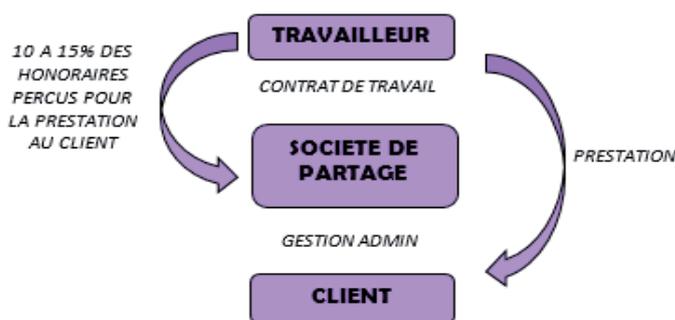
EMPLOIS ATYPIQUES : UN ENJEU DE SUIVI POUR LES IRP

Dans les entreprises, le travail atypique doit être un sujet suivi régulièrement par les élus.

Cela commence par l'accès à une information de qualité, à travers une base de données économiques et sociales (BDES) exhaustive et à jour.

Elle devra intégrer l'intérim, la sous-traitance, le recours aux CDD ...

Les élus analyseront la pertinence du recours à l'emploi atypique et le mettront en rapport avec l'évolution de l'emploi interne. Le débat pourra alors s'organiser avec la direction, les élus et leur expert dans le cadre de l'information-consultation sur la politique sociale.



La protection sociale associée à ce statut est, en réalité, moindre que

manque d'initiation à l'emploi, de formation et d'encadrement, ainsi

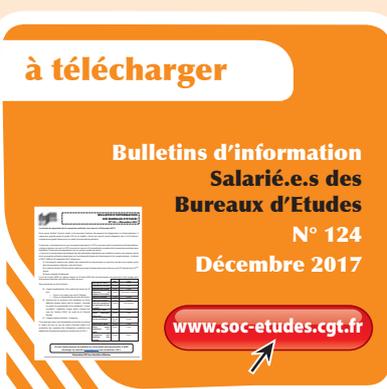
Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation du 14 décembre 2017.

L'accord constituant la CPPNI a été finalisé et signé. Il reprend en grande partie le projet de la CGT.

Il permet donc à la CGT de saisir la commission d'interprétation, de participer à la réunion et de donner son avis en même temps.



La CGT a demandé par courrier une négociation sur les congés spéciaux au regard de loi du 8 août 2016 qui modifie les nombres de jours pour certains évènements familiaux.

Il en est de même concernant les indemnités de licenciement que le décret 2017_1398 du 25 septembre 2017 a changé.

Salarié.e.s des cabinets d'Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 15 décembre 2017.

Nous avons finalisé l'avenant à la convention collective concernant les congés de toute durée. Il devrait être mis à signature lors de réunion de Janvier 2018. Il en est tout autrement de la négociation salariale. La CGT a proposé 2% sur l'ensemble de la

grille avec un minimum pour le 1^{er} coefficient cadré au PMSS. Les autres organisations syndicales sont descendues à 1,5% sachant que cette augmentation s'appliquera à partir du 1^{er} Janvier 2018. Le patronat pour certains ont proposé 0% et d'autres 0,8%.

Il semble qu'encore une fois nous allons vers un échec dans ces négociations.



Compte rendu de la commission paritaire du 19 décembre 2017.

Il s'agissait de finaliser l'accord de méthode concernant les modalités de négociation du rapprochement des trois branches.

Cet accord de méthode a été signé par l'ensemble des organisations syndicales de salarié.e.s et les organisations patronales. Il va nous permettre d'aborder en toute sérénité les négociations d'une nouvelle convention effectué dont le nom est : « Convention Collective

Rapprochement des branches

Des Professions Règlementées auprès des Juridictions ».

La CGT a déjà fourni un document de travail concernant les deux premiers titres de cette convention collective, à savoir un titre I :

- Champ D'application.
- Durée entrée en vigueur, extension, information.
- Avantages acquis.
- CPPNI.
- Conciliation.
- Protection des mandatés dans la branche.

Et un titre II sur :

- Le droit syndical.
- Les règles de la négociation.
- La rémunération des salarié.e.s participant à la négociation.
- La mise en disponibilité.
- Le financement du paritarisme.
- Les délégués syndicaux.
- Les CSE.

C'est à partir de ce document de travail de la CGT que la négociation va s'engager.

En ce qui nous concerne, nous allons la continuer avec le titre III concernant les relations de travail.



Communiqués

de Presse

ACCENTURE condamné pour usage abusif des forfaits jours

Le tribunal pénal de Paris a condamné ce jeudi 21 décembre la société Accenture et son PDG pour usage abusif des forfaits jours et non-respect de la réglementation en matière de temps de travail et de repos.

La CGT Accenture était partie civile dans cette procédure ouverte suite à un contrôle de l'inspection du travail en décembre 2015.

En effet, 2000 cadres étaient soumis à un dispositif de forfait heure sans décompte horaire ni rémunération de leur temps de travail, alors que c'est une obligation légale. Sous couvert de forfait heure, Accenture appliquait un forfait jour de fait, alors que les 2000 cadres ne remplissaient pas les conditions d'autonomie et de rémunération nécessaires.

Accenture a été condamnée à une amende de 99 000€ et son PDG à 39 600€.

Le juge a considéré qu'un simple outil déclaratif de gestion comptable des heures ne constituait pas un dispositif de décompte horaire.

Cette procédure a contraint Accenture à enfin respecter la loi et à modifier tous les contrats de travail des salarié.es concerné.es.

La CGT Accenture se félicite de cette condamnation et accompagnera les salarié.es concerné.es pour obtenir la rémunération de l'ensemble des heures supplémentaires effectuées illégalement.

La fédération société d'études et la CGT des Ingénieurs, cadres et techniciens s'appuieront sur cette jurisprudence pour forcer les employeurs à décompter et rémunérer le temps de travail de l'ensemble des salarié.es quelque soit leur niveau de responsabilité.

Déclaration CGT sur une procédure de licenciement

La CGT condamne l'attitude de la direction d'Econocom Osiatis France concernant une salariée portant le voile.

En effet, cette salariée est aujourd'hui en procédure de licenciement motivée uniquement par son refus de retirer son voile dans l'entreprise. Outre le fait que s'appuyer sur un règlement intérieur dont les dispositions concernant le principe de neutralité ne sont pas conformes à la législation en la matière, c'est bien la question de la « diversité » qui se trouve posée.

Et ce d'autant que cette personne a toujours porté le voile dans l'entreprise sans que cela n'ait posé, à un moment ou un autre, des problèmes.

Le « vivre ensemble » dans une entreprise au regard de ce que l'on attend de chaque salarié.e du point de vue de son engagement est incompatible avec une telle attitude. Nous étions persuadé, à tort à l'évidence, que ce genre de situation ne pouvait naître dans les entreprises du numérique. D'ailleurs, au niveau national, la branche est associée à un projet développement la formation/insertion pour les migrants « hautement qualifiés », sans aucune arrière-pensée et a priori.

Certes, nous restons lucides. Notre conception du travail et de l'humain au centre du processus de production est loin d'être par tous.

Pour autant, chacune et chacun a le droit à un travail quelles que soient son origine, sa religion ...

C'est pourquoi nous vous demandons de ne pas licencier cette salariée.

Branches

Administrateurs et Mandataires Judiciaires

à télécharger

Bulletins d'information
Administrateurs et Mandataires
Judiciaires



N°98
Décembre 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

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

La négociation a porté sur l'augmentation salariale. Pour les cadres, les avenants précédents ont réglé le problème.

En effet, aucun cadre ne saurait être en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale quelle que soit la filière.

Pour les administrateurs ou les mandataires salarié.e.s, la rémunération minimale est de 6.000 euros bruts [cf. précédent avenant]. Nous avons obtenu +1,5% pour l'ensemble des non-cadres.

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion de négociation du 11 décembre 2017.

Un compte rendu sur les groupes de travail concernant la négociation d'un accord sur l'épargne salariale et le rapprochement des branches.

Au travers de l'épargne salariale, c'est l'intéressement qui va être au centre de notre négociation.

Pour le rapprochement des branches, plusieurs scénarios ont été esquissés :

- Avec certaines professions réglementées comme les huissiers et les commissaires-priseurs,
- Avec des professions cousines telles que les

experts en dommages habitation,

- Avec les géomètres experts,
- Avec la filière automobile.

Des entretiens vont se tenir jusqu'à fin janvier avec ces différentes branches afin qu'une décision soit prise au 1^{er} trimestre 2018.

Une négociation a commencé

sur la mise en conformité avec la loi Evin modifiée concernant la complémentaire santé.

Seul un élément pose problème, la mutualisation du haut degré de solidarité pour toutes les entreprises de la branche tel qu'il a été décidé dans l'accord initial.

Le débat ne fait que commencer ... affaire à suivre.

Enfin, l'accord sur les nouvelles classifications a été étendu. Il devrait donc s'appliquer en août 2018.

Le patronat nous a proposé de reporter son application au 1er janvier 2019.

Nous n'y sommes pas opposés.

à télécharger

Bulletins d'information
Experts Automobiles



N°70
Décembre 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

Experts Comptables

Compte rendu de la réunion de négociation du 8 décembre 2017.

Deux accords ont été signés, l'un concernant le taux conventionnel pour la formation professionnelle et l'autre les congés spéciaux de courte durée.

Pour le premier, il s'agissait de reconduire l'accord précédent qui a créé une nouvelle contribution pour les entreprises comptant entre

11 et 49 salarié.e.s. L'objectif est de continuer à développer la formation professionnelle. Pour le deuxième, il s'agissait de se mettre en adéquation avec la loi El Khomri sur un certain nombre de congés spéciaux. En outre, à l'initiative de la CGT, nous avons obtenu des congés pour l'hospitalisation des enfants. Enfin, le rapprochement de la branche des experts comptables avec celle des CGA a fait un flop comme on s'y attendait.

à télécharger

Bulletins d'information
Experts Comptables
N°88
Décembre 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

Négociation nationale interprofessionnelle sur l'accord abondement CPF

La dernière convention assurance chômage a été négociée juste avant les élections présidentielles : un accord Unedic a été conclu le 28 mars 2017, et la convention signée le 14 avril 2017, pour une durée supposée de trois ans, et entrant en vigueur le 1^{er} novembre.

Pour mémoire cette convention s'est traduite par une baisse des droits des privés d'emploi :

- Une baisse pouvant aller jusqu'à 30% des allocations des travailleurs en activité dite réduite, c'est-à-dire cumulant des petits boulots et des allocations chômage partielles ;
- Une baisse des droits des chômeurs entre 50 et 55 ans : le seuil de 50 ans permettant le versement d'une allocation de

trois ans maximum au lieu de deux a été repoussé à 55 ans, avec un palier intermédiaire à 53 ans. Avant le 1^{er} novembre 2017, l'allocation maximale passait de 24 à 36 mois au moment des 50 ans. Depuis cette date, il faut attendre 53 ans, pour bénéficier de 30 mois d'allocation, et 55 ans pour obtenir les 36 mois maximum.

Pour accompagner ce dernier point, l'accord a prévu que les droits à la formation des 50/55 ans seront abondés de 500 heures portées sur le compte personnel d'activité.

Pour toutes ces raisons, la CGT, après avis unanime des organisations du CCN, a refusé de signer l'accord Unedic perdant pour les salarié.e.s

privés d'emploi. Le patronat et les quatre autres organisations syndicales ont validé l'accord.

En parallèle à la convention Unedic, un accord sur l'abondement du CPF vient d'être proposé à la signature avec beaucoup de retard. En effet, les droits à la formation relèvent d'un autre type d'accord, au niveau du Fonds Paritaires de Sécurisation des Parcours Professionnels.

Tout en réaffirmant notre opposition à la nouvelle convention assurance chômage, les délégations CGT négociatrices de la convention assurance chômage et de la formation proposent de signer cet accord, car il augmente de 500 heures les droits à formation.

Les questions qui tournent autour du salaire sont des questions fondamentales qui donnent lieu à des batailles d'idées. C'est dans ce cadre que s'inscrit ce dossier du Lien Syndical. Il s'agit d'armer les camarades sur cette question afin de les aider, dans les débats avec les salarié.e.s, à balayer toutes les idées reçues et aussi avancer nos revendications.

Face au triomphe du néolibéralisme et de la multiplication des réformes antisociales depuis plusieurs années, nous nous devons de porter des espoirs. Cela passe nécessairement par notre capacité d'analyse concrète de réalités mystifiées par des discours idéologiques, dont l'objet est de faire percevoir le néolibéralisme comme indépassable du point de vue de certaine logique économique. C'est le cas notamment du salaire.

DES IDEES RECUES

On a coutume d'entendre de nombreuses « évidences » qui expriment non la réalité, mais des apparences. Ainsi, de nombreux salarié.e.s n'hésitent pas à dire que « le salaire, c'est ce qui est en bas de la feuille de paie ».

Ou bien encore, « c'est ce que je touche personnellement et qui est viré tous les mois sur mon compte en banque », « le salaire, c'est le prix du travail, c'est ce que je touche en contrepartie de mon travail ». La majorité des médias, des politiques et des pseudo experts en tous genres en rajoute sur les cotisations sociales : « ce sont des charges sociales, qui viennent en plus du salaire et qui taxent le travail ».

Celles-ci « pénalisent l'emploi, notamment dans les industries de main-d'œuvre ». Ces formules à l'emporte-pièce véhiculent une représentation mystifiée de la réalité qui ne favorise pas la compréhension et contribue à désarmer les salarié.e.s.

QU'EST CE QUE LE SALAIRE ?

Le code du travail en son article L3221-3 en donne une définition : « constitue une rémunération [...], le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur du salarié.e en raison de l'emploi de ce dernier ».

Le code de la Sécurité Sociale définit, quant à lui, le salaire comme « toutes les sommes versées au travailleur en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, les primes, qualifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire » [article L242-1].

Ces définitions nous semblent devoir être explicitées. En effet, le salaire est d'abord le paiement de la qualification.

Celle-ci est composée de trois éléments :

- la formation initiale,
- la formation continue,
- l'expérience professionnelle.

Salaire

La qualification est attachée à l'individu et, en aucun cas, au poste occupé. Verser un salaire en reconnaissance de la qualification, c'est donc établir une grille de correspondance entre les deux. Elle établit une échelle entre un coefficient, qui est un indice proportionnel à la qualification individuelle, et un salaire. Ce n'est malheureusement pas ce que nous connaissons dans les branches professionnelles. Les grilles s'articulent aux fonctions et aux postes, et jamais à la qualification. C'est une bataille à mener.

Le salaire, dans le modèle français, présente une double composante :

Le salaire direct : c'est la composante individuelle ou « *salaire net* » en bas de la feuille de paie. C'est ce que je perçois sur mon compte bancaire. Le salaire indirect : c'est la composante collective, formée par les cotisations sociales, y compris ce qu'on appelle la « *part patronale* ». Le salaire direct et le salaire indirect constituent un tout : le salaire socialisé. Il ne faut pas laisser l'apparence recouvrir le réel.

L'apparence : salaire + « charges »

Le réel : le salaire total = salaire direct + salaire indirect

Et cette distinction est loin d'être anodine.

LA QUESTION DES COTISATIONS SOCIALES

Les cotisations sociales forment le salaire indirect. Notre système de protection sociale est en fait salarial. En effet, retraite, maladie, chômage en constituent les principaux piliers. Ils sont financés par ce salaire indirect.

Les cotisations sont versées aux différentes caisses qui vont distribuer ces sommes. Le système dit de « *répartition* ». Le salaire indirect constitue aussi un salaire mutualisé : versé par tous les employeurs, il assure une véritable péréquation.

La cotisation sociale (part salariale et part employeur) représente une distribution immédiate des richesses créées par le travail. Son paiement par l'employeur exprime le fait qu'à chaque instant, les actifs produisent la richesse qui finance la protection sociale.

La cotisation est donc proportionnelle au salaire direct. C'est tout à fait normal, puisque c'est du salaire. La fonction de la cotisation sociale n'est pas de « *corriger* » ou de « *moduler* » le salaire direct. Ce n'est pas un instrument de gestion, mais un mode de socialisation du salaire.

C'est pourquoi, cette cotisation :

- n'est pas un « *prélèvement* », c'est plutôt un élément de salaire qui augmente le pouvoir d'achat au lieu de le réduire,
- n'est pas un impôt ou une taxe,
- n'est pas une épargne. Il n'y a pas d'accumulation financière. Tout est distribué immédiatement.,
- N'est pas une assurance qui serait « *calculée à la tête du client* », en fonction de ses « *risques* » propres et de ses versements individuels antérieurs.

Les « exonérations » et les « allègements de charge » altèrent le principe de proportionnalité au salaire. Réduire ou manipuler les cotisations sous forme d'exonération ou d'allègement, c'est réduire ou manipuler le salaire. Ni plus, ni moins.

LE SALAIRE SOCIALISE

Même hors de l'emploi, nous restons des salarié.e.s. En effet, le salaire socialisé permet la reconnaissance des situations hors emplois dans lesquelles le salarié.e est placé à un moment ou à un autre (chômage, formation, vieillesse, maladie...), les cotisations sociales étant immédiatement transformées en prestations sociales affectées à ces diverses situations de vie. Avec la cotisation sociale, démonstration est faite dans la pratique, qu'il est possible d'assumer toutes ces situations à l'intérieur même du salariat, sans passer par la fiction, sans recourir à l'assurance, ni même à l'impôt.

Que nous soyons retraités, chômeurs ou malades, nous sommes payés par le salaire, nous sommes et restons donc tous des salarié.e.s :

Le chômeur « *indemnisé* » = salarié.e en attente d'emploi.

Le retraité = un salarié.e placé hors de la subordination de l'emploi.

SALAIRE INDIRECT OU SALAIRE DIFFERE

Le salaire différé n'est jamais qu'une épargne. Ainsi, dans tous les cas, ce que je toucherais serait dépendant de ce que j'aurais mis de côté et que je n'aurais pas consommé. Il serait proportionnel à la richesse créée par mon travail passé et dont j'aurais différé ou suspendu l'utilisation.

Mais les retraités, les chômeurs ou les malades ne sont pas payés en contrepartie de leurs cotisations passées. On ne touche pas une pension ou une allocation d'un montant « X » parce que l'on aurait cotisé au préalable ce même montant.

Ce que nous touchons résulte d'un choix de distribution du salaire, c'est-à-dire de répartition de la richesse actuelle, au moment présent. Choix qui résulte d'une « *délibération politique* » et non pas d'un prétendu équilibre à respecter entre cotisations payées et prestations futures. Ainsi, je ne « *recupère* » pas « *mes* » cotisations qui auraient été personnellement accumulées et qui me « *reviendraient* ».

Ces cotisations passées ont déjà été versées à d'autres et elles ont été consommées. D'autre part, la cotisation sociale ne peut être une épargne « *Trans périodique* » de la richesse, c'est-à-dire une transmission à travers le temps d'une période à une autre, tout simplement parce qu'il est impossible de « *différer* » de la richesse.

LE MYTHE DE L'EPARGNE

Le mythe de l'épargne est la base idéologique de l'attaque contre la « *répartition* ». Le raisonnement de ces idéologies est le suivant. Face à la montée des dépenses de santé et de retraite, le système actuel de sécurité sociale fondée sur la « *répartition* », se heurterait à des limites économiques insurmontables.

Faute de richesses suffisantes pour les payer toutes, il faudrait alors compléter leur financement en apportant une « *dose de capitalisation* », en d'autres termes d'épargne. Une fois celle-ci accumulée à hauteur suffisante, il suffira alors le moment venu, de puiser dans le bas de laine pour faire face aux besoins.

En apparence, le raisonnement se tient. Mais en apparence seulement. Simplement parce que ce

Salaires

raisonnement a des fondements erronés et repose sur un mythe. Cette croyance ou ce mythe voit dans l'accumulation monétaire le fondement de la richesse. Pourtant l'argent n'est pas la richesse. Il ne fait que le représenter. La richesse matérielle ne s'accumule ni ne se transfère dans le temps. Elle est un flux continu, une production à la fois immédiate et continuelle, issue du seul travail, consommée lui aussitôt ou presque qu'elle est produite. L'argent est seulement un « *droit de tirage* » sur la richesse créée.

Epargner, c'est seulement mettre de côté ce « *droit de tirage* » et non de la richesse. Et une société n'est pas plus riche d'avoir « *mis de côté* » de l'argent. Marteler qu'il n'y aura plus assez d'actifs dans 20 ans, plus assez de travail et de richesses créées pour payer la protection sociale et qu'il suffit de mettre de la valeur au congélateur sous forme de « *produits* » d'épargne ou autre, que l'on mettra sur la table le moment venu, pour compléter le « *panier de la ménagère* » ... et le tour est joué, à savoir une « *dose de capitalisation* » pour suppléer au manque de richesse ! est une véritable supercherie. En tout état de cause, ce sont toujours les actifs d'aujourd'hui qui paieront, par leur travail, la protection sociale d'aujourd'hui.



LE SALAIRE EST LE PRIX DE LA FORCE DE TRAVAIL

Il faut entendre par force de travail l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité et qu'il doit mettre en œuvre pour produire des choses utiles.

C'est une marchandise qui, comme toute marchandise, s'achète ou se vend sur un marché, le marché du travail, dans lequel s'exerce un rapport de force entre l'Offre et la Demande.

Cette marchandise, comme toute marchandise, doit être « *reproduite* » : nourriture, vêtements... cette reproduction est sociale et historique, et traduit le degré de civilisation atteint par une société donnée.

Cette reproduction de la force de travail est socialisée tout comme le salaire, car effectuée en partie par les services publics. La socialisation est donc double, par le financement d'un côté (le salaire), et par le mode de satisfaction des besoins de l'autre (les services publics). Cette marchandise qu'est la force de travail possède une valeur, et cette valeur, c'est la valeur de tous les biens et services qui participent à la reproduction de la force de travail. Cette valeur de la force de travail est exprimée par son prix. Le salaire représente le prix de cette force de travail.

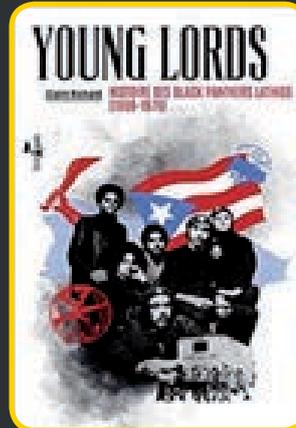
Cette force de travail est une marchandise particulière, car elle crée davantage de valeur que sa propre valeur. La différence entre la valeur créée et la valeur payée est le profit. Cette différence, plus ou moins importante, fluctue en fonction du rapport de force. Il y a lutte pour le partage de la richesse entre le profit et le salaire. Ce rapport de force est déterminant pour faire évoluer en un sens ou dans l'autre, les négociations qui président aux destinées du salaire socialisé.

Pour briser les résistances, c'est le chômage de masse qui a été de mise.

Culture

Claire : **Young Lords,** **histoire des Black** **Panthers latinos** **1969-1975**

Claire Richard



Août 1969, à ElBarrio, le quartier portoricain de New York, des jeunes gens descendent dans la rue, en treillis et bérêts à la Che Guevara.

Dans leurs mains, pas de fusils, mais des balais. Ils nettoient les rues délaissées par les pouvoirs publics. Une émeute éclate. L'embrasement menace, la mairie accepte d'envoyer plus souvent ses éboueurs.

El Barrio vient de découvrir ses Black Panthers, les jeunes membres du Young Lords Party. Ils ont entre 16 et 25 ans, sont les enfants de l'immigration portoricaine, arrivée en masse depuis la colonisation de l'île par les États-Unis.

Inspirés par les Black Panthers et les nationalistes portoricains, ils veulent remplacer l'État capitaliste et raciste par des alternatives communautaires et politisées. Ainsi, ils défilent pour l'indépendance de Porto Rico mais sont surtout très actifs dans les quartiers, où ils développent notamment des programmes autour de la santé.

Pour eux, la révolution est aussi une transformation personnelle. Sous l'influence des femmes, qui font comprendre aux hommes qu'on ne peut être révolutionnaire et machiste, les membres du parti travaillent ensemble à se libérer du sexisme, de l'homophobie et de leur propre racisme.

En 1971, ils sont quelques milliers sur la côte Est. Leur presse est lue, leur action efficace. Mais le parti, déchiré par des luttes internes, affaibli par des erreurs stratégiques, déstabilisé par le Cointelpro, se sépare en 1976. L'histoire trépidante des Young Lords est un moment essentiel de l'imaginaire politique des Latinos aux États-Unis, et un pan méconnu des luttes des années 1960.

Après avoir parcouru le Mexique révolutionnaire et l'Europe en guerre et en avoir rapporté des témoignages extraordinaires (*Le Mexique insurgé*, *La Guerre dans les Balkans*), le journaliste, poète et écrivain américain John Reed (1887-1920) est à Petrograd pendant la révolution d'octobre 1917.



Le récit qu'il livre de ces journées historiques, véritable fresque, vivante et partisane, résolument en faveur des insurgés bolcheviques, plonge le lecteur dans la déferlante révolutionnaire soviétique qui va provoquer la chute du tsarisme et, dans une large mesure, bouleverser l'histoire du XX^{ème} siècle. Dix jours qui ébranlèrent le monde est un livre exceptionnel : best-seller politique international, édité dans des dizaines de langues jusqu'à nos jours, il constitue, sans aucun doute, un monument de journalisme. Cette nouvelle édition, illustrée, est augmentée d'articles de John Reed, inédits en français, sur la révolution russe.

Reed : 10 jours
qui ébranlèrent
le monde — John Reed

Fait religieux en entreprise

La procédure de licenciement à l'encontre d'une salariée voilée dans une entreprise de services du numérique¹ relance le débat du respect de la diversité au sein des entreprises.

Cette question a d'ailleurs fait l'objet d'un arrêt récent de la Cour de Cassation daté du 22 novembre 2017² et d'une question préjudicielle auprès de la CJUE³. Malheureusement, la réponse apportée ne va pas dans le sens du respect de celle-ci qu'elle soit politique, philosophique ou religieuse.

La Cour de cassation, reprenant les considérations développées par la CJUE, reconnaît, tout en l'encadrant, la possibilité d'insérer dans le règlement intérieur des entreprises privées une clause de neutralité⁴ interdisant aux salarié.e.s, en contact avec la clientèle, le port visible de tout signe politique, philosophique et religieux.

Toutefois, cette clause de neutralité, pour être valable, doit reposer sur un motif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec les clients d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, elle doit être générale : elle doit viser tous les signes visibles religieux, politiques ou philosophiques – elle doit être restreinte quant aux salarié.e.s concerné.e.s : il doit s'agir uniquement de ceux en contact avec la clientèle ; en cas de refus du salarié.e, l'employeur doit chercher à le reclasser dans un poste sans contact visuel avec les clients, avant d'envisager un licenciement.

Elle rappelle, toutefois, qu'en l'absence de clause ou de politique générale de neutralité définie dans l'entreprise, l'interdiction faite à un.e salarié.e de porter un signe religieux déterminé, tel le foulard islamique, constitue une discrimination directe qui ne saurait être justifiée par la volonté de l'employeur de prendre en compte le souhait de la clientèle de ne pas voir les services de l'entreprise assurés par une salariée voilée.

Donc en résumé, pour que le principe de neutralité s'applique, il doit être :

- Intégré dans le règlement intérieur de l'entreprise ;
- Défini sous la forme d'une clause générale interdisant aussi bien les signes religieux (sans en viser aucun en particulier) que les signes politiques et philosophiques. Il s'agit d'un point essentiel car, si la clause ne vise que les signes religieux, la qualification de discrimination directe pourra être retenue ;
- Circonscrit aux salarié.e.s visé.e.s, c'est-à-dire ceux qui sont en contact avec la clientèle.

Dans le contexte politique actuel, cette disposition risque d'amplifier la discrimination qui frappe les salariées musulmanes, leur limitant d'autant l'accès à un emploi qualifié qui trop souvent impose un contact avec les clients.

Comme nous l'indiquions dans la fiche pratique parue dans le « LIEN SYNDICAL » de novembre 2016⁵, il nous faut être réactif pour lutter contre cette discrimination qui de fait, ne touche qu'une partie de la population très ciblée.

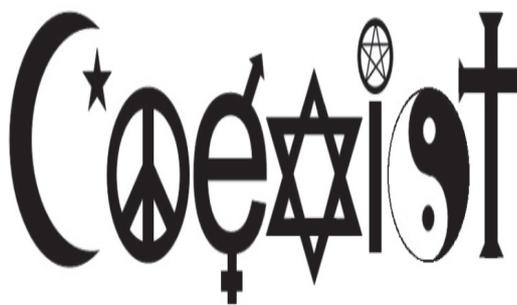
1. Cf. ECONOCOM-OSIATIS : Déclaration CGT sur une procédure de licenciement - <http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-branches/bureaux-d-etudes-techniques-de-conseil/informatique/actualites/declarations/3384-econocom-osiatis-declaration-cgt-sur-une-procedure-de-licenciement>

2. Cass. Soc., 22 novembre 2017, n°13-19.855

3. CJUE, 14 mars 2017, n°C 188/15

4. Art. L.1321-2-1 du Code du travail

5. Cf. LIEN SYNDICAL n°468 – Novembre 2016 – « Juridique : Le principe de neutralité » - <http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-publications/le-lien-syndical/2848-le-lien-syndical-n-468-novembre-2016>



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES