



# Le P'tit Coquelicot

Le trimestriel de la CGT Axway - Mars 2015

## Les 35 heures ont 15 ans !

C'est l'une des plus grandes avancées sociales des dernières années. Le bilan plaide pour le franchissement d'une nouvelle étape dans la réduction du temps de travail.

### La loi sur les 35 heures a été votée en deux temps

La loi dite «Aubry 1», publiée en 1998, a défini un objectif, un cap et une méthode. L'objectif : réduire la durée hebdomadaire du travail de 39 heures à 35 heures. Le cap : la loi sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les autres. La méthode : un processus expérimental de négociations à un niveau décentralisé avec un système d'incitation financière consistant en un abattement des cotisations sociales pour les entreprises concluant des accords avec des embauches. La loi «Aubry 2», votée en 1999, a arrêté les modalités définitives de l'application des 35 heures, à partir du bilan des négociations issues de la loi «Aubry 1» : régime des heures supplémentaires, règles relatives à l'organisation du travail, etc. Le système d'exonération des cotisations sociales patronales a été généralisé et pérennisé, mais l'obligation d'embauche a disparu.

### Il ne faut pas confondre la durée légale et la durée effective du travail

La durée légale du travail ne constitue pas un plafond (ni un plancher d'ailleurs), mais simplement un seuil de référence pour le calcul des heures supplémentaires, qui peuvent également se transformer en jours de repos. Les maxima horaires applicables en vertu des normes européennes sont fixes à 10 heures par jour et 48 heures par semaine. La durée légale ne peut donc se confondre avec la durée effective du travail, qui se situe en France dans la moyenne européenne selon Eurostat. Précisément, la durée réelle du travail dans notre pays est de 39,2 heures par semaine pour les salariés à temps complet et de 36,3 heures tous salariés confondus (temps plein et temps partiel), contre à peine 35 heures en Allemagne par exemple.

### La loi sur les 35 heures a fait l'objet de nombreuses opérations de « détricotage »

En 2003, la loi Fillon a augmenté le contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 à 180 heures et les allègements de cotisations sociales n'ont plus été conditionnés à la réduction du temps de travail. En 2007, la loi TEPA sur le pouvoir d'achat a défiscalisé les heures supplémentaires. En 2008, le contingent annuel des heures supplémentaires a été augmenté à 220 heures, les conventions de forfait en jours ont été étendues aux salariés dits «autonomes» et les accords d'entreprise ont pu déroger aux dispositions des accords de branches. En 2013 la loi sur la sécurisation de l'emploi a autorisé les entreprises en difficulté à négocier des accords permettant de modifier le temps de travail sans augmenter les salaires. Malgré tout, aucun gouvernement n'a osé abroger la loi sur les 35 heures.

### Le véritable bilan des 35 heures

La loi sur les 35 heures constitue l'une des plus grandes avancées sociales de ces dernières années.

Elle a permis à un certain nombre de salariés de bénéficier des gains de productivité du travail, restitués sous forme de temps ou d'argent. Il est juste de réduire la durée du travail puisqu'on produit plus et mieux avec moins de travail ! Pour autant la CGT a suffisamment dénoncé les conditions d'application des 35 heures pour ne pas ignorer les problèmes auxquels elles ont parfois donné lieu. D'abord, tous les salariés ne bénéficient pas du régime des 35 heures et les heures supplémentaires ne sont pas toujours prises en compte : on parle alors de travail gratuit.

La réduction du temps de travail a pu engendrer une intensification du travail lorsqu'elle ne s'est pas accompagnée d'une réorganisation adéquate du travail et d'embauches compensatrices suffisantes, comme à l'Hôpital. Les systèmes de modulation et d'annualisation du temps de travail ont souvent entraîné une détérioration des conditions de travail dans les entreprises avec des amplitudes de travail importantes en période de haute activité. Les 35 heures ont encore été l'occasion pour certains employeurs de freiner ou de geler temporairement les rémunérations.

### La réduction du temps de travail crée des emplois

Sur le plan économique, près de deux millions d'emplois nouveaux ont été créés entre 1998 et 2002 : la DARES et l'Insee en attribuent 350000 à l'effet 35 heures. Contrairement aux affirmations de certains, la compétitivité des entreprises a été confortée. Les gains de productivité engrangés par les 35 heures (évalués entre 4 et 5 % par l'Insee), ajoutés aux allègements de cotisations sociales ont permis de compenser la hausse du coût salarial consécutive à la réduction du temps de travail.

**Ce bilan plaide pour que nous franchissions une nouvelle étape dans la réduction du temps de travail : c'est juste socialement puisque de nouveaux gains de productivité ont été engrangés depuis quinze ans et c'est nécessaire sur le plan économique compte tenu de la situation de l'emploi dans notre pays.**

Source : Ensemble, mars 2015



#### Au sommaire

- Page 1 Les 35 heures ont 15 ans.
- Page 2 Le grand bêtisier du Rapport égalité professionnelle femmes hommes chez Axway.
- Page 3 Accidents du travail : le fléau de la sous-déclaration.
- Page 4 Scandale HSBC : « j'aime ma banque ! ».

# Le grand bêtisier du Rapport égalité professionnelle femmes hommes chez Axway

Il est des sujets dont on ne soupçonne pas qu'ils puissent prêter à la plaisanterie. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui renvoie à l'égalité des deux sexes dans la société, est un sujet d'autant plus sérieux que l'objectif est loin d'être atteint. Que penser alors du dernier rapport remis par la direction ? Si la correction nous empêche de penser que sa piètre qualité globale puisse être due à une négligence volontaire, il faut bien admettre que ses erreurs parfois grossières relèvent d'une forme d'humour que n'auraient pas renié *Le Canard Enchaîné* ni même *Charlie Hebdo* !

## Presque 9 mois d'attente pour un accouchement difficile

Il était pourtant attendu ce rapport. Il faut dire que le précédent datait de 2012 sur des données de 2010. Précisons, quand même, que le rapport est obligatoire et annuel ! La première version, remise le 23 avril 2014, fut directement retournée à la direction tant le document était truffé d'informations erronées, lorsqu'il y en avait ! C'est grâce à un patient travail de vérification et de relecture d'élus de l'Intersyndicale, ainsi que de rappels à la loi, que le rapport finit par s'améliorer. Pourtant, la version finale de la direction n'est pas exempte de coquilles dont nous vous reproduisons, dans ce *Coquelicot*, les plus savoureuses.

## Des moyennes franchement moyennes

Dès les premières pages, le rapport attaque dur et affirme sans coup férir « 95 femmes ont suivi 421 jours de formation soit une moyenne de 5,05 jours ». Notre calculatrice, donne 4,4 jours. Tout aussi fâcheux, un autre tableau donne 100 femmes formées. Pour seule défense, la direction se retranche derrière le fait que les pages en question font partie d'un document précédemment publié. Nous n'avons pas encore trouvé quelle valeur d'entreprise elle cherchait à promouvoir dans sa démarche.

Plus subtil : les rémunérations. Dans deux tableaux, la direction publie les salaires moyens ainsi que les rémunérations fixes + variables. Prenons par exemple les non cadres.

Voici les salaires fixes :

HOMMES	FEMMES	MOYENNE
28 373	25 862	27 118

Voici les rémunérations (fixe + variable) :

HOMMES	FEMMES	MOYENNE
28 373	25 862	26 579

Vous ne trouvez pas une bizarrerie ? Attendez un peu... les deux moyennes de la 3<sup>e</sup> colonne sont différentes alors que les moyennes hommes et femmes sont les mêmes (les non cadres n'ont plus de variable depuis notre « séparation » de Sopra). Celle du premier tableau est la moyenne des deux colonnes précédentes (hommes et femmes). Celle du second tableau...ne signifie rien de connu jusqu'à ce jour. Et si vous contiez connaître le salaire moyen des non cadres (hommes et femmes confondus)...tant pis pour vous, aucun de ces deux chiffres ne l'indique.

## Audacieuses additions !

Pour en finir avec les chiffres, nous ne résistons pas au plaisir de vous faire partager un dernier petit morceau d'anthologie mathématique. Preuve de l'attention particulière portée aux moindres détails, voici un extrait de la répartition des effectifs par classification :

Classifications	HOMMES	FEMMES	TOTAL
DHG	11	0	11
I3.2	14	0	13
I3.1	71	12	82
I2.3	97	25	122
I2.2	78	23	99
TP1	2	9	10
T3	2	0	1
T2	1	2	3
T1	2	2	4

Dans le tableau complet, la moitié des totaux sont faux. Sans commentaires.

## Les meilleur n'est pas à l'intérieur

Le plus fâcheux réside malgré tout dans les omissions. En effet, au-delà des chiffres, chaque rapport est l'occasion de faire le point sur les mesures engagées en vue d'assurer l'égalité professionnelle et de se fixer des nouveaux objectifs. Enfin, ces mesures doivent être financées. Il n'y a rien de tel ici ! Il ne s'agit pas pour la direction de se livrer à des exercices de voyance mais simplement de se fixer un cap et de juger année après année de sa progression. Bref, avec ce document, nous savons à peu près où nous sommes mais certainement pas où nous allons.



Pour la CGT Axway, il est temps de passer aux actes ! Lors de la réunion CE de janvier, les élus de l'Intersyndicale ont indiqué plusieurs axes concrets afin de combattre les inégalités professionnelles. L'un d'entre eux étant de travailler sur les populations assimilées cadres et non cadres lesquelles, bien que pesant moins de 7 % de l'effectif total, représentent plus de 21 % de l'effectif féminin ! Des efforts de formation, de promotion et de salaires sont nécessaires. Les élus ont également demandé une véritable étude « des disparités entre professions à niveau de responsabilité équivalente [...] -sans a priori et en toute transparence ». Ce serait tordre le coup au principe d'individualisation des salaires à outrance mais c'est à ce prix que nous pourrions obtenir « à travail égal, salaire égal ».

\* : la terminologie officielle est « rapport de situation comparée », le terme couramment employé « rapport égalité hommes femmes » est utilisé pour plus de clarté.



## Accidents du travail : le fléau de la sous-déclaration

Chaque année, ce sont près de 100 millions d'euros de dépenses liées aux accidents du travail qui sont imputés à tort à l'assurance maladie. Les causes de cette sous-déclaration sont multiples : employeurs peu scrupuleux, salariés ignorant leurs droits mais aussi dysfonctionnements institutionnels.

Accidents du travail non déclarés, maladies professionnelles non prises en compte, l'addition est salée pour la branche maladie de la Sécurité sociale. En effet, en juin 2014, la commission présidée par un magistrat de la Cour des comptes chargée d'évaluer tous les 3 ans le coût de la sous-déclaration l'a chiffré entre 695 millions d'euros et 1,3 milliard d'euros, dont près de 100 millions d'euros pour les seuls accidents du travail.

Différentes raisons expliquent cette sous-déclaration. L'attitude des employeurs, tout d'abord. C'est le patron qui doit remplir dans les 48 heures après l'accident un formulaire de déclaration d'accident du travail (article L441-2 du Code de la Sécurité sociale). L'accident du travail reconnu entraîne pour le salarié une prise en charge à 100 % des dépenses occasionnées. Les cotisations versées par l'employeur à la branche accidents du travail-maladies professionnelles (ATMP) de la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) dépendant du nombre et de la gravité des pathologies liées au travail qui lui sont imputées, la tentation peut être forte de ne pas déclarer les accidents du travail.

### PRESSIONS ET CAISSE NOIRE

En 2007, l'inspection du travail avait mené une enquête sur le site de Renault Cléon et dénoncé le «système organisé de pressions visant à ce que les salariés, victimes d'accident du travail et auxquels un arrêt a été prescrit, renoncent à prendre tout ou partie de cet arrêt». Cette pratique n'était pas limitée au seul constructeur automobile, loin s'en faut. « Chez EDF, suite à la politique "zéro accidents du travail" qui avait été mise en place au début des années 2000, une caisse noire avait été créée dans certains services. En cas d'accident du travail, le salarié était emmené chez le médecin et les soins réglés en liquide. Plus tard, quand cela a été dénoncé, la pratique a évolué : un aménagement de poste était systématiquement proposé au lieu d'un arrêt de travail », raconte Jean-François Naton, conseiller confédéral de la CGT en charge de l'activité travail-santé.

### MANQUE D'INFORMATIONS

Si certains employeurs font preuve de mauvaise volonté dans le domaine, les salariés sont, eux, mal informés de leurs droits et ignorent qu'est considéré comme accident du travail tout élément brutal se produisant sur le lieu de travail ou pendant le trajet. Un infarctus qui se produit au travail doit, par exemple, être déclaré comme un accident du travail. Beaucoup ne savent pas non plus que si leur employeur n'a pas effectué la déclaration d'accident du travail, ils ont, eux, deux ans pour le déclarer. Un salarié sans papiers qui travaille au noir et est blessé au travail peut effectuer une déclaration, bénéficier de la prise en charge totale des frais occasionnés, voire parfois bénéficier d'un titre de séjour au titre des séquelles occasionnées.

### ET LA CARTE VITALE ?

Les rapports de 2011 et 2014 ont aussi pointé une cause « institutionnelle » à cette sous-déclaration. En effet, bien que, depuis 2008, le formulaire CERFA de déclaration d'accident du travail peut être rempli sur Internet ([www.net-entreprise.fr](http://www.net-entreprise.fr)), il l'est encore très souvent sous forme papier. Son temps de traitement est alors plus long. Entre l'envoi du formulaire et la reconnaissance de l'accident du travail, s'écoule une période pendant laquelle le salarié peut être amené à consulter. « Chez beaucoup de professionnels de santé, la carte Vitale est systématiquement demandée. Les dépenses sont alors comptabilisées par la branche maladie », note Alain Delaunay, représentant CGT au Conseil d'orientation des conditions de travail. « Pourquoi ne pas faire apparaître les accidents du travail sur la carte Vitale ? Cette préconisation était déjà dans le rapport de la commission de 2011 et elle n'a toujours pas été suivie d'effets », regrette le syndicaliste.

Article de Mélanie Mermoz issu de l'HD, édition du 12 au 18 février 2015.

## SMIC : 13% des branches professionnelles en faute

Une branche professionnelle sur huit de plus de 5000 salariés affiche un salaire minimum conventionnel inférieur au Smic. C'est le cas de celles des transports routiers de marchandises où seul le minimum applicable aux cadres et agents de maîtrise est supérieur au Smic. Une loi de 2008 prévoit de sanctionner les branches fautives ... mais elle n'a jamais été appliquée.

## La moitié des chômeurs touchent moins de 500 euros !

Selon les chiffres de l'Unedic, les chômeurs reçoivent en moyenne 1 100 euros nets par mois. Mais ce chiffre est trompeur, car il ne porte que sur les demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage. En réalité et selon l'Observatoire des Inégalités, un tiers des chômeurs ne touchent rien (ni de l'Unedic, ni de l'Etat) ; la moitié d'entre eux reçoivent moins de 500 euros par mois et les trois quarts moins que le Smic.

## Retrouvez-nous sur Jive avec le Groupe "La CGT Axway"



## Conseils de Prud'hommes : la « barémisation »

Un amendement gouvernemental a réintroduit dans le projet de loi Macron le principe d'un barème sur l'indemnité accordée par les prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le dispositif vise à « sécuriser » les procédures de licenciement pour les employeurs en mettant les juges hors-jeu !

## Retrouvez-nous sur le Net :

<http://axway.reference-syndicale.fr/>

# Scandale HSBC : « j'aime ma banque ! »

Plus de 100 000 contribuables ont bénéficié d'un système d'évasion fiscale orchestré par une filiale suisse d'HSBC. Les faits révélés interrogent la faiblesse des politiques.

De nouvelles investigations entament un peu plus le crédit des banques en jetant un coup de projecteur sur l'opacité de la finance internationale. Fruit d'investigations menées de front par un consortium d'une soixantaine de grands médias internationaux - dont le journal *Le Monde* -, l'enquête «SwissLeaks» nous plonge dans les pratiques délictueuses d'une filiale suisse de la banque anglaise HSBC, semble-t-il coupable d'avoir mis en place, grâce au secret bancaire, un système de fraude fiscale à grande échelle. D'après *Le Monde*, 180,6 milliards d'euros auraient ainsi transité de novembre 2006 à mars 2007 par plus de 100000 comptes d'HSBC à Genève avant de s'évader vers des comptes offshore. 5,7 milliards auraient ainsi été dissimulés par des clients français dans des paradis fiscaux, entre Panama et les îles Vierges britanniques.

Qui sont-ils, ces clients fortunés ? De grands industriels, des personnalités du show-biz, des familles royales, autant de riches individus estimant «normal» de ne pas prendre leur part à l'impôt. Éclatant, le scandale HSBC n'est pour autant que la face visible de l'iceberg. D'après l'ONG internationale Tax Justice Network, le montant des avoirs dissimulés dans les paradis fiscaux s'élèverait entre 12000 et 13000 milliards de dollars. Une évasion en bande organisée qui affaiblit les démocraties en épuisant les ressources des pays du Sud et en mettant à mal nos modèles sociaux. Car la France n'échappe pas à la règle. Pour Antoine Peillon, journaliste et auteur de *600 milliards qui manquent à la France*, ce seraient 590 milliards d'avoirs français qui dormiraient au chaud dans des paradis fiscaux, dont 220 milliards détenus par les particuliers les plus riches. À elle seule, la fraude ferait perdre à la France entre 40 et 80 milliards d'euros par an de recettes fiscales. L'équivalent du déficit public.

Pillés depuis des armées, les États semblent enfin vouloir sortir de leur torpeur. En 2009, au forum mondial mis en place par l'OCDE, 125 États se sont engagés à échanger, à la demande entre pays, des informations sur les comptes en banque de leurs ressortissants. Un premier pas suivi d'un autre. En 2012, le G20 a lancé un chantier de coopération nommé Beps, celui-là destiné à empêcher de grandes entreprises comme Apple de placer leurs profits dans des paradis fiscaux pour échapper à l'impôt. En France, la première affaire des 3000 noms de la liste HSBC avait permis aux dispositifs de lutte contre la fraude fiscale d'être renforcés. D'après le ministre des Finances Michel Sapin, la régularisation des contribuables ayant un compte non déclaré à l'étranger devrait rapporter 2 milliards aux caisses de l'État français cette année, autant qu'en 2014.

Source : Ensemble, mars 2015.



## 120<sup>ème</sup> anniversaire de la CGT

Si le syndicalisme se réinventait, sa priorité serait de réconcilier les salariés avec la perspective du progrès social, à portée de mains pour peu de s'unir et d'agir. Il chercherait à impliquer les millions de celles et ceux qui, pris dans leurs difficultés quotidiennes à trouver un emploi, le garder, en vivre, renoncent à l'action collective et se replient sur leur situation immédiate. Il ouvrirait des pistes pour transformer le travail, en faire un lieu de productions, de coopérations et d'échanges au service du mieux-être social. Il contribuerait à débarrasser la planète de la financiarisation et des mises en concurrence. Égalité, respect, solidarité et démocratie seraient les valeurs fondamentales de ses modes de fonctionnement et de rapports aux salariés. Il se construirait comme un espace de liberté où la force du nombre s'enrichit des diversités multiples du monde salarial ; une force collective capable de confédérer les luttes, leurs expériences et résultats pour transformer la condition salariale.

Si le syndicalisme était à réinventer, il se donnerait l'ambition de devenir une Confédération générale du travail ! Or, celle-ci existe depuis 120 ans. Elle est toujours jeune des espoirs d'émancipation qui l'ont fait naître et grandir toutes ces années. À nous de leur donner corps pour les 120 ans qui viennent.