

# DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



## Experts comptables

Salarié-e des TPE, qui travaille dans une petite entreprise de moins de 11 salarié-e-s dans le secteur des avocats, des offices ministériels, de l'expertise, des entreprises de service du numérique, des bureaux d'études ou des prestataires de services, la **Fédération CGT des Sociétés d'Etudes** assure ta défense depuis des années.

Donne-lui la force nécessaire pour continuer en votant pour les listes CGT.

Mais cette confiance, que tu nous donnes avec ton vote, implique pour notre organisation des devoirs envers toi. Nous nous devons :

- ▶ D'être à ton écoute afin d'élaborer

en commun les revendications qui seront portées, en ton nom, dans les différentes instances de négociations, afin de faire évoluer tes droits en mieux, voire d'en créer de nouveaux ;

- ▶ De te tenir informé-e régulièrement des négociations en cours au niveau de la branche ou interprofessionnelles, mais aussi sur l'évolution du droit et de son impact sur ton quotidien ou futur ;
- ▶ De pouvoir te renseigner sur tes droits et te conseiller sur les moyens de les faire appliquer.

**Voilà notre engagement envers toi.**

*La branche des Experts-Comptables et commissaires aux comptes est composée de 144 800 salarié-e-s. 90% des entreprises qui la composent sont des TPE qui cumulent 31% des effectifs.*

*Un cabinet sur 5 environ prévoit une croissance de ses effectifs. Cette branche est fortement féminisée (68%), avec un âge moyen de 39,4 ans qui masque de fortes disparités : un âge d'entrée dans le secteur relativement tardif et l'équivalent de 21% des effectifs à plus de 20 ans d'ancienneté.*

*L'élévation régulière du niveau de qualification des salarié-e-s de la branche se traduit directement sur la structure de l'emploi puisque la part des cadres dans les effectifs dépasse aujourd'hui 30%. Cette tendance devrait se maintenir pour faire face à la digitalisation des activités et des pratiques et aux évolutions réglementaires telles que la loi PACTE, les activités de conseil sont développées et la pluridisciplinarité est une solution identifiée pour l'avenir de la profession.*

**Les revendications collectives, décidées par les salarié-e-s de la branche, que nous allons porter ensemble sont les suivantes :**

- ▶ Une **revalorisation salariale annuelle** qui tienne compte de l'augmentation du coût de la vie et permette aux salarié-e-s de vivre dignement. En cela, la CGT revendique le SMIC à 1 800€ et le premier niveau cadre aligné sur le PMSS avec ajustement de l'ensemble de la grille par rapport à ces minima.
- ▶ Une **progression de carrière automatique avec un changement d'échelon hiérarchique tous les 5 ans** en lien

avec une politique de formation professionnelle et une politique d'évolution professionnelle effectives.

- ▶ Une définition d'une **politique de formation professionnelle plus offensive** afin de répondre à l'adaptation nécessaire liée aux évolutions technologiques et/ou réglementaires et législatives.
- ▶ Une **réduction de l'impact sur la santé** des salarié-e-s des transformations d'organisations de travail liées aux outils numériques.
- ▶ Des dispositifs de **prévention des risques psychosociaux**, notamment sur la charge de travail.
- ▶ La **mise en place de la semaine de 32 heures**.

- ▶ Une politique volontariste en matière de **réduction des écarts entre les femmes et les hommes**.
- ▶ Un **régime de complémentaire santé et de prévoyance de branche**.
- ▶ Une **Indemnité de Fin de Carrière (IFC)** permettant de partir à la retraite dignement.
- ▶ Une **retraite, non discriminante**, basée sur une solidarité intergénérationnelle qui permet à chacun-e de vivre dignement la fin de sa vie.
- ▶ Une **défense des spécificités** de la branche et de certains métiers au travers des actions auprès des pouvoirs publics, pour lutter contre la dérégulation néo-libérale

# Petites entreprises oui, n

Ton vote, ajouté aux voix obtenues lors des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salarié-e-s va déterminer la capacité de notre organisation à agir en ton nom et dans tes intérêts.



## La représentativité de branche et nationale

Cela correspond au poids d'une organisation syndicale lors de la signature d'un accord qu'il soit de branche, national ou interprofessionnel.

Pour qu'un accord soit valable, il faut qu'il ait été signé par un ou plusieurs syndicats représentant 50% des voix exprimées lors d'un dernier processus électoral.

La question de savoir qui est, ou non, la première organisation syndicale au niveau national est secondaire. L'important, c'est d'avoir les moyens de peser utilement dans les négociations à tous les niveaux, afin de créer le rapport de force nécessaire au maintien de tes droits voire à l'acquisition de nouveaux permettant une réelle amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble des salarié-e-s. C'est en cela qu'il est primordial qu'un nombre important de voix se porte sur les listes CGT.



## La composition des Conseils de Prud'hommes

Le nombre de conseiller-ère-s attribué à chaque organisation syndicale est défini par le nombre de voix obtenues par chacune d'elles dans les entreprises dépendant du périmètre géographique de compétence du Conseil de Prud'hommes.

Par ton vote, tu participes à la désignation des juges prud'hommes. Les élu-e-s CGT aux Conseils de Prud'hommes, sont reconnu-e-s, dans les départements, pour leurs compétences et sur le respect du droit du travail et des conventions collectives. Ils/elles ont à cœur la défense des intérêts des travailleuses, des travailleurs, sans « petits arrangements ».

Partout en France, nous leur devons l'élaboration de jurisprudences, le plus souvent confirmée par la Cour de cassation, qui apporte une interprétation plus favorable aux salarié-e-s des textes légaux et conventionnels.



## La composition des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)

Les salarié-e-s des TPE doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits que les autres salarié-e-s, et notamment celui d'être représenté-e-s. Ta représentation est assurée au sein des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles. Une instance qui doit permettre de gagner des droits nouveaux.

Mais là encore le nombre de représentant-e-s de chaque organisation syndicale sera déterminé en fonction du score obtenu par chacune d'elles.

Grâce à l'intervention des mandaté-e-s CGT au sein des CPRI, nous avons réussi, un peu partout, à mettre en place un processus de prévention des conflits, dont l'objectif est de préserver l'emploi et de limiter les contentieux prud'hommes. Mais aussi, dans un cadre plus large, à développer les pratiques qui visent à impliquer les salarié-e-s dans les procédures de santé, sécurité et pénibilité au travail. Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, nous avons été force de propositions dans l'accompagnement des entreprises pour mettre en sécurité leurs salarié-e-s.

Mais d'autres droits nouveaux sont à conquérir comme par exemple, permettre aux salarié-e-s de partir en formation professionnelle sur leur temps de travail en garantissant la prise en charge de leur salaire.

***Pour une réelle défense de tes intérêts et pour l'amélioration de tes conditions de vie et de travail, donne toi le droit. VOTE CGT !***

# mais pas de petits droits !

## Depuis 2016, Quelle a été l'action de la CGT dans la branche ?

La CGT a été force de propositions sur nombre de sujets. Nous n'en citerons que quelques-uns :

- ▶ La négociation sur les **frais professionnels**.
- ▶ L'accord sur les **congés spéciaux** pour intégrer les évolutions légales et améliorer l'existant, notamment pour prendre en compte les salarié-e-s dont les enfants sont en situation de handicap. Malheureusement, le patronat se refuse toujours à accepter des congés pour enfants malades.
- ▶ La **création de l'OPCO Atlas**, que la branche des Experts-Comptables a fortement contribué à créer et dont la CGT a pris la vice-présidence. Cet organisme est décisif pour l'accès des salarié-e-s des TPE et PME à la formation professionnelle.
- ▶ L'**accord sur la contribution conventionnelle des entreprises de la branche pour la formation professionnelle**, afin d'augmenter les financements des actions de formation pour les salarié-e-s.
- ▶ L'**augmentation annuelle des salaires au-delà du simple coût de la vie** : en 2018, la hausse de l'impôt CSG et la suppression des cotisations chômage et maladie ont conduit à un jeu de dupes dont les effets directs ont été la baisse du remboursement des soins et médicaments et la hausse des mutuelles. Les augmentations inférieures à l'inflation et à l'évolution du SMIC conduisent à un tassement des rémunérations. De plus, nous savons que l'indice INSEE ne prend pas en compte un certain nombre d'éléments importants du quotidien, comme les hausses des cotisations salariales. Lors des négociations, nous avons toujours défendu le principe du SMIC à 1 800€ et du premier niveau cadre au PMSS. C'est

cette ligne directrice qui a fait que nous n'avons pas signé les accords mais avons pesé sur les négociations.

## Quelle a été l'action de la CGT au niveau national ?

Outre notre action au sein de la branche, la CGT a mené plusieurs batailles contre les agissements anti-sociaux des différents gouvernements successifs et du patronat. Là encore, notre but était de défendre vos intérêts, car ils ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise. La campagne la plus emblématique, que nous avons menée, est celle contre la réforme des régimes de retraite.

Une réforme, qui sous le prétexte d'équité, était fortement inégalitaire, car elle ne gommait plus les périodes « creuses » d'une carrière. Des périodes « *d'inactivité* » (*chômage, temps partiel, congés parental, etc.*) auxquelles les femmes sont plus confrontées que les hommes. Il faut savoir qu'actuellement 40% des femmes et 32% des hommes partent aujourd'hui avec une carrière incomplète. A cela, il faut ajouter que le salaire moyen des femmes est 25% inférieur à celui des hommes. Elles sont contrairement à ce qu'affirmait Edouard PHILIPPE, Premier Ministre de l'époque, les grandes perdantes de cette réforme. Mais il ne faut pas croire que les hommes seront préservés. Ils seront impactés comme leurs collègues féminines. Le niveau de pension, de tout le monde, sera, de fait, réduit par la prise en compte de l'intégralité de la carrière au lieu des 25 meilleures années. C'est mathématique ! C'est contre ce projet générateur de pauvreté, que la CGT s'est battue avec des milliers de salarié-e-s, comme sur le projet de refonte de l'assurance chômage qui a pour effet direct une paupérisation des salarié-e-s en inactivité.

## Être cadre dans une TPE !

Avec l'élévation du niveau des qualifications et de la population « Cadres » dans la branche, il est impensable de ne pas considérer aussi leurs problématiques. A la CGT, nous pensons que tou-te-s les salarié-e-s doivent pouvoir exprimer sur des revendications et que celles-ci soient portées par une organisation syndicale. D'ailleurs, notre organisation s'est dotée d'une structure spécifique en direction des Cadres, Ingénieurs, Techniciens et Agents de maîtrise, appelée l'UGICT-CGT (<http://www.ugict.cgt.fr/>).

Nous savons bien que la position de cadre dans une TPE n'est pas aisée dans la mesure où il/elle est à la fois salarié-e et partie prenante dans les décisions stratégiques prises dans ces entreprises de taille réduite. Une situation qui peut parfois mettre à mal son professionnalisme. Voilà pourquoi, la CGT se bat pour un renforcement du statut « *Cadre* » en demandant, par exemple :

- ▶ Le droit de refus et d'alternative, en cas de directive contraire à l'éthique professionnelle ou à l'intérêt général ;
- ▶ Le droit à la déconnexion pour garantir un équilibre vie privée/vie professionnelle et permettre une réduction du temps et de la charge de travail et un encadrement strict des forfaits jours ;
- ▶ L'accès à une protection sociale solidaire et le maintien du niveau de vie en cas de chômage ou de retraite

# Gardons le contact !

Via notre site Internet : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>



Nous t'informons régulièrement, via des bulletins spécifiques, sur l'actualité de la branche, notamment sur le déroulement des négociations en cours.

Ils sont envoyés par télécopie aux entreprises. Mais si tu souhaites les recevoir sur ta boîte de messagerie personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr) avec la mention « BI EXPERTS COMPTABLES »



Via les réseaux sociaux



[facebook.com/fsetud](https://facebook.com/fsetud)



[twitter.com/FSETUD](https://twitter.com/FSETUD)



[Youtube.com/fsetud](https://Youtube.com/fsetud)



[linkedin.com/in/fédération-cgt-des-sociétés-d'étude-53322b175](https://linkedin.com/in/fédération-cgt-des-sociétés-d'étude-53322b175)

Via notre application mobile



TÉLÉCHARGER NOTRE APPLICATION,  
Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

- Connaissez-vous l'actualité de votre branche ?
- Etes-vous informés sur vos droits ?
- Savez-vous comment fonctionne le syndicalisme ?
- Comment nous contacter ? Où nous rencontrer ?

S'informer pour comprendre,  
comprendre pour transformer !

DISPONIBLE SUR :



**Fédération CGT des Sociétés d'Etudes**

263, Rue de Paris

Téléphone : 01 55 82 89 41

Case 421

Télécopie : 01 55 82 89 42

93514 Montreuil cedex

Courriel : [fsetud@cgt.fr](mailto:fsetud@cgt.fr)

Site Internet : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>

