

La CGT et la CFDT ont signé dans la branche des bureaux d'études un accord de branche sur le chômage partiel.

Déjà début 2009, la CGT avait demandé au patronat l'ouverture de cette négociation en nous appuyant sur les luttes communes des salarié-e-s de Renault et des entreprises prestataires. Malgré plusieurs réunions en juillet 2009, SYNTEC ET CICF nous ont opposé une fin de non-recevoir.

En même temps SYNTEC ingénierie n'a pas hésité à passer un accord avec l'état pour les salarié-e-s de son secteur. Depuis nous n'avons eu de cesse de réclamer cette négociation eu égard notamment à la crise. SYNTEC et CICF ont finalement rouvert la négociation le dernier semestre 2011 en reprenant quelques propositions.

La CGT et la CFDT ont signé l'accord alors même que FO, la CFTC et la CGC tentent d'y faire opposition. En effet, concernant la CFTC et la CGC nous estimons que leur opposition à l'accord n'a pas été faite dans les formes et avons demandé au patronat d'enclencher le processus d'extension. C'est dans ce cadre que nous avons élaboré cet argumentaire qui se décline ainsi :

LA LOI

Introduction

Le dispositif de chômage partiel n'est pas la panacée. Il reste cependant dans un rapport de force défavorable aux salarié-e-s, une alternative au P.S.E en sécurisant les contrats de travail.

Le chômage partiel correspond à une situation dans laquelle le salarié subit une perte de salaire résultant : soit de la fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement où il est employé, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué en dessous de la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

La mise en œuvre

Pour donner droit à une indemnisation, le chômage partiel doit être imputable notamment à :

- La conjoncture économique,
- Une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise,
- Toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Le chômage partiel ne peut se reproduire de manière répétée et ne peut concerner un seul salarié. La réduction d'activité doit être temporaire et collective.

Procédure

L'employeur doit respecter une procédure consistant en :

- La consultation du comité au titre de la modification des horaires,
- Une demande préalable auprès de l'administration accompagnée de l'avis du CE,
- L'affichage des nouveaux horaires.

L'indemnisation

Tous les salarié-e-s, dont le salaire hebdomadaire est au moins égal à 18 fois le SMIC horaire, peuvent bénéficier de l'allocation (sauf exception) l'indemnisation pour le chômage partiel se calcule ainsi :

→ **Une allocation d'aide publique**

- Pour les entreprises de moins de 250 salarié-e-s : 3,33 euros par heure chômée,
- Pour les autres : 3,84 euros.

→ **Une allocation conventionnelle interprofessionnelle**

Ce montant est égal à 60% de la rémunération publique. Le montant horaire légal (allocation spécifique + allocation conventionnelle) ne devra pas être inférieur à 6,84 euros.

→ **Mais l'indemnisation des salarié-e-s peut être portée à 75% du salaire brut si accord entre le patronat et l'Etat.**

Calcul de l'indemnisation

Prenons l'exemple d'un salarié dans une entreprise de plus de 250 salarié-e-s touchant 2900 euros dont 151,67 en chômage.

- a. Taux horaire : $2900/151.67=19,12$
- b. Allocation spécifique : $3,84 \times 151,67=582,41$
- c. Allocation ANI : $60\% (19.12-3.84) \times 151.67= 1157.23$
- d. Auquel il faut retirer la CSG et la RDS : $1739.65-(1739.65 \times 0.08)=1600.48$

Incidence

- Le chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le salarié ne peut le refuser.
- Les heures indemnisées n'entrent pas dans le calcul des droits aux congés payés.
- Lorsque le chômage partiel se prolonge au-delà de 6 semaines, on entre dans une situation de chômage partiel total. Il est indemnisé par pôle emploi durant 182 jours maximum.

Recours

Le premier recours contre toute mesure de chômage partiel que nous jugeons abusive est l'organisation de la lutte des salarié-e-s : pétitions, grèves Y compris devant l'administration. C'est d'abord et surtout avec le rapport de force que nous pouvons faire plier le patronat et l'administration. Et c'est aussi à partir de cette bataille que nous pouvons enclencher s'il en était besoin une procédure juridique.

L'ACCORD

Principes généraux

Le préambule, l'article 1, 2 et 21 rappellent les dispositions législatives concernant :

- Le dispositif de chômage partiel en tant que tel,
- Les informations et consultations des institutions représentatives du personnel.

Dispositions pour éviter les jours chômés

Les articles 2.2, 2.2.1 et 2.2.2 permettent aux salarié-e-s des jours de congés payés et des jours RTT.

Dispositions concernant les inter-contrats

Impossibilité d'inclure des salarié-e-s en inter-contrat. L'article 2.3 précise « *il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que le chômage partiel ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. A ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de chômage partiel les salariés en attente de mission, inter-contrat ou inter chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise* ».

On ne saurait être plus clair. Mais pour éviter des dérives il a été ajouté dans ce même article : « *ainsi lorsqu'un salarié, dans les 12 mois qui précèdent la demande de chômage partiel a été en demande de mission inter-contrat ou inter chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation* ».

L'accord stipule : 1) qu'un salarié en inter-contrat ne peut être en chômage partiel
 2) qu'un salarié ayant connu une période d'inter-contrat de plus de 30 jours dans les 12 mois qui précède la demande de chômage partiel ne peut être en chômage partiel.

1^{er} mensonge de FO –CGC-CFTC (tract non daté)

La **suppression non dite du dispositif de l'inter-contrat** est pour eux comme une bonne nouvelle ! Mais pour qui ? Pas pour les salarié-e-s ! En effet, l'inter-contrat payé aujourd'hui à 100% sera remplacé par le chômage partiel payé de 75% à 95%, au mieux, pour les salarié-e-s affectés sur les mauvais contrats clients (ceux qui prennent ou pourraient prendre fin prématurément) mais de fait sur TOUS les contrats ! Et **au seul bénéfice des entreprises**. Surtout celles sans stratégie !

Remarquons que l'article ne s'arrête pas à l'articulation chômage partiel/inter-contrat, mais met en exergue :

- Que l'inter-contrat n'a pas une cause économique,
- Qu'il doit avoir des formations pour revenir dans le champ du travail.

A nous d'en décliner toutes les implications.

L'indemnisation

Une indemnisation complémentaire a été négociée (*article 3 de l'accord*). Elle ne peut être moins de 50€ pour 151,67 h de chômage partiel.

L'accord prévoit :

1 ^{er} cas	Salaire brut mensuel < 2000	95% du salaire mensuel
2 ^{ème} cas	Salaire brut ≥2000 Et ≤ PMSS	80% du salaire mensuel
3 ^{ème} cas	Salaire brut >PMSS	75% du salaire brut mensuel

Aussi pour reprendre notre exemple, le calcul se fait ainsi :

2900€ brut, entreprise de plus de 50 salarié-e-s

La loi – allocation spécifique 582.41
 Allocation ANI 1157.24
 1739.65

Calcul de l'indemnité conventionnelle : dans notre exemple nous sommes dans le 2^{ème} cas.

Avec une hypothèse de cotisation sociale de 21,3% nous calculons le salaire net :

$2900 - (2900 \times 21,3\%) = 2282,30$

Calculons les 80% : $2282,30 \times 80\% = 1825,85$

L'indemnité conventionnelle est ainsi égale à :

$1825,85 - 1739,65 = 86,20$ soit 86,20€ de plus par mois

Il apparaîtra donc sur la fiche de paie

Allocation spécifique	582,41
ANI	1157,25
Indemnité conventionnelle	<u>86,20</u>
	1825,85

Auquel il faut enlever la CSG et la RDS	
$1825,85 \times 0,08 =$	146,06

Remarquons que le tract FO-CGC- et CFTC fait totalement l'impasse sur cette question. La mauvaise foi n'a pas de limite.

Il est aussi convenu que ce dispositif ne peut faire obstacle à des dispositions plus favorables liées à une convention avec des entreprises et l'Etat.

La formation professionnelle

Les articles 4 et 5 de l'accord traitent de cette question. Ils donnent plusieurs axes :

- Droit à un bilan d'étape professionnel :
 - « *Tout salarié positionné en chômage partiel a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel [...]* » Un droit, ce n'est pas rien. Et ce bilan doit permettre la définition de besoin de formation
 - « *La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective, soit d'une reconversion ou d'un approfondissement des compétences du salarié* ».

On ne saurait être plus clair :

- Période de formation qui permet aux salarié-e-s de rebondir dans une situation de difficulté économique :
 - « *la période de formation devra faire en sorte que chaque salarié en chômage partiel puisse à la sortie de celui-ci être en capacité de positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question* ».
- Prise en charge par le FAFIEC du financement des formations
 - Action collective Nationale de formation – [accord formation],
 - 100% des coûts pédagogiques pour les périodes de professionnalisation.
- Au regard de la « *sécurisation des parcours professionnels* », le CA du FAFIEC peut confier à des prestataires l'accompagnement des salarié-e-s : bilan d'étape, cursus de formation et utilisation des dispositifs existants. Cela nous permettra de voir ce qui se passe réellement. Nous avons tiré un bilan de ce point de vue de 2008-2009.
- Amorçe d'une réflexion pour une présence des instances dans les bassins d'emploi en question afin d'examiner les problématiques d'emploi en toute connaissance de cause.

2^{ème} mensonge de FO-CGC-CFTC (tract non daté)

Des dispositifs d'accès à la formation qui ne présentent pas d'amélioration réelle par rapport à la situation actuelle. **Avoir un accès garanti à la formation, alors que l'on est compétent, n'est pas une innovation !**

La question de la compétence en tant que telle n'est pas pour elle-même, mais au regard des évolutions dans les filières dans lesquelles les salarié-e-s interviennent. Les stratégies des formes de ces filières peuvent avoir des conséquences importantes en termes d'emploi. Que l'on se souvienne de Renault en 2008, PSA aujourd'hui pour la filière automobile. Mais rien ne dit que d'autres filières ne sont pas impactées par les stratégies à court terme de leurs firmes ... au regard de la recherche de toujours plus de profit. Il s'agit donc pour nous de permettre aux salarié-e-s de se réorienter sur de nouvelles compétences ou d'approfondir ces dernières.

Conséquences du chômage partiel

[Article 6 de l'accord]

- Points gratuits de retraite complémentaire,
- Même couverture prévoyance et complémentaire santé (avec reconstitution des salaires sur la base du temps de travail contractuel pour bénéficier des prestations),

3^{ème} mensonge (tract non daté)

Le principe de la « **double peine** » pour les salarié-e-s ayant subi une période de chômage partiel dans les douze mois qui précèdent pour calculer leurs droits aux congés, la protection santé, ...

- Impossibilité de licencier « pendant une période équivalente à 2 fois la période de formation », après la période de chômage partiel. D'autre part, il est impossible de licencier un salarié en chômage partiel [c'est la législation en la matière].

4^{ème} mensonge (tract non daté)

Des modalités volontairement imprécises sur les obligations de l'entreprise à maintenir l'emploi pendant les périodes de chômage partiel. **Un flou au détriment des salarié-e-s !**

Divers

Le tract FO, CFTC, et CGC remarque que :

« L'introduction de **disparités de traitement**, cette fois en faveur des cadres aux forfaits en jours, qui sont vues comme une belle action ! Mais son unique objet n'est-il pas d'éviter une réduction de rémunération aux cadres dirigeants, ceux dont la responsabilité est pourtant totale dans l'affectation des salariés sur ces contrats clients « à risque » ».

Encore une fois, faut-il ignorer la législation ? Une indemnisation horaire pour un forfait jour... qui ne décompte pas les heures. D'ailleurs l'accord stipule : « sous réserve des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires en vigueur, les salariés en forfait annuel en jour sont exclus du champ d'application du chômage partiel en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture partielle d'établissement ».

Enfin plusieurs assertions du tract méritent quelques commentaires :

« Au nom de la sauvegarde de l'emploi (sic) mais surtout afin d'être reconnus comme « responsables », la CFDT et la CGT, enquête d'alliances du côté patronal depuis leur « position commune », n'ont pas hésité à signer un accord [...] ».

Contrairement à certaines organisations syndicales signataire de ce tract, nous n'avons besoin d'aucune reconnaissance de la part du patronat. Et contrairement à celles-ci, nous ne sommes pas des alliés objectifs du patronat... notamment dans la casse du statut cadre (cf. le dernier accord salaire).

Enfin laissons la question de la compétitivité et le fait que les salarié-e-s ont été bradés, décotés. Posons la question : qu'on fait les organisations syndicales dans les entreprises où il y avait du chômage partiel ? Qui a participé aux négociations sur la compétitivité avec le MEDEF. Nos trois organisations justement, même si seulement deux ont signé le texte.

L'OPPOSITION CGC-CFTC

La CGT a pris la décision de ne pas tenir compte de cette opposition au motif qu'elle n'a pas respecté les formes. Reste que les motivations sont intéressantes.

Force est de constater qu'à leur lecture, ce document a été bâclé. En effet, les motivations semblent bien légères... voire résultent d'une interprétation volontairement erronée de l'accord.

La problématique inter-contrats

« La faiblesse de l'accord pour ce qui est de la protection du modèle de l'« inter-contrat » propre à notre branche professionnelle met ce modèle en fragilité. Ce mode de gestion des personnels « non staffés » responsabilise les entreprises, et nous différencie des sociétés d'intérim. Nos organisations voient dans cet accord sur le chômage partiel, installer de façon durable dans notre Convention

Collective la mise en danger d'un élément de distinction de notre industrie. Nous n'adhérons pas à cette prise de risque ».

Justement, l'accord est clair sur cette question. Aucune ambiguïté n'est possible... même avec de la mauvaise foi. Bien sûr, ce sera à nous dans les entreprises de faire en sorte que cette disposition soit appliquée. Sachons que, encore une fois, avec ou sans accord, le chômage partiel peut être mis en œuvre. C'est pourquoi nous avons été plus précis sur cette question.

Exclusion des entreprises de notre branche en 2^{ème} rang

« Les entreprises de notre branche sous-traitantes en deuxième rang, semblent bien exclues de ce dispositif. Nous savons que dans des entreprises, le nombre de salariés concernés par une chute d'activité peut être faible. Souvent, ces derniers ne constituent pas une « unité de travail ou une équipe projet » en tant que tel, puisque qu'intervenant au titre de leurs compétences intrinsèques. Ils seront exclus du dispositif ».

Les questions n'ont jamais été soulevées lors de la négociation. Pour autant soulignons :

1. L'accord n'exclut aucune entreprise du dispositif pour autant que la législation en la matière soit respectée.
2. En même temps la CGT refuse de valider toute sous-traitance en cascade.
3. Mais, ce qui nous pose surtout problème, c'est la revendication que tout salarié pourrait être mis en chômage partiel... même s'il n'appartient pas à une « unité de travail ». Nous jugeons inacceptable et dangereux cette position. L'instruction DGEFP N° 2008/19 du 25/11/2008 relative au chômage partiel, propose déjà d'assimiler la « fermeture d'entreprise » à la fin d'une « équipe projet ». Cette instruction résulte d'un lobbying de SYNTEC. La CGT y est bien sûr opposée, et ce d'autant que juridiquement, cette instruction ne s'oppose pas.

Différences de traitement entre salarié-e-s

« Nos collègues partagent notre inquiétude de voir se confirmer pour des personnels partageant les mêmes contraintes, puisqu'impliqués sur les mêmes projets, des traitements différenciés non souhaitables tant au niveau des entreprises que de leurs salariés ».

En fait, c'est la question des salarié-e-s en forfait jours qui est posée, deux éléments de réponse :

- Etant opposé aux forfaits jours, nous n'avons examiné cette question qu'au regard de la législation.
- L'accord reprend la législation. Et comment pourrait-il en être autrement puisqu'il s'agit d'une réduction et d'une indemnisation horaire. L'accord dans son article reste ouvert à un changement législatif :
« sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur les salariés en forfait annuel en jour sont exclus du champ d'application du chômage partiel en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture partielle d'établissement ».

Conclusion

Les arguments de ces deux organisations pour s'opposer à cet accord sont des arguments de mauvaise foi. Plutôt que de chercher des problèmes qui n'existent pas, il aurait été préférable d'affirmer une position...

L'OPPOSITION FEC-FO

La FEC-FO aborde 7 points

1) Indemnité complémentaire conventionnelle

Elle la trouve insuffisante. Nous aussi. Mais nous savons que c'est seulement par la lutte que nous pourrions arracher plus. Et le rapport de force actuel ne le permet pas...encore. D'ailleurs si nous étions en capacité de mobiliser suffisamment, ce n'est pas une meilleure indemnisation que nous demanderions mais une autre politique en matière d'emploi et de rémunération.

2) Les inter-contrats

Contrairement à ce qu'il est écrit, l'accord exclut les inter-contrats. Il n'y a pas d'ailleurs une simple reprise de la loi. Quant à la problématique des « équipes projets », nous l'avons soulevée à plusieurs reprises et l'avons fait

disparaître de l'accord sauf concernant les actions de formation. Pour autant, nous sommes conscients que même absents de l'accord, le patronat pourra y recourir en s'appuyant sur l'instauration de la DGEFP déjà cité. C'est pourquoi nous l'avons réintroduit dans l'article concernant la formation. Nous l'avons cadré afin d'éviter l'effet d'aubaine justement reproché...qui conduirait à assécher les finances de l'OPCA.

3) Conséquences du chômage partiel

FO pointe en réalité la question des indemnités de congés payés. Car c'est la seule disposition sur laquelle FO peut émettre en réalité une critique. Certes la période de chômage aura un impact sur la prime de vacances...pour 6 semaines. Il reste cependant une question à laquelle personne n'a répondu durant la négociation, à savoir comment gérer un salarié en période de chômage partiel, qui a trouvé durant cette période un autre emploi...ce qui s'est fait en 2009 via les contrats de chantier.

4) La formation professionnelle

FO regrette qu'il n'y ait pas de dispositions spécifiques pour les PME. Une revendication qui n'a jamais été portée par FO. Pour autant, nous n'en voyons aucune utilité.

5) Pas assez de suivi dans les entreprises

Ce sont à nos organisations syndicales de prévoir des commissions s'il y a lieu au regard du réel impact. C'est d'ailleurs ce qui s'est fait en 2008-2009 dans la plupart des cas via les comités d'entreprise.

6) Limitation des droits des salarié-e-s à leur congé

L'accord ne reprendrait pas la totalité de l'article L 3141-18 du code du travail. Mais il s'agissait simplement d'un rappel ciblé. Le code du travail s'applique sans que l'on ait besoin de le réécrire systématiquement dans un accord. En même temps le code du travail ou un accord ne s'applique que si on se bat dans l'entreprise pour le faire appliquer...

7) Accord de branche de 3 ans

La durée de 3 ans serait trop longue...un argument assez curieux...alors même qu'il a été demandé par leurs collègues de la CGC.



EN GUISE DE CONCLUSION

Comme nous l'avons déjà écrit, l'accord n'est pas parfait. Mais à partir des avancées que nous avons obtenues avec le rapport de force tel qu'il est aujourd'hui, il nous est apparu intéressant de signer cet accord. Simplement parce que la question de l'emploi reste au cœur de nos préoccupations.

Les oppositions CGC- CFTC menées par FO est une opposition politique et n'a en vérité pas grand-chose à voir avec le chômage partiel. « *La position commune* » CGC-CFTC sur la représentativité en est l'élément majeur, au regard notamment du fait que nous nous rapprochons de la date fatidique de 2013.

Aussi, ces organisations n'hésitent pas à nous accuser :

- 1) De vouloir précariser les salarié-e-s de la branche. Mais qui s'est opposé aux contrats de mission, au portage salarial... ? La CGT ! Qui a signé les contrats de chantier dans les bureaux d'études ? FO, CGC-CFTC.
- 2) De mettre en exergue la question de la compétitivité contre les salarié-e-s. Mais qui a participé aux travaux sur la compétitivité sous l'égide du MEDEF ? FO, CGC, CFTC et CFDT. Qui a signé en compagnie du MEDEF le document intitulé « approche de la compétitivité française » ? La CFTC, la CGC et la CFDT. D'ailleurs la déclaration commune avec le MEDEF stipule : « parce qu'elle est l'un des fondements de la prospérité, la compétitivité est l'affaire de tous. Ses enjeux devraient être discutés plus largement qu'aujourd'hui pour dépasser les clivages idéologiques et trouver un consensus sur lequel bâtir une politique économique de long terme »¹. Les propositions du président de la république du 18 janvier en sont les déclinaisons. Et l'on pourrait allonger cette liste... alors évitons de mettre en avant des « non-arguments » et travaillons à la défense des intérêts des salarié-e-s dans une logique de « transformation sociale ».



¹ Un argumentaire sur la compétitivité est en cours d'élaboration.