



CONSEIL NATIONAL

DES 21 ET 22 OCTOBRE 2013

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex – Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42
E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Sommaire

- Preamble
- Ordre du jour
- Les statuts - Noël LECHAT
- L'actualité sociale – Stéphane JOUTEUX
- Les résolutions – Noël LECHAT
- La représentativité – Xavier BUROT
- Les interventions

Préambule

Notre conseil national qui s'est tenu les 21 et 22 octobre 2013 a été un réel succès, tant du point de vue du nombre des participants, de la qualité des débats, que de l'ambiance chaleureuse dans laquelle il s'est tenu.

Ainsi, la richesse et la qualité des débats ne peuvent qu'encourager la direction fédérale à poursuivre le travail engagé en matière de renforcement de la CGT, de pratique démocratique et de constructions des revendications.

Seul petit bémol, la majorité des camarades n'ont pas écrit leurs interventions ... d'où une impossibilité de les publier. C'est dommage, compte tenu de la qualité même des interventions.

ORDRE DU JOUR

Lundi 21 octobre 2013

Accueil des délégué-e-s à partir de 8h45

Début des travaux 9h30:

- Statuts [Exposé et vote]
- Actualité sociale [Introduction et débat]

Pause déjeuner – 12h00

Reprise des travaux – 13h30

- Actualité sociale suite

Fin des travaux 18h00

Buffet à partir de 18h30

Mardi 22 octobre 2013

Début des travaux 9h00:

- Bilan sur les résolutions

Pause déjeuner – 12h00

Reprise des travaux – 13h30

- La représentativité

Fin des travaux 16h30

CONCERT HOMMAGE A LEO FERRE

Début de l'hommage à 20h

Avec Annick CISARUK, Gilles SERVAT, Alain AURENCHÉ

Les délégué-e-s au Conseil National peuvent faire venir toute personne intéressée mais il faut les inscrire auprès de Laila et Alexie : admfsetud@cgt.

A noter que la fédération ne prend rien en charge pour les invités.



STATUTS

Il s'agit de mettre à jour le seul article 18 intitulé « *la commission de contrôle financier* ». Cela permettra plus de souplesse pour la réunion de bureau concernant l'arrêté des comptes, conformément à la législation en la matière.

C'est pourquoi le vote des statuts à l'unanimité n'a donné lieu à aucun débat. Cet article devient ainsi :

« Une commission de Contrôle financier de 2 membres est élue par le congrès. Elle désigne en son sein un président. Les membres Assistent aux réunions de la Commission Exécutive Fédérale avec voix consultative.

La Commission de Contrôle vérifie l'utilisation des fonds, les comptes et toutes les opérations financières de la Fédération, et en présente un compte-rendu à chaque Congrès et au moins une fois par an à la Commission Exécutive.

*Le trésorier, accompagné de l'expert-comptable, présente les comptes lors de la réunion de bureau qui se tient ~~durant la première semaine de mai~~ **qui se tient le premier semestre de l'année N.***

*Le Bureau arrête les comptes lors de cette réunion. L'approbation des comptes de l'exercice de l'année N-1 de la fédération a lieu lors de la réunion de la Commission Exécutive ~~dans l'année N~~ **qui se tient le 2^{ème} semestre de l'année N au minimum 45 jours après l'arrêté des comptes.***

Outre les membres de la Commission Exécutive, l'expert-comptable et le Commissaire aux Comptes sont présents lors de la commission exécutive qui approuve les comptes.

Ce dernier certifie les comptes.

Les comptes de la fédération sont publiés au Journal Officiel dans les 3 mois suivant l'approbation des comptes ».

ACTUALITE SOCIALE

Camarades,

Le Conseil Fédéral National est un moment important dans la vie de notre organisation.

Nous allons aujourd'hui discuter de la situation sociale, de notre stratégie syndicale en gardant à l'esprit les orientations votée à notre dernier congrès, dans un objectif : construire, renforcer la CGT pour la défense des revendications, pour l'augmentation des salaires, pour la défense des droits et des garanties collectives.

Dans quel contexte allons-nous débattre ?

Les fédérations patronales SYNTEC et CINOV ont lancé une offensive pour « rénover » la convention collective des Bureaux d'Etudes.

Sans surprise, le patronat explique que la rénovation de la convention collective doit se faire au service de la compétitivité des entreprises.

Il milite pour plus de « *flexisécurité* », pour la « *matérialisation d'un nouveau pacte social dans l'intérêt de tous (entrepreneurs et salariés)* », comme si la société n'était pas traversée par des intérêts sociaux contradictoires entre, d'un côté, les actionnaires qui veulent nous faire travailler le plus possible en nous payant le moins possible, et de l'autre, les salariés qui défendent la valeur de leur force de travail, c'est-à-dire leur salaire.

Comme vous le savez, les patrons n'appellent jamais le profit par son nom. Alors, ils ne sont pas à court d'imagination linguistique. Par exemple, ils disent que « *la responsabilité sociale des entreprises et le dialogue social responsables sont des leviers pour une compétitivité durable* ».

Qu'un « *dialogue social de qualité doit être la base d'un nouveau pacte social* (entre les employeurs et les syndicats - NDR). *Les salariés doivent comprendre et accepter la nécessité pour leurs entreprises d'être compétitives* » affirment-ils.

Camarades,

Vous savez tous ce que cela veut dire, car sous la paille des mots, il y a le grain des choses.

Dans le panier du patronat, il y a, par exemple, le passage des indemnités de licenciement d'un 1/3 de mois après 20 ans d'ancienneté à 1/4 de mois.

Il y a, par exemple, la volonté d'étendre le forfait jour à des catégories qui ne pouvaient y être soumis jusqu'à présent.

Il y a, par exemple, la volonté de supprimer la clause du salaire minimum équivalent à 115% de la grille pour les ETAM et les CADRES en modalité 2, ou alors de l'augmenter à 120% si c'est une condition d'entrée et pas de maintien dans la modalité.

Les patrons veulent pouvoir bloquer les salaires et ne pas être obligés de suivre les salaires minimums de branche pour les salariés déjà en poste. En un mot, ils veulent supprimer les salaires minimums de branche.

Telle est la situation.

Et nous sommes face à cette situation dans tous les secteurs.

Notre Fédération a réussi à enrayer ce processus, qui devait commencer avec la refonte de la grille des classifications pour faire disparaître toute notion de diplôme, d'expérience, de métier et de qualification au profit de notions totalement arbitraires.

C'est un point d'appui très important.

Camarades,

Dans le système capitaliste, que les bien-pensants appellent maintenant «*économie de marché*», pour maintenir et augmenter la rentabilité, il faut faire travailler les salariés le plus longtemps possible en les payant le moins possible et parallèlement maintenir une masse énorme de chômeurs.

Le prétendu miracle allemand est fondé, entre autre, sur l'existence de 25% de travailleurs pauvres et d'une armée de salariés importés des pays de l'Est rémunérés 4€ de l'heure.

En France, le gouvernement a décidé d'emprunter le même chemin en répondant aux exigences patronales. C'est le sens de l'ANI sur l'emploi signé avec la CFDT, mais aussi de la nouvelle réforme des retraites Hollande/Ayrault, approuvée encore par la CFDT.

Ces gens-là seraient bien capables d'inventer la semaine de 8 jours pour nous faire travailler un jour de plus.

Alors camarades, nous n'avons aucune raison d'être plus conciliants avec ce gouvernement qu'avec un autre.

Nous savons que le gouvernement a décidé de poursuivre la politique de rigueur, et que seul le rapport de force pourra le faire reculer.

Pour tenter de faire passer leurs projets, le patronat et le gouvernement ont besoin, sinon du consensus, au moins de la collaboration d'un certain nombre de prétendus syndicats.

Le soutien affiché de la CFDT, de la CFTC et de la CGC à l'ANI sur l'emploi signé le 11 janvier, puis à la réforme des retraites est là pour nous le rappeler.

A coup de grandes conférences sociales, le gouvernement cherche à associer nos organisations à l'élaboration des contre-réformes imposées partout en Europe par la Troïka.

Mais il faut bien constater qu'au bout du compte, malgré toutes les tergiversations, malgré toutes les hésitations et les contradictions, ils n'arrivent pas à réunir les conditions d'un large consensus.

Nous savons que, dans nos branches comme ailleurs, nous avons des difficultés avec la CFDT mais aussi avec FO. Pourtant, nous avons fait un appel commun CGT-FO-Solidaires pour l'appel à la grève contre la réforme des retraites le 10 septembre. Nous avons fait des appels séparés mais convergents pour le 15 octobre.

Bien sûr, des appels ne sont pas suffisants. Mais sont-ils un point d'appui pour la lutte, dans un contexte où, de toutes parts, on veut nous faire croire que les contre-réformes sont inéluctables ?

Je pense qu'il faut répondre positivement à ces questions, même si nous savons qu'au bout du compte, le résultat de la lutte, c'est la lutte qui le donne.

Il nous faut réfléchir à la signification de ce qui se passe aujourd'hui.

A la veille du 10 septembre, un observateur avisé de la vie sociale dans notre pays a été interrogé par le journal patronal Les Echos :

« Quel est le climat social à la veille de la journée d'action sur les retraites ?

Il est assez insaisissable. L'opinion apparaît désabusée, comme si elle avait intégré le fait que le changement, ce n'est pas maintenant. (...)

François Hollande a fait du dialogue social un axe fort de sa politique. Ce renforcement des corps intermédiaires n'explique-t-il pas aussi le calme social actuel ?

La méthode a des effets pervers du fait de l'état de faiblesse des syndicats, avec le risque de l'institution d'un corporatisme d'Etat qu'induit la loi Larcher de 2007. Celle-ci a institué un rendez-vous d'agenda social avec les partenaires sociaux, obligatoirement saisis avant toute réforme du droit du travail. François Hollande s'appuie énormément dessus. Le danger, pour les syndicats, c'est de se retrouver « embarqués » par un pouvoir politique qui garde la main à coups de feuille de route sociale. C'est le pendant étatique d'une autre version du corporatisme qu'on retrouve depuis plusieurs années maintenant dans les entreprises. Pas celles qui ont conservé un mode de management autoritaire, mais les autres, qui pratiquent la négociation, ont absorbé les syndicats dans leur management. Les syndicats nordiques ont aussi eu des périodes où ils étaient ainsi intégrés, mais ils conservaient leurs propres objectifs qu'ils réussissaient à imposer par leur puissance. Ce n'est pas le cas en France. L'enjeu de l'autonomie des syndicats est important. »

Camarades, cela est parfaitement vrai.

Alors il nous faut regarder les choses de manière précise et rechercher sans dogmatisme, quand cela est possible, l'unité la plus large sur des bases revendicatives claires.

Dans la discussion, les camarades reviendront sans doute sur les luttes en cours, chez Euriware et ailleurs.

Il est possible, probable peut-être, que nous allions vers des temps difficiles. Nous avons vu que, dans de nombreux pays, les travailleurs se dressent contre la politique imposée par la Troïka. Bien sûr, ces mouvements connaissent des hauts et des bas... La tentation autoritaire, voire totalitaire, est toujours latente.

Mais camarades, la démocratie, c'est un combat. En combattant pour les revendications et la défense des intérêts particuliers des salariés, en toute indépendance à l'égard des partis politiques, nous défendons la démocratie.

Pour notre part, nous sommes confiants.

Beaucoup de gens ne voulaient ni de l'unité CGT, FO, FSU, Solidaire, ni des journées de mobilisation des 10 septembre et 15 octobre. Et pourtant, la masse des militants, qui reflètent l'état d'esprit des salariés, les ont imposées.

Et souvent, ils les ont imposées en mettant au cœur de leur revendication le mot d'ordre de retrait du projet de loi sur les retraites. Non pas des amendements, mais le retrait, c'est-à-dire un mot d'ordre qui exprime la rupture avec un gouvernement qui frappe les salariés à coup de matraquage fiscal, de démantèlement du Code du Travail, de casse des régimes de retraite, de baisse du coût du travail.

Et en même temps, un gouvernement d'une fragilité totale, un gouvernement en crise qui peut s'effondrer en un rien de temps et qui, parce qu'il n'arrive pas à créer le consensus autour de sa politique, parce qu'il n'arrive pas à associer complètement ni la CGT, ni FO, ni la FSU ni Solidaires à ses contre réformes, est obligé de ruser, de mentir, de louvoyer en permanence.

Abraham Lincoln a dit un jour : *« on peut mentir une fois à tout le monde, on peut mentir tout le temps à une personne, mais on ne peut mentir tout le temps à tout le monde ».*

Tout ceci n'aura qu'un temps.

Soyons confiants camarades, faisons notre boulot de syndicalistes, préservons et renforçons notre organisation et c'est ainsi que nous ouvrirons une issue aux salariés.

Introduction sur les résolutions

Cher-e-s camarades,

Lors de notre 9^{ème} congrès qui s'est déroulé en septembre 2011, nous avons adopté à 96,30% 22 résolutions. Il ne s'agira pas là ici de faire un point exhaustif sur la réalisation de l'ensemble de celles-ci mais d'en dégager quelques enseignements, y compris sur les difficultés de leur mise en œuvre.

Les 4 premières résolutions portent sur l'emploi, les salaires, les conditions de travail et la protection sociale. Que ce soit sur les journées d'études organisées par la fédération ou sur nos actions en commission paritaire, le bilan est largement positif, même si l'on peut regretter que nos journées d'études soient loin de faire le plein. Pourtant, elles ont un objectif, former afin de se mettre en capacité de construire une argumentation pour aller au débat avec les salariés et élaborer nos revendications face à un patronat toujours plus à l'offensive. C'est d'ailleurs une des raisons d'être de notre publication « *FORM'ACTION* », qui comme son titre l'indique former pour agir.

L'argumentaire sur la complémentaire santé est en phase avec notre résolution concernant la protection sociale. Il s'agissait d'armer chacune et chacun sur une question essentielle, la santé des salarié-e-s, au regard de ce qu'a produit l'ANI du 11 janvier 2013.

Il nous reste la mise en place d'une journée d'études sur les NAO prévue pour 2014. Au-delà des journées d'études, force est de constater que nous n'avons pas pour le moment au niveau fédéral mené de campagne sur la question salariale et plus particulièrement sur les augmentations générales. Mais bousculé par l'ANI et les retraites, nous n'avons pas encore pu réaliser le matériel qui permettrait d'aller, pourquoi pas, vers une semaine d'action. C'est certainement une tâche importante pour les mois qui viennent.

De la même façon nous avons eu très peu de section nous ayant communiqué des informations liées aux problématiques, aux luttes et aux négociations dans l'entreprise. Certes, nous recevons quelques tracts, mais cela n'est pas suffisant.

Il est vrai que lors de notre congrès nous n'avons pas défini la forme de communication. C'est donc le moment de cadrer un peu plus ce que nous voulons faire partager à l'ensemble des bases syndicales de la Fédération. Au travers des items :

- Mobilisations,
- Résultats concrets de la mobilisation,
- Acquis en matière de rémunération et d'avantages sociaux,
- Remises en cause d'acquis...

Cela pourrait passer par la rédaction d'un texte de quelques lignes suffisamment clair et précis pour que chacune et chacun s'en empare sans difficultés. Cela nous permettra d'alimenter le lien syndical.

Les résolutions 5, 6 et 8 portent sur la syndicalisation, notre structuration et notre démarche syndicale. Première satisfaction, il semble bien que nous ayons enclenché une démarche de construction de syndicats. Plusieurs sections syndicales se sont transformées via un congrès de fondation en syndicat d'entreprise.

Certes ce n'est pas encore un raz de marée mais c'est un début prometteur. Rappelons, sans refaire les débats du congrès, que le syndicat d'entreprise est le socle de la CGT. Il permet de mettre en œuvre les orientations qu'il définit, de faire vivre la démocratie et de prendre toutes ses responsabilités quant au déploiement de l'organisation et la construction des rapports nécessaires à la satisfaction des revendications. Et ce en lien avec notre démarche syndicale qui appréhende la négociation au travers de la lutte et où le-la syndiqué-e reste le moteur de l'organisation. Il s'agit donc bien d'apprécier l'individu dans le collectif et le collectif au regard de l'individu.

De même l'appropriation de la charte des élu-e-s et mandaté-e-s semble réelle. Pour autant il nous reste à travailler un certain nombre d'éléments.

La constitution de « *structures* » locales (formelles ou informelles) ne démarre pas vraiment. C'est pourtant un élément majeur pour notre déploiement. Adossé à l'UL et/ou à l'UD un groupe de camarades auraient pour tâche de rompre l'isolement de camarades et de mettre en place un plan de travail destiné à aller à la négociation de tous les protocoles préélectoraux de la localité concernant les secteurs de la fédération et à construire des bases syndicales là où nous ne sommes pas. C'est ce dont nous avons débattu ce matin. Dans ce cadre, il nous reste à travailler la question du lien avec les syndicats des entreprises donneuses d'ordres et la démarche revendicative de la CGT.

La résolution n°7 a été appréhendée au travers de nos journées d'études. Il nous faut maintenant synthétiser nos différentes approches sur l'ensemble des thèmes abordés. Cela constitue un approfondissement de nos réflexions sur différents sujets.

Concernant la résolution n°9 sur l'égalité professionnelle, la journée d'études sur les violences faites aux femmes, violence de genre a été une journée exceptionnelle, tant par les thèmes abordés que par le niveau des intervenants. Seul regret, que peu de camarades de la Fédération y ait participé. Heureusement que nous l'avons élargi à l'ensemble des camarades de la CGT, ce qui nous a permis de remplir notre salle. Cette journée va se prolonger via un FORM'ACTION et une brochure dont nous serons amenés à débattre dans tous nos syndicats.

Seul point noir au tableau, la résolution n°10 sur l'évolution du DLAJ. En effet, force est de constater que nous n'avons pas avancé. Il est vrai que nous en avons pas fait une priorité

isolée mais en lien avec notre démarche revendicative qui lie revendication et lutte et par conséquent avec la question de la syndicalisation.

Les résolutions 11 à 22 traitent des problématiques de chacun des secteurs. Il serait fastidieux et long de nous appesantir sur chacun d'eux. Je soulignerai simplement le travail qu'il nous reste à faire, soit qu'il n'a pas démarré ou soit qu'il n'est pas terminé au regard de nos priorités :

- Secteur informatique : élaboration de repères revendicatifs spécifiques, construction d'un dépliant fédéral.
- Sondage : élaboration d'un cahier revendicatif.
- Prestataires de service : création d'un syndicat national des animateurs et promoteurs des ventes.
- Avocats : construction de repères revendicatifs.
- OCP : création d'une plateforme de revendications communes.

Notons qu'une journée d'études, à partir d'une étude projective sur les métiers du contrôle de sécurité travailleurs usagers ou consommateurs réalisée par APEX, a eu lieu le 05 juin 2013. Une cinquantaine de militants ont pu débattre pendant cette journée sur l'évolution des métiers de ce secteur d'activité.

Il a été fait le constat d'une dérive de ces métiers par la pression économique exercée par le patronat sur l'ensemble du personnel de ces entreprises :

- concurrence exacerbée,
- demande de rentabilité,
- mise en place de lean management,
- industrialisation des processus,
- Etc...

Tous cela en contradiction avec les obligations réglementaires liés à ces métiers et définies par arrêté, normes.

Par les temps d'intervention très restreint et imposé, l'intervenant se trouve seul devant un dilemme respecter la déontologie ou appliquer des directives hiérarchiques pour la plupart non écrites. Un intervenant engage sa responsabilité dans l'établissement de son rapport.

La formation des nouveaux intervenants n'est plus adaptée au niveau des connaissances nécessaires pour réaliser correctement les missions, le maintien des compétences est insuffisant voire inexistant. Cet élément concourt à la baisse de la qualité des prestations de contrôle.

Un communiqué de presse, un courrier au candidat François HOLLANDE, un courrier au ministre du travail M. SAPIN, des courriers ont été adressés aux inspecteurs du travail, afin d'alerter les pouvoirs publics sur les dérives de ces métiers qui auront pour conséquence une augmentation du risque d'accident.

Dans le courrier au ministre du travail nous précisons que cette profession est mal encadrée avec une absence d'une branche professionnelle. Les organisations syndicales n'ont pas d'interlocuteurs patronaux. La CGT revendique la mise en place d'une convention collective nationale

4 groupes de travail ont été mis en place sur les thèmes suivants :

- Temps d'intervention.
 - Responsabilité des intervenants – Formation - Qualification.
 - Rôle et champs de compétence des bureaux de contrôle.
 - Construction d'une branche professionnelle.
- Experts comptables : élaboration de repères revendicatifs.

Et ce bien entendu en lien avec notre travail sur la syndicalisation. Comme chacune et chacun peut donc le percevoir, si beaucoup a été réalisé, beaucoup reste à faire. Nous avons trois ans pour déployer la CGT et peser. Dans les entreprises et les branches. Tous ensemble nous devons faire le nécessaire pour que la CGT progresse tant en nombre d'adhérents qu'en audience électorale. Cela dépend uniquement de nous.

BILAN DEPUIS LE DERNIER CONGRES

21 & 22 octobre 2013

Il s'agit d'examiner où nous en sommes des résolutions adoptées par le Congrès.

Liste des résolutions adoptées lors du 9e congrès de notre fédération

Résolution n°1 sur l'emploi

La précarité ne se négocie pas, elle se combat.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes :

- se bat pour que chaque jeune et chaque salarié-e ait droit à un emploi stable rémunéré en fonction de sa qualification et de son expérience reconnues dans les Conventions Collectives ;
- organise la lutte des salarié-e-s pour l'arrêt de licenciements, des délocalisations et des suppressions d'emplois ;
- refuse le développement des contrats précaires et exige leur transformation en CDI qui doit rester la norme dans le secteur privé ;
- lutte pour défendre et améliorer le Code du Travail ;
- exige la suppression de la rupture conventionnelle ;
- condamne le portage salarial et en réclame l'interdiction ;
- Se bat pour que chaque salarié bénéficie de l'évolution de carrière auquel il a droit.

Pour permettre aux syndiqué-e-s de se saisir concrètement de ces objectifs, elle organisera des formations sur :

- Mobilisations et recours face à un plan de suppressions d'emplois ;
- Les différents contrats de travail dans le secteur privé et leurs ruptures.

Résolution n°2 sur les salaires

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes se fixe pour objectif un salaire minimum reconnu dans les Conventions Collectives :

- SMIC à 1700 euros brut par mois,
- BAC+2 (BTS/DUT) à 1,6 x SMIC,
- BAC+3 (LICENCE) à 1,8 x SMIC,
- BAC+5 (MASTER) à 2 x SMIC,

- DOCTORAT à 2,3 x SMIC.

Elle participera aux commissions paritaires pour négocier les salaires de branche dans ces objectifs.

Le congrès décide :

- de mener campagne pour reconquérir des augmentations générales et privilégier les augmentations de salaire aux systèmes de participation, d'intéressement et de primes exonérées de cotisations sociales.
- d'inviter les syndicats et sections à communiquer à la Fédération les résultats concrets des mobilisations, les acquis gagnés en matière de rémunération et d'avantages sociaux : augmentations de salaire, primes, indemnités diverses, prise en charge des cotisations mutuelles, nombre de RTT ... mais aussi les remises en cause imposées par les directions sous la pression, notamment, du chantage à l'emploi.
- De lancer des actions ou manifestations concertées entre les différents syndicats en amont des négociations salariales des branches.

La Fédération aura la charge de centraliser et de faire connaître ces résultats dans le Lien Syndical pour en faire un levier pour l'ensemble des syndicats et sections et au niveau de la branche.

Pour réaliser ces objectifs, elle organisera des formations sur :

- Les comptes des entreprises,
- Négociations Annuelles Obligatoires :
 - o la négociation des salaires et des avantages sociaux,
 - o articulation entre négociations et mobilisations,
- la démarche syndicale CGT,
- Bilans sociaux,
- L'entretien annuel d'évaluation.

Résolution n°3 sur les conditions de travail

Le congrès se prononce pour :

- Engager les batailles revendicatives sur l'ensemble des sujets ayant trait au temps de travail,

- La réaffirmation que la réduction du temps de travail, reste une perspective de progrès social,
- Engager la lutte contre les risques psychosociaux et pour le bien-être au travail,
- La non-proratisation des congés d'ancienneté pour les emplois à temps partiel,
- La conservation de l'ancienneté au sein de la branche pour garder ses jours de congés d'ancienneté en changeant de société,
- Que le temps de trajet professionnel soit considéré comme du temps de travail.

En conséquence, il se prononce contre les dispositions des lois de 2004 et 2008 qui permettent aux entreprises de moins de 200 salarié-e-s de signer des accords en l'absence de délégué-e syndical-e, dont le contenu vise essentiellement à augmenter le temps de travail par le biais de dispositifs dérogatoires à la Convention Collective.

Résolution n°4 sur la protection sociale

- Le financement de la Sécurité Sociale doit rester fondé sur les cotisations salariales et patronales assises sur les salaires et les rémunérations du travail ;
- Le financement de la dépendance relève des missions de l'assurance maladie dans le cadre de la Sécurité Sociale.

Le congrès :

- condamne la politique des gouvernements qui ont organisé les déremboursements de la Sécurité Sociale et la limitation de la couverture des assuré-e-s ;
- exige l'arrêt des exonérations de cotisations patronales ;
- refuse les systèmes de financement de la protection sociale par l'impôt ;
- défend le régime général de la Sécurité Sociale fondé sur la solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle et estime que son objectif doit rester celui qui lui fut conféré par l'ordonnance du 4 octobre 1945, dite ordonnance de création de la Sécurité Sociale : « *Il est institué une organisation de la Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent* ».
- exige l'abrogation de la réforme du 9 novembre 2010 et refuse l'instauration d'un régime de retraite par points ou en comptes notionnels ;

- exige le maintien de la couverture à 100% des Affections de Longue Durée ;
- lutte pour que les employeurs prennent en charge à 100% les cotisations aux mutuelles /complémentaire- santé obligatoires ;
- lutte pour la perspective de revenir à une couverture intégralement prise en charge par la Sécurité Sociale, lorsque les conditions du rapport de force le permettront.

Les sections et syndicats informeront la Fédération de l'évolution des accords obligatoires concernant les complémentaires santé en matière de cotisation et de couverture des assuré-e-s. La Fédération fournira les formations et les informations nécessaires à la négociation de ces contrats dans le sens le plus favorable aux salarié-e-s en prenant appui sur les résultats des luttes dans les entreprises et au niveau de la branche.

Résolution n°5 sur la syndicalisation et les structures syndicales

Le congrès décide :

- d'engager un dialogue avec l'ensemble des sections syndicales pour qu'elles puissent se fixer pour objectif la constitution de leur syndicat d'entreprise ;
- d'étudier la possibilité de constituer des syndicats professionnels comme cadre provisoire de syndicalisation des isolé-e-s et des sections syndicales encore inorganisées ;
- de favoriser les échanges et les coopérations entre Fédérations, UD et UL pour favoriser l'action commune et interprofessionnelle des syndicats des entreprises sous-traitantes et donneur d'ordres,
- d'inciter les salarié-e-s à participer aux élections professionnelles dans leur entreprise ;
- d'adresser une contribution aux organisations du Comité Confédéral National sur ces questions fondées, notamment, sur la syndicalisation à la Fédération des salarié-e-s relevant des Conventions Collectives Nationales des Bureaux d'Etudes et des Prestataires de Services ;
- d'envoyer le Lien Syndical aux Unions Locales, aux Unions Départementales et aux Fédérations pour mieux faire connaître notre Fédération, ses activités et son champ de syndicalisation ;
- d'inviter les syndicats et les sections à envoyer régulièrement articles et contributions pour alimenter le journal de la Fédération et faire connaître leurs actions ;
- de répertorier les accords et usages permettant

aux syndicats et aux sections de communiquer régulièrement avec les salarié-e-s sur leur messagerie électronique ou par communication papier jointe aux fiches de paie ;

- de consolider un secteur DLAJ appuyé sur les conseillers prud'homaux, les Conseillers du Salarié et les volontaires ayant une expérience de l'action juridique ;

- d'organiser des formations sur :
 - o les IRP,
 - o la démarche revendicative de la CGT,
 - o le développement de la syndicalisation et la construction d'un syndicat,
 - o Responsable de structure.
 - o Mettre en place et développer les liens entre organisations syndicales de différentes entreprises d'un même secteur d'activité.

- o Augmenter la visibilité des actions de la Fédération et son rayonnement dans les structures territoriales UL et UD.

- o Mise à disposition de documents et de formations permettant aux organisations d'appréhender et de combattre la mise en place et les effets Lean management dans leur entreprise.

Résolution n°6 sur la démarche syndicale

Le congrès décide :

- De faire de la démarche syndicale le cœur de notre fonctionnement ;
- De faire vivre notre démarche qui met la lutte au cœur du processus revendication/ négociation ;
- De travailler le NSTS (Nouveau Statut du Travailleur Salarié) ayant pour pilier les conventions collectives et les différents volets du statut de la Fonction Publique.

Résolution n°7 sur l'évolution de nos repères revendicatifs

Le congrès décide :

- De travailler nos repères revendicatifs dans une logique de transformation sociale ;
- De travailler à l'unité syndicale sur la base d'une réponse aux besoins et aux aspirations des salarié-e-s qui s'oppose à la logique du profit.

Résolution n°8 sur la vie syndicale

Le congrès décide :

- L'appropriation de la charte des élu-e-s et mandaté-e-s ;
- L'approfondissement de notre réflexion sur le fédéralisme, outil de conquête sociale.

Résolution n°9 sur l'égalité professionnelle

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes revendique

- l'égalité salariale, pour un travail équivalent ou pour un travail de valeur équivalente ;
- la mixité des emplois ;
- la parité dans l'accès aux responsabilités ;
- la prise en compte des aspirations à un équilibre des différents temps de vie.

Pour ce faire, elle propose :

- une réflexion sur les postes occupés, avec notamment :

- o la prise en compte du travail réel et de la transformation des métiers occupés principalement par des femmes (en particulier, les assistantes),

- o la remise à plat des critères d'évaluation, en veillant aux effets de genre,

- o la remise à plat des critères de classement : par exemple, reconnaissance de l'équivalence entre BTS de secrétariat et BTS technologique.

- la création de passerelles par le biais de formations qualifiantes ;
- un rééquilibrage des candidatures pour les postes occupés par trop ou pas assez de femmes ;
- la féminisation des noms des fiches métiers de la branche ;

- le respect de la loi de 1983 qui interdit d'induire une notion de sexe dans les offres d'emploi ;

- l'allongement des congés de maternité et de paternité avec leur compensation salariale intégrale ;

- l'aide à l'exercice de la parentalité, pour les hommes comme pour les femmes ;

- la lutte contre la précarité, avec transformation des CDD en CDI et des temps partiels imposés en temps complets ;

- un rattrapage salarial massif, notamment chez les femmes de plus de 35 ans ;

- le suivi de la charge de travail des salarié-e-s ;

- le paiement ou la récupération de toutes les heures supplémentaires.

- Le maintien par l'entreprise de la rémunération durant le congé de paternité.

- L'obtention des jours de congés pour enfants malades sans perte de rémunération.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes s'engage sur :

- la sensibilisation aux enjeux de l'égalité, notamment par le biais de formations et de publications ;
- l'intégration de l'approche du genre dans tous les thèmes de négociation et d'action collective (salaires, temps de travail, organisation du travail, évaluation, déroulement de carrière, formation, mobilité, retraite...);
- la lutte contre les stéréotypes de genre qui émaillent encore trop de communications internes et externes, que ce soit de la part d'entreprises, d'Instances Représentatives du Personnel ou d'organisations syndicales.

Résolution n°10 sur l'évolution du secteur DLAJ

Le congrès décide :

- La mise en place d'au moins un référent DLAJ dans chaque département en définissant ses fonctions et ses moyens;
- La création d'une liste de diffusion DLAJ fédérale à laquelle tous les référents DLAJ seront inscrits pour recevoir des informations d'actualité juridique.

La limitation de la prise en charge financière de la Fédération aux seules actions collectives basées sur une activité syndicale ou de défense des mandats de nos représentant-e-s et élu-e-s.

Résolution n°11 pour le secteur de l'Informatique

Le congrès mandate la Commission Exécutive pour :

- élaborer un cahier revendicatif à partir des acquis obtenus par la mobilisation des salarié-e-s de nos secteurs. Ce cahier sera constamment actualisé et servira à l'ensemble des syndicats et sections pour relancer le débat avec les salarié-e-s, la syndicalisation et l'action syndicale. Il sera un point d'appui pour aider la Fédération à négocier la généralisation des acquis au niveau national ;
- élaborer des fiches pratiques sur les problèmes les plus courants et les moyens d'y répondre ;
- publier un dépliant fédéral à diffuser aux salarié-e-s, passeport pour la syndicalisation dans les SSII ;

- organiser une formation sur les possibilités et moyens du travail interprofessionnel entre les syndicats des sous-traitants et ceux des entreprises donneuses d'ordres comme levier de l'action revendicative.

Résolution n°12 pour le secteur des Bureaux d'Etudes

Le congrès décide de faire une priorité le développement de la syndicalisation dans ce secteur.

Résolution n°13 pour le secteur du sondage

La Fédération CGT des Sociétés d'études se fixe pour objectif :

- D'aider les syndicats et section CGT à leur déploiement sur l'ensemble des sites, au plus proche des salarié-e-s, notre principal vecteur de communication reposant sur le nombre de militants formés à même de propager auprès du plus grand nombre de salarié-e-s nos orientations.
- De faire de la bataille contre la précarité une priorité par la mise en avant systématique de la revendication d'un CDI de droit commun pour toutes et tous, cette bataille constituant par ailleurs la première des réponses aux pressions et à la dégradation des conditions de travail que subissent les salarié-e-s.
- D'élaborer un cahier revendicatif sur les salaires, les conditions de travail et la formation propre à promouvoir le développement des actions collectives dans l'intérêt de l'ensemble des salarié-e-s du secteur.

Résolution n°14 pour le secteur des centres de relations clients prestataires

Le Congrès mandate le collectif national des centres d'appels afin qu'il mette tout en œuvre pour :

- Créer une véritable grille de classification basée sur la définition de métiers spécifiques aux centres de relations clients prestataires ;
- Lutter contre la précarisation des emplois, et le turn-over ;
- Déconnecter le salaire de référence des salarié-e-s du SMIC ;
- Créer des collectifs départementaux, ou régionaux, regroupant des représentants de tous les centres d'appels et ce quel que soit leur fédération de rattachement, afin que nous puissions créer loca

lement des synergies entre structures CGT basées sur l'amélioration des conditions de travail ;

- Développer les contacts avec nos homologues des pays où sont installés des centres d'appels travaillant pour des clients français.

Résolution n°15 pour le secteur des prestataires de services

Le congrès décide, afin d'améliorer son implantation au sein de cette branche, de :

- Créer un syndicat national des animateurs et promoteurs des ventes.
- Mettre en place un collectif des sections et syndicats des entreprises d'hôtes et hôtesse d'accueil.
- Mettre en œuvre l'envoi régulier d'informations spécifiques sur l'actualité de la branche par le biais de télécopies et de courriels.

Résolution n°16 pour le secteur des cabinets d'avocats

Le congrès décide :

- De continuer les diffusions de tract/fax,
- D'amplifier la syndicalisation,
- De travailler en profondeur des repères revendicatifs, eu égard au problème de la branche.

Résolution n°17 pour le secteur des huissiers de justice

Le congrès décide :

- De se donner les moyens de démultiplier les bases syndicales dans cette profession,
- De travailler à des repères revendicatifs spécifiques.

Résolution n°18 pour le secteur des administrateurs et mandataires judiciaires

Le congrès décide de poursuivre le travail en direction des salarié-e-s de ce secteur afin de construire une organisation syndicale et peser sur les négociations.

Résolution n°19 pour le secteur des greffes

La Fédération se fixe pour objectif :

- De se développer dans tous les Greffes des Tribunaux de commerce via des campagnes fax telles que celles mises en place pour le Notariat, les salarié-e-s des Cabinets d'avocats...
- D'obtenir le versement intégral des primes d'ancienneté dont sont injustement privé-e-s les salarié-e-s du Tribunal de Commerce de Paris.

Résolution n°20 pour le secteur des OCP

Le congrès décide :

Dans le cadre de l'étude projective de réaliser une journée d'études destinées aux militants des OCP et d'élaborer une plateforme de revendications communes. Compte tenu des évolutions des cadres réglementaires encadrant les métiers du contrôle et la prévention des risques des travailleurs et des usagers importants et leurs imbrications entre les différentes instances ministérielles ou organismes accréditeurs, de fournir les moyens aux bases syndicales des OCP d'assurer une participation de la CGT, celles-ci portant ainsi nos revendications.

Résolution n°21 pour le secteur des experts automobiles

Le congrès décide de développer la syndicalisation par l'envoi de fax/tract et de consolider notre implantation à BCA.

Résolution n°22 pour le secteur des experts comptables

Le congrès décide de donner une nouvelle impulsion à la syndicalisation dans ce secteur en élaborant notamment des repères revendicatifs spécifiques à ce secteur.

RESOLUTION DU CONSEIL NATIONAL FEDERAL

Le collectif confédéral sur les centres d'appel ayant publié une note diffusée aux organisations du Comité Confédéral National, dans laquelle il est écrit :

- d'une part, que « ***le collectif confédéral devra établir un tableau comparatif des différents dispositifs conventionnels afin de construire un socle commun de droits qui pourraient constituer un projet de statut du travail salarié des centres d'appel*** »,
- d'autre part, qu'il « ***nous faut avancer ensemble sur la recherche de convergences revendicatives sur de nombreux sujets comme les conditions de travail, la formation, les rémunérations, la complémentaire santé, l'organisation du travail, le temps de travail*** », c'est-à-dire les éléments essentiels des conventions collectives ou des statuts existant,

Le Conseil National réuni les 21 et 22 octobre 2013 considère qu'il s'agit donc bien de définir un nouveau « ***statut du travail salariés des centres d'appels*** » en dehors des conventions collectives et des statuts existants.

Le Conseil National rappelle que le périmètre des Conventions Collectives et des statuts dont dépendent les salariés des centres d'appel est extrêmement vaste et permet à de nombreux salariés de ce secteur d'orienter leur carrière vers d'autres métiers moins pénibles.

Sortir les salariés des centres d'appel de leurs CCN et statuts actuels reviendrait à les priver de ce droit et fragiliserait un peu plus leurs garanties collectives actuelles, au moment même où le patronat pousse à la remise en cause des Conventions Collectives et des statuts existants.

Le Conseil National réaffirme que le nouveau statut du travail salarié ne pourra se constituer que sur le socle des Conventions Collectives et des statuts, dont il nous faut œuvrer au maintien et au renforcement.

Le Conseil National mandate la Commission Exécutive pour prendre les initiatives nécessaires afin :

- 1- de solliciter les autres Fédérations de la CGT présentes dans le collectif confédéral, afin de savoir si la mise en place d'un nouveau « ***statut du travail salarié des centres d'appels*** » correspond ou non à une décision de leurs congrès fédéraux ;
- 2- de savoir si ces Fédérations souhaitent que les salariés des centres d'appels restent ou non couverts par leurs CCN et statuts actuels ;
- 3- d'obtenir le retrait de la formule visant à créer un « ***statut du travail salarié des centres d'appel*** » et de publier un correctif dans l'activité confédérale du jour ;
- 4- de réaffirmer notre attachement à la défense, au maintien et au renforcement des droits collectifs existants dans les conventions collectives et les statuts actuels.

REPRESENTATIVITE FEDERALE

Plan

1. État de la représentativité fédérale

- État de la représentativité par convention collective
- Répartition des candidatures par organisations syndicales
- Répartition du salariat par grands secteurs d'activité
- Répartition des votes CGT par grands secteurs d'activité
- Répartition des syndiqués par grands secteurs d'activité
- Évolution du nombre de syndiqué-e-s

2. Développons notre représentativité

- Premiers constats
- Actions à mener
- Conclusions

1. Etat de la représentativité fédérale

État de la représentativité par convention collective

IDCC	Libellé CCN	Inscrits	CGT	CFDT	CFTC	CGC-CFE	CGT-FO	Solidaires	UNSA	UPEAS
2706	ADMINISTRATEURS MANDATAIRES JUDICIAIRES	1 483	26,11%	28,89%	27,78%	5,00%	12,22%	--	--	--
1951	AUTOMOBILE CABINETS D'EXPERTISES	4 083	30,73%	23,41%	4,27%	9,27%	16,95%	--	--	15,37%
2329	AVOCATS AU CONSEIL D'ETAT ET LA COUR DE CASSATION	451	29,73%	24,32%	5,41%	2,70%	24,32%	--	13,51%	--
1000	AVOCATS CABINETS PERSONNEL SALARIE	23 235	26,14%	27,54%	16,25%	3,53%	16,92%	--	9,62%	--
1850	AVOCATS SALARIES	4 040	4,54%	45,30%	20,72%	27,56%	1,88%	--	--	--
1486	BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES	442 100	19,26%	33,67%	15,12%	20,48%	11,47%	--	--	--
1237	CENTRES DE GESTION AGREES	980	11,90%	53,57%	6,35%	5,16%	13,49%	--	9,52%	--
2316	CENTRES DE GESTION AGREES ET HABILITES	590	0,79%	35,26%	38,15%	1,57%	24,23%	--	--	--
2785	ENCHERES PUBLIQUES ET COMMISSAIRES PRISEURS	1 573	9,03%	24,19%	4,84%	0,65%	4,84%	--	56,45%	--
0787	EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES	59 207	13,69%	37,89%	22,75%	13,93%	11,74%	--	--	--
1921	HUISSIERS DE JUSTICE	6 930	31,64%	31,85%	10,06%	1,45%	15,46%	--	9,54%	--
2205	NOTARIAT	17 289	25,39%	21,59%	11,50%	7,96%	33,56%	--	--	--
2098	PRESTATAIRES DE SERVICES SECTEUR TERTIAIRE	77 867	27,85%	31,59%	18,16%	4,08%	18,32%	--	--	--
0240	TRIBUNAUX DE COMMERCE GREFFES	767	18,60%	46,12%	18,60%	10,08%	6,59%	--	--	--
REPRESENTATIVITE CONFEDERAL / SECTEUR PRIVE		18 100 000	26,81%	26,00%	9,30%	9,42%	16,01%	--	--	--

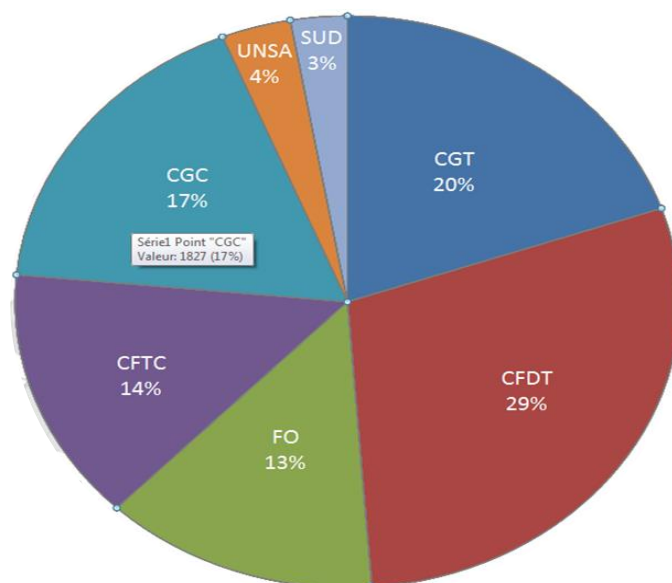
La Fédération est dans le peloton de tête (*aux deux premières places*) dans la moitié des conventions qu'elle couvre, avec même 2 conventions où nous sommes la première organisation. Il est malheureusement à noter que nous ne sommes pas représentatifs dans 2 conventions mineures.

Il est à noter que la CFDT nous devance en totalisant 9 premières places sur 14 conventions collectives.

Répartition des candidatures par organisations syndicales

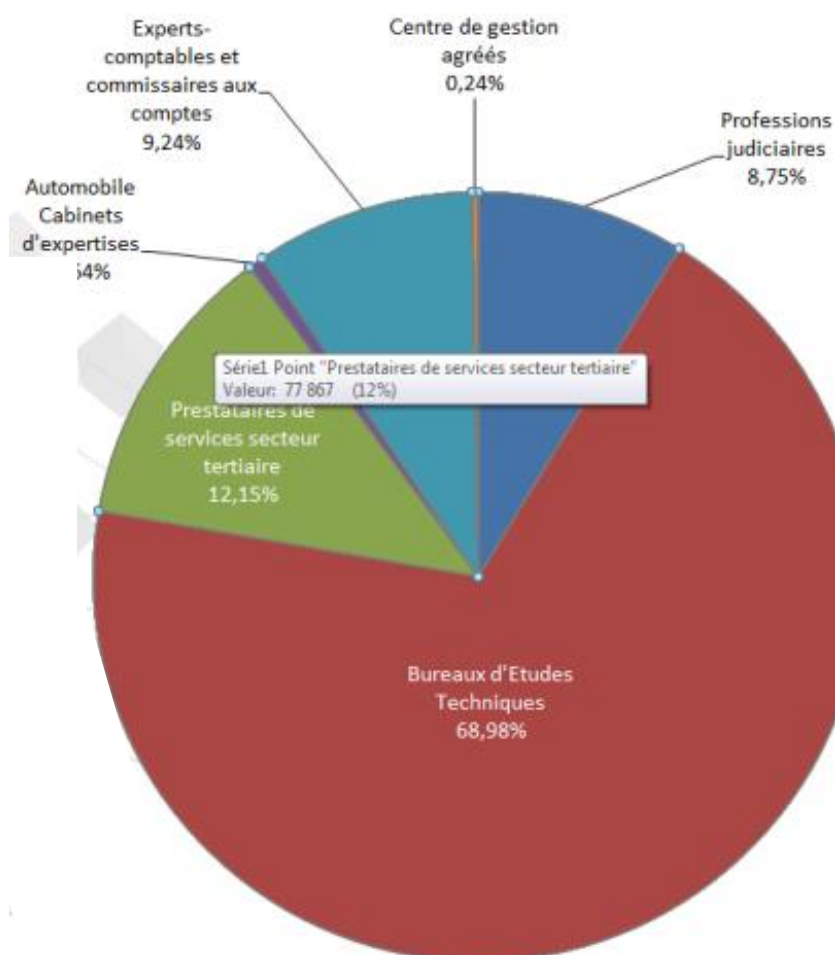
Nous pouvons constater que la CFDT présente plus de listes de candidatures que la CGT, avec une différence de 9 points.

Cet absence de candidatures CGT dans certaines entreprises ou dans certains collèges au profit de la CFDT, a permis à cette dernière d'obtenir les voix nécessaire pour se hisser à la première place.

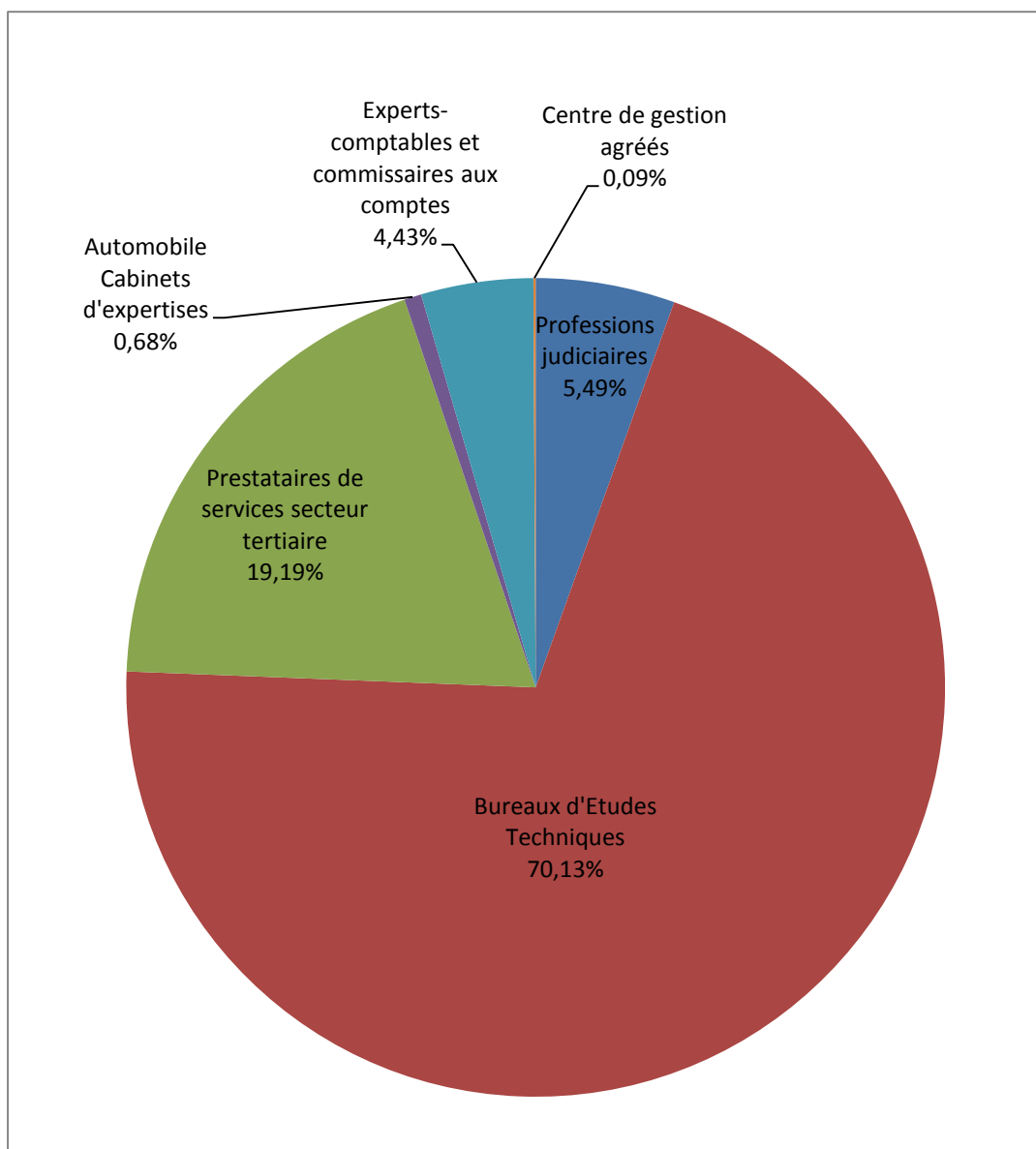


Répartition du salariat par grands secteurs d'activité

Si nous sommes présents dans 17 conventions collectives, ce sont deux branches qui monopolisent près de 80% de notre champ de syndicalisation, notamment celle des « *Bureaux d'études techniques* ».



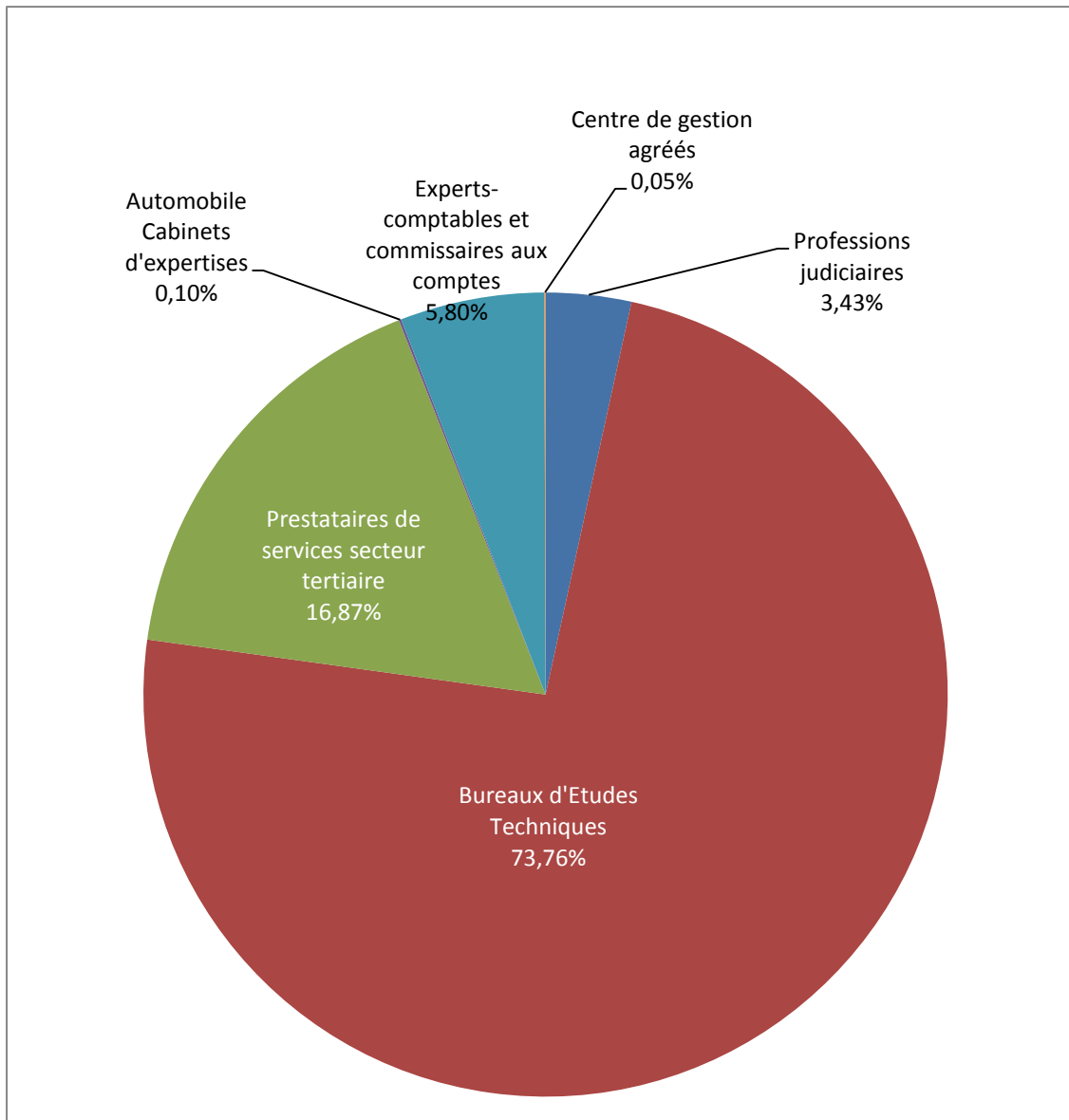
Répartition des votes CGT par grands secteurs d'activité



La répartition des votes CGT par branches suit la même tendance que celle de notre champ de syndicalisation.

Il est à constater une légère sous-représentation des professions judiciaires et des experts comptables. Celle-ci est due principalement à notre faible implantation dans ces secteurs qui comptent un très grand nombre de PME et de TPE.

Répartition des syndiqué-e-s par grands secteurs d'activité



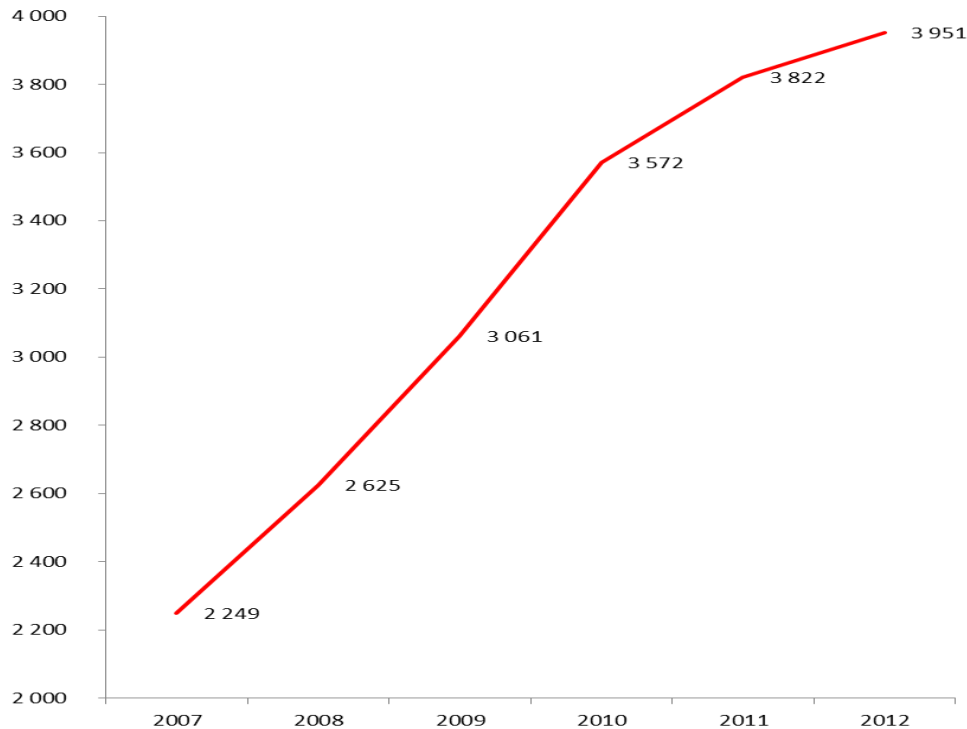
Là encore pas trop de surprise, cette répartition suit celle de notre champ de syndicalisation, avec une légère surreprésentation de la branche des « *Bureaux d'études techniques* » (+5 points).

Cette situation est principalement liée à notre implantation historique.

Évolution du nombre de syndiqué-e-s

2011 a vu l'accroissement du nombre de syndiqué-e-s se ralentir. Sa progression annuelle passant en-dessous des 10%.

Si nombre de nouvelles adhésions reste constant, nous ne pouvons pas en dire autant des désaffiliations. Celles-ci ont augmenté avec la crise, en raison de la perte d'emploi du ou de la syndiquée, ou de son changement d'employeur et/ou de secteur d'activité.



2. Développons notre représentativité

Premiers constats

Au vu des résultats publiés par le Ministère du Travail, nous pouvons constater que nous n'avons pas à avoir honte de nos résultats face à la CFDT.

La prédominance de la CFDT principalement de deux facteurs :

- La CFDT a plus de facilité à présenter des candidats dans l'ensemble des collèges.
- La CFDT est présente dans un nombre plus important d'entreprises notamment dans les PME.

Actions à mener

Actions à mener (1)

Pour renverser la tendance, il a été décidé :

- Mise à disposition de tracts sectoriels mensuels pour leur distribution ou leur envoi par télécopie.
- L'enregistrement dans une base de données des dates et durée de mandat de toutes les élections dont nous avons connaissance, afin de mieux préparer les prochaines élections.
- La Création d'un kit « *spécial élections* » pour les Unions Locales à destinations des entreprises de nos secteurs.

Actions à mener (2)

Notre développement syndical passe nécessairement par la négociation des accords préélectoraux auxquelles nous sommes conviés, par la distribution de tracts devant les entreprises de nos secteurs et par la présentation de liste de candidatures CGT.

Voilà pourquoi nous créons une liste de camarades pouvant, au nom de la Fédération, œuvrer à ce développement dans leur département/région. L'Île-de-France bénéficiera en plus d'un-e camarade dédié-e à cette tâche.

Conclusions

Si nous voulons peser et renverser la logique antisociale afin de répondre aux besoins et aux attentes des salarié-e-s, il est nécessaire de renforcer la CGT tant là où nous sommes déjà implantés mais aussi là où nous ne le sommes pas encore.

Et pour cela, il nous faut le concours de toutes et tous pour mener à bien notre déploiement.

Les interventions

Intervention de patrice ALLAIS – Ausy

Je ne reviendrais que rapidement sur la CFDT pour confirmer ce qui a été dit ce matin : chez AUSY elle a la ferveur militante d'une huitre et le charisme d'un bulot.

Je voulais intervenir à propos de quelque chose qui m'interpelle : ce sont les jours de grève par ci et par là alors que cela ne sert à rien comme évoqué ce matin. Lors de la manifestation de septembre, j'ai discuté avec un camarade de la santé qui m'a fait part d'une idée que je trouve intéressante.

La CGT a la chance d'être organisée en unions locales. Il y a 22 régions en France alors quid d'une grève un jour après l'autre région après région en coordonnant les appels à la grève régionaux des unions locales ? Cela nous mènerait à 22 jours de suite dans impacter plus les salaires des grévistes. Je vous suggère d'en parler entre vous et dans vos unions locales.

A mon sens, il est temps de penser à une autre manière d'agir afin de remotiver les bases.

Intervention de Rachel CAUSSADE – ALTEN SIR

Bonjour,

Comme convenu, une écriture de ce que j'ai dit en séance. J'espère ne pas être trop verbeuse... J'ai essayé d'alléger, mais ne suis pas très synthétique.

Je suis intervenue deux fois (lundi matin et lundi en fin de journées)

1 -Je suis Rachel CAUSSADE, déléguée syndicale CGT chez ALTEN SIR. Je suis relativement jeune dans l'activité, puisque je ne suis déléguée syndicale que depuis trois ans.

J'aimerais poser une question ouverte à l'ensemble des membres : avez-vous le sentiment que nos relations avec les autres syndicats et principalement avec la CFDT, se soient dégradées depuis ces dernières années ? Et notamment depuis l'ANI ?

Dans ma société, la CFDT a signé un accord sur le temps de travail particulièrement défavorable aux salariés imposant, entre autres, une demi-heure de pause supplémentaire obligatoire dans la journée. Le but non avoué de cet accord est de dissimuler cette demi-heure quotidienne (généralement travaillée dans les faits) et par conséquent de ne pas payer 2h30 supplémentaires à l'ensemble des salariés qui font 39 heures chez nos clients.

A ce stade, je ne comprends toujours pas la démarche des signataires. Depuis, nos relations sont tendues, ce qui fait bien entendu le jeu de la Direction... Nous devrions nous unir pour la défense des salariés, pas nous battre les uns contre les autres.

J'aimerais donc savoir si je suis un cas isolé ou si cette tendance est générale. Si elle est générale, avons-nous des axes pour la résoudre ? Merci.

2 – J'aimerais d'abord dire que je suis contente d'être ici, et d'avoir pu entendre d'autres camarades exprimer ce qu'ils vivent au quotidien. Il est toujours intéressant de constater que nous expérimentons les mêmes choses, chacun dans nos structures... c'est pourquoi je trouve que ce genre de manifestation est important en tant qu'espace de partage.

Dans cette optique, nous devrions capitaliser sur nos expériences communes. J'aimerais saluer la récente initiative de Xavier en ce sens : créer un référentiel des accords des entreprises de nos secteurs. Je pense qu'il est très important que tout le monde prenne le temps de collaborer, afin que cette base soit la plus complète possible.

J'aimerais voir d'autres outils de ce type. Un kit de campagne. Un kit de négociation par catégorie (une section égalité femmes/hommes, une section NAO, une section handicap, une section temps de travail, etc.) répertoriant les textes, les accords, la position de la CGT, les points bloquants, les axes d'amélioration. Si un groupe de travail chargé de constituer ce référentiel se montait, j'aimerais y participer. D'ailleurs, je pense que nous devrions tous y participer : nous sommes dans un syndicat.

De même, nous devrions capitaliser sur nos expériences communes. Comment aller au-devant des salariés quand ceux-ci sont à plus de 90% placés en clientèle ? Nous n'avons pas leurs coordonnées. Comment ont fait les camarades par le passé ?

Même chose pour la communication : quels sont les écueils à éviter dans un tract, dans une communication ? Par exemple, nous en parlons aujourd'hui entre nous, mais les salariés n'aiment pas DU TOUT qu'on tape sur les autres syndicats. Dans leur tête (et ils ont raison !), nous devrions nous unir face à la Direction.

Pour finir, j'aimerais parler d'un sujet totalement différent : la rupture conventionnelle. Je vais m'attirer les foudres des camarades et aller à contre-courant de la position officielle mais, personnellement, je ne suis pas contre la rupture conventionnelle. Evidemment, il y a des abus ; mais on ne rejette pas un système parce que certains en abusent, on met en place des garde-fous et des contrôles. Sinon, supprimons les allocations, puisque certains en abusent !

Non la rupture conventionnelle répond à une demande de certains salariés qui veulent pouvoir quitter leur entreprise et démarrer dans une autre sans inquiétude pour leur avenir. Par ailleurs, je regrette de le dire, mais la rupture conventionnelle me paraît être la meilleure solution pour le départ des représentants du personnel.

Nous le savons tous : il est très dur de placer quelqu'un en mission quand il a 35, 50 heures délégation dans le mois. Par conséquent, il arrive souvent que les camarades soient en inter contrat pendant un an, deux ans, trois ans, cinq ans ... et, de ce fait, se retrouvent prisonniers de leur société. Ils ne peuvent pas démissionner : comment vont-ils mettre en avant leur CV dans une nouvelle structure, avec une si longue période sans activité « *reconnue* » ? S'ils veulent partir, s'ils sont fatigués, s'ils n'en peuvent plus, ou même s'ils veulent simplement reprendre leur carrière, quelle solution ont-ils à part la rupture conventionnelle, et un chèque qui les aidera, le temps de remettre le pied à l'étrier ?

Intervention de Benoit ARTHUYS – ASSYSTEM France 6

Sujet : *les actions communes entre syndiqués des sociétés différentes.*

Pour illustrer et répondre à Stéphane et Jacques en écho de leurs demandes d'avoir des actions collectives, je voudrais vous parler de ce que nous sommes en train de faire sur Toulouse. Il se trouve que 4 entreprises* sous-traitantes d'Airbus qui travaillent sur les mêmes secteurs ont atteint le même nombre de salariés (1000 env.) Si elles sont concurrentes on se doute bien que leurs patrons se rencontrent et s'organisent entre eux et avec Airbus. A nous de faire pareil ! C'est pourquoi nous aidant du fait que l'expert qui auditionne ces sociétés pour les comités d'entreprise étant le même (*c'est une meilleure condition*), il est intéressant dès lors de nous rencontrer autour des analyses comptables pour établir des comparaisons tous azimuts ;

- 1 - pour établir des dossiers de comparaison sur tous les niveaux (structure de l'entreprise, salaires, primes, intéressement, déplacement, panier, etc.) afin d'arriver, aux NAO ou autres négociations, armés de ces informations bien utiles ;
 - 2 - pour mettre en place des liens de soutiens, d'entraides pour les tractages, les élections, etc. ;
- trois, pour diffuser cette expérience et ses résultats, en espérant qu'il y en aura, pour le prochain congrès de la fédération.

Cela mettra du temps car c'est encore du travail en plus et c'est pourquoi je solliciterai la FD pour nous aider à communiquer entre nous, donner les moyens à l'accomplissement de cette tâche, fédérer les actions.

Intervention Martin, ATOS Rennes

Concernant la proposition de s'inscrire sur une liste pour négocier les protocoles électoraux, je suis contre cette proposition. Je vois cette proposition comme une demande que des camarades prennent des responsabilités individuelles de développer la CGT sur les secteurs de notre fédération dans leurs territoires. Les interventions d'Hocine et de Stéphane m'ont rassuré car ils ont rappelé le rôle indispensable des structures territoriales (UL et UD) dans la CGT. Ils ont rappelé que les UL sont souvent demandeuses de contacts de camarades pour développer la syndicalisation dans nos branches. A Grenoble c'est le secrétaire de l'UL qui a poussé l'ensemble des militants de notre fédération à créer un collectif des sociétés d'études de l'Isère.

A Rennes où je travaille aujourd'hui, j'aimerais avoir la possibilité de rencontrer d'autres camarades de la fédération.

J'aimerais que la fédération provoque une réunion pour pouvoir discuter de la situation dans nos entreprises et décider d'actions ensemble. En commençant par discuter d'initiatives pour défendre nos camarades d'Altran différentes des démarches juridiques comme une pétition par exemple.

J'ai découvert par exemple que notre camarade Didier d'Altran était connu chez Atos.

Intervention RG BUREAU VERITAS

Bureau Veritas, c'est plus ou moins 40-45% de cadres.

La CGT fait des tracts spécifiques pour les cadres de manière périodiques.

J'utilise personnellement mon mandat national eu CHSCT Zone France pour me déplacer sur tout le territoire. En effet, je consacre 70% de mon temps de travail au CHSCT et je fais pour l'essentiel des enquêtes « *Mal-Etre* ».

Depuis le début de l'année, j'en suis à ma deuxième enquête pour des cadres. Celle-ci n'est pas terminée.

Ces enquêtes engendrent beaucoup d'occasions de contacts téléphoniques avec les salariés.