

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

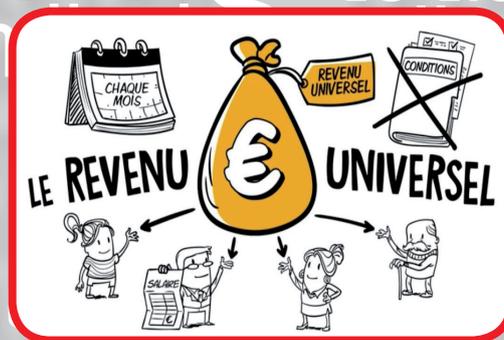
mensuel
Décembre

2019

n°
502

Dossier

Du Revenu Universel d'Activité
à la revalorisation du travail
pour sortir de la pauvreté



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2019).

mensuel 151,67 heures

1 521,22 € brut (10,03 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2019) : **3 377 €**

Bureaux d'Études (au 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : 20,51 €/20,43 € (selon coef.)

ETAM : 2.96

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

Prestataires de Services (2019).

Valeur du point : **3,453 € EMPLOYÉS,**

3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES

Experts Automobiles (au 01/01/2018).

1^{er} salaire de la grille : **1 515 €**

Experts Comptables (au 01/01/2019).

Valeur de base : **107,60 €**

Valeur hiérarchique : **66,27 €**

Avocats (au 01/07/2018).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 511 €**

Coef. 215 : **1 554 €**

Coef. 225 : **1 585 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

Huissiers (au 01/01/2019).

Valeur de référence : **6,00 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,90 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2018). Valeur du point : **5,2268 €**

Notariat (au 01/03/2018).

Valeur du point : **13,72 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2019).

Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ

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

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

E dito

Edouard PHILIPPE, le premier ministre, est intervenu devant le CESE le 11 décembre dernier, soit disant pour expliquer sa réforme des retraites.

Pour ce faire, il n'a pas hésité à se référer à quelques figures historiques ... sans oublier une référence au Conseil National de la Résistance. C'était bien évidemment pour mieux faire passer un discours où la forme a remplacé le fond.

Rien de nouveau en réalité par rapport à ce que nous savions déjà. Et surtout aucune précision sur les flous de cette réforme ... si juste et si parfaite.

Mais le gouvernement multiplie ses passages à la télévision pour tenter de convaincre une opinion de plus en plus favorable aux mobilisations.

Il est vrai que la généralisation en points qui supprime les repères collectifs du salaire de référence et du taux de remplacement, le calcul de la retraite sur l'intégralité de la carrière à la place des 25 meilleures années, la suppression des régimes spéciaux, les mesures de « retour à l'équilibre » budgétaire ... entraînant une baisse des pensions.

Et les français sont loin d'être dupes quoiqu'en pense ce gouvernement. C'est donc à nous, dans les entreprises, de faire monter la pression, débattre avec les salarié.e.s pour construire le rapport de force nécessaire à la victoire.

Et ce d'autant que l'exécutif est fragilisé au regard de l'affaire Delevoye mais surtout du soutien de l'opinion publique. Bien entendu, cela ne saurait suffir à faire reculer Macron et sa clique.

Chaque organisation à une responsabilité particulière, à savoir celle de pouvoir, par son engagement concret dans le processus de mobilisations interprofessionnelles, faire reculer ce gouvernement.

Je compte donc sur l'ensemble des camarades pour mener ou aider à mener des actions sur le territoire jusqu'au retrait de cette réforme.



Noël LECHAT

Analyse

Retraites à 60 ans, combien ça coûte ?

Actuellement, un peu moins d'1,5 millions de travailleurs ont plus de 60 ans. Revenir à la retraite à 60 ans impliquerait donc autant de retraités en plus et de pensions à verser.

D'autre part, on peut compter également plus de 700 000 personnes de 60 ans qui sont des inactifs n'ayant pas encore liquidé leurs droits à la retraite et qui vivent des minima sociaux ou bien des revenus de leurs conjoints ou bien des chômeurs.

Ces minima ou allocations chômage seraient donc remplacés par une pension de retraite.

Au total, cela impliquerait environ 27 milliards d'euros de dépenses supplémentaires pour le système de retraites.

Comme on l'a vu, une grande part de ces nouveaux retraités reçoit déjà des prestations ou allocations de l'Etat, il y aurait donc des économies dans d'autres caisses.

De plus, les retraites en emploi qui partiraient à la retraite seraient remplacés par des personnes actuellement au chômage.

En faisant l'hypothèse qu'un sur deux est indemnisé comme c'est le cas aujourd'hui

pour les privés d'emploi, il y a là également des économies majeures pour l'assurance chômage.

Toutes ces économies se chiffrent à hauteur de 12 milliards d'euros.

Le coût net pour l'Etat du retour à la retraite à taux plein à 60 ans, sans condition d'annuités, est donc d'environ 15 milliards d'euros.

Ces 15 milliards peuvent se trouver facilement :

- Augmenter l'assiette des revenus soumis à cotisations (intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite) rapporterait 10 milliards de cotisations, que l'on pourrait affecter aux retraites.

- Augmenter les salaires de façon régulière, 3,5% d'augmentation de salaire permettrait un surplus de cotisations de 6,5 milliards d'euros.

- Baisser le taux de chômage à 7,4% engendrerait 10 milliards de cotisations supplémentaires.

Il existe encore d'autres sources de financement telles que la suppression d'exonérations de cotisations.

Il n'y a donc aucun problème de financement pour maintenir notre système actuel et même pour l'améliorer.



Toute l'équipe de la Fédération des Sociétés d'Etudes vous souhaite d'agréables fêtes de fin d'année ...
En espérant que l'année à venir soit encore plus forte en luttes !

Actualité

150

Oui et dans le périmètre à l'

A retenir :

- Les réserves du système de retraites s'élèvent à 150 milliards d'euros en 2019 ; il n'y a aucun impératif budgétaire à court-terme.
- Le déficit affiché ne provient que la CADES (caisse d'amortissement de la dette sociale), c'est-à-dire la « *dette sociale* » héritée de la crise de 2008 ; rien à voir donc avec le système de retraites.
- Cette dette sera amortie en 2024, dégagant des ressources supplémentaires pour la retraite et la sécu plus largement.
- Il en découle que l'argument budgétaire pour la réforme des retraites est sinon mensonger, au moins fallacieux.

Il y a quelques jours, Gilles Raveaud, un économiste de l'Université de Paris 8, soulignait que l'équilibre des retraites n'était pas menacé, car il existerait une manne de 150 Mds€ pour la retraite.

Cela mérite examen, au moment où nombreux sont ceux qui plaident pour un recul de l'âge de la retraite pour ramener le système à l'équilibre.

Situation patrimoniale nette du système de retraite

Système de retraite	En milliards d'euros	En part de PIB
Régimes de bases et régimes intégrés	10,8	0,5%
Régimes complémentaires	126,1	5,5%
Réserves des régimes de retraite	136,9	6,0%
Réserves du FRR	36,4	1,6%

Dette de la CADES imputée au système de retraite	-45,9	-2,0%
Situation patrimoniale nette du système de retraite	127,4	5,6%

Dans son rapport de novembre dernier, le COR présente le tableau ci-dessus, qui figurait déjà dans son rapport annuel 2019 publié en juin.

Il s'agit en quelque sorte d'un bilan du système de retraite au 31 décembre 2018, comparable au bilan publié par les entreprises dans leur rapport annuel.

Si on n'atteint pas 150 Mds€, on voit que la situation patrimoniale nette du système de retraite est largement positive, représentant 5,6% du PIB.

Trois postes retiennent particulièrement l'attention :

- Les réserves des régimes de retraite ;
- Le fonds de réserve des retraites ;
- La dette de la CADES attribuée au régime de retraite.

Dans son rapport annuel 2019, le COR donnait à la même date le montant total des réserves du système de retraites.

Il nous a paru intéressant de reprendre ces données, en distinguant les réserves des régimes de salariés et de non-salariés, et en mettant à part les sommes accumulées par le Fonds de réserve des retraites et les actifs du régime additionnel de la Fonction publique.

En effet, les règles de gestion des régimes de salariés et de non-salariés diffèrent profondément, les retraites complémentaires des régimes de non-salariés en particulier (ex-RSI,

Mds€ de réserves ?

Uniquement des régimes de salariés

professions libérales et avocats reposant largement sur la capitalisation, ce qui n'est pas le cas des régimes de salariés (si on excepte la question de l'ERAFP qui est un régime fonctionnant intégralement en capitalisation).

Par ailleurs, la CGT n'est pas en faveur d'un pot commun dans lequel on mettrait les réserves de l'ensemble des régimes.

Il est donc souhaitable de distinguer ce qui relève des régimes de salariés et ce qui relève des régimes de non-salariés.

Régimes de salariés (y compris)	
ARRCO-AGIRC	70,8
IRCANTEC	8,5
CNRACL	2,2
CRPCEN	0,5
Banque de France	5,7
Aviation civile	3,8
Total réserves salariés	91,5
FRR	36,4
ERAFP	23,7
FRR+ERAFP	60,1
Total salariés	151,6
Non-salariés	
CNAVPL répartition	1,7
CNAVPL complémentaire	24,3
Total CNAVPL	26,0
CNBF répartition	0,6
CNBF complémentaire	24,3
Total CNBF	24,9
Ex RSI	17,4
MSA complémentaire	0,1
Total non-salariés	68,4
Total système de retraites	220,0

En milliards d'Euros - source rapport annuel 2019 du COR

Réserves financières du système de retraite

Il s'agit du total des réserves brutes de l'ensemble du système de retraite.

On voit donc que le montant de ces réserves est considérable, et que le montant total des réserves imputables aux régimes de salariés excède largement celui des régimes de non-salariés.

Par rapport à la situation patrimoniale du système de retraites, (1^{er} tableau), la différence tient notamment à l'imputation de la part de la dette de la branche retraites à l'égard de la CADES, évaluée par le COR à 45 Mds€, et les engagements de l'ERAFP à l'égard de ses cotisants (22,4 Mds€).

Le montant de dette affiché est totalement conventionnel. Il correspond à la part de la CNAV dans les dettes qui ont été transférées au cours du temps à la CADES, et dont le montant total était de 97,6 Mds€ au 30 juin 2019.

Cette dette sera totalement amortie en 2024, ce qui libère potentiellement 15 Mds€ par an de recettes (CSG et CRDS).

Il faut toutefois y apporter un bémol : comme une partie de la dette de la Sécu est portée par l'ACOSS et que les déficits, même s'ils sont modérés, n'ont pas disparu, il reste une dette à amortir : l'ACOSS estime cette dette à environ 25 Mds€ au 31 décembre 2020.

Il reste qu'il n'est pas inutile, sans prendre en compte les réserves des régimes de non-salariés, de comparer les montants des réserves relevant des régimes de salariés (plus de 150 Mds€ fin 2017 y compris actifs du FRR et de l'ERAFP) aux déficits prévisionnels extrêmement modestes de la CNAV (qui incluent le déficit récurrent du fonds de solidarité vieillesse et les transferts de compensation de la CNAV vers les régimes de non-salariés) et des retraites complémentaires : -4,3 Mds€ en 2018 (0,1 point de PIB) ; entre 6Mds€ et 6,5 Mds€ en 2025 selon les hypothèses de croissance retenues (0,2 point de PIB) ; entre 8,5 Mds€ et 12,5 Mds€ en 2030 (0,3/0,4 point de PIB).

Quant au déficit global du système de retraite, il n'a aucun sens économique, résultant seulement de la manière dont on prend en compte les retraites des fonctionnaires de l'Etat.

Branches

Bureaux d'études

Compte rendu de la réunion de négociation du 28 novembre 2019.

L'ensemble des organisations syndicales et patronales a donc signé l'accord sur la formation professionnelle.

Celui-ci est disponible sur notre site internet. C'est maintenant un accord sur la Pro A (la nouvelle période de professionnalisation plus restreinte) qui doit être négociée.

Nous avons fait le point sur l'accord concernant le « *parcours des acteurs du dialogue social* ». Un accord nous ait parvenu, accord qui fait suite à de nombreuses réunions de groupes de travail. Nous devrions donner nos remarques assez rapidement.

Concernant la prévoyance, une étude ADESATT nous a été restituée. Elle n'apporte rien de nouveau. Du temps de perdu et de l'argent gagné grassement pour l'actuaire. Enfin, pour la complémentaire santé, un appel d'offres devrait partir en fin de 1^{er} semestre 2020.

à télécharger

Bulletins d'information
Bureaux d'études
N° 162
Décembre 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 29 novembre 2019.

Un accord sur la formation professionnelle est en cours de signature. La CGT devrait donner sa réponse dans les jours qui viennent.

Il faut quand même souligner que cet accord a été mis à signature sans négociation au motif qu'un groupe de travail paritaire avait rédigé l'accord.

Pour autant, nombre de nos propositions n'ont pas été retenues. En tout état de cause, un groupe de travail ne peut être le lieu d'une négociation.

Un point a été fait sur la signature de l'accord CPNEFP. La CGT n'a pas signé au motif que l'ANI de février 2012 ait été écarté de l'accord.

Nous ferons en sorte que cet accord ne soit étendu qu'avec la référence à l'ANI de février 2012.

Enfin, une première discussion sur les salaires minima de branche a commencé.

Le patronat a dit qu'il était urgent d'attendre.

Les organisations syndicales ont demandé 3% d'augmentation.

La CGT est restée sur les 1800 euros pour le premier coefficient ETAM et le PMSS pour le premier coefficient CADRE.

à télécharger

Bulletins d'information
Salarié.e.s Cabinets d'Avocats
N° 154
Décembre 2019



www.soc-etudes.cgt.fr

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ADP-GSI : CGT : 23,44% ; CFDT : 11,72% ; UNSA : 32,79% ; CFE-CGC : 16,32% ; CFTC : 15,73%.

ASTERION : CGT : 29 voix, 32,22% ; CGC : 15,55% ; CFDT : 47 voix, 52,22%.

KISIO SERVICES ET CONSULTING : CGT : 185 voix, 69,28% ; CFDT : 20,97% ; UNSA : 9,74%.

W AUTOMOBILE SERVICES : CGT : 20 voix, 23,52% ; CFDT : 41 voix, 48,23% ; FO : 222 voix, 25,88%.

DISTRICOM SAM : CGT : 43 voix, 75,44% ; CGC : 14 voix, 24,56%.

INGENICO : CGT : 146 voix, 24,05% ; CGC : 59,15 voix, 9,74% ; CFTC : 109,85 voix, 18,1% ; CFDT : 146 voix, 24,05% ; FO : 146 voix, 24,05%.

ADP-GSI : CGT : 316 voix, 23,44% ; UNSA : 442 voix, 32,79% ; CGC : 220 voix, 16,32% ; CFTC : 212 voix, 15,73% ; CFDT : 158 voix, 11,72%.

UES-AREP : CGT : 149 voix, 42,94% ; CGC : 198 voix, 57,06%.

HELPLINE : CGT/FO : 320 voix, 55,75% ; CFTC : 178 voix, 31,01% ; CGC : 76 voix, 13,24%.

GROUP SUPPORT SERVICES : CGT : 11 voix, 26,19% ; CFDT : 73,81%.

CRM13 : CGT : 31 voix, 24,22% ; CFDT : 52 voix, 40,62% ; FO : 25 voix, 20,33% ; SUD : 15 voix, 11,72% ; CFTC : 5 voix, 3,91%.

G2S : CGT : 11 voix, 26,19% ; CFDT : 31 voix, 73,80%.

CGI : CGT : 615 voix, 19,33% ; CFTC : 477 voix, 15% ; UNSA : 99 voix, 3,11% ; CFDT : 1122 voix, 35,27% ; CGC : 868 voix, 27,29%.

PROSERVIA : 353 voix, 34,99% ; CGC : 231 voix, 22,89% ; CFDT : 230 voix, 22,79% ; FO : 113 voix, 11,20% ; UNSA : 82 voix, 8,13%.

SMILE-SASU : CGT : 247 voix, 65% ; UNSA : 133 voix, 35%.

SAP FRANCE SA : CGT : 91 voix, 9,48% ; CFDT : 274 voix, 28,54% ; CFE-CGC : 513 voix, 53,44% ; CFTC : 82 voix, 8,54%.

SCC (UES) : CGT : 91 voix, 10,10% ; CFDT : 294 voix, 32,63% ; CGC : 211 voix, 23,42% ; UNSA : 168 voix, 18,65% ; FO : 93 voix, 10,32% ; CGT : 91 voix, 10,10% ; CFTC : 44 voix, 4,88%.

EY et Associés : CGT : 103 voix, 25,68% ; CFTC/FO : 36 voix, 8,97% ; CGC : 262 voix, 65,34%.

ATOS : CGT : 748 voix, 20,03% ; UNSA : 255 voix, 6,83% ; FO : 655 voix, 17,54% ; CFTC : 163 voix, 4,37% ; CFDT : 1040 voix, 27,85% ; CGC : 873 voix, 23,38%.

ASSYSTEM CARE France : CGT : 18 voix, 30% ; CFDT : 42 voix, 70%.

TELIMA ENERGY ATLANTIQUE : CGT : 41 voix, 24,12% ; CFTC : 65 voix, 38,23% ; FO : 6,47% ; CFDT : 31,17%.

DEGEST : CGT : 15 voix, 100%.

LERM : CGT : 18 voix, 100%.



Branches

COMMUNIQUÉ



La CGT Capgemini fait condamner Capgemini DEMS

Le 6 novembre 2019

Pendant plusieurs années la CGT Capgemini a cherché à trouver une solution négociée pour la fermeture de fin d'année chez Capgemini DEMS. Ceci afin que les salarié.e.s puissent disposer de cette 5ème semaine de congés en fonction de leur besoin. Mais aussi avoir le loisir de poser sinon des CP mais aussi leurs RTT restants ou leurs congés d'ancienneté voir de ne pas poser de congés. La direction de l'entreprise s'y est toujours opposée, estimant qu'elle en avait le droit même si elle ne respectait pas l'article 25 de la Convention nationale collective « des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de de conseils ».

Afin de contourner l'impossibilité de fermer l'entreprise entre Noël et Jour de l'An, Capgemini DEMS a cru bon pouvoir imposer à tous et toutes les salarié.e.s la prise de la 5ème semaine de congés payés.

La CGT Capgemini a donc dû saisir la justice qui

vient de nous donner raison, dans un jugement du 5 novembre 2019 **en annulant la décision unilatérale de Capgemini DEMS de mise en congés du personnel du 25 décembre 2019 au 2 janvier 2020 inclus et en reconnaissant le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.**

Il est à noter que si le Comité d'établissement a également saisi le tribunal, la justice a considéré son action irrecevable s'agissant de faire appliquer la Convention collective Nationale.

Nous ne pouvons que regretter l'inaction des autres organisations syndicales qui pourtant s'agitent sans jamais réellement faire valoir les droits des salarié.e.s de l'UES Capgemini.

Et c'est bien grâce à l'action de la CGT Capgemini au Tribunal de Grande Instance de Nanterre, que l'intérêt de la collectivité des salarié.e.s est préservé.



CGT-CAPGEMINI.FR

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

 facebook.com/CGTCAPGEMINI

 @CGT_Capgemini

 linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

 @cgtcapgemini

 cgt-capgemini.fr / contact@cgt-capgemini.fr

ES DE PRESSE



Communiqué Elections CSE à TELEPERFORMANCE NETTE PROGRESSION DE LA CGT



Les résultats des élections professionnelles qui viennent de se tenir à Téléperformance du 28 au 30 octobre 2019 font apparaître une nette progression de la CGT qui ne sera pas sans effet dans l'expression de la démocratie sociale dans cette entreprise.

En obtenant 21,94% et 7 élus titulaires au Comité Sociale et Economique (CSE), la CGT gagne près de 8 points et passe de la 4^{ème} à la seconde place à Teleperformance.

Malgré une perte de plus de 1000 salariés dans les effectifs, la CGT est la seule organisation syndicale à se maintenir en nombre de voix contrairement aux autres organisations syndicales.

Par ailleurs, les 2 organisations qui occupaient les 1^{ère} et 2^{ème} places au précédent scrutin en 2015, SUD et la CFTC perdent respectivement 1,71% et 2,48% (environ 200 voix chacune). C'est sans doute le signe d'un désaveu d'une certaine forme de « cogestion » qui aurait oublié les salariés.

La progression la plus nette est bien celle de la CGT dont le travail de proximité au quotidien fait écho auprès des salariés

La CGT remercie toutes et tous, employés, agents de maîtrise et cadres, qui par leur vote, ont témoigné leur confiance dans la CGT.

Qu'il s'agisse des questions liées aux salaires et pouvoir d'achat, d'emploi, de santé et conditions de travail, de respect du code du travail, d'équité, de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle ou des activités sociales et culturelles, les salariés de Téléperformance peuvent être assurés d'avoir des élu(e)s et mandaté(e)s CGT de proximité sur les lieux de travail qui seront à leur écoute, disponibles pour la défense de leurs intérêts individuels et collectifs, avec eux mobiliser pour gagner de nouvelles conquêtes sociales, et notamment le 5 décembre dans le cadre de l'action nationale interprofessionnelle .

Montreuil, le 4 novembre 2019

Dossier :

Du Revenu Universel d'Activité à la Les propos

Poursuivant son offensive libérale, le gouvernement souhaite mettre en place un dispositif « plus simple et novateur », baptisé : **revenu universel d'activité -RUA- après avoir réformé l'assurance chômage, faisant 1,2 millions de perdants.**

L'objet consiste à remplacer certaines allocations et aides sociales (revenu de solidarité active-RSA-, prime activité, Allocation personnalisée logement-APL-, Allocation Adulte Handicapé-AAH-, allocation spécifique de solidarité -ASS-) en les regroupant dans une prestation unique. Au-delà des ajustements techniques qui vont faire toute la différence pour les plus démunis d'entre nous, nous dénonçons la destruction de notre système de protection sociale et l'affirmation par nos dirigeants d'un projet de société purement méritocratique visant le contrôle des plus précaires, a contrario de ce que la CGT porte en terme de solidarité.

Cette future réforme cumulée avec celle de l'assurance chômage et celle des retraites (à venir) dessinent un nouveau modèle social pour la France, mélangeant allègrement les principes et les financements relevant de la sécurité sociale avec ceux de l'aide sociale, cotisations et impôts, salaire socialisé redistribué via les allocations et solidarité envers des publics vulnérables nécessitant le versement d'une aide ponctuelle ou durable de la part de la collectivité.

Ce nouveau modèle, côté salaire socialisé et donc sécurité sociale, est celui d'une protection minimale contre les risques de l'existence impliquant une diminution des prestations pour privilégier le recours à des assurances privées, les seules susceptibles d'assurer une sécurité sociale digne de ce nom mais forcément discriminatoire puisque basée sur les revenus.

Côté aides sociales la fusion d'un ensemble d'aides et allocations d'un montant pour le moment non défini, risque de faire quelques gagnants mais surtout beaucoup de perdants. C'est en tout cas ce que l'on peut imaginer, quand on regarde la Grande-Bretagne qui, dès 2013, a fusionné des allocations pour créer un « *universal credit* ». Le résultat ? Une hausse du non-recours, avec seulement 10% des allocataires potentiels qui touchent ce « *crédit* » et une augmentation de la pauvreté dans les zones de mise en oeuvre de l'expérimentation...

Rappel

Est considéré comme pauvre tout individu vivant dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur à 60% du niveau de vie médian (1 015€ par mois pour une personne isolée en 2015). Cela représente 14,2% de la population et 8,8 millions de pauvres. Ce taux monte à 19,8% pour les moins de 18 ans, autrement dit 1 enfant sur 5. En France 1/3 des personnes en-dessous du seuil de pauvreté sont des salariés.

LES PROPOSITIONS CGT

Ce n'est pas du tout ce monde-là que veut construire la CGT.

Pour nous, il faut revaloriser le travail ; c'est-à-dire son sens, son contenu, sa rémunération en le transformant et par une autre répartition des richesses.

Pour nous, il s'agit de gagner une sécurité sociale de santé et professionnelle digne du 21^{ème} siècle.

Pour nous, il s'agit d'éradiquer la pauvreté.

C'est le sens des propositions chiffrées contenues dans ce document.

1. Revaloriser le travail

Aujourd'hui le travail est gouverné par la nécessité et non par sa finalité. La conséquence, c'est que les hommes et la planète sont considérés comme des ressources à exploiter.

La CGT veut rompre avec cette pensée destructrice. Elle veut agir avec tous les travailleurs pour stopper leur mise en concurrence et transformer le travail afin de s'y épanouir et de lui donner un nouveau sens et un nouveau contenu.

La CGT revendique la revalorisation du SMIC à 1 800€ brut lors de la 1^{ère} embauche, sans diplôme et sans qualification reconnue.

Le SMIC doit être le point de départ de toute grille salariale et de traitement ; il doit également être un outil pour obtenir l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes. Aucun minimum de branche, aucune grille de la fonction publique ne doit être en-dessous du SMIC.

Propositions CGT

TRANSFORMER le travail

REVALORISER le SMIC à 1 800€ brut salaire de 1^{ère} embauche sans diplôme et sans qualification reconnue

Revalorisation du travail pour sortir de la pauvreté

Propositions CGT

2. Gagner une sécurité sociale de santé et professionnelle

Revaloriser le travail passe également par la construction d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS). Ce nouveau statut concerne l'ensemble du salariat et permet de garantir collectivement, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, des droits individuels cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise ou administration à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tous les employeurs publics ou privés.

Assurer un revenu de remplacement décent en cas de chômage

L'instauration d'une sécurité sociale professionnelle telle que nous la concevons vise à combattre la notion même de licenciement et les situations de chômage. En revendiquant la préservation ainsi que la continuité des droits des salariés même lorsque leur emploi est supprimé, nous visons la suppression pure et simple du chômage tel qu'il est aujourd'hui conçu et organisé.

La mise en oeuvre de cette revendication, nécessite de continuer à assurer des conditions d'existence dignes pour tous les privés d'emploi dès maintenant.

Le renforcement des services publics : un meilleur accompagnement pour lutter contre la précarité et le non-recours aux droits

Garantir l'accès aux droits fondamentaux pour toutes et tous passe par le renforcement des mesures d'accompagnement existantes avec des personnels qualifiés (administratifs, sociaux et médico-sociaux) et par une aide dans l'utilisation des outils informatiques. La suppression programmée de 2100 salariés CAF d'ici 2022, 800 conseillers pôle emploi et de 70 000 fonctionnaires, notamment dans la fonction publique territoriale, qui est au coeur du dispositif de proximité, répond au diktat de la finance mais pas aux besoins urgents des populations.

Pour lutter contre le non-recours aux droits et pour accompagner chacun vers une sortie de la précarité, il faut :

- Renforcer l'exigence de personnels qualifiés et reconnus, capables d'assurer un contact humain nécessaire à l'accueil et l'orientation de tous les publics
- Préserver un maillage territorial de proximité :

les réformes successives risquent de provoquer l'abandon de certains territoires, la marginalisation des populations les plus fragiles générant de la violence sociale.

Propositions CGT

Un NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIE
RENFORCER l'exigence de personnels qualifiés et reconnus
PRESERVER un maillage territorial de proximité

3. Eradiquer la pauvreté

Agir immédiatement :

REAFFIRMER LE DROIT A UN REVENU DE REMPLACEMENT DECENT à tous ceux qui sont privés d'emploi (actuellement, seul 1 privé d'emploi sur 2 est indemnisé, une fois les nouvelles mesures entrées en vigueur au 1^{er} novembre 2019, ce sera sans doute 1 sur 3).

CRÉER un revenu de remplacement à un niveau décent.

ATTRIBUER un revenu d'insertion équivalent à 80% du Smic dès la sortie de la formation initiale lors de la recherche du 1^{er} emploi.

L'automatisme des prestations, solution contre le non-recours.

Le rôle de l'Etat n'est pas seulement de mettre à disposition des prestations sociales pour les citoyens, mais de faire en sorte que chacun puisse accéder aux prestations auxquelles il a le droit. On parle effectivement de droit et non de charité.

Cela varie fortement selon les prestations ; mais, les premières estimations montrent qu'un tiers des ménages ne perçoit pas les prestations dues. En 2011, plus de 10 milliards d'€ n'ont pas atteint leurs bénéficiaires. Désormais, le gouvernement mise même sur le non-recours et remet en cause certaines prestations lorsque le recours y est trop important. Pourtant, si ces 10 milliards étaient versés, cela pourrait donner un coup de pouce à la croissance, le coût net pour les finances publiques serait divisé par deux ; il est donc possible de faire une vraie mesure sociale pour un coût inférieur à la suppression de l'ISF. Mais cela n'est qu'une question de choix politique ! L'automatisme suppose que l'état dispose d'informations sur la situation de chacun.

Dossier :

Du Revenu Universel d'Activité à la Les propos

Cela ne ferait pas pour autant de l'Etat une sorte de « *big brother* » : actuellement, l'administration fiscale détient déjà un nombre important d'information sur les citoyens.

L'utilisation de ces données devrait être encadrée (surveillance des acteurs, impossibilité de divulguer les informations, notamment à des entreprises privées, etc).

Proposition CGT

AUTOMATICITE des prestations

Le leurre du « big bang » du système de protection sociale

Un des arguments du gouvernement en faveur du RUA est la complexité de notre système de protection sociale. La volonté de « *remise à plat* » avancée par la ministre Buzyn est, à notre sens, un dangereux glissement sémantique qui pourrait, à terme, justifier une réduction des prestations sous couvert de plus grande efficacité.

La complexité invoquée résulte en réalité de la complexité des situations individuelles. Rien de commun entre un adulte handicapé en situation d'invalidité, un retraité touchant les APL ou un parent isolé au RSA.

Pour la CGT, il est nécessaire de maintenir le principe 1 allocation pour 1 besoin spécifique. L'enjeu n'est pas tant la complexité du système que de donner les moyens (notamment humains) pour accompagner les bénéficiaires dans l'accès aux droits. L'automatisme des prestations est par ailleurs un vecteur de réduction de la complexité, si l'objectif du gouvernement est bel et bien de lutter contre la pauvreté.

Propositions CGT

MAINTENIR le principe 1 allocation pour 1 besoin spécifique
SIMPLIFIER l'accès à notre système de protection sociale en renforçant l'accompagnement des allocataires

La responsabilité du capital dans la pauvreté

Pour la CGT, l'enjeu de la pauvreté est d'abord celui de l'accès à l'emploi. C'est parce que le système économique que défend ce gouvernement est

incapable de fournir suffisamment de travail à tous que la pauvreté continue d'augmenter. Sans politique industrielle et salariale forte, le problème ne pourra être traité qu'à la marge. La solidarité nationale ne peut servir indéfiniment de béquille à l'inefficacité de notre système économique.

Enfin, la pauvreté est aussi et surtout une question de redistribution. Le « *ruissellement* » n'existe que dans la tête des classes dirigeantes. La meilleure manière de réduire la pauvreté à court terme reste encore de mieux répartir les richesses. Ce n'est pas l'orientation du gouvernement, qui accompagne plutôt les riches dans l'expansion de leur patrimoine.

Le pognon existe

Sur le 2^{ème} trimestre 2019, 44 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires

Augmenter le RSA ?

Quelques éléments de chiffrage :

Automatisme du RSA

Le RSA a coûté en 2018 10,9 milliards d'euros aux départements. Considérant un taux de non-recours de 35% (une étude de l'ODENORE de 2016 le chiffre à 36%, on peut imaginer que cela a baissé car la prestation est de plus en plus connue), avec l'automatisme le RSA coûterait 16,8 Milliards, soit un surcoût de 5,9 Milliards d'euros.

Il s'agit ici du coût brut. Une fois que l'on prend en compte le surplus de croissance que cela induirait ainsi que les rentrées fiscales sur cette croissance, le coût net se situe entre 1,9 et 3 milliards selon l'hypothèse de croissance retenue.

Augmentation du RSA au seuil de pauvreté

Si à l'automatisme du RSA est joint son augmentation au niveau du seuil de pauvreté, le surcoût brut se chiffre à environ 18 milliards d'euros, c'est-à-dire 2 milliards de moins que la baisse des cotisations annuelles accordées aux entreprises (ex CICE). Une fois que l'on prend en compte le surplus de croissance que cela induirait, ainsi que les rentrées fiscales sur cette croissance, le coût net se situe entre 5,7 et 9 milliards selon l'hypothèse de croissance retenue.

Revalorisation du travail pour sortir de la pauvreté

Propositions CGT

A titre de comparaison la suppression de l'ISF représente un manque à gagner annuel de plus de 3 milliards d'euros aux finances publiques tandis que le CICE et sa pérennisation vont coûter plus de 20 milliards chaque année. L'enjeu ici est tout de même de sortir 1,9 millions de foyers de la pauvreté.

Agir pour le futur :

Le gouvernement minimise l'efficacité de notre système de protection sociale. Sans redistribution, le taux de pauvreté serait de 22% contre 14% après redistribution (Source : Observatoire des Inégalités). Les allocations réduisent le nombre de pauvres de 5 millions de personnes. Ce dont nous avons besoin n'est pas une remise à plat mais une extension et une amélioration de ce système.

La pauvreté ne tombe pas du ciel ; elle est le résultat des défaillances de notre système économique. Trois leviers permettront de durablement éradiquer la pauvreté.

- Des investissements ambitieux pour viser le plein-emploi.
- Un meilleur partage du travail par la réduction du temps de travail et le passage à 32h/semaine.
- Une revalorisation du travail, passant par une augmentation générale des salaires.

Il est possible de travailler tous, mieux et moins.

Le « *big bang* » de la protection sociale prôné par le gouvernement est un vieux rêve libéral. Un revenu minimal est versé à chaque individu, qui ne pourra s'en prendre qu'à lui-même s'il connaît des difficultés ensuite.

Les conditions du versement ? Des obligations inacceptables, telles que la recherche d'emploi, l'acceptation d'offres d'emploi dégradés, tout sauf raisonnables... Le RUA dans sa forme actuelle est la porte d'entrée à la destruction systématique de nos solidarités.

Nos propositions pour sortir de la pauvreté s'articulent essentiellement autour du travail. Pour sortir de la précarité il faut assurer des revenus décents et mais aussi l'effectivité d'un certain nombre d'autres droits :

- **Le droit à l'accompagnement** : l'accès aux droits fondamentaux pour toutes et tous passe par le renforcement des mesures d'accompagnement

existantes avec des personnels qualifiés. Alors que le RUA permet de faire des économies d'échelle en fusionnant les services affectés à la gestion de la prime d'activité, du RSA et des APL, entraînant des suppressions de postes, il faudrait au contraire renforcer l'accompagnement des allocataires.

- **Le droit à l'éducation et à la formation permanente** pour une formation émancipatrice tout au long de la vie. Il faut renforcer les moyens pour garantir un droit à l'éducation sans discrimination pour tous les enfants et rendre la formation professionnelle accessible à toutes et tous, réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel. L'élévation du niveau de formation permet à chacun d'accéder plus facilement à l'emploi et surtout à l'emploi de leur choix.

- **Le droit au logement** pour toutes et tous sans discrimination de nationalité ou de situation sociale : aujourd'hui, un quart des SDF sont des salariés, bien souvent en emplois précaires. Pour mettre fin à cette situation dramatique, l'Etat doit continuer de financer le logement social et mettre fin à sa politique de remise en cause de la solidarité nationale en la matière (exemple : loi Elan).

- **Le droit à l'énergie** : son accès doit être garanti pour toutes et tous sur tout le territoire pour lutter contre la précarité qui a de graves conséquences sanitaires, sociales et sécuritaires.

- **Le droit à la culture et au sport** pour permettre à chacun de s'émanciper. Droit qui ne peut être rendu effectif que par des dispositifs de gratuité et/ou d'aménagements tarifaires.

- **Le droit aux transports** : les coûts de transport des plus pauvres doivent être intégralement pris en charge, pour garantir l'effectivité de tous leurs autres droits (accéder à l'éducation et aux soins, trouver un travail,...)

- **Inclusion bancaire** et lutte contre le surendettement. Il est nécessaire de faciliter l'accès aux services bancaires, qui font partie de la vie courante, et de mieux accompagner les plus pauvres dans leurs démarches, pour éviter le surendettement ou en sortir plus facilement.

Le sexe du capitalisme

Roswitha. Scholz

Avec son théorème de la « valeur-dissociation », Roswitha Scholz propose une critique féministe du patriarcat capitaliste au-delà du progressisme politique, du marxisme traditionnel et de tous les développements postmodernes.

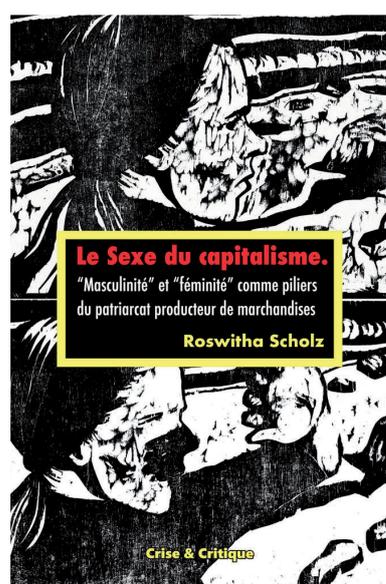
Elle effectue une critique radicale de la modernité comprise comme patriarcat producteur de marchandises, ce qui la conduit à refuser de se laisser enfermer aussi bien dans la croyance en un progrès immanent de la modernité, que dans les « contradictions secondaires », l'essentialisme naturalisant ou le différentialisme post-structuraliste.

Les essais rassemblés dans ce volume mènent une discussion critique de divers courants et auteures féministes - de Judith Butler, Nancy Fraser et Maria Mies à Silvia Federici

- afin d'analyser l'essence de la modernité comme totalité sociale brisée, où les deux pôles de la « valeur » et de la « dissociation » reproduisent le rapport patriarcal du masculin et du féminin jusque dans la barbarisation postmoderne et l'effondrement du patriarcat producteur de marchandises.

Ce dernier, déjà entamé, n'aura aucune portée émancipatrice. Roswitha Scholz est, aux côtés de Robert Kurz et des membres de la revue Exit !, l'une des principales théoriciennes en Allemagne du courant de la critique de la valeur-dissociation (Wert-Abspaltungskritik).

Elle s'attache à théoriser le lien entre capitalisme et patriarcat moderne ainsi que les métamorphoses de ce patriarcat, et à dépasser les féminismes de l'égalité et de la différence, comme les féminismes intersectionnels, déconstructionnistes, matérialistes, écoféministes ou de la « lutte des classes ».



Le capitalisme carcéral

Jackie WANG



Jackie Wang examine les techniques d'incarcération contemporaines apparues dans les années 1990 aux Etats-Unis, illustrant divers aspects du continuum carcéral comme la biopolitique de la délinquance juvénile, la police prédatrice, la gouvernance cybernétique et le maintien de l'ordre algorithmique.

Pour Wang le capitalisme carcéral fait autant usage d'une violence directe — police et incarcération — qu'indirecte en s'appuyant notamment sur un système prédateur de prêts. Alors que ces techniques de gouvernance impliquent souvent l'emprisonnement physique et l'exécution par l'Etat des personnes racisées, ces nouveaux modes carcéraux se répandent « dehors », au sein de la société.

CSE

Nullité du protocole électoral en cas de négociation déloyale

La Cour de Cassation dans un arrêt daté du 9 octobre 2019 (Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.780) a rappelé que le principe de loyauté doit présider à la négociation du protocole d'accord pré-électoral. Si le principe n'est pas nouveau, cet arrêt présente surtout l'intérêt de clarifier le régime de sanction applicable en cas de manquement de l'employeur à son obligation de loyauté. S'agissant d'une obligation substantielle, le protocole préélectoral encourt ainsi la nullité, peu important qu'il réponde à la condition de double majorité.

Dans le cas précis, un syndicat non-signataire réclamait l'annulation du protocole d'accord préélectoral conclu en vue des élections du Comité Social et Economique (CSE), au motif que l'employeur avait refusé de lui communiquer, au cours des négociations, l'identité des salariés et leur classification. Ce refus de communication empêchant toute vérification de la répartition du personnel et des sièges entre les différents collèges électoraux.

Le syndicat en question a donc saisi le tribunal d'instance en contestation du protocole préélectoral, qui a retenu l'existence d'un manquement à l'obligation de loyauté. Une décision confirmée par la Cour de cassation dans l'arrêt précité.

Ainsi il est rappelé que « l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un protocole préélectoral notamment en mettant à disposition des organisations participant à la négociation les éléments d'information indispensables ».

Ce qui inclut un « accès aux informations nécessaires à un contrôle réel de la répartition du personnel et des sièges dans les collèges ».

Cette obligation d'information, participant de l'obligation de loyauté des négociations, figurait déjà dans des arrêts antérieurs ayant fait ressortir que l'employeur doit également fournir à la demande des participants à la négociation du protocole d'accord préélectoral « les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales » (Cass. soc., 6 janvier

2016, n° 15-10.975), y compris ceux relatifs aux salarié.e.s mis à disposition (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.400).

Or si le manque de transmission des éléments demandés est avéré, il restait à fixer la sanction applicable en la matière, alors même que le protocole préélectoral répondait à double exigence de majorité (en nombre d'organisations signataires et de voix représentées) prévu par l'article L.2314-6 du Code du travail.

Pour rappel, le protocole ne peut être contesté devant le juge « qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral » (Cass. soc., 6 octobre 2011, n° 11-60.035 ; Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-60.29). D'ailleurs, la Haute Cour avait, en 2017, rendu un arrêt refusant d'annuler un protocole pour absence de loyauté dans la négociation, car celui-ci ne contenait pas de stipulations contraires à l'ordre public (Cass. soc., 4 mai 2017, n° 16-18.297).

Avec l'arrêt du 9 octobre, la Cour de cassation opère donc un revirement jurisprudentiel important. En effet, elle reconnaît la possibilité d'annuler un protocole valide en termes de conditions de majorité mais irrégulier au regard des conditions de sa négociation, en considérant que « le manquement à l'obligation de négociation loyale constitue une cause de nullité de l'accord, peu important que celui-ci ait été signé aux conditions de validité prévues par l'article L. 2314-6 du Code du travail ».

Toutefois, cette contestation ne peut intervenir qu'« avant le premier tour des élections, ou postérieurement par un syndicat n'ayant pas signé le protocole et ayant émis des réserves expresses avant de présenter des candidats ».

Cet arrêt s'avère donc important car il permet de rappeler que la négociation du protocole préélectoral suit les mêmes règles que toutes autres négociations notamment et donc les causes de nullités y afférentes.

De plus, il rappelle qu'une organisation ne peut contester un protocole que si elle ne l'a pas signé et qu'elle n'a pas présenté de candidats, ou si elle l'a faite, qu'elle a émis des réserves express sur la validité du protocole.

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES