Fédération sociétés d'études

Le Lien Syndical

Bulletin d'information de la fédération Cgt des Sociétés d'Études

UNION NETWORK INTERNATIONAL

N° 436 OCTOBRE 2013 - MENSUEL - 1 €URO

263 rue de Paris - case 421 - 93514 Montreuil cedex - **Tél. : 01 55 82 89 41/ 44 - Fax : 01 55 82 89 42**
E-Mail : fsetud@cgt.fr - Site internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Edito

Notre Conseil National qui s'est déroulé les 21 & 22 octobre 2013 a connu un véritable succès. Les débats ont été riches tant en ce qui concerne l'actualité sociale que sur la question de la syndicalisation ou encore sur le bilan depuis notre 9ème congrès.

Chacune et chacun a pu apprécier le contexte dans lequel nous tentons de construire une organisation syndicale structurée qui puisse peser concrètement sur les enjeux d'aujourd'hui.

C'est ainsi que la problématique tournant autour de la syndicalisation et l'audience électorale a été au centre de nos débats ... Même si ce n'était pas toujours explicite. Cela nous a permis de prendre des décisions importantes, décisions pratiques quant à une nouvelle mise en oeuvre de nos décisions de congrès. Il s'agit en particulier de créer partout des conditions pour négocier et distribuer des tracts là où nous n'existons pas. D'où, l'importance de créer un réseau de camarades, avec si possible les structures locales, qui puisse élaborer un plan de travail afin de renforcer la fédération et par conséquent, toute la CGT.

Nous nous donnons pour objectif de multiplier nos implantations et de rayonner électoralement. Pour ce faire, nous avons notre démarche syndicale et nos repères revendicatifs.

Dans la situation actuelle, ce n'est pas rien. Nous restons les seuls à être en capacité de proposer de réelles alternatives face à un patronat toujours plus vindicatif. C'est ce que nous devons faire partager dans toutes les entreprises.

La tâche est effectivement immense, mais les enjeux ne le sont pas moins. Et compte-tenu ce que nous sommes, un syndicat de conviction, il n'y a aucune raison à ce que nous ne parvenions pas à nous renforcer durablement.

Sommaire

Infos pratiques / Chiffres clés . . . . . **p. 2**

Dans nos branches :

Comptes-rendus :

Bureaux d'études techniques . . . . . **p. 3**
Notariat . . . . . **p. 4 & 5**
Administrateurs judiciaires . . . . . **p. 6**
Prestataires de service . . . . . **p. 7**

Communiqués de presse :

Euriware . . . . . **p. 8 & 9**

Comptes-rendus :

Experts comptables . . . . . **p. 10**

Publicité :

AG2R . . . . . **p. 11**

Journées d'études

Notre planning . . . . . **p. 12**

Imprimé par nos soins - CPPAP n° 1107 S 06293 - ISSN : 0220 - 9712 - Directeur de la publication : Noël Lechat -
Maquette : Laïla Ferhati - % Attac

Infos pratiques

Travail du dimanche : faisons le point !

Nous faisons face, depuis quelques semaines, à une véritable offensive du patronat sur la question du travail du dimanche. Sur l'air de l'atteinte à la liberté de tout à chacun d'être exploité 7 jours/ 7. Il nous semblait bon de rappeler certaines règles applicables en la matière.

Le principe est simple : un salarié ne peut travailler plus de 6 jours par semaine. Au moins un jour de repos (24 heures auxquelles s'ajoute un repos quotidien minimum de 11 heures) doit lui être accordé chaque semaine et, en principe, le dimanche (repos dominical)[1].

Malheureusement celui-ci fait l'objet de nombreuses dérogations qui amenaient, en 2011, près de 29% des salarié-e-s à travailler le dimanche :

• **Dérogations liées aux contraintes de production ou aux besoins du public**[2], où le repos hebdomadaire est pris par roulement.
• **Dérogations dans les commerces de détail alimentaire**, où le repos hebdomadaire se prend à compter du dimanche 13h.
• **Dérogations conventionnelles** qui offrent la possibilité aux employeurs de mettre en place des organisations de « *travail en continu* » ou en « *équipes de suppléance* ».
• **Dérogations soumises à une autorisation préfectorale** qui ne doivent être données que lorsque l'arrêt de travail compromet le fonctionnement normal de l'entreprise. Cette autorisation peut être ponctuelle ou permanente.
• **Dérogation dans les zones dites « Périmètre d'Usage de Consommation Exceptionnel (PUCE) »** concernent les établissements de vente comprise dans les zones urbaines de 1.000 habitants.
• **Dérogations dans les communes d'intérêt touristique ou thermales.**
• **Dérogation accordées par le maire dans les commerces de détails** permet l'ouverture exceptionnelle d'établissement non alimentaire dans la limite de 5 dimanches par an.

Pour information, le travail du dimanche n'ouvre pas toujours droit à majoration de sa rémunération. Et quand cela est le cas le taux de majoration n'est pas identique partout. Par exemple, les salarié-e-s de centres d'appels prestataires voient leur taux horaire majoré de 100%[3], alors que celle-ci n'est que de 25% pour les salarié-e-s travaillant habituellement le dimanche dans la convention des Bureaux d'Etudes[4]. Les autres n'ayant aucune majoration.

Nous vous rappelons que pour la CGT, le travail du dimanche doit être justifié et limité d'une part aux seules activités indispensables pour assurer la continuité des obligations de service public et d'autre part à celles ou s'imposent des impératifs techniques qui ne peuvent pas être surmontés autrement[5].

[1] Cf. Article L.3132-3 du Code du travail.

[2] La liste des activités concernées est fixée par l'article R.3132-5 du Code du travail.

[3] Cf. Article 4 de l'avenant du 20 juin 2020 relatif aux salariés des centres d'appels non intégrés.

[4] Cf. Article 37 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

[5] Cf. Repères revendicatifs CGT – Fiche n°16 : Temps de travail.

Chiffres clés

SMIC
Depuis le 1er janvier 2013
mensuel 151,67 heures
1 430,25 € brut (9,43 €/h.)

Plafond de la Sécurité sociale
au 1er janvier 2013
3 086 €

Indice des prix INSEE 2012
+ 2 % en un an

CCN Bureaux d'études
(au 1er janvier 2012)
Valeur du point
IC : 19,81 €
ETAM : Valeur du point : 2.83
Partie fixe : 806 €

Prestataires de services
(au 1er janvier 2012).
Valeur du point : 3,32 €

Experts Automobiles
(au 1er octobre 2012)
1er salaire de la grille : 1 425,70 €

Experts comptables
(au 1er octobre 2012)
valeur de base : 102 €
Valeur hiérarchique : 63,50 €

Avocats
(**au 1er janvier 2013**)
Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 451,00 €
Coef. 215 : 1 492,00 €
Coef. 225 : 1 1524,00 €
Avocats à la Cour de Cassation
(au 1er janvier 2012)
Valeur du point 14,81 €

Huissiers
(au 1er janvier 2013).
Valeur de référence : 5,58 € pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : 5,49 € pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des tribunaux de commerce
(au 1er mai 2013)
Valeur du point : 4,92 €

Notariat
(au 1er mars 2013).
Valeur du point : 13,09 € (pour 35 heures)

Commisaires Priseurs
(au 1er janvier 2013).
Valeur du point : 8,79 €

Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 16 octobre 2013

Bureaux d'études techniques

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour :

Financement du paritarisme

Trois organisations syndicales sur cinq ont signé un avenant à l'accord : La CFDT, la CGC et la CGT. Il s'agissait de prendre en compte les résultats relatifs à la représentativité dans la branche.

La CFTC et FO ont bataillé pour que cet accord ne soit pas signé au motif que chaque organisation représentative dans la branche fait le même travail. De ce point de vue, la dotation paritaire devrait être répartie égalitairement entre les organisations syndicales représentatives de la branche.

Notre appréciation :

L'accord stipule une dotation à 40% égalitaire et à 60% en fonction des résultats électoraux dans la branche. Il prend en compte pour partie et d'une certaine manière, l'activité syndicale dans les entreprises de la branche. Une CGT qui réponde aux attentes et aux aspirations des salarié-e-s dans toutes les entreprises. C'est aujourd'hui, notre défi.

Forfait jours

L'ensemble des organisations s'est exprimée sur le texte patronal (cf. notre dernier bulletin d'information).

La CGC et la CFDT attendent le rapport sur « l'insécurisation juridique » de l'accord et les remèdes à y apporter dans un avenant. [En effet, une étude sur la question a été commandée].

La CFTC a été plus prolixe sur le sujet notamment au regard de la nécessité de se couvrir sur le risque de contentieux.

Quant à FO, elle a demandé que les notifications de la Cour de Cassation soient prises en compte. Si tel était le cas, elle serait prête à faire des propositions et par conséquent à négocier.

Notre appréciation :

L'arrêt de la Cour de Cassation de 2013 est effectivement lourd de conséquence pour les entreprises qui appliquent les dispositions relatives à l'accord de branche concernant le forfait jour ou celles qui en ont fait un « copier/ coller ». En effet, cette disposition a été déclarée illicite et les salarié-e-s peuvent donc demander le paiement d'heures supplémentaires sur les dernières années ainsi que des dommages et intérêts. Des salarié-e-s ont ainsi déjà vu requalifier leur contrat de travail et toucher plusieurs milliers d'euros.

Aussi, tant le patronat que les organisations syndicales de salarié-e-s tentent de sauver cette disposition. Il leur faut donc sécuriser le forfait jour à tout prix. En ce qui nous concerne, nous attendons l'étude et le nouveau texte du patronat en la matière. Mais d'ores et déjà, nous appelons de nouveau les salarié-e-s à faire valoir leur droit en contestant le forfait jour.

Classifications :

La négociation sur ce thème est relancée par le patronat. Compte-tenu de l'opposition des organisations syndicales de salarié-e-s sur le modèle proposé par SYNTEC et CINOV, ces dernières changent de stratégie sans pour autant abandonner leur projet. Dans un premier temps, le patronat nous propose une sorte de toilettage de la grille actuelle. Il consiste concrètement à transformer les deux grilles actuelles ETAM et IC en une seule … avec à quelque chose près les mêmes rémunérations. Il est clair que la CGT ne se prêtera pas à cette mascarade.

Puis dans un deuxième temps, SYNTEC et CINOV doivent nous expliquer leur modèle en profondeur … afin que nous le fassions notre.

Notre appréciation :

Nous sommes plus que favorable à une reconstruction de la grille de classifications qui permettrait une reconnaissance des qualifications. C'est pourquoi, nous avons mis en avant nos pistes de réflexion (cf. Dernier bulletin d'informations). Nous allons travailler à un autre modèle qui mette en exergue les métiers.

Activité partielle :

La CGT et la CFDT ont signé un accord sur l'activité partielle. La CGC a fait de même quelques jours plus tard. Nous venons d'apprendre que la CFTC et FO auraient aussi signé. Nous reviendrons en détail sur cet accord dans un prochain bulletin.

Dans nos branches

Compte rendu de la commission mixte paritaire du 17 octobre 2013

Notariat

Etaient présents :

- CSN : Mes LEFEBVRE, ESPERANDIEU, BULHER, TOULOUSE, BEAUCHAIS, MILLET
- CGT : P. LESTARD, V. BAGGIANI
- CFDT : L. VERDIER, JP BERGER, B. JEHANNO
- CFTC : D. ROY, A. PICAUD
- CGC : C. ROCHE, M. REBOUL, S. WISNIEWSKI
- FO : JJ. BEAUDUIN, R. MASSON, D. CRAUTH, JJ. LE FUR, G. RONCO
- Secrétariat : Mme MENDRAS
- Excusée : Mme Brigitte ZAGO-KOCH, Présidente, Direction Générale du Travail.

1. Approbation du procès verbal de la séance du 26 septembre 2013

Ce procès-verbal est remis en séance.

Après un temps pour permettre aux partenaires sociaux d'en prendre connaissance, il est approuvé après corrections demandées.

2. Prévoyance complémentaire santé (suite)

Me TOULOUSE fait part de l'information fournie par Mme ZAGO-KOCH, Présidente, selon laquelle la Direction de la Sécurité Sociale a demandé une mission d'expertise dont les travaux n'ont toujours pas abouti.

Toutefois, P. LESTARD précise que selon des informations reçues par la CGT, un nouvel article L 912-1 devrait être inséré dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 dont le vote doit avoir lieu au Parlement avant la fin de l'année.

Il semblerait que ce texte rétablisse la possibilité de clauses de désignation dans les accords collectifs, mais peut-être sous forme de co-désignation.

Il est pris acte de ces informations.

3. Réforme de la voie professionnelle (audition de Mr Daudé)

M. Daudé, directeur de la formation professionnelle et du développement au Conseil Supérieur du Notariat est introduit en séance pour une audition.

Son exposé rappelle en premier lieu le dispositif en vigueur jusqu'au 1er janvier 2014.

Le dispositif applicable à compter du 1er janvier 2014 impose à l'étudiant d'être titulaire du Master 2 de droit (sachant qu'une filière dédiée existe par ailleurs pour les titulaires du Master de droit notarial), supprime l'examen d'entrée et le remplace par une sélection sur dossier et entretien par un comité de sélection, supprime la formation à temps plein.

L'étudiant avec le Master 2 de droit rentre directement en stage de 30 mois (au lieu de 24 mois précédemment), parallèle à une formation en 6 séminaires (dont le 1er d'une durée d'un mois et sanctionné par un examen).

A l'issue de ce processus, rapport de stage et, si réussite, obtention du diplôme de notaire.

A noter que l'accord paritaire signé le 26 septembre 2013 par les partenaires sociaux prévoit la rémunération pendant le stage de 30 mois.

M. Daudé évoque également les dispositions transitoires.

A l'issue de cet exposé divers échanges ont lieu et permettent de préciser certains points.

Suite à une intervention de G. RONCO sur le volet formation des clercs, Me LEFEBVRE lui propose de faire une information lors de la prochaine séance de la commission.

L. VERDIER se demande si les notaires sont prêts à accueillir des stagiaires qui n'auront aucune formation notariale.

P. LESTARD s'associe à la demande de Me LEFEBVRE pour une intervention de G. RONCO à la prochaine séance. Il se souvient du souci syndical lors de la réforme de 1973, de prévoir une solide formation des Clercs donnant accès aux diplômes, même lorsqu'ils ne se destinaient pas à la fonction de Notaire. P. LESTARD souligne qu'à l'époque beaucoup de Clercs dits « de métier » mettaient un point d'honneur à obtenir les diplômes (comme ce fut son cas). Il se demande si, avec la suppression de l'examen de 1er clerc et des passerelles vers le diplôme de notaire, cette possibilité de promotion sociale existe encore, et si la préoccupation n'a pas été uniquement de diplômer les futurs notaires.

4. Grille des salaires minima de la catégorie Employés (suite)

Un projet d'accord est soumis à signature, conformément aux accords arrêtés lors de la séance du 26 septembre 2013.

Après modification des articles 2 et 3 pour les rendre non susceptibles d'interprétation, l'accord est signé en séance par l'ensemble des partenaires sociaux.

Me LEFEBVRE souligne que du fait de la suppression du coefficient E1, les dispositions de la convention collective (art. 5 de l'accord de branche du 10 juillet 2008) faisant référence à ce coefficient seront à adapter lors d'une prochaine séance de la commission.

C. ROCHE, sans remettre en cause l'accord de la CGC, rappelle la différence de traitement entre le salarié embauché à E2 et celui embauché à E1 puis passant à E2 dans le cadre du présent accord et qui peut être désavantagé dans certains cas à l'égard des points complémentaires, notamment en cas de formation.

5. Certificats de qualification professionnelle

Me LEFEBVRE rappelle l'existence de deux types de CQP, l'un pour les comptables, l'autre pour les formalistes.

Le problème soulevé est de savoir s'ils doivent être identiques en tous points (formation, coeffcient…) ou s'il faut un régime spécifique à chaque CQP.

G. RONCO plaide pour l'intérêt du CQP de formaliste, dont l'utilité est parfois remise en cause dans certains commentaires eu égard à l'évolution du métier.

L. VERDIER insiste sur la nécessité de ne pas dévaloriser le poste de formaliste alors qu'il est soumis à de nouvelles contraintes du fait, notamment, de la réduction des délais.

Me LEFEBVRE souligne cependant qu'il faut s'interroger sur le fait que ces Certicats de Qualification Professionnelles ne semblent plus intéresser.

Finalement il est convenu qu'il sera à nouveau délibéré sur ce sujet lors de la prochaine séance de la commission.

6. Questions diverses

6.1 Intervention de R. MASSON

R. MASSON pose le problème du chômage partiel, devenu activité partielle. Le dispositif notarial lui semble dépassé, et il cite le cas d'un notaire (éminent responsable de la profession) qui fait le procès du chômage partiel et incite les notaires à recourir à la

réduction du temps de travail et des salaires au moyen d'un avenant au contrat de travail, d'une durée illimitée.

Les organisations syndicales ne peuvent que déplorer cette attitude instrumentalisant le fait que le choix du recours au chômage partiel, en cas de crise économique, relève de la décision de l'employeur.

6.1 Prochaine réunion : mercredi 20 novembre 2013

Ordre du jour, notamment :

- Approbation du procès-verbal de la séance du 17 octobre 2013,
- Point sur la prévoyance complémentaire santé (suite).
- Rapport des représentants de LSN et AXA (contrats de prévoyance et de dépendance).
- Les CQP (suite).
- Exposé sur la formation des clercs.
- Questions diverses.

PROGEXA
Groupe ACS SIGMA

Offres d'emploi Paris

Cabinet d'expertise comptable et CHSCT au service exclusif des représentants du personnel (25 collaborateurs) recrute :

www.progexa.fr

CONSULTANT CONFIRME EN DIAGNOSTIC ECONOMIQUE, FINANCIER ET SOCIAL H/F

Disponibilité immédiate

Trois années au moins d'expérience de chargé de mission en direction des comités d'entreprise.

Intégré à une équipe pluridisciplinaire vous aurez pour mission de réaliser seul ou en équipe les différentes missions de notre cabinet.

RESPONSABLE DE MISSION EN DIRECTION DES COMITES D'HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL H/F

Disponibilité immédiate

Vous disposez d'une expérience de 5 à 10 ans en expertise Projet et Risque grave.

Intégré au pôle Expertises CHSCT, vous aurez pour mission d'instruire et de réaliser en équipe pluridisciplinaire des missions d'expertise auprès des CHSCT.

POUR NOUS CONTACTER : **PROGEXA — 70 rue d'hautpoul — 75019 Paris**
accueil@progexa.fr
Téléphone : 01 53 38 92 10 - Fax : 01 53 38 92 24

Dans nos branches

Compte rendu de la commission mixte paritaire du 9 octobre 2013

Administrateurs et des mandataires judiciaires

Deux points essentiels étaient à l'ordre du jour :

1. La mise en place d'un CQP concernant le métier de gestionnaire social. Des représentants de l'OPCA PL avaient été conviés afin de nous faire une présentation de la faisabilité en la matière. [La fameuse étude d'opportunité]. Celle-ci a notamment révélé :

Arguments en faveur d'un CQP

- Le réfenrentiel visé correspond à un emploi existant dans les études,
- Une activité stratégique car au coeur du processus,
- Une activité considérée comme source de contentieux,
- Métier à fort contenu technique et évolutif,
- Une volonté politique des organisations patronales et des organisations syndicales de salariés.

Arguments en défaveur d'un CQP

- Un investissement lourd,
- Faible pratique de recrutement par l'alternance,
- Faible rotation de l'emploi,
-Faible renouvellement des générations.

Et afin d'avancer sur cette question, nous avons donné mandat à l'OPCA PL de travailler sur l'élaboration d'un référentiel d'activités et de compétences.

2. Complémentaire santé – Nous avons terminé la négociation concernant l'ensemble des items, à savoir la nature et le remboursement des prestations, les dispenses d'affiliation et les bénéficiaires. Un cahier des charges va rapidement être élaboré et envoyé à plusieurs prestataires. La répartition du coût est de 40% pour le salarié et 60% pour l'employeur.

Le régime prend en compte les soins médicaux, la pharmacie, les analyses et examens, les appareillages et accessoires médicaux, les cures thermales, l'hospitalisation médicale-chirurgicale, la maternité, l'optique, le dentaire, la médecine douce, la contraception féminine et la prévention.

Bien entendu l'ensemble des prestations est remboursé selon un certain montant exprimé en pourcentage.

Quelques exemples :

Régime Général	**Régime Obligatoire *** (à titre indicatif)	**Prise en charge de la Complémentaire***		**Total** Y compris Régime Obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
SOINS MEDICAUX ET PARA MEDICAUX				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes	70%	30%	+170%	**270%**
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes…	60%	40%		**100%**
Ambulances, véhicules sanitaires légers	65%	35%		**100%**
Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires				
PHARMACIE				
Vignettes orange	15%	85%		**100%**
Vignettes bleues	30%	70%		**100%**
Vignettes blanches	65%	35%		**100%**
ANALYSES ET EXAMENS				
Actes médicaux techniques et d'échographie	70%	30%	+170%	**270%**
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	70%	30%		**100%**
Examens et laboratoires	60%	40%		**100%**
Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires				
APPAREILLAGES ET ACCESSOIRES MEDICAUX				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60%	40%	+160%	**260%**
Prothèses auditives	60%	40%	+160%	**260%**

Dans nos branches

Compte rendu de la commission mixte paritaire des 17 septembre et 16 octobre 2013

Prestataires de service

CMP du 17 septembre 2013

Accord Égalité professionnelle :

La délégation patronale a demandé le renvoi de ce point à la réunion de décembre, afin de pouvoir faire un audit des bonnes pratiques appliquées au sein des entreprises adhérentes, et ainsi faire des propositions d'accord plus en lien avec le réalité du terrain.

Elle argumente aussi qu'une loi est en cours de discussion sur le sujet et qu'il serait préférable d'attendre son adoption pour l'intégrer dans le prochain accord.

Pour la CGT, cet audit aurait dû être fait depuis longtemps, vu qu'il existe une obligation triennale de négocier ce thème, et que les patrons savent depuis fin 2012 qu'ils auront à traiter de ce sujet. C'est donc une manœuvre dilatoire de plus.

Accord Senior et contrat de génération :

Le Ministère du travail a répondu aux deux interrogations formulées par la branche concernant le contrat de génération.

1. Sur les bornes d'âges (jeune et senior), si la branche peut les déterminer librement, toute modification peut engendrer la perte du bénéfice des aides à l'emploi prévues par la loi.

2. Sur la possibilité de signer un accord senior hors contrat de génération, cela n'est pas possible, les dispositions relatives aux accords « senior » ayant été supprimées du code du travail et de la Sécurité Sociale.

Au vu de ces réponses et du fait que la branche est composée à 90% d'entreprise de moins de 10 salariés auxquelles ne s'applique pas l'obligation de négocier ce type de contrat, la délégation patronale a décidé qu'il n'était pas opportun de négocier sur un **tel sujet.**

CMP du 16 octobre 2013

Point sur la présentation de la note relative à la loi de sécurisation de l'emploi par le Cabinet Petrel & Associés avec un focus particulier sur la question des frais de santé :

Sur la question des frais de santé au niveau d'une branche, il en ressort, d'après le cabinet PETREL, qu'il n'y a plus de clause de désignation obligatoire d'un organisme. Par ailleurs d'autres décrets sont en cours de parution sur le sujet, il convient donc d'attendre donc ces parutions avant d'enclencher la conclusion d'un accord sur ce thème.

Concernant les temps partiels, la CFDT demande aux organisations patronales et notamment au SNPA s'ils souhaitent se saisir de l'opportunité de négocier un accord dérogatoire pour la limitation des 24 heures.

Le SNPA indique ne pas être demandeur d'une négociation d'un accord dérogatoire sur le sujet.

La CGT indique son profond désaccord à une telle négociation. Pour la CGT il n'est pas envisageable de négocier des accords qui précarise davantage les salariés de la branche.

La CGT se dit favorable à toute négociation qui a pour objet de pérenniser l'emploi et un salaire digne permettant aux salarié(e)s de la branche d'en vivre correctement.

FO rejoint la position de la CGT sur la non précarisation.

La CFDT précise qu'elle n'est pas demandeuse d'une telle négociation mais souhaitait savoir si les organisations patronales concernées allaient saisir la possibilité que leur donnait l'ANI de janvier dernier concernant les accords dérogatoires.

Point sur retour de la DGT sur la représentativité syndicale au niveau de la branche :

Le représentant du ministère nous indique que le décret sur la représentativité est paru.

Ce qui est confirmé par tous.

Les dates des prochaines CMP du 1er semestre 2014 : 21/01 - 22/02 - 18/03 - 9/04-14/05 et 17/06.

Point divers : Concernant l'état des comptes de la prévoyance il est proposé que l'unique point à l'odj de la prochaine soit la prévoyance afin de conclure un accord sur le redressement des comptes.

La CGT rappelle que si au moment où des entreprises déficitaires au niveau de leur propre régimes de prévoyance avaient rejoint la branche, des pénalités avaient été mises en place, nous n'aurions pas une situation aussi catastrophique que celle que nous connaissons actuellement.

Par ailleurs, il s'agit d'agir sur les causes de ce déficit si nous voulons à long terme opérer un redressement sain.

CGT EURIWARE

Non, Euriware ne doit pas être vendu !

22 octobre 2013

Le groupe Areva souhaite vendre EURIWARE, sa filiale informatique, car selon ses dirigeants le modèle intégré serait à bout de souffle ! Le groupe AREVA a besoin d'argent et la vision à court terme, l'a emportée sur une vision à long terme, sur **un projet industriel dans lequel EURIWARE au sein du groupe a toute sa place.**

Pourquoi Euriware devrait-elle être vendue ?

- Pour combler la dette d'Areva dont le coût approche les 5 milliards d'euros ?
- Pour l'amélioration du fonctionnement de l'informatique ? Amputée d'EURIWARE, la DSI va vivre des heures difficiles, voire incertaines !
- Pour l'amélioration de la sécurité des installations nucléaires ?
- Pour le développement des emplois de services en France ?

On ne peut qu'en douter, mais plus surement pour :

- la poursuite de la casse d'Areva que mène le PDG du groupe depuis le début de son mandat, avec comme conséquence la poursuite de la désindustrialisation en France.
- la baisse de la masse salariale du groupe Areva afin d'améliorer la valeur en bourse !
- le démantèlement du groupe Areva en vue d'une vente par morceaux, **au détriment de la sureté nucléaire en France**, nous menant à une « japanisation » du nucléaire français.

La vente d'Euriware ne règlera rien !

Le groupe doit permettre à Euriware de rendre aux utilisateurs d'Areva le service attendu et lui permettre son développement en corrigeant les dysfonctionnements et les erreurs stratégiques et tactiques et en orientant tous les choix d'investissement et d'organisation vers une plus grande efficacité pour Areva et Euriware.

Pour les salariés ce seront les incertitudes sociales du repreneur qui selon le choix du groupe AREVA pourrait être Capgemini.
Pourquoi ce choix ? Est-il dicté par une connivence politique entre les dirigeant du groupe Capgemini et le pouvoir en place ? Les amitiés particulières de Monsieur Paul HERMELIN avec le Président de la République sont-elles le fil conducteur de cette décision et de ce choix ? Nous ne pouvons que nous interroger sur cette coïncidence ou volonté affichée de livrer la sécurité du nucléaire et l'avenir de 2000 salariés d'un groupe semi-public aux intérêts financiers d'un ami de longue date du Chef de l'Etat.

Pour toutes ces raisons cette cession est dangereuse et malsaine, et nous demandons :

- **l'arrêt immédiat du projet de Vente d'Euriware**
- **un audit paritaire de l'organisation de la DSSI d'Areva**
- **un plan de relance du développement d'Euriware basé sur la proposition alternative de la CGT Euriware de transformer l'entreprise en la SSII transverse au Pôle Energétique français.**

CGT EURIWARE

Communiqué de Presse de la CGT Euriware

Déçus et exclus

22 octobre 2013

Nous sortons d'un CCE extraordinaire au cours duquel quatre responsables de la direction du groupe Capgemini sont venus nous exposer leur projet industriel et social de reprise d'Euriware.

Quelle déception. Après la rencontre de Bercy hier, au cours de laquelle Bernard CAZENEUVE, Ministre du Budget, a exigé que le dialogue social soit respecté par la direction d'AREVA et que le temps nécessaire à la réflexion soit pris, nous ne pouvons que constater qu'il n'a pas été entendu.

Les représentants de Capgemini nous ont indiqué à plusieurs reprises qu'ils voulaient aller vite, très vite pour intégrer Euriware, pour harmoniser nos statuts avec ceux des salariés Capgemini, et enfin pour nous désintégrer dans les entités de l'UES Capgemini.

La simulation de planning présenté, et leurs déclarations claires, indiquent que la période de deux ans maximum qui nous avait été présentée la semaine dernière a toute les chances de se réduire de la moitié.

Où est le temps demandé par le Ministre du Budget pour évaluer réellement l'opportunité de cette vente.

Le dialogue social ne sera pas non plus respecté. Nous avons appris que nos statuts seront renégociés par les organisations syndicales représentatives dans l'UES Capgemini en totale inadéquation avec la représentativité syndicale au sein d'Euriware.

C'est ainsi que la CFTC, représentant près de 22%, sera à la table des négociations alors que ce syndicat n'est même pas présent au sein d'Euriware. Si on l'ajoute avec la CFDT qui représente plus de 28%, cela signifie que le poids de la CFTC permettra de signer des accords de régression sociale, qui seront imposés à des salariés qu'elle ne représente pas. La CFTC n'est pas légitime à négocier au nom des salariés Euriware.

S'il doit il y avoir des négociations, elles devront se dérouler avec les organisations syndicales représentatives chez Euriware et avec le poids des dernières élections, celles qui se dérouleront en novembre prochain.

Où est le rétablissement du dialogue social exigé par le Ministre du Budget, alors qu'encore une fois, aucun détail n'a été fourni sur les conditions sociales d'harmonisation de nos statuts, aucune certitude de maintien des emplois, que des paroles floues, des ambitions comme ils disent ?

Les politiques ne sont donc pas entendus ou compris. Rien ne fera bouger les directions Capgemini et AREVA, si ce n'est la détermination des salariés à défendre leurs droits et leurs emplois.

Nous sommes déçus du contenu de ce CCE et des annonces de Capgemini qui s'est contenté de nous présenter qu'un document de type commercial, et ne parlant que de partenariat, alors qu'ils sont venus pour nous acheter.

Nous sommes exclus du dialogue social, et remplacés par des organisations syndicales qui ne représentent pas les salariés d'Euriware.

Cette vente d'Euriware n'est ni plus ni moins qu'un transfert d'activités masqué et au rabais. Le groupe Capgemini veut le beurre et l'argent du beurre et nous craignons que les amitiés politiques du PDG de Capgemini avec le Chef de l'Etat ne priment sur l'intérêt et du projet professionnel et des 2000 salariés d'Euriware. C'est un cadeau de plus d'un milliard d'euros qui est fait à un groupe d'intérêt privé, dont le capital est majoritairement étranger, par un gouvernement qui lui brade la sureté du nucléaire français.

La japonisation du nucléaire français est en marche, et les salariés d'Euriware vont en faire les frais.

De notre côté, nous continuons à travailler sur notre projet alternatif, mais la volonté politique de nous entendre est-elle encore là ?

NON A LA VENTE D'EURIWARE – OUI AU PROJET ALTERNATIF DE LA CGT EURIWARE

Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 11 octobre 2013

Experts comptables et commissaires aux comptes

Deux points ont été abordés :

⇨ Le temps partiel :

Il s'agit de l'application de la loi sur la sécurisation de l'emploi, retranscription de l'Accord National Interprofessionnel signé le 11 janvier 2013 par la CFDT, la CGC et la CFTC. La loi fixe une durée minimum de 24h hebdomadaire. Mais cette durée peut être rabaissée soit de gré à gré à l'initiative du salarié, soit par accord de branche étendu. Pour les contrats en cours, cette durée ne sera effective qu'en 2016.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 1/10 des heures inscrites au contrat de travail sont majorées de 10%. Au-delà, elles le sont à 25%. Un accord de branche étendu peut prévoir une majoration moins importante.

Autrement dit, un accord de branche permet de déroger à la loi de manière moins favorable. C'est pourquoi la CGT a refusé de négocier un tel accord et d'en rester à la loi. L'ensemble des organisations ont fait de même. Situation curieuse quand on sait que la CFDT, CGC et CFTC sont à l'origine de cette loi, par le biais de l'ANI du 11 janvier 2013.

⇨ La complémentaire santé :

Les organisations patronales ECF et IFEC sont prêtes à entamer les négociations … à partir de janvier 2014. C'est-à-dire après la parution des décrets sur le sujet et la loi de financement de la Sécurité Sociale. Il s'agit notamment de la définition du panier de soin minimum et de « l'avenir » des exonérations des cotisations sociales et de l'impôt sur la complémentaire santé.

Sur ce point particulier, une remarque : certains patrons ont joué les « vierges effarouchées » au regard de l'annonce de la fin des exonérations fiscales et de l'imposition sur les complémentaires. En effet, celles-ci avaient été mises en place afin d'inciter les branches et les entreprises à mettre en place la complémentaire santé. Du fait de sa généralisation obligatoire, celles-ci ne peuvent que tomber.

D'ailleurs, ce n'est pas un scoop puisque d'une part le rapport de la cour des comptes l'avait suggéré et que lors de la négociation de l'ANI, les signataires étaient au courant.

Il reste que le patronat est fondamentalement opposé à toute clause de désignation et de migration. Cela signifie ni plus ni moins l'absence de toute solidarité de branche en matière de santé. Chaque cabinet va devoir négocier avec les instituts de prévoyance et les assurances privées le coût. L'UPA a calculé que celui-ci serait de 20% plus chère que pour un régime de branche. Il est vrai que certain cabinet travaille pour tel ou tel assureur … et qu'un deal est probable. Pour les autres tant pis ….

ASSURER **60 BRANCHES** DE MÉTIERS, C'EST **UN MÉTIER**

AG2R LA MONDIALE est un groupe de protection sociale, acteur complet de l'assurance de personnes, pionnier et leader des accords de branche en santé et prévoyance.

AG2R LA MONDIALE dispose d'une véritable capacité à prendre en compte des problématiques professionnelles diverses et évolutives dans tous les secteurs d'activité : industrie, service ou commerce. Chaque assuré bénéficie des mêmes niveaux de garanties et de services, qu'il travaille dans une petite ou une grande entreprise. Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS Direction des Accords Collectifs.
Tél. : 01 76 60 85 32 - **dac-interpro@ag2rlamondiale.fr**

GIE AG2R MEMBRE DU GROUPE AG2R LA MONDIALE - 35, BOULEVARD BRUNE 75014 PARIS - 433 719 812 RCS PARIS

AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE
SANTÉ
ÉPARGNE
RETRAITE
ACTION SOCIALE

Journées d'études / formations

Les instances représentatives du Personnel animées par Xavier BUROT

- 25 & 26 novembre 2013

Les journées d'études :

- **19 Novembre 2013 :** Journée d'études professionnelle : **Bureaux d'études Techniques**

Historique et état des lieux sur l'activité et l'emploi :

- Un besoin de spécialiste :
  - ➡ Une réponse à la « technicisation» de la construction
  - ➡ Une demande de spécialistes dans l'ensemble des secteurs d'activité
- L'assistance technique, un moyen de contourner la législation du travail

Présentation du secteur et des principaux acteurs :

- Données macro-économiques
- Les acteurs
- La crise
- Une profitabilité ... mais à quel prix ?
  - ➡ La précarité au coeur du business modèle
  - ➡ Un partage de la valeur ajoutée défavorable aux salariés

Problématiques du secteur

- Les délocalisations,
- L'interim,
- Les métiers.

L'avenir du secteur

- **20 Novembre 2013 :** Journée d'études professionnelle : **SSII**
- **28 Novembre 2013 :** Journée d'études professionnelle : **Centres d'appels**
- **4 Décembre 2013 :** La crise - Cabinet APEX

Secteur des Centres d'Appels : AGENDA 2014

Voici la date de la prochaine réunion de la coordination des centres d'appels :

• Coordination fédérale des centres d'appels (1 jour)

- **30 janvier, 27 mars, 29 mai et 25 septembre 2014**

Secteur du sondage :

Les collectifs :

- **10 décembre de 9h30 à 16h30**