

Edito

La politique économique du gouvernement peut malheureusement se résumer aujourd'hui à quelques mots : austérité et démantèlement du droit du travail. Cela s'est traduit concrètement pour des milliers de salarié-e-s par des suppressions d'emplois beaucoup plus importantes en 2013 qu'en 2012. Et les prévisions pour 2014 ne sont pas meilleures puisqu'il est prévu au mieux une stagnation du nombre de salarié-e-s.

Personne ne pourra croire un seul instant que les mesures prises par ce gouvernement ont pour objectif de réduire le chômage et de diminuer la dette. Il s'agit simplement de déconstruire ce qui reste du modèle social français. Rappelons encore une fois, les déclarations de Madame PARISOT, présidente du MEDEF : « la vie, la santé, l'amour sont précaires, pourquoi le travail échapperait-il à cette ici ? » ou encore « la liberté d'entreprendre s'arrête là où commence le code du travail. » Quant à Denis KESSLER, ancien numéro 2 du MEDEF, il fixait, dès octobre 2007, pour objectif « de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de Résistance. »

Pourtant, partout des luttes de résistances se multiplient. Même si elles ne sont pas au niveau des enjeux, elles constituent un encouragement à construire une mobilisation qui inverse la tendance.

C'est à cette tâche que dans les entreprises nous devons nous atteler afin que les attentes et les aspirations des salarié-e-s soient prises en compte.

PACTE DE COMPÉTITIVITÉ: CE N'EST QU'UN DÉBUT...



Sommaire

Infos pratiques / Chiffres clés p. 2

Dans nos branches :

Compte rendu : Bureaux d'études. p. 3 à 6

Publicité :

CREPA p. 7

Dans nos branches :

Compte rendu : prestataires de services. . . . p. 8

Actualités :

Projet de flexibilisation p. 9

50^{ème} congrès confédéral :

Les impressions de nos camarades . . . p. 10 & 11

Nos journées d'études :

Planning p. 12

Elections et désignations, des nouveautés !

Avec la loi de 2008 sur la représentativité, la question de l'organisation des élections professionnelles devient primordiale pour les organisations syndicales.

Il est donc important que nous nous tenions informés de l'avancée de la jurisprudence en la matière. Tout comme nous devons être vigilants sur l'évolution du droit en matière de désignation.

C'est donc fort de ce constat, que nous vous proposons un rapide point sur les décisions récentes de la Cour de Cassation.

En matière d'élections professionnelles

- Le vote par correspondance peut remplacer le vote physique, c'est ce que vient de juger la Haute Cour¹, dès lors que celui-ci est mis en œuvre par accord préélectoral répondant à l'exigence de la double majorité.
- En matière de vote électronique, la Cour de Cassation² a rappelé que le contrôle effectif de la personne votante se fait par l'entrée d'identifiants reçus par celle-ci préalablement au scrutin. Pour que ce contrôle soit pertinent, il faut absolument garantir la confidentialité des informations transmises aux salarié-e-s. L'envoi des codes d'authentification sur la messagerie électronique professionnelle, sans autre précaution, ne permet pas d'éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur. Ce procédé doit donc être proscrit.

En matière de désignation

La Cour de Cassation a plusieurs décisions qui précisent un peu plus le cadre juridique de désignation :

Il est possible de désigner un-e Délégué-e Syndical-e ayant recueilli moins de 10% aux élections, si :

- Il ne reste plus aucun candidat ayant eu 10% dans l'entreprise³.
- Le dernier candidat encore dans l'entreprise a rejoint une autre organisation⁴.
- Lors que l'absence de DS interdirait à une organisation syndicale représentative de participer aux négociations collectives⁵.

Si nous souhaitons progresser en terme de représentativité, il est donc important de tenir compte de ces nouvelles interprétations du droit.

SMIC

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

Plafond de la Sécurité sociale

au 1^{er} janvier 2013
3 086 €

Indice des prix INSEE 2012

+ 2 % en un an

CCN

Bureaux d'études

(au 1^{er} janvier 2012)
Valeur du point
IC : 19,81 €
ETAM : Valeur du point : 2.83
Partie fixe : 806 €

Prestataires de services

(au 1^{er} janvier 2012).
Valeur du point : 3,32 €

Experts Automobiles

(au 1^{er} octobre 2012)
1^{er} salaire de la grille : 1 425,70 €

Experts comptables

(au 1^{er} octobre 2012)
valeur de base : 102 €
Valeur hiérarchique : 63,50 €

Avocats

(au 1^{er} 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 1^{er} janvier 2012)
Valeur du point 14,81 €

Huissiers

(au 1^{er} 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 1^{er} mars 2012)
Valeur du point : 4,83 €

Notariat

(au 1^{er} mars 2012).
Valeur du point : 12,90 € (pour 35 heures)

Commisaires Priseurs

(au 1^{er} janvier 2013).
Valeur du point : 8,79 €

¹ Cf. Cass. Soc., 13 février 2013, n°11-25.696.

² Cf. Cass. Soc., 27 février 2013, n°12-14415.

³ Art. L.2143-3 du Code du travail.

⁴ Cf. Cass. Soc., 27 février 2013, n°12-18828.

⁵ Cf. Cass. Soc., 27 février 2013, n°12-15807.

Dans nos branches

Compte rendu de la Commission paritaire du 20 mars 2013

Bureaux d'études

Planning 2013 des négociations :

Suite aux souhaits émis par les organisations syndicales lors de la réunion du mois de février sur les sujets de négociations pour 2013, le Syntec a remis en séance une note sur sa « politique de rénovation » de la CCN. Ceci consiste en l'ouverture des négociations sur les sujets suivants :

- Classifications et salaires conventionnels
- Organisation et durée du travail : équilibre vie privée / vie professionnelle, modalité du temps de travail en particulier pour le « forfait jour », astreintes, télétravail
- Responsabilité sociale des entreprises et dialogue social responsable : Egalité H/F, Prévoyance, Formation, CQP, OPCA, chômage partiel, régime de santé de branche, Adesatt, OPIIEC, CPRE
- Développement des compétences, formation : A partir du mois d'avril le Syntec souhaite revoir la CCN sur ce sujet en cohérence avec la note de politique de formation 2014. Aider les TPME dans leur développement et leur trajectoire vers les ETI.

Cette note consiste en une feuille de route pour le Syntec incluant tous les sujets à revoir dans le cadre de notre convention collective.

Le 1^{er} chantier de négociation est le sujet des classifications qui est à la base de plusieurs autres sujets de négociation.

La négociation sur la complémentaire santé devrait s'effectuer en même temps.

A partir du mois de Mai les discussions sur la formation devraient débiter également.

Sur le point que la CGT avait évoqué concernant la non conformité de l'accord de prévoyance au regard des articles L1226-1, D1226-1, D1226-2 et D1226-3 du code du travail, le Syntec considère qu'il n'y a pas urgence à traiter ce point puisque la loi devrait s'appliquer. Le Syntec ne souhaite pas ouvrir des négociations afin d'effectuer du toilettage pour être conforme à la loi.

La CGT précise que bien que l'accord de branche ne permet pas de déroger à la loi sur la mensualisation. Mais ce manque de diligence du collègue patronal permet à certains employeurs de la branche de ne pas respecter ladite loi en s'abritant derrière l'imprécision de l'accord de prévoyance.

Complémentaire santé :

La CGT a envoyé un projet d'accord sur la complémentaire santé en préalable à la réunion et a lu la déclaration suivante en séance :

« La CGT propose à la négociation un projet d'accord portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé. Elle entend, en même temps, préciser un certain nombre d'éléments.

C'est la Sécurité Sociale qui est le socle de la protection sociale. En ce sens, elle est porteuse de droits essentiels tels que les droits de bien vivre, bien travailler et bien vieillir. Dès sa création, le patronat n'a eu de cesse de vouloir l'affaiblir. Instrumentalisant la crise, tant les pouvoirs publics que le patronat continuent leur travail de sape de la Sécurité Sociale au profit de complémentaires santé ... dont les assureurs sont friands. L'ANI du 11 janvier y contribue très largement, à la fois par le mécanisme de négociations qu'il instaure et par la mise à l'écart de clause de désignation, clause synonyme de mutualisation et par conséquent, de mise en œuvre du principe de solidarité. Ce jour, le gouvernement œuvre à une possible clause de désignation, désavouant partiellement les signataires de l'ANI, en donnant la possibilité aux branches professionnelles de prévoir une clause de désignation alors que l'ANI ne prévoyait qu'une simple clause de recommandation de l'organisme assureur. Nous restons convaincus que seule la Sécurité Sociale est apte à remplir ce rôle eu égard au principe de solidarité nationale. C'est ce que l'ANI a balayé d'un revers de main, préférant placer la complémentaire santé sur l'autel de la rentabilité financière. Pour autant, nous sommes conscients que ce sont les salariés-e-s qui pâtissent de cette situation.

C'est pourquoi, il nous ait apparu important de faire cette proposition qui s'articule autour de principe de solidarité de branche, lequel nous ne dérogerons en aucune façon, tel que nous le précisons dans le préambule de notre projet.

En même temps nous soumettons à la négociation un tableau de prestations dont les garanties sont, bien entendu, supérieures à celles contenues dans l'ANI. Enfin, il ne sera pas question pour nous de solliciter, au travers de l'appel d'offres, des prestataires autres que des mutuelles ou des institutions de prévoyance paritaires. »

Le Syntec ne comprend pas la motivation sur la clause de désignation. Il considère que la recommandation permet d'obtenir un tarif préférentiel si telle est la motivation.

Pour la CGT la clause de recommandation n'ayant aucun effet d'obligation, qui permet d'avoir une bonne surface de mutualisation. De même que la désignation permet, par les dispositions du Code de la Sécurité sociale, de garantir les salariés même en cas

Dans nos branches

de défaillance de l'Entreprise, ce que le Code d'assurance ne permet.

La CFDT demande un accord de méthode pour la négociation sur la complémentaire santé. Elle précise l'avantage de la mutualisation pour les actions sociales. Pour la CFDT les points à étudier également concernent la portabilité et les clauses d'exclusion. Elle a envoyé un tableau de garanties comme base de discussions.

La CGC est favorable à un accord de méthode en préalable à la négociation. Elle demande une étude socio-démographique pour connaître l'environnement et le public concerné par cette négociation. La CGC souhaite traiter également de la couverture des retraités de la branche ainsi que des chômeurs. La CGC souhaite inclure également les auto-entrepreneurs à un tarif préférentiel. Elle demande également la possibilité d'avoir un expert pour accompagner les négociateurs sur le sujet, cette demande est soutenue par la CFDT. (A priori, la CFDT ne s'est pas prononcée clairement sur l'extension du futur régime aux auto-entrepreneurs. Elle a en revanche clairement indiquée qui ne s'associerait pas à la demande d'assistance d'un expert pour les négociations)

La CFTC est également favorable à un accord de méthode où figurerait l'étude en question, l'appel d'offres et le calendrier.

FO considère que certaines informations seraient souhaitables au niveau de la branche et donc est favorable à l'étude. FO est tout à fait en phase avec la CGT sur les questions de mutualisations, de désignations

et de choix d'un organisme institutionnel. Elle précise que le plancher de couverture de l'ANI est inférieur pour certains actes à celui de la CMU-C.

Le Syntec ne souhaite pas répondre lors de cette réunion à toutes les revendications. Le Syntec est d'accord pour un accord de méthode et pour un lancement d'un appel d'offres auprès d'assureurs et des organismes institutionnels.

Il précise qu'un accord de branche devrait aboutir avant le 1er juillet 2014, dans le cas contraire les entreprises où a été désigné un délégué syndical devront engager des négociations avant le 1er janvier 2016.

La CGT attire l'attention que l'éventuel accord ne pourra être imposé aux entreprises qu'à l'expiration d'un délai de 18 mois à compter de son extension.

L'OPIIEC :

Les administrateurs du fafiac ont reçu le résultat d'une consultation juridique pour revoir le dispositif de la gestion de l'OPIIEC. Deux options ont été abordées :

- La révision de l'association de l'OPIIEC.
- La commission paritaire fonctionnant dans le cadre du fafiac.

D'après cette consultation un risque a été identifié sur un éventuel prêt de main d'œuvre illicite et délit de marchandage. Deux organisations syndicales ont souhaité procéder à une contre-expertise. Le conseil d'administration a souhaité informer la CPCCN. Cette contre-expertise dont nous attendons les résultats a pour but de recadrer la structure de l'OPIIEC.

Compte rendu de la Commission paritaire du 24 avril 2013

Bureaux d'études

Avenant n°7 à l'accord sur le régime de prévoyance du 27 mars 1997 :

L'avenant n° 7 discuté lors de la commission sur l'accord de prévoyance prévoit la reconduction de l'organisme Médéric Malakoff pour le régime de prévoyance de la branche.

Le Syntec se dit surpris de cet avenant supplémentaire parce qu'il considère que tout est déjà prévu dans l'avenant n°6.

FO précise que lors de la dernière commission de suivi de Médéric Malakoff le sujet de cet avenant n°7 a été évoqué et une signature en CPCCN était prévue du fait que 5 ans ont été écoulés.

La CGT précise que cet avenant sert à acter la clause de désignation.

Le Syntec dit qu'il n'est pas contre l'avenant dans l'absolu mais se pose des questions sur son utilité.

Suite à une suspension de séance le Syntec décide de signer l'avenant en précisant qu'il souhaite avoir Médéric Malakoff comme gérant du régime de prévoyance avec un maintien de 5 ans maxi. A l'issue des 5 ans, il souhaite lancer un appel d'offres pour revoir le marché avec un suivi annuel selon les indicateurs de performance précisés dans le cadre de la commission de suivi. Ces indicateurs seront gérés par des experts indépendants désignés par la commission de suivi au travers d'un appel d'offres. Cette activité serait financée par le régime.

Ouverture des négociations sur les classifications

Le Syntec a envoyé aux négociateurs un document qui décrit leur méthode de travail pour un nouveau modèle de classifications.

Dans nos branches

Présentation du modèle :

Ils ont défini 7 classes de classifications dont 3 pour les ETAM (1 à 3) et 4 pour les cadres (4 à 7). Chaque classe contient 3 positions (1, 2 et 3) permettant une correspondance avec la grille actuelle.

Selon le syntec, l'objectif de ce système au niveau de la branche étant une simplification de la grille actuelle en tenant compte des évolutions des métiers permettant aux entreprises de positionner leurs emplois.

Afin d'élaborer la matrice de classification le syntec a défini 6 critères qui permettent d'illustrer le type de contribution attendu dans la classe. La classe définissant ainsi le niveau de contribution d'un emploi à la finalité de l'entreprise.

Les critères proposés par le syntec sont les suivants :

- **Technicité** : Il s'agit du niveau de complexité des connaissances et de savoir-faire nécessaires pour accomplir les activités de l'emploi, acquis par la formation ou l'expérience professionnelle et peuvent concerner des domaines d'activité et/ou domaines métier.
- **Initiative** : Il s'agit du niveau d'exigence requis dans l'emploi pour fixer des orientations, des plans d'action ou des stratégies en ayant accepté les risques correspondants.
- **Dimension relationnelle** : Ceci inclut la nature, l'objet et la fréquence des relations à différents niveaux internes et/ou externes. Il prend en compte des compétences d'écoute et de dialogue afin d'influencer et de négocier.

Ceci se résume par la matrice suivante :
(Insertion page suivante)

Le calendrier des réunions sur le sujet des classifications tel que défini par le syntec est le suivant :

- **21 mai** : Grille de classification : discussion/élaboration des critères pour chaque classe de la grille

- **12 juin** : Finalisation de la grille de classification et structure du guide méthodologique pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de la nouvelle classification.

- **17 juillet** : Finalisation du contenu du guide méthodologique.

- **Septembre/Octobre** : Cohérence de l'ensemble du système, notamment grille et guide.

- **Novembre** : ouverture à signature d'un avenant sur les classifications et les minima soumis à l'extension.

Discussions :

Les organisations syndicales notent que les classifications telles que présentées par le syntec sont liées à l'emploi et non pas au métier. Or dans la sécurisation du parcours professionnel le métier doit se retrouver dans les classifications. On parle de métier et non pas de grille par critères classants.

Les discussions sur les minima ne peuvent pas débiter après la finalisation des classifications puisque ces 2 sujets sont liés et ne peuvent être séparés.

L'emploi correspond à la classe s'il répond aux critères définis.

La CGC propose une pondération des critères, proposition jugée compliquée à mettre en œuvre par le syntec en vue du nombre de métiers dans la branche.

La CGT demande pour quelle raisons les diplômes et/ou l'expérience ne constitue pas un critère.

Le syntec répondra lors de la prochaine réunion à ces 2 questions (diplôme comme critère et pondération des critères).

Ordre du jour de la prochaine CPCCN 21 mai :

- Accord de méthode sur la complémentaire santé.
- Rapport de branche
- Minima conventionnels (système traditionnel)
- Classifications (nouvelle grille).



Classe	Technicité	Initiative	Dimension relationnelle	Satisfaction client interne et externe	Contribution au résultat ou au fonctionnement	Gestion de l'activité / gestion des ressources humaines
Classés	Créer des concepts nouveaux et/ou des modèles d'organisation.	Prévoir et piloter des initiatives/approches stratégiques innovantes.	Convaincre dans sa communication	Créer et développer des relations durables et stratégiques avec un ensemble de clients.	Contribution et horizon moyen ou long terme.	Organiser et dimensionner.
	Définir, conduire, optimiser ou contrôler des plans d'action.	Concevoir des solutions originales.	Construire la communication	Développer et optimiser la relation client.	Contribution et horizon moyen terme.	Manager une équipe.
	Traiter des problématiques professionnelles complexes.	Prendre en charge un dossier.	Interagir et adapter la communication	Anticiper et concevoir des solutions et/ou services spécifiques à des clients.	Contribution et horizon court ou moyen terme.	Animer une équipe.
	Analyser des problématiques professionnelles.	Elaborer un plan d'activité.	Argumenter sa communication	Accroître la satisfaction des clients.	Contribution et horizon court ou moyen terme.	Coordonner une équipe ou des ressources.
FTAM	Coordonner un ensemble d'actes professionnels.	Elaborer un plan d'activité.	Adapter la communication	Accroître la satisfaction des clients.	Contribution et horizon court ou moyen terme.	Animer une équipe.
	Réaliser des actes professionnels courants.	Elaborer un plan de travail.	Communiquer et expliquer des informations	Répondre aux demandes variées des clients.	Contribution et horizon court terme.	Supervision possible.
	Réaliser un ensemble d'opérations.	Préparer son propre travail.	Rendre compte et échanger des informations	Répondre aux demandes des clients.	Contribution et horizon court terme.	Pas de management.

La voix de l'équilibre



Institution de retraite et de prévoyance

Depuis 1959

Depuis 1959, par la volonté des partenaires sociaux, le groupe CREPA est devenu pour l'ensemble des cabinets d'Avocats l'acteur essentiel pour la gestion des enjeux de prévoyance et de retraite.

L'équilibre nécessaire entre les syndicats des employeurs et des salariés garantit une gestion mutualisée et à but non lucratif. Cette gouvernance paritaire est également à l'origine d'offres de protection sociale novatrices en matière de prévoyance et de dépendance.

www.crepa.fr

Dans nos branches

Compte rendu de la Commission mixte paritaire de négociation du 26 mars 2013

Prestataires de services

Présentation du rapport de branche

Une nouvelle version du rapport de branche a été remise. Elle porte surtout sur les éléments suivants : temps partiel, catégorie d'emploi et l'absentéisme.

Négociations sur les salaires 2013

La délégation patronale a fait une nouvelle proposition. Tout en maintenant la valeur du point à 3,322 €, elle propose de faire évoluer les indices correspondants à chaque coefficient :

- 120 -> 432
- 130 -> 435
- 140 -> 440
- 150 -> 445
- 160 -> 450
- 170 -> 460
- 190 -> 480
- 200 -> 510
- 220 -> 540
- 230 -> 555
- 240 -> 571
- 250 -> 590
- 260 -> 610
- 280 -> 706
- 290 -> 760
- 300 -> 890
- 330 -> 900
- Les coefficients supérieurs conservent leurs indices d'origine.

Hormis FO, l'ensemble des organisations syndicales a refusé la proposition patronale du fait de l'insuffisance d'augmentation qui ne permet pas de réduire le tassement de la grille que nous connaissons depuis des années et qui offre environ 15 € comme perspective d'évolution salariale entre le premier et le dernier niveau des employés. Ce cela veut dire 80% des effectifs de la branche.

FO a fait savoir qu'elle n'était pas opposée à la signature de cet accord mais n'étant pas majoritaire, celui-ci risque de ne pas être étendu.

Questions diverses

Le secrétaire administratif a annoncé que l'avenant « animation commerciale » portant sur les temps annexes ne sera pas étendu par le ministère, car il n'a pas été signé par l'ensemble des signataires de la convention collective.

Ordre du jour de la prochaine réunion du 23 avril 2013

L'ordre du jour de la prochaine réunion est fixé comme suit :

- Négociations sur l'égalité professionnelle,
- Échange sur le thème des contrats de génération/accord Senior,

Les élections professionnelles au sein de l'APAVE Parisienne

Grâce à une campagne menée tambour battant, l'équipe CGT de l'Apave Alsacienne obtenu des résultats détonants... **Bravo !**

Les valeurs de la CGT pourront enfin être défendues par Christophe et Laurent sur le territoire de l'Apave Alsacienne.

La CGT remercie tous ses électeurs du premier tour, qui lui ont permis d'atteindre près de 30 % des voix au collège Technicien, soit 15,6 % des voix, tous collèges confondus. un poste de titulaire et suppléant au CE.

Grâce à vous, la CGT est désormais représentative et pourra faire valoir votre point de vue lors des négociations des trois prochaines années.

Comme elle l'a toujours fait, la CGT veillera et agira pour la défense des intérêts des salariés.

La CGT sera votre contre-pouvoir face à la Direction pour faire respecter vos droits et faire entendre une voix nouvelle. Les élus CGT seront votre porte voix et sont déjà à votre écoute.

Projet de flexibilisation : quelles avancées pour les femmes ?

En 2010, l'égalité professionnelle avait servi d'alibi à Eric Woerth pour justifier sa réforme des retraites.

Même procédé aujourd'hui chez les laudateurs de l'accord Flexibilité du 11 janvier, repris par le projet de loi : les femmes y gagneraient une « conquête sociale de premier plan ».

Certes, le volet temps partiel fait miroiter deux avancées intéressantes sur le papier :

- un minimum contractuel hebdomadaire **moyen** de 24 heures. Mais entre exceptions et dérogations, le texte fournit aussi le moyen de faire de ce plancher (annualisé) un filet à grosses mailles, renfermant en réalité une grave dérégulation du temps partiel.
- une majoration des heures complémentaires de 10 % dès la première heure. Mais qui pourrait se substituer au taux légal de 25%, applicable aujourd'hui à partir de 1/10^{ème} en plus de la durée contractuelle. Et alors que les **heures supplémentaires**, majoritairement effectuées par des hommes, sont majorées de 25 et 50% respectivement, **le projet de loi continue donc d'entériner une discrimination indirecte.**

Il y a plus grave : le texte prévoit de légaliser une pratique condamnée par la jurisprudence, combattue par les inspections du travail, et dénoncée par les parlementaires. Des avenants au contrat de travail instaurent des « compléments d'heures » pas obligatoirement majorés, et n'ouvrant plus la possibilité d'obtenir l'augmentation de la durée contractuelle de travail, ce qui est aujourd'hui possible en cas de dépassement durant 12 semaines en moyenne.

La déréglementation du travail à temps partiel transforme les salarié-e-s, des femmes à plus de 80%, en variables d'ajustement ! Les normes actuelles en matière d'organisation de leur temps de travail ne sont pas non plus garanties :

- délai de prévenance préalable à la modification des horaires, légalement 7 jours ;
- nombre et durée « **des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée** » à négocier ; actuellement, légalement pas plus d'une interruption, qui n'excède pas 2 heures.

Ces orientations vont à rebours des avancées obtenues ces dernières années, à rebours de la position des délégations parlementaires aux droits des femmes, très défavorables aux dérogations : « Lorsque l'exception devient la norme, la règle perd son sens » .

Ce projet de loi autoriserait la mobilité forcée interne ; il permettrait à un accord d'entreprise, sous couvert de compétitivité, de nous imposer de travailler **plus pour gagner moins.**

C'est une attaque contre **le droit de mener une vie**

familiale, de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Tout refus entraînerait un licenciement présumé justifié.

Ce projet de loi, c'est la remise en cause de la procédure, du respect des formes et de la nécessité de motiver les licenciements. C'est la porte ouverte au chantage à l'emploi, aux pressions, au harcèlement. Faciliter la rupture du contrat de travail encourage la concurrence entre collègues et dégrade les conditions de travail. Les femmes sont les plus exposées !

Ce projet de loi met l'accent sur la « *compétence professionnelle* »... à l'appréciation de l'employeur bien sûr, pour fixer **l'ordre des licenciements.** Or, les écarts de rémunération, toutes choses égales par ailleurs, sont là pour nous rappeler combien les femmes seraient moins « compétentes » que les hommes ! Quid des critères sociaux aujourd'hui préconisés par le Code du Travail, le premier item cité étant les « charges de famille, en particulier celles des parents isolés » ?

Un **CDI "Intermittent"** instaurerait une alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées avec une rémunération lissée sur l'année. Ni indemnisation chômage dans l'intervalle, ni prime de précarité ! Encore un cadeau fait aux femmes ?

La **majoration de cotisation des CDD courts**, telle ment vantée ? Le Figaro lui-même (14/01/2013) la qualifie de trompe l'œil, soulignant « les CDD seront dans un an bien moins taxés qu'aujourd'hui ».

Les droits rechargeables à l'indemnisation chômage ? A négocier à somme nulle. Autrement dit, sous condition d'ôter à Paul-ette ce qui serait donné à Pierre-tte.

Ce projet fragilise les possibilités d'intervention des représentant-e-s du personnel ; il limite les recours aux expertises, notamment en matière de Conditions de Travail. Il prend le contre-pied des dernières avancées visant à prévenir les risques organisationnels, en dépit des suicides et des épidémies de maladies professionnelles invalidantes, particulièrement chez les femmes. Ce projet, c'est aussi l'amoindrissement ou la suppression des possibilités de recours judiciaire et de réparation pour les salarié-e-s ; c'est la réduction des délais de prescription à un niveau inférieur à celui dont bénéficient les autres justiciables. La précarité rend plus difficile encore l'accès à la justice, et en alourdit l'impact sur les femmes.

D'une façon générale, ce projet casse l'ordre public social, il offre la possibilité de substituer une clause négociée plus défavorable aux dispositions légales ou garanties par le contrat de travail. Et lorsque l'on s'attaque aux protections, tant individuelles que collectives, ce sont les plus vulnérables, notamment les femmes, qui ont le plus à perdre !

Les impressions de nos camarades

Nous avons pu prendre la parole dans ce congrès comme de nombreux autres délégués.

Malgré des interventions limitées à deux minutes, alors que le congrès avait voté dès son ouverture un règlement prévoyant 4 minutes d'intervention, nous avons pu défendre le point de vue des syndicats qui nous avaient mandatés.

D'abord, j'observe que nos préoccupations sont largement partagées. Que ce soit sur le syndicalisme rassemblé, l'exigence du retrait du projet de loi Gouvernement/ CFDT/ MEDEF sur l'emploi ou sur la réforme des statuts confédéraux par exemple.

Du premier au dernier jour, la question du syndicalisme de luttes, de nos mots d'ordre et de nos relations avec la CFDT a traversé le congrès. Certes, le congrès a confirmé la stratégie du syndicalisme rassemblé. Mais comme l'a dit un délégué de Bordeaux, parmi tant d'autres : « Les salariés ont besoin de clarté et "le syndicalisme rassemblé" n'est pas le meilleur moyen de leur donner de la lisibilité sur nos orientations. »

L'appel à un 1^{er} mai unitaire avec la CFDT, comme le refus d'inscrire l'exigence du retrait du projet de loi sur l'emploi dans la résolution d'actualité votée le dernier jour, a suscité de vifs débats.

Depuis, l'appel lancé en commun par les organisations CFDT, CFTC et UNSA à un 1^{er} mai soutenant ouvertement le projet de loi sur l'emploi et la politique gouvernementale – dont les objectifs vont de plus en plus à l'encontre des intérêts des salariés – démontre une fois de plus que la discussion sur nos rapports avec ces organisations est loin d'être terminée, alors qu'elles annoncent déjà leur soutien à la nouvelle réforme des retraites prévue par le gouvernement.

Nous ferons bien entendu un compte-rendu plus exhaustif du mandat qui nous a été confié par les syndicats de notre Fédération.

Pour l'instant et malgré de nombreuses questions, je peux affirmer que ce congrès m'a donné confiance dans la capacité des syndicats de la CGT à se faire l'écho des réalités du terrain et à construire l'unité et les luttes nécessaires, avec les salariés, pour gagner sur les revendications.

Stéphane JOUTEUX

Ma participation en tant que déléguée au congrès confédéral m'a permis de participer à la vie de notre syndicat à un tout autre niveau que celui auquel j'interviens habituellement. Si cette capacité d'intervention est de prime abord très stimulante, elle s'inscrit également dans un cadre fortement déterminé par les

enjeux et les forces en présence : savoir que la CGT est une organisation complexe est une chose, mais s'y confronter, prendre conscience des rapports existants dans notre syndicat, entre les différentes fédérations, participer à des débats portant sur des enjeux complexes pour intervenir sur les grandes orientations de notre action relèvent d'un tout autre niveau. Et à bien y réfléchir, cela passe nécessairement par un travail en amont que l'on ne peut complètement bouleverser au moment du congrès. C'est un travail au long cours, tout comme l'évolution de certaines pratiques en est un autre, qu'il nous appartient aussi de développer.

Certes les débats et leurs animations ont pu être porteurs de frustrations, mais ma participation au congrès m'a aussi permis de découvrir cela, les rouages de notre organisation, la difficulté de construire une position commune dans un contexte où les situations de travail et les capacités d'action sont très différentes.

De manière générale, je garde un excellent souvenir du congrès et des moments passés avec nos camarades, certes pour la fantastique convivialité dans le congrès mais aussi parce que ce fut un moment intense d'apprentissage et de rencontres.

Céline VICAINÉ

50^{ème} congrès, 1^{er} congrès : est-ce que tous les congrès sont comme ça ???

Est-ce que tous les congrès nous laissent avec tellement d'amertume qu'on arrive à douter de notre place au sein de la CGT?

Les premiers instants sont magiques, tellement de camarades rassemblés, motivés, pour participer au congrès de la grande CGT. Le discours de Thierry a été un peu long, mais il est vrai que ce n'est pas un exercice facile.

Le mardi après-midi avec l'international m'a paru extraordinaire, pour prendre conscience et garder en tête les luttes des salariés partout dans le monde, et la répression terrible à laquelle ils sont confrontés ...

Petit bémol concernant les « merci » un peu démesurés peut être.

Ensuite viennent les séances, de débats, de présentations des documents et les amendements retenus ou pas... et surtout la police des prises de parole, déroulement de ces séances, des prises de paroles, et là c'était décevant : il n'a pas de possibilités de revenir sur ce qui est présenté,

Au bout du congrès c'est en fait la présence au Congrès Confédéral de la CGT, et comme la confédé-

50^{ème} congrès confédéral

ration n'aime pas être seule, il est bien d'y participer, enfin d'être présent pour la présentation des orientations et bilan d'activité autour desquels vont se déployer les luttes

Je garde une douce amertume du processus du congrès, je ne pense pas qu'il soit différent de ceux passés ou à venir, et en plus je l'entends... parce qu'il faut gagner en force, en nombre, parce que la CGT ne peut gagner seule contre tous (?)

Je regrette cependant que la confédération bannisse de son vocabulaire le mot militant, qu'elle ne soit pas plus présente aux côtés des syndiqués, au sein des grèves, des rassemblements, des luttes.

Le congrès en quelque sorte cristallise cet éloignement ressenti par les bases syndicales, cette sensation d'un monde autre entre la confédération politiquement correct, dans la conception, la réflexion, présente pour les medias les négociations avec le gouvernement, et les syndiqués de bases présents ... au boulot, face aux employeurs !

Heureusement que je milite dans une union locale !

Camarades, la CGT c'est nous, et c'est bien le seul argument que me permet de continuer à militer auprès des syndiqués et des salariés

Je n'en serais que plus attentive aux positions confédérales, et peut être aussi les comprendrais je mieux

Marion GIMENO

Le rapport d'ouverture de Thierry Lepaon notre nouveau secrétaire général a duré 1h 45 ce qui à mon avis était trop long, il a je le reconnais balayer tous les thèmes des 5 jours du congrès avec un ton et un rythme pas encore maîtrisé, je pense qu'il va s'améliorer, j'ai senti qu'il était impressionné de parler devant plus de 1000 délégués ce qui a donné dans sa voix ce rythme peu fluide.

Le 1^{er} jour nous avons découvert le règlement du congrès avec les horaires à respecter, l'organisation des débats et la durée de ceux-ci : 4 minutes par intervention ce qui paraît court, il faut donc bien préparer son intervention aller à l'essentiel. La présence de Georges Séguy a donné de la solennité à ce congrès.

Le 2^{ème} jour nous avons eu la surprise de découvrir que le temps de parole adopté la veille avait été modifié sans consulter les congressistes, le temps de parole est passé de 4 minutes à 2 minutes. J'ai trouvé ce fonctionnement du bureau du Congrès pas très démocratique. Mais ce qui m'a émue ce sont les différentes interventions des délégations étrangères (70 pays représentés) avec des témoignages sur la répression syndicale témoignage émouvant de Basile

Mahan Gahé de la Cote d'Ivoire qui a passé 22 mois en prison il est en liberté provisoire et à la veille de son départ pour le congrès il a échappé à une tentative d'enlèvement.

Le 3^{ème} jour beaucoup de débats sur le document d'orientation avec des prises de parole par les camarades de la santé et action sociale très largement en majorité 20 interventions ce qui a provoqué des huées dans l'assistance. C'était assez cocasse.

Le 4^{ème} jour les débats sur les règles de vie et les statuts m'ont le plus marqués car il y a eu beaucoup de demandes d'intervention et les retraités ont pris la parole pour demander à ce que leur voix et leur cotisation compte comme pour les actifs, leurs amendements ont été pris en compte. Ou quand un vote ne satisfait pas le bureau du congrès et que par une pirouette on arrive à refaire voter et obtenir une majorité de oui. Ce moment m'a laissé je l'avoue un goût amer, je pensais avec naïveté qu'à la CGT même si des orientations et des décisions sont prises par la Confédération si elles ne font pas l'unanimité, les arguments des camarades seraient entendus et validés. Ceux qui souhaitent apporter leur voix dans la transformation de la CGT, pour une CGT revendicative et offensive à l'écoute des préoccupations des salariés de base, c'est la base qui décide, mais lors du congrès, j'ai eu l'impression que tout était plié et organisé pour que les résultats soient en majorité dans le sens que la Confédération souhaitait, en cela l'organe des hauts dirigeants a bien fonctionné. Je sais que l'image que l'on doit donner à l'extérieur aux politiques aux journalistes c'est celle d'une CGT « rassemblée » avec des votes de plus de 85% à chaque fois on peut dire que le congrès a réussi et a conforté cette ligne qui perdure depuis des années. Cela m'a conforté dans l'idée qu'à notre niveau Fédération nous sommes entre l'enclume et le marteau : les responsables de la Confédération qui ne sont plus sur le terrain avec les salariés qui luttent chaque jour dans leurs entreprises et eux sont vraiment en prise directe avec la réalité de la brutalité du monde du travail ne peuvent être les plus à même d'aider les élus, mandatés et adhérents qui se battent comme ils peuvent. Nous Fédération tous les jours sommes confrontés à cette réalité. Je pense que la base doit être seule maîtresse de son destin en respectant les statuts et les revendications de la CGT mais pour le reste seul la lutte des salariés est légitime et est la seule porteuse d'espoir.

Pour finir sur une note optimiste je concluais que le dernier jour du congrès est le plus émouvant la passation de pouvoir entre Bernard Thibaut et Thierry Lepaon avec un film retraçant la vie de Bernard Thibaut personnelle (témoignages de sa femme et de ses enfants) montre un homme simple qui a gardé les valeurs de simplicité de sa vie ouvrière.

Valérie BAGGIANI

Planning des formations

Les instances représentatives du Personnel animées par Xavier BUROT

- o 17 & 18 juin 2013
- o 23 & 24 septembre 2013
- o 25 & 26 novembre 2013

Les journées d'études :

- o **16 Mai 2013** : Les bilans sociaux - Cabinet SEXTANT
- o **6 Juin 2013** : Le CHSCT - Emergences
- o **19 Septembre 2013** : Violences faites aux femmes
- o **21 & 22 Octobre 2013** : Le Conseil National Fédéral / Concert hommage à Leo Ferre
- o **19 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **Bureaux d'études Techniques**
- o **Décembre 2013** : La crise - Cabinet APEX



Secteur des Centres d'Appels,

Voici les dates des prochaines réunions de la coordination des centres d'appels :

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

o 16 mai 2013

Réunion de la coordination fédérale des centres d'appels

La Fédération sa réunion de coordination avec à l'ordre du jour les points suivants :

1. Compte-rendu de la participation de la Fédération au Forum Social Mondial et bilan à tirer pour l'avenir
2. Débat autour de la création de syndicats dans les centres d'appels.
3. Préparation de la journée d'études confédérale sur les centres d'appels.

Il serait bon qu'un représentant de chaque site et/ou entreprise soit présent à cette réunion. Merci de faire le nécessaire auprès de vos camarades pour dégager le temps nécessaire.

o 19 septembre 2013

• Journée d'études confédérale sur les centres d'appels

- o 25 juin 2013

La confédération organise une journée d'études sur les centres d'appels où notre Fédération devrait être représentée par une dizaine de personnes. Nous vous demandons donc de bien vouloir vous inscrire auprès de la Fédération en nous renvoyant rempli le bulletin d'inscription joint.

Nous tenons à vous informer qu'au vu des places disponibles, il pourra être fait une sélection entre les inscrits sur la base d'un représentant par site et par entreprise.