

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
avril

2015

n°
452

Dossier

Vers les 32 heures hebdomadaires :
la réduction du temps de travail comme
outil d'émancipation et de justice sociale



3 // *Congrès*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

1 euro - Imprimé par nos soins - CPPAP n° 1107 S 06293 - ISSN : 0220-9712
Directeur de la Publication : Noël LECHAT - Maquette : Alexie LAPEYRE

Chiffres

E dito

SMIC (depuis le 01/01/2015).

mensuel 151,67 heures

1 457,52 € brut (9,61 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2015) : **3 170€**

Bureaux d'Études (au 04/09/2013).

Valeur du point :

IC : 20,21 € / 20,13 € (selon coef.)

ETAM : 2.85

Partie fixe : 826 € / 833,80 € / 839 € (selon coef.)

Prestataires de Services (au 26/03/2013).

Valeur du point : **3,322 €**

Experts Automobiles (au 01/08/2013).

1^{er} salaire de la grille : **1 442,36 €**

Experts Comptables (au 01/07/2013).

Valeur de base : **103,25 €**

Valeur hiérarchique : **64,15 €**

Avocats (au 01/01/2013).

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 01/01/2014). Valeur du point : **15,30 €**

Huissiers (au 01/01/2015).

Valeur de référence : **5,72 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,63 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2015). Valeur du point : **5,0383 €**

Notariat (au 01/10/2014).

Valeur du point : **13,18 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2014).

Valeur du point : **8,89 €**

L'URGENCE SOCIALE

L'offensive idéologique du patronat sur la question de la «compétitivité» qui s'est traduit par notamment la loi d'insécurité sociale et le pacte de responsabilité conjugué à l'emploi du 49-3 par le gouvernement à propos de la loi Macron, loi de régression sociale ne peut que nous interroger. Certes les luttes ne manquent pas ... contre les licenciements, pour des augmentations de salaire, pour la défense de nos retraites, du service public...

Mais force est de constater les limites de ces batailles. Face à ces «attaques globales» qui affectent durablement la vie quotidienne des salarié-e-s, il nous faut une stratégie syndicale claire partagée par l'ensemble des militants. Si de ce point de vue, le 9 avril est un élément important, elle ne peut se borner à cela. Le 9 avril doit être une première étape à la construction d'une mobilisation durable, une mobilisation synonyme d'affrontement avec le patronat.

C'est dans ce cadre qu'il nous faut aller vers les salarié-e-s et débattre avec eux, non seulement pour notre audience électorale et la syndicalisation mais aussi pour avancer nos propositions. Cela permettra sans nul doute de faire reculer les idées qui tournent autour de la «fatalité». C'est ce que les salarié-e-s attendent de nous. Faire naître ou renaître l'espoir qu'une autre politique est possible, une politique qui prend en compte les besoins et les aspirations des salarié-e-s.

Et ce n'est pas dans les négociations avec le patronat où qu'elles se passent que nous obtiendrons satisfaction mais sur le terrain, là où sont les salarié-e-s. C'est pourquoi nous nous devons de rien lâcher sur notre conception. Chacune et chacun doit en être convaincu afin de construire une CGT de masse qui puisse peser.



Congrès

du 12 au 16 octobre 2015

La préparation de notre congrès s'accélère. Les assemblées de militants qui ont eu lieu en janvier ont été un réel succès. Des comptes - rendus vont être diffusés à l'ensemble de nos organisations.

Le lien syndical rendra compte brièvement de l'état de déroulement de cette préparation afin que chacune et chacun ait à disposition les éléments nécessaires. Ainsi, des bulletins spécifiques contenant informations et textes seront diffusés à l'ensemble des bases syndicales jusqu'en juin.

Avril : projet de rapport d'activité. Nous rappelons que le rapport d'activité n'est pas amendable

Mai : Projet de document d'orientation

Juin : Projet de bilan financier
Il faut par conséquent que dès à présent chacune et chacun dans le cadre de son activité syndicale s'inscrive pleinement dans les débats.

PROJET DE DÉROULEMENT DU CONGRÈS

Lundi 12 octobre

9h30-12h: Accueil des congressistes
14h-18h : Discours d'installation, vote des membres du bureau... introduction du rapport d'activité, début des débats

Mardi 13 octobre

8h30-12h: Débat rapport d'activité
14h-18h: Suite débat – vote débat bilan financier – vote

Mercredi 14 octobre

8h30-12h: Introduction au projet de document d'orientation
14h -18h: débat rapport d'orientation

Jeudi 15 octobre

8h30 -12h: débat et vote du rapport d'orientation
Election de la CE et de la CFC
Après-midi: Demi-journée de découverte de la Haute Corse

Vendredi 16 octobre

8h30 -10h: Réunion de la CE pour l'élection du bureau et du secrétaire Général
10h -12h: Présentation des membres du bureau, secrétaire général, rétrospective du congrès en images ... et discours de clôture.

JOURNÉES D'ETUDES

News
Calendrier

Astreintes, Nuits et Travail du dimanche 29 avril 2015

Egalité Professionnelle Femmes/Hommes Mai 2015

Démarche syndicale et syndicalisme 23 juin 2015



www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE DE L'ACCORD CONSTITUTIF OPCALIA

L'ANI du 14 décembre 2013 et surtout la Loi du 5 mars 2014 réforment en profondeur le système de formation français, impactant par là-même le rôle et les moyens des OPCA.

Leur accord constitutif et leurs statuts doivent être revus pour les mettre en conformité avec les nouvelles dispositions.

Fin 2014, se sont ouvertes les négociations pour les 2 OPCA interprofessionnels OPCALIA et AGEFOS.

Le contexte

Jusqu'aux négociations de 2013, la formation professionnelle était relativement épargnée par l'offensive patronale sur la baisse du coût du travail.

Considérant que le financement de la formation professionnelle, même dans un système paritaire et mutualisé, restait un enjeu partagé et relativement consensuel, le MEDEF affichait une volonté souvent de façade de co-construction.

Les négociations amenant à l'ANI du 14 décembre 2013 ont acté un changement de stratégie, que le MEDEF entend bien mener à son terme.

Dorénavant, la formation professionnelle est un investissement pour l'entreprise. A ce titre, elle concerne exclusivement le chef d'entreprise et ne doit faire

l'objet ni d'une obligation de financement, ni d'une gestion paritaire.

L'obligation de financement de la formation professionnelle devient donc une taxe que le MEDEF entend traiter comme telle, en essayant d'y échapper et éventuellement d'en récupérer le plus possible.

Cette nouvelle approche s'est retranscrite immédiatement dans la manière d'aborder ces négociations.

Conformément à la méthode déjà éprouvée lors des récentes négociations, le MEDEF nous présente ses textes et nous écoute poliment en acceptant quelques changements de virgules. Mais il ne tolère aucune modification de fond, accompagné en cela par les autres OS qui rentrent dans le jeu.

Si la méthode n'est pas neutre, elle n'en est pas pour autant essentielle. C'est bien sur le fond et le contenu que nous devons nous prononcer.

D'autant, et cela constitue un changement de paramètre essentiel, que l'adhésion à cet accord ne conditionne plus en rien les moyens financiers de la CGT, avec la fin du financement du paritarisme basé sur la collecte des fonds de la formation.

Le contenu

Globalement, il n'a été retenu aucune proposition de fond proposée par la CGT.

Représentativité :

Refus d'intégrer la volonté de la CGT de voir prise en compte la représentativité dans la composition des instances, ni même dans leur fonctionnement. (A défaut d'avoir une composition proportionnelle, nous avons proposé un poids de chaque organisation dans les votes, proportionnel à sa représentativité.)

Politique de formation :

Conformément aux orientations décrites précédemment, le texte ne comporte aucune orientation définissant une politique de formation pour les entreprises adhérentes.

Il définit comme mission de l'OPCA de « Collecter et gérer les contributions d'origine légale, conventionnelle ou volontaire destinées au financement de la mise en œuvre des politiques de formation » sans mettre de cadre à ces politiques. Son objectif étant de sortir l'élaboration des politiques de formation du paritarisme.

Le seul périmètre envisageable, pour lui, comme pertinent pour la définition d'une politique de formation mutualisée est la Branche. Et encore, uniquement certaines, celles majoritairement constituées de PME.

Proximité :

Sur ce point, le MEDEF considère que la mission d'OPCALIA est de « *Proposer et déployer une offre de services de proximité aux entreprises* », de « *Participer à la structuration et à la réactivité de l'offre de formation professionnelle, ... en mettant en œuvre une politique de mutualisation, d'optimisation et de maîtrise des coûts de formation et d'achat pour compte* ».

En outre, à l'occasion de ces renégociations, il supprime les structures régionales juridiquement distinctes pour leur substituer des conseils paritaires régionaux.

L'accord fait des conseils paritaires régionaux des « **bras armés** » des stratégies et orientations nationales dans le cadre d'une centralisation des moyens.

Notre non signature

Consciente que ne pas signer cet accord aurait pour conséquence de voir la CGT exclue du CA national et des nouveaux Conseils paritaires régionaux, elle a considéré, pour autant, que la signature avait plus d'inconvénients que celui de ne pas siéger.

En effet, dans le contexte actuel et au regard du contenu des accords, siéger se limite à entériner la démarche du MEDEF dans sa volonté de baisse du coût du travail et sa stratégie de sortir d'une politique de formation paritaire.

Au-delà, signer, c'est faire des représentants CGT aux conseils paritaires régionaux,

les ambassadeurs en région de la politique nationale d'un OPCALIA au service de la stratégie du MEDEF national.

En effet, comment et avec quels moyens élaborer une politique de formation quand les fonds censés être mutualisés ne le seront pas ou alors au bénéfice de ceux qui n'y contribuent pas ? Pour être clair, le MEDEF n'entend pas sortir de la logique de « *compte client* » pour les entreprises de 10 à 299, avec une mutualisation en octobre sur les fonds non utilisés, ouvertes aux entreprises de plus de 300 salariés.

Ne pas signer mais...

Pour être offensive, la non signature doit s'accompagner d'une mobilisation de toute la CGT partout où elle le peut pour contrecarrer les velléités du MEDEF.

Or il a semblé à la délégation que l'action de la CGT serait au moins autant, si ce n'est plus efficace et pertinente hors d'OPCALIA que dedans.

En dehors d'OPCALIA, c'est-à-dire là où le MEDEF va chercher les moyens nécessaires à l'optimisation financière qu'il compte vendre à ses clients, en Région au sein des CREFOP et COPAREF, au FPSPP, voire en Europe, via le FSE.

Pour les branches professionnelles ayant désigné OPCALIA comme organisme collecteur des entreprises de leur champ, la question se pose différemment, puisque ce sont les accords constitutifs de leur section paritaire professionnelle, qui déterminent la présence

ou non de la CGT. Mais si les fédérations concernées le peuvent, sur la base de l'activité menée dans ces branches et surtout sans y nuire, exiger leur départ d'OPCALIA pour désigner un autre OPCA qui serait plus proche de notre conception de l'utilisation des fonds de la formation professionnelle.

La non signature de l'accord constitutif d'OPCALIA par la CGT constitue un événement majeur ayant des répercussions au-delà des enjeux de la formation professionnelle.

Aujourd'hui, OPCALIA c'est :

- 95 000 entreprises,
- Environ 3 millions de salariés,
- 650 millions de collecte.

Les principales fédérations concernées sont :

- Banques et assurances,
- Commerces et services,
- FAPT,
- FERC,
- Ports et Docks,
- Santé,
- Services publics,
- THC,
- Transports,
- Verres et céramiques.

Pour les territoires, OPCALIA est présent dans chaque région et dans les DOM.

Le périmètre d'intervention d'OPCALIA en territoire étant les Régions, nous invitons les Unions départementales à se rapprocher de leur comité régional pour mieux mesurer les enjeux et l'impact de la consultation.

Branches

INTERNATIONAL: Rencontre de l'Union Franco Marocaine des salarié-e-s du groupe B2S

Les mercredi 11 et jeudi 12 mars dernier, s'est tenue à Paris 3^e rencontre de l'Union Franco Marocaine des salarié-e-s de B2S composée de représentants, pour la France, de la CGT, de la CFTD et pour le Maroc de l'UMT.

Pour rappel, cette union syndicale est la résultante d'une initiative prise à l'issue du colloque international des centres d'appels, que nous avons co-organisé en avril 2012, en collaboration avec l'association ReAct.

Après une première discussion avec des camarades marocains et de ReAct, il a été décidé d'axer notre action sur le groupe B2S, très présent au Maroc (environ entre 2 800 et 3 000 salarié-e-s).

Si le début de notre collaboration s'est fait avec le syndicat marocain UGTM, nous avons dû très rapidement nous rapprocher de l'UMT. L'UGTM ayant disparu de l'entreprise B2S.

Dès avril 2013, face à la répression antisyndicale de la part de la direction de B2S Maroc à l'encontre des camarades de l'UMT, la CGT était intervenue auprès de la direction du

groupe, qui a permis un arrêt des pressions et le développement de l'UMT dans l'ensemble des centres marocains.

Dès lors s'est créé l'embryon d'une union syndicale regroupant des représentants de nos deux pays.

Après déjà deux réunions (une au Maroc et l'autre en France), cette troisième réunion était celle de la maturité avec le lancement de l'officialisation de cette union via la programmation de l'envoi d'un communiqué de presse début avril, accompagné de la tenue d'assemblée de salarié-e-s pour leur expliquer l'intérêt d'une défense coordonnée entre nos deux pays.

Au terme de ces deux jours de réunion, il a été établi la liste de revendications communes :

- L'intégration de représentants du personnel marocain au comité stratégique et économique de B2S.
- L'alignement et la synchronisation des négociations salariales et sur les conditions de travail sur tous les sites du groupe en France comme au Maroc.

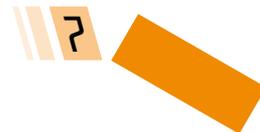
- L'attribution de droits nouveaux pour les représentants syndicaux notamment en termes de prise en charge de frais de déplacement.

La tâche n'est pas des plus faciles mais nous avons bon espoir de la mener à bien car nous avons les salarié-e-s derrière nous.

D'ores et déjà, il est prévu une prochaine réunion au second semestre. Celle-ci se tiendra au Maroc.

Il a été convenu avec l'UMT que si cette expérience réussie, nous pourrions être amenée à la décliner sur les autres groupes présents dans nos deux pays (TELEPERFORMANCE, ACTICALL, ARVATO, WEBHELP, etc.).





Motion: Il faut maintenir et conforter les CHSCT

Les rythmes qui s'entensifient, le durcissement des conditions de travail, les nouvelles technologies qui exigent de l'instantanéité, la compétition qui pèse sur les travailleurs, ont rendu plus que jamais l'existence des CHSCT, véritable loupe sur le travail réel, nécessaire et incontournable. Pour preuve les secteurs qui en sont dépourvus, tels que les entreprises de moins de 50 salarié-e-s, les services à l'enfance, aux personnes en perte d'autonomie, les petits commerces, sont ceux où on retrouve les emplois les plus précaires, les conditions de

travail les plus difficiles, la non-reconnaissance de la pénibilité et les plus bas salaires.

Le CHSCT est le seul lieu d'investigation sur le travail réel. Obtenir, gagner le droit de comprendre pour agir sur le travail: c'est toute la question de la démocratie dans l'entreprise.

Au quotidien, le CHSCT est l'interface qui fait le lien entre toute une série de lieux de connaissances c'est un outil au service des salarié-e-s mais aussi un outil à la disposition des organisations syndicales pour transformer les situations de travail.

Le CHSCT est une IRP indispensable et irremplaçable au sein de laquelle le travail réel est examiné et soigné.

Qui prend soin du travail, prend soin des travailleurs!

Le MEDEF entend faire disparaître le CHSCT en tant que personne morale réduire ses capacités d'expertise. S'il a été mis en échec par les syndicats dans la négociation sur le dialogue social dite sur les «*seuils sociaux*», il entend obtenir satisfaction dans un futur projet de loi. Il faut au contraire développer les CHSCT pour tous les salarié-e-s quelle que soit leur entreprise.

Les syndicats:.....

De l'entreprise :.....

Signature:

exige(nt) par cette motion:

- que le CHSCT ne subisse aucune modification ni juridique, ni de fonctionnement, qu'il conserve son caractère obligatoire dans les entreprises de 50 salarié-e-s et plus,
- que le moyens du CHSCT soient développés afin de permettre aux représentants salarié-e-s qui y siègent d'agir sur la sécurité au travail, les conditions d'exercice et l'organisation du travail au plus près des salarié-e-s, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

MOTION A RENVOYER A

La coordination: **coord-luttes.actions@cgt.fr**

Au directeur de cabinet du ministère du travail: **cab-ted-dc@cab.travail.gouv.fr**

SANS OUBLIER, A VOTRE EMPLOYEUR ET EN SOUS PREFECTURE

OU PREFECTURE DE VOTRE DEPARTEMENT

N'OUBLIEZ PAS D'AJOUTER LE LOGO CGT ENTREPRISE ET DE PRECISER VOTRE QUALITE, DS, CE ETC... D'APPOSER LE CACHET DU SYNDICAT ET DE SIGNER LA MOTION

Prestataires de services

Réunion de la commission paritaire du 23 février 2015

Lors de cette réunion, il a été abordé la question de la revalorisation de la grille de rémunérations de branche. Le patronat a persisté à proposer son augmentation à minima, avec même une modification à la baisse de certains indices de rémunération. Pour l'heure, seul FO serait prête à signer cet accord.

Il a été aussi question de l'appel d'offres lancé sur la mise en place d'une complémentaire santé de branche. Sur ce point, l'ensemble des organisations syndicales ont indiqué leur surprise de voir que les garanties mises dans l'appel d'offres ne dépassaient pas les obligations légales. La réaction des syndicats a été unanime : pas de négociation si c'est pour rester au niveau du légal. Les employeurs ont certifié que cela

ne serait pas le cas. Donc à voir. Dernier point débattu portait sur la formation professionnelle, et en ce domaine, il semblerait qu'il y ait possibilité d'un accord sur l'augmentation du taux obligatoire verser au titre du plan de formation.

Réunion de la commission paritaire du 16 mars 2015

Lors de cette réunion, FO a confirmé vouloir signer l'accord salaire. Elle semble être la seule à vouloir le faire.

Concernant la mise en place d'une complémentaire santé de branche, la délégation patronale propose que l'appel d'offre se fasse sur la base du panier de soins prévu par la loi puis qu'il y ait une cotation avec des garanties améliorées. De plus, une cotation différente a été demandée

en fonction du statut familial : isolé ou famille.

Pour l'heure, les organisations syndicales sont très circonspectes sur l'avenir de la négociation. Elles ont prévenu qu'elles ne signeraient aucun accord qui se limiterait au panier de soins de l'ANI de 2013.

à télécharger

L'écho de la presta

N°31
Avril 2015



www.soc-etudes.cgt.fr

Experts automobiles

Réunion de la commission paritaire du 15 mars 2015

Un point a été fait sur l'état d'avancement du groupe de travail concernant la complémentaire santé. Le patronat doit désormais se prononcer sur la question de la recommandation, positionnement qui conditionne la poursuite des travaux du groupe de travail

Un accord a été signé sur le temps partiel. Il met en adéquation la convention collective concernant cette disposition avec la nouvelle loi. Mais il ne permet pas de dérogation au 24h. C'est l'élément qui nous a fait signer cet accord.

à télécharger

Bulletin d'information
des experts automobiles

N°25
Mars 2015



Bureaux d'études

Réunion de la commission paritaire du 17 mars 2015

La CGT a signé un avenant à l'accord constitutif de l'OPCA FAFIEC. Il s'agissait d'un avenant technique reprenant les éléments de la loi du 5 mars 2014 pour une mise en conformité. C'est la seule «satisfaction» concernant cette journée. En effet, concernant les négociations des minima salariaux, le patronat a osé proposer une augmentation de 0,5%. Une véritable provocation. L'ensemble des organisations syndicales de

salarié-e-s ont refusé de négocier à partir d'une telle base.

Enfin, concernant la complémentaire, il semble que nous soyons arrivés à un point de non retour. La négociation s'est soldée par un échec ... devant l'intransigeance patronale. Cela risque d'être une situation compliquée pour la CFDT et la CGC, compte tenu du «pacte social» qu'ils ont signé en début d'année. Mais après tout ... le social à SYNTEC, c'est comme la proie et l'ombre.

à télécharger

Bulletin d'information
des Bureaux d'Etudes

N°52

Mars 2015



www.soc-etudes.cgt.fr



AIRBUS : Manifestation contre les suppressions d'emplois chez les sous-traitants à Toulouse

Une soixantaine de personnes ont manifesté mardi près de Toulouse devant les bureaux de Sogeti High Tech (groupe Capgemini) contre des suppressions d'emplois chez ce sous-traitant d'Airbus, a constaté un journaliste de l'AFP.

Aux cris de "non aux suppressions d'emplois dans la sous-traitance de l'engineering dans l'aéronautique", slogan qu'on pouvait lire aussi sur une large banderole, les manifestants ont exprimé leur ras-le-bol dans le calme dans la zone de l'Aéroparc, dans la proche banlieue de Toulouse, où se situe Sogeti, société de conseil en technologies.

Dans un communiqué, la coordination CGT dénonce des suppressions d'emplois programmées alors que la maison-mère "connaît une réussite financière sans précédent".

Le groupe de conseil et services informatiques Cap Gemini a annoncé avoir réalisé en 2014 un résultat net part du groupe en forte hausse de 31%, à 580 millions d'euros, tandis que son chiffre d'affaires annuel progressait de 4,8% à 10,57 milliards d'euros. Dans le communiqué, les différentes sections CGT des sous-traitants d'Airbus affirment que le haut commandement de l'avionneur a programmé de 2014 à 2017 "une baisse drastique, de

l'ingénierie au bureau d'études et, par ricochet, une baisse massive de l'emploi dans la sous-traitance".

La quasi-totalité des sociétés de sous-traitance ont déjà connu chacune une baisse des effectifs en 2014, souligne la coordination CGT qui dénonce également des "pressions de toute sorte" et des "méthodes inacceptables pour dégoûter les salariés et les pousser à quitter l'entreprise par tous les moyens".

"Les salariés savent désormais qu'un salarié sur six aura quitté l'établissement de Toulouse d'ici la fin de l'année", est-il encore affirmé dans le texte.

Dossier :

Vers les 32 heures hebdo
la réduction du temps de travail



A l'heure où l'on recherche désespérément une reprise économique et où le chômage est désigné comme une maladie économique quasiment incurable, force est de constater que les classes dirigeantes ne cherchent plus aucune solution alternative au malaise social et économique qui s'éternise dans notre société.

Bien au contraire, entre des allusions à peine voilées sur l'échec des 35 heures et les réformes sur le départ en retraite, il semblerait que l'on soit entré dans un mouvement d'augmentation du temps de travail qui tend à devenir une norme quasiment sacrée de la doctrine libérale. Ainsi on a vu le patronat rouvrir le débat sur les 35h présenté tour à tour comme un frein à l'emploi, un manque de compétitivité et un obstacle à la liberté de « travailler plus pour gagner plus », refrain bien connu du sarkozysme.

Pourtant la question centrale de la réduction du temps de travail (RTT) n'est pas anodine, car elle pose la question du partage du travail et donc des richesses dans une situation où le chômage explose (10,4% ce semestre) et où le travail précaire à temps partiel gagne du terrain.

Domadaires :

Le travail comme outil d'émancipation et de justice sociale

Les enjeux idéologiques du temps de travail

Ce débat interroge la dynamique même du capitalisme en soulignant un double-paradoxe : premièrement, alors que les gains de productivité (c'est-à-dire l'augmentation du volume de biens et services produits par heure travaillée) ont commencé à ralentir à partir des années 90, la rentabilité du capital reste élevée et ce, au détriment des salaires. Autre paradoxe, pris cette fois-ci sur une période plus large : alors que les gains de productivité ont considérablement augmenté en 50 ans (on produit 5 fois plus vite que dans les années 60), le temps de travail n'a quasiment pas été réduit, par contre le chômage a explosé. Pour trouver une explication, il faut resituer le débat dans le cadre idéologique qui accompagne et détermine la vision du travail dans la société capitaliste. Le capitalisme a été historiquement accompagné, au prix de luttes sociales importantes, par une amélioration des conditions de travail qui passait avant tout par une réduction du temps de travail. Pour rappel, nous donnons ici quelques dates importantes :

- 1848 (durée journalière de 12h),
- 1892 (durée journalière de 11h pour les femmes et les enfants) ;
- 1919 (durée journalière de 8h) ;
- 1936 (durée hebdomadaire de 40h, 2 semaines de congés payés) ;
- 1982 (retraite à 60 ans, 5 semaines de congés payés, 39h hebdomadaire),
- 1998 (35h hebdomadaire).

Hormis en France avec cette dernière avancée sociale, Christoph Hermann¹ fait par exemple remarquer que la RTT, figurant comme une solution aux crises des années 70 et 80 a peu à peu disparu du débat public avec le triomphe de la pensée néo-libérale. Au contraire, le temps de travail tend à augmenter

1. Hermann, C. *Le néolibéralisme et la fin de la réduction du temps de travail*

partout et la RTT devient un sujet tabou voir une atteinte à la liberté de travailler (et d'entreprendre). Des institutions comme l'OCDE et le FMI déterminent même un taux d'utilisation du travail présenté comme une mesure positive d'évaluation « censée refléter l'intensité du travail (qui est habituellement calculé en termes de productivité) ainsi que le nombre total d'heures de travail dépensées par une population ».

Belle manipulation d'un faux débat : on dénonce le chômage pour mieux en évacuer les causes réelles ! Et tout cela, en favorisant la réduction des dépenses publiques, en donnant plus de marge fiscale aux entreprises comme seule réponse permettant la relance toute azimut de l'emploi et de la croissance.

Par conséquent, les gains de productivité qui devaient aboutir à une RTT, se traduisent en chômage et en emplois précaires. Selon Michel Husson « *La question n'est donc pas tant de savoir si la durée du travail baisse, mais comment elle baisse* ». D'un côté s'opère une flexibilisation accrue qui étale plus qu'il ne réduit le temps de travail tout en augmentant le stress, les inégalités (30% des femmes à temps partiel qui occupe 80% de ce type d'emploi²), la concurrence et la polarisation entre des salariés contraints à des horaires trop longs ou trop courts ; de l'autre, on assiste à un rallongement du temps de travail avec le recul des départs en retraites. Ce système de « régression permanente » semble s'auto-alimenter et pourtant d'autres pistes existent notamment un approfondissement de la RTT.

Le faux débat des 35 heures

On pourrait en effet choisir de substituer au temps partiel et flexible, une RTT collective et légale comme ce qui a été initié avec la loi Aubry.

2. Michel Husson, *idem*.

Souvent décrié, les 35h³ ont toutefois un bilan chiffré : au moins 350 000 emplois créés entre 1996 et 2002. En outre, il n'y a pas eu comme le prétend le patronat une augmentation du coût du travail (compensé par des exonérations de charges et l'intensification du travail). Le manque d'effectivités des 35h est ailleurs, il faut le chercher du côté des déficiences structurelles de l'économie française (par le refus de l'investissement dans la recherche par exemple), du ralentissement puis de l'entrée en crise de l'économie, de la captation des gains de productivité par le patronat au profit des dividendes, de l'assouplissement de la réforme par les gouvernements successifs, ou encore des stratégies de contournement du patronat par rapport aux 35h. La critique sur la loi Aubry ne devrait donc pas porter sur son inefficacité structurelle mais sur les causes conjoncturelles qui ont limité leur impact, notamment le manque de volonté politique et patronale de mettre en œuvre correctement la réforme. En d'autre terme, le débat social sur la RTT devrait se baser non pas sur une remise en cause des avancées, ni sur la défense des acquis mais sur leur approfondissement. En opposition au discours dominant, il faut réaffirmer la RTT comme un droit essentiel qui permet de remettre en adéquation le progrès social avec le développement économique.

Approfondir la RTT en passant aux 32 heures

La revendication des 32 heures hebdomadaires apparaît ainsi comme une solution potentielle au chômage, et plus clairement, comme la seule porte de sortie sociale par rapport à la crise.

3. La durée moyenne d'un temps-plein en France est toujours de 39 heures hebdomadaires

Dossier :

Vers les 32 heures hebdo la réduction du temps de travail

Cette mesure permettrait d'inverser la tendance en agissant comme levier pour la création d'emplois. Ainsi le Ministère du travail calcule à 1.6 million le nombre d'emplois créés en passant aux 32 heures sur 4 jours⁴. Constat que faisait déjà, en 1994, l'Association Nationale des Docteurs en sciences économiques et en sciences de gestion dans son livre blanc : « Une baisse de 20 % du temps de travail, accompagnée d'une baisse de 10 % des cotisations sociales, permettrait la création de 1,5 à 2 millions d'emplois »⁵. A contrepied de l'argumentation libérale, il faut souligner le lien étroit qui existe entre RTT et baisse du chômage. L'exemple hollandais est, à ce titre, emblématique : l'accord interprofessionnel conclu en 1982 visant à baisser de 10% la durée moyenne annuelle de travail (de 1550 à 1380 heures) a permis de faire passer le taux de chômage de 12% à 6%, 15 ans plus tard. Si le taux d'emploi est conditionné au temps de travail à temps plein alors on peut déduire qu'une réduction de 10% du temps de travail entraînerait une hausse de 10% de l'emploi. Ce raisonnement peut paraître simpliste par son côté mécanique à moins de prendre en compte le contexte d'application d'une telle réforme, les rapports de force et les stratégies potentielles de contournement de la part d'un patronat hostile à de telles avancées sociales.

Comme le rappelle Michel Husson : « **Passer de 100 salariés à 39 heures (soit 3900 heures) à 106 salariés à 35 heures (soit 3710 heures), cela revient à faire baisser le nombre d'heures total de 5.1%. Pour ne pas avoir à embaucher plus, il suffit d'intensifier le travail pour augmenter la productivité horaire.**

Or, c'est exactement ce qui s'est passé : la productivité horaire a augmenté de 5.1%. Mais, dans la mesure où il y avait maintien du salaire mensuel, la masse salariale devait quand même augmenter: la contrepartie a été un relatif gel des salaires et les fameux allègements de cotisations»⁶.

Il y a là un bilan complet à faire sur le manque d'application des 35 heures, pour ne pas refaire les mêmes erreurs. Il ne peut donc y avoir de mesures de RTT effectives sans mesures complémentaires contraignantes et surtout sans réforme complète du marché du travail. Le temps de travail s'insère dans une chaîne et ne peut être envisagé à part : il faut aussi repenser la distribution des gains de productivité de manière générale, la répartition des revenus (revoir la distribution des richesses en revalorisant la part salariale sur la part des dividendes) et celle des richesses. Concrètement une RTT doit s'accompagner d'un effet d'incitation (une baisse des charges notamment au niveau de l'assurance chômage profitable à l'entreprise) et de contraintes légales (obligation de créations d'emplois, maintenir le même niveau de salaire) tout en prenant en compte le fait qu'une telle mesure ne doit pas dégrader structurellement les comptes des entreprises mais suivre leur niveau de croissance (par des mesures de modération salariale).

Au niveau des modalités, la semaine de 4 jours (8h par 4) paraît le mieux adaptée : elle permet de rééquilibrer temps de travail et temps libre, de diminuer la pénibilité à la semaine et d'augmenter la productivité. C'était le sens de la loi Robien sur l'aménagement du temps de travail (1996), mise en place de manière facultative et abrogée ensuite avec la promulgation des lois Aubry.

Toutefois le dispositif reste en vigueur dans près de 400 entreprises dont la Macif (création de 800 CDI, blocage de tous les salaires pendant 18 mois), Fleury Michon (création de 125 CDI sans perte de salaire), Mamie Nova (création de 120 CDI) ou encore Télérama.

Si ce dispositif est aujourd'hui minoré voir ignoré, c'est bien son caractère collectif, accompagné d'une réforme globale du travail à l'avantage du salariat qui pourra contribuer à créer une nouvelle politique économique.

Etat d'urgence pour une émancipation sociale vis-à-vis du travail

L'urgence est là : il suffit de se pencher comme Gérard FILOCHE sur quelques chiffres:

« L'entreprise, ce n'est pas un lieu d'exploitation, ce n'est pas un lieu d'accumulation de profits, de richesses » affirmait, de façon assez étonnante et hardie, le ministre du budget, Bernard CAZENEUVE sur BFMTV le 6 janvier 2014.

C'est ce qu'il faudra dire aux 5 millions de chômeurs expulsés du travail, le plus souvent par des entreprises dont les seules « difficultés » sont de rechercher à faire davantage de bénéficiaires, vu que le nombre des licenciements boursiers abusifs ne cesse d'augmenter. (...)

C'est ce qu'il faudra dire à la moitié des 23 millions de salarié-e-s « actifs occupés » qui gagnent moins de 1 680 euros nets, aux 10 millions de pauvres en dessous de 900 euros.

C'est ce qu'il faudra dire aux 20 millions de salarié-e-s qui travaillent normalement à temps plein, c'est à dire à 35 h hebdomadaires alors

4. Selon le collectif Rossevelt

5. Cit. in Jean-Yves Jézéquel, *La Libération de l'Homme*, Tome II

6. Ibid, Michel Husson

7. Gérard Filoche (blog), *La République ne doit pas se plier aux entreprises mais les contraindre*

Comadaires : Le travail comme outil d'émancipation et de justice sociale

que la durée moyenne de travail estimée est plus proche de 41/42 h, alors qu'il y a 1 milliard d'heures supplémentaires dissimulées. Aux temps partiels subis, aux CDD renouvelés, aux contrats « atypiques », aux 3 X 8, aux 4 X 8, aux 5 X 8, aux travailleurs de nuit et du dimanche.(...)

C'est ce qu'il faudra dire à tous ceux dont les salaires ont perdu près de 10 points par rapport aux profits depuis 25 années, alors que les dividendes distribués ont atteint 196 milliards en 2012.

Le temps de travail apparaît bien comme le levier essentiel pour changer l'orientation économique et inverser la tendance. La lutte pour l'émancipation du salariat passe aussi par la lutte contre les inégalités de temps: plus de temps libre permet de relancer la consommation, d'encourager la participation citoyenne dans l'espace public, de limiter la pénibilité et de réduire les inégalités sociales.

La RTT, au-delà d'une simple modalité d'aménagement du

travail pose une question éthique qui pose au salariat une alternative: transformer le progrès technique en plus-value au profit d'une minorité ou le transformer en progrès social en mettant les gains de productivité au service de l'intérêt général. C'est là un horizon indispensable de l'engagement syndical: repenser l'émancipation dans et en dehors du travail pour l'amélioration des conditions de vie de tous.

LE TEMPS DE TRAVAIL, DE 1848 A AUJOURD'HUI: DOIT-ON ACCEPTER L'INACCEPTABLE EN FAISANT UN RETOUR EN ARRIERE QUI SIGNERAIT UN RECU SOCIAL SANS PRECEDENT?

LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL: UNE TENDANCE HISTORIQUE

Les oppositions entre les patrons et les syndicats (et plus particulièrement la CGT) sur la durée du travail ont été rudes depuis 166 ans avec le développement du capitalisme.

A la révolution de 1848, les républicains votent l'éphémère «loi des 10 heures», fixant la journée de travail à 10h pour Paris et à 11h pour la province. Cette loi est abrogée six mois plus tard par les conservateurs, qui la rempacent par la loi «des 12 heures».

Le 1^{er} mai 1889 à Chicago, des grévistes sont tués en défendant la journée de 8h. La commémoration de cet événement, oublié des américains eux même, donnera naissance à la fête internationale du travail du 1^{er} mai.

En France, la journée de 11h est instaurée en 1900, à raison de 6 jours par semaine

avec des conditions de travail effroyables. Les abus patronaux sur les salarié-e-s sont constants, les salaires misérables et l'espérance de vie d'un ouvrier ne dépasse pas 40 ans.

En 1904, la toute jeune CGT au cours de son congrès intègre la revendication de la journée de 8h. Il faudra attendre le 17 avril 1919 pour que la journée de 8h soit votée à l'Assemblée nationale, la semaine de travail passe donc à 48h.

Les accords de Matignon de 1936 prévoient la réduction du temps de travail à 40h, deux jours de repos par semaine. Les ouvriers parlent de «semaine des deux dimanche». A ces mesures s'ajoutent 2 semaines de congès payés, la mise en place des conventions collectives, de substantielles augmentations de salaires.

Le patronat fera payer très

cher ces accords de Matignon au monde du travail, jusqu'en 1945 et au-delà.

Il faudra attendre 1982 pour voir apparaître une nouvelle réduction du temps de travail à 39h. Enfin, dernière mesure en faveur des salarié-e-s: la loi des 35h en 1998.

Depuis 2000, le patronat mène une offensive sans précédent pour augmenter le temps de travail, contre le sens de l'histoire.

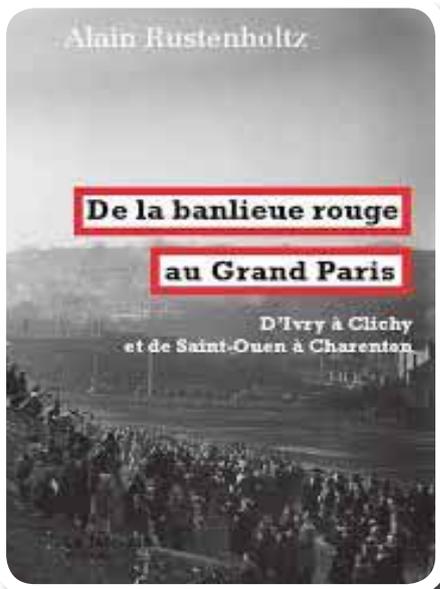
2003: le quota d'heures supplémentaires passe de 130h à 180h.

2005: création du compte épargne temps.

2007: loi TEPA en droite ligne du slogan populiste «travailler plus pour gagner plus». L'incidence de la loi ne se fit pas attendre car dès le 2^{ème} semestre 2008, on a vu la montée en flèche du chômage.

2008: loi de démocratie sociale impactant le temps du travail.

Culture



De la banlieue rouge au Grand Paris

Alain RUSTENHOLZ

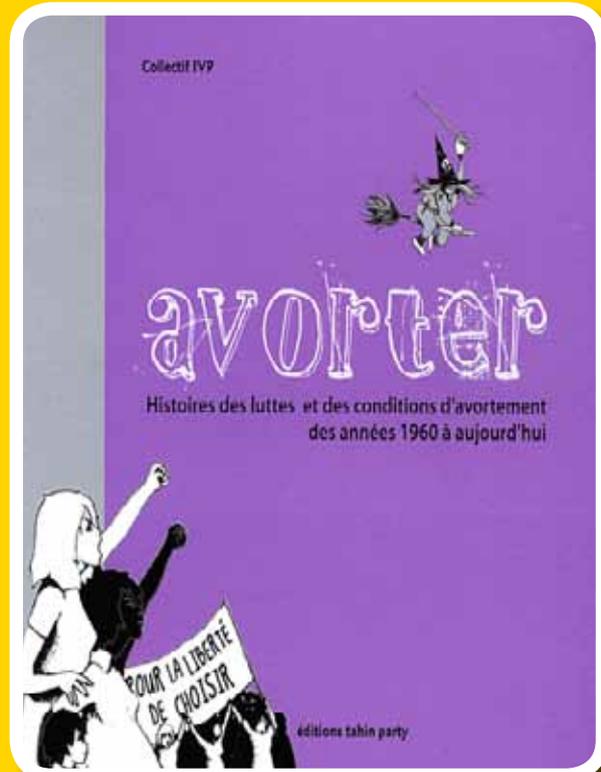
L'automobile et les allumettes, l'imprimerie et la blanchisserie, les roulements à bille, les piles et les épingles: un livre plein de noms d'usines qui résonnent comme des souvenirs poétiques, un Grand Tour par chacune des 25 communes qui forment la première couronne de Paris, le récit des grèves de l'été 1936 et de mai 1968, des luttes politiques, de la Résistance ...

Un livre lucide sans consentir au désastre annoncé, celui du Grand Paris des aménageurs et des promoteurs immobiliers.

AVORTER, HISTOIRES DES LUTTES DES ANNÉES 60 À AUJOURD'HUI - COLLECTIF IVP

L'ouvrage est divisé en plusieurs chapitres:

- avant 1961, la répression de l'avortement. On assiste à l'unité des pouvoirs politiques, médicaux et religieux contre la maîtrise de la fécondité par les femmes. C'est aussi le moment des premiers actes de résistance.
- de 1961 à 1974, les luttes pour l'avortement libre et gratuit se développent. Le rôle du «planning familial», du MLAC, du «manifeste des 373 salopes ...» y est analysé et illustré.
- de 1975 à 1979, la bataille pour la légalisation de l'avortement se solde par un nouveau droit.
- de 1980 à 2000, les luttes s'institutionnalisent et les centres IVG se multiplient.
- de 2000 à 2008, progrès et détérioration du droit à l'avortement.



Ce qui change dans les Comités d'Entreprise

L'article 32 de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale contient d'importantes dispositions relatives au Comité d'Entreprise (CE).

Nomination d'un trésorier

Elle fixe qu'à compter du 1^{er} janvier 2015, tous les CE devront désigner un trésorier en plus du secrétaire, qui était, jusque-là, le seul organe obligatoire du comité d'entreprise (Art. L.2325-1 du Code du travail). Celui-ci est expressément chargé de présenter le nouveau rapport sur les conventions passées directement ou indirectement entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres (Art. L.2325-51 du Code du travail). Logiquement, il devra aussi préparer le compte rendu annuel de gestion de l'instance. Il doit obligatoirement être un élu titulaire. L'obligation de désigner un trésorier s'impose également au Comité Central d'Entreprise (article L. 2327-12 du Code du travail).

Obligation de tenir une comptabilité

De plus, la loi a inséré un nouvel article dans le Code du travail (Art. L.2325-45 du Code du travail) qui indique « **le comité d'entreprise est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables** ». Donc à compter du 1^{er} janvier 2015, tous les CE devront, pour les exercices ouverts à compter de cette date, se plier à ces nouvelles règles comptables en fonction de leurs ressources annuelles :

- Pour les CE ayant moins de 153 000 €, ils peuvent présenter une comptabilité simplifiée en tenant un simple livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit, et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours.

- Pour les CE percevant 153 000 € ou plus, la loi les oblige à avoir recours à un expert-comptable (dont le coût est pris sur la subvention de fonctionnement) et à faire certifier les comptes s'ils remplissent au moins deux de ces critères :
 - o plus de 3,1 millions € de ressources (pour le CE) ;
 - o 1,55 million € de total de bilan ;
 - o plus de 50 salarié-e-s du CE.

Obligation de rédaction ou mise à jour du règlement intérieur du CE

La rédaction d'un règlement intérieur, prévue de longue date par l'article L.2325-2 du Code du travail, devient obligatoire en 2015. Et pour les CE qui disposent déjà d'un tel document, une mise à jour s'impose. Pour assurer la transparence financière de l'instance, le règlement intérieur doit dorénavant prévoir :

- les modalités dans lesquelles les comptes annuels du CE sont arrêtés (Art. L.2325-49 du Code du travail) ;
- les modalités d'établissement du rapport d'activité et de gestion (Art. L.2325-50 du Code du travail).

Les archives sont à conserver dix ans

L'article L.2325-56 du Code du travail impose la conservation des comptes annuels ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent pendant dix ans à compter de la date de clôture de l'exercice. Il va donc falloir organiser cette conservation.



ALUNISO - 88/80 - Crédit photo : Miguel Sardinha

Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR