



Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

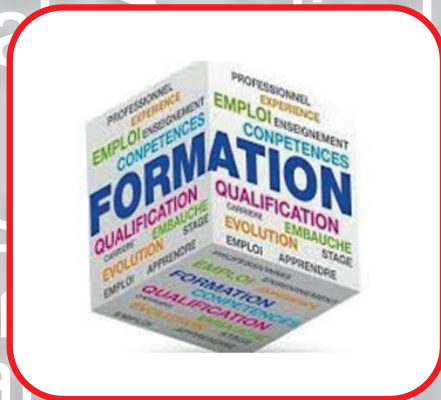
Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 - Email : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
522

Mensuel
Octobre
2021

Dossier

Contribution CGT sur la Gouvernance et le financement de la formation professionnelle



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/10/2021)

Mensuel 151,67 heures
1 589,47 € brut (10,48 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2021) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/11/2020)

Valeur du point :

IC : 20,53 €/20,82 €/ 20,88 € (selon coef.)

ETAM : 3 €/ 3,01 €/ 3,02€/ 3,03€/ 3,10€/ 3,11€ (selon coef.)

Partie fixe : 843,50 € / 850,50 € / 855,80 € (selon coef.)

Prestataires de Services (2019)

Valeur du point : 3,453 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ;
3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/02/2019)

1^{er} salaire de la grille : 1 533 €

Experts Comptables (au 01/01/2020)

Valeur de base : 109,64 €

Valeur hiérarchique : 67,53 €

Avocats (au 01/01/2019)

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : 1 542,15 €

Coef. 215 : 1 584,55 €

Coef. 225 : 1 615,50 €

Avocats à la Cour de Cassation

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

Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : 6,02 €

pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : 5,3444 €

Notariat (au 01/03/2021)

Valeur du point : 14,34 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/04/2021)

Valeur du point : 9,61 €

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif 1 600 €

2^{ème} salaire employé/administratif 1 630 €

E

dito

E n campagne ...

Notre XI^e congrès vient de se terminer. Les débats se sont déroulés dans une ambiance de travail des plus conviviales. Certes, le cadre était idéal. Mais c'était surtout le besoin de se revoir, d'être ensemble et de débattre sur des questions cruciales concernant notre syndicalisme.

Dans ce cadre, nous avons, ensemble, décidé de plusieurs campagnes dont l'une embrasse l'ensemble des autres campagnes. Il s'agit ni plus ni moins de celle concernant la syndicalisation. Notre objectif de 10.000 syndiqué.e.s pour notre prochain congrès est tout à fait réaliste. Il suffit :

- d'une part, de garder nos syndiqué.e.s par la mise en oeuvre de notre démarche syndicale,
- d'autre part, de faire en sorte que chaque syndiqué.e fasse lui aussi un syndiqué.e.

C'est uniquement ainsi que nous pourrons construire notre CGT pour peser. La nouvelle commission exécutive élue devra rapidement prendre contact avec chaque organisation pour élaborer un plan de travail. Cette campagne de syndicalisation que nous voulons permanente doit s'appuyer sur un ensemble de campagnes : la campagne salaire avec son corollaire, la campagne sur le coût du capital, la campagne 32h et la campagne protection sociale [retraite et Sécurité Sociale]. Sur ces sujets, nous sommes capables d'argumenter et de proposer. C'est une base indispensable pour syndiquer massivement.

Ces diverses campagnes doivent aussi permettre de nous situer en rupture d'avec le néolibéralisme dans une logique de transformation sociale comme nous y invitait le document d'orientation voté à notre XI^e congrès.

Ces quatre années qui nous séparent du prochain congrès doit être riche en débat. Là encore, la commission exécutive devra être une aide indispensable pour que chacune et chacun à partir de nos brochures, de nos livrets et du lien syndical, puisse aborder les sujets le plus sereinement possible.

En même temps, ces campagnes articulées les unes aux autres devraient nous permettre de faire grandir la CGT en terme d'audience en nous renforçant là où nous sommes et en créant de nouvelles bases là où nous ne sommes pas. Ces années vont donc être capitales pour la CGT. Et nous comptons sur toi, sur vous, pour relever l'ensemble de ces défis.



Noël LECHAT

Analyse

Une perspective de « coup de pouce » au Smic qui s'éloigne

Lors d'une interview radiodiffusée, dimanche 29 août, le porte-parole du gouvernement, Gabriel Attal, s'exprimant au sujet du Smic, a écarté toute idée de « coup de pouce ».

« Ce n'est pas dans notre intention, au-delà des revalorisations classiques liées à l'inflation », a-t-il indiqué, avant de préciser que le gouvernement avait augmenté « la rémunération de ceux qui travaillent au Smic avec la prime d'activité, avec la baisse des cotisations sociales et salariales ». L'annonce a été confirmée le 6 septembre par le ministre de l'Économie et des finances, Bruno Le Maire qui, invité par BFM-TV, a mis en garde : « Donner un coup de pouce au Smic, c'est donner un coup de canif au redressement de l'emploi. »

Des propos à nuancer

Ces propos appellent correction. Ainsi, de nombreux smicards ne perçoivent pas de la prime d'activité. Depuis son élargissement, le 1er janvier 2019, seul un sur deux approximativement peut en bénéficier.

Première explication, son versement dépend des revenus du ménage et non pas de ceux d'un seul individu. Or, fin 2018, 23 % des foyers allocataires étaient des familles monoparentales, 27 % étaient des couples mono ou biactifs¹. Par ailleurs, tous les bénéficiaires potentiels de la prime ne la demandent pas, tant s'en faut (taux de non-recours de 27 %).²

Non-prise en compte de l'avis des experts

Soulignons aussi que par leurs déclarations, G. Attal et B. Le Maire font fi de l'avis à venir du groupe d'experts chargé aux termes de la loi de

se prononcer chaque année sur l'évolution du salaire minimum de croissance. Mais il est vrai que depuis son instauration en 2009, ce comité dont la composition a été revue en août, s'est invariablement opposé à tout coup de pouce, et ce d'ailleurs sans forcément disposer des éléments utiles pour se prononcer.

Début septembre, France Stratégie a ainsi publié « un appel à projets de recherche analysant l'impact quantitatif du niveau et des augmentations du salaire minimum sur l'emploi pour le cas français », et ce afin de combler l'absence (surprenante...) de travaux sur le sujet :

« Les conséquences de variations du salaire minimum sur l'emploi sont une source de controverse dans la littérature économique [...]. De nombreux travaux empiriques récents sur les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne ou l'Espagne [...] aboutissent également à des conclusions contrastées.

Certaines évaluations concluent à un effet nul ou légèrement positif du salaire minimum sur l'emploi, alors que d'autres trouvent un effet négatif, principalement sur l'emploi des jeunes et les travailleurs peu qualifiés.

Dans tous les cas, il demeure difficile d'extrapoler directement ces résultats au cas français, compte tenu des spécificités institutionnelles du marché du travail. »

Les résultats définitifs des études commandées sont attendus pour mars 2023. Nous en saurons alors davantage sur l'impact du salaire minimum sur l'emploi...

1. Cf. Drees (2020), « La prime d'activité », in Minima sociaux et prestations sociales, édition 2020, juin.

2. Cf. Lucie Gonzalez, Emmanuelle Nauze-Fichet (dossier coordonné par) (2020), « Le non-recours aux prestations sociales », Les dossiers de la Drees, n° 57, juin.



Actualité

Retraites : Les dangers de

Emanuel Macron souhaite remettre sur la table le dossier des retraites dès que possible. Il apparaît donc nécessaire de se remémorer le projet porté par le gouvernement à la fin de l'année 2019 pour se préparer à cette nouvelle attaque de notre système de retraites...

Un marche-pied vers la retraite par capitalisation

Ce projet de réforme prévoyait notamment de plafonner les dépenses publiques de retraite à 14 % du PIB. Cela se traduirait sans aucun doute par une baisse des pensions et pousserait ainsi les travailleur-se-s qui le peuvent à se constituer eux-mêmes un complément de retraite via les retraites complémentaires par capitalisation pour compenser cette baisse des pensions publiques.

Le projet prévoyait également une quasi-suppression des cotisations retraite au-dessus de 120 000 euros de salaire annuel. Cela aurait conduit ces salarié-e-s très aisé-e-s à placer ces cotisations « économisées » sur un plan épargne retraite (par capitalisation).

Les assureurs qui commercialisent ces produits financiers ne s'étaient d'ailleurs pas trompés sur l'aubaine que constituait ce projet pour leur business¹⁸. Du reste, le gouvernement avait déjà préparé le terrain en favorisant, on peut même dire en subventionnant, l'épargne retraite avec la loi Pacte présentée en 2018.

Qu'est-ce qu'un système par capitalisation ?

Pour comprendre la problématique de cet essor programmé des retraites par capitalisation, il est nécessaire de bien comprendre ce système. À l'inverse du système par répartition, la retraite par capitalisation consiste en une accumulation des

cotisations de l'assuré-e qui lui sont ensuite reversées au moment de la retraite sous forme de capital ou bien de rente viagère. On distinguera les systèmes à cotisations définies et les systèmes à prestations définies.

Comme son nom l'indique, dans un système à cotisations définies, l'assuré sait ce qu'il va verser comme cotisations, en revanche le montant de sa pension dépendra notamment des performances des placements financiers effectués avec son capital.

Au contraire, dans un système à prestations définies, l'assuré sait ce qu'il recevra comme pensions. Dans ce cas c'est l'organisme financier qui supporte le risque des placements financiers. Ces derniers perdent du terrain au profit des systèmes à cotisations définies.

Un système qui repose sur l'exploitation des travailleur-se-s

Il convient de voir que la croyance selon laquelle la retraite par capitalisation est un élément individuel (il n'en est pas moins individualiste) et ne reposant sur personne est un mythe. Tout d'abord, on pense souvent que, dans un système par capitalisation, les prestations sont assurées par les cotisations versées en amont.

C'est vrai sur le papier mais en pratique le paiement des pensions actuelles est en partie assuré par les nouvelles cotisations. Cela permet aux assureurs de ne pas avoir à liquider l'ensemble des placements effectués.

De plus, il est nécessaire d'avoir à l'esprit que la monnaie ne se mange pas et que son seul service est son pouvoir d'achat. L'épargne accumulée n'est donc utile que dans la mesure où elle permet d'acquérir une partie de la production.

la capitalisation

Or cette production est bel et bien assurée par les travailleur·se·s actif·ve·s. L'idée d'une indépendance et d'une autonomie totales grâce à la capitalisation est donc totalement illusoire : le lien entre les générations demeure incontournable. Comme pour la retraite par répartition, la retraite par capitalisation repose sur le travail d'autres, mais on substitue une relation d'exploitation à la solidarité.

Pour comprendre les rapports d'exploitation sous-tendus par les retraites par capitalisation, il convient de s'intéresser aux placements effectués avec les cotisations versées. Selon une étude de 2015, 42,2 % des fonds étaient investis en actions et 39,5 % en obligations, le reste étant investi dans l'immobilier, les devises ou autres instruments financiers. Ainsi, une grande partie de la performance des fonds de pension – et donc de leur capacité à verser des pensions – dépend du marché des actions.

Les intérêts des personnes ayant une retraite par capitalisation rejoignent donc ceux du capital c'est-à-dire qu'ils ont intérêt à la performance du marché des actions. Cette performance va dépendre de la capacité des entreprises à faire des bénéfices et verser des dividendes, ce qui permettra des versements réguliers pour les actionnaires et aura un impact positif sur la valeur de l'action.

Or on sait bien que les dividendes sont versés au détriment de la juste rémunération des travailleur·se·s de l'entreprise et de l'investissement. Pour ce qui est des obligations¹⁹, elles sont divisées entre obligations d'entreprises et obligations d'État. Pour les obligations d'État, l'intérêt est payé par les contribuables, les (futur·e·s) pensionné·e·s étant aussi des contribuables. Pour les obligations d'entreprises, là aussi, la rémunération de ce capital se fera aux dépens des salarié·e·s, de leurs salaires et de leurs conditions de travail.

Un système créateur d'antagonismes internes

La retraite par capitalisation, à l'instar des dispositifs d'intéressement, vise à subordonner les intérêts des travailleur·se·s à ceux du capital en faisant dépendre une partie de leur revenu des « performances de leur capital. Sauf que, contrairement aux « vrais » capitalistes, les futur·e·s pensionné·e·s restent avant tout des travailleur·se·s dont les salaires et les conditions de travail sont mis sous pression pour assurer la rémunération du capital.

C'est donc un « jeu » à somme au mieux nulle mais plus certainement négative. Une fois retraité·e·s, ces travailleur·se·s ne sont plus exploité·e·s mais continuent d'exploiter les actif·ve·s avec la continuité de leurs placements financiers. Ce n'est donc pas le système par répartition qui pèse sur les actif·ve·s et qui crée un conflit intergénérationnel mais bien le système par capitalisation.

Pour le capital, la retraite par capitalisation permet un brouillement des intérêts des travailleur·se·s qui contribue à freiner l'émergence de mouvements sociaux émancipateurs.

À l'inverse du système par répartition, qui se fonde sur la solidarité entre générations, le système par capitalisation repose sur l'exploitation généralisée.

Victorien Pâté

Branches

CGI Bordeaux

Grève pour les salaires

Le 9 septembre un débrayage organisé par la CGT des salarié.e.s a eu lieu pour demander une augmentation de salaires. Ce n'était qu'une première étape pour obtenir une augmentation de 350 euros net mensuel.

La direction avait revu à la hausse l'enveloppe des augmentations, celle-ci passant de 2,2% à 2,7% de la masse salariale. Cela correspond à une dizaine d'euros net mensuel ...



Le 4 octobre 2021, les salarié.e.s ont de nouveau débrayé parce qu'ils savent que pour arracher ces 350 euros, seule l'action compte. C'est pourquoi la CGT explique :

« Pour arracher les 350 € net par mois d'augmentation, il faudra l'imposer à la direction. Cela ne pourra se faire que si nous unissons nos forces.

Seule la grève pourrait nous permettre de faire plier la direction. Quand nous sommes en grève, les bénéficiaires arrêtent de rentrer, et c'est bien la seule chose à laquelle les dirigeants sont sensibles ».

Avocats _ Communiqué de presse Kerialis

KERIALIS solidaire à vos côtés !

Afin de continuer à assurer la meilleure protection sociale des cabinets d'avocats KERALIS récuse l'appel d'offres que veut mettre en place la branche et le dénonce en justice.

KERIALIS, assureur à but non lucratif créé par la profession, mobilise depuis 60 ans l'ensemble de ses ressources financières pour améliorer la protection sociale et l'accompagnement des cabinets d'avocats et de leurs salariés dans tous les aspects de leur vie.

Pour 100 euros de cotisations versées par ses assurés, KERALIS reverse 100 euros de prestations

en prévoyance et en santé aux salariés et employeurs des cabinets d'avocats.

Un appel d'offres illégal auquel KERALIS ne veut pas participer

Le Conseil Constitutionnel a, en 2013, censuré le monopole d'un organisme assureur pour l'ensemble des employeurs d'une branche professionnelle afin de garantir la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des entreprises. En suivant un processus d'appel d'offres, une convention collective peut toutefois promouvoir certains organismes assureurs grâce à une « recommandation ».

En juillet 2021, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des salariés des cabinets d'avocats ont ainsi décidé, avec une très courte majorité, de lancer un appel d'offres en vue de recommander un opérateur d'assurance. **Une telle recommandation n'a toutefois aucune portée obligatoire pour les cabinets d'avocats qui resteront libres de choisir leur organisme assureur.** Tout appel d'offres précédant la recommandation doit être **transparent, impartial** et doit respecter **l'égalité de traitement** entre candidats.

Or, ce n'est pas le cas de l'appel d'offres publié par la commission paritaire spéciale de la branche, pour les raisons suivantes :

- L'appel d'offres est contraire à la procédure prévue par le code de la sécurité sociale en matière de transparence des mises en concurrence préalable au choix d'un ou plusieurs organismes recommandés.

- L'appel d'offres ne respecte pas davantage le décret qui encadre le pilotage du régime de retraite supplémentaire professionnelle dont l'objet est l'équilibre économique et la pérennité des pensions de retraite.

- L'appel d'offres est en contradiction sur de nombreux points avec la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats qui organisent la protection sociale dans la branche.

- L'appel d'offres heurte les règles les plus élémentaires de gouvernance édictées par la réglementation européenne solvabilité 2 en mettant en place des mécanismes illégaux de délégation de compétence des instances de l'opérateur recommandé vers la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche.

Plus encore, l'appel d'offres contient des augmentations de cotisations pour les employeurs et les salariés tout en conduisant à des baisses de garanties.

Une régression sociale pour les salariés de la branche

L'appel d'offres envisagé en prévoyance par la branche IDCC 1000 limite ainsi les produits proposés à un tarif unique et à des garanties identiques pour toutes les entreprises de la branche. L'assureur recommandé ne pourra pas adapter son offre aux besoins des cabinets d'avocats et de leurs salariés.

L'appel d'offres envisage une moindre couverture des salariés en cas d'arrêt maladie, une diminution des pensions d'invalidité ainsi qu'une diminution des capitaux versés aux familles en cas de décès d'un salarié par rapport à l'offre actuelle de KERALIS.

Une hausse des charges pour les cabinets d'avocats

La **recommandation entraînera une augmentation mécanique des cotisations de 2% à verser à un nouveau fond d'action sociale pour tous les cabinets d'avocats alors même que KERALIS s'évertue à baisser ses tarifs depuis plusieurs années** tout en finançant sur ses fonds propres, sans majoration de cotisation, des aides sociales à destination des plus fragiles.

KERALIS ne peut que condamner cette initiative qui aura de lourdes répercussions sur la trésorerie des cabinets d'avocats.

Pour l'ensemble de ces raisons, le conseil d'administration de KERALIS du 1^{er} octobre 2021 a décidé à une large majorité :

- de ne pas participer à l'appel d'offres en vue de la recommandation d'un ou plusieurs opérateur(s) d'assurance,

- de contester en justice cet appel d'offres qui comporte de nombreuses irrégularités portant gravement préjudice à l'Institution, aux employeurs et aux salariés des cabinets d'avocats.

KERALIS continuera d'être l'assureur de référence de la profession d'avocat

La portée non obligatoire des clauses de recommandation ne remet aucunement en question les offres de KERALIS, qui restera quoiqu'il en soit l'assureur de référence pour la profession.

Concrètement, rien ne changera pour les cabinets d'avocats clients de KERALIS qui pourront continuer à bénéficier des garanties les plus adaptées et les plus performantes proposées par l'institution.

Depuis 5 ans :

- KERALIS n'a jamais augmenté les tarifs de sa complémentaire santé et a même baissé de 20% son tarif prévoyance. - Le régime de retraite supplémentaire de KERALIS affiche un rendement de 3.5%, parmi les plus performants du marché permettant d'offrir à ses assurés la pérennité de leur retraite supplémentaire qui vient compléter la retraite du régime général et la retraite complémentaire.

- KERALIS a également baissé de 40% le tarif de son offre indemnité de fin de carrière, garantie qui permet à un employeur de se voir rembourser l'indemnité de fin de carrière qu'il verse à ses salariés.

- KERALIS a diversifié son offre permettant aux employeurs et aux salariés d'accéder à une couverture complémentaire adaptée à leur besoin et à leur situation économique.

Branches

Administrateurs & mandataires judiciaires

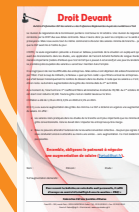
Compte rendu de la réunion de négociation du 12 octobre 2021.

Il a surtout été question des salaires. Nous avons expliqué qu'il fallait rapidement trouvé un accord.

En effet, le dernier accord de branche date du 1^{er} avril 2019. Le premier coefficient est à ce jour 10€ au dessus du SMIC ... alors qu'il était de 78€. C'est une réelle perte de rémunération.

Nous avons donc lancé une pétition.

à télécharger



Droit devant
N° 162
Octobre 2021

www.soc-etudes.cgt.fr

ATOS _ Grève contre l'externalisation

Fin septembre, la direction dévoile le projet « Aral » visant à externaliser 212 salariés Atos, dont 206 Infogérance, 5 Bull et 1 Intégration, situés sur Bezons (184), Orléans (24) et Nantes (4).

Ce projet fait suite à l'annonce d'Elie Girard de se séparer de 20% de l'activité du groupe jugée comme non stratégique et ne faisant pas partie du coeur de nos métiers. Les collègues qui risquent cette externalisation sont rattachés à la practice DataCenter and Hosting, sur l'activité Bridge, et travaillent essentiellement sur du pilotage pour des comptes comme la BNP, la DGFIP, la BNF et Canal +.

La société de destination envisagée est NSC Global France, une coquille vide qui sert à Atos pour ce type d'externalisation depuis les projets Spinnaker (maintenance) et Mont-Blanc (Datacenters). La direction a avoué ne pas avoir fait d'appel d'offres sur le sujet... Atos veut externaliser les salariés, mais pas les contrats clients, étonnant pour des

activités dites « en déclin et non coeur de métier » !

Et la garantie d'emploi pour nos futurs ex-collègues n'est pas assurée, les contrats en cours étant proches de leur terme, l'activité en déclin depuis quelques années et NSC n'ayant aucune expérience ni clients

dans ce domaine ... La direction dit « partenariat », vos représentants CGT disent « plan social déguisé ». Une fois éjectés, les salariés ne bénéficieront plus de l'environnement social du Groupe. Les collègues concernés (moyenne d'âge 50 ans, ancienneté moyenne 20 ans) rejettent catégoriquement ce projet et se sont mis en grève le jeudi 30 septembre car écoeurés par l'irrespect avec lequel ils sont traités. Il n'est tenu aucun compte des efforts qu'ils ont consentis depuis de longues années pour honorer les contrats Atos (horaires

en 3x8, de nuit, de week-end, astreintes, surcharge de travail...). Les salariés dénoncent un risque majeur porté à la pérennité de leur contrat de travail et aux garanties associées. La direction, après les avoir soigneusement ignorés pendant toute





la préparation du projet, propose de « dialoguer » depuis l'annonce de la grève. « Pas cette fois ! » répondent les collègues qui connaissent bien la méthode et le traquenard du « diviser pour mieux régner ». Retrait du projet d'abord et ensuite négociation sur l'avenir des métiers concernés, au sein d'Atos, pas à l'extérieur ! Il faut dire que nos collègues connaissent la musique vu que depuis des années les obligations de formation et de maintien

de l'employabilité des salariés ne sont pas respectés par la direction. Les promesses n'engagent que ceux qui y croient ! Lors d'un rassemblement des grévistes à Bezons, le directeur général a refusé de les rencontrer et le Directeur France a confirmé le maintien du projet. Bel exemple de dialogue en effet !

C'est pourquoi les salarié.e.s ont de nouveau fait grève et manifesté le 12 octobre à Montreuil !

Ce que la CGT attend de la négociation d'un accord national interprofessionnel

La CGT a confirmé la semaine dernière au Medef qu'elle comptait bien participer à la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la formation professionnelle. Les enjeux de formation sont aujourd'hui cruciaux pour le monde du travail.

D'une part, la réforme de 2018 a accéléré l'individualisation et la marchandisation de la formation professionnelle. D'autre part, elle a confirmé la place du Compte Personnel de Formation comme voie principale pour les salariés pour se former, alors que ce dispositif n'ouvre pas de possibilité au financement de formations longues et qualifiantes.

Par ailleurs, la baisse des obligations légales des entreprises, décidée depuis 2014, confirme ce que la CGT dénonçait alors : l'écosystème de la formation professionnelle est aujourd'hui largement sous-financé. À l'heure où l'urgence climatique se conjugue aux urgences sociales, les salariés sont en droit d'attendre des organisations syndicales et patronales une négociation ambitieuse qui fixe des cadres, des objectifs et des moyens permettant d'anticiper les évolutions des modes de production, de rendre possible les relocalisations sur les territoires et d'augmenter le niveau de qualification de l'ensemble du champ

du salariat. Et, ce, d'autant plus que l'ensemble des salariés luttent pour retrouver du sens au travail et une valorisation de leurs conditions de travail. À quatre jours de l'ouverture de la négociation de l'ANI, la CGT n'a reçu aucun document préparatoire, si ce n'est une convocation des organisations patronales invitant à une négociation des 49 propositions des 7 organisations syndicales et patronales (CFDT, FO, CGC, CFTC, Medef, CPME, U2P), élaborées à la suite de l'évaluation de la réforme faite lors de l'agenda social autonome initié par le Medef.

Pour mémoire, la CGT avait refusé de participer à cet agenda social autonome, suite à la fin de non-recevoir qui lui avait été faite d'ajouter des thématiques telles que les négociations salariales, question aujourd'hui centrale pour les salariés, malgré l'aveuglement du patronat ! La négociation d'un accord national interprofessionnel se doit aujourd'hui d'être loyale à l'égard de toutes les parties et permettre à toutes les organisations de partager leurs analyses et leurs propositions. C'est ce que la CGT rappellera, lors de la première réunion, prévue jeudi 14 octobre en fin de journée. La démocratie sociale et le monde du travail méritent mieux qu'une négociation bouclée avant qu'elle ne démarre.

Montreuil, le 11 octobre 2021

Dossier :

Contribution CGT le financement de la

La loi de 2018 a considérablement réduit le rôle que les lois précédentes avaient donné aux organisations syndicales et patronales en matière de gouvernance nationale de la formation professionnelle.

L'essentiel de leurs précédentes prérogatives ont été dévolues à France compétences, organisme au sein duquel leurs voix ne sont plus réellement prises en compte.

Les ressources financières que redistribue France compétences sont aujourd'hui considérées par l'administration comme étant de nature fiscale.

La CGT s'est toujours opposée à ce principe, car les sommes collectées sont générées par le travail des salariés, calculées sur un pourcentage de la masse salariale et destinées à la formation des salariés. Elles devraient être considérées à ce titre comme du salaire socialisé et conférer aux salariés et à leurs représentants un droit d'intervention sur leur utilisation.

Lancer une évaluation systémique de la réforme de la formation professionnelle fondée sur un travail de consolidation des données sur la formation professionnelle

La CGT avait pointé dès le début l'insuffisance de financement des réformes de 2014 et de 2018. Après quelques années, force est de constater le désinvestissement des entreprises et le pari raté du gouvernement qui affirmait que les entreprises investiraient malgré la baisse de leurs obligations.

Il est urgent que l'État mette en place une évaluation systémique, neutre et rigoureuse de la dernière loi sur la formation professionnelle, afin qu'on puisse enfin avoir une vision d'ensemble de ses conséquences sur les parcours professionnels des salariés et leur accès à la formation.

Pour ce faire, il est essentiel de travailler à l'harmonisation des données. Des outils existent déjà entre Pôle Emploi, les Régions, la Dares, les OPCO, les branches. Aujourd'hui, beaucoup de données sont produites par les observatoires de branche et par les observatoires régionaux, mais leur hétérogénéité fait que leur consolidation est difficile.

De plus, aucun organisme n'est réellement chargé de cette consolidation au niveau national et intersectoriel. Le cloisonnement des travaux est contreproductif

et il est nécessaire que les organisations syndicales et patronales bénéficient d'une visibilité à 360° sur le champ de la formation professionnelle. Pour ce faire, il nous semble nécessaire de donner au Centre Inffo la mission de consolidation des données des observatoires prospectifs (régionaux et de branche).

Le Centre Inffo pourrait s'appuyer, pour cette mission, sur les travaux de France compétences et de RCO, nouvelle tête de réseau des Carif Oref. Cette consolidation faciliterait les coopérations interbranches dans cette période où les mobilités et les reconversions professionnelles deviennent de plus en plus importantes.

1/ Gouvernance et missions

Modifier la gouvernance de France compétence

Aujourd'hui, les organisations syndicales n'ont au final plus aucun rôle politique au sein de France compétences. Son conseil d'administration n'est qu'une chambre d'enregistrement des décisions prises par le gouvernement.

Mais s'agissant de la gestion d'une partie du salaire socialisé, les organisations syndicales et patronales devraient être majoritaires au sein de son CA pour avoir la main sur les décisions et les orientations qui les concernent.

La CGT propose donc de porter une affirmation de principe sur une autre répartition des droits de vote, selon la composition du CA suivante :

- 5 représentants des OS,
- 5 représentants des OP,
- 3 représentants de l'Etat,
- 2 représentants des Régions,
- 1 représentant du réseau des CARIF/OREF,
- 2 personnalités qualifiées qui n'auraient que voix consultative, l'une désignée par les OS et les OP et l'autre par l'Etat.

S'agissant du poids des organisations syndicales dans le CA, la CGT propose que les règles de représentativité soient mises en œuvre. Ce sont des règles claires, objectives et reflétant les choix des salariés lors des élections CSE et TPE.

Que nous gagnons ou pas une autre répartition des sièges au CA, il faudra de toute évidence que l'Etat arrête de prendre toutes les décisions avec la technostructure en dehors du CA, et cesse de mettre

sur la Gouvernance et formation professionnelle

France compétences en situation d'exécutant. Tout le travail qui est fait en amont doit être réintégré pour que des vrais débats aient lieu en CA, avant chaque délibération.

Gagner une instance de gouvernance des politiques paritaires de formation professionnelle au niveau national et interprofessionnel

Il n'existe plus aujourd'hui d'instance paritaire nationale et interprofessionnelle où les organisations syndicales et patronales peuvent discuter du système formation professionnelle, analyser ce qu'il produit et faire des propositions pour le faire évoluer, ce qui ne permet plus à nos organisations de peser dans les débats et les décisions.

La CGT propose de rétablir une instance nationale et interprofessionnelle de réflexion et d'échanges sur la formation professionnelle.

Deux choix s'offrent à nous : gagner la création d'une nouvelle association paritaire et des moyens pour son fonctionnement, ou changer la nature de Certif Pro, redéfinir ses missions en les élargissant, afin que l'association puisse jouer ce rôle.

Dans ce cadre, Certif'Pro pourrait assurer, au titre de la coordination nationale des Associations Transition Professionnelle (ATPro), la consolidation de leur mission de suivi du CEP.

Cette instance devra se décliner en région, pour répondre aux problématiques sur les territoires. Les associations ATPro, dans leurs composantes actuelles et au regard de leurs missions ne pourront jouer ce rôle.

Gagner des droits pour faire vivre la démocratie sociale

Que ce soit dans les commissions paritaires des OPCO, les commissions de France compétences ou les différentes instances en région, il est nécessaire pour la CGT de ne pas mandater des spécialistes de la formation professionnelle, mais bien des camarades experts de leurs travail et de leurs conditions de travail.

Aussi, pour faire vivre ces instances et refléter le salariat dans sa diversité, il apparaît nécessaire de créer des droits nouveaux et d'obtenir des moyens permettant de jouer activement notre rôle.

2/ Financement

Revenir à minima à une contribution légale de 1,6% de la masse salariale pour un retour à l'équilibre budgétaire

Par rapport à toute les réformes qu'on a connu dans le passé, l'élément nouveau est le constat, que toutes nos organisations partagent, que la réforme de 2018 n'est pas soutenable financièrement. Tout le monde reconnaît aujourd'hui ce que la CGT porte depuis le début : la dernière réforme de la formation professionnelle est sous financée. Cela est encore plus vrai dans le contexte actuel où notre pays fait face à d'énormes besoins de formation du fait des transitions sociales, économiques et écologiques.

Pour revenir à l'équilibre budgétaire, il est nécessaire de revenir à minima aux dispositions de la loi de 2014 en rétablissant une contribution légale au taux de 1,6% de la masse salariale. Nous serions encore loin de l'objectif de la loi de 1971 qui était d'atteindre un taux de 2%.

Du fait de ressources insuffisantes, le CA de France compétences a une marge de manœuvre extrêmement limitée sur la répartition des fonds. Plusieurs enveloppes sont non négociables :

- 1,6 milliard d'euros sanctuarisé pour le PIC,
- 2 enveloppes ouvertes dites « de guichet » que nous sommes obligés de financer tant qu'il y a de la demande : 6 milliards sur l'apprentissage et 2,3 milliards sur le CPF. Les seules enveloppes discutables sont les 3 enveloppes fermées :
- 560 millions sur le PDC-50, 554 millions sur le CPF Transition et 82 millions sur le CEP.

Le CA de France compétences doit retrouver toutes ses prérogatives, il doit avoir une enveloppe budgétaire qu'il ventile en fonction des orientations politiques retenues, aucune ligne ne doit être sanctuarisée.

Les organisations syndicales et patronales ne doivent plus être réduites à avaliser des décisions prises sans eux. L'État devrait garder uniquement un droit d'opposition, si les fonds gérés restaient de nature fiscale.

Si l'on raisonne sur les dispositifs actuels, la contribution légale de 1,6 % permettrait de financer, selon des taux à définir :

- Les plans de développement des compétences

Dossier :

Contribution CGT le financement de la

des entreprises.

- Les projets de transition professionnelle.
- Le CPF.
- Le contrat de prof et la ProA.
- La VAE.
- Le bilan de compétences et le CEP des actifs occupés.

Il reste à déterminer la part de versement supplémentaire qui viendrait financer le PIC.

Nous proposons :

- Une mutualisation intégrale des fonds par dispositif, avec une part des fonds de chaque dispositif consacré à la péréquation.
- Une mutualisation du PDC-50 et du PDC des 50 à 250 salariés, avec 2 enveloppes distinctes et une fongibilité asymétrique descendante (les entreprises de taille supérieure contribuent à la mutualisation des plus petites), ne serait-ce que parce que ces dernières sont bien souvent leurs sous-traitants.

Augmenter le financement du Projet de transition professionnelle et reconquérir sa dimension émancipatrice : Nous devons revendiquer à minima un doublement du financement consacré au projet de transition professionnelle, et réintégrer sa dimension émancipatrice en lui permettant à nouveau le financement des formations visant à « s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale ».

Sortir l'apprentissage du processus de libéralisation

Le problème est aujourd'hui que, sauf coup de pouce éventuel et aléatoire des Régions du fait des moyens très limités dont elles disposent, le financement des CFA ne repose que sur les coûts-contrats et fragilise ainsi les plus petits sans un regard pour leur utilité sociale mais aussi économique.

Si coûts-contrats il y a, il est effectivement nécessaire qu'ils soient fixés nationalement pour éviter les énormes disparités de financement {du simple au double voire plus} que l'on constatait auparavant sur les listes préfectorales pour des formations identiques.

Mais un tel système ne peut se concevoir que dans un cadre qui assure la viabilité de tous, c'est-à-dire en plus d'un socle de financement de base de chaque CFA. Le financement de ce socle devrait logiquement revenir aux Régions.

Par ailleurs, s'agissant de la formation professionnelle

initiale qu'est l'apprentissage, il n'est pas acceptable {sauf évidemment dans une logique libérale} que n'importe quel OF puisse former des apprentis en se contentant d'inscrire une ligne de plus dans ses statuts.

Redéfinir la répartition de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage, 0,68% de la masse salariale, doit être intégralement dédiée au financement des formations professionnelles initiales (apprentissage et voie scolaire).

Rappelons qu'avant 2018, la TA était divisée en 2 parts : la part dite « quota », destinée au financement des CFA, et la part dite « barème », ou « hors quota » destinée à contribuer au financement des établissements dispensant des formations professionnelles initiales hors du cadre de l'apprentissage {les lycées professionnels par exemple}.

Car depuis son origine, la TA n'a pas vocation à financer le seul apprentissage, mais plus globalement les formations à l'apprentissage d'un métier.

La loi de 2018 a considérablement réduit la part revenant aux FPI hors apprentissage, la perte étant estimée à 350 millions d'euros environ. C'est certes logique de la part de ceux qui voudraient que l'apprentissage devienne la seule voie de FPI, et c'est bien pour cela que cette évolution est à combattre.

Il nous faut donc revendiquer une nouvelle répartition de la TA avec 3 parts dont les volumes seraient à définir :

- Une part reversée aux Régions pour financer le « socle » évoqué plus haut.
- Une part destinée à financer les CFA, prenant en compte le coût réel de leurs formations (une sorte de logique de coûts-contrats, mais revisitée puisque ce ne serait plus la seule ressource des CFA).
- Une part aux établissements dispensant des FPI hors apprentissage et à eux seuls (en finir avec la liste à la Prévert des établissements éligibles à cette partie de la taxe en se limitant à la FP initiale).

Proposition de modification des statuts de « Certif Pro » dans le but d'en faire un lieu d'échanges entre organisations syndicales, patronales Etat et Collectives territoriales sur tous les registres de la formation professionnelle

sur la Gouvernance et formation professionnelle

Objet social (Statuts actuels)

L'Association a pour but de favoriser l'essor de certifications au niveau interprofessionnel et interbranches répondant aux besoins en compétences et en qualifications du marché du travail, à destination des personnes engagées dans la vie active, des employeurs et salariés, des organismes et instances paritaires et des partenaires privés ou publics.

Elle est également chargée de la coordination des Commissions paritaires Interprofessionnelles régionales dénommées

« Transitions Pro », telles que définies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et l'accord national interprofessionnel constitutif des Commissions paritaires interprofessionnelles régionales du 19 mars 2019.

L'Association assurera également les missions confiées par accords nationaux interprofessionnels dans le champ de la certification professionnelle et/ou du développement des compétences et des qualifications.

Objet social (Statuts modifiés)

L'Association a pour but de permettre aux organisations syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel de préciser les orientations des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation. Elle a pour missions à ce titre :

- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi,
- d'assurer les missions confiées par accords nationaux interprofessionnels dans le champ de la certification professionnelle et/ou du développement des compétences et des qualifications,
- de favoriser l'essor de certifications au niveau interprofessionnel et interbranches répondant aux besoins en compétences et en qualifications du marché du travail, à destination des personnes engagées dans la vie active, des employeurs et salariés, des organismes et instances paritaires et des partenaires privés ou publics,
- d'assurer la coordination les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales dénommées « Transitions Pro » et la consolidation au niveau national de leur mission de suivi du CEP.

Culture

Histoire globale des socialismes, XIX^e-XXI^e siècle

Ducange
Keucheyan
Roza

Que signifie le terme « socialisme » en ce début du XXI^e siècle ? Où et comment sont nés les divers projets socialistes au XIX^e siècle ? Quelles furent leurs destinées selon les pays ? Le socialisme a-t-il un avenir, et si oui sous quelles formes ?

Cet ouvrage entend analyser les multiples réalités auxquelles renvoie le terme « socialisme » au cours des deux derniers siècles, en cherchant à rendre compte de la façon la plus exhaustive possible des développements théoriques comme des expériences historiques concrètes. Il ne sera pas question de valoriser ou dévaloriser telle ou telle forme de socialisme, mais d'examiner la diversité des pratiques et des idées. De la social-démocratie à l'extrême gauche, des plus gestionnaires aux plus contestataires, tous les courants y ont leur place. Cette histoire globale se présente sous la forme d'un dictionnaire avec trois grandes parties : « Les mots du socialisme » (partie conceptuelle), « Moments » (grandes dates), « Figures » (personnages historiques). Cet ouvrage s'adresse aussi bien aux spécialistes des questions politiques qu'à un public plus large. On y retrouvera des contributions de tous les grands noms : Löwy, Palheta, Cervera-Marzal-Achcar, Gaudichaud, Labica, Cédric Durand, Larrere, Deluermoz, Jean-Jacques Marie ...



Découvrir Beauvoir _ Féron

DÉCOUVRIR BEAUVOIR

ALEXANDRE FERON

« Qu'on me traite d'intellectuelle,
de féministe ne me gêne pas :
j'assume ce que je suis. »

«rééditions sociales»

les propédeutiques

Cet ouvrage entend offrir un accès à l'oeuvre de Simone de Beauvoir en présentant toutes les dimensions de son oeuvre, dont on redécouvre actuellement les aspects philosophiques.

A partir de douze extraits de ses textes, connus ou plus méconnus, ce Découvrir explore les différentes facettes de sa pensée, de ses premiers textes existentialistes à son essai tardif *La Vieillesse*, en passant bien sûr par le *Deuxième Sexe* mais aussi par ses réflexions sur la justice à la Libération ou son dialogue continu avec le marxisme.

L'occasion d'explicitier plusieurs thèmes qui travaillent son oeuvre : existentialisme, morale, justice, liberté, aliénation, oppression, rapport à la littérature, etc.

Les données personnelles sous l'ère Covid-19, selon la CNIL

La CNIL a rappelé, dernièrement, quelques principes concernant la collecte de données personnelles par les employeurs dans le cadre de la pandémie actuelle¹.

- Les employeurs ne doivent traiter que les **données strictement nécessaires à la satisfaction légales**, ayant pour but des mesures organisationnelles de prévention des risques (identité de la personne concernée, l'information selon laquelle elle serait contaminée ou suspectée de l'être), les dates pertinentes et autres éléments permettant de déterminer les éventuels cas-contacts, et les mesures organisationnelles prises.

- **Les employeurs ne peuvent traiter que les données nécessaires à la gestion des cas d'exposition ou de suspicions d'exposition au virus.** Les employeurs qui souhaiteraient s'assurer de l'état de santé de leurs salarié.e.s doivent obligatoirement demander à leur service de santé au travail (Médecine du travail) de le faire.

- Les employeurs, soumis à l'obligation du passe sanitaire, doivent conserver la preuve de la vérification du statut vaccinal de leurs salarié.e.s, et ce jusqu'à la fin de l'application du dispositif. **Mais il n'a pas le droit d'exiger le résultat d'un test de dépistage de la Covid-19.**

- Les employeurs peuvent organiser des campagnes de dépistage, mais il ne peut l'imposer à ses salarié.e.s. Et dans le cas où la/le salarié.e y participerait, **aucun résultat ne pourra être communiqué à l'employeur ou à toute autre personne** et ce afin de préserver le secret médical.

- **Les employeurs ne peuvent pas imposer l'installation de l'application TousAntiCovid**, ni son utilisation. Ils ne peuvent qu'inciter leurs salarié.e.s à le faire.

Nous rappelons que le Code du travail offre aux membres du CSE un certain nombre de prérogatives en matière d'atteintes aux droits des personnes (issues des anciennes prérogatives

des Délégués du Personnel)² ou de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des salarié.e.s (issues des anciennes prérogatives des Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)³.

Ainsi, si un membre du CSE constate, ou est informé par l'intermédiaire d'un.e salarié.e, d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou à leurs libertés individuelles, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il lui appartient de saisir immédiatement l'employeur.

Une fois alerté, celui-ci doit procéder à une enquête avec les représentants du personnel qui ont lancé l'alerte, puis prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation et mettre en place des mesures de prévention.



Nous devons donc veiller à la bonne application des recommandations de la CNIL et ce afin que les employeurs ne profitent pas de la pandémie actuelle pour recueillir des données personnelles au-delà du strict besoin sanitaire.

1. <https://www.cnil.fr/fr/covid-19-questions-reponses-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-sur-le-lieu-de-travail>

2. Art. L.2312-59 du Code du travail.
3. Art. L.2312-60 du Code du travail.

la
cggt

**FÉDÉRATION
SOCIÉTÉS D'ÉTUDES**

• 11^e CONGRÈS

RAMATUELLE

**BÂTISSONS
ENSEMBLE**

un nouvel avenir !