

Edito

Notre Conseil National va se dérouler les 21 et 22 octobre 2013. Hormis le contexte social, c'est la question de la représentativité qui sera au centre du débat durant ces deux journées. Une représentativité qui conjugue renforcement pour peser efficacement sur les enjeux et audience électorale pour construire les mobilisations nécessaires pour inverser les politiques antisociales mises en oeuvre par le patronat à tous les échelons.

Pour ce faire, nous aurons à décider d'actions sur le terrain, actions coordonnées et pérennes dans le temps. C'est à ces seules conditions que nous pourrions parvenir à syndiquer et à créer de nouvelles bases. Nous avons notre démarche syndicale, nos orientations revendicatives pour répondre aux attentes et aux besoins des salariés de nos secteurs.

Un peu plus de trois ans pour prendre la place que nous devrions avoir dans le paysage syndical. C'est peu, très peu. D'où la nécessité de s'y mettre rapidement. De ce point de vue, notre Conseil National sera un point d'appui.

Chacune et chacun doit prendre conscience que c'est une réelle bataille que nous engageons. Et il n'est pas question que nous la perdions.

La mobilisation de tous les camarades est nécessaire pour y arriver.

Cela passe par un déploiement dans les entreprises où nous sommes en se fixant des objectifs tant en terme d'adhésions qu'en terme d'audience électorale. Une activité syndicale ancrée dans les préoccupations des salariés en est l'élément moteur. Mais cela passe aussi par un déploiement dans les entreprises où nous ne sommes pas.

Une tâche que chaque organisation syndicale se devra de s'acquitter à partir d'un plan de travail décidé collectivement. C'est ainsi et seulement ainsi que nous pourrions imposer dans nos secteurs une autre politique sociale, une politique qui prenne en compte les intérêts des salariés.

**Tous ensemble pour faire grandir notre CGT.
Tous ensemble pour gagner de nouvelles garanties sociales.**



Sommaire

Infos pratiques / Chiffres clés p. 2

Dans nos branches :

Bureaux d'études techniques p. 3

Communiqué de presse :

Syntec et CINOV p. 4

Publicité :

APEX p. 5

Dans nos branches :

Experts comptables p. 6

Actualités :

Femmes et retraites p. 7-8 & 9

Dans nos branches :

Administrateurs/ mandataires p. 10

Publicité :

Malakoff Mederic p. 11

Journées d'études + Annonce :

Notre planning. p. 12

Temps partiel : Nouvelles règles

La loi sur la sécurisation de l'emploi a modifié profondément les règles applicables aux contrats à temps partiel, que cela soit en matière de durée minimale de travail, d'heures complémentaires ou du nombre de coupures.

Durée minimale de travail

A compter du 1^{er} janvier 2014, les contrats de travail à temps partiel ne devront respecter une durée hebdomadaire moyenne minimale de travail de 24 heures¹.

Une dérogation à cette règle est possible dans les cas suivants :

- Les étudiants de moins de 26 ans poursuivant leurs études afin de rendre leurs horaires compatibles avec la poursuite de leurs études.
- Les salariés qui en font la demande par écrit auprès de leur employeur.
- Les conventions collectives ayant négocié en contrepartie des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant aux salarié-e-s de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires n'excédant pas le dixième de la durée du travail sont majorées de 10%².

Les complémentaires, au-delà du dixième de la durée du travail, sont majorées à 25% sauf accord de branche qui peut fixer un taux inférieur compris entre 10 et 25%³.

La loi prévoit aussi qu'un accord de branche étendu puisse permettre d'augmenter temporairement la durée du travail d'un-e salarié-e à temps partiel par avenant du contrat de travail, sans pour autant devoir appliquer une majoration de salaires pour les heures complémentaires effectuées⁴.

Coupures dans la journée

Le Code du travail prévoyait qu'un accord de branche ou d'entreprise pouvait déroger, sans condition, au principe selon lequel les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures⁵. Cette dérogation n'est possible, dorénavant que si l'accord collectif définit les amplitudes horaires pendant lesquels les salarié-e-s doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail et s'il fixe des contreparties spécifiques, en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

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} mai 2013)

Valeur du point : 4,92 €

Notariat

(au 1^{er} mars 2013).

Valeur du point : 13,09 € (pour 35 heures)

Commisaires Priseurs

(au 1^{er} janvier 2013).

Valeur du point : 8,79 €

¹ Cf. Articles L.3123-14 et suivant du Code du travail.

² Cf. Article L.3123-17 du Code du travail.

³ Cf. Article L.3123-19 du Code du travail.

⁴ Cf. Article L.3123-25 du Code du travail.

⁵ Cf. Article L.3123-16 du Code du travail.

Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 18 juillet 2013

Bureaux d'études techniques

La réunion de la commission paritaire de négociation de la convention collective s'est tenue le 18 juillet 2013. Plusieurs points étaient à l'ordre du jour :

La complémentaire santé

L'ensemble des organisations syndicales a, dans un courrier, donné une méthode de travail afin que ces négociations ne traînent pas. Le patronat n'en a retenu qu'une partie. Il s'agit de définir un panier de soins qui tournerait autour de l'optique, du dentaire, de la maternité et des consultations médicales avec des éléments concernant la prévention. Des précisions devraient nous parvenir d'ici la prochaine réunion. La CGT avait proposé un ensemble de garanties que chacune et chacun peuvent être destinataire à la demande [par mail]. Il reste que SYNTEC, CINOV sont opposés à une clause de désignation unique, à une clause de migration.

Pour l'accord en tant que tel, le patronat devrait travailler à partir du notre...le seul texte écrit sur la question.

Le forfait jours

SYNTEC et CINOV ont proposé un texte d'accord qui vise à sécuriser cette disposition et à élargir à tous les cadres la possibilité du forfait jours.

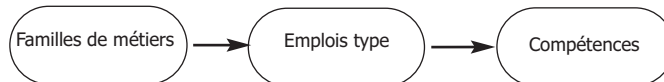
Cette négociation entérine le fait qu'en la matière l'accord de branche est illicite...c'est-à-dire que les forfaits jours concernant les salarié-e-s des entreprises qui n'appliquent rien que l'accord de branche sur le temps de travail est illégal. Chacune et chacun peuvent donc requalifier son contrat de travail et se faire rémunérer entre autre des heures supplémentaires.

Il met en place la généralisation du forfait jours pour à tous les cadres. Cela passe par une remise en cause totale des conditions liées à cette disposition, à savoir être en position 3.1 ou 2 fois le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. Il est clair que la CGT fera tout pour que ce projet ne passe pas.

Les classifications

Face à ceux qui proposent un aménagement superficiel de la grille de classifications, la CGT fidèle à ce qu'elle a écrit et déclare depuis le début des négociations, précise son approche par le métier.

Il s'agirait d'utiliser le référentiel métier :



Nous entendons par compétence, une construction socialisée. Nous en distinguons quatre ensembles :

- Compétences théoriques (savoir). Ensemble des savoirs acquis caractérisé par les diplômes initiaux l'expérience professionnelle et la formation professionnelle.
- Compétences pratiques (pouvoir) – rendre opérationnel, utiliser les connaissances pour l'action.
- Compétences sociales (vouloir) – le relationnel, l'engagement collectif, la démarche de progrès collectif.
- Compétences cognitives – innover, créer...trouver des solutions par zèles.

Il suffirait d'attribuer un certain nombre de points sur les caractéristiques de chaque compétence liées au métier. A partir de ces points chacune et chacun serait pour le métier en question soit débutant, confirmé ou expérimenté.





COMMUNIQUE DE PRESSE

Quand SYNTEC et CINOV reconnaissent les insuffisances des dispositions relatives au forfait jours dans l'accord de branche et tentent d'imposer la généralisation de celui-ci à tous les cadres.

Alors que rien ne le laissait prévoir, SYNTEC et CINOV nous ont transmis un texte de « *sécurisation juridique* » des dispositions concernant le forfait jours dans l'accord de branche sur le temps de travail. De fait ils reconnaissent ainsi les insuffisances concernant les modalités de mise en place de ce forfait jours pour les entreprises appliquant directement l'accord de branche. Insuffisances qui conduisent à l'illicéité du forfait jours.

Ainsi chaque salarié en forfait jours dans ce type d'entreprise peut saisir le tribunal pour une requalification de leur contrat de travail, exiger des dommages et intérêts et se faire rémunérer les heures supplémentaires.

Dans ce même texte SYNTEC et CINOV élargissent la possibilité du forfait jours pour tous les cadres quelque soit la position et quelque soit la rémunération. C'est une vieille revendication patronale que ni SYNTEC ni CINOV n'avaient jusqu'ici osé mettre en négociation. La CGT dénonce ce qui apparaît comme une réelle intensification du temps de travail. Après le cadre low cost, SYNTEC et CINOV se plaisent à rêver d'un cadre discount.

Comme quoi travailler dans les « *métiers du savoir* » n'a rien de grisant....bien au contraire. La CGT ne laissera pas faire et mettra tout en œuvre pour s'opposer à ce projet néfaste.

Montreuil, le 20 septembre 2013

Fédération des Sociétés d'Etudes



ANTICIPER ET AGIR

FACE À LA CRISE

Apex et Isast forment un Groupe indépendant de diagnostic et de conseil au service des élus, des CE, des CCE et des CHSCT.

Pour anticiper les plans de l'entreprise et les stratégies des actionnaires, pour obtenir des engagements précis des directions, Apex et Isast apportent, dans leurs domaines respectifs (économique, financier, social, santé au travail) une expertise critique, des chiffres, des faits et des arguments qui ouvrent la « boîte noire » de l'entreprise pour anticiper et pour agir avec clarté.

L'EXPERTISE AU SERVICE DES ÉLUS,
DES CE ET DES CHSCT

Les clés pour anticiper

APEX - ISAST
17 bd Poissonnière 75002 Paris
APEX - Tél. 01 53 72 00 00 - www.apex.fr
ISAST - Tél. 01 70 64 93 00 - www.isast.fr



Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 6 septembre 2013

Experts comptables et commissaires aux comptes

La réunion de la commission paritaire s'est déroulée le 6 septembre 2013. Cette réunion a tourné essentiellement autour de la complémentaire santé.

Pour ce faire une représentante de la direction de la sécurité sociale a été conviée à intervenir pour expliquer les tenants et les aboutissants de la loi du 14 juin 2013, déclinaison de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013. Hormis la chronologie des négociations, à savoir :

- Négociation d'un accord de branche avant le 1^{er} juillet 2014,
- A défaut négociation dans l'entreprise,
- A défaut décision unilatérale de l'employeur.

En tout état de cause, tous les salariés devant être couverts par une complémentaire santé au plus tard au 1^{er} janvier 2016. En cas d'accord de branche, l'entreprise a 18 mois pour se mettre en conformité avec l'accord de branche en la matière...tout en ayant cette obligation pour le 1^{er} janvier 2016. Soulignons que la représentante de la direction de la sécurité sociale ne le savait même pas. De même, elle n'a sans doute pas jugée utile de rappeler sur quoi devez porter cette négociation de branche, notamment le délai de conformité des entreprises à l'accord de branche. Le panier de soin a été rapidement abordé sous prétexte que le décret n'était pas encore paru. Notons tout de même que celle-ci a formé le vœu que les accords en la matière soient de bon niveau.

La question de la portabilité des droits a été abordée un peu plus sérieusement. Il s'agit de faire bénéficier à titre gratuit de la complémentaire santé et de la prévoyance les demandeurs d'emploi ex salarié des entreprises de la branche pour une durée maximum de 12 mois. Ces mesures seront effectives respectivement au 1^{er} juin 2014 et au 1^{er} juin 2015.

Pour le reste nous avons eu à faire un discours purement idéologique. En effet, plutôt que d'expliquer les différentes positions sur les problématiques de la complémentaire santé, nous avons eu droit à des affirmations gratuites que nous avons bien entendu systématiquement contestées. Il s'agissait de la clause

de désignation et de migration. C'est un dispositif qui permet à une branche de rendre obligatoire pour toutes les entreprises et leurs salariés l'adhésion à l'organisme de santé et/ou prévoyance d'y adhérer.

Cela permet une mutualisation et par conséquent un rapport coût/garantie les meilleurs. Ce dispositif a été déclaré « anticonstitutionnel » par le conseil constitutionnel, qui a accédé au lobbying des assureurs et tente ainsi de faire de notre santé une « marchandise » comme les autres. Au regard de cette décision, l'intervenante a simplement expliqué que les clauses de désignation n'étaient plus possibles.

C'est à l'évidence son interprétation. Pourtant elle aurait du faire preuve d'une neutralité...plutôt que de se faire le bras armé des assureurs. En ce qui nous concerne, nous estimons que les clauses de désignation sont toujours possibles au regard du fait que le conseil constitutionnel ne peut réécrire la loi et que sa décision est contraire aux jurisprudences de la cour de justice de l'union européenne qui sont de toute façon applicable en vertu du traité de fonctionnement de l'union européenne ratifié par la France.

Il reste que nous savons que le patronat IFEC et ECF sont contre toutes obligations et veulent laisser aux entreprises le soin de négocier avec les assureurs, c'est-à-dire le soin de se laisser plumer ... et avec elles les salariés.



Femmes et retraite : Une réforme pour que cessent les inégalités de pension

La retraite est le miroir grossissant des inégalités subies par les femmes tout au long de leur vie : bas salaires, qualifications non reconnues, temps partiel imposé, chômage, carrière plus courtes, non prise en compte de la pénibilité des métiers à prédominance féminine, effets de la maternité, et responsabilités familiales...

Le salaire moyen des femmes, en 2009, représente 27 % de moins que celui des hommes (cette proportion reste pratiquement la même depuis 20 ans !) et leur pension moyenne de droit direct tombe à 58 % de celle des hommes (932 euros contre 1603 euros en 2011). Les femmes constituent plus de 80% des salariés à temps partiel. Elles sont majoritaires parmi les pauvres, surtout âgés : au-delà de 65 ans, 66% des pauvres sont des femmes.

La question de la retraite des femmes ne peut pas être réduite à une question « spécifique ». Une réforme juste, une réforme qui assure un niveau de pension suffisant pour toutes et tous, doit se baser sur la situation des femmes et faire de l'égalité femmes/hommes le fil directeur.

Les principales réformes mises en œuvre en 1993, 2003, 2008 et 2010, qui ont notamment allongé la durée de cotisation et la période de carrière prise en compte pour le calcul de la pension, ont eu pour effet d'accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes. Hélas, les nouvelles mesures proposées pour 2013 sont loin de répondre à cet objectif d'égalité, pourtant affiché.

Des mesures du gouvernement, loin du compte pour les femmes

Le gouvernement veut « rendre notre système plus juste pour les femmes ». Est-ce le cas ?

- Les trimestres d'interruption pour maternité sont mieux pris en compte pour les départs à 60 ans (« carrières longues »). Le décret de juillet 2012 n'avait prévu de valider que deux trimestres au titre de la maternité (mais 4 pour le service militaire !) ; désormais, tous les trimestres de congé maternité sont validés. Ce qui n'est que justice ! Rappelons que les bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé restent à 79% des hommes...

• Pour les « petits » temps partiels, un trimestre sera validé à partir de 150 heures au Smic au lieu de 200 heures. Cela va dans le bon sens, mais ne concerne que les 4,4% de femmes travaillant moins de 15 heures hebdomadaires. Et surtout, cela ne modifie pas le montant de pensions particulièrement faibles.

• Le gouvernement annonce « refondre les majorations de pension pour enfant ». Aujourd'hui, les parents de 3 enfants – pères et mères – voient leur pension majorée de 10%. Mathématiquement, cela bénéficie davantage aux salaires élevés (et donc plutôt aux hommes). Une refonte est annoncée mais seulement pour 2020 en vue de « bénéficier davantage aux femmes », mais on ne sait pas comment... La seule mesure actuelle consiste à fiscaliser cette majoration pour tous, y compris pour les revenus modestes.

Par ailleurs, certaines mesures générales auront, une fois de plus, des conséquences plus fortes sur les femmes. En particulier :

• L'allongement de la durée de cotisation (jusqu'à 43 ans en 2035 pour la génération 1973) touchera plus particulièrement les femmes aux carrières incomplètes et/ou interrompues, et qui sont les plus nombreuses au chômage ou à temps partiel... Partant actuellement plus tard en moyenne à la retraite que les hommes, elles devront travailler plus longtemps encore ou avoir des pensions diminuées. Cette mesure est particulièrement néfaste pour la jeunesse qui commence à cotiser de plus en plus tard et voit partir en fumée le mirage d'une pension à taux plein.

• « Le gouvernement exclut la baisse ou le gel de la revalorisation des pensions », mais il reporte la revalorisation d'avril à octobre. Il s'agit d'une désindexation masquée qui sera plus durement ressentie pour les petites pensions, des femmes en majorité (par exemple 144 € en moins par an pour une pension de 1200 € mensuels).

Pérenniser le système solidaire de retraite par répartition nécessite de réparer les injustices dues aux précédentes réformes. **Il faut sortir des logiques qui ont diminué le niveau des pensions et créé des inégalités notamment entre les femmes et les hommes.**

Les propositions de la CGT incontournables pour assurer aux femmes une pension décente :

En premier lieu, il faut s'attaquer à la source des inégalités en matière de retraite :

• Agir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :

- remettre à plat les grilles de classifications pour garantir la reconnaissance salariale des métiers à prédominance féminine,
- lutter contre les stéréotypes pour permettre une réelle mixité des métiers,

- assurer un déroulement de carrière identique à ceux des hommes,
- permettre d'articuler parentalité et vie professionnelle, en développant considérablement l'accueil des jeunes enfants et en rendant obligatoire la scolarité dès 3 ans.

• **Lutter contre la précarité des salariées**

80% des emplois à temps partiel sont occupés par les femmes, 4,5 millions vivent sous le seuil de pauvreté. Il est indispensable de prévoir des dispositions légales pour mettre fin au temps partiel subi. Certes, valider un trimestre dès 150 heures est un plus, mais cela ne suffit pas à améliorer le niveau de pension. **L'instauration d'une sur-cotisation patronale sur l'emploi à temps partiel équivalente à celle sur un temps plein permettrait d'améliorer le niveau de ces pensions et de dissuader de son recours systématique.**

• **Augmenter les salaires, dans le privé comme dans le public, et le taux d'activité des femmes est également un moyen d'améliorer le financement des retraites.**

Une étude demandée par la CGT à la CNAV montre que réaliser l'égalité salariale apporterait 5 milliards de ressources supplémentaires par an dès 2015. Sur l'ensemble de la simulation (2010-2050) cette mesure d'égalité salariale générerait davantage de ressources que de dépenses (18,5 milliards contre 13 milliards à l'horizon 2050). Les projections du COR se basent sur des prospectives de l'INSEE qui prévoient un taux d'activité des femmes stagnant, voire en diminution, alors que tous les objectifs affichés (européens, gouvernementaux) misent sur son augmentation. De plus, une augmentation du point d'indice des fonctionnaires, qui sont une majorité de femmes, permet aussi d'augmenter les cotisations sociales.

Et puis une réforme des retraites juste suppose :

• De garantir **dès 60 ans une retraite à taux plein pour une carrière complète : Il faut cesser avec la règle d'un allongement de la durée de cotisation quand l'espérance de vie augmente.**

• **Supprimer la décote qui défavorise d'abord les femmes**

Les femmes subissent une décote plus forte que les hommes, correspondant à 12 trimestres manquant en moyenne, contre 9 trimestres pour les hommes.

Comme les femmes ont déjà des pensions assez faibles en moyenne, elles se trouvent souvent obligées d'attendre l'âge du taux plein, pour éviter cet abattement, elles partent ainsi en retraite en moyenne plus tard que les hommes (en 2008, l'âge moyen des femmes est supérieur de 1,4 an à celui des hommes).

Depuis 2010, le recul de la borne d'âge de 65 ans à 67 ans pour bénéficier du taux plein

pénalise d'autant plus les femmes. Le gouvernement actuel n'a pas envisagé de revenir sur cette mesure.

Rappelons que les femmes partent en retraite plus tard que les hommes : 30% d'entre elles, contre 5% des hommes, devaient attendre 65 ans, dans des conditions souvent très précaires, pour pouvoir liquider leur retraite sans décote. Et elles demeurent malgré tout moitié moins nombreuses qu'eux à pouvoir accéder à une retraite complète. Maintenant elles devront attendre deux ans de plus.

• **Prendre en compte les années de formation et de chômage pour valider des trimestres**

Certes, les périodes de chômage non indemnisé devraient être mieux prises en compte, mais « le tarif préférentiel de rachat » des périodes d'études proposé par le gouvernement porte sur quatre trimestres au maximum, ce qui est très insuffisant au regard de l'allongement des durées d'études. Pourtant ce dispositif est important pour les femmes, majoritaires parmi les diplômé-es du supérieur.

• La réforme de 2010 a prévu d'intégrer les périodes de maternité pour la détermination du salaire servant de base pour le calcul de la pension mais seulement pour les naissances à venir. Cette mesure doit être rétroactive et concerner toutes les mères.

• **Revaloriser les minima des pensions pour lutter contre la pauvreté des retraité-es : aucune retraite ne doit être inférieure au SMIC.**

Ce sont les femmes qui touchent le plus souvent :

* le minimum contributif pour le secteur privé : fin décembre 2011, 4,9 millions de retraité-es du régime général perçoivent le minimum contributif, dont 70 % de femmes.

* et le minimum garanti pour le Public : 52,3% des femmes retraitées et 32,6 % des hommes retraités perçoivent le minimum.

Nous ne pouvons pas accepter qu'aujourd'hui 700 000 femmes de plus de 65 ans vivent sous le seuil de pauvreté en France. Le taux de pauvreté est passé de 8,5 % en 2004 à 10 % en 2010, le rapport Moreau précise que le taux de pauvreté est en nette augmentation chez les plus de 75 ans : « Au sein de cette population, les femmes isolées (notamment les veuves) sont surreprésentées ».

La réforme de 2010 a rendu le minimum garanti dans la Fonction publique inatteignable pour beaucoup de femmes sauf à travailler jusqu'à 67 ans : il devient ni minimum ni garanti.

• **Revenir aux 10 meilleures années pour déterminer le salaire moyen pris en compte dans le calcul de la pension dans le secteur privé.**

En 1993, dans la réforme Balladur le passage des 10 aux 25 meilleures années de carrière dans le secteur privé pour déterminer le salaire annuel moyen pris en compte dans le calcul de la pension, a fortement pénalisé les carrières irrégulières et courtes, donc les femmes. Il a eu pour conséquence une baisse immédiate de la pension au moment du départ en retraite, baisse d'autant plus importante que la carrière est courte, car en sélectionnant un plus grand nombre d'années, cela oblige à « piocher » davantage dans le lot des années avec de plus faibles salaires, du temps partiel, chômage...

- **Rétablissement de l'indexation de la pension et des salaires portés au compte sur le salaire moyen**

L'indexation des salaires (pris en compte dans le calcul de la pension) sur les prix et non plus sur les salaires a pour conséquence au moment du départ en retraite de faire baisser la pension ainsi que le taux de remplacement. Cette règle d'indexation sur les prix a également été mise en œuvre pour la revalorisation des pensions : l'évolution des pensions ne suit donc plus celle des salaires.

- **Mieux reconnaître la pénibilité du travail des femmes avec un départ anticipé pour les travaux pénibles**

Le gouvernement propose un « compte personnel de prévention de la pénibilité » qui va dans le bon sens mais est insuffisant : une personne exposée 25 ans bénéficierait de 8 trimestres validés (et partirait donc à 60 ans...). Les critères retenus suite à la négociation de 2008 ne tiennent pas suffisamment compte de la pénibilité des emplois à prédominance féminine (notamment sur les risques organisationnels).

Il y a un déni de la pénibilité du travail des femmes, avec des statistiques sexuées rarement produites et encore moins diffusées. La Caisse nationale d'assurance-maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) observe que le nombre d'accidents du travail a diminué depuis 10 ans, avec une diminution de - 21 % pour les hommes, mais ceux des femmes ont augmenté de + 23,4 %, même s'ils ne représentent encore qu'un tiers du volume total.

Le gouvernement Sarkozy a supprimé la reconnaissance de la pénibilité à un métier à prédominance féminine : les infirmières hospitalières dans le cadre d'un odieux chantage : un tout petit peu plus de salaire contre la perte du départ anticipé. Pourtant les infirmières travaillent toujours de nuit, en horaires postés... Il est important de rétablir ce droit et de l'étendre aux salarié-e-s du privé.

Il y a donc un enjeu majeur à veiller à ce que la réflexion sur la pénibilité n'oublie pas celle qui caractérise les métiers à prédominance féminine.

- **Amélioration des droits familiaux**

Tant que les retraites des femmes seront inférieures à celles des hommes, les droits familiaux, doivent être améliorés pour permettre un réel rattrapage des

retraites des femmes. Pourtant ces droits ont subi des attaques à travers les dernières réformes.

- **La Majoration de Durée d'Assurance (MDA) pour enfant est un dispositif important dans le secteur privé pour les mères qui n'ont pas de carrière complète.** Sa suppression engendrerait une diminution de 17% de la masse des retraites des femmes.

La MDA a été « rabaissée » en 2009 dans le PLFSS, et la mobilisation entre autres de la CGT sur ce sujet a permis de limiter l'attaque importante programmée par le gouvernement.

À partir de 2010, les mères bénéficient d'une année de majoration par enfant (majoration maternelle), au lieu de deux auparavant. L'attribution de la seconde année, dite (majoration d'éducation), peut aller, au choix du couple, au père ou à la mère. **Nous demandons le rétablissement de la MDA en totalité pour les femmes.**

- **Revenir à un an de bonification par enfant dans la Fonction publique**

La réforme de 2003 a supprimé la bonification de un an cotisé par enfant, elle a été remplacée par une MDA de 6 mois qui ne compte que pour réduire la décote, mais n'apporte rien en trimestres validés à la différence du secteur privé, où la MDA compte pour les deux. C'est une régression importante pour la plupart des mères.

- **La bonification de pension de 10 %** qui doit être refondue devrait être accordée dès le premier enfant, et de façon plus juste.

Ce dispositif doit évoluer pour tenir compte des évolutions de la composition des familles (beaucoup de familles monoparentales et moins de familles nombreuses).

- **Un droit au temps partiel bonifié** doit être instauré pour la prise en charge des enfants handicapés, et des personnes âgées en perte d'autonomie qui sont quasi exclusivement assumés par les femmes.

- **Pension de réversion**

En 2008, elle représentait environ 25 % de l'ensemble des pensions des femmes de plus de 65 ans, contre 1 % pour les hommes. La pension de réversion doit être reconnue sans condition de ressources et élargie à toutes les formes de conjugalités.

L'égalité est un enjeu majeur de la société : le gouvernement ne peut se contenter d'afficher une démarche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, et de communiquer sur une réforme des retraites plus juste. Il doit s'engager sur des bases autres que celles des réformes des retraites précédentes.

Le Président de la République a été élu sur la base d'un changement de cap avec un meilleur partage des richesses et pour une société plus égalitaire.

Dans nos branches

Compte rendu de la commission paritaire de négociation du 5 septembre 2013

Administrateurs et mandataires judiciaires

La réunion de la commission paritaire de négociation s'est déroulée le 5 septembre 2013. Plusieurs points étaient à l'ordre du jour.

L'association de fonctionnement du paritarisme

Une note explicative à destination de toutes les études, a été validée. Il s'agit d'expliquer à quoi sert le budget de fonctionnement. Il devrait être envoyé dans les semaines.

Ci-joint quelques extraits :

« sens et valeur ajoutée du paritarisme dans la branche professionnelles des AJMJ

[...]

Fortes de leurs négociations antérieures portant, notamment, sur le développement de la formation professionnelle, l'application d'accords sur la prévoyance[...], les partenaires sociaux entendent souligner l'importance du rôle des instances impliquées dans les négociations collectives, ainsi que les moyens qui doivent y être consacrés afin de garantir et de développer des négociations collectives de qualité, en tenant compte de l'évolution constante des métiers AJMJ

[...]

Le paritarisme de gestion trouve ainsi sa justification dans la valeur du service qu'il est appelé à rendre aux bénéficiaires finaux que sont les études et les salariés, notamment au regard de son utilité sociale ».

Il a été procédé à l'élection du bureau de cette association :

Président : Employeur

Trésorier : CGT

Vice-président : CFDT

Trésorier adjoint : Employeur

La complémentaire santé

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 signé par le patronat, la CFDT, la CGC et la CFTC et déclaré en loi oblige à une négociation dans les branches et/ou les entreprises pour que chaque salarié dispose d'une complémentaire santé.

C'est dans ce cadre que la CGT a proposé un accord qui articule un certain nombre de garanties, la mutualisation et la solidarité professionnelle. Notre projet comporte un certain nombre de garantie dont :

- Pharmacie 100%,
- Consultations – Visite généraliste/spécialiste 270%,

- Appareillage et accessoires médicaux 100%,
- Actes médicaux techniques 270%,
- Examens laboratoires et acte.....100%,
- Maternité 300%,
- Optique - monture 60% + 5% du PMSS/ verre 60%+ 4% du PMSS,
- Soins dentaires 170%,
- Orthodontie 300%.

[Ce ne sont que quelques exemples- pour obtenir l'ensemble, envoyer un mail à fsetud@cgt.fr]. Ce régime pourrait être obligatoire et coûterait entre 3 et 4% du PMSS (selon nos estimations).

Les comptes du régime de prévoyance nous ont été présentés par Humanis. La profession compte en 2012, 411 études et 3671 salariés répartis, 88% non cadre et 12% cadre. 276 études ont moins de 10 salariés. 84% des salariés sont des femmes.

L'âge moyen est de 44 ans.

Le régime n'est pas à l'équilibre. Cela est dû à la reprise des encours au moment de l'initialisation du régime. Pour autant, année après année le solde débiteur diminue. C'est conforme à nos prévisions en la matière.

LA DOUBLE PEINE POUR LES SALARIÉS



Branches
professionnelles,
nouveaux
territoires
de SANTÉ®!



SANTÉ – ÉPARGNE – PRÉVOYANCE – RETRAITE

Dans le cadre de l'ANI (accord national interprofessionnel), Malakoff Médéric vous accompagne pour mettre en place un régime de frais de santé sur mesure (diagnostic, prévention et accompagnement) afin de concilier, dans votre branche professionnelle, performance de l'entreprise et bien-être des salariés.

Votre contact :
Martial VIDET au 01 56 03 30 10 - contact-branches@malakoffmederic.com



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

Les instances représentatives du Personnel animées par Xavier BUROT

o 25 & 26 novembre 2013

Les journées d'études :

- o **21 & 22 Octobre 2013** : Le Conseil National Fédéral / Concert hommage à Leo Ferre
- o **7 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **Sondage**
- o **19 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **Bureaux d'études Techniques**
- o **20 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **§§II**
- o **28 Novembre 2013** : Journée d'études professionnelle : **Centres d'appels**
- o **4 Décembre 2013** : La crise - Cabinet APEX

Secteur des Centres d'Appels : Dates pour 2014

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

- **Coordination fédérale des centres d'appels (1 jour)**
- o **30 janvier, 27 mars, 29 mai et 25 septembre 2014**

Secteur du sondage :

Les collectifs :

- o **10 décembre de 9h30 à 16h30**

PROGEXA
Groupe ACS SIGMA

Offres d'emploi Paris

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

CONSULTANT CONFIRME EN DIAGNOSTIC ECONOMIQUE, FINANCIER ET SOCIAL

H/F

Disponibilité immédiate

Trois années au moins d'expérience de chargé de mission en direction des comités d'entreprise.
Intégré à une équipe pluridisciplinaire vous aurez pour mission de réaliser seul ou en équipe les différentes missions de notre cabinet.

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

H/F

Disponibilité immédiate

Vous disposez d'une expérience de 5 à 10 ans en expertise Projet et Risque grave.
Intégré au pôle Expertises CHSCT, vous aurez pour mission d'instruire et de réaliser en équipe pluridisciplinaire des missions d'expertise auprès des CHSCT.

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