

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
Février

2017

n°
471

Dossier

Combattre la Loi Travail dans les entreprises



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2016).

mensuel 151,67 heures

1 480,27 € brut (9,76 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2016) : **3 218€**

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 01/01/2015).

1^{er} salaire de la grille : **1 464 €**

Experts Comptables (au 01/04/2015).

Valeur de base : **105,13 €**

Valeur hiérarchique : **64,89 €**

Avocats (au 01/01/2016).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 488,33 €**

Coef. 215 : **1 530,88 €**

Coef. 225 : **1 561,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2016). Valeur du point : **15,62 €**

Huissiers (au 01/04/2016).

Valeur de référence : **5,75 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,66 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/04/2016). Valeur du point : **5,0685 €**

Notariat (au 01/10/2016).

Valeur du point : **13,30 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2016).

Valeur du point : **8,99 €**

E dito

Répression Syndicale et Sociale sous Hollande

La criminalisation du mouvement social et syndical restera l'un des marqueurs du quinquennat de François Hollande avec en toile de fond, la mise en place de l'état d'urgence permanent. La répression syndicale se matérialise dans les entreprises par des entraves perpétuelles à l'encontre des représentants du personnel par des restrictions de leurs droits et par des procédures devant les tribunaux (Goodyear, Air France)

Lors des manifestations contre la loi travail, des manifestants ont été interpellés de façon arbitraire et violente pour certains se terminant par des arrestations et des mises en examen. D'ailleurs pendant la tenue de la COP 21, des défenseurs de l'environnement ont été assignés à résidence car soupçonnés par l'Etat d'activités menaçant la sécurité. Les autorités indépendantes, le défenseur des droits et la CNCDH (Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme) ont confirmé dans un rapport que cette déferlante de mesures autoritaires, de perquisitions de nuit souvent violentes et humiliantes et d'assignations à résidence, ont traumatisé des centaines de personnes.

La CGT demande l'amnistie pour les 1707 militant-e-s victimes de discrimination et de répression syndicale durant la lutte contre la Loi Travail et toutes les victimes de discrimination et répression syndicale. Depuis 2002, la CGT réclame une loi d'amnistie pour « *des délits commis lors de mouvements sociaux* » adoptée au Sénat en février 2013.

Un exemple de répression syndicale à EVRY : de manière unilatérale et sans concertation, le président du conseil départemental d'Evry a annoncé sa décision d'expulser les syndicats de la bourse du travail. Les actes et les discours d'hostilité à l'égard du mouvement syndical et social, singulièrement de la CGT, n'ont fait que se renforcer ces dernières années avec une dérive hallucinante de l'exécutif. Rappelons-nous les propos de Manuel Valls traitant des syndicalistes de « *voyous* » ou de M.Gattaz traitant la CGT de « *preneurs d'otages* ».

Pour nous, la rue c'est le moyen d'expression du peuple pour faire progresser la démocratie. Alors, camarades, ne nous laissons pas faire et continuons le combat !

 **Valérie BAGGIANI**

Analyse

Dégradation du commerce extérieur: Une nouvelle preuve de l'échec de la « politique de l'offre »

La dégradation du commerce extérieur français au premier semestre 2016 est une preuve de l'inefficacité de « l'économie de l'offre » et de la nécessité d'un autre modèle que celui de la financiarisation de l'économie.

Au premier semestre 2016, le commerce extérieur de la France s'est de nouveau dégradé : les exportations ont reculé plus vite (-1,5%, après -0,5% au semestre précédent) que les importations (-1,0%, après -0,2%).

Le recul des exportations est marqué dans l'aéronautique ainsi que dans la chimie et la métallurgie. La baisse des importations s'explique surtout par la baisse du prix du pétrole. En revanche, les achats de produits manufacturés hors énergie progressent de nouveau, plus particulièrement l'aéronautique +, l'automobile et les

machines.

En définitive, la détérioration du solde commercial de 1,1 milliard (soit-24 milliards au premier semestre 2016) s'explique par l'élargissement du déficit manufacturier qui l'emporte sur l'allègement de la facture énergétique (source : Ministère des finances, le Chiffre du commerce extérieur, Premier semestre 2016 : <http://lekiosque.finances.gouv.fr/fichier/Etudes/thematiques/1S2016.pdf>).

Proposer un nouveau paradigme économique

Ces dynamiques sont d'autant plus inquiétantes que la tendance à la baisse du prix du pétrole commence à s'inverser à la suite des décisions récentes de l'Organisation des pays exportateurs de pétrole (OPEP). Ces

statistiques confirment, une nouvelle fois que la politique dite de « l'économie de l'offre » qui consiste à accroître la pression sur les salariés et les droits sociaux (cf. la loi El Khomri) et donner plus de cadeaux aux entreprises (CICE, « accords de compétitivité », etc.) est vouée à l'échec.

Pour sortir de cette impasse, nous devons sortir de l'éternel débat entre les tenants de « l'économie de l'offre » et ceux de « l'économie de la demande », et établir un nouveau mode de développement qui mette fin à la financiarisation et qui permette le développement de l'industrie et des services, surtout des services publics de qualité nécessaires pour répondre aux besoins socio-économiques.

Nasser MANSOURI GUILANI

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

22 février 2017

Complémentaire santé, Prévoyance
session complète

21 mars 2017

Qualité de Vie au Travail



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Les cadeaux aux patrons ne résorberont ni le chômage, ni la chute de l'emploi industriel

Le gouvernement se félicite de la baisse du nombre des demandeurs d'emploi de catégorie A, l'imputant à la « politique de l'offre » menée en faveur des entreprises. Il n'y a cependant pas de quoi se réjouir concernant les autres catégories de chômeurs, ni concernant l'évolution récente de l'emploi industriel.

Les derniers chiffres relatifs au chômage font état d'une baisse, sur trois mois consécutifs, du nombre de demandeurs d'emploi dits de catégorie A, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas travaillé, même pas une heure, pendant le mois écoulé. Les effectifs de cette catégorie auraient diminué de 110 000 depuis le mois de septembre. Cependant, 3,45 millions de personnes se trouvent encore dans cette catégorie au mois de novembre.

La situation est moins réjouissante si l'on tient compte des autres catégories de demandeurs d'emploi : 6 238 400 personnes sont à la recherche d'un emploi en novembre 2016, contre 6 143 400 un an plus tôt, ce qui fait une augmentation de 1,5% en un an.

Le président de la République voit dans la baisse du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A,

une « satisfaction du travail engagé ». Autrement dit, la « politique de l'offre » avec ses multiples cadeaux accordés aux entreprises (« pacte de responsabilité », CICE, « accords de compétitivité », loi El Khomri...) serait la bonne politique à suivre.

A l'appui de cette idée, M. Hollande ajoute : « Nous avons eu 240 000 créations nettes d'emplois depuis dix-sept mois » mais il omet deux faits majeurs : la chute de l'emploi industriel se poursuit et la précarité se développe.

La « politique de l'offre » : des résultats insuffisants

En effet, chaque année des centaines de milliards d'euros d'aides sont accordés aux entreprises au nom de l'emploi et de la compétitivité. Et pourtant le compte n'y est pas. Ainsi, selon la députée socialiste Karine Berger (France Inter, 27 décembre 2016), les 40 milliards d'euros dépensés chaque année au titre de pacte de compétitivité et du CICE n'ont pas donné de résultats à la hauteur des espérances : entre 100 000 et 150 000 emplois auraient été créés grâce à ces mesures. Les chiffres avancés par la députée sont optimistes eu égard aux rapports sur le CICE. Mais en admettant ces chiffres, le coût par emploi de ces mesures serait entre 270 000 et 400 000 euros par

an. C'est trop cher payé pour des emplois dont une part importante est précaire.

La justification de la « politique de l'offre » promulguée par François Hollande et ses gouvernements risque de s'amplifier dans les prochains mois.

Une publication récente de l'Insee intitulée l'industrie manufacturière : une reprise de l'activité confirmée en 2015 donne un avant-goût de cette nouvelle tactique. « En 2015, la production en volume de l'industrie manufacturière connaît un rebond en progressant de 1,7%. Les flux internationaux s'intensifient et le déficit extérieur se réduit », peut-on lire dans cette publication.

Un bilan industriel négatif

Pourtant, en matière de production industrielle, tout comme en matière de chômage, le bilan n'est pas si brillant, au contraire.

1. La production industrielle reste 8,5% en-deçà de son niveau de 2007, soit avant la crise économique et financière de 2008. La situation est plus grave pour l'industrie manufacturière qui demeure 9% en dessous du niveau atteint en 2007.

2. Le solde des échanges de produits manufacturés avec le reste du monde se dégrade : le rapport

entre les exportations et les importations était de 97,6% en 2007 ; il est de 97,2% en 2015.

L'explication est simple : les capacités de production en France ne sont pas suffisantes faute d'investissement et d'emploi. Par conséquent, pour augmenter les exportations, il faut importer davantage (pièces détachées, etc.).

Cela explique la dégradation du solde des échanges extérieurs de produits manufacturés :

on passe d'un déficit de 10 milliards d'euros en 2007 (393 milliards d'importations, 383 milliards d'exportations) à un déficit de 13 milliards en 2015 (459 milliards d'importations, 446 milliards d'exportations).

3. Plus important de tout : hors intérim, l'emploi industriel continue sa chute : il baisse de 13% entre 2007 et 2015 dans l'industrie et de 15% dans l'industrie manufacturière.

Une fois de plus, la preuve est

faite que pour mettre fin à la chute de l'emploi industriel, il faut changer de cap : au lieu de multiplier les cadeaux aux patrons qui servent finalement à augmenter les dividendes versés aux actionnaires et propriétaires, il faut valoriser le travail, augmenter les salaires et les dépenses pour la recherche, la formation et les autres investissements productifs.

Nasser Mansouri Guilani

Intertek OCA : NAO, l'heure du Bilan

Jeudi 19 janvier 2017 s'est tenue la première NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) chez Intertek OCA.

La CGT n'a pas hésité à rappeler à la Direction l'importance des attentes des salarié-e-s et la nécessité de faire avancer les négociations tout au long de cette réunion. Malheureusement, la direction n'a jamais su prendre en considération les attentes du personnel. Avec des réponses extrêmement vaseuses ou carrément négatives, la CGT n'a eu d'autres solutions que de se lever de la table des négociations et a informé l'ensemble du personnel de l'impasse dans laquelle nous étions...

A la demande des salarié-e-s, la CGT a appelé à cesser le travail dès le vendredi 20 janvier à 5h du matin. Cet appel a été suivi sur les 4 plus gros sites d'INTERTEK OCA.

Il aura fallu 25 heures de grève pour que le directeur d'INTERTEK OCA prenne la mesure de la détermination du personnel et rouvre les négociations par téléphone (il n'aurait pas trouvé les moyens de négocier en présence de la Déléguée syndicale CGT...)

Il était important de sortir de ce premier conflit en obtenant des avancées significatives sur nos revendications. L'engagement pris par la direction de travailler sur les NAO dès mars 2017 va nous permettre de continuer d'avancer pour améliorer nos conditions de travail ainsi que nos salaires. La solidarité a fait ses preuves car pour la première fois chez INTERTEK OCA, les augmentations ne seront pas qu'individuelles (à la tête du client...). La direction a clairement compris que tous les salarié-e-s d'INTERTEK OCA étaient prêts à se battre pour défendre leur pouvoir d'achat.

	Résultats de sortie du conflit le 21/01/2017
Augmentation générale	42€ par salarié
Ticket restaurant	8,20€ (60% employeur et 40% salarié)
Prime de panier	105€
Prime ancienneté	A renégocier
Jour «enfant malade»	
Prime de découché	
Prime de fin d'année	
Prime d'ARI/ Travaux Sales	A l'étude
Grille d'avancement pour l'inspection	

Branches

Altran Technologies : Lutte gagnante

Le Conseil de prud'hommes de Toulouse a condamné jeudi 12 janvier le groupe de conseil en technologies Altran à verser « entre 4 et 5 millions d'euros » à 300 ingénieurs environ pour non-paiement d'heures supplémentaires.

Altran a aussitôt annoncé qu'il allait interjeter appel. Le conseil de prud'hommes a jugé dans le sens des salariés qui arguaient que la direction leur imposait un forfait hebdomadaire, d'au minimum 38h30, sans respecter la

convention collective qui exige de les payer au minimum au plafond de la sécurité sociale.

« Ils n'ont pas respecté la rémunération minimale associée nécessaire pour que les ingénieurs travaillent 10% de plus », a résumé Loïc Deschamps, délégué syndical central CGT à Altran Technologies. « C'est une victoire syndicale », s'est-il félicité. « On y a passé des milliers d'heures », souligne-t-il.

Ce jugement sera suivi d'autres audiences dans sept Conseils de prud'hommes, à Strasbourg, Lyon, Rennes, Ver-

sailles, Nanterre, Aix en Provence et à nouveau Toulouse, entre février et mai prochain. Entre 2015 et 2016, environ mille salariés et anciens salariés d'Altran ont saisi la justice sur ce sujet, dont 500 à Toulouse.

Ces nouvelles saisines interviennent après un arrêt de la Cour de cassation qui, le 4 novembre 2015, a confirmé la condamnation d'Altran à payer en moyenne 30 000 euros de rappel d'heures supplémentaires à 21 salariés d'Altran Sud-Ouest.

CAPGEMINI : le combat des salariés du Compte Sita pour l'obtention de compensations c'est gagné !!!

Après plusieurs mois de réunions et les tentatives d'un syndicat de faire une « alliance contre nature » avec la direction pour mettre en place un « ersatz » d'accord qui a fait « pchiiiiitttt » car minimaliste et défavorable aux salarié.e.s, après avoir réussi à obtenir une « intersyndicale » réunissant tous les syndicats de l'entité INFRA France, nous avons obtenu :

- Une augmentation compensatrice d'une perte de revenu correspondant à

20% du total des astreintes annuelles de l'année 2016, à laquelle s'ajoute une prime de 10% de ce même calcul payable en une fois !

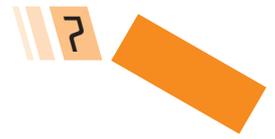
La direction d'ATS/INFRA a bien compris que les salarié-e-s, appuyé-e-s par les organisations syndicales, ne se laisseraient pas faire et qu'il n'était pas question pour elles et eux, de perdre purement et simplement leur poste au sein de ce client, sans aucune visibilité sur leur avenir et avec une diminution conséquente

de pouvoir d'achat.

Nous ne pouvons qu'être fiers du résultat obtenu ! Nos collègues, qui sont presque « dédommagé-e-s », ne se sont pas résigné-e-s et ont préféré s'unir avec nous pour obtenir gain de cause.

Bravo à tous pour ce bel exemple de solidarité ! L'UNION FAIT LA FORCE et rien ne peut nous arrêter devant l'adversité !!!

Merci à tous pour cet excellent travail



Experts Comptables

à télécharger

Bulletin d'information
des experts
comptables
N°56 Janvier 2017



Compte rendu de la réunion de la négociation du 6 janvier 2017

La réunion a porté sur les salaires. La CFDT est prête avec la CGC a signé une augmentation des minima de 0,5% ... alors que le SMIC a lui augmenté de

0,93%. L'écart avec le PMSS lui avec cette augmentation va continuer à se creuser.

Mais que l'on se rassure ... la CFTC a proposé un 0,6% ... une augmentation royale...

Le patronat va y réfléchir.

Avocats à la Cour de Cassation

Compte rendu de la commission paritaire du 27 janvier 2017

Lors de cette réunion, il a été abordé la réévaluation du point d'indice. Il a été décidé d'augmenter celui-ci de 1,2%, le portant à 15,80€, soit environ le double du coût de la vie.

Autre point à l'ordre du jour, la définition de l'ordre public conventionnel que les employeurs ne souhaitent

à télécharger

Bulletin d'information
des Avocats à la
Cour de Cassation

N°8

Février 2017



www.soc-etudes.cgf.fr

traiter qu'après avoir eu connaissance des différentes

dispositions comprises dans les conventions collectives des deux branches avec lesquelles, il a été décidé d'entamer des négociations en vue d'un éventuel rapprochement. Ce point est donc reporté au mois de juin. Sur cette question, la CGT a rappelé son souhait que l'ensemble des dispositions de l'accord de branche soit déclaré d'ordre public et qu'il ne puisse pas y être déroger.

Commissaires Priseurs Judiciaires

Compte rendu de la réunion de la négociation du 10 janvier 2017

7 points étaient à l'ordre du jour, et parmi eux deux points importants : la revalorisation des salaires et le forfait annuel en jours. Pour les salaires, l'intersyndicale (CGT, CFDT, UNSA et CFE-CGC) a proposé 1,2%3. C'était l'augmentation obtenue en 2016. Le patronat

a proposé 0,8%. Les 4 organisations syndicales ont fait une proposition de 0,95% qui a été acceptée. Concernant le forfait annuelle en jours, la CGT a contesté ce type de forfait car c'est une dérogation au décompte du temps de travail et il crée des catégories de « cadres low cost »; l'UNSA et la CFDT devraient signer cet accord en mars prochain.

à télécharger

Bulletin d'information
des Commissaires
Priseurs Judiciaires

N°17

Janvier 2017



www.soc-etudes.cgf.fr

Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la commission paritaire du 26 janvier 2017

Encore une fois, SYNTEC et CINOV ont tenté de nous convaincre de la nécessité de signer l'ensemble des accords: accord de méthode, temps de travail, minima conventionnels et financement du paritarisme [cf. lien précédent]. Encore une fois, SYNTEC et CINOV n'ont rien voulu entendre de la part des organisations syndicales de salarié-e-s. Encore une fois le patronat nous a pris pour

des «Gogols...» en présentant comme contrepartie à une remise en cause de disposition du temps de travail, l'augmentation triennale, une augmentation des salaires minimaux. Encore une fois... Et il n'en fallait pas tant pour que l'ensemble des organisations syndicales refuse de signer le package.

Même si CFTC, FO et la CFDT auraient bien voulu signer les minima conventionnels de branche...

à télécharger

Bulletin d'information
des salariés
des Bureaux d'études

N°89
Janvier 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

Portage Salarial

Lors de ces deux séances, il a été fortement question de la définition du contenu du contrat de travail de portage salarial avec notamment l'établissement des droits et devoirs de entreprises de portage salarial mais aussi des salarié-e-s porté-e-s. Pour l'heure, il semble que nous nous dirigeons vers un accord de principe sur la question, tout

comme sur la définition de la notion d'autonomie, de qualification et d'expertise déterminant le statut de salarié-e porté-e. Il reste donc à discuter de la rupture du contrat de travail, de l'indemnisation de l'inter-contrat, la formation professionnelle, l'égalité Femmes/Hommes. L'objectif étant un accord un projet de convention collective pour mi-mars 2017.

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

SODEXO COMPETENCES ET EMPLOI

CGT : 83%-20 voix; FO : 17%-4 voix

T-SYSTEMS FRANCE

DUP: CGT : 44,59% -66 voix; CFDT : 13,51%-20 voix;
CGC : 29,05% - 49 voix ; FO : 12,84%-19 voix



Salarié-e-s des Cabinets d'avocats

Compte rendu de la commission paritaire du 27 janvier 2017

Nous avons réussi à faire échec à la revendication du SPAAC-CGC qui était d'introduire un coefficient intermédiaire entre le 300 et le 350.

Non seulement ce coefficient n'était pas lié à des fonctions existantes ou possibles dans les cabinets, mais il s'agissait

d'un tripatouillage salarial qui ne repose que sur les bonnes « volontés » des patrons.

Un autre point sur l'élaboration d'un accord CPPNI a été fait...

Nous avons proposé dans ce cadre la rédaction d'un accord sur l'ordre public conventionnel. Enfin un projet d'accord sur l'égalité professionnelle nous a été présenté. Rien de très novateur dans ce projet.

à télécharger

Bulletins d'information
des salariés
des Cabinets d'Avocats

N°80

Janvier 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

Avocats salarié-e-s

Un accord salarial a été, sur le principe entériné. Les signatures devraient suivre entre deux organisations patronales, la FNUJA et le SAFE ainsi que l'ensemble des organisations syndicales à la hauteur de +1,5%.

Administrateurs et Mandataires Judiciaires

Compte rendu de la commission paritaire du 26 janvier 2017

Plusieurs points ont été abordés et plusieurs accords de principe ont été trouvés :

- Forfait jours pour les administrateurs/mandataires salariés dont le minima salarial et de 6000 euros /mois
- Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Un accord devait nous être présenté lors de la prochaine réunion. Cet accord ne devrait pas poser problème.
- L'ordre public conventionnel. Un accord devra être

rédigé expliquant que l'ensemble de dispositions de la convention collective est impérative à l'exception des dispositions visées par les lois du 16 avril 2008, 20 août 2008 et du 8 août 2016 au regard de la suppléativité.

- Le rapprochement de la CCN avec celles des avocats à la cour de cassation et des greffes en cours.

- Humanis nous a fait part du déploiement de la complémentaire santé dans la branche : 1480 assurés de la branche et 247 études. Enfin « la prévention et secours civiques » liés au haut degré de solidarité connaît

à télécharger

Bulletins d'information
des Administrateurs et
mandataires judiciaires

N°69

Janvier 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

un réel succès. Une cinquantaine de salariés sont d'ores et déjà inscrits.

Dossier : Combattre la Loi Travail

La CGT continue son combat contre cette loi inique. Mais aujourd'hui c'est bien dans les entreprises que ce combat doit être mené. C'est pourquoi le dossier de ce lien reprend un certain nombre de thèmes qui permettent d'aller à la bataille.

La CGT, sur son site, continuera son analyse sur l'ensemble des thèmes : Résistance – un site pour combattre la loi travail.

Il nous faudra être vigilant quant à ses mises à jours dont nous aurons à nous saisir pour débattre encore et toujours avec les salarié-e-s.

Licenciement économique

Ce que dit la loi travail

• La loi reprend les 4 motifs de licenciement économique déjà existants, à savoir :

- des difficultés économiques ;
- des mutations technologiques ;
- la cessation totale d'activité ;
- une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité.

• Une nouveauté de la loi travail : désormais la loi donne une définition des difficultés économiques qui peuvent être caractérisées par :

- une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires ;
- des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois ;
- par une importante dégradation de la trésorerie ;
- une baisse de l'excédent brut d'exploitation ;
- ou encore par tout élément de nature à justifier de ces difficultés.

• De plus, une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est,

en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- un trimestre pour une entreprise de moins de onze salarié-e-s ;
- deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salarié-e-s et de moins de cinquante salarié-e-s ;
- trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salarié-e-s et plus.



Ce mécanisme de qualification automatique des difficultés économiques permet à l'employeur de s'assurer que son motif de licenciement est valable et qu'il ne sera pas remis en cause par les juges. Seulement, ces critères sont très artificiels et permettent tous les abus, notamment de justifier des licenciements dans des entreprises qui réalisent de gros bénéfices. Au départ, le Gouvernement prévoyait de restreindre le périmètre d'appréciation du motif économique au territoire français. Cela permettait à un groupe multinational florissant de pouvoir organiser sciemment les difficultés de ses filiales en France et être ainsi autorisé à licencier. Face aux manifestations, le Gouvernement a reculé sur ce point (cf. Article L1233-3).

Avant la loi travail

Il y avait quatre motifs possibles pour un licenciement économique. Deux étaient inscrits dans la loi (l'existence de difficultés économiques et les mutations technologiques) et les deux autres étaient fixés par la jurisprudence (cessation totale d'activité et réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité).

En cas de contestation d'un licenciement pour motif économique, le juge devait apprécier la réalité du motif invoqué par l'employeur à l'appui de son licenciement. Il avait donc un large pouvoir pour contrôler si les difficultés économiques existaient et étaient suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Comment résister ?

• **S'opposer fermement** et instaurer un rapport de force. Un plan social débute par des consultations des représentants du personnel et parfois, en fonction de la taille de l'entreprise et des choix de l'employeur, par une négociation du Plan de Sauvegarde de l'Emploi. Il faut se mobiliser sans attendre pour construire un rapport de force et peser sur les décisions patronales. C'est le meilleur moyen de limiter le nombre de licenciements et d'assurer des mesures d'accompagnement et d'indemnisation convenables dans l'hypothèse où des salarié-e-s seraient malgré tout licenciés.

• La mobilisation peut commencer par des réunions collectives avec les salarié-e-s concernés par les suppressions de postes, des assemblées générales de tout le personnel, la désignation d'experts de la part du Comité d'Entreprise (CE) et du CHSCT, la réalisation de communications à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, etc.

Travail dans les entreprises

Une fois que les salarié-e-s sont bien informés et prêts à agir collectivement, tout devient possible ! Et qu'on se le dise, plus les licenciements économiques coûteront chers aux employeurs, moins ils se risqueront à entreprendre des licenciements boursiers !

• **Aller au contentieux.** Si la loi travail rend plus difficile la contestation du motif économique de licenciement, il n'est pas exclu que les juges s'appuient sur des règles supérieures à la loi (ex. : convention internationale) pour se réapproprier le contrôle des difficultés économiques dans les cas où la loi travail les a écarté.

• La CGT considère que la redéfinition du motif économique de licenciement ne respecte pas la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) car le contrôle du motif du licenciement par le juge est entravé.

Il faut strictement limiter la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques graves, mettant en cause la survie de l'entreprise.

Nos propositions

La CGT propose de créer un droit effectif de contestation individuelle et collective de toute procédure de licenciement (qu'il soit individuel ou collectif). Ce recours doit suspendre la procédure de licenciement.

Accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE)

Ce que dit la loi travail

• Les accords de préservation ou de développement de l'emploi peuvent être signés même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière. Ils doivent seulement comporter un préambule présentant les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi.

• Ces accords peuvent modifier des éléments essentiels des contrats de travail des salarié-e-s, par exemple en imposant une mobilité géographique au-delà du « secteur géographique » où est affecté le salarié, en diminuant sa rémunération globale ou encore en augmentant ses heures de travail sans le payer plus.

• Seule la rémunération mensuelle ne peut être diminuée, mais il s'agit de la rémunération moyenne sur les trois mois précédant la signature de l'accord, sans prise en compte des éléments de rémunération dont la périodicité est supérieure au mois. Ainsi, le treizième mois ou d'autres primes contractuelles comme les primes de vacances peuvent être supprimées.

• Une fois informé de son droit de refuser l'application de l'accord, le salarié dispose d'un mois pour se prononcer. Au cas où il hésiterait, la loi travail a expressément prévu que son silence vaut acceptation !

• Le salarié qui refuse peut être licencié selon la procédure applicable au licenciement individuel pour motif économique mais sans préavis. Il ne bénéficie que de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Autant dire qu'il s'agit d'un licenciement sec !

• Pour dissuader le salarié de contester son licenciement aux Prud'hommes, la loi travail prévoit, complètement artificiellement, que ce licenciement d'un nouveau genre repose nécessairement sur une cause réelle et sérieuse.

• Ces accords sont conclus pour une durée déterminée, à défaut de précision dans l'accord, elle est de 5 ans.

• Suite aux manifestations, le Gouvernement a ajouté des mesures concernant l'accompagnement des salariés licenciés. Ceux-ci peuvent ainsi bénéficier d'un accompagnement de Pôle Emploi et d'une allocation chômage supérieure à l'allocation classique. Quelle générosité !

(cf. Article L2254-2 et Article L. 1233-3 du Code du Travail).

Avant la loi travail

• Les accords de maintien dans l'emploi ne pouvaient être signés uniquement en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles » et la situation de l'entreprise devait faire l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales.

• L'employeur devait s'engager à maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord.

Comment résister ?

• **S'opposer fermement.** Sans la mobilisation des salarié-e-s de l'entreprise, les syndicats CGT n'auraient pas la même capacité d'action. En tant que salarié, vous pouvez demander aux organisations syndicales qu'elles vous donnent des informations, mais aussi qu'elles organisent des réunions d'information et de discussion sur le contenu des accords. Et bien sûr, vous pouvez leur demander de ne pas valider l'accord de préservation ou de développement de l'emploi.

• Attention, ce n'est pas parce que les organisations syndicales majoritaires sont opposées à l'accord de préservation ou de développement de l'emploi que celui-ci ne pourra pas s'appliquer ! En effet, la loi travail a créé un référendum d'entreprise, qui permet à des organisations syndicales minoritaires ayant recueilli 30 % des suffrages aux élections professionnelles dans l'entreprise de signer l'accord et de demander la tenue d'un référendum pour le valider ! Comme l'organisation du référendum et de la question posée sont laissées aux mains de l'employeur et des organisations minoritaires, on peut s'attendre au pire !

• Au cas où un référendum serait organisé, il est essentiel que les salariés de l'entreprise soient pleinement informés des enjeux et conséquences de l'accord, par l'ensemble des organisations syndicales repré-

Dossier : Combattre la Loi Travail

sentatives présentes dans l'entreprise et pas uniquement par celles qui veulent faire passer l'accord.

• **Négociier sans compromission.** Lors de la négociation de l'accord, les représentants du personnel doivent au minimum exiger de l'employeur qu'il chiffre les créations d'emplois prévues et s'assurer que ces engagements soient clairement inscrits dans l'accord. De même, les actionnaires et dirigeants doivent faire des efforts plus importants encore que ceux exigés des salarié-e-s, des engagements peuvent aussi être pris en terme d'investissement dans l'entreprise, etc.... Ce sera toujours ça de pris dans l'hypothèse où l'accord serait finalement signé ou validé.

• **Aller au contentieux.** Les licenciements prononcés en application de l'accord de préservation ou de développement de l'emploi peuvent être contestés devant les prud'hommes notamment du fait de l'imprécision du motif de licenciement de cette variante du licenciement économique et de l'impossibilité pour les juges de contrôler la réalité et le sérieux de ce motif spécifique.

• La CGT considère que l'accord de préservation ou de développement de l'emploi instauré par la Loi Travail viole la convention 158 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), du fait de l'absence de motif déterminé de licenciement et de l'impossibilité pour les juges de contrôler la réalité et le sérieux de ce motif spécifique.

Nos propositions :

- que toute modification du contrat de travail qui porte atteinte au principe de la règle la plus favorable, ou imposée par l'employeur, ou quand elle porte atteinte à la vie personnelle du salarié, soit réputée nulle de plein droit;
- de limiter strictement la définition légale du licenciement économique aux difficultés économiques

graves mettant en cause la survie de l'entreprise.

Modulation du temps de travail

Ce que dit la loi travail

La modulation, encore appelée aménagement du temps de travail, permet de caler la durée de travail des salarié-e-s sur l'activité de l'entreprise. Le temps de travail fluctue, avec des périodes « hautes » et des périodes « basses ». Mais, tant que le temps de travail comptabilisé sur l'ensemble de la période ne dépasse pas la moyenne de 35 heures, l'employeur n'a pas à vous payer d'heures supplémentaires. Ainsi, plus la période d'aménagement du temps de travail est longue, plus le dispositif ouvre les possibilités de neutralisation des heures supplémentaires.

Exemple : en cas d'aménagement du temps de travail sur une période d'un an, un salarié peut effectuer 42 heures par semaine de janvier à juin puis 28 heures par semaine de juillet à décembre. Le temps de travail ramené sur l'année étant alors de 35 heures par semaine, l'employeur n'a donc pas à régler d'heures supplémentaires.

- Par accord d'entreprise, la modulation peut être mise en place sur une période allant jusqu'à un an.
- Par accord de branche, la modulation peut porter sur une période allant jusqu'à 3 ans ! (Et pourquoi pas 10 ans tant qu'à faire ?!)
- Par décision unilatérale l'employeur peut instaurer une modulation du temps de travail sur 4 à 9 semaines selon la taille de l'entreprise.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, l'employeur peut disposer des salarié-e-s au gré des besoins de l'activité, ce que certains appellent la « flexibilité », et ainsi se

ménager le droit de modifier la durée de travail et les horaires au cours de la période de modulation. Dans ce cas il reste tenu au respect d'un certain délai de prévenance.

Délai de prévenance : L'accord de modulation peut instaurer un délai de prévenance permettant à l'employeur de modifier les durées et horaires de travail. Pour seule limite, la loi travail prévoit que les salariés doivent être prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail. La notion de « délai raisonnable » est imprécise et laisse craindre des abus. Et ce n'est qu'à défaut de précision de l'accord sur ce point que le délai de prévenance est fixé à 7 jours. Bref, saurez-vous relever le défi de la flexibilité en renonçant à votre vie de famille ?

Avant la loi travail

- Par accord, la modulation pouvait être mise en place sur une année.
- Sur décision unilatérale de l'employeur, la modulation pouvait être mise en place sur 4 semaines.
- **Délai de prévenance :** sauf accord d'entreprise, ou à défaut de branche, prévoyant une durée différente, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail était de 7 jours

Comment résister ?

• **S'opposer fermement.** Sans la mobilisation des salarié-e-s de l'entreprise, les syndicats CGT n'auraient pas la même capacité d'action. En tant que salarié, vous pouvez demander aux organisations syndicales qu'elles vous donnent des informations, mais aussi qu'elles organisent des réunions d'information et de discussion sur le contenu des accords. Et bien sûr, vous pouvez leur demander de ne pas valider l'accord de modulation.

• Attention, ce n'est pas parce que les organisations syndicales majoritaires sont opposées à l'accord de modulation que celui-ci ne pourra

Travail dans les entreprises

pas s'appliquer ! En effet, la loi travail a créé un référendum d'entreprise, qui permet à des organisations syndicales minoritaires ayant recueilli 30 % des suffrages aux élections professionnelles dans l'entreprise, de signer l'accord et de demander la tenue d'un référendum pour le valider ! Comme l'organisation du référendum et de la question posée sont laissée aux mains de l'employeur et des organisations minoritaires, on peut s'attendre au pire !

- Au cas où un référendum serait organisé, il est essentiel que les salarié-e-s de l'entreprise soient pleinement informés des enjeux et conséquences de l'accord, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et pas uniquement par celles qui veulent faire passer l'accord.

- **Négocier sans compromission.** Lors de la négociation de l'accord de modulation, les représentants du personnel doivent exiger l'ajout d'un seuil hebdomadaire de déclenchement des heures supplémentaires le plus proche possible des 35 heures. Les taux de majoration prévus dans l'accord ou applicables dans l'entreprise ne doivent pas être inférieurs à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et à 50% pour les suivantes. Ce sera toujours ça de pris dans l'hypothèse où l'accord serait

finalement signé ou validé.

- Le délai de prévenance permettant à l'employeur de modifier les durées et horaires de travail doit être au minimum d'un mois. N'oublions pas que ce type de contrainte peut amener des salarié-e-s à démissionner, simplement parce qu'elles sont incompatibles avec leur organisation, par exemple lorsqu'ils assument seuls la garde d'un enfant. S'il doit y avoir des changements d'horaire en cours d'année, l'accord doit prévoir des compensations.

- **Aller au contentieux.** La justification du délai raisonnable est souvent discutable. La CGT considère que seuls des impératifs opérationnels indépendants de toute question d'ordre gestionnaire peuvent justifier un délai de prévenance inférieur à un mois.

- Pour la CGT un délai de zéro jour est parfaitement illégal, notamment parce qu'il revient à placer les salarié-e-s dans une situation proche de l'astreinte.

- La CGT considère que la triennalisation des heures supplémentaires instaurée par la Loi Travail viole l'article 42 de la Charte sociale européenne révisée, car ce mécanisme revient à priver les salarié-e-s du droit à un taux de rémunération majoré pour les heures de travail supplémentaires. Un recours devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) est

envisageable sur ce point.

Tout s'oppose à la banalisation de l'annualisation du temps de travail et aux mesures qui privent les salariés de la maîtrise de leur temps. Pas d'annualisation sans réelle justification économique et sociale, débattue dans l'entreprise. Le défaut de justification doit être une cause d'annulation de plein droit de l'annualisation et doit constituer un motif légitime pour les salarié-e-s de refuser cette forme d'organisation.

En tout état de cause :

- Limitation de la variation des horaires hebdomadaires entre 30 et 40 heures.

- Programmation en début d'année.

- Dans les cas exceptionnels de changement de la programmation, délai de prévenance de huit jours minimum, sans dérogation possible.

- Limitation du contingent annuel d'heures supplémentaires à 73 heures.

- Pas de recours au chômage partiel.

- Nécessité d'une convention ou d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise.

- Primauté de la convention ou de l'accord de branche par rapport à l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement à moins que ce dernier ne soit plus favorable au salarié.

- La mise en place d'une répartition des horaires, prévue par un accord collectif sur une période supérieure à la semaine et, au plus égale à l'année, constitue une modification du contrat de travail.

- La mise en place d'une durée légitime du travail de 32 heures pour l'ensemble des salarié-e-s, quels que soient l'entreprise, le contrat de travail, sans discrimination envers les salarié-e-s à temps partiel ou nouveaux embauchés.



2 ans après : Ils restent dans notre mémoire...

Le 7 janvier 2015, les frères Kouachi assassinaient les dessinateurs Cabu, Charb, Honoré, Tignous et Wolinski, la psychanalyste Elsa Cayat, l'économiste Bernard Maris, le policier Franck Brinsolaro qui assurait la protection de Charb, le correcteur Mustapha Ourrad, Michel Renaud, cofondateur du festival « Rendez-vous du carnet de voyage » invité pour l'occasion, et Frédéric Boisseau, un agent de la société Sodexo, chargé de la maintenance du bâtiment.

Après 2 années d'état d'urgence qui s'ajoutent aux 21 ans du Plan Vigipirate qui n'ont pas empêchées que d'autres attentats soient perpétrés sur le sol français depuis, il est de plus en plus nécessaire que nous ressourcions auprès de celles et ceux qui ont perdu la vie pour leurs idéaux, et lisant les ouvrages suivants :

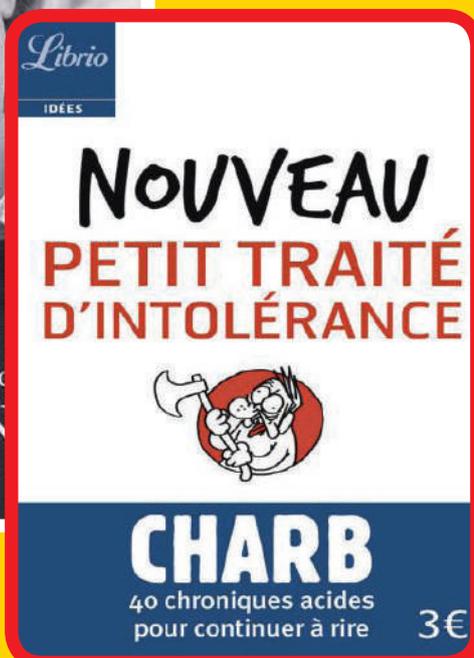
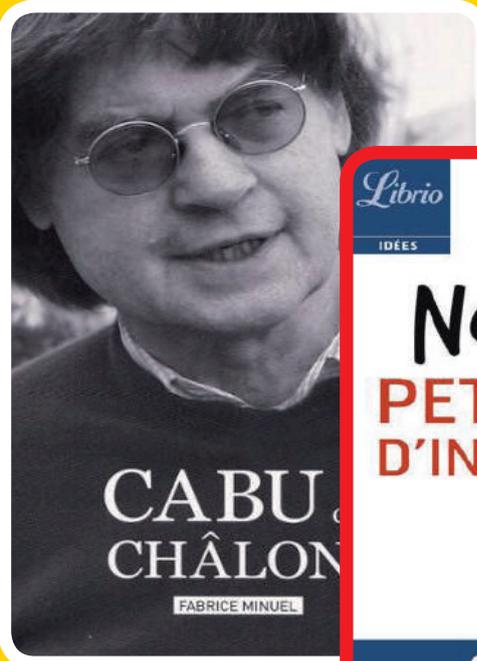
« Cabu de Châlons » Fabrice MINUEL

C'est pour lui rendre hommage que le journaliste Fabrice Minuel a décidé de retracer la vie du père du Grand Duduche qui allait fêter ses 77 ans la semaine suivante de son assassinat. Fabrice Minuel a fait la connaissance de Cabu en 1996. Pour écrire ce livre, il a rencontré Georges, l'ami de toujours, complice des premières heures et des premiers canulars. Il donne la

parole à d'autres Châlonnais qui ont croisé Cabu et le portent dans leur cœur. Cabu de Châlons retrace le parcours étonnant de Jean Cabut, le petit gars de Châlons précocement diagnostiqué allergique à l'école et à l'église, mais talentueux en dessin et caricature. Ce livre n'est pas une biographie ordinaire, c'est un hommage de tous les Châlonnais pour que personne n'oublie l'un des défenseurs majeurs de la liberté d'expression !

« Nouveau petit traité d'intolérance » - Charb

Second opus d'un véritable manifeste de l'humour et de la liberté de penser que Charb ne finira jamais d'incarner.



De l'escroquerie du politiquement incorrect à la pauvreté du slogan « On lâche rien » dans les manifestations, rien n'échappe à sa plume acérée. D'ailleurs, ce dernier texte devrait grandement nous faire prendre conscience de notre position actuelle purement défensive :

« « On lâche rien » est un slogan qui fait totalement l'impasse sur ce qu'on a déjà lâché. C'est un slogan qui entérine le fait que ce qu'on a perdu, on ne le retrouvera jamais. Contentons-nous de ce qu'il nous reste... Non ! » Je suis sûr qu'après cette lecture, vous ne scanderez plus ce slogan de la même façon !

Défenseur syndical : le nouveau statut

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a créé un statut du défenseur syndical en matière prud'homale.

Ce défenseur syndical intervient au nom d'une organisation syndicale de salarié-e-s ou professionnelle d'employeurs pour assister ou représenter les parties devant les conseils de prud'hommes ou les cours d'appel en matière prud'homale (L.1453-4 du Code du travail). L'ensemble des dispositions relatives au défenseur syndical est entré en vigueur le 1^{er} août 2016 (décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016).

Attention, le défenseur syndical ne peut pas en tant que tel plaider devant les tribunaux d'instance lors des contentieux électoraux ou de mandat.

Ces défenseurs remplacent les délégués permanents ou non permanents des organisations d'employeurs et de salarié-e-s visés à l'article R.1453-2 2° du Code du Travail qui ne peuvent plus assister ou représenter les parties devant les Conseils de Prud'hommes ni devant les cours d'appel, pour de nouvelles affaires, introduites à compter du 1^{er} août 2016.

Inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative, en l'occurrence le Préfet de région, sur proposition des organisations d'employeurs et de salarié-e-s représentatives au niveau national et

interprofessionnel, national et multi-professionnel ou dans au moins une branche, il bénéficie de 10 heures d'autorisations d'absence pour l'exercice de sa mission avec maintien de sa rémunération pendant ses heures d'absence (L.1453-5 du Code du travail). Son employeur se faisant rembourser par l'État. Ces heures sont assimilées à une durée de travail effectif. Il exerce sa mission à titre gratuit. **La liste est accessible auprès des Conseils de Prud'hommes, des Cours d'Appel, des services de la DIRECCTE en région et en Unité Départementale et des Unions Départementales CGT.**

Le défenseur syndical a droit à une formation de deux semaines par période de quatre ans, rémunérées par l'employeur et admises au titre de la participation au financement de la formation professionnelle (L.1453-7, L.3142-12 et D.1453-2-8 du Code du travail). Le statut inclut une obligation de secret professionnel et de discrétion, sous peine de radiation de la liste des défenseurs syndicaux (L.1453-8 du Code du travail).

Enfin, la loi lui accorde une protection en cas de rupture, de transfert de contrat de travail, y compris lors d'une mission de travail temporaire (L.1453-9 du Code du travail). Depuis de nombreuses années la CGT revendiquait la création de ce statut, aujourd'hui c'est chose faite. Maintenant, il nous faut

faire vivre ce nouveau droit. Actuellement, la défense syndicale représente seulement 12 % (tous syndicats confondus) de l'ensemble de la défense des salarié-e-s en justice, contre 26 % en 2006, le reste étant principalement assuré par des avocats.

Pour la CGT, il est primordial de mettre nos activités juridiques au service de l'organisation collective des salarié-e-s, de la syndicalisation et du déploiement de la CGT. Il faut mener une réflexion politique globale appuyée sur le fait que la défense de l'intérêt individuel et collectif des salarié-e-s est la raison d'être de la CGT, défense à tous les niveaux, à n'importe quel moment.

C'est un outil au service de l'action syndicale qui s'inscrit dans notre conception de l'accueil syndical et juridique, celui-ci doit nous permettre de nous déployer encore davantage dans les entreprises.

En effet, le travail formidable réalisé dans les accueils des Unions Locales nous permet de rencontrer des salarié-e-s que nous n'aurions probablement pas pu contacter en dehors de ce cadre. Près d'un million de salariés passent dans les « bourses du travail », « maison des syndicats » chaque année.

Dans nos dossiers prud'homaux, nous devons avoir le réflexe de contacter un défenseur syndical dont où trouvera les coordonnées auprès de l'Union Départementale.

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES