

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

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

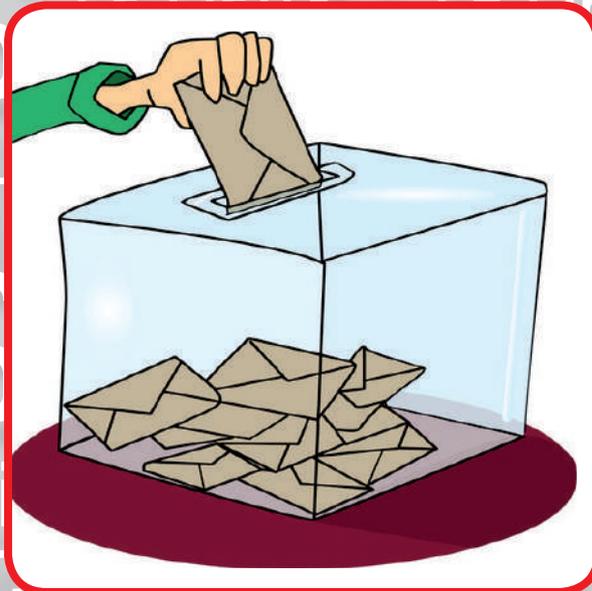
mensuel
Avril

2017

n°
473

Dossier

La négociation du protocole préélectoral



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2017).

mensuel 151,67 heures

1 480,27 € brut (9,76 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2017) : **3 269€**

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 01/03/2017). Valeur du point : **5,1445 €**

Notariat (au 01/03/2017).

Valeur du point : **13,50 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2017).

Valeur du point : **9,07 €**

E d i t o

Une CGT plus forte !

Un nouveau cycle électoral vient de s'achever. En ce qui concerne les TPE, la CGT sort première organisation syndicale. Il en est de même dans huit de nos conventions collectives.

Dans certaines, la Fédération est déjà assurée de figurer parmi les deux premières organisations syndicales ou la première au regard de la composition même de ces branches.

Rien n'est joué. Il nous faudra attendre mi avril pour connaître tant au niveau national qu'à celui des branches, le résultat définitif.

En même temps, un nouveau cycle électoral s'est ouvert. D'ores et déjà, les quelques résultats qui nous parviennent sont encourageants. Il nous faut donc continuer et persévérer. Si la Fédération mettra tout en oeuvre pour que nous obtenions les meilleurs résultats possibles dans les entreprises, c'est bien les syndiqués et les militants qui feront la différence.

C'est sur le terrain, avec notre démarche et nos repères revendicatifs que nous pourrons progresser.

Chaque syndiqué se doit dès à présent, d'aller au débat avec les salariés sur les préoccupations du moment, non pour apporter des réponses toutes faites, mais en vue d'élaborer notre fameux cahier revendicatif. Il faut nous y atteler maintenant pour que dans quatre ans, nous puissions constater ensemble une progression significative.

Cela signifie tenter de maîtriser au mieux les dossiers, connaître les problématiques et appréhender les enjeux. Et compte tenu de la situation politique, économique et sociale que l'on connaît aujourd'hui, ce n'est pas une mince affaire. Mais nous n'avons pas d'autre choix face à un patronat qui remet en cause tous nos droits conquis de hautes luttes, face à des gouvernements embourbés dans des politiques néolibérales synonymes de régressions sociales.

Il faut leur montrer que la CGT pèse tant dans les luttes qu'au niveau électoral. Construire une CGT forte pour répondre aux attentes et aux besoins des salariés, telle est notre tâche pour les années à venir. Nous sommes l'espoir ... alors tâchons de ne pas décevoir.

 **Noël LECHAT**

Analyse

Le Compte Personnel de Formation deux ans après sa création

Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016, un peu plus de 700 000 « formations » ont été financées, tout ou partie, par des heures CPF et 3 613 millions de comptes ont été activés sur le site moncompteformation.gouv.fr.

Un bilan somme toute mitigé, au regard des moyens déployés, de la propagande du gouvernement et des signataires de l'ANI du 14 décembre 2013. Mitigé au niveau quantitatif puisque plus de deux tiers des formations financées dans le cadre du CPF le sont par des demandeurs d'emploi souvent contraints par Pôle Emploi de mobiliser leur compte personnel, y compris a posteriori, pour bénéficier des financements du FPSPP. Il ne s'agit pas d'être contre la formation des demandeurs d'emploi, bien au contraire. Mais, comme nous l'avons dit lors des négociations de l'ANI, la baisse des cotisations patronales se fait au détriment de la formation continue des salariés et des privés d'emploi. Par ailleurs, l'Etat se désengage de plus en plus de la formation des demandeurs d'emploi alors que les entre-

prises, « consommatrices » des compétences des travailleurs, renvoient sur la collectivité ou, pire, sur les travailleurs eux-mêmes, la responsabilité de la maintenance de leur niveau de compétences et donc de leur employabilité. Enfin, et comme nous le disons haut et fort depuis plusieurs années, la réponse au chômage de masse n'est pas qu'une question de formation, loin s'en faut. Mitigé également au niveau qualitatif, puisqu'en guise de formations certifiantes à défaut d'être qualifiantes, les privés d'emploi ont essentiellement utilisé leur CPF pour cléA (le socle de connaissance et de compétence professionnel), et pour le Stage de Préparation à l'Installation (SPI) et les salariés aux tests de langue TOIEC et BULATS. Il en va de même pour les «abondements» censés refléter l'engouement pour le dispositif. 90% de privés d'emploi mobilisant leur CPF ont bénéficié d'un forfait de 100 heures (valorisées à 9€, soit 900€), les acteurs sociaux du FPSPP ayant décidé, pour 2015 et 2016, de financer le CPF à cette hauteur pour tous

les privés d'emploi, quel que soit le nombre d'heures du DIF ou CPF antérieurement acquises. On peut donc soit considérer que les «formations» CPF ont pu bénéficier d'abondements de Pôle Emploi et des régions, soit considérer que c'est Pôle Emploi qui a opportunément profité de la mise en place du CPF pour récupérer 900 euros par formation, qu'il aurait de toute manière financée, a fortiori dans le cadre du plan 500 000. Pour les salariés, la quasi-totalité des OPCA a décidé de prendre en charge la durée totale de formation et donc d'abonder à hauteur des besoins les «formations» financées dans le cadre du CPF, compte tenu des fonds disponibles au regard du faible niveau de demandes prévisibles pour ces années de mise en place du dispositif. Accessoirement, on peut noter que cette stratégie a tari les fonds à disposition des entreprises de 11 à 49 salariés, pour l'exercice de l'année suivante, puisqu'ils sont censés être alimentés par les fonds non-utilisés du CPF (art. L6332-19 2° du Code du travail).

News
Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

25 avril 2017	BDES
17 mai 2017	Négociation Collective
20 juin 2017	Loi Travail



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

NON au CETA

L'*accord Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA) est un traité international de libre-échange entre l'Union européenne et le Canada, signé le 30 octobre 2016. C'est à ce jour le premier accord commercial bilatéral de l'Union Européenne avec une grande puissance économique - et le plus ambitieux jamais négocié. Il doit encore être ratifié par le Parlement européen le 15 février 2017, puis par les parlements des Etats membres. Le 27 octobre 2016, les 28 pays de l'Union Européenne devaient signer le CETA. L'entrée en vigueur pleine et entière du traité dépend en effet des signatures des Etats membres et de l'approbation du Parlement européen.*

Rien n'est encore joué, de multiples voix de parlementaires s'élèvent pour dénoncer cet « accord commercial du passé qui sacrifie les droits humains aux intérêts commerciaux ».

Le CETA est le semblable du TAFTA, il permettrait d'ailleurs à 80% des entreprises américaines qui ont une filiale aux Canada, d'attaquer les Etats européens qui adopteraient des mesures remettant en cause leurs intérêts.

A en croire les déclarations de la Commission Européenne et des dirigeants du Canada, le CETA serait bon pour l'emploi, le climat, la démocratie, les

services publics, et notre santé. il est avant tout un accord sur l'investissement, et vise ainsi la création d'un marché unique entre l'Union Européenne et le Canada.

Un accord sur l'investissement qui vise à encourager le commerce des services et a pour conséquence la délocalisation de sites de production. Il appelle ainsi à la restructuration d'entreprises à grande échelle.

- CETA donnerait à des milliers d'entreprises le pouvoir de poursuivre des



gouvernements et contester les mesures légitimes et non discriminatoires qui adoptent pour protéger les droits des peuples et la planète. Rien dans l'entente ou dans les déclarations d'accompagnement n'empêcherait les entreprises d'utiliser les droits qu'accorde CETA aux investisseurs et qui leur permettent d'intimider les décideurs et de les influencer en leur faveur quand ils réglementent en fonction de l'intérêt public,

par exemple en matière de lutte au changement climatique.

- CETA laisse même la porte grand ouverte à des compensations aux entreprises pour des profits futurs non réalisés lorsqu'un changement de politique affecte leur investissement. Loin de réformer «radicalement» le mécanisme de résolution des différends entre les investisseurs et l'Etat, CETA non seulement en élargit la portée mais l'institutionnalise.

- Le Système Judiciaire sur l'Investissement (SJI) accorde aux investisseurs des droits hautement exécutoires mais n'exige, en contrepartie, aucune obligation. Cet instrument ne permet pas aux citoyennes et citoyens, aux communautés ou aux syndicats de porter plainte lorsqu'une entreprise viole l'environnement, les droits du travail, la santé et la sécurité, ou d'autres normes.

Ce système risque d'être incompatible avec le droit de l'Union Européenne puisqu'il crée un système juridique parallèle qui permet aux investisseurs de contourner les cours de justice existantes. Le SJI est discriminatoire du fait qu'il octroie des droits aux investisseurs étrangers dont ne peuvent jouir les citoyens en général ni les investisseurs nationaux.

- Contrairement aux droits

des entreprises, CETA inclut des dispositions sur les droits du travail et sur le développement durable qui ne peuvent être appliquées de façon contraignante et efficace au moyen de sanctions. Elles demeurent des affirmations vides, sans effet sur les dangers que les autres chapitres de l'accord posent aux droits des travailleurs, à la protection de l'environnement et aux mesures visant à atténuer le changement climatique.

- CETA limite de façon drastique la capacité des gouvernements à créer, développer et réglementer les services publics, et à les ramener dans le domaine public en cas d'échec des libéralisations et privatisations. CETA est le premier accord de l'Union européenne où la libéralisation des services est la règle et où les réglementations publiques sont l'exception.

- L'accord menace l'accès des populations à des services de qualité dans des domaines comme ceux de l'eau, du transport, de la santé et des programmes sociaux, et mine les efforts pour développer des services publics qui répondent à des objectifs d'intérêt général.

- Au Canada, CETA aurait pour effet d'augmenter le coût des médicaments de marque d'au moins 850 millions \$ par année (583 millions d'euros). De plus, l'accord aurait un impact négatif sur plusieurs droits fondamentaux, dont le droit à la vie privée et à la protection des données, et restreindrait la capacité de l'UE et du Canada à moduler les droits démesurés de propriété intellectuelle (DPI) quand ils limitent l'accès

au savoir et à l'innovation.

- Les règles de CETA sur la coopération réglementaire et la réglementation domestique poseront des obstacles additionnels aux législateurs et consolideront l'influence des lobbyistes d'entreprise publiques, minant potentiellement la mise en oeuvre des politiques d'intérêt général dont nos sociétés ont besoin.

- Des deux côtés de l'Atlantique, CETA soumettrait les agriculteurs à la pression de la concurrence avec un impact négatif sur leurs moyens de subsistance, sans gain substantiel pour les consommatrices et les consommateurs ; augmenterait le contrôle des transnationales sur les semences ; ferait obstacle aux politiques d'achat local des aliments ; menacerait les hauts standards de production et de transformation alimentaires et minerait les efforts pour développer une agriculture durable et respectueuse de l'environnement.



- Sous le régime de CETA, les mesures de précaution pour protéger les consommateurs, la santé publique et l'environnement pourraient être contestées, sous prétexte qu'elles sont trop contraignantes, ne sont pas vérifiées scientifiquement ou qu'elles constituent des barrières déguisées au commerce. Rien, dans le texte de CETA ni dans les déclarations qui l'accompagne, ne protège de façon efficace le rôle du principe de précaution au sein des politiques réglementaires européennes, tandis que dans certaines sections plusieurs principes sont même en conflit.

- CETA est l'aboutissement d'un processus de négociation qui a été mené de façon secrète par le gouvernement canadien et la Commission européenne.

- Le texte final et les déclarations qui l'accompagnent ont pratiquement ignoré l'opposition des citoyens.

- Ce serait une erreur d'adopter ce traité, et les inquiétantes dispositions qu'il comporte, en s'en servant comme modèle pour négocier des accords futurs.

CETA est une version rétrograde et encore plus intrusive de l'ancien programme de libre-échange conçu par les plus grandes entreprises transnationales du monde.

Nous avons besoin d'un changement de modèle en rupture avec la finance allant vers une politiques industrielle et commerciale fondée sur les besoins économiques, sociaux et environnementaux des peuples et de la planète.

Branches

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion de la négociation du 20 mars 2017

La négociation a commencé par l'accord créant la CPPNI. C'est à partir du projet CGT que les débats ont commencé. Hormis quelques précisions, le projet d'accord ne devrait pas être modifié en profondeur. Il n'en est pas de même concernant l'ordre public conventionnel.

à télécharger

Bulletins d'information
des Experts Automobiles

N° 43

Mars 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

En effet, plutôt que de rendre impératif l'ensemble des dispositions conventionnelles à l'exception des dispositions ou il existe, de par la loi, la primauté des accords d'entreprise, le patronat, suivi par les organisations syndicales, a proposé un groupe de travail pour ouvrir des articles de la convention collective, à la négociation dans les entreprises.

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la commission paritaire du 30 mars 2017

La réunion de négociation avait plusieurs points à l'ordre du jour. Après une introduction du président de la commission paritaire appelant à redynamiser le dialogue social suite à l'échec des dernières négociations, il a réaffirmé la nécessité de négocier un nouvel accord sur le temps de travail concernant les forfaits.

Puis le patronat a fait une proposition concernant l'augmentation des salaires minima de branche.

Dans un premier temps SYNTEC et CINOV ont proposé +2% pour les ETAM et +1% pour les IC. Après des échanges, la proposition a

évolué ainsi :

1^{er} coefficient ETAM : + 3,8% ;

le reste de la grille ETAM : + 2% ;

grille IC : + 1,5%.

Nous sommes loin du compte. SYNTEC et CINOV continuent leur logique de fabrication de cadres low cost et d'ETAM mal rémunérés.

La tenue d'un séminaire de branche a été un autre élément de la discussion. Il s'agirait de relancer le dialogue social !!!

Enfin, un plan de travail concernant les négociations a été discuté. La CGT avait proposé plusieurs projets d'accords ... qui ne seront abordés que lors du séminaire. Il en est de l'ordre public conventionnel. Mais déjà SYNTEC et CINOV ont annoncé la couleur. Certaines

dispositions, en plus de celles prévues par la loi, relèveront des accords d'entreprises.

Autrement dit, le patronat élargit à d'autres thèmes la primauté des accords d'entreprises aux accords de la branche. Hormis la CGT, aucune organisation syndicale n'a daigné s'insurger.

à télécharger

2 Bulletins d'information
Bureaux d'Etudes

N°92 et 93

Avril 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

LUTTE à RUNGIS

La Fédération est venue apporter son soutien, tant physique que financier, aux travailleurs sans-papiers qui occupent la Tour Semmaris, la société gestionnaire, au marché de Rungis.

Depuis le 16 mars, ces sans-papiers qui travaillent au marché de Rungis depuis des mois, voire des années, demandent, avec l'aide de l'Union Départementale du Val de Marne, leurs régularisations.

La CGT ne quittera pas les lieux sans obtenir satisfaction. Une lutte exemplaire s'il en est.



RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ESI

CGT : 72,83% - 67 voix ; FO : 27,17% - 25 voix

SWISS POST SOLUTIONS

CGT : 25,11% - 56 voix; CFDT : 53,36% - 101 voix ; CFTC : 21,53% - 48 voix

AMADEUS

CGT : 35,95% - 833 voix ; CFDT 21,62% - 501 voix ; CGC : 25% - 581 voix; CFTC: 17,35% - 402 voix



Branches

Solidarité avec Elie DOMOTA

La commission Exécutive de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes affirme sa solidarité avec Elie Domota, secrétaire de l'Union Générale des Travailleurs de Guadeloupe face à la répression contre les militants syndicaux de Guadeloupe.

Alors même que les licenciements se multiplient, notre camarade Elie Domota devrait passer en procès au tribunal de Pointe à Pitre le 31 mai 2017 suite à une plainte du patronat de BMW pour « violences en réunion ».

Il ne fait aucun doute qu'il s'agit bien de faire payer les 44 jours de grève générale en 2009 et le positionnement de l'UGTG sur les mauvais coups que gouvernements et patronats orchestrent afin de défaire le

mouvement social.

Il est de notre devoir d'apporter une solidarité sans faille pour défendre les libertés syndicales et mettre en échec les campagnes infâmes à l'encontre des militants syndicaux.

C'est pourquoi, la fédération envoie le message suivant et invite les syndicats à faire de même :

« A Monsieur Jean-Jacques URVOAS, Ministre de la Justice, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, 13 Place Vendôme, 75 042 Paris Cedex.

A Monsieur le Procureur du Tribunal de Pointe à Pitre, Nous demandons l'abandon de la procédure infondée contre Elie Domota, secrétaire général de l'UGTG, convoqué au

Tribunal suite à sa défense des salariés de Guadeloupe victime de l'injustice patronale.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes »



Pour la libération et l'amnistie des syndicalistes et travailleurs indiens de l'usine Maruti-Suzuki

Nous avons appris par la presse la condamnation des travailleurs indiens de l'usine Maruti-Suzuki suite à des incidents dans leur entreprise.

Nous sommes profondément choqués. 13 condamnations pour meurtre, entraînant un emprisonnement à vie, et 5 ans de prison pour 4 ouvriers, pour divers délits. C'est inacceptable.

Aucune preuve de l'accusation portée à l'encontre de ces travailleurs n'a été avancée. 117 autres travailleurs ont été acquittés après avoir passé 4 ans

en prison, pour rien. 11 des 13 travailleurs condamnés à la prison à vie sont des responsables du syndicat indépendant de MSWU, formé à l'entreprise Maruti-Suzuki.

A qui voudrait-on faire croire que ces condamnations ne sont pas des condamnations de classe, cherchant à condamner au silence les ouvriers indiens qui se sont organisés pour faire face à l'exploitation sans vergogne de la multinationale Maruti-Suzuki?

S'attaquer aux ouvriers indiens c'est s'attaquer aux ouvriers du

monde entier. Profondément attachés à la solidarité internationale des travailleurs nous vous assurons que nous ferons connaître partout autour de nous la condamnation à l'encontre des travailleurs de l'usine Maruti-Suzuki.

C'est pourquoi nous avons envoyé ce mail à l'ambassadeur d'Inde en France :

« Nous demandons l'amnistie et la libération immédiate des syndicalistes de Maruti-Suzuki, le respect du droit de grève, de manifestation, du droit syndical partout dans le monde ! »

Elections Professionnelles

La CGT reste la 1ère organisation syndicale représentative des ingénieurs et cadres d'Amadeus, et de loin

Les élections professionnelles viennent de se dérouler les 23 et 24 mars chez Amadeus, 1er employeur privé des Alpes-Maritimes. Amadeus est leader mondial des technologies pour l'industrie du voyage et l'un des « meilleurs » employeurs du secteur IT en France selon un classement du magazine Capital de février 2017.

Les ingénieurs et cadres représentent 98.5% des salariés Amadeus avec une moyenne d'âge d'environ 38 ans et plus de 60 nationalités.

La participation a atteint un niveau historique à plus de 62% au premier tour chez les ingénieurs et cadres avec 2370 votants à Sophia-Antipolis et Villeneuve-Loubet. Une participation en progression de

13 points par rapport au dernier scrutin de 2013.

La CGT Amadeus a recueilli 833 bulletins aux élections au Comité d'Entreprise et 943 bulletins aux élections des Délégués du Personnel. Elle progresse de 3 points par rapport aux dernières élections professionnelles.

La représentativité de la CGT s'établit à 36%, devant la CFE-CGC à 25%, la CFDT à 22% et la CFTC à 17%.

La CFDT perd plus de 10 points. Refusant de soutenir le projet de loi travail, une partie des délégués CFDT avait rejoint la CGT Amadeus en 2016 pour défendre le Code du Travail et les Conventions Collectives.

Début mars 2017, le gouvernement a missionné Michel Yahiel, commissaire général de France Stratégie, pour constituer la commission qui sera chargée, en application

de l'article 1 de la loi travail, de généraliser l'inversion de la hiérarchie des normes à l'ensemble des domaines de la négociation collective.

La CGT Amadeus renouvelle son opposition à tout renouvellement en cause du Code du Travail, des Conventions Collectives et des accords d'entreprise négociés au bénéfice des salariés Amadeus. Elle rappelle que la loi travail, adoptée sans vote par trois recours successifs à l'article 49.3, reste inacceptable sur le fond et illégitime sur la forme. Elle doit être abrogée.

La CGT Amadeus remercie les salariés qui lui ont renouvelé ou accordé leur suffrage. Fort de ce résultat, nous continuerons à défendre avec responsabilité et détermination les propositions et les revendications des personnels.

Huissiers

Compte rendu de la réunion de la CMP du 30 mars 2017 : 5 points étaient à l'ordre du jour et parmi eux deux points importants : l'accord relatif à la définition de l'ordre public conventionnel. L'accord relatif à la définition de l'ordre public conventionnel envoyé par la CGT a été validé par l'ensemble des organisations syndicales de salarié-e-s et d'employeurs et sera signé lors de la prochaine CMP.

La CGT ayant indiqué que l'ordre public conventionnel consiste à empêcher des négociations moins disantes dans les entreprises. Dans ce cadre elle a proposé le texte suivant : « *L'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise. Aussi dans ce cadre aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention sauf par des dispositions plus favorables* ».

à télécharger

Bulletin d'information
Huissiers de justice

N°31 Avril
2017



www.soc-etudes.cgt.fr

Dossier : Elections professionnelles

La négociation du protocole

À l'heure où se pose la question de la représentativité de la CGT au niveau national, impossible de passer à côté de cet évènement crucial dans la vie des entreprises : les élections professionnelles.

A travers la négociation du protocole préélectoral il s'agit « d'investir tous les lieux de travail. Cela passe par le déploiement des militants de la CGT hors de leurs lieux de vie et de travail et la rencontre des salariés là où la CGT n'est pas encore implantée. Toutes les structures de la CGT, en particulier les UL, sont là pour soutenir cette action » (extrait de la résolution n°2 du 51^{ème} congrès confédéral de la CGT).

Ces élections ont comme préalable la négociation de l'accord préélectoral qui va fixer les conditions d'organisation des élections. Le présent dossier n'a pas pour vocation d'être exhaustif sur le sujet des élections professionnelles, nous y abordons les sujets qui nous paraissent essentiels. Pour de plus amples informations contactez la Fédération.

Négociation - Convocation des Organisations Syndicales

1. Qui négocie ?

A partir de 11 salariés, l'employeur est obligé d'engager un processus électoral. Celui-ci commence par l'annonce des élections dans l'entreprise suivi par la tenue d'une réunion de négociation¹.

Les négociateurs sont l'employeur (ou toutes personnes mandatées par la Direction ou représentant la Direction) ainsi que des organisations intéressées à savoir :

Organisations syndicales invitées par affichage :

- Être légalement constituées, statuts déposés, comptes publiés² ;
- Satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- Être constituées depuis au moins 2 ans ;
- Couvrir le champ professionnel et géographique de l'entreprise ou l'établissement concerné par l'élection.

Organisations syndicales invitées par courrier :

- Organisations syndicales ayant constitué une section syndicale ;
- Syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Les personnes habilitées à négocier et à signer le protocole au nom du syndicat sont le :

1. Délégué syndical³ ;
2. Représentant de la section syndicale si mandat précis de son organisation syndicale ;
3. Mandataire de l'organisation syndicale si pas de délégué syndical.

2. Ce que dit la loi

Seuil⁴ : si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ;

Information du personnel⁵ :

L'employeur informe de la tenue d'élections tous les quatre ans par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour ;

Information des OS⁶ :

Celles qui sont dans l'entreprise/établissement : information par tout moyen. Celles qui sont extérieures : par courrier (pas précisé A/R).

Date du premier tour⁷ :

45 jours après diffusion de l'information. Dans le cas d'une première élection après franchissement du seuil des 11 salarié-e-s : 90 jours après diffusion ;

Délais de convocation⁸ : dans le cas d'un renouvellement de l'institution, l'invitation est effectuée deux mois avant l'expiration du mandat des délégués. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat. L'invitation à négocier doit parvenir au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Obligation de réunion de négociation⁹.

3. Cas concrets

- Une entreprise peut instituer, par accord, des DP ou des CE, même si son effectif est inférieur à celui prévu par la loi ;

- Une entreprise peut envoyer l'invitation n'importe où : UL, UD, Fédération, Confédération (cette stratégie vise à faire manquer la réunion à la CGT ... tout en respectant la loi !).

- Des syndicats non représentatifs au niveau national peuvent participer à la négociation s'ils sont constitués dans l'entreprise¹⁰.

- Un délégué syndical de l'entreprise n'a pas besoin de mandat pour négocier.

- En cas d'absence d'affichage et/ou de convocation de tous les syndicats intéressés : les élections peuvent être annulées par les syndicats intéressés non convoqués¹¹.

4. Conseils pratiques

- Toujours vérifier la légalité des délais ;

- S'il s'agit d'une entreprise implantée nationalement,

7. C. trav. art. L2314-3

8. C. trav. art. L2314-3

9. Cass. soc, 9 novembre 2011, n°11-60.029

10. C. trav. art. L2314-3

11. Cass. soc., 17 mai 1994, no 93-60.322 et Cass. soc., 4 févr. 1997, no 95-60.983

1. Dans la CCN du Sport, le seuil est à 7 salariés avec élection d'un titulaire DP (pas de suppléant), voir article 3.3

2. C. trav. art. L. 2135-1 à L.2135-6

3. Cass. soc. 5 avr 2011 n°10-18813

4. C. trav. art. L2312-2

5. C. trav. art. L2314-2

6. C. trav. art. L2314-2

Protocole d'accord préélectoral

s'adresser à la Fédération et UD/UL pour pouvoir coordonner la négociation ;
- Demander le mandat au négociateur représentant l'entreprise, s'il ne s'agit pas du Directeur Général ou du PDG.

Délégation

Le nombre de personnes pouvant composer la délégation est :

- deux si aucun délégué syndical dans l'entreprise ;
- trois si un délégué syndical ;
- quatre si plusieurs délégués syndicaux.

Dans la mesure du possible, il faut éviter d'aller négocier seul car il y aura quasiment toujours plusieurs personnes pour représenter l'employeur.

Double majorité

La double majorité est une modalité fixée par les règles de représentativité au sein de l'entreprise : dans le cas présent, le protocole ne peut être adopté que s'il est validé par une majorité d'organisations syndicales qui totalisent plus de 50% de représentation syndicale dans l'entreprise. En cas de contentieux il faudra saisir le Tribunal d'instance.

Validité du protocole

Il est valable seulement sur le périmètre des élections. La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations repré-

sentatives dans l'entreprise¹². Si une seule Organisation Syndicale est venue négocier mais qu'elle ne signe pas l'accord, la DIRECCTE doit être saisie.

La condition de majorité s'effectue par rapport à tous les syndicats qui se sont présentés à la négociation même s'ils quittent la table des négociations avant la fin.

Contestations : tout syndicat est recevable à contester la validité d'un protocole préélectoral dont il est signataire avec réserves ou s'il n'est pas signataire, dès lors qu'il a exprimé des réserves au plus tard lors du dépôt de sa liste de candidats¹³. Les réserves doivent être motivées.

Si le protocole déroge aux stipulations d'ordre public il est contestable même s'il a été signé sans réserves.

1. Cas concret

- Il n'existe pas d'obligations de signature dans le même temps ;
- Il n'existe pas d'obligations légales en matière de publicité ;
- L'employeur ne peut pas unilatéralement modifier le Protocole d'Accord Préélectoral, par exemple le calendrier ;
- L'avenant sera soumis aux mêmes conditions de validité que le Protocole d'Accord Préélectoral et doit être négocié par l'ensemble des parties ;
- Les syndicats signataires « sans réserves » ne peuvent plus contester le Protocole d'Accord Préélectoral, sauf à démontrer le non-respect des principes du Code électoral et des dispositions d'ordre public ;
- Un délégué du personnel qui ne représente aucun syndicat peut être présent à titre consultatif durant la négociation mais ne peut pas être signataire.

12. C. trav. art. L2324-4-1 et C. trav. art. L2314-3-1

13. Cass. soc. 28 septembre 2011 n° 10-60.245 (n° 1809 FS-D)

2. Conseils pratiques

- Les conditions de publicité peuvent se négocier dans le protocole et font généralement l'objet d'un article où il est demandé à ce qu'il soit affiché ;
- Penser à demander autant d'exemplaires qu'il y a de partenaires autour de la table de discussions, plus un exemplaire pour affichage et un autre pour la DIRECCTE ;
- Il est souhaitable de prendre le temps avant de signer, et le cas échéant, consulter l'UL, UD ou Fédération pour demander conseil sur des points litigieux,
- Si la délégation de la direction est trop nombreuse (DG + plusieurs RH + conseiller juridique + managers + etc.), demander à ce que des personnes quittent la table des négociations. La délégation patronale n'a pas à être plus nombreuse qu'une délégation syndicale.

L'exemplaire pour la DIRECCTE n'est plus obligatoire depuis la loi El Khomri¹⁴.

Représentativité femmes/hommes

Chaque syndicat doit examiner les voies permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures¹⁵. Depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi il est prévu une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel¹⁶.

Pour les élections DP, DUP et CE les listes de chaque collège électoral, titulaires et suppléants, qui comportent plusieurs

14. C. trav. art. L2324-12

15. loi n°2001-397 du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, article 12

16. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Dossier : Elections professionnelles

La négociation du protocole

candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale¹⁷. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'attribution n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1. Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale ≥ 5 (ex : 1,50 \Rightarrow 2) ;
2. Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale < 5 (ex : 1,49 \Rightarrow 1).

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

En cas de non-respect de dispositions ci-dessus, si le Tribunal d'instance est saisi, le juge judiciaire peut annuler l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter.

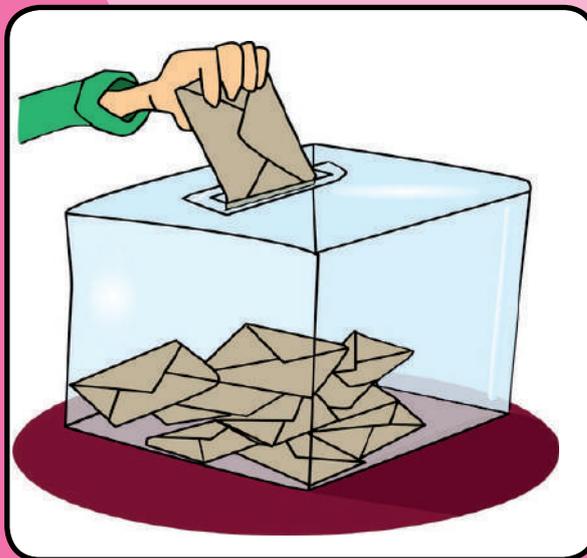
Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats¹⁸.

Le protocole d'accord préélectoral mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral¹⁹ et l'employeur porte cette information à la connaissance des salariés par tout moyen²⁰.

Dans certains cas, le nombre de femmes et d'hommes d'un collège

(ou total) sera très proche (exemple: 32 F/39 H) pourtant les hommes auront 1 siège et les femmes aucun. Il faudra négocier un siège supplémentaire pour les femmes (ou hommes selon les cas) afin de rétablir une représentativité cohérente.

des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est ≥ 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, ces catégories constituent un troisième collège²⁴.



Dans les entreprises de 501 salariés et plus, les ingénieurs, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire au sein du deuxième collège²⁵.

La modification du nombre et de la composition des collèges électoraux se fait par accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise²⁶. L'accord conclu ne peut pas empêcher la création du troisième collège en Comité d'Entreprise²⁷.

S'agissant d'une dérogation prévue par un accord de branche étendu, celle-ci n'est pas applicable si l'un des syndicats représentatifs dans l'entreprise n'en est pas signataire ou s'il n'a pas ultérieurement adhéré à l'accord collectif et à la disposition dérogatoire concernée²⁸.

En cas de contestation sur le nombre de collège il faudra saisir le Tribunal d'instance.

Thèmes de négociation obligatoires

1. Le nombre de collèges électoraux

Délégués du personnel²¹:

- 1^{er} collège comprenant les ouvriers et employés ;
- 2^{ème} collège agent de maîtrise et cadre comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises de moins de 26 salariés : collège unique²².

Comité d'entreprise²³ :

- 1^{er} collège ;
- 2^{ème} collège ;
- 3^{ème} collège.

2. La répartition du personnel dans les collèges électoraux

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon la double condition de majorité.

Lorsque cet accord ne peut être

17. C. trav. Art L2314-24-1 et L2324-22-1

18. C. trav. Art L2314-25 et L2324-23

19. C. trav. Art L2314-11 et L2324-13

20. C. trav. Art L2314-24-2 et L2324-22-2

Quel que soit l'effectif, si le nombre

21. C. trav. art. L 2314-8

22. C. trav. art. L. 2314-9

23. C. Trav. art. L 2324-11

24. C. trav. art. L2324-11

25. C. trav. art. L2324-11

26. C. trav. art. L. 2314-10

27. C. trav. art. L. 2324-12 al.2

28. Cass. soc. 23 septembre 2015, n° 14-26262 B

Protocole d'accord préélectoral

obtenu, la DIRECCTE doit être saisie pour décider de cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions conventionnelles ou, à défaut, conformément à la loi.

Il faut être attentif aux modalités : fonctions réellement exercées, nature de l'emploi effectivement occupé, analyse des tâches individuellement exercées à partir des dispositions éventuellement contenues dans la convention collective ou l'accord d'entreprise, en l'absence de prérogatives hiérarchiques importantes, seule une technicité avérée peut justifier un classement dans le second collège (agents de maîtrise-techniciens), et à plus forte raison dans le troisième (cadres).

Si désaccord avec la DIRECCTE, il faut saisir le Tribunal d'Instance : à faire par la partie intéressée dans les 15 jours suivant la notification de la décision, avec mention des voies et délais de recours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

3. Nombre de sièges par collège

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon la double condition de majorité.

En l'absence d'accord, il appartient à la DIRECCTE de procéder à cette répartition.

Il faut que soit attribué à chaque collège au moins un siège afin qu'une catégorie de personnel ne soit pas exclue.

La répartition des sièges se fait selon le principe de la représentativité proportionnelle avec attribution des sièges restant sur la base du fort reste²⁹,

sous réserve de circonstances particulières.

Un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales peut augmenter le nombre de représentants du personnel constituant la DUP30.

4. Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales

Date, heure, lieu du vote, vote par correspondance, modalités de présentation des candidatures, règles de publicité et d'affichage.

5. Nombre d'établissements distincts

6. Répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories au comité central d'entreprise

7. Modes de scrutin :

Physique, par correspondance, vote électronique.

8. Publication

C'est le protocole qui fixe les modalités de publication : date et lieu d'affichage.

Thèmes de négociation facultatifs

- Augmentation du nombre de sièges – nécessité d'un accord unanime ;
- Organisation du scrutin hors temps de travail – nécessité d'un accord unanime
- Suppression ou abaissement de la condition d'ancienneté pour être un électeur et/ou éligible – sans pouvoir modifier la date d'appréciation ;
- Composition et périmètre de l'UES (nécessité d'un protocole d'accord préélectoral unanime)³¹;

30. C. trav. art. L2326-2-1

31. Cass. Soc. du 31 mars 2009, n°08-60.494

• Délégué de liste : candidat et/ou un représentant syndical dûment mandaté ;

- Communication électorale
 - Appel à candidature envoyé par courriel aux salariés et affichée dans l'entreprise ;
 - Réunion d'information des salariés sur leur temps de travail.
 - Crédit d'heure : exemple: prévoir que les élus titulaires pourront transmettre tout ou une partie de leurs heures aux élus suppléants appartenant à la même organisation syndicale.

Les clauses facultatives ne peuvent jamais déroger aux prescriptions d'ordre public, voir notamment à propos :

- des conditions d'électorat et d'inscription des salarié-e-s sur les listes électorales ;
- du droit de rature ;
- de la proclamation des résultats.

Thèmes de négociation nécessitant un accord collectif d'entreprise

- Abaissement des seuils d'effectifs pour mettre en place des institutions représentatives du personnel ;
- Durée des mandats³²;
- Reconnaissance d'une UES.

Nous suggérons d'abaisser la durée du mandat compte tenu du turn-over dans les entreprises ou de la crainte des salariés de s'engager sur une longue durée.

Dans une entreprise dépourvue de représentation syndicale et de représentants du personnel, il peut être intéressant de réduire la durée du mandat dans le protocole d'accord préélectoral. Trois ans est un bon compromis.

32. C. trav. art. L 2314-27

29. Circulaire DRT n°93-12 du 17 mars 1993

Vie de ma voisine [Geneviève BRISAC]

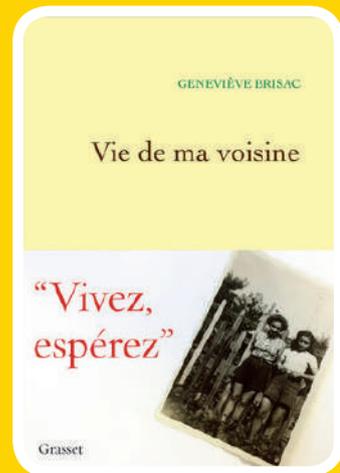
Ça commence comme une nouvelle d'Alice Munro : lors de son déménagement, une romancière est abordée par sa voisine du dessus qui l'a reconnue, et l'invite chez elle pour parler de Charlotte Delbo.

Ça continue comme un récit d'Isaac Babel. Car les parents de Jenny, la voisine née en 1925, étaient des Juifs polonais membres du Bund, immigrés en France un an avant sa naissance.

Mais c'est un livre de Geneviève Brisac, un « roman vrai » en forme de traversée du siècle : la vie à Paris dans les années 1930, la Révolution trahie à Moscou, l'Occupation – Jenny et son frère livrés à eux-mêmes après la rafle du Vel' d'Hiv, la déportation des parents, la peur, la faim, les humiliations, et l'histoire d'une merveilleuse amitié. Le roman d'apprentissage d'une jeune institutrice douée d'une indomptable vitalité, que ni les deuils ni les tragédies ne parviendront à affaiblir.

Ça se termine à Moscou en 1992, dans la salle du tribunal où Staline fit condamner à mort les chefs de la révolution d'Octobre, par la rencontre improbable mais réelle entre des « zeks » rescapés du Goulag et une délégation de survivants des camps nazis.

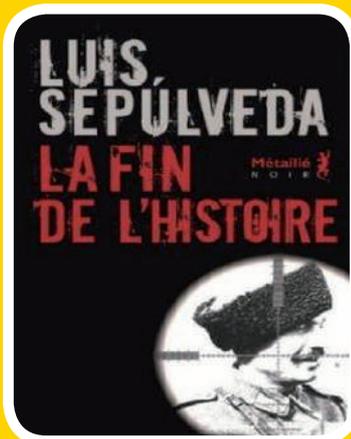
À l'écoute de Jenny, Geneviève Brisac rend justice aux héros de notre temps, à celles et ceux qui, dans l'ombre, ont su garder vivant le goût de la fraternité et de l'utopie.



La fin de l'Histoire [Luis SEPULVEDA]

« La littérature raconte ce que l'histoire officielle dissimule » Luis Sepúlveda.

Juan Belmonte a déposé les armes depuis des années, il vit en Patagonie près de la mer avec sa compagne, Verónica, qui ne s'est pas encore complètement relevée des tortures qu'elle a subies sous la dictature de Pinochet. Mais les services secrets russes qui connaissent ses talents de guérillero et de sniper vont le forcer à leur prêter main forte.



À l'autre bout du monde, un groupe de cosaques nostalgiques a décidé de libérer le descendant du dernier ataman, Miguel Krassnoff. Fils des cosaques russes qui ont participé à la Deuxième Guerre mondiale dans les régiments SS, Krassnoff est devenu général de l'armée de Pinochet, avant d'être emprisonné à Santiago pour sa participation à la répression et à la torture pendant la dictature militaire. Et Belmonte a de bons motifs de haïr "le cosaque", des motifs très personnels.

De la Russie de Trotski au Chili de Pinochet, de l'Allemagne d'Hitler à la Patagonie d'aujourd'hui, La Fin de l'histoire traverse le XX^e siècle tout entier

La poursuite en CDI d'un CDD requalifié est-elle possible ?

Oui répond la Cour de Cassation dans son arrêt du 8 mars 2017¹. Jusqu'ici, les seules sanctions applicables étaient le versement d'une indemnité de requalification et des dommages et intérêts pour rupture sans cause réelle et sérieuse. Il était donc impossible de demander sa réintégration. Or la haute cour considère que cette impossibilité n'est plus de mise dès lors que le salarié en CDD a demandé sa requalification en référé et que le tribunal a ordonné, avant la fin du CDD, la poursuite du lien contractuel au-delà de son terme, en attente qu'il soit statué sur le fond.

Dans le cas précité, deux salariés engagés en CDD de trois mois pour surcroît d'activité avaient, avant le terme de leur contrat, saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de leur contrat en CDI. Le juge de référé avait, par ordonnance rendue la veille de la date prévue pour le terme des contrats, ordonné la poursuite des contrats de travail. La Cour d'appel saisie par l'employeur avait débouté les salariés au titre que la question de la poursuite d'un CDD relève des juges du fond. La Cour de cassation a donc cassé cet arrêt.

Pour motiver sa décision, la haute juridiction invoque le fait que constitue un dommage imminent la perte de l'emploi

par l'effet de la survenance du terme, durant la procédure, du CDD toujours en cours au moment où le juge des référés statue.

Ce dommage est de nature à priver d'effectivité le droit pour le salarié de demander la requalification d'un CDD irrégulier en contrat à durée indéterminée afin d'obtenir la poursuite de la relation contractuelle avec son employeur.

Cette prise de position découle de l'incapacité pour les conseils de prud'hommes de statuer dans le délai d'un mois imposé par la loi². De fait, le bureau de jugement intervient très souvent après que le contrat soit terminé.

Il est donc impossible de demander la réintégration même en cas de requalification en CDI, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale³.

C'est en ce sens, le droit du salarié de demander la requalification de son contrat est privée d'effectivité.

Si une décision de poursuite de son contrat de travail est prise en référé, le salarié, ayant été maintenu dans les effectifs de l'entreprise, pourra, si sa demande de requalification de son contrat aboutit, rester dans l'entreprise sans avoir à demander sa réintégration. L'effectivité de son droit sera en conséquence assurée.

2. Art. L.1245-2 du Code du travail
3. Cass. soc. 30-10-2013 n° 12-21.205 F-D : RJS 3/14 n° 282

Une décision de référé ordonnant la requalification d'un CDD en CDI est exécutoire par provision⁴. Lorsqu'une telle décision est notifiée avant le terme du contrat, l'employeur doit en principe conserver le salarié à son service au-delà du terme initialement prévu au contrat.

Ainsi, la rupture du contrat de travail au motif de l'arrivée du terme est nulle, car l'exécution d'un jugement ou d'un arrêt doit être considéré comme faisant partie intégrante du procès équitable⁵. Conséquence de cette nullité, le salarié peut demander sa réintégration dans l'entreprise.

Le salarié ayant introduit une demande de requalification avant le terme prévu à son contrat est en conséquence dans une situation différente selon si la décision de requalification est notifiée avant ou après cette date.

En permettant au salarié d'agir devant la formation en référé du conseil de prud'hommes pour demander la poursuite de son contrat dans l'attente de la décision au fond, cet arrêt remédie partiellement à cette différence.

Cet arrêt est donc une avancée importante dans la lutte contre la précarisation et permet aux salarié-e-s concerné-e-s de pouvoir réellement conserver leur emploi et non de percevoir une modique somme d'argent.

4. Art. R.1245-1 du Code du travail
5. Cass. soc. 2-3-2016 n° 14-15.603 F-D : RJS 5/16 n° 404



**Le pouvoir
d'agir
ensemble sur
l'essentiel.**

Crédit photo : Gerhard Linnekogel / Eyesea.

En santé, la Macif s'engage pour favoriser l'accès aux soins à tous.

En plaçant la santé au cœur de sa vision mutualiste, la Macif défend un accès aux soins sans sélection médicale et sans garanties gadget. Être adhérent d'un contrat santé de la Macif, c'est disposer d'une couverture complète et accessible.

Particuliers, professionnels, petites et grandes entreprises, si vous partagez les mêmes valeurs, rejoignez-nous !

Plus d'information sur macif.fr



Essentiel pour moi



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre XI du code de la sécurité sociale.
MACIF: MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.