



Négociations 2018 dans la branche « BETIC »

Nos remarques, analyses et propositions

Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex

Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42

E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES

1. Diagnostic partagé sur les contrats courts

L'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage en son article 3, donne obligation aux branches de négocier sur les « *contrats de travail d'une durée inférieure ou égale à un mois* » avec l'objectif « *de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter les risques d'enfermement dans des situations de précarité* ».

Pour ce faire, un cadre est fixé :

« *Un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes* ». Cela passe par :

- Une analyse statistique,
- Les motifs de recours,
- Le niveau de qualification,
- Les trajectoires professionnelles des salarié.e.s concerné.e.s.

Mais, contrairement à ce qui est prévu par l'agenda social, il n'est pas possible de s'arrêter à ce diagnostic. En effet, l'accord stipule « *Sur la base du diagnostic partagé [...] les organisations de salarié.e.s et d'employeurs de branche traitent les sujets suivants :*

- *Les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi,*
- *Les mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi* ».

La CGT sera force de proposition afin de combattre la précarité dans la branche au regard de ce diagnostic.

L'ANI laisse la possibilité à ces mêmes organisations d'aborder un ensemble de thèmes en plus :

- «
- *Les moyens d'accompagner le développement des compétences des salarié.e.s,*
 - *Les moyens de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi,*
 - *Les thèmes relatifs aux nouveaux domaines pour lesquels les branches ont une compétence prioritaire de négociation, et notamment les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires.* »

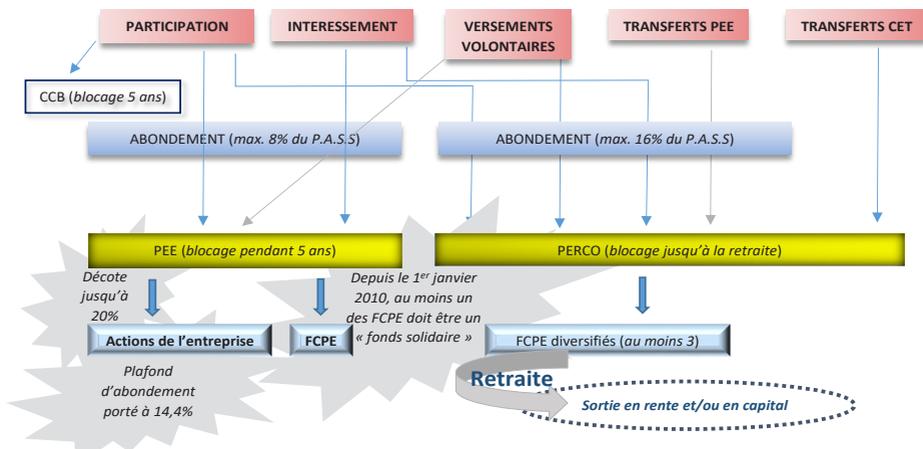
Cette « négociation » s'effectue en deux phases :
 1/ Diagnostic,
 2/ Mesures.

Elle doit être ouverte avant le 31 décembre 2018. Nous resterons vigilants à ce que les deux phases de cette négociation soient bien ouvertes avant cette date.

2. Intéressement

a) Généralités

Il s'agit d'un dispositif de l'épargne salariale au côté de la participation.



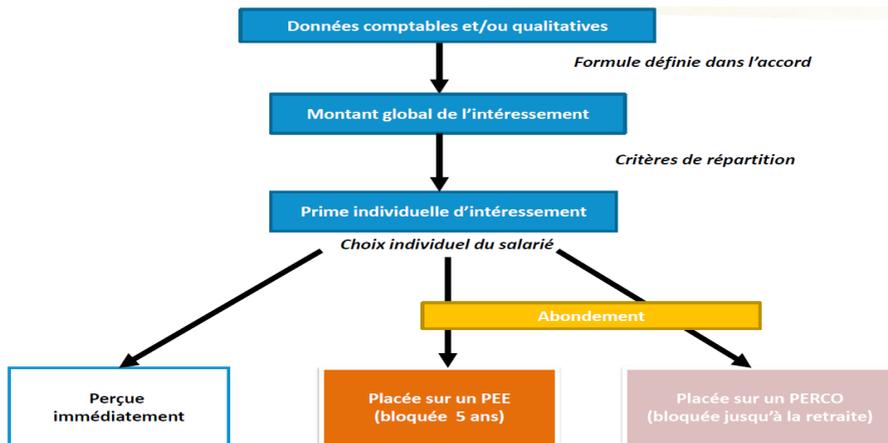
Selon la DARES, seuls 36% des salarié.e.s ont reçu de l'intéressement. Après avoir baissé à partir de 2010, ce chiffre stagne. En 2014, toujours selon la DARES, les salarié.e.s recevaient en moyenne 1673€ par an. La répartition de cette prime est en général plus inégalitaire que celle des salaires.

Le statut fiscal et social est coûteux pour les finances publiques et les organismes de sécurité sociale ... même si le forfait social a réduit ce coût. Et leur efficacité économique est plus que discutable :

- Ces exonérations profitent aux entreprises très profitables ... et reportent la charge du financement de la protection sociale sur les entreprises moins profitables.
- Ce sont les salarié.e.s des grandes entreprises et/ou les salarié.e.s

les mieux payé.e.s qui profitent pleinement de ces exonérations. Sans le dire, l'intéressement en réalité se substitue aux augmentations de salaires.

b) Fonctionnement de l'intéressement



c) Répartition de l'intéressement

Nous proposons que ces primes soient identiques pour tout le personnel.

d) Formule

Nous proposons de retenir pour le calcul de l'intéressement des indicateurs de résultats reflétant l'activité économique de l'entreprise, à savoir l'Excédent Brut d'Exploitation ou le résultat d'exploitation.

e) Le PEE-PEI

En l'absence de choix du bénéficiaire, 100% de l'intéressement versé est affecté sur un PEE ou un PEI.

Alimentation

- Uniquement par les sommes issues de l'intéressement. (Ou de la participation) ou d'un versement volontaire dans la limite de 25% du salaire brut.
- Abondement = 8% du Plafond Annuel de Sécurité Sociale.

f) PERCO

- Aucune durée minimale d'ancienneté
- Versements effectués par le/la salarié.e abondés à 300% dans la limite de 16% du PASS.
- Versement initial de l'employeur au moment de l'adhésion égal à 1% du PASS.
- Instauration de % d'abondement :
- 100% pour les premiers euros versés,
- 80% pour les versements entre n et m,
- 50% pour les versements supérieurs à m.

g) Véhicules de placement

Nous privilégions les FCPE, fonds à capital garanti.

3. Formation professionnelle et apprentissage

Le projet de loi vient de sortir. Il nous paraît aujourd'hui difficile de remettre des propositions dûment travaillées. Et ce d'autant que celui-ci peut bouger et que des précisions par voie, notamment de décret, sont attendues.

Néanmoins, il ne sera pas possible de traiter de la formation professionnelle sans aborder la question du FAFIEC et du rapprochement des branches. C'est à notre sens la question prioritaire à traiter dans l'agenda social. Mais en même temps, il faut être conscient que la convention collective des bureaux d'études est loin d'être, à ce jour, attractive.

4. Minima conventionnel

La CGT a proposé depuis fort longtemps des grilles par secteur afin que les minimums correspondent à des réalités sectorielles. Nous avons argumenté sur le fait que ces réalités économiques diffèrent, y compris d'un point de vue dynamique d'un secteur à l'autre.

D'autre part, nos revendications salariales demeurent à ce jour les mêmes à savoir 1800 € en entrée de grille ETAM et le PMSS pour le premier coefficient cadre.

NEGOCIATION, SECURISATION ET MODERNISATION

1. Organisation du temps de travail

Modalité 1 – annualisation

L'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail prévoit une « *annualisation* » du temps de travail sur 1610 heures « *pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois* ». Cette possibilité concerne toutes les catégories de personnel. [Chapitre 2, article 2].

La modulation du temps de travail telle que prévue au chapitre 3 de ce même accord doit effectivement être revue au regard du « *toiletage* » de la convention collective.

Modalité 2 – création d'un forfait-jours étendu

C'est une vieille revendication de SYNTEC et CINOV. En effet, alors qu'au TGI, SYNTEC et CINOV plaidaient pour un forfait horaire hebdomadaire, ils adressaient un courrier à Madame Martine Aubry le 25 avril 2000 :

« *Les dispositions concernées portant sur certains cadres soumis à un décompte du temps de travail en jours, ceux affectés à la modalité de réalisation de missions décrite à l'article 3 du chapitre 2, nous tenons à apporter la lecture unanime suivante :*

1) *Ces cadres, soumis à un décompte en jours, ne peuvent légalement dépasser un nombre annuel de jours travaillés de 217. L'accord de branche négocié avant la promulgation de la loi est soumis à ce maximum. Toutes les parties signataires sont disposées à afficher et à appliquer ce plafond dès l'extension, et, aussi, à le renforcer conventionnellement par voie d'avenant.*

2) *Ces cadres doivent disposer, et disposent selon nous, de garanties au regard de leur charge de travail. Les amplitudes journalières et hebdomadaires constituent une première base. Nous leur offrons de surcroît le bénéfice de demi-journées de repos supplémentaires dès qu'une surcharge est nécessaire. »*

Et dès le 17 mai 2000, SYNTEC Informatique n'hésite pas à écrire sur son site internet :

« *Au regard de l'interprétation qui en est ainsi faite, SYNTEC Informatique suivra sa ligne de conduite sur le principe du décompte en jours de la modalité 2 et reformulera donc une demande d'extension en ce sens* ».

Le ministère, pas dupe de ce double discours, a étendu cette disposition comme étant un forfait horaire hebdomadaire.

Aujourd'hui, cette modalité 2 dans ces conditions n'est pas toujours respectée par nombre d'entreprises. D'où la multiplication de procès. C'est dans ce cadre qu'il a été proposé de renégocier cette modalité durant le dernier trimestre 2016. Ces négociations se sont soldées par un échec début 2017. Compte tenu de ce constat, SYNTEC et CINOV décident aujourd'hui de ne pas toucher à cette disposition mais d'en ajouter une ... à savoir l'extension du forfait-jour à tous les cadres ...

La CGT n'y est évidemment pas favorable, car il s'agit bien évidemment d'intensifier le travail à rémunération constante.

2. Nouveaux modes de travail

a. Déconnexion

Généralités

Depuis le 1er janvier 2017, les entreprises de plus de 50 salarié.e.s sont tenues de garantir à leurs salarié.e.s un droit à la déconnexion. C'est une obligation qui découle de l'article 55 de la loi travail du 21 juillet 2016. Elle entend prévenir le « *burn-out* » numérique des salarié.e.s et préserver leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, menacé par le développement croissant des nouvelles technologies.

De ce point de vue, d'après le cabinet Technologia, spécialisé dans les Risques Psychosociaux, 12% de la population active serait en risque élevé de burn-out.

Selon une étude de l'APEC réalisée à la fin 2014, à peine 23% des cadres « *débranchent* » de leur travail après avoir éteint la lumière de leur bureau et près de 9 cadres sur 10 estiment que les outils connectés contribuent à les faire travailler hors de l'entreprise.

Selon une étude du cabinet Eléas réalisée en septembre 2016, 62% des actifs attendent une régulation de l'usage des outils numériques en dehors du travail.

Certes la négociation ne concerne pas les entreprises de moins de 50 salarié.e.s. Pour autant, le contexte de « *surconnexion* » favorisant le « *burn-out* » des salarié.e.s existe, d'où de nombreux procès aux prud'hommes.

Il serait plus que judicieux que ces entreprises prennent elles aussi des mesures efficaces afin de préserver la santé des salarié.e.s.

Pour un accord

Il faut s'entendre sur au moins quelques définitions.

Droit à la déconnexion

C'est le droit pour le/la salarié.e de ne pas être connecté.e à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

Outils numériques professionnels

Ce sont les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones...) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet...) qui permettent d'être joignable à distance.

Temps de travail

Ce sont les horaires de travail du/de la salarié.e durant lesquelles il est à la disposition de son employeur, comprenant les heures normales de travail du/de la salarié.e, les heures supplémentaires, les heures d'astreinte effectivement travaillées, à l'exclusion du temps de repos quotidien et hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos.

Charge de travail

Travailler sur la question de la déconnexion sans aborder celle de la charge de travail est un non-sens. Mais il n'existe pas à proprement dit de définition dans la législation. Mais la justice en a donné une. Elle est définie comme « *la description de l'activité d'un salarié pendant une période donnée, en mettant en correspondance le temps donné pour effectuer une tâche, les moyens matériels, les connaissances et expériences des intéressés* ». Aussi, elle lui permet de définir la notion de « surcharge » de travail :

« *Elle est de même généralement définie comme correspondant à l'inadéquation d'une partie ou de l'ensemble des moyens dont dispose un salarié pour effectuer les tâches qui lui sont demandées, la surcharge aboutissant ou se manifestant par l'apparition de symptômes de souffrance au travail, de stress, étant précisé que la surcharge de travail peut également procéder d'une inadéquation du profil du salarié en cause par rapport aux exigences de son poste de travail ou d'une inadéquation de l'organisation du travail* ».

La notion de charge de travail concerne la qualité, le service, la prescription, les prescripteurs et les exigences du métier. On pourrait la proposer sous trois formes :

- La charge « *technique* », liée directement aux exigences du métier,

- La charge « *mentale* », mobilisation cognitive d'un.e salarié.e dans le traitement des informations nécessaires à l'accomplissement de « *ses tâches* »,
- La charge « *émotionnelle* » inhérente au contact clients/usagers.

Cette notion est donc capitale pour la préservation de la santé des salarié.e.s et la CGT restera vigilante à ce qu'elle figure dans l'accord au regard d'une réelle effectivité.

Outre ces définitions, l'accord devra prévoir :

- Un diagnostic préalable.
- La définition d'indicateurs spécifiques.
- Le respect des temps de repos, de congés, de maladie et de maternité. Des outils doivent être mis en place pour que ce respect soit effectif. Rappelons que la directive européenne définit le temps de repos comme « *toute période qui n'est pas du temps de travail* » (dir 2003/88/CE du 4 novembre 2003 art.2). L'exigence du temps de repos est d'autant plus forte que la charge de la preuve du respect de ces temps repose sur l'employeur. (cass. soc. 20 février 2013, n°11 – 2599, BCV n°51). Il y a bien une obligation de résultat.
- Le respect des horaires de travail. L'entreprise se doit d'empêcher toute connexion par quelque moyens que ce soit des salarié.e.s : blocage de serveurs, restitution des outils de connexion.
- Le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et familiale.
- Former la hiérarchie à la déconnexion notamment au regard de la qualité de vie dans et hors travail.
- Pour les télétravailleurs, déterminer des plages horaires fixes pour tout contact avec la hiérarchie.
- Elaborer une politique de lutte contre le stress liée à l'utilisation des outils numériques : envoi des sms, de mails...pendant les horaires de travail. Un bilan annuel devra être fait. Une évaluation du nombre de mails pourrait être effectuée avec pour objectif de les diminuer.
- Sensibiliser les salarié.e.s à la bonne utilisation du numérique [exemple pour les mails, pertinence de répondre à tous, de copie à...].
- Instauration d'une journée par mois sans courriel interne.
- Concernant les forfaits jours, un droit à la déconnexion entre telle heure le soir et telle heure le matin [Exemple 18h – 8h30]
- Il faudra préciser les modalités de suivi de l'utilisation des TIC et prévoir des entretiens au regard de la charge de travail.

b. Dématérialisation en cas de trajet

Cet item demande plus de précisions.

c. Télétravail

I) Définition du télétravail

- Reprendre la définition de l'ANI,
- Distinguer le télétravail occasionnel/télétravail régulier.

II) Salarié.e.s concerné.e.s

- Sur la seule base du volontariat,
- Salarié.e en CDI,
- Une certaine ancienneté dans l'entreprise,
- Des critères d'éligibilité :
 - Nature du travail
 - Capacité du/de la salarié.e à travailler régulièrement à distance,
 - ...
- Exclusion des salarié.e.s en situation d'astreinte, les stagiaires et les apprenti.e.s, les salarié.e.s en contrat de professionnalisation et les CDD.

III) Lieu du télétravail

- Uniquement dans le lieu de résidence [domicile]. En cas de changement de domicile, la situation de télétravail sera réexaminée.

IV) Formalisation de la demande

- Faite par écrit,
- De la part du/de la salarié.e ou de l'employeur – le refus d'un.e salarié.e ne peut entraîner une sanction ou un licenciement sauf pour raisons économiques,
- Un délai d'examen de la demande,
- Refus de la demande par écrit sans motivation. Voire pour les cas de mi-temps thérapeutique, de personnes en « *fin de vie* » vivant au domicile...
- Avenant au contrat de travail.

V) Adaptation et réversibilité

- Adaptation
- Prévoir une forme d'adaptation où le salarié.e peut mettre fin, à tout moment, à cette forme d'organisation du travail.
- Réversibilité
- C'est une double réversibilité : salarié.e et employeur.
- Dénonciation du contrat ou de l'avenant par écrit,
- Délais de prévenance d'un mois pour la réaffectation dans

- l'entreprise
- Entretien professionnel suite au retour dans l'entreprise.

VI) Renouvellement et suspension provisoire

- Renouvellement
- Un entretien bilan,
- Un avenant au contrat de travail,
- En cas de changement de fonction, la situation de télétravail est réexaminée.
- Suspension
- L'entreprise doit prévoir la possibilité d'une suspension provisoire [par exemple, durée maximum de suspension renouvelable 2 fois dans un maximum de 3 mois consécutifs avec un délai de prévenance de X jours].

VII) Droits

Mêmes droits et garanties sociales que les autres salarié.e.s.

VIII) Organisation du télétravail

- 3 jours maximum de télétravail hebdomadaire [dérogation possible pour les salarié.e.s en situation de handicap],
- Fourniture du matériel informatique, d'une ligne internet et téléphone privative [restreindre son utilisation à un usage uniquement professionnel].

IX) Santé et sécurité (article L4121-1 du code du travail)

- Aménagement de l'espace de travail
- Une pièce dédiée avec un bureau et une chaise. Ces derniers étant fournis par l'employeur (y compris par le biais d'un montant forfaitaire).
- Information du/de la salarié.e et prévention (dans les 3 mois suivant la signature de l'avenant).
- Formation ou information sur :
- Diagnostic de la sécurité du poste de travail,
- Pratique de l'écran de visualisation,
- Ergonomie du poste de travail,
- Aptitude à travailler en relative autonomie.
- Visite du lieu de travail
- Possible à la demande de l'employeur mais avec accord du/de la salarié.e [faire appel à un technicien de la CARSAT].
- Objet : respect des dispositions légales en matière de santé et sécurité, recommandation pour l'aménagement du poste de travail.

- Conformité des installations techniques et électriques
- L'employeur prend en charge la vérification de la conformité des installations techniques et électriques.
- Accidents du travail
- L'entreprise prendra en charge l'accident au titre des accidents du travail sur la base de la déclaration du/de la salarié.e [jours travaillés et plage horaire définie].
- Salarié.e en situation d'arrêt de travail
- Le/la salarié.e qui est en congés payés, en RTT, en maladie et/ou en congé maternité/paternité ne peut travailler.

X) Respect de la vie privée

Le télétravailleur travaille sur des plages horaires préalablement définies. Il ne pourra être joignable professionnellement que dans ces plages horaires. De la même façon, l'envoi de courriels professionnels ne pourra avoir lieu qu'à l'intérieur des plages horaires définies.

Le/la salarié.e doit être informé.e de toute information, sur son ordinateur, de logiciels pouvant permettre la prise en main de l'ordinateur ou la surveillance de son contenu par une personne tiers.

XI) Equipement du télétravailleur

L'entreprise fournira au télétravailleur les équipements nécessaires à l'exercice de ses fonctions dans des conditions de sécurité satisfaisantes, notamment :

- Un ordinateur équipé [logiciels nécessaires antivirus],
- Une imprimante,
- Deux prises de courant porteur,
- Si nécessaire, une ligne téléphonique professionnelle ou un portable professionnel,
- Une ligne internet professionnelle,
- Des fournitures de bureau. Il est recommandé de ne pas utiliser le matériel personnel existant. Par exemple, l'utilisation de la ligne téléphonique personnel peut être considérée comme une immixtion dans la vie privée nuisible à la vie familiale.

L'entreprise doit assurer la maintenance de l'équipement informatique, tant au niveau de la maintenance, qu'à celui des consommables pour l'imprimante.

L'entreprise, propriétaire du matériel est assuré pour tout dommage causé. Pour raison de sécurité et de confidentialité, le télétravailleur ne pourra connecter son ordinateur via la Wifi, mais au moyen de prises de « *courant porteur de ligne (CPL)* » ou d'une connexion directe Ethernet.

XII) Indemnisation des coûts [L 1222 – 10 du code du travail]

L'indemnisation peut rendre plusieurs formes :

- Un remboursement sur la base d'un forfait de l'ensemble des frais engendrés : électricité, chauffage, internet, téléphone.
- Le remboursement sur justificatif de facture.

En tout état de cause, l'entreprise précise par écrit les modalités de prise en charge de ces frais. La prise en charge des frais ne concerne que la résidence principale, le/la salarié.e n'étant pas autorisé.e à travailler ailleurs.

XIII) Assurances

Un.e salarié.e travaillant à son domicile doit être couvert.e par une assurance. Celle-ci doit viser :

- L'espace au domicile dédié à l'activité professionnelle,
- Le matériel et les équipements mis à disposition de l'employeur (assurance à la charge de l'employeur)

Il peut s'agir de souscrire un nouveau contrat ou d'étendre le contrat existant. Le télétravailleur doit obligatoirement fournir une attestation d'assurance habitation à l'employeur. L'employeur doit prendre en charge les surcoûts éventuels liés à l'installation du télétravailleur.

XIV) Sécurité informatique

Afin de sécuriser les données, il est conseillé d'avoir un accès sécurisé au réseau de l'entreprise (réseau privé) et un chiffrement du disque dur.

Le télétravailleur doit être informé :

- Sur la législation et les règles concernant la protection des données,
- Des dispositifs de contrôle.

XV) Temps de travail

La charge de travail

- La charge de travail doit aller de pair avec le temps de travail. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur doivent être identiques à ceux des salarié.e.s qui travaillent à temps plein dans les locaux de l'entreprise.

Le temps de travail

- Il appartient à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail :
- Le temps de travail fait l'objet d'une mesure horaire. Dans ce cas, pour les journées de télétravail, la durée du travail à domicile doit être connue.
- Le/la salarié.e est en forfait annuel en jours. La convention collective s'applique. Il doit y avoir un suivi régulier et précis de la charge de travail.

XVI) Gestion de carrière

Chaque année, le télétravailleur a un entretien avec sa hiérarchie afin d'examiner :

- Sa charge de travail,
- Son activité professionnelle,
- Ses perspectives de carrière,
- Ses besoins en formation.

d. Equilibre vie privée/vie professionnelle

Il s'agit d'articuler les temps sociaux. Pour ce faire, nous proposons plusieurs mesures :

- Les réunions doivent se tenir dans les horaires habituels de l'entreprise. Aucune réunion ne doit se terminer après l'horaire habituel du salarié [9h-18h].
- Mise en place des services de garde d'enfants ou d'aide au financement de modes de garde.
- Aménagement des horaires en début et fin de journée.
- Se pencher concrètement sur la gestion de la charge de travail, de son évolution et de la notion de temps travaillé.
- Mettre en place des congés enfants malades.
- Aides à l'assistance aux personnes à charge.
- Congés parentaux, aide financière pour le temps partiel et le temps plein en articulant avec le cas échéant les diverses allocations (PREPARE...).

3. Parcours syndicaux

Validation des acquis des représentants du personnel/ mise en place de parcours certifiant via le Fafiec.

JeanDominiqueSimonpoli, directeur général de l'association «*Dialogue*» a soumis à la ministre du travail le 3 août 2017 vingt propositions pour valoriser les compétences acquises par les représentants du personnel et les mandataires sociaux. C'est à partir des propositions 6 et 10 que l'on nous propose de travailler. Nous aurions aussi aimé que l'on puisse examiner les autres propositions, plutôt liées elles, à l'articulation activité syndicale/activité professionnelle.

Il s'agit de prendre en compte le fait «*syndical*» et le fait «*représentation du personnel*» au regard

- Des responsabilités syndicales ;
- Des responsabilités représentatives.

La valorisation des parcours « *syndicaux* » et de « *représentants du personnel* » permettrait d'intégrer ceux-ci dans la gestion des carrières, ce qui devrait entraîner de fait, une évaluation des compétences.

Dans ce cadre, il faudrait des bilans d'étape pour des formations professionnelles de mise à niveau dans le sens d'une réintégration au poste de travail mais aussi et surtout dans la reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat.

Il nous semble que la reconnaissance des acquis de l'expérience militante qui mêle « *la connaissance* » et le savoir-faire passe nécessairement par :

- Une cartographie des compétences syndicales ;
- L'élaboration d'un référentiel des compétences syndicales ;
- L'élaboration d'une trame de réalisation individuelle d'un dossier de compétences ;
- La création d'une plateforme informatique collaborative.

A cet effet, nous ne partons pas de rien. Nous pouvons, et devons, nous appuyer sur – le passeport européen de compétence syndicale (PECS)

- Les instituts régionaux du travail ;
- Des associations tel que Dialogue, des écoles telles que Sciences Politiques...
- Les fiches « *Mandascope* » : Mandats des organisations syndicales de salaires et d'employeurs : Savoirs, Compétences et Profits.

Il nous appartient donc d'examiner, voire de retravailler ces fiches en vue de construire des parcours certifiants. Nos observatoires pourraient être mis à contribution.

4. Prévoyance

Le contexte

L'accord du 27 mars 1997 institue la mise en place d'un régime minimum obligatoire au bénéfice de l'ensemble des salarié-e-s de la branche des BET pour couvrir les risques lourds : (décès, invalidité, incapacité, rente éducation). L'organisme désigné depuis 1997 est Malakoff Médéric.

Depuis le 1^{er} juin 2015, Malakoff Médéric n'est plus désigné, il assure le suivi du régime suite à la fin des désignations.

Le régime de prévoyance est déficitaire depuis 2011 suite à l'impact de la réforme des retraites de 2010 : passage de 0.70% TA/1.08 % TB à 0.74% TA/1.13 % TB.

- La branche a acté l'augmentation des cotisations par l'avenant n°5 du 12 septembre 2012.

En 2016, 62% des entreprises de la branche bénéficient de la mutualisation, le taux d'adhésion des entreprises est en constante évolution depuis 1997. Sur 58 176 entreprises présentes dans la branche (source FAVIEC 2016) 35 883 entreprises sont adhérentes au régime, 1/3 des salarié-e-s de la branche sont couverts par le régime soit 231 793 salarié-e-s affilié-e-s au régime 86 % des entreprises assurées ont un effectif de moins de 10 salarié-e-s.

Depuis 2012 les cotisations continuent à progresser :

De 2012 à 2013 : +14%, de 2013 à 2014 : + 13%, de 2014 à 2015 : + 8%, de 2015 à 2016 : +4%.

- Les cotisations brutes s'élèvent à 67 937 K€ en 2016 mais des résultats déficitaires tous risques confondus avec un P/C de 122% en 2015 et un P/C de 114% en 2016.
- Le risque arrêt de travail représente 89% du P/C en 2016
- Le risque incapacité de travail représente 133 % du P/C en 2016.
- Le risque invalidité représente 154% du P/C en 2016.

Un report de perte de – 45 063K€ en 2016.

Les prestations comptables 2016 s'élèvent à 89, 5 millions d'Euros et sont en forte hausse par rapport à 2015 de + de 15%.

Pendant que les cotisations n'augmentent que de 6% en 2016, les prestations augmentent plus vite de 15%.

Les indicateurs externes (hausse de la moyenne d'âge, la baisse des taux, les désengagements du régime de base) n'annoncent pas d'amélioration.

Le ratio de sinistre à prime moyen des 5 dernières années s'élève à 114% et a fortement augmenté en 2016. Le P/C oscille entre 110% et 113% sur la période de 2012 à 2015 alors que le P/C s'établit à 123% en 2016.

Les principaux facteurs du déficit :

- Le report de l'âge de la retraite a deux incidences : il allonge la durée de maintien en arrêt de travail, impact de 15% sur la charge de sinistre et il se traduit par un vieillissement des populations salarié-e-s ;
- La baisse des IJSS augmente les IJC : les indemnités journalières de

la SS sont passées en 2012 de 50% du salaire plafonné à la tranche A à 50% de 1,8 SMIC. Le maintien du salaire par l'employeur et l'assureur a donc dû augmenter.

La baisse des taux alourdit les provisions.

Notre préconisation

Solutions envisagées pour la CGT une hausse de l'ordre de 15% des cotisations devrait permettre de retrouver un régime conventionnel à l'équilibre.

5. Astreintes et travail de nuit

a) Travail de nuit

Préambule

Cette forme de travail atypique doit rester l'exception. Elle doit être limitée aux activités où s'imposent des impératifs techniques qui ne peuvent pas être surmontés autrement.

Plusieurs études dont une étude nord-américaine et une étude anglo-française mettent en évidence des répercussions importantes sur la santé.

Le travail habituel de nuit entraîne d'abord une baisse du temps de sommeil. Les salarié.e.s concerné.e.s dorment en moyenne une heure de moins que ceux travaillant de jour.

Cela se traduit par une augmentation de somnolence et du risque d'accident du travail et de trajet à cause des changements importants des rythmes chronobiologiques.

Le travail de nuit accroît aussi le risque de maladies cardiovasculaires, de troubles digestifs et de cancer du poumon.

Il est susceptible de provoquer une hausse de l'indice de masse corporelle et de faire monter les taux du bilan lipidique, dyspepsie, douleurs abdominales, troubles du transit, risque d'ulcère gastroduodénal, risque d'obésité dû à des repas irréguliers, non équilibrés, et à une surconsommation de café sont autant de maux à prendre en compte.

Enfin, l'étude franco-britannique stipule que le travail de nuit provoque un vieillissement cognitif de 6,5 ans.

Définition

- Travail entre 21h et 6h.
- 3 heures dans la période de nuit au moins deux fois par semaine.
- Nombre minimal d'heures : 270 sur une période de 12 mois, consécutifs.

Ciblage de la population concernée et des activités

Justifications du recours au travail de nuit

Contreparties

- 32 heures de travail hebdomadaire maximum avec annualisation possible.
- 7 heures de travail de durée quotidienne maximum.
- Majoration des heures de travail de nuit de 50%.
- *Mesures facilitant l'amélioration des conditions de travail de nuit et l'articulation avec la vie sociale et familiale du/de la salarié.e*
- Le/la salarié.e ne peut se retrouver seul.e sur son lieu de travail.
- Des moyens de transports adaptés. Nécessité de transports collectifs ou voiture individuelle, un dédommagement.
- Organisation des temps de pause.
- Organisation de la formation professionnelle, deux nuits encadrant la période de formation ne sont pas travaillées mais payées.
- Une nuit par mois non travaillée mais payée permet au/ à la salarié.e qui le demande de pouvoir rencontrer les différentes administrations.
- Le travailleur de nuit ne peut faire plus de 800 h de nuit par an.

Protection médicale

- Examen trimestriel

b) Astreintes

Définition

L'astreinte est une période pendant laquelle le/la salarié.e, sans être à la disposition de son employeur, doit se tenir à son domicile ou à proximité de son lieu de travail afin de pouvoir intervenir dans les locaux de la société.

Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail effectif.

L'intervention est considérée comme temps de travail effectif ainsi que le trajet « *aller et retour* » du/de la salarié.e pour se rendre sur le lieu où sa présence est requise.

Personnel concerné

- Ne doit pas concerner le personnel administratif.
- Doit être lié à de réels besoins :
- Pour les astreintes ponctuelles, sur la base du volontariat,
- Pour les astreintes récurrentes, signature d'un avenant au contrat de travail limité à un an.

Délai de prévenance

Si le délai de prévenance est inférieur à 4 jours dû à une circonstance exceptionnelle, nécessité de l'accord du/de la salarié.e et prime de réactivité égale à 5% du PMSS ainsi qu'un dédommagement correspondant aux frais éventuels qu'il aurait engagé.

Un.e même salarié.e ne pourra être impacté par une circonstance exceptionnelle plus d'une fois par trimestre civil.

Limitation des astreintes

Un.e salarié.e ne peut être d'astreinte :

- Plus d'une semaine sur quatre,
- Plus de 7 jours consécutifs,
- Plus de 12 périodes par an,
- Le jour ouvré ou le week-end qui suit ou précède des RTT ou des congés payés.

Conditions de travail

- Pour les missions sensibles, notamment lorsqu'il s'agit d'interventions d'urgence de rétablissement d'un service, une sécurisation en termes d'organisation et de moyens doit être mise en place. Aussi, deux salarié.e.s minimum doivent être éligibles à l'astreinte afin de disposer d'une solution de secours à l'indisponibilité d'un.e salarié.e affecté.e.
- Un roulement doit être recherché pour que les mêmes salarié.e.s ne soient pas systématiquement sollicité.e.s.
- Un « *tableau de service* » sera mis en place. Ce tableau devra prévoir :
 - Les différentes formes d'astreinte mises en place sur la période considérée,
 - La fréquence de ces astreintes,
 - Les dates et heures de ces astreintes,
 - Le nom des salarié.e.s chargé.e.s d'assurer ces astreintes,
 - Ce tableau sera communiqué aux IRP.
- Les équipes d'astreintes doivent être correctement dimensionnées.
- Les salarié.e.s doivent suffisamment autonomes et formé.e.s.

- Le/la salarié.e pourra quitter son lieu de travail 2 heures avant que ne commence sa période d'astreinte.

Sécurité (dans certains cas, et au regard du temps d'astreinte effectif)

Les mesures nécessaires doivent être prises afin que le/la salarié.e ne se retrouve pas seul.e dans le cadre de son intervention. Il doit donner signe de vie selon une fréquence correspondant au 1/3 de la durée d'intervention.

Temps de repos

Les salarié.e.s en astreinte doivent bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives après la dernière intervention dans la période d'astreinte.

Repos hebdomadaire

Il doit avoir une durée minimale de 35 heures consécutives. Ce repos hebdomadaire n'est pas impacté par l'astreinte exception faite de l'intervention.

Si le repos hebdomadaire est fractionné le week-end, en raison d'intervention, le/la salarié.e doit bénéficier d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

Le/la salarié.e ne peut travailler plus de 6 jours d'affilée. En compensation, il est versé au/à la salarié.e une prime exceptionnelle d'un montant correspondant à 4% du PMSS.

Déplacement

L'entreprise pourvoit aux besoins éventuels de déplacements. L'utilisation du véhicule personnel ne peut être envisagée qu'à la demande du/de la salarié.e.

Moyens mis à la disposition du/de la salarié.e

Le/la salarié.e ne doit pas être mis.e dans des conditions où il devrait mettre ses propres moyens à disposition [téléphone portable, matériel informatique...].

Repas

- Indemnité de restauration sur le lieu de travail – règles de l'entreprise,
- Indemnité de restauration, hors du lieu de travail – frais réels sur justificatifs.

Modes de rémunération

(Entendre le forfait comme 4h ou une demi-journée).

Prime d'astreinte ponctuelle :

- Forfait semaine du lundi au vendredi 10% du PMSS,
- Forfait week-end 8% du PMSS,
- Forfait Samedi 4% du PMSS,
- Forfait Dimanche 6% du PMSS,
- Forfait jour férié 6% du PMSS,
- Forfait jour 1er mai 10% du PMSS.

Prime d'astreinte récurrente :

- Forfait semaine de 6 jours 10% du PMSS,
- Forfait Samedi 2% du PMSS,
- Forfait Dimanche 3% du PMSS,
- Forfait jour férié 5% du PMSS,
- Forfait jour pont 9% du PMSS,
- Forfait jour 1er mai 10% du PMSS.

Tarif des heures de travail en intervention sous astreinte ou exceptionnelle :

- Nuit taux horaire ou récupération majorée de +50%
- Week-end taux horaire ou récupération majorée de +50%
- Dimanche taux horaire ou récupération majorée de +50%
- Jour férié taux horaire ou récupération majorée de +50%
- 1^{er} mai taux horaire ou récupération majorée de +100%

Les taux horaires ou récupération s'additionnent (ex : nuit du dimanche 1er mai=300%).

Une astreinte partielle se calcule au prorata temporis. Intervention en période intermédiaire 18h30 – 21h et 7h – 9h. toute intervention dans cette période sera l'objet d'une prime de 2% du PMSS.

Prime de sortie d'astreinte récurrente

Ancienneté dans l'astreinte	% d'intégration de la moyenne mensuelle des primes perçues au cours des 12 derniers mois dans le salaire de base
Entre 1 et 5 ans	30%
Entre 5 et 10 ans	40%
> de 10 ans	50%

NEGOCIATION SPECIFIQUE

1. Refonte annexe 4 enquêteurs

Préambule : les propositions de révision de l'annexe 4 de « SYNTEC études » arrivent à notre avis bien tard, en effet plusieurs PSE ont été organisés dans plusieurs instituts (SOFRES, IPSOS, GFK ISL) et plusieurs transferts et arrêts des activités terrain et téléphone également depuis 2015 : (NIELSEN, IFOP, IPSOS, LH2). Actuellement un PSE est en cours chez GFK ISL et GFK CRF (83 suppressions d'emplois dont 70 postes occupés : 32 postes de chargé.e.s d'enquêtes CEIGA (plateau téléphone et terrain) : et 200 enquêteurs vacataires non inclus dans le PSE qui ont une moyenne d'ancienneté chez GFK de 12 ans.

Depuis 2010, l'avenir du terrain et des plateaux téléphones est en sursis, les changements et les mutations technologiques (développement des enquêtes online, le BIG DATA, la révolution numérique) via différents équipements (smartphones, tablettes numériques, et TV connectées) ont eu un impact sur les méthodes utilisé.e.s pour les enquêtes et sur les emplois.

Pour rappel en 2010, la répartition des études quantitatives par mode de recueil était (sources Syntec études marketing) :

- 47% online,
- 24% face à face,
- 22% téléphone,
- 7% autres.

Depuis 1980, la CGT revendique un CDI de droit commun pour les enquêteurs CDD et CEIGA afin de sécuriser le parcours professionnel de ces « *salarié.e.s* » qui travaillent depuis plusieurs années pour le même institut. L'annexe 4 doit tout simplement disparaître pour tous les enquêteurs postés, encadrés, évalués sur les plateaux téléphones ou tout autre dispositif équivalent. Les cibles sont imposées, les horaires fixés ainsi que le lieu de travail.

Pour les enquêteurs plateaux d'appels (CEIGA et CDD d'usage), passage en CDI temps complet : ils peuvent travailler 5 jours par semaine à temps complet à heures fixes du lundi au vendredi sur une amplitude en général qui va de 9h30 à 21h, en rotation c'est-à-dire 9h30-16h soit 6h30 avec une pause d'une heure plus 20 minutes de pause (pause réglementaire après 6h de travail) ou 15h30-21h avec le même type

de pause. Sur un système de roulement d'équipe, les plateaux ne sont jamais vides et les enquêteurs n'ont pas à travailler plus longtemps. Ces enquêteurs peuvent facilement être mis en CDI à temps complet, obtenir un prévisionnel mensuel sur tranches horaires même si le type d'enquête à réaliser est en B to B ou B to C où le nom du client n'est pas précisé.

A partir du moment où ils sont en CDI temps complet, ils doivent obtenir les mêmes avantages (congrés payés, mutuelle, prévoyance, formation professionnelle) que les salariés sous classification ETAM de la convention collective. Ces CDI doivent avoir une base de durée de travail de 1607h et 35h/hebdomadaire. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées minimum à partir de 25%.

Les temps de déplacement, s'il y en a, supérieurs aux temps de déplacement domicile/travail doivent être rémunérés au même taux que les heures travaillées.

Une journée de travail ne peut dépasser 6h30, la durée maximale hebdomadaire : 35h, plus, ce sont des heures supplémentaires.

Pour la planification de la programmation prévisionnelle, elle doit être hebdomadaire avec un délai de prévenance de 7 jours.

Le CDI à temps partiel : ceux qui doivent être demandés par le salarié au bout d'un an d'ancienneté, ce type de contrat relève de la demande du salarié car si c'est proposé par l'employeur ce serait partager le travail en baissant les salaires.

Durée minimale : $6h30 \times 4 = 26h$.

Pour les enquêteurs Face à Face non encadrés : Il ne s'agit pas du même travail, ils reçoivent un plan d'enquête et bénéficient d'une large autonomie pour le réaliser sur le mois. Ce travail est réparti en 5 temps différents.

- 1) Recherche de la cible
- 2) Le contact et prise de rendez-vous soit par téléphone soit en déplacement
- 3) Les relances
- 4) La pause du questionnaire en face à face avec le déplacement
- 5) L'envoi du questionnaire au N+1

Nous sommes opposés à la rémunération au questionnaire ou CDD d'usage. Ce type d'enquête demande beaucoup plus d'investissement

personnel et de déplacement, moins de fatigue intellectuelle mais aussi plus de risques (agressions, accidents de la route, les intempéries, la pollution atmosphérique, les zones dangereuses, citées la nuit les horaires imposés etc.). Le salaire de base doit donc être conséquent et la classification différente.

Autrefois les enquêteurs Face à Face gagnaient mieux que les enquêteurs au téléphone car le prix du questionnaire était pris en compte et variait selon la difficulté de l'enquête et sa durée (c'est ce que pratique l'INSEE). La zone d'activité est à prendre en compte.

Nous proposons différentes rémunérations selon le temps de déplacement du domicile au lieu du travail :

De 0 à 20 kilomètres = 1/2h + 50 kilomètres = 1h et ainsi de suite. Ceci pour l'aller comme le retour.

Un forfait téléphone pour les prises de rendez-vous ou un téléphone professionnel.

En ce qui concerne l'annualisation du temps de travail pour lisser les périodes de faible activité, il faut un salaire de base mensuel. Ce CDI doit être semblable à un CDI commercial.

Pour la planification de la programmation prévisionnelle de la durée du travail, nous souhaitons qu'elle soit hebdomadaire avec un délai de prévenance de 15 jours.

Les enquêteurs Face à Face doivent obtenir les mêmes avantages (visites médicales, congés payés, mutuelle, prévoyance, formation professionnelle).

De plus, nous souhaitons que les frais de déplacement et les frais supplémentaires pour la souscription d'une assurance voiture professionnelle soient entièrement pris en charge par l'employeur.

Introduction au niveau de la branche, d'un contrat de chantier plateau d'appels, Face à Face. Nous avons déjà fait part de notre opposition à ce type de contrat dans notre note de mai 2017, en effet ce contrat ne sécurise en rien le parcours professionnel des salarié.e.s.

Introduction d'un dispositif de temps partiel dérogatoire. La CGT est contre la dérogation fixée à 24h minimum du dispositif de temps partiel.

Sur les classifications, les métiers et les contrats :

Pour les chefs d'équipe : les intégrer dans la grille de classification au minimum au niveau 275 car ils encadrent les enquêteurs. Prévoir un niveau 290 pour les chefs d'équipe sénior ayant 2 ans de pratique du métier avec une rémunération supérieure et une fiche de poste décrivant leurs activités et leurs missions. Nous souhaitons un CDI pour ces contrats avec passage au niveau 290 au bout de 2 ans de pratique du métier (chef d'équipe confirmé).

Pour les enquêteurs afin de valoriser le métier, nous proposons que les enquêteurs qui ont 2 ans de pratique du métier se voient proposer un CDI, la notion d'ancienneté est à valoriser (dans les demandes de requalification, c'est cette notion qui est prise en compte) et le volume de travail.

Pour les enquêteurs qui travaillent régulièrement pour le même institut, ils devraient se voir proposer un CDI.

Prévoir comme pour les chefs d'équipe des niveaux de classifications supérieurs à 230 pour valoriser le métier prévoir 3 niveaux :

- 240 : enquêteurs juniors,
- 250 : enquêteurs confirmés,
- 250 : enquêteurs experts.

Il faut une reconnaissance des métiers (hotlineur etc.). Nous souhaitons des fiches de postes pour ces différentes catégories d'enquêteurs car ils sont tous mis en coefficient 230 pour des activités simples comme pour des activités et des missions à forte valeur ajoutée.

Les CEIGA : ces contrats sont obsolètes et ne garantissent aucune sécurité aux enquêteurs tant en nombre d'heures de travail qu'en rémunération qui est souvent inférieure au SMIC. Ces contrats devraient être requalifiés en CDI à temps plein.

La CGT ne souhaite pas de contrats dits « *de chantier* », « *de mission* » ou « *de projet* » car ces types de contrats ne sécurisent en rien le parcours professionnel des enquêteurs.

La formation professionnelle : nous souhaitons que les enquêteurs bénéficient de la formation professionnelle comme les CDI, il faut donc les intégrer dans la GPEC avec priorité pour les enquêteurs ayant une pratique du métier de 2 ans. La formation professionnelle doit être un tremplin pour que les enquêteurs montent en compétence.

Voir le FAFIEC pour mettre en place des formations en faveur des enquêteurs. Pour les instituts qui ont un accord GPEC, nous demandons que les enquêteurs soient intégrés dans la GPEC.

Pour les instituts dépourvus de GPEC, nous demandons que des heures de formation soient rajoutées plus un accompagnement pour cette catégorie de salarié.e.s avec une priorité pour les enquêteurs ayant une pratique du métier depuis 2 ans.

Valoriser les VAE, dans les comptes CPD : faire un abondement de 100h, le CDD d'usage devrait se voir proposer lors de son entretien annuel un abondement de 100h.
Voir accord GPEC IPSOS.

Les conditions de travail, la pénibilité, la prévention en santé et sécurité :
Pour le face à face : les agressions, les accidents de la route, les intempéries, la pollution atmosphérique, les zones dangereuses (cités, la nuit), les horaires imposés.

Pour les enquêteurs au téléphone : les espaces de travail, le bruit, les insultes, les TMS, les agressions verbales.

Les visites médicales pour les enquêteurs : pour les enquêteurs multi employeurs, ils ont du mal à avoir la visite médicale obligatoire tous les 2 ans car les employeurs se rejettent la responsabilité de cette obligation.

Comment la branche peut-elle obliger les employeurs à respecter cette obligation légale ? La branche peut-elle lister les entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations ?

La protection sociale : C'est une demande qui revient souvent, les enquêteurs souhaitent être couverts par une mutuelle-frais de santé : dans l'accord de branche d'octobre 2015, la CGT avait demandé d'intégrer dans les 2% du haut degré de solidarité la possibilité pour les vacataires de bénéficier du régime de branche en santé.

Le chèque santé ne marche pas, il n'est pas connu des enquêteurs, la branche a-t-elle une visibilité sur le nombre d'enquêteurs bénéficiant des chèques santé ?

Nous demandons que soit revu cet accord et proposons que la branche négocie un avenant intégrant les enquêteurs dans l'accord de branche par le biais du haut degré de solidarité.

Prévoyance risques lourds : C'est également une demande des enquêteurs, dans l'accord prévoyance des BET il faudrait intégrer également les enquêteurs.

Les enquêtes mystères : les enquêteurs demandent que cette pratique soit interdite car c'est un détournement : on demande aux consommateurs de faire l'enquête avec comme récompense des bons d'achat ou des cadeaux, c'est du travail dissimulé, car ces consommateurs ne paient pas de cotisations (pas de fiches de paie, pas de cotisations).

2. Accès CDI de chantier

Cette lubie patronale ne date pas d'aujourd'hui. Déjà en 2003, SYNTEC avait tenté de mettre en œuvre la généralisation de ce contrat n'existant que dans l'ingénierie technique sous certaines conditions. La mobilisation des salarié.e.s a permis de repousser ce nouveau type de contrat.

L'idée réapparaît en 2008 au moment de la loi consécutive à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du travail qui valide la création du « *CDD à objet défini* ».

Enfin, en 2015 SYNTEC ET CINOVA tentent de les réintroduire au contour d'une négociation qui se solde par un échec. La bataille idéologique et lobbyiste menée par SYNTEC numérique n'a pas eu le résultat escompté. En effet, ce type de contrat n'est pas d'ordre public et doit être négocié s'il veut s'appliquer dans la branche.

Que l'on ne compte pas sur la CGT pour transformer les « *cadres low-costs* » de la branche en intermittent ... ou en intérimaire. La CGT combattra par tous les moyens cette disposition qui se trouve être dans l'agenda social. Ce n'est pas ainsi que l'on changera l'image de la branche, laboratoire antisocial par excellence.

