



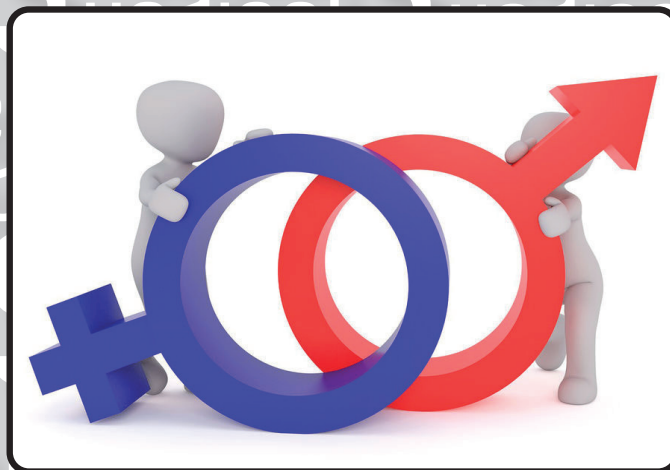
# S Le Lien Syndical

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

Mensuel  
Février  
2022  
n°  
526

*Dossier*

## Index égalité salariale : Stop à la fabrique de l'opacité



- 3 // Analyse
- 4 // Actualité
- 6 // Branches
- 10 // Dossier
- 14 // Culture
- 15 // Juridique

# Chiffres

## SMIC (depuis le 01/01/2022)

Mensuel 151,67 heures  
1 603,12 € brut (10,57 €/h.)

## Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2022) : 3 428 €

## Bureaux d'études (au 01/11/2020)

Valeur du point :

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

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

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

## Prestataires de Services (2019)

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

## Experts Automobiles (au 01/01/2021)

1<sup>er</sup> salaire de la grille : 18 803 € / annuel

## Experts Comptables (au 01/07/2021)

Valeur de base : 112,68 €

Valeur hiérarchique : 69,40 €

## Avocats (au 01/07/2020)

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : 1 569,06 €

Coef. 215 : 1 612,50 €

Coef. 225 : 1 644,75 €

## Avocats à la Cour de Cassation

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

## Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : 6,02 €

pour ce qui dépasse les 262 premiers points

## Greffes des Tribunaux de Commerce

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

## Notariat (au 01/03/2022)

Valeur du point : 14,71 € (pour 35 heures)

## Commissaires Priseurs (au 01/01/2022)

Valeur du point : 9,85 €

## AJ.MJ 2019

1<sup>er</sup> salaire employé/administratif 1 600 €

2<sup>ème</sup> salaire employé/administratif 1 630 €

# E d i t o

**L**a CGT et la fédération des sociétés d'études appellent les salarié-es à faire grève et se mobiliser massivement le mardi 8 mars.

La pandémie, la crise sociale et économique ont aggravé la situation des femmes. Les femmes sont en première ligne face au Covid mais aussi face aux inégalités. Dans « le monde d'avant » comme celui d'après, elles subissent la loi du capital qui valorise les plus riches, principalement des hommes et rémunère peu, ou pas, les métiers du soin et du lien occupés par les femmes.

Dans le monde, les hommes détiennent 50% de richesse en plus que les femmes.

En France, la réduction d'impôts sur les sociétés, les coupes budgétaires sur les services publics, le nivellement des salaires et l'inflation impactent plus durement la vie des femmes. Bien qu'en première ligne, durant la crise sanitaire elles ont aussi été plus nombreuses à perdre leur emploi, parce que surreprésentée dans les secteurs liés à la consommation ou le tourisme.

En deuxième ligne, elles ont dû jongler entre télétravail à domicile et quotidien des enfants : 8 femmes sur 10 se sont occupées des enfants, même si elle n'était pas à leur charge exclusive contre moins de 4 hommes. L'obligation de travailler à demeure et les confinements successifs ont également augmenté les violences dans la sphère privée.

Pour les femmes salariées cadres, la crise s'est traduite par une inégalité entre les hausses de rémunérations. Chez les hommes : 40 % d'entre eux ont eu une augmentation, contre 35 % des femmes.

Parallèlement, les 5 premières fortunes de France ont doublé leur richesse. Elles possèdent à elles seules autant que les 40% les plus pauvres. En 19 mois et en pleine pandémie, les milliardaires français ont engrangé 236 milliards supplémentaires. Avec cet argent, le budget de l'hôpital public pourrait être quadruplé, secteur dont on sait ce qu'il doit au travail des femmes.

Le 8 mars, nous interpellons les employeurs pour qu'ils débloquent les enveloppes salariales augmentent les femmes et mettent en œuvre de vrais plans d'action pour éradiquer les écarts de salaires. Nous interpellons le gouvernement pour qu'il fasse respecter la Loi et sanctionne celles qui s'en exonèrent.

Nous ferons grève pour avertir les candidat-es à la présidentielle que les femmes n'accepteront pas d'être les oubliées des prochaines politiques publiques !



Valérie BAGGIANI

# Analyse

## Travailleurs indépendants, un statut précaire en expansion

**U**ne récente étude de l'Insee fait le point sur les indépendants, statut fourre-tout regroupant des réalités très diverses.

Le nombre d'indépendants ne cesse d'augmenter depuis le début du millénaire et particulièrement depuis 2009 avec la création du statut de micro-entrepreneur. Ainsi, entre 2009 et 2019, le nombre de travailleurs indépendants est passé de 2,6 à 3,6 millions, soit près de 40 % d'augmentation. Parmi ces 3,6 millions, 1,7 million sont des micro-entrepreneurs. Derrière ce mythe de « l'indépendance » se cache une réalité, notamment matérielle, bien moins réjouissante pour certains. C'est cette réalité que met en avant une étude de l'Insee parue en janvier. Un revenu horaire extrêmement bas. Le temps de travail des indépendants échappe à toute réglementation. Certains sont donc obligés d'avoir un temps de travail très important pour tenter de subvenir à leurs besoins. Lorsque l'on rapporte la rémunération des indépendants à leur temps de travail, on s'aperçoit que plus d'un quart (27,1 %) « gagnent très peu », c'est-à-dire moins que la moitié du Smic net horaire soit moins de 4 € nets en 2018-2019, période étudiée par l'Insee. Parmi ces travailleurs sous-payés, on retrouve notamment les professions de l'information, des arts et du spectacle (50,8 % dans ce cas), les agriculteurs (38,3 %) ou encore les commerçants et assimilés (35,8 %). Les travailleurs indépendants, un ensemble très hétérogène. Le statut d'indépendant regroupe des situations très diverses. Pour près d'un quart d'entre eux, il s'agit de micro-entrepreneurs, c'est-à-dire que leur entreprise n'a aucun salarié et ne dépasse pas certains plafonds de chiffres d'affaires, assez bas. Parmi les professions les plus représentées chez les indépendants, on retrouve d'une part l'agriculture, qui en son sein mélange à la fois une très grande précarité et d'autres exploitations bien plus

rentables. Il y a également les commerçants et les artisans, où là aussi les situations sont très diverses. On retrouve enfin les professions libérales dont certaines sont connues pour leurs rémunérations confortables (huissiers, notaires, pharmaciens, médecins, experts-comptables...). Il est évident que la situation de ces professions est difficilement comparable avec celle des livreurs à vélo. On retrouve cette hétérogénéité dans le niveau de vie des « indépendants ». En effet, ils sont surreprésentés des deux côtés de l'échelle des niveaux de vie. Ainsi, 13,3 % des indépendants se retrouvent dans les 10 % des ménages les plus modestes en termes de niveau de vie, tandis que c'est le cas de seulement 4,5 % des salariés. À l'inverse, 24,6 % des indépendants appartiennent à un ménage parmi les 10 % les plus aisés, contre seulement 11,5 % des salariés dans ce cas. On voit donc que le statut d'indépendant regroupe des réalités très distinctes à la fois en termes de travail (on mélange des micro-entrepreneurs et des patrons de centaines de salariés), de secteur et de niveau de revenu. Enfin, le terme d'indépendant est mal choisi pour les travailleurs soumis aux plateformes. Or ce sont notamment ces travailleurs, sous le statut de micro-entrepreneurs, qui grossissent les rangs des indépendants ces dernières années. Le gouvernement présente ce statut comme une solution toute trouvée aux millions de jeunes frappés par le chômage avec la logique du « c'est mieux que rien ». En réalité, le gouvernement se défausse de ses responsabilités et veut faire porter la responsabilité du chômage sur les chômeurs eux-mêmes. Or il y a fort à parier que la précarité décrite plus haut concerne particulièrement les micro-entrepreneurs. Du fait de la spécificité de ce statut, une étude centrée sur les micro-entrepreneurs serait la bienvenue pour mieux appréhender leur situation propre.

Victorien Paté

# News

Calendrier

## JOURNÉES D'ETUDES

**10 mars 2022** - La prévoyance - 1<sup>ère</sup> partie - **MALAKOFF HUMANIS**

**7 avril 2022** - La prévoyance - 2<sup>ème</sup> partie - **MALAKOFF HUMANIS**

[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)



# Actualité

## Le capital est le grand gagnant de la crise

### Près de 70 milliards d'euros versés aux actionnaires

L'année 2020 avait été marquée par une baisse des dividendes versés du fait de la crise sanitaire. Soit la situation des entreprises ne permettait pas d'en verser, soit leur versement avait été interdit (comme dans le secteur bancaire). L'« effort » imposé aux actionnaires aura été de courte durée puisque l'année 2021 marque un nouveau record historique avec 69,4 milliards d'euros versés aux actionnaires soit près de 10 milliards d'euros de plus que 2019, qui était déjà un record. Les entreprises du CAC 40 ont donc reversé 98% des bénéfices 2020<sup>1</sup> à leurs actionnaires, ce qui ne laisse quasiment rien pour l'investissement et les réserves. Rappelons que toutes les entreprises ont bénéficié d'argent public d'une façon ou d'une autre, soit par le chômage partiel, par les plans de relance ou a minima en profitant de la politique très accommodante de la Banque Centrale Européenne qui leur a permis de baisser fortement les taux d'intérêt.

### Le rachat d'actions, instrument de gavage des actionnaires

Certaines entreprises ont d'ailleurs profité des faibles taux d'intérêts pour s'endetter et racheter leurs propres actions. Ainsi, les rachats d'actions sont plus de deux fois supérieurs à leur niveau de 2019. Le rachat d'actions consiste pour une entreprise à racheter ses propres actions. Ces actions peuvent ensuite être distribuées aux salariés (notamment aux dirigeants via les fameuses stock-options) ou, et c'est la pratique la plus courante, être détruites pour réduire le nombre d'actions en circulation.

### **Pourquoi racheter les actions ?**

Généralement, les entreprises rachètent leurs propres actions lorsqu'elles disposent d'une trésorerie surabondante et qui ne peut être utilisée dans des investissements rentables ou bien lorsque les taux d'intérêt sont très bas et que l'entreprise souhaite gaver ses actionnaires. L'année 2021 a été une conjugaison de ces deux facteurs, et un rappel de l'absurdité du capitalisme contemporain.

1. Les dividendes versés en 2021 le sont au titre de l'exercice comptable 2020. Les dividendes correspondent à une modalité d'affectation du résultat comptable.

### **Quel intérêt pour l'actionnaire ?**

Pour les actionnaires, l'intérêt est double. Le rachat d'actions permet de concentrer le capital et les dividendes futurs. Prenons l'exemple de L'Oréal pour comprendre : En 2021, l'Oréal a racheté pas moins de 10 milliards d'euros de ses propres actions. La société a notamment racheté 4% de ses actions (et donc de son capital) qui étaient détenues par Nestlé. L'Oréal a donc déboursé 8,9 milliards d'euros pour racheter une partie des actions l'Oréal détenues par Nestlé. Une fois ces actions rachetées, l'Oréal a tout simplement supprimé ces actions. Pour la famille Bettencourt Meyers, le résultat est immédiat. Sans acheter une seule action ni débourser un seul centime, la part qu'ils détiennent de l'Oréal est passée de 33,3% à 34,7%<sup>2</sup>. Pour 2022, puisque le capital de l'Oréal sera composé de moins d'actions, le bénéfice par action sera forcément supérieur par rapport à ce qu'il aurait été sans cette annulation d'action. De plus, la famille Bettencourt Meyers touchera non pas 33,3% mais 34,7% des dividendes. Si le dividende est le même qu'en 2021 (on peut penser qu'il sera supérieur encore) soit 2,26 milliards d'euros, cela fait tout de même 32 millions d'euros de plus pour eux, une bagatelle...

Pour résumer, moins d'actions en circulation implique un bénéfice par action plus important, ce qui stimule aussi la demande d'actions et fait donc grimper leur cours.

### **Le rachat d'action permet de distribuer des bénéfices « exceptionnels »**

Le rachat d'actions est également fortement utilisé pour distribuer des bénéfices « exceptionnels ». En effet, alors que la doxa économique explique que les investisseurs prennent des risques et que les dividendes sont la juste récompense de ce risque, dans les faits les entreprises qui diminuent leurs dividendes sont extrêmement rares. Une fois que le dividende est augmenté, ce nouveau dividende devient en quelque sorte un plancher. A l'inverse, les rachats d'actions sont des programmes ponctuels. Ainsi, les banques ont procédé à de nombreux rachats d'actions en 2021 pour rattraper les dividendes qu'elles n'avaient pas pu verser en 2020 du fait des règles

2. Avant l'annulation, la famille détenait 33,3% Puisque 4% des actions l'Oréal ont été annulées, la part de détention était de 33,3/96 soit 34,7/100.

des autorités bancaires. Grâce aux rachats d'actions, elles ont pu verser un maximum à leurs actionnaires sans toutefois faire exploser leur dividende, au « risque » de faire de ce dividende exceptionnel un nouveau standard.

### Les plus gros verseurs de dividendes

Nous avons déjà parlé du cas de l'Oréal qui a déversé plus de 12 milliards d'euros sur ces actionnaires soit 20% du total des versements des actionnaires du CAC 40. D'autres entreprises se sont aussi illustrées par des dividendes mirobolants et carrément scandaleux dans le cas de SANOFI. Sur la deuxième place du podium on retrouve TotalEnergies. Quand la moitié des Français-e-s a dû se contenter d'un chèque de 100€ pour faire face, entre autres, à l'augmentation du prix des carburants, les actionnaires de TotalEnergies se partageaient un pactole de plus de 7 milliards d'euros. Ces 7 milliards d'euros représentent plus de deux fois cette « prime inflation ». La 3<sup>ème</sup> place est occupée par Sanofi. L'année 2021 du groupe pharmaceutique a pourtant été marquée par un échec cuisant dans le développement d'un vaccin contre le Covid-19. Cet échec est le résultat d'une logique court-termiste menée depuis des années, qui a conduit à privilégier les dividendes aux investissements. Aucune leçon n'a semblé-t-il être tirée de cet échec puisque cela n'a pas empêché le groupe de verser 4,4 milliards d'euros à ses actionnaires. Les dividendes des autres entreprises, listés en annexe, n'en sont pas forcément moins scandaleux mais nous ne reviendrons pas ici sur chaque cas. En 2021, seules 5 entreprises n'ont pas versé de dividendes (Renault, Airbus, Unibail-Rodamco-Westfield, Alstom et Wordline). Si c'est un acte de prudence logique, ne pas verser de dividende n'exonère évidemment pas de toute critique. Rappelons qu'Amazon, comme de nombreuses entreprises technologiques, ne verse pas de dividendes, l'objectif étant de concentrer les profits pour assurer la croissance de la société et accroître son pouvoir de marché.

### Conclusion

Ces chiffres tombent tout juste une semaine après que le Medef, suivi par l'UIMM, réclame une nouvelle baisse des impôts de production de 35 milliards d'euros. Difficile de croire à leur discours misérabiliste d'entrepreneur acculé par les impôts à la lecture de ces chiffres. Ce ne sont évidemment pas les impôts et cotisations qui plombent l'industrie française mais bel et bien l'insatiabilité des actionnaires. Cette nuisance des actionnaires « ruisselle »

d'ailleurs sur toute l'économie, notamment les TPE/PME. Alors que ces grands groupes avaient visiblement trop de trésorerie, vu les rachats d'actions par milliards, les chiffres de la Banque de France montrent que près de 60% des grandes entreprises ont payé leurs fournisseurs avec retard. Ce chiffre n'est que de 27% pour les PME, principales fournisseuses des grandes entreprises et donc victimes de leurs retards de paiement. Près de 70 milliards d'euros versés aux actionnaires, cela représente l'équivalent d'un peu plus de 1 000€ par Français-e. Français-e-s par ailleurs de plus en plus touché-e-s par la pauvreté. Selon le Secours Catholique, entre 5 et 7 millions de personnes sont dépendants de l'aide alimentaire pour se nourrir. Même en prenant l'estimation haute de 7 millions, les actionnaires du CAC 40 auraient pu verser 10 000€ à chacun de ces pauvres, de quoi leur permettre de se nourrir. Au salaire médian, un salarié « coûte » 35 804€ à son employeur selon Pôle emploi<sup>3</sup>. Ces 69,4 milliards d'euros correspondent donc à la masse salariale (cotisations patronales incluses) pour 1 940 000 salarié-e-s. Dans ces sociétés du CAC 40, il y a donc largement de quoi baisser le temps de travail et augmenter les salaires, à condition de rogner sur les dividendes et d'en finir avec le coût du capital.

Ces chiffres représentent également plus de 2 fois la dette des hôpitaux publics<sup>4</sup> ou encore près de 6 fois le budget du ministère de la Justice. Enfin, c'est plus de la moitié des 136 milliards d'euros de dette publique transférés à la Cades et pour lesquels le gouvernement a décidé de prolonger la CRDS et une partie de la CSG jusqu'en 2033. Nos revendications sont plus que jamais pertinentes. Hausse des salaires, réduction du temps de travail, création de pôles publics pour en finir avec la logique du capital sur des secteurs aussi clé que l'énergie ou le médicament, contrôle et conditionnalité des aides, investissements publics ... Il y a bien deux mondes qui continuent de s'affronter ; celui du travail, de la réponse aux besoins et de l'intérêt général d'un côté. Celui de la prédation d'une classe sociale petite par la taille, mais qui concentre et le pouvoir et l'argent de l'autre.

Le gouvernement reste pour l'instant farouchement du côté de ceux qui ont déjà tout, et qui continuent à prendre toujours plus grâce à un système économique en phase terminale, qui ne survit que grâce à l'argent public.

3. simulateur Urssaf, Pôle Emploi

4. Rappelons que la dette est un stock, en l'occurrence ici la somme des déficits des hôpitaux publics alors que les dividendes sont des flux, versés chaque année.

# Branches

## Experts Automobiles

### Compte rendu de la réunion de négociation du 12 janvier 2022.

Cette réunion a porté essentiellement sur les augmentations des minima conventionnels. Nous avons demandé une augmentation de 3,2%. Les autres organisations syndicales nous ont suivies. Ces 3,2% correspond à l'augmentation du Smic : 0,99% en janvier 2021, 2,2% en octobre 2021 et 0,9% en janvier 2022.

Le patronat a proposé 3,5% pour les 4 premiers niveaux, 3% pour les 3 suivants et ont demandé que les derniers niveaux soient aussi de 3%. L'organisation patronale n'ayant pas le mandat ... doit revenir vers nous.

à télécharger



Auto'Mag  
N° 130  
Janvier 2022

[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

## Salarié.e.s cabinets d'avocats

à télécharger



L'Enrobé  
N° 256  
Janvier 2022

[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

### Compte rendu de la réunion du 14 janvier 2022.

Nous avons commencé à négocier les minima conventionnels concernant les avocats salarié.e.s. Là encore nous nous sommes appuyé sur l'évolution en % du Smic. Le patronat a proposé 2,5% les deux premières années et 2% pour les années suivantes. La CGT a proposé un avenant à 3%, ce qui a provoqué de la part du patronat des attaques contre la CGT. Les autres organisations syndicales, après avoir été d'accord avec la CGT, semblent vouloir se plier au bon vouloir du patronat.

## Résultats Elections Professionnelles

**DEGEST** : CGT : 17 voix, 100%

**KYNDRYL** : CGT : 89 voix, 12,66% ; CFDT : 87 voix, 12,37% ; CGC : 150 voix, 21,96% ; CFTC : 52 voix, 6,89% ;

UNSA : 377 voix, 53,63%.



## COMMUNIQUE DE PRESSE



Blagnac, le 5 janvier 2022

### **Procédure d'alerte pour Danger Grave et Imminent (DGI) : Toutes les filiales d'AKKA France mises en demeure par la DDETS de Haute-Garonne !**

Télécharger les mises en demeure :

[AKKA INGENIERIE PRODUIT](#) – [AKKA SERVICES](#) – [AKKA HIGH TECH](#) – [AKKA I&S](#) – [AEROCONSEIL](#) – [EKIS](#)

Suite à l'hospitalisation d'un salarié en juillet 2021, la CGT AKKA a immédiatement lancé une [alerte pour danger grave et imminent auprès du CSE d'une des filiales du groupe AKKA](#).

9 jours ouvrés après, la Direction d'AKKA concluait à aucune anomalie dans le traitement de ce salarié. Autrement dit : « *Circulez ! Il n'y a rien à voir !* ».

Pendant ce temps, les représentants de la CGT AKKA ont poursuivi leur enquête en recueillant tous les éléments. Les faits démontrent un management toxique, dévalorisant et récurrent.

L'inspection du travail, après enquête, vient de valider nos constats et nos conclusions en adressant fin décembre à la direction d'AKKA une mise en demeure auprès de toutes les filiales du groupe AKKA et concernant tous les établissements AKKA en France **afin de corriger sous 45 jours toute une série d'irrégularités et de faits caractérisant entre autres « l'existence d'un risque pour la santé mentale des salariés »**.

Ces mises en demeure viennent appuyer toutes nos communications et nos alertes sur nos sites internet et les réseaux sociaux (@CGTAKKA) dénonçant la casse sociale à AKKA depuis des années et accélérée puis amplifiée par la crise sanitaire encore d'actualité aujourd'hui.

Après la sortie hors PSE de près d'un tiers des salariés des effectifs en moins de 14 mois (2400 sur 7700 en France), la famille RICCI et la famille FRERE nouvellement arrivée (investissement de 150 Millions d'euros en décembre 2020 et parts rachetés par ADECCO en 2021 le double, soit environ 300 Millions d'euros...de quoi s'interroger...) décident de quitter le navire AKKA, les poches bien remplies. La CGT AKKA condamne ces individus qui ont profité de la crise sanitaire pour s'enrichir à très court terme par la destruction des emplois tout en bénéficiant d'aides financières publiques.

Cette gestion « court termiste » a développé un management oppressif et offensif qui conduit encore actuellement à une surcharge émotionnelle et physique des salariés ayant pour conséquence la détérioration de leur santé alors que, comme le rappelle l'inspection du travail de la DDETS de Haute-Garonne : « *L'employeur a pour obligation de mettre en œuvre des mesures d'organisation appropriées à la préservation de la santé mentale des salariés conformément aux principes généraux de prévention (articles L.4121-1 et L.4121-5 du Code du Travail)* ». »

Pendant que les capitaines sautent du navire, les salariés d'AKKA, la tête sous l'eau, écopent.

Nous invitons les salariés d'AKKA à continuer à nous transmettre leur témoignage : [cgtakka.france@gmail.com](mailto:cgtakka.france@gmail.com).

La CGT AKKA félicite l'inspection du travail de la DDETS de la Haute-Garonne pour ses décisions et veillera à l'application de ces mises en demeure.

Pour que cesse l'AKKAsse sociale, par le Droit et la Mobilisation !

La CGT AKKA

# Branches

## Bureaux d'Etudes

### Compte rendu de la réunion du 26 janvier 2022.

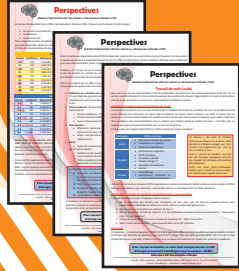
Une nouvelle proposition d'augmentation des minima conventionnels a été faite par le patronat pour les ETAM : 3,5 % pour les deux premiers niveaux et 2,5 % pour les autres coefficients. Concernant les cadres, les 6 premiers coefficients sont augmentés de 1,8 % et les 3 autres de 1,7 %.

Nous sommes loin du compte au regard :

- de l'augmentation du Smic : +3,3 %,
- de l'inflation, 2,2 % en 2021 et prévision de 2,7 % en 2022,
- des besoins des salarié.e.s.

Le patronat nous a transmis un projet d'avenant pour le travail de nuit. Un véritable scandale. La CGT est intervenue pour dénoncer un accord vide qui ne tient aucun compte de la santé des salarié.e.s. Enfin, SYNTEC et CINOV nous ont présenté leur projet d'accord sur le télétravail. Non seulement celui-ci ne contient aucune de nos revendications, mais surtout il intègre un élargissement des plages de coefficients éligibles au forfait jour.

à télécharger



Perspectives  
N° 221, 222 et 223  
Janv-Fév. 2022

[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

## Salarié.e.s cabinets d'avocats

### Compte rendu de la réunion du 4 février 2022.

Lors de cette réunion, nous avons appris que les organisations patronales AEF, CNA, SEACE et UPSA ont demandé à la ministre du travail la saisine du groupe d'experts conformément à l'article L2261-27-1 du Code du travail concernant l'avenant salaire des salarié.e.s des cabinets d'avocats.

Cette manoeuvre dilatoire va reculer au moins de 3 mois la date d'extension de l'accord. Pire, la ministre, au bout de ces 3 mois pourrait ne pas étendre l'accord salaire. [+3 % sur l'ensemble de la grille, signé par le SAF et l'ensemble des organisations syndicales. Un véritable scandale ... Lors de la deuxième réunion sur les minima des avocats salarié.e.s, le patronat a imposé les 2,8 %, chiffre qui permettrait aux organisations patronales de ne pas saisir la commission d'experts.

à télécharger



L'Enrobé  
N° 257  
Février 2022

[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

Encore et toujours du chantage en guise de dialogue social.






**STOP  
AU BLOCUS IMPÉRIALISTE  
SUR CUBA**



Le durcissement du blocus étouffe la population. La CGT lance une collecte pour envoyer du matériel médical et de la nourriture.

Envoyer vos contributions en ligne sur [helloasso.com/associations/federation-cgt-des-cheminots/formulaires/1/widget](http://helloasso.com/associations/federation-cgt-des-cheminots/formulaires/1/widget) ou en flashant ce QR CODE



On envoie un chèque à la Fédération des Sociétés d'Études, 263 Rue de Paris, Case 421, 93514 Montreuil Cedex, avec la mention « CUBA » au dos.



## SAUVEGARDEZ ET TRANSMETTEZ

VOTRE PATRIMOINE DE SOUVENIRS

Nous accumulons tout au long de notre vie, des souvenirs vidéo, audio, diapositives, photos... qui finissent pour la plupart au fond d'une armoire ou dans une boîte à chaussures. Faites confiance à SFTV, spécialiste de la sauvegarde des souvenirs depuis 1987, pour numériser vos supports et vous permettre de revivre et de partager, en famille ou entre amis, vos plus belles émotions.



**NUMÉRISEZ**

Super 8,  
8 mm - 9,5,  
16 mm

VHS,  
Vidéo 8,  
Mini DV...

Diapositives,  
Négatifs,  
Photos

Vinyles,  
Cassettes,  
Bandes audio

Numérisation sur DVD, Clé USB, Disque dur,  
Partage internet



**Sauvegardez**



**Diffusez**



**Transmettez**

**PARTAGEZ**

- Les tranches de vie
- Les événements familiaux
- Les moments marquants de votre existence

Pour tout renseignement, contactez-nous au **09 83 28 16 36** Code Avantage CE -10%  
 Prix d'un appel local **CGT2022**

**SFTV 191 Route Nationale 10 78310 Coignières [www.sftv.fr](http://www.sftv.fr)**

**L**e bilan de l'index égalité salariale<sup>1</sup> confirme les critiques formulées par la CGT et par toutes les organisations syndicales en 2018<sup>2</sup>, dès que nous avons eu connaissance du dispositif gouvernemental.

**Préambule : d'où viennent les 28,5 %<sup>3</sup> d'écart de salaire entre les femmes et les hommes ?**

Les inégalités de salaire sont d'abord liées à des effets de structure, au fait que le monde du travail n'est pas mixte et les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois. Schématiquement, les femmes sont concentrées dans les emplois à temps partiel et les bas salaires (« plancher collant »), les filières de métiers les moins rémunérés (« parois de verre ») et accèdent moins aux postes à responsabilité (« plafond de verre »). Si on compare « toutes choses égales par ailleurs » on élimine l'essentiel de ces variables et on invisibilise les écarts. Il ne faut pas oublier qu'entre les femmes et les hommes toutes choses sont justement inégales par ailleurs !

- **Le plancher collant** : 28 % des femmes travaillent à temps partiel (et seulement 8% des hommes) et plus de la moitié d'entre elles ne l'ont pas choisi ! Les femmes passent bien souvent toute leur vie au smic ou juste au-dessus, elles ont moins de déroulements de carrière.

- **Les parois de verre** : les femmes sont concentrées dans peu de professions (soin, éducation, aides à la personne, nettoyage, commerce et administratif) or ces emplois féminisés sont dévalorisés.

- **Le plafond de verre** : même si la part des femmes cadres augmente (elles représentent 42 %

des cadres) ; elles n'occupent pas les postes les mieux rémunérés.

Et le « plafond de mère » joue également : les femmes sont discriminées parce qu'elles sont mères, filles ou belles-filles (et soupçonnées d'être des indisponibles) !

- **Les primes** : les femmes touchent moins de primes (part variable, accessoires et avantages en nature...). C'est la raison pour laquelle plus on progresse en niveau de responsabilité, plus, à poste équivalent, les inégalités sont importantes, du fait de critères qui se révèlent très discriminants (présentisme, charisme, participation au CA...). Crever le plafond de verre ne suffit pas !

#### 1- L'index : un défaut de transparence

Alors que l'index a été mis en place pour créer de la transparence sur les écarts de rémunération, il organise au contraire l'opacité. La construction de l'index repose exclusivement sur les Directions des Ressources Humaines qui n'ont aucune obligation de communiquer le détail du calcul aux syndicats et au CSE ou à l'inspection du travail. Seule est connue la note sur chacun des items, ce qui ne donne aucun élément sur la réalité des écarts.

Résultat :

- L'index est en réalité une autoévaluation des entreprises qui construisent les chiffres à leur main ;

- Les inspections du travail n'ont aucun moyen de vérifier le sérieux de l'index. Pire, la CGT a réussi à démontrer dans plusieurs entreprises que le résultat de l'index ne correspondait pas aux méthodes de calcul officielles et la direction générale du travail nous a indiqué que la loi ne permettait pas aux DIRECTE de sanctionner pour ce motif ;

- Les syndicats ne disposent pas du détail des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, écarts pourtant indispensables pour négocier des mesures de rattrapage.

#### 2- Des critères construits sur mesure pour invisibiliser les écarts

L'index égalité salariale est une note sur 100 qui repose sur 5 critères dont le calcul comporte à chaque fois des biais.

1. Voir rapport d'études de la DARES n°22, « Étude de terrain qualitative sur la mise en œuvre de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes », de novembre 2021 ou encore le rapport de Terra Nova <https://tnova.fr/economie-social/entreprises-travail-emploi/lindex-egalite-professionnelle-occasion-manqueeou-outil-prometteur/>

2. Voir le courrier unitaire des organisations syndicales du 21 décembre, <https://www.egaliteprofessionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2018/12/lettre-intersyndicale-ministre-d%C3%A9cretin%C3%A9galit%C3%A9s-salaire.pdf>

3. Attention : cet écart est fondé sur des données de 2017, publié par l'Insee en 2020, mais ne correspond pas au même champ que le chiffre utilisé jusqu'à présent (25,7% en 2015) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

# : stop à la fabrique de l'opacité

**Critère 1, sur 40 points, écart de rémunération : un mode de calcul qui permet d'invisibiliser les écarts de rémunération**

**- Les facteurs de structure évacués**

Le mode de calcul de l'écart de rémunération évacue les facteurs structurels d'écart : les temps partiels ne sont pas pris en compte, la dévalorisation des emplois féminisés et l'effet cumulé sur les carrières sont pour l'essentiel occultés.

**- Un seuil de pertinence de 5 % des écarts de rémunération**

L'index prévoit le calcul des écarts de rémunération en équivalent temps plein entre les salaires des femmes et des hommes d'une même tranche d'âge et d'une même catégorie socioprofessionnelle ou d'un même coefficient. Une fois l'écart moyen obtenu, la loi prévoit de retrancher automatiquement 5 points du fait d'un « seuil de pertinence » ! Ainsi, si les écarts de salaire s'élèvent à 10 % en moyenne dans une entreprise, l'index n'est calculé que sur la base de 5 % ! L'index crée ainsi, de façon totalement arbitraire et en contradiction complète avec la loi, une tolérance vis-à-vis des discriminations, qui en-dessous de 5 % seraient acceptables !

**- Un barème de notation pas assez progressif**

Le barème de notation prévoit de retrancher 1 point par % d'écart de salaire. Ainsi, dans une entreprise dans laquelle il y a 10 % d'écart de salaire, seuls 5 % sont retenus, et l'entreprise obtiendra 35/40 au 1er critère et pourra ainsi avoir 95/100 pour l'ensemble de l'index !

**- Des échantillons à la main de l'employeur, beaucoup de salarié-e-s en-dehors du radar**

L'index permet aux entreprises de construire les comparaisons les femmes et les hommes sur le périmètre qu'elles souhaitent : sur les catégories socioprofessionnelles, les classifications de branche ou alors des classifications « maison », d'entreprise ! Les grandes entreprises ont mobilisé leurs services RH pour construire le mode de comparaison qui leur était le plus favorable.

Enfin, dans de nombreuses entreprises, cet indicateur n'est pas calculable étant donné que les effectifs ne sont pas mixtes, des centaines de milliers de salarié-e-s sont donc en-dehors des radars !

**Critères 2 et 4 : Il faut regarder le montant des augmentations pas seulement le nombre de femmes augmentées !**

**Le critère 2, sur 20 points,** compare le nombre de femmes augmentées au nombre d'hommes augmentés. Il omet l'information majeure : le montant des augmentations ! Ainsi, il est très facile pour une entreprise d'obtenir la note maximum à ce critère en augmentant les femmes de façon symbolique.

**Pire, le critère 4, sur 15 points, est en-deçà des obligations légales.** Il vérifie le pourcentage de femmes augmentées à leur retour de congé maternité. Encore une fois, on regarde le pourcentage de femmes augmentées et pas le montant de leur augmentation. Pourtant, l'article L 1225-6 du Code du travail prévoit que les femmes de retour de leur congé maternité doivent bénéficier du même montant moyen d'augmentation que celui des autres salarié-e-s de leur catégorie. C'est sur cet indicateur que les entreprises ont eu la première année la plus mauvaise note, démontrant le non-respect massif de la réglementation en matière de non-discrimination liée à la maternité. Cependant, l'indicateur étant en-deçà de la loi, les entreprises ont très facilement pu corriger la situation avec des augmentations cosmétiques pour les femmes. Avec cet indicateur, le gouvernement attribue ainsi le maximum de points à des entreprises qui peuvent ne pas respecter la loi !

**Critère 5 : L'égalité élitiste**

Le critère 5, sur 10 points, concerne le nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Pour avoir 10/10, il suffit d'avoir 4 femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations. Un objectif très facile à atteindre car il ne concerne qu'une poignée de femmes et occulte la situation de toutes les autres !

**3- Des sanctions faites pour ne jamais s'appliquer**

Si, au bout de 3 ou 4 ans en cas de difficultés économiques (sans précision sur les critères...), une entreprise n'a pas atteint 75/100, elle peut être sanctionnée d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale. Aucune entreprise n'a donc encore été sanctionnée. Surtout, avec ce mode de calcul, c'est un jeu d'enfant d'obtenir plus de

75/100 et d'échapper ainsi à la sanction...

Ajoutons que

- les effectifs des inspections du travail ont baissé de 20 % depuis 10 ans et que les inspectrices et inspecteurs sont dans l'incapacité matérielle de suivre toutes les entreprises de leur périmètre ;

- L'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle est de moins en moins contrôlée. La loi prévoit que les entreprises sans accord ni plan d'action unilatéral peuvent être sanctionnées d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale, pourtant, le gouvernement ne communique plus depuis 2016 le nombre d'entreprises non couvertes et sanctionnées. Pour la dernière année dont nous avons les chiffres, ce sont 60 % des entreprises qui n'étaient pas couvertes par un plan d'action ou un accord sur l'égalité professionnelle, alors que seules 0,2 % des entreprises avaient été sanctionnées !!!

**Pour la CGT, toutes les entreprises ayant moins de 100/100 doivent être obligées de négocier un plan de rattrapage avec les organisations syndicales sous peine de sanction !**

**Conclusions :**

1- Un index qui fait reculer l'égalité professionnelle

Au final, l'index constitue un recul en matière d'égalité professionnelle

- Il permet de dissimuler les écarts, et offre aux entreprises la possibilité d'affichage de notes excellentes tout en discriminant ;

- Il tend dans la pratique à se substituer aux obligations existantes,

- o de nombreuses entreprises se contentent de publier l'index, au lieu, comme leur impose le code du travail, de communiquer aux instances représentatives du personnel (IRP) dans la Base de Données Économiques et Sociales (BDES) des données très précises de comparaison de la situation des femmes et des hommes (l'ancien Rapport de Situation Comparée créé en 1983 par Yvette Roudy) ;

- o de nombreuses entreprises suppriment les enveloppes de rattrapage salarial ou arrêtent de négocier sur l'égalité professionnelle au prétexte qu'elles ont plus de 75/100.

2- Pourtant, avoir un index utile serait très simple

Si les points techniques soulevés dans cette note étaient modifiés (transparence, suppression du seuil de pertinence, barème plus progressif, sanction pour toutes les entreprises ayant moins de 100, comparaison des montants d'augmentation...) l'index pourrait avoir une vraie utilité et être complémentaire aux obligations de négociation.

3- De multiples façons de lutter contre le féminisme de façade (« féminisme washing ») de l'index

La proposition de loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021, visant à accélérer **l'égalité économique et professionnelle**, devrait obliger les entreprises à communiquer sur chaque indicateur de l'index, mais ce n'est pas suffisant. Il faut exiger que l'entreprise communique le détail de calcul de l'index, et le détail de son tableur. Cela permettra d'identifier sur le critère 1 les catégories socioprofessionnelles et les tranches d'âge sur lesquels il y a des écarts, et d'exiger une négociation pour les supprimer ;

- Faire respecter la loi

- o La loi impose un salaire égal pour un travail de **valeur** égale, tout écart identifié dans le tableau doit donc être supprimé !

- o Exiger l'ouverture de négociations sur l'égalité professionnelle et saisir l'inspection du travail si cela n'est pas le cas.

- Mettre en place des indicateurs pertinents avec le nuage de point<sup>4</sup> et constituer des panels de comparaison en utilisant la méthode Clerc<sup>5</sup> pour démontrer les discriminations de carrière ;

- Comparer par paire des métiers féminisés et masculinisés, de valeur égale selon la loi (par exemple en commençant par comparer les rémunérations pour des mêmes niveaux de qualification, exemple : BTS tertiaire/BTS industriel...).

4. Voir guide « Gagner l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes » page 14.

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2017/10/CGT-GuideEGAPRO-interactif.pdf>

5. Voir le même guide « Gagner l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes » pages 106 et suivantes

# : stop à la fabrique de l'opacité

## Extrait de l'appel du Comité Confédéral National de la CGT

**L**es organisations de la CGT, réunies en Comité Confédéral National, les 8 et 9 février, ont fait le bilan des journées d'action émaillant la période et, en particulier, de la grève interprofessionnelle, du 27 janvier dernier permettant la convergence des revendications de toutes les professions partout en France.

Elles soulignent que ces actions appuyées, par les campagnes confédérales lancées depuis plusieurs mois sur les salaires et l'emploi, prennent de l'ampleur et sont de plus en plus ancrées dans les entreprises ou les services. Ces mobilisations constituent également un bon point d'appui pour renforcer la syndicalisation indispensable à la construction du rapport de force.

La question sociale est portée au premier rang des attentes des travailleurs et travailleuses du secteur public comme du privé, les privé.es d'emploi, les retraité.es, les jeunes en formation. Ils partagent une même priorité face à l'augmentation du coût de la vie : il faut augmenter les salaires, les pensions et les allocations. Nous réaffirmons plus que jamais « pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales ». Dans ce contexte, toutes poursuites à l'encontre des représentants et militants syndicaux, sanctions ou atteintes aux libertés de revendiquer et d'expression dans l'entreprise seront combattues et doivent être levées sans délai !

Remettre au coeur la question sociale est un impératif face à une campagne présidentielle que certains voudraient polariser par des thèmes nauséabonds et très éloignés des attentes du monde du travail. Le CCN réaffirme la nécessité de combattre sans relâche toutes les idées d'extrême droite mises en avant dans les propositions de trop nombreuses organisations politiques. Dans un moment où les discours bellicistes et impérialistes reprennent dans bien des régions du monde, la CGT, par ses valeurs assure son attachement inconditionnel à la paix. Pourtant, c'est bien de social et de décisions politiques immédiates dont il y a besoin : augmenter immédiatement et significativement les salaires, le smic et dégeler

le point d'indice ainsi que leur répercussion dans les classifications tout au long de la carrière professionnelle. Il faut porter le smic à 2000 euros brut rapidement, rétablir le lien entre le niveau de rémunération et de qualification. Le gouvernement doit également mettre en place l'automatisme du relèvement des minimas de branche en dessous du smic et imposer l'ouverture de négociations salariales dans le trimestre qui suit toute augmentation du smic afin de rétablir l'échelle mobile des salaires.

De nombreux débrayages, notamment lors des NAO ont permis également des avancées au niveau des entreprises.

[...]

Les organisations du CCN soutiennent tous les salariés en lutte pour le maintien et le développement de l'emploi.

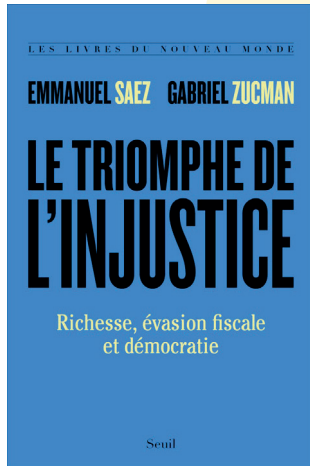
Contre la précarité et le chômage, en particulier des jeunes, la CGT exige des embauches pour un accès de toutes et tous à un emploi stable et à la protection sociale.

[...]

Les organisations du CCN s'engagent à poursuivre l'élévation du rapport de force tout au long du mois de février et d'en faire un mois actif de déploiement, de mise en visibilité des nombreuses mobilisations sectorielles et locales.

Elles décident de se saisir des 8 et 17 mars pour construire des journées de grève interprofessionnelles pour l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes et l'augmentation générale des salaires. D'ores et déjà, elles préparent un grand 1er mai unitaire, et la construction, au-delà de la période électorale, des luttes nécessaires à de nouvelles conquêtes sociales.

Saint Denis, le 9 février 2022



## Saez Zucman : Enquête sur les paradis fiscaux

**Z**urich, Hong Kong, les Bahamas, les îles Caïmans, le Luxembourg... Ces noms évocateurs dissimulent une sinistre réalité : la fraude fiscale d'une minorité d'ultra-riches au détriment de l'immense majorité. Grâce à une méthode inédite, l'auteur a pu évaluer l'ampleur du phénomène : 7 900 milliards d'euros, soit 8 % du patrimoine financier des ménages, sont détenus dans les paradis fiscaux.

C'est la première fois que les circuits de l'évasion sont ainsi disséqués en toute clarté, sur la base d'une enquête économique couvrant plus d'un siècle de données et les pays du monde entier. Mais ce livre ne se contente pas de chiffrer le scandale. Il propose aussi un plan d'action cohérent et réaliste pour lutter contre l'opacité financière : mettre en œuvre des sanctions commerciales et élaborer un cadastre financier à l'échelle mondiale. Les paradis fiscaux sont au cœur de la crise économique et démocratique, mais les nations ont la possibilité de réagir : aucun territoire ne peut s'opposer à la volonté commune des États-Unis et des grands pays de l'Union européenne.

*Gabriel Zucman est professeur à l'université de Berkeley en Californie. La Richesse cachée des nations a été traduit dans plus de dix-sept langues. édition aout 2021.*



## Rancière : Les trente inglorieuses

**I**l y a trente ans les augures annonçaient le triomphe mondial de la démocratie et l'avènement d'un âge consensuel où la considération réaliste des problèmes objectifs engendrerait un monde apaisé. Si ces belles espérances ont été cruellement démenties, ce n'est pas seulement par l'agression de forces externes.

C'est de l'intérieur que le consensus s'est révélé comme la violence d'un capitalisme absolutisé et comme une machine à fabriquer toujours plus d'inégalité, d'exclusion et de haine. Les interventions réunies ici suivent les étapes de ce retournement à travers les campagnes de la pax americana, de l'invasion de l'Irak à celle du Capitole, et la progression continue chez nous d'un racisme d'en-haut qui a su enrôler à son service les progressismes désenchantés.

Mais elles s'attachent aussi à suivre la dynamique des mouvements qui n'ont cessé d'affirmer, contre la logique mortifère du consensus, la puissance des égaux assemblés et leur capacité d'inventer d'autres formes de monde.

## Horaires de distribution de tracts

**A l'heure où par l'effet de la pandémie et la mise en télétravail d'un grand nombre de salarié.e.s, la Cour de cassation vient de rendre un arrêt<sup>1</sup> très intéressant sur le droit syndical et notamment sur la diffusion de tracts dans l'enceinte de l'entreprise.**

L'arrêt rendu concerne la question de la définition des créneaux horaires pendant lesquels les organisations syndicales sont autorisées à diffuser leurs propagandes. Pour rappel, l'article L.2142-4 du Code du travail fixe que « Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail »<sup>2</sup>.

Mais quel est l'heure d'entrée et sortie des salarié.e.s quand celles-ci/ceux-ci sont soumis.e.s à un horaire variable. Il n'existait aucune réponse légale ou jurisprudentielle en la matière. Les seuls textes existant sur le sujet étaient des réponses apportées par le Ministère du travail aux députés<sup>3</sup> qui considérait comme « temps de travail » les plages d'horaires de travail « fixe », laissant ainsi la possibilité de diffuser l'information syndicale sur les plages mobiles.

La Haute Cour a donc validé, par cette décision, la doctrine administrative.

En l'espèce, un délégué syndical avait commencé à distribuer des tracts à 12h15, soit pendant la plage d'horaires variables prévue dans l'accord d'entreprise de 11h30 à 14h dans les limites de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ.

L'accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail ayant institué cette plage variable ne comportait aucune disposition concernant la distribution des communications syndicales.

L'employeur soutenait, que la distribution de tracts était prohibée pendant cette plage horaire, faute de pouvoir déterminer les heures d'entrée et de sortie de chacun. La Cour lui a donné tort en rappelant que celui-ci ne pouvait pas empêcher un syndicat de distribuer des tracts pendant la plage d'horaires variables (ici, celle de la pause méridienne) sans méconnaître les dispositions de l'article L.2142-4 du Code du travail, et commettre une discrimination syndicale.

Cet arrêt est une exception au principe selon lequel la distribution est interdite durant le temps de travail ou pendant les pauses, y compris la pause déjeuner<sup>4</sup>.

Outre la question des horaires de distribution, l'arrêt de la Cour de cassation a confirmé la discrimination dont faisait l'objet l'organisation syndicale, car outre l'interdiction de distribuer des tracts pendant les horaires variables, deux éléments supplémentaires ont été retenus à l'encontre de l'employeur :

- Le fait d'avoir reproché au syndicat de distribuer un tract contenant des informations confidentielles relatives à une prime, alors que ces informations avaient déjà été divulguées par un autre syndicat et par le service des ressources humaines.

- Le fait de lui avoir demandé de retirer des panneaux d'affichage syndicaux des pochettes de tracts à disposition des salarié.e.s, sans faire cette même demande à d'autres syndicats.

Cet arrêt est intéressant notamment dans le secteur des centres d'appels où les horaires variables sont appliqués massivement.

Attention, toutefois cette règle s'applique en absence d'accord collectif sur le droit syndical.

Si d'aventure une ou plusieurs organisations syndicales « peu vindicatives » ratifiaient des restrictions d'horaires à la diffusion de tracts, nous ne pourrions plus nous prévaloir de cette jurisprudence.

1. Cass. soc., n°20-15.005 du 5 janvier 2022.

2. Sur ce point, nous vous invitons à relire l'article dans « Le Lien Syndical n°458 » de décembre 2015, intitulé « Distribution de tracts : ce qu'il faut savoir ! »

3. Rép. min. n°5032, JO AN 2 novembre 1978 ; Rép. Montcharmont : AN 16-3-1998 ; Rép. Cochet : AN 18-5-1998 p. 2792 n°12143.

4. Cass. soc, 20 octobre 1988, n° 85-46.050



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE



AIDANTS

# MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, protège le salarié et sa famille face aux risques décès et perte d'autonomie par des contrats collectifs. Ses garanties s'activent par le versement d'une rente et d'un accompagnement social indissociable. Son dispositif HDS OCIRP® (Haut degré de solidarité) concentre et adapte les prestations des fonds de solidarité des branches professionnelles.

Retrouvez-nous sur  
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

**OCIRP**  
protéger. agir. soutenir