

la  
cgt

Fédération  
sociétés  
d'études

# S Le Lien Syndical

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

n°  
527

Mensuel  
Mars  
2022

*Dossier*

## A qui profite l'inflation ?



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 dito

## L'augmentation des salaires et des pensions : c'est maintenant !

En France, la fortune des milliardaires a augmenté de 86% depuis le début de la pandémie de Covid-19. Cette hausse représente 236 milliards d'euros, soit assez d'argent pour quadrupler le budget de l'hôpital public.

A elles seules, les 5 premières fortunes de France ont doublé leur richesse depuis le début de la pandémie : elles ont gagné 173 milliards d'euros. C'est près de ce que l'Etat a dépensé pour faire face au Covid-19 en un an.

Dans le même temps, la crise a provoqué une intensification de la pauvreté chez celles et ceux qui étaient déjà en difficulté avant la pandémie. Les travailleurs-euses précaires (notamment les femmes), les jeunes, ont vu leur situation se détériorer encore davantage.

7 millions de personnes ont besoin d'aide alimentaire pour vivre, soit 10% de la population française, et 4 millions de personnes supplémentaires sont en situation de vulnérabilité à cause de la crise. Les inégalités ne sont pas une fatalité, ce sont le résultat de choix politiques.

Le quinquennat actuel a été celui des inégalités. L'augmentation des inégalités économiques, de race et de genre, ainsi que les inégalités entre pays, fragmentent le monde. « Une violence économique » s'opère lorsque les choix de politiques structurelles sont faits pour les personnes les plus riches et les plus puissantes.

Mais nous pouvons repenser nos économies de façon radicale afin de faire de l'égalité notre priorité. Il y a urgence à financer des mesures pour s'attaquer véritablement aux racines des inégalités salariales.

Les salarié.e.s du secteur public comme privé, les retraité.e.s, les jeunes partagent toutes et tous une même priorité face à l'augmentation du coût de la vie, il faut augmenter les salaires, les pensions, les allocations et les bourses étudiantes. Beaucoup ont exprimé leurs exigences en se mobilisant, ces dernières semaines, dans leur entreprise, leur service, leur branche professionnelle. L'enjeu majeur est donc de combattre la stagnation des salaires plus qu'agir sporadiquement sur l'évolution des prix.

La Fédération soutient toutes les mobilisations qui se développent dans les entreprises. C'est avec les salarié.e.s que nous devons élaborer nos propositions en la matière et construire la mobilisation pour obtenir la satisfaction de nos revendications.

*Valérie BAGGIANI*

# Analyse

## Les salarié.e.s de la « technologie » et le burn-out

**S**YNTEC conseil dans son livret à usage électoral intitulé « accélérer! quinquennat ... » avait laissé entendre que selon une enquête d'OpinionWay de 2020 que les salarié.e.s s'épanouissaient pleinement dans leur travail.

Nous avons alors fait part d'une étude réalisée par l'Institut Think et de quelques éléments de France Stratégie remettant en cause cette affirmation [brochure n°45].

Une nouvelle étude menée par la plateforme Yerbo portant sur 36.200 salarié.e.s dans 33 pays de la « tech » corrobore notre appréciation.

On y apprend ainsi que « deux employés sur cinq souhaitent démissionner en raison d'un stress excessif, d'épuisement et d'un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée ».

42% des travailleurs de l'informatique envisagent de quitter leurs entreprises dans les six mois. 62% de ces derniers déclarent être physiquement et émotionnellement épuisés.

Cette situation engendre une perte de motivation, d'engagement au travail, de l'absentéisme et un turn-over important.

Selon le rapport Yerbo, « la pression du travail contre la montre pour alimenter la frénésie technologique mondiale oblige souvent les employés à travailler tard, ce qui laisse peu de temps pour la vie personnelle et crée des conflits entre le travail et la vie privée ».

56% de ces travailleurs déclarent être incapable de se détendre une fois la journée de travail terminée. 62% se sentent physiquement et émotionnellement épuisés.

Un tiers de travailleurs de la technologie se sentent inefficaces dans leur travail, ce qui indique des niveaux élevés d'auto inefficacité.

43% des travailleurs de la technologie se déclarent moins engagés dans leur travail. 27% ne voient pas la valeur ou le but de ce qu'ils font.

Les femmes courent encore un plus grand risque d'épuisement professionnel. 46% des femmes présentaient un risque élevé de burn-out et 38,2% pour les hommes. 69% des femmes contre 56% des hommes se sentent épuisés et vidés de leur énergie physique et émotionnelle à la fin de la journée de travail. Il faut ajouter la question de la discrimination qui fait que pour réussir les femmes doivent travailler plus.

# News

Calendrier

## JOURNÉES D'ETUDES

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

5 mai 2022 - Attractivité dans le numérique - **SEXTANT**

19 mai 2022 - Numérique et transition écologique - **SYNDEX**

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



# Actualité

## Négoc « la n

## La CGT a fait ses propositions pour la

**L**a négociation sur la « modernisation du paritarisme » a démarré le 5 janvier dernier et s'articule autour de deux thématiques : le « paritarisme de négociation » et le « paritarisme de gestion ».

La CGT a d'abord réfuté les termes de « paritarisme de négociation » et « paritarisme de gestion », qui induisent que les parties à la négociation se situent sur un plan d'égalité et partagent des objectifs communs. Au « paritarisme de gestion », la CGT préfère la négociation collective et au « paritarisme de gestion », la représentation des salariés dans les organismes paritaires.

Pendant les 5 premières séances, la délégation a notamment porté ses positions et propositions (cf. : contributions de la CGT en pièce jointe)

- L'impossibilité de parler de négociation collective interprofessionnelle sans revenir sur la loi Travail, les ordonnances Macron. Le bouleversement de la hiérarchie des normes et la mise à mal du principe de faveur impactent fortement la portée des négociations interprofessionnelles. Il est essentiel que soit rétablie et développée la primauté du droit conventionnel interprofessionnel et de branche, sur celui issu de l'entreprise. C'est indispensable au développement d'une véritable négociation collective ;

- La question des moyens pour les organisations syndicales a été également portée, avec la proposition de création d'un droit interprofessionnel permettant la protection des mandatés qui négocient ou siègent dans les instances paritaires, le maintien de leur contrat de travail et leur salaire ;

- Le nécessaire encadrement des conditions de la négociation collective, et sa loyauté. Il est nécessaire de fixer des dispositions les

conditions de constitution d'un agenda de négociation, sur le lieu de la négociation qui doit être neutre (ou tournant), la conduite de celle-ci avec la transmission des projets en amont des séances plénières, les méthodes garantissant une organisation transparente des réunions, la préparation et l'évaluation des accords ;

- La répartition des sièges en fonction de la représentativité des organisations syndicales et l'application stricte de la parité dès les prochains renouvellements de mandats ;

- Des modes de votes par collèges, afin d'en finir avec la doctrine d'un ancien dirigeant du Medef : « le paritarisme, c'est nous plus un traître » ;

- Des règles pour empêcher les conflits d'intérêts.

A l'issue de ces cinq séances de négociations, des contributions écrites des organisations syndicales étaient attendues. Le patronat s'est quant à lui engagé à envoyer un texte martyr pour la séance suivante.

Pour la délégation CGT, il est apparu nécessaire de ne pas produire uniquement un texte d'analyse et de propositions que ni la partie patronale, ni les autres organisations syndicales ne prendraient en compte, mais bien d'être à l'offensive pour gagner la négociation collective du 21<sup>ème</sup> siècle, créatrice de normes et porteuse de progrès social et protectrice pour les salariés.

La CGT revendique de ne plus négocier au Medef, sous la présidence du Medef, un texte du Medef. Cette négociation ayant pour objet la négociation collective, l'occasion était trop belle pour passer du dire au faire. La délégation a, dans ce contexte, construit un projet d'accord interprofessionnel visant à encadrer la négociation collective interprofessionnelle (en pièce jointe). Ce projet CGT avait été discuté à l'occasion d'un groupe de

# « Négociation interprofessionnelle sur la modernisation du paritarisme » Négociation collective du 21<sup>ème</sup> siècle

travail réunissant nos fédérations – celles-ci ont été tenues au courant régulièrement de l'avancée des travaux, cette négociation risquant d'avoir des conséquences dans les branches. Le texte a été envoyé le 16 février aux organisations syndicales et patronales interprofessionnelles.

La séance de négociation du 23 février a démarré par un tour de parole de la délégation patronale, qui a feint d'ignorer la proposition de texte CGT et a déroulé l'ordre du jour autour de son propre projet de texte.

La CGT s'est imposée avant que le tour de parole des organisations syndicales ne commence afin d'amender l'ordre du jour et d'exiger que sa proposition soit débattue collectivement en séance de négociation. La délégation patronale a proposé à la CGT de développer ses propositions quand ce serait son tour, ce qui n'était pas la demande exprimée.

La délégation CGT a continué à pousser le patronat dans ses retranchements : comment peut-il vouloir affirmer l'importance de la négociation collective sans même vouloir débattre de comment en fixer des règles afin de répondre aux enjeux de « loyauté » et « sincérité » inscrits dans le code du travail ? Comment peut-il parler de « paritarisme de gestion » et mettre dans les mots tout le monde à même niveau alors qu'il décide seul, unilatéralement et sans arguments.

Le tour de table a commencé, et les délégations CFDT, FO, CGC et CFTC se sont déclarées favorables à la discussion des propositions de la CGT et à l'intégration de certaines dans le texte de synthèse qui sortira de la séance de négociation.

Si nous avons peu de doutes sur ce que le patronat retiendra dans sa synthèse (car nous n'avons pas

encore gagné que les organisations syndicales la rédigent), il faut toutefois souligner l'adhésion des autres organisations syndicales à notre démarche et à un grand nombre des propositions que nous avons écrites.

L'envoi d'un texte à négocier par la CGT a permis de modifier la nature de la négociation, la qualité des échanges, et de créer des convergences syndicales. Le thème s'y prêtait particulièrement bien, mais la méthode se doit d'être réfléchie, voire développée selon les sujets de négociation.

Sur le reste du texte du patronat, la CGT s'est fortement opposée à leur volonté, exprimée à plusieurs endroits, de mettre la négociation collective au même niveau (voire à un niveau supérieur) que le législatif et l'exécutif.

Par exemple, hors de question de voir un jour un SMIC régional, négocié conventionnellement sur les territoires. C'est pour notre organisation syndicale une ligne rouge mais nous avons été rejoints dans nos arguments par les autres organisations syndicales.

Les débats ont été vifs et houleux avec le patronat, et deux séances de négociation supplémentaires ont été ajoutées. La dernière est fixée le 12 avril, soit aux lendemains du 1<sup>er</sup> tour, ce qui déjoue les plans du Medef, qui souhaitait mettre dans la perspective de la présidentielle un accord sur le « dialogue social » signé par des « partenaires sociaux responsables ».

# Branches

## Salarié.e.s Etudes Notariales

à télécharger



La Bastoche  
N° 199  
Février 2022

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

**D**epuis septembre 2021, la CGT prépare la négociation annuelle sur les salaires (deux déclarations en CPPNI, une pétition lancée fin octobre 2021 pour une augmentation générale des salaires d'au moins 3% et un appel à manifester et à se mettre en grève le 27 janvier 2022).

La CGT, en amont de la réunion du 17 février, a demandé aux autres organisations syndicales de négocier en intersyndicale afin de peser plus fort dans la négociation et obtenir une réelle augmentation des salaires. Mais notre proposition d'intersyndicale sur la base de + 4% pour obtenir entre + 3 et 3,20% a été refusée par les autres syndicats qui ne souhaitent pas « braquer le patronat avec un pourcentage trop élevé, même si notre demande était justifiée, le CSN la considérait comme une provocation » !

**Demander 4% pour obtenir 3% est considérée par les autres syndicats comme une attitude non raisonnable !**

## Commissaires-Priseurs-Judiciaires & Offices de Ventes Volontaires

**L**a réunion de négociation de la CPPNI s'est déroulée le 17 février 2022. Trois points ont été abordés : l'augmentation de salaires, la suite des discussions sur un accord sur l'intéressement et la présentation par Malakoff-Humanis des dispositifs d'accompagnement social dans le cadre du contrat de complémentaire santé.

**Accord salaires 2022 :** la CGT avait demandé une augmentation de + 3% pour plusieurs raisons :

- Le SMIC a été réévalué 3 fois depuis janvier 2020 soit + de 3,20% d'augmentation pour répondre à l'urgence de maintenir le pouvoir d'achat des salariés qui subissent une flambée des prix de l'essence, de l'électricité, du gaz et des produits de première nécessité. De plus, l'INSEE prévoit pour 2022 une inflation entre 3 et 3,50%.

- Les autres syndicats ont proposé + 2,50%, le collège patronal a accepté cette augmentation qui sera applicable de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- Pourquoi la CGT a-t-elle refusé de signer ... ? Nous avons proposé 3% d'augmentation et les 2,50% sont insuffisants au regard de l'inflation qui oscille entre 3 et 3,50% et des signaux économiques encourageants avec une courbe de croissance qui devrait atteindre les 6% selon l'INSEE.

à télécharger



Les Actionnaires  
N° 105  
Février 2022

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

# Salarié.e.s Cabinets d'avocats



## Compte rendu de la réunion du 25 février 2022.

Il n'y avait pas grand chose digne d'une négociation. La présentation des modalités de gestion des régimes conventionnels de la branche a été reportée à une date ultérieure. Kerialis n'ayant pas arrêté ses comptes ne peut, pour le moment, nous les exposer.

Un point a été fait sur les extensions des avenants salaires. Il est en cours pour les avocats salariés. Concernant les salarié.e.s des cabinets d'avocats, le patronat (UPSA, AEF, CNA, SEACE) s'est réjoui que le cabinet d'experts ait été saisi par la ministre du travail. Au mieux, l'accord

salairaire pourra être étendu en juin. Les salarié.e.s de la branche n'auront plus qu'à pleurer. Le financement du paritarisme a lui aussi été abordé. Mais puisqu'il n'y avait eu aucune préparation pour aborder ce point, il a été reporté à dans deux mois.

Enfin, nous avons brièvement examiné de la suite à donner sur l'appel d'avis à concurrence. Même si l'UNSA et la CFDT pressent pour que nous le réactivions afin de se débarrasser de Kerialis, l'ensemble des participants ont continué à suspendre la procédure jusqu'à la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2022.

## Collectif FEMMES/MIXITÉ

**L'a Fédération Société d'Etudes a décidé de réactiver et renforcer son collectif Femmes Mixité Fédéral.**

Un collectif FM oui, mais pourquoi faire ? Nous avons déterminé notre rayon d'action et nos objectifs sur le modèle du collectif confédéral. Les principaux sujets que nous voulons traiter sont : la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes au travail mais aussi dans la société, les violences sexistes et sexuelles et toutes formes de discrimination.

Nous souhaitons également mettre en place des actions spécifiques pour le 8 mars et le 25 novembre par exemple. Nous organiserons également à destination de tous les camarades de notre champ fédéral, en responsabilité ou non, des formations spécifiques telles que « Agir contre les violences faites aux femmes au travail » ou encore

« L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ».

Notre collectif Femmes Mixité Fédéral se veut également être une ressource pour aider les camarades qui sont confrontés, qu'elles soient témoins ou victimes, aux violences sexistes et sexuelles au sein de leur organisation. Enfin, notre collectif sera un outil pour aider les négociateurs en charge des accords égalité professionnelle, et une aide à la prise en compte du mandat « référents harcèlement » dans les entreprises (procédure type d'alerte, recueil de témoignages des victimes, élaboration d'enquêtes spécifiques...).

Si vous êtes intéressé.e pour intégrer notre collectif vous pouvez contacter Sophie ou Elisabeth, membres de la Commission Exécutive Fédérale et pilotes de ce collectif.

# Branches

## Bureaux d'Etudes

**C**ompte rendu de la réunion du 24 février 2022.

La négociation sur les minima salariaux s'est poursuivie. Les augmentations concernant les ETAM n'ont pas changé depuis la dernière réunion, à savoir : +3,5% pour les deux premiers coefficients et +2,5% pour les autres coefficients. Pour les grilles des Ingénieurs et cadres, le patronat a fait un « effort » puisque l'augmentation passe de 1,8% à 2,1%. A l'évidence, le compte n'y est pas. La CGT ne signera pas. Trois projets d'avenants nous ont été présentés :

- Assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite. On y ajouterait un certain nombre de primes ainsi que les heures supplémentaires structurelles.
- Délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai. La loi rien que la loi.
- Travail du dimanche et jours fériés. En dessous de 16 dimanches/jours fériés travaillés dans l'année, ce serait du travail exceptionnel majoré de 100%. Au dessus, ce serait du travail habituel rémunéré à 25%.

De qui se moque t-on ?



### Bureaux d'études technique : charte des métiers en tension, pour la CGT et la Cfdt c'est non !

L'Agenda social national, convenu entre le Premier Ministre et les partenaires sociaux, ouvre le chantier des « métiers en tension ». Dans ce cadre, une charte de développement de l'emploi et des compétences dans la branche des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et de sociétés de conseils devait être constituée. Pour cela tous les acteurs se sont réunis : organisations syndicales et patronales de la branche d'une part, et les Ministères du travail, de l'emploi et de l'insertion, de l'Education Nationale de la Jeunesse et des Sports et de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation d'autre part.

Les fédérations F3C Cfdt et CGT des sociétés d'études ne signeront pas cette charte. Nous dénonçons la méthode choisie : peu de négociation, peu de temps, et prise en compte que d'une seule partie des partenaires sociaux : les organisations patronales. Nous rappelons que la branche, et son équilibre reposent également sur les organisations syndicales et les salariés que nous représentons. Faire fi des organisations syndicales, c'est faire fi des salariés et de leur volonté. Derrière des métiers, il y a des salariés.

Nous dénonçons aussi le fond de cette charte. Elle fait référence à un accord que nous n'avons pas signé, l'accord de performance et d'innovation sociale, et nous savons que cet accord a peu de chance d'être étendu, car n'apportant aucun droit pour les salariés. Nous ne nous engagerons pas dans cette voie. De plus, que ce soit dans la mise en place ou dans le suivi de cette charte, le paritarisme est complètement absent. Nous ne pouvons signer un tel document.

Preuve que le paritarisme est mis à mal. Lors de la dernière réunion paritaire du 24 février, les organisations patronales ont indiqué aux représentants syndicaux que cet accord ne serait pas respecté, en ce qu'il prévoit la mise en négociation de différents sujets, que le patronat se refuse à intégrer dans l'agenda social de la branche santé, qualité de vie au travail parentalité et aidants familiaux etc.)

De qui se moque-t-on ? Alors que la charte est élaborée entre les organisations patronales et syndicales de la branche avec l'Etat, le patronat pipe les dés et attend des organisations syndicales un silence complice ?

Nous ne pouvons que dénoncer ce type de procédé. La question de l'emploi est un enjeu majeur pour nos organisations et pour les salariés de la branche. Elle mérite mieux que des effets de manche et des faux-semblants.

Contacts :

F3C Cfdt : Pascal PRADOT : 06 81 73 19 51

FSE CGT : Céline VICAINE : 06 78 54 80 97

## De la question du temps de travail et du télétravail

**A** l'occasion de la négociation sur le télétravail, le patronat nous a proposé de travailler sur un avenant sur le temps de travail qui ne devrait s'appliquer qu'aux télétravailleurs sans plus de précision.

L'objectif du patronat est d'assouplir un certain nombre de dispositions et d'en inclure d'autres. Mais celles-ci seraient à destination des seuls télétravailleurs réalisant 10% du temps de travail par an en télétravail.

Examinons les propositions :

	<b>Accord de branche</b>	<b>Accord revisité pour les télétravailleurs</b>
<b>Forfait jour</b>	<u>Conditions d'éligibilité</u> 3.1 ou 2 x PMSS  <u>Nombre de jours</u> : 218	<u>Conditions d'éligibilité</u> 2.1  Nombre de jours : 218 Majoration de 20% SMH [nouvelle condition d'éligibilité ou majoration du salaire réel ?]
<b>Forfait horaire annuel</b>	Rien	1. Durée du travail : 1767h dont heure normale 1607h et heure supplémentaire majorée : 160h (125% par chaque heure majorée).  2. Durée du travail : 1927h dont heure normale 1767h ou 1607h et heure majorée soit 160h soit 320h. (125% ou 150% pour chaque heure majorée)

De nombreuses questions demeurent en suspens. Mais la négociation n'a pas commencé. Nous pouvons espérer qu'elle ne commence jamais.

## CAHIER REVENDICATIF ONET TECHNOLOGIES TI FLAMANVILLE

**L**es salariés du site de Flamanville 1 2 et 3 se sont réunis le mercredi 2/03/2022 pour échanger sur les différentes problématiques rencontrés avec la direction.

Manque d'effectif : équipe incomplète depuis le début de l'arrêt, une équipe sans gardien FME, trop de consignes par rapport à effectif en place.

- Manque de matériel (pour les travaux de logistiques).
- Revalorisation des salaires et des primes.
- Pas de prime pendant le TEM (85 chantiers).
- Pas de communication entre les

responsables et les agents.

- Manque de respect de certain responsable envers les agents trop de copinage.
- Postes vacants (aucune information pour postuler dessus).
- Problématique pour pose de congés, modulations, rupture conventionnelle.

Bannir le mot servitude du vocabulaire et sur les consignes (nous ne sommes pas des ESCLAVES).

Mad Xavièra COQUATRIX  
Déléguée syndicale centrale CGT Onet  
Technologies TI



L'inflation est un terme générique pour parler de l'augmentation générale du niveau des prix.

Pour bien comprendre l'inflation, il est important de s'intéresser à ses causes.

L'inflation peut avoir des sources différentes.

Elle peut venir d'une modification de l'offre ou bien de la demande. Elle peut aussi être importée.

Certains économistes font découler l'inflation de l'excédent de monnaie par rapport à la production de marchandise.

Pourtant, on nous explique aujourd'hui qu'elle est dûe au fait que les coûts salariaux supportés par les capitalistes augmentent.

Dit autrement, ce serait parce que les taux de salaires minimaux augmentent plus vite que la productivité, que les coûts salariaux supportés par les capitalistes augmentent.

# l'inflation ?

## **M**odification de l'offre.

L'inflation est due à la hausse des coûts de production comme les matières premières, l'énergie, le transport ... Mais elle peut être aussi liée à l'augmentation des salaires et par les profits.

L'inflation par les profits est provoquée par la recherche d'un maximum de profit par les détenteurs du capital. Ne serait-ce que pour bien souvent verser de généreux dividendes.

Mais l'offre peut aussi être modifiée du fait de conditions de production « perturbées ». C'est ce que l'on a pu voir avec la crise sanitaire.

La production en France s'est nettement ralentie, ce qui a réenchéri les marchandises produites en plus petit nombre. Mais surtout, du fait du confinement, de nombreuses usines, notamment dans les pays asiatiques, ont été mis à l'arrêt. Et la France y a délocalisé nombre d'activités importantes comme les composants électroniques. L'arrêt de leurs usines a donc provoqué des pénuries qui vont mettre du temps à se résorber. La rareté de ces produits a fait augmenter leurs prix.

La guerre en Ukraine et les sanctions à l'égard de la Russie fait monter les prix de l'énergie. La Russie est un important producteur de gaz et de pétrole. Même si la France est moins dépendante des exportations russes, l'offre au niveau mondial tendant à diminuer, la demande continuant à augmenter les prix de l'énergie explosent.

Cela renchérit les marchandises non seulement du fait de ce que contient la marchandise en terme de pétrole ... mais aussi des frais de transports.

Il faudrait y ajouter les aléas climatiques qui peuvent faire varier à la hausse les prix des fruits et légumes.

C'est la conjonction de ces phénomènes qui contraignent l'offre. C'est ce que l'on appelle le choc de l'offre.

## **M**odification de la demande.

€ C'est une inflation dans laquelle les prix augmentent à cause d'une croissance très rapide de la demande et d'une demande supérieure à l'offre.

€ En effet, les capacités de production mettent toujours un minimum de temps avant de pouvoir s'adapter. C'est de cet écart que provient une demande supérieure aux capacités de production et par conséquent à l'offre. L'entreprise augmente alors ses prix.

Elle peut être provoquée par notamment plusieurs facteurs :

- € - la déthésaurisation,
- une augmentation du crédit notamment par la baisse des taux d'intérêt,
- une augmentation des dépenses publiques,
- une augmentation des exportations au détriment de la consommation intérieure,
- une baisse des investissements au profit de versements de dividendes.

€ Concrètement, les entreprises voient leur carnet de commandes gonfler rapidement et ne peuvent satisfaire toutes ces commandes dans les mêmes délais que par le passé. La pression exercée par cette demande excédentaire va entraîner les prix vers le haut.

€ La hausse des prix du pétrole est un bon exemple qui tue la demande ou la hausse des prix est soutenue par une demande toujours croissante.

€ Le concept d'inflation par la demande a été introduit par l'économiste britannique John Maynard Keynes dans la théorie économique.

€ Les effets de l'inflation tirée par la demande sont généralement de court terme notamment quand un taux de chômage est important et qu'une politique d'austérité budgétaire est pratiquée.

€

## Dossier :

## A qui profite



### L'interprétation monétariste

Les explications non monétaires sont considérées par certains économistes comme insuffisantes car elles ne permettent pas d'expliquer la hausse des prix à long terme.

L'interprétation monétariste attribue à la masse monétaire un rôle essentiel dans le phénomène de l'inflation. L'augmentation de la quantité de monnaie et du crédit expliquerait l'inflation à partir de la fameuse formule  $MV = PT$  [ M = masse monétaire ; V = vitesse de circulation de la monnaie ; P = niveau des prix ; T = volume de transactions ], où l'on traduit MV par le flux de monnaie dépensé et PT la valeur nominale des paiements, c'est-à-dire les transactions.



Produit inflammable

### L'inflation importée

Les prix des biens importés peuvent augmenter le taux d'inflation des pays importateurs.

La hausse de ces biens importés peut être causée par la hausse des coûts de ces biens dans les pays exportateurs ou bien parce que le taux de change est en défaveur du pays importateur.

# l'inflation ?

## L'évolution des prix comme reflet d'un rapport de force

Le seul objectif du patronat est de préserver la marge et plus largement son taux de profit. Aussi, si les coûts de production augmentent, les entreprises augmentent les prix tout en tentant de baisser les salaires et les garanties sociales de leurs salarié.e.s.

De la même manière, si la demande est importante, les entreprises vont augmenter leurs prix dans le seul but de maintenir et augmenter leur taux de marge. Plus le rapport de force est en faveur du capital par rapport au travail, plus les entreprises peuvent compresser les salaires pour compenser l'augmentation des coûts de production et préserver leurs marges sans avoir à augmenter les prix.



## Quelle inflation aujourd'hui en France ?

Pour l'année 2021, l'inflation a été de 1,6% avec des accélérations en novembre et décembre de 2,6% à 2,8% selon l'INSEE. Selon la Banque de France, l'inflation tournerait autour de 3%. L'INSEE prévoit un taux d'inflation de 2,7% pour 2022.

## A qui profite l'inflation ?

L'inflation profite aux agents économiques, entreprises, ménages et état qui sont endettés à taux fixe. Mais c'est surtout aux entreprises qui profite l'inflation.

En effet, l'inflation est liée au procès de l'accumulation. Les capitalistes accumulent avec, comme objectif, l'obtention du taux de profit maximum, et ils ont besoin, pour continuer à accumuler, d'une masse, la plus élevée possible, de profit. Dans ce cadre, la demande est liée également à l'accumulation du capital. Et il est clair que l'existence de débouchés est une condition pour que le procès d'accumulation se poursuive. L'état français profite aussi de l'inflation via la gestion de la dette publique. Ainsi, si l'état emprunte 100€, il doit rembourser au bout d'un an 101€. Si le taux d'inflation est de 5%, l'état aurait dû rembourser 105€. En fait, elle ne rembourse que 101/105 x 96,2 euros. L'état aura ainsi gagné 7,8 euros.

## La stagnation ... l'ennemi des salarié.e.s

Les prix dépendent très largement du conflit de répartition entre les détenteurs du capital et les travailleurs. Les prix de marché interviennent que marginalement. Le patronat cherche, par tous les moyens, à augmenter son taux de marge. L'enjeu est donc double :

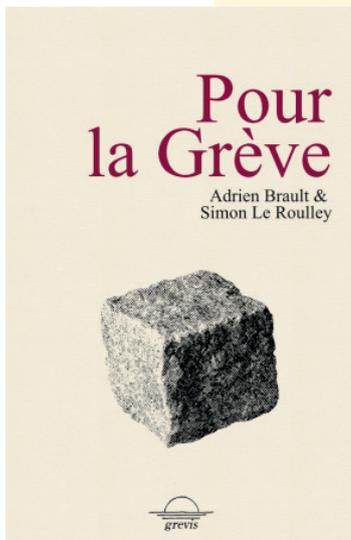
- remettre en cause systématiquement le partage de la valeur ajoutée entre Capital et Travail. C'est le noeud de la lutte des classes où les travailleurs combattent leur exploitation en favorisant le travail au détriment du capital.

- Au niveau macroéconomique, l'inflation peut être le signe d'un accroissement des salaires dans cette même valeur ajoutée. Elle est le signe que les travailleurs ont réussi à grignoter sur le capital dans le partage de la valeur ajoutée.

L'enjeu majeur est donc la stagnation qui gèle le partage de la valeur ajoutée. Il est l'indice que les travailleurs sont en difficulté dans leur lutte pour de meilleurs salaires. Un autre élément à prendre en compte est celui de la politique industrielle suivie. Les tensions entre les prix sont aussi une dépendance aux importations. Cette dépendance résulte bien souvent de la désindustrialisation organisée par l'état. La question de l'inflation est donc aussi un enjeu de désindustrialisation.

# Culture

## Pour la grève [Brault et Le Roulley]



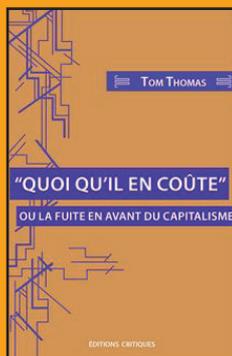
**L**a grève a toujours eu des ennemis. Des forces s'agrègent pour lui faire perdre en légitimité et en opérativité.

On la renvoie à l'archaïsme, à une contrainte antidémocratique faite aux «usagers», à une mauvaise stratégie, à une forme de violence. Elle s'est sclérosée dans les mains d'organisation syndicales.

Mais si elle conserve sa force subversive c'est parce qu'elle n'existe qu'en imposant une remise en cause de l'ordre établi.

C'est pourquoi, du mouvement contre la loi travail au mouvement des gilets-jaunes, la grève a retrouvé sa puissance : elle est la mise en œuvre de notre légitimité contre un ordre qui nous assujettit, elle est le foyer d'une communauté de sens.

## Thomas Tom \_ Quoiqu'il en coûte ou la fuite en avant du capitalisme



«Quoiqu'il en coûte» était le mot d'ordre de Mario Draghi, directeur de la Banque centrale européenne, en 2012.

Le message adressé au monde de la finance était limpide : vous aurez tout l'argent que vous voulez gratuitement, investissez sans crainte !

Résultat : une croissance nulle, un capital financier revigoré et une nouvelle bulle à l'horizon. En s'appuyant sur les analyses de Marx, cet essai explique le rôle de la finance et comment elle en est arrivée à dominer toute notre économie contemporaine.

Loin de pervertir un prétendu «bon capitalisme», l'hyperfinanciarisation actuelle est le pur produit de ce mode de production devenu sénile, piégé dans une crise sans fin nous conduisant à des catastrophes politiques, écologiques et sociales.

## Sanction de la violation de la liberté d'expression

**L**a liberté d'expression est une liberté fondamentale qui est actée par différents textes : article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950, l'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et l'article 100 de la Constitution française de 1958.

En matière de droit du travail, nous rappelons l'article L.1121-1 du Code du travail qui prévoit que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché », et que l'article L.2281-3 du même code stipule que « les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ».

Si la liberté d'expression est sacralisée, son abus peut valoir à son auteur une sanction pour faute allant jusqu'à son licenciement. C'est le cas quand un.e salarié.e tient :

- Des propos mensongers, diffamatoires et excessifs (Cass. soc., 21 juin 2016, n°04-44.786).
- Des imputations mensongères et/ou manque à son obligation de discrétion absolue (Cass. soc., 7 octobre 1997, n°93-41.747).
- Des propos injurieux et offensant à l'égard d'un Chef d'état étranger (Cass. soc., 6 octobre 1993, n°91-45.053).

### Donc hors abus, point de sanction !

Mais que risque un employeur qui licencierait un.e salarié.e qui aurait usé de sa liberté d'expression ? Face à une violation flagrante d'une disposition

d'ordre public, la sanction ne peut être que la nullité du licenciement. Ce qui engendre deux conséquences :

1. La réintégration de la personne licenciée (Cass. soc., 23 octobre 2013, n°98-18.133 ; Cass. soc., 28 avril 1988, n°87-41.804).

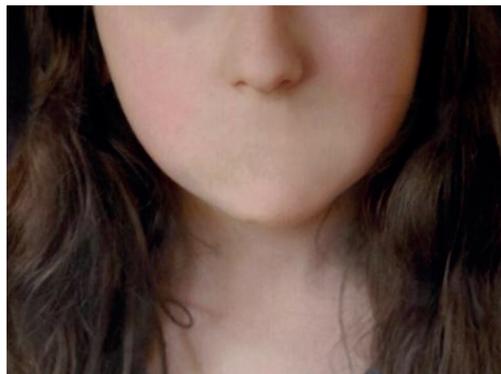
Cette réintégration est obligatoire même si :

- Son poste est occupé par une autre personne (Cass. soc., 31 mai 1995, n°93-46.189 ; Cass. soc., 11 décembre 2001, n°99-42.586) ou que ses tâches ont été reprises par l'employeur lui-même (Cass., 18 novembre 1998, n°96-43.072) ;
- Il existe un contexte conflictuel (Cass. soc., 11 juillet 2012, n°10-23.831) ;
- Il est fait état du comportement antérieur de la/du salarié.e ou de la dégradation des relations avec l'employeur (Cass. soc., 7 février 2018, n°16-22.360 ; Cass. soc., 14 février 2018, n°16-22.360).

2. Le versement d'une indemnité forfaitaire de dommages et intérêts équivalent aux rémunérations qu'aurait perçu la personne licenciée entre le moment de son licenciement et celui de sa réintégration. Cette indemnité n'est pas susceptible de se voir déduite des revenus perçus pendant la période couverte par la nullité (Cass. soc., 2 février 2006, n°03-47.481 ; Cass. soc., 11 juillet 2012, n°10-15.905).

Etant donné que le non-respect de liberté d'expression est d'ordre public, le juge des référés est compétent pour ordonner la réintégration, car cette atteinte constitue un trouble manifestement illicite (Cass. soc., 18 février 2014, n°1310.579).

A un moment où les employeurs font feu de tout bois pour museler toute velléité de contestation légitime du modèle économique et organisationnel imposé par les patrons, il est important de leur rappeler que les salarié.e.s sont aussi des citoyen.ne.s à part entière et qu'elles/ils ont le droit de s'exprimer librement.





# Favoriser le partage entre les acteurs des branches pour renouveler le dialogue social

**Dédié aux partenaires sociaux, le Comptoir des branches propose une nouvelle façon de construire la protection sociale : collaborative, conviviale et innovante.**

Entièrement co-construits avec les partenaires sociaux, la programmation, l'offre, l'état d'esprit du Comptoir sont aujourd'hui le reflet de leurs envies et besoins exprimés.

## Le Comptoir des branches, qu'est-ce que c'est ?

C'est un lieu de rencontre et d'échanges qui facilite la co-construction, le partage et ouvre à la réflexion, l'innovation et à la connaissance. Il se caractérise par son espace physique dédié et à son site web avec accès réservé aux partenaires sociaux.

### Un espace physique exclusif

**Le Shack**, situé à Paris, offre un **espace convivial** pour accueillir les partenaires sociaux lors d'événements mais également de rencontres, d'ateliers de travail et de créativité. Il est aussi prévu de mettre à disposition **des labs sur toute la France** pour se réunir en région.

### Un espace digital avec accès réservé

La plateforme digitale dédiée est riche d'**informations et d'outils pratiques** où chacun peut accéder et apporter savoirs et compétences (techniques, juridiques et connaissances métiers, etc.).

### Des rencontres programmées sur la protection sociale

Les sujets de **prospective et d'innovation** sont traités sous la forme de **rencontres** pour réfléchir ensemble sur les thématiques liées à la santé, la prévention, les vulnérabilités...  
Objectif : donner la parole aux branches !

## Le comptoir des branches : une offre de services à la carte

Pour accompagner les branches, nous mettons à leurs dispositions ces services concrets !

**Des savoir-faire** pour permettre aux branches de piloter leurs régimes conventionnels, valoriser les fonds de solidarité, et optimiser la mutualisation.

**Des outils de diagnostics et d'études** partagés afin d'identifier les besoins et trouver les solutions adaptées.

**Des échanges entre branches** pour développer un réseau de pairs, d'experts et de professionnels.

**Des apports de connaissances** sur les composantes de la protection sociale avec des vidéos, des supports de formation.



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription

ou écrivez-nous à [lecomptoirdesbranches\\_contact@malakoffhumanis.com](mailto:lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com)

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

**le comptoir**   
**des branches**  
malakoff humanis