

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°
529

Mensuel
Mai
2022

Dossier

L'EXTREME-DROITE,
FACHO MAIS PAS FACHEE AVEC LE CAPITAL !



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^{er} 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 01/05/2022)

Valeur de référence : 6,24 €

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : 6,14 €

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^{er} salaire employé/administratif 1 600 €

2^{ème} salaire employé/administratif 1 630 €

E dito

Le 24 avril 2022, Emmanuel Macron a été réélu, pour 5 ans, Président de la République.

« P... 5 ans ! » pour parodier la marionnette d'un ex-Président de la République. Comme l'a si bien dit Clémentine AUTAIN, au soir du second tour, nous avons évité le pire du pire qu'aurait représenté l'élection de la candidate d'extrême-droite, mais il nous reste le pire. Un Président « hors sol », arrogant et qui souhaite continuer son travail de démantèlement des services publics, de la protection sociale à la française, notamment avec sa volonté de porter l'âge légal de départ en retraite à 65 ans.

Il propose d'améliorer notre pouvoir d'achat non pas en augmentant massivement le SMIC mais en permettant le versement de primes non assujetties aux cotisations sociales. Un vrai Gérard Majax, qui par un tour de passe-passe met en péril nos revenus futurs (santé, chômage, retraite, famille) pour quelques miettes tout de suite.

Idem, en matière de santé, il affirme souhaiter l'embauche d'« infirmiers et d'aides-soignants ». Il promet de rendre l'hôpital « plus humain » : moins de charges administratives pour les soignants, plus de responsabilités pour les paramédicaux et une place centrale des médecins dans la gouvernance », alors qu'en pleine pandémie, son Gouvernement a continué de supprimer des lits d'hôpitaux !

Pour les 5 années à venir, il souhaite finir ce qu'il n'a pas réussi à détruire lors de son précédent quinquennat, afin de « libéraliser » la vie économique, et ce pour la plus grande joie du patronat et du pouvoir financier.

Face aux mauvais coups qui se préparent contre les travailleuses et les travailleurs, il est urgent que nous allions, dans nos entreprises, à la rencontre de nos collègues, afin de créer les conditions d'une mobilisation d'ampleur contre le projet porté par le nouveau locataire de l'Élysée.

Il nous faut faire prendre conscience que nous ne pouvons plus attendre que les autres fassent grève à notre place comme cela fût le cas lors des précédentes grandes mobilisations contre les réformes des régimes de retraite, ni de se contenter d'occuper des carrefours le week-end !

La menace est d'ampleur, la réponse doit l'être aussi. Faire que cela soit possible est de notre responsabilité à toutes et tous.



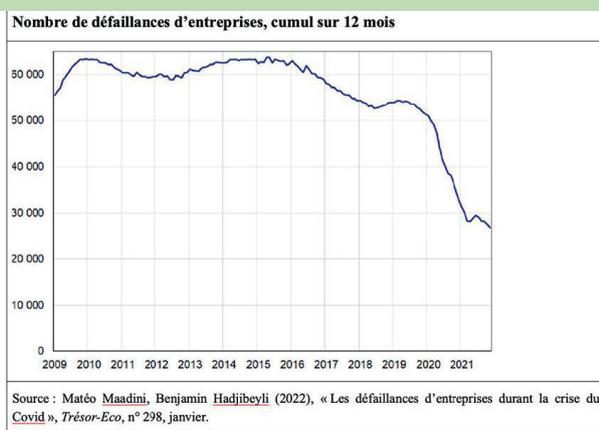
Xavier BUROT

Analyse

Conditionnalité des aides publiques

Crise sanitaire : des aides aux entreprises excessives ?

Inédite, la crise sanitaire a, dans ses premiers temps, suscité des craintes dont il est aujourd'hui permis de penser qu'elles étaient excessives.



Tel est le cas concernant les faillites d'entreprise. Une note de la direction générale du Trésor montre ainsi que le soutien public apporté aux entreprises lors de la pandémie a « fait chuter le nombre annuel de défaillances (redressements et liquidations judiciaires) à un plus bas historique en 2020, avec 31 000 défaillances, contre 50 000 en 2019 », une tendance « qui s'est poursuivie en 2021 »¹.

Mais cette chute s'explique davantage par « un recul

1. « Pour garantir la robustesse des résultats », ces données se réfèrent à un échantillon restreint aux entreprises « déclarant un chiffre d'affaires supérieur à 1 000 euros », dont ont notamment été exclues « les entreprises inactives ».

prononcé des redressements judiciaires » que des liquidations (- 59 % contre - 39 %).

Pour les auteurs de la note, 10. « Pour garantir la robustesse des résultats », ces données se réfèrent à un échantillon restreint aux entreprises « déclarant un chiffre d'affaires supérieur à 1 000 euros », dont ont notamment été exclues « les entreprises inactives », ce constat « suggère » que les diverses mesures mises en place par le gouvernement n'ont pas empêché la disparition des entreprises les moins viables, celles « dont la situation était déjà substantiellement dégradée avant la crise ». Autrement dit, même si « le choc de crise a été particulièrement violent parmi les entreprises qui ont finalement fait faillite, [...] », il semble qu'il n'ait pas été le seul déterminant dans le processus de défaillance, mais qu'il se soit bien superposé à des difficultés financières préexistantes ». « La sélection du marché s'est [donc] maintenue » et ont disparu les entreprises qui « devaient » disparaître ...

Dès lors, les aides dont elles ont bénéficié étaient-elles pertinentes, économiquement parlant ?

Un autre constat soulève la même question : entre la période de la crise et celle l'ayant précédée est constatée « une baisse similaire du nombre des faillites, entre 44 % et 51 %, dans les secteurs fermés administrativement, directement affectés par la crise » et les autres. Les entreprises directement touchées « (hébergement, restauration, arts et spectacles, etc.) ont pourtant connu une plus grande contraction du chiffre d'affaires agrégé en 2020 : - 32 %, contre - 9 % en moyenne dans l'économie »...

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

02 juin 2022 - Prestataires de services - **Fédération des Sociétés d'Etudes**

09 juin 2022 - Aidants, dépendance et parentalité - **VYV**

14 juin 2022 - 32H - **Collectif confédéral**

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Note « Evolution di

L'instruction ministérielle du 11 janvier 2021 concernant le dispositif « Transitions Collectives » (TRANSCO) a été abrogée par une nouvelle instruction en date du 7 février 2022¹ qui officialise d'importantes évolutions négatives du dispositif.

RAPPEL : TRANSCO est un nouveau dispositif de reconversion professionnelle en vigueur depuis janvier 2021. Il s'adresse aux salariés dont les emplois sont menacés, notamment en activité partielle ou activité partielle de longue durée, et qui se positionnent vers un métier porteur localement via une formation et/ou une VAE. L'objectif poursuivi lors de la création était d'organiser une transition d'un métier vers un autre en évitant le licenciement.

A partir du constat partagé par tous que le dispositif initial ne fonctionnait pas (peu d'entreprises intéressées et peu de dossiers individuels de salariés) et de la volonté affirmée par le gouvernement de le simplifier pour le rendre plus attractif, les nouvelles modalités se traduisent par l'existence de deux dispositifs TRANSCO et l'abandon pour les plus petites entreprises (moins de 300 salariés) d'obligations de négociation.

Nous ne revenons pas, dans cette note, sur les détails du dispositif TRANSCO qui ont été exposés dans une note précédente de Janvier 2021², mais uniquement sur les principales évolutions portées par la nouvelle instruction ministérielle.



1) Dispositif TRANSCO « classique » :

- Pour les entreprises de – 300 de salariés :
 - o Si présence du CSE : décision unilatérale de l'employeur de rentrer dans le dispositif après information-consultation du CSE.
 - o Si pas de CSE : simple information des salariés par l'employeur.

La CGT a dénoncé la suppression de l'obligation de négocier un accord GEPP (Gestion des Emplois et Parcours professionnels) pour les entreprises avec CSE. Ces accords, bien que souvent minimalistes et insuffisants dans leur contenu, étaient vus par le MEDEF comme un frein au dispositif et une contrainte insupportable pour les employeurs. Pour autant, rien n'empêche le syndicat dans l'entreprise de revendiquer l'ouverture d'une négociation GEPP en amont de l'entrée dans le dispositif afin d'obtenir notamment les éléments économiques et sociaux justifiant l'entrée dans le dispositif et des garanties pour les salariés concernés et intéressés.

- Pour les entreprises de plus de 300 salariés, l'accord GEPP est maintenu (voir note de Juin 2021³).

- Principales évolutions dans la mise en oeuvre du dispositif « classique » : Les salariés s'inscrivant dans TRANSCO ont le statut de Stagiaires de la Formation Professionnelle (point qui n'était pas clairement formulé dans la précédente instruction) et pourront effectuer une partie de leur formation en situation de travail (AFEST) dans leur entreprise ou une autre entreprise (ex : entreprise qui a fait une promesse d'embauche).

2) Dispositif TRANSCO « Congé de mobilité » :

Il s'agit d'une nouvelle modalité pour accéder aux TRANSCO. Il s'adresse aux salariés d'entreprises concernées par des restructurations à plus court terme. Les salariés entrent alors dans le dispositif congé de mobilité (créé en 2006).

- Mise en oeuvre :

1. <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45279>

2. https://1drv.ms/b/s!Av4FrhkpFuSjvwezmmwXyoha9Q_r0?e=xJoZlr

3. https://1drv.ms/b/s!Av4FrhkpFuSjvwezmmwXyoha9Q_r0?e=xJoZlr

dispositif TRANSCO »

o Signature d'un accord collectif identifiant les emplois fragilisés. : soit un accord GEPP classique, soit un accord de rupture conventionnelle collective !

Cela signifie concrètement que pendant toute la durée de sa formation, le contrat de travail du salarié est suspendu. Puis, à l'issue du congé de mobilité, il y a rupture du contrat de travail.

La CGT a dénoncé ce nouveau dispositif qui induit l'obligation pour le salarié de rompre son contrat de travail quelle que soit l'issue du congé de mobilité et donc l'impossibilité de réintégrer son entreprise d'origine, objectif pourtant clairement affirmé par l'ensemble des organisations syndicales lors de la création de TRANSCO en 2020.

o L'accompagnement CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) n'est pas obligatoire (simplement possible).

A la demande de qui ? dans quelles conditions ? Ainsi, le salarié non accompagné ne pourra pas bénéficier de conseils sur sa formation et son orientation choisie ni d'un suivi tout au long de son parcours comme c'est le cas dans le dispositif classique.

Dans le même temps, le Ministère du Travail a conventionné avec Manpower et ADECCO, les magnats du travail temporaire, pour qu'ils participent à toutes les informations collectives en entreprise sur le dispositif Transco. Il n'y a qu'un pas pour qu'ils puissent venir directement recruter dans le cadre de ces réunions !

Ces deux évolutions du dispositif TRANSCO constituent un recul inacceptable pour les salariés. Nul doute que la modalité « Congé de mobilité » sera privilégiée par les employeurs. En faisant de ce dispositif un nouvel outil pour favoriser les suppressions d'emploi, le gouvernement blanchit ainsi les employeurs de toute responsabilité face aux conséquences de leur choix stratégiques. TRANSCO devient un outil aux antipodes des besoins des salariés qui sont, quant à eux, en attente de sécurisation dans leur vie professionnelle pour envisager sereinement leurs souhaits et besoins

d'évolution. Nous devons être vigilants quant à sa mise en oeuvre dans les entreprises.

3) Création de postes de D.A.R.P. dans chaque DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, ex DIRECCTE) :

En effet, 120 Délégués à l'Accompagnement à la Reconversion Professionnelle sensés booster le dispositif auprès des entreprises réticentes viennent compléter l'échiquier des acteurs déjà très nombreux de ce dispositif. Leur rôle est de conseiller les entreprises et de faire un diagnostic de leurs besoins. Rôle qui normalement est dévolu aux OPCO, qui par ailleurs manquent de moyens pour mener à bien toutes leurs missions, et aux plateformes territoriales qui ne fonctionnent pas...

4) De nouveaux cadeaux sont octroyés aux entreprises :

En date du 18 mars 2022, une nouvelle modification de l'instruction⁴ a été annoncée par Jean Castex. Les entreprises de 300 salariés et plus se voient bénéficier d'une diminution du reste à charge (jusqu'à 90%) des frais pédagogiques pour les formations longues (12 mois ou 1200 heures et plus) conduisant aux métiers connaissant des pénuries de main d'oeuvre.

Par exemple, une formation d'aide-soignant, d'un salarié d'une entreprise de 300 à 1000 salariés entrant dans le dispositif Transco, d'un montant de 6000 euros sera payée par l'Etat à hauteur de 5400 euros et donc l'entreprise n'aura à payer que 600 euros !

Nous pouvons craindre que le patronat réussisse dans quelque temps à avoir le même cadeau pour le reste à charge des salaires qui n'est déjà que de 25 % pour les entreprises de 300 à 1000 et 60 % pour les plus de 1000 salariés. Pour rappel, les entreprises de moins de 300 salariés n'ont aucun reste à charge, ni pour le salaire, ni pour les formations.

4. <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45279>

Branches

Communiqués de presse

Inflation galopante : les salariés Altran vont la payer cash !

La direction de Capgemini/Altran annonce d'excellents résultats financiers en 2021 (marge de +12,9%) et de très belles perspectives pour 2022. Cependant, elle refuse catégoriquement de prendre en compte l'inflation de 5,1%. Elle prévoit ainsi d'abandonner les 2/3 des salariés du groupe Altran (environ 6000 salariés sur 9000), en les privant d'un rattrapage salarial collectif indispensable pour éviter une importante perte de pouvoir d'achat.

L'intersyndicale Altran invite tous les salariés à se mobiliser le jeudi 7 avril sur les sites suivants : Toulouse, Aix, Biot, Lyon, Montbéliard, Meudon, Nantes, Rennes, St Nazaire, Brest. Rendez-vous leur est donné à 11h30 (St Nazaire 13h30) pour se rassembler et réclamer une augmentation collective pour toutes et tous, suffisante pour compenser l'inflation galopante.

L'intersyndicale Altran rappelle que ce problème concerne toutes les entreprises sous-traitantes de la Syntec et que tous les salariés de la branche ont les mêmes difficultés.

Malgré le télétravail généralisé et l'éparpillement des personnels sur les sites clients, plus de 250 salarié.e.s se sont mobilisés dans toute la France.



Cette première étape a permis de constater que les salariés doivent bénéficier d'une augmentation collective compensant au moins l'inflation galopante !

L'intersyndicale de Capgemini (maison mère d'Altran) mobilise également ses salariés sur la question des salaires.

L'intersyndicale Altran va en tenir compte pour organiser la suite du mouvement.

Rappelons que ce problème concerne toutes les entreprises sous-traitantes de la Syntec et que tous les salariés de la branche ont les mêmes difficultés.



Altran



FO (Force Ouvrière)

CFE CGC (Confédération Française de l'Énergie)



Sud Océane FRANGLIEN



Boite à outils

Il est courant que nous ayons besoin d'agrémenter nos tracts de données économiques sur l'entreprise. Malheureusement, celles transmises au CSE sont généralement « confidentielles » et donc difficilement utilisables.

Mais savez-vous qu'une grande partie de ces données sont dans le domaine public et donc accessibles via le registre du commerce ou, comme dans le cas présent, l'Institut National de la Propriété Industrielle (INPI) ? C'est à partir des données fournies par cette dernière qu'une poignée de citoyen.nes ont décidé de participer à l'élaboration d'une plateforme d'information sur les 1,6 millions d'entreprises françaises.

Cette plateforme est accessible sur <https://enthic-dataviz.netlify.app/>

Les Tops A propos L'écosystème Qui sommes-nous ?

Découvrez les informations étonnantes contenues dans la comptabilité des entreprises françaises !

Vous pensez que ces données ne sont pas intéressantes pour le grand public ? Trop techniques ? Pas interprétables ? Enthic est fait pour vous !

Saisissez le nom d'une entreprise (ex: enercoop)

C'est parti

Ou bien explorez les Tops

Enthic c'est quoi?

Enthic DataViz est un outil de data visualisation de la base de données **Enthic** qui contient de données sur plus de 1.6 millions d'entreprises françaises : bénéfice, chiffre d'affaires, salaire, impôt, et plein d'autres informations que seuls les comptables comprennent (tous les détails d'un compte de résultat en fait).

En savoir +

Nous vous invitons à la tester et à l'utiliser, comme nous l'avons fait avec le n°1 mondial de la relation client : Teleperformance.

Retour aux résultats de recherche Exporter en CSV

TELEPERFORMANCE FRANCE

SIREN : 353380703
Code Activité Principale Exercée (NAF) : Activités de centres d'appels
Code Postal : 93200
Commune : ASNIERES SUR SEINE
Salaires : 2020 salariés en moyenne sur 2020
Statuts

Répartition du chiffre d'affaire

Ce graphique montre la répartition des charges payées par le chiffre d'affaire de l'entreprise. La hauteur de chaque colonne correspond au chiffre d'affaire.

Année	Salaires Bruts	Cotisations Sociales	Impôts de production moins subventionnés	Achats Intermédiaires	Autres charges	Total
2015	95 236	13 873	2 004	0	87 246	111 113
2016	118 000	18 843	2 576	0	140 419	169 328
2017	127 274	14 949	2 774	0	145 000	164 997
2018	130 263	14 925	4 305	0	149 493	179 386
2019	125 212	14 251	4 801	0	144 264	174 224
2020	131 007	15 361	4 503	0	151 871	166 231

Salaires Bruts Cotisations Sociales Impôts de production moins subventionnés Achats Intermédiaires Autres charges

65 052 18 843 4 363 0 87 011

Listes des problèmes pour afficher le graphique

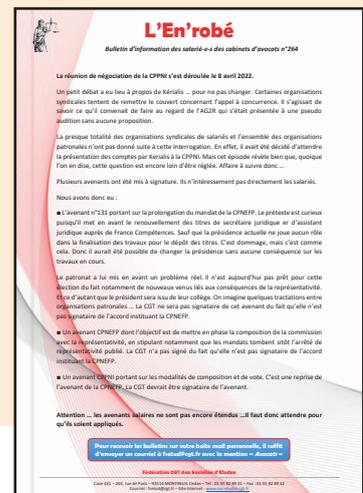
- Achats de marchandises (y compris droits de douane) non fournis pour l'année 2015
- Variation de stock (marchandises) non fournis pour l'année 2015
- Achats de matières premières et autres approvisionnements (et droit de douane) non fournis pour l'année 2015
- Variation de stock (matières premières et approvisionnements) non fournis pour l'année 2015

Salarié.e.s Cabinets d'avocats

Compte rendu du 8 avril 2022.

Après un énième débat sur Kerialis, la remise des comptes et l'appel à concurrence sans plus de résultat ... plusieurs avenants ont été mis à signature :

- un avenant CPNEFP pour proroger les mandats jusqu'au 30 juin (2 mois). La CGT n'est pas signataire.
- Un avenant CPNEFP pour lier la composition de cette commission à la représentativité. La CGT n'est pas signataire. [La CGT n'étant pas signataire de l'accord créant la CPNEFP, elle ne peut signer les avenants].
- Un avenant concernant la CPPNI. Il s'agit aussi de lier la composition de cette commission à la représentativité. La CGT est signataire.



Salarié.e.s des études d'huissiers

Les Officielles

Bulletin d'information CGT des salarié.e.s des Huissiers n°136-avril 2022

LE RESPECT DU PARITARISME A-T-IL ENCORE UN SENS AU SEIN DES NEGOCIATIONS DE LA NOUVELLE CCN DES COMMISSAIRES DE JUSTICE ?

Lors de la réunion de la CPI du 26 avril 2022, les partenaires sociaux devaient se positionner sur le devenir des stipulations conventionnelles antérieures et sur la signature ou pas du 1^{er} bloc de la CCN négociée depuis 2019.

Les thèmes négociés depuis 2019 sont :

- La vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;
- Le droit syndical et les institutions représentatives du personnel ;
- Les relations individuelles du travail (durée du travail, repos, congés, congés payés, congés exceptionnels) ;
- La conclusion et rupture du contrat de travail ;
- L'embauche, l'essai, le préavis ;
- La rémunération ;
- La santé du salarié ;
- L'égalité femme/homme ;
- La classification, les salaires minima conventionnels ;
- La formation professionnelle.

La CGT et les 5 autres organisations syndicales de salariés ont décidé à l'unanimité de signer le 1^{er} bloc de la nouvelle CCN négociée depuis 2019 et de continuer dans un second temps les négociations sur les dispositions touchant la production sociale (complémentaire santé, prévoyance, retraite supplémentaire, AFAC). La CGT avait proposé d'intégrer un article sur le sort de ces dispositions conventionnelles antérieures afin qu'elles puissent continuer à perdurer.

Les représentants employeurs des Commissaires-Priseurs - Judiciaires et des Offices de Ventes Volontaires se sont également positionnés sur la signature du 1^{er} bloc de négociation car pour eux, ce socle commun de thèmes a fait l'objet d'après négociations et d'accords unanimes des parties.

Les représentants de la CNJC et du syndicat HIF souhaitent continuer les négociations en intégrant l'AFAC dans le 1^{er} bloc de la nouvelle CCN car cette disposition ne sera plus pérenne.

La CGT s'est étonnée du revirement de la Chambre et des HIF d'imposer l'AFAC dans le 1^{er} bloc de la CCN alors que dans un mail du 20 avril de la Chambre daté du 22 avril 2022, il était indiqué que : « le collège employeurs souhaite conduire une réflexion de fond sur la question du régime de fin de carrière ». La CGT a indiqué qu'en aucun cas cette volonté de négocier l'AFAC et de l'intégrer dans le 1^{er} bloc de la CCN n'a été abordée dans les réunions de négociations antérieures.

La CGT a contesté ce chantage et cette façon déloyale d'imposer l'AFAC en la conditionnant à la signature du 1^{er} bloc de la CCN.

La prochaine négociation portera sur le projet patronal de l'AFAC, les négociations risquent d'être très tendues.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à deplacement.fedud@cgf.fr avec la mention « Mutations »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Cité 421 - 261, rue de Paris - 93354 MONTREUIL Cedex - Tél : (02) 35 82 89 41 - Fax : (02) 35 82 89 82
Courriel : fedud@cgf.fr - Site Internet : www.cci-ctud.com

Le respect du paritarisme a-t-il encore un sens au sein des négociations de la nouvelle CCN des Commissaires de Justice ?

Lors de la CPI du 26 avril 2022, les partenaires sociaux devaient se positionner sur le devenir des stipulations conventionnelles antérieures et sur la signature ou pas du 1^{er} bloc de la CCN négociée depuis 2019.

Les thèmes négociés depuis 2019 sont :

- La vie de la convention collective (durée, révision, dénonciation, suivi) ;
- Le droit syndical et les institutions représentatives du personnel ;
- Les relations individuelles du travail (durée du travail, repos, congés, congés payés, congés exceptionnels) ;
- La conclusion et rupture du contrat de travail ;
- L'embauche, l'essai, le préavis ;
- La rémunération ;
- La santé du salarié ;
- L'égalité femme/homme ;
- La classification, les salaires minima conventionnels ;
- La formation professionnelle.

Portage salarial

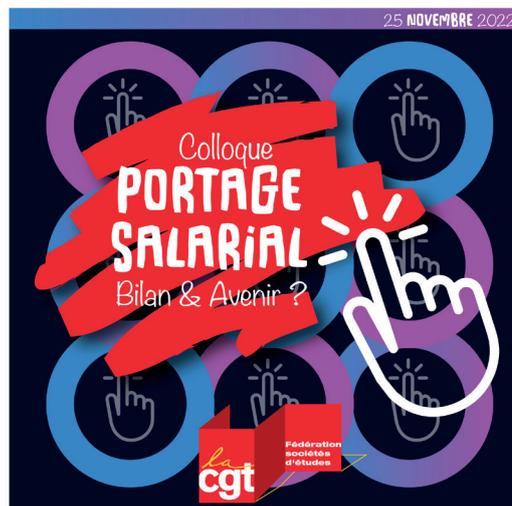
La Fédération CGT des Sociétés d'études organise, le vendredi 25 novembre 2022 de 9h à 17h30, un colloque sur le thème du portage salarial avec comme objectif de faire le bilan des 5 ans de vie de la convention collective, de réfléchir à l'avenir de ce statut, et de démontrer l'utilité aux salarié.e.s porté.e.s de s'organiser pour défendre leurs droits.

Lors de cette journée, se tiendront 3 tables rondes :

1. Bilan après 5 années de vie de la convention collective.
2. Perspectives du portage salarial.
3. Quelle organisation pour les salarié.e.s porté.e.s ?

Ce colloque, réalisé en partenariat avec le site de presse Miroir Social, est accessible à tout le monde syndiqué ou non. Nous vous invitons donc à faire connaître cette initiative auprès des salarié.e.s porté.e.s qui seraient en mission dans votre entreprise.

Les inscriptions se font via l'adresse <https://www.soc-etudes.cgt.fr/evenements/portage-salarial-bilan-avenir/>



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

LCIE : CGT : 57 voix, 34,96% ; FO : 106 voix, 65,05%.

ARTELIA Industrie : CGT : 49 voix, 18,42% ; CFDT : 217 voix, 81,58%.

PROLOGUE : CGT : 25 voix, 44,64% ; CFDT : 31 voix, 55,36%.

AYMING : CGT : 221 voix, 60,88% ; FO : 73 voix, 20,11% ; CGC : 69 voix, 23,79%.

SEMA : CGT : 31 voix, 49,21% ; CGC : 32 voix, 50,79%.

Le 21 avril, les salarié.e.s d'Expertise France (Groupe Agence Française du Développement) se sont mis en grève pour l'équité des conditions de rémunérations au sein du groupe et la mise en place d'une prime décente pour les non-cadres.

Il y avait environ 170 grévistes sur environ 500 salarié.e.s. Une superbe mobilisation ... pour une première.



Dossier : L'EXTREME-DROITE, FACHO

Le second tour de l'élection présidentielle opposera Emmanuel Macron à Marine Le Pen. Cette dernière doit sa qualification au second tour grâce à des scores relativement importants chez les classes populaires. Ainsi, selon un sondage Ipsos¹, la fille de Jean-Marie Le Pen arriverait première chez les personnes dont les revenus du foyer sont inférieurs à 1250€ avec 31% des suffrages parmi les votants (34% de ces personnes se sont abstenues).

La candidate d'extrême-droite est arrivée à ces scores en recouvrant son programme d'un vernis social, vernis qui s'écaille rapidement dès qu'on se penche concrètement sur les mesures proposées. Fidèle à son histoire, l'extrême-droite est en réalité dévouée au libéralisme et aux intérêts des plus riches.

Voici ici l'analyse des principales mesures économiques du programme de Marine Le Pen qui appuie ce constat.

Baisse impôts de production, suppression de la CFE

A chacun son « impôt de production » (qui rappelons-le, est une catégorie créée de toute pièce) à supprimer. Pour Emmanuel Macron, c'est la CVAE (contribution sur la valeur ajoutée des entreprises), pour Marine Le Pen c'est la CFE (Contribution foncière des entreprises).

Comme toute libérale, la candidate du RN pense que le problème vient toujours des impôts et que la solution passe donc par leur suppression, sans jamais penser aux conséquences de cette suppression sur la qualité des services publics, la redistribution des richesses, etc.

Marine Le Pen prétend défendre les TPE-PME avec cette mesure, mais comme nous l'avons déjà souligné² les TPE/PME souffrent surtout du coût du capital, imposé par les établissements financiers et les grands propriétaires fonciers. C'est bien plus cet étau du capital qui les presse, pour certaines, que les impôts.

Elle ne remet pas en cause les centaines de milliards d'euros d'aide aux entreprises et aux plus riches.

Allègement des frais de succession

De manière générale, Le Pen n'a rien à dire sur les grandes fortunes, l'explosion des inégalités, la concentration des richesses et les inégalités de patrimoines (rappelons que les 10% les plus riches détiennent la moitié du patrimoine total en France).

En ce qui concerne les frais de succession, voilà encore un projet d'accord entre les deux candidats, l'abaissement des frais de succession. Les deux projets ont quelques différences sur le plan technique mais la philosophie et le résultat est le même.

En effet, Marine Le Pen propose que l'abattement de 100 000€ par donation entre parents et enfants soit renouvelé tous les 10 ans, au lieu de 15 ans actuellement.

Comme nous le rappelons dans un article de la Lettre éco de février/mars, un couple avec 2 enfants peut déjà transmettre un patrimoine de 2 millions d'euros sans payer un seul centime d'impôt. Avec la mesure de la candidate libérale, ce chiffre passerait à 3 millions d'euros transmis sans aucun impôt. Et cela est sans compter que le programme de la candidate contient aussi l'exclusion de l'assiette de 300 000€ de patrimoine immobilier.

Pouvoir transmettre plus de 2 millions d'euros de patrimoine sans payer d'impôt n'est certainement pas la préoccupation principale des français-e-s, notamment des plus modestes.

La candidate de l'ex-Front National va encore plus loin en annonçant une exonération totale des droits de succession pour les transmissions d'entreprise. Ces dernières font déjà l'objet d'un régime fiscal très favorable.

Les différents rapports sur le sujet mettent d'ailleurs en avant que ces dispositifs dérogatoires nuisent fortement à la progressivité de l'impôt sur les successions et sont vecteurs de fortes inégalités. Marine Le Pen et ses équipes semblent faire fi de ces rapports.

1. Présidentielle 2022 | Profil des abstentionnistes et sociologie des électeurs | Ipsos

2. Voir Mémo éco – ce qui coûte vraiment aux petites entreprises : comprendre le coût du capital pour les TPE/PME

MAIS PAS FACHEE AVEC LE CAPITAL !

C'est bien dommage puisque celui du CAE³ par exemple défend plutôt une augmentation des droits de successions, ciblées sur les plus fortunés et une remise en cause des dispositifs d'exonérations qui profitent essentiellement aux plus riches. Cela pourrait rapporter une dizaine de milliards d'euros aux finances publiques tout en profitant ou sans pénaliser 99% des héritiers.

Suppression de l'impôt sur le revenu des moins de 30 ans

N'étant pas à une mesure pour les plus riches près, Marine Le Pen promet la suppression totale de l'impôt sur le revenu pour les moins de 30 ans. Cela profiterait surtout aux salarié-e-s qui ont pu atteindre un bon niveau de rémunération relativement jeunes, ce qui est loin d'être le cas de la majorité. On voit mal comment les classes populaires bénéficieraient des réductions d'impôts sur le revenu pour les diplômés d'HEC.

Supprimer un impôt progressif (même si l'impôt sur le revenu pourrait être plus progressif) et reporter cette charge sur des impôts moins progressifs ou bien faire peser ces économies sur la qualité des services publics c'est en revanche s'en prendre aux populations les moins aisées.

L'objectif est clair, choyer les jeunes les plus diplômés et les plus aisés pour qu'ils restent en France et faire peser ce poids sur les plus modestes comme s'ils devaient se sacrifier pour conserver leurs « élites ».

Lutte contre la fraude⁴

Marine Le Pen dit vouloir s'attaquer à la fraude, ce qui est une bonne nouvelle en apparence. Pourtant, on s'aperçoit rapidement qu'il n'est nullement question de la fraude fiscale mais seulement de la fraude aux prestations sociales qui est pourtant plus de 40 fois moins importante que la fraude fiscale.

Pire, rappelons que la véritable fraude sociale est le fait des employeurs qui ne déclarent pas leurs salariés (notamment les travailleurs migrants, principale cible de Le Pen).

La fraude aux cotisations est estimée entre 7 et 8,5 milliards d'euros tandis que la fraude aux prestations est estimée à 2,3 milliards⁵. Mais là encore, l'extrême droite, ennemie des classes populaires, ne souhaite pas s'attaquer aux puissants. Elle préfère, à l'encontre de toute rationalité économique, se concentrer sur la traque des plus pauvres, au point de créer un ministère dédié à cela.

Nul besoin d'en arriver là. Il faut rappeler que la baisse des effectifs de la Direction générale des finances publiques s'est traduite très concrètement par des milliards d'euros en moins de rattrapage de fraude fiscale⁶. Les services existent, il faut leur donner les moyens humains et légaux d'agir, à condition de vouloir vraiment s'attaquer à la fraude fiscale et aller chercher l'argent là où il est.

Marine Le Pen, c'est donc Robin des Bois à l'envers ; on chasse la fraude des petits (qui ne coûte rien) et on laisse passer les crimes en cols blancs, bien plus coûteux.

La retraite à 60 ans, vraiment ?

Marine Le Pen tente de se distinguer en évoquant la retraite à 60 ans, là encore ce n'est qu'un leurre. Le départ à 60 ans serait possible selon des conditions très restrictives, parmi lesquelles avoir commencé à travailler avant 20 ans (avec une définition bien précise excluant notamment les travaux saisonniers) et avoir validé 40 annuités. Cela exclue donc les carrières hachées par exemple.

Lorsque les journalistes demandent à Marine Le Pen si cela ne va pas coûter trop cher, la candidate d'extrême droite se trahit elle-même en expliquant que non, ça ne coûtera pas cher puisque les critères qu'elle souhaite retenir sont très restrictifs, autrement dit personne ne sera concerné par cet âge légal.

Bien sûr que la retraite à 60 ans généralisée a un coût, qui implique une autre répartition des richesses et des ressources suffisantes, ce que Marine Le Pen ne conçoit bien sûr pas.

3. Conseil d'Analyse Economique, Repenser l'héritage

4. Voir article Lettre éco : Lutte contre la fraude en France : faible avec les forts et vice versa

5. <https://www.alternatives-economiques.fr/10-graphiques-ont-marque-2021/00101656>

6. http://www.financespubliques.cgt.fr/file/8922/download?token=V5O4Z_n

Dossier : L'EXTREME-DROITE, FACHO

Elle est donc revenue rapidement sur ses ambitions pour satisfaire le capital.

Il est donc totalement abusif de penser que la candidate nationaliste reviendra sur l'âge légal de 62 ans. C'est au mieux un leurre, au pire un mensonge.

Suppression de la redevance audiovisuelle

Tout comme Emmanuel Macron, la candidate d'extrême-droite prévoit de supprimer la redevance sur l'audiovisuel.

Elle va même plus loin que son adversaire puisqu'elle ne souhaite pas doter l'audiovisuel public d'autres ressources mais tout simplement le privatiser.

A l'heure où la concentration des médias est plus forte que jamais, attaquer le service public de l'audiovisuel est d'une profonde gravité.

Aujourd'hui, une poignée de milliardaires dominant l'audiovisuel, ce qui est un véritable problème en matière de démocratie. L'audiovisuel par les milliardaires se fait nécessairement au service des intérêts dominants, et contre les salarié-es.

Cela empêche un débat public de qualité et l'émergence de discours en contradiction avec les intérêts des grandes fortunes (en témoigne l'omniprésence de l'extrême-droite sur Cnews ou encore C8, chaînes détenues par Vincent Bolloré).



Preuve, s'il en fallait encore, que les milliardaires s'acoquinent très bien à l'extrême-droite, conscients qu'elle ne remettra jamais en cause le système qui leur permet d'accumuler de telles fortunes. Préférer le fascisme au mouvement social est un classique du patronat et des classes dominantes.

L'indépendance du service public de l'audiovisuel doit être assuré et renforcé, ce qui suppose de pérenniser ses ressources.

On pourrait discuter cela dit de la redevance, qui frappe tous les budgets de la même manière, pour la remplacer par un impôt progressif et faire contribuer bien plus fortement les plus gros patrimoines.

Exonérations de cotisations patronales

La seule proposition de la candidate fasciste sur les salaires porte sur de nouvelles exonérations de cotisations patronales, comme s'il n'y en avait pas assez. Rappelons qu'au niveau du Smic il n'y a déjà plus aucune cotisation patronale Urssaf.

Marine Le Pen souhaite exonérer de cotisations patronales les augmentations de salaire de 10% et plus sur tous les salaires jusqu'à 3 smic.

Il semblerait que cela soit infaisable techniquement et juridiquement, mais concentrons-nous sur ce que cela dit de sa conception politique des choses.

Tout d'abord, c'est une prime pour les entreprises qui ont actuellement les salaires les plus bas, les comportements les plus nocifs et ont donc le plus de marge de progression. Mais pire que cela, cela montre la volonté de caresser le patronat dans le sens du poil et de ne surtout pas lui forcer la main. Ainsi le programme s'en tient à quelques incitations financières, qui coûteront au contribuable.

Par ailleurs, Marine Le Pen a écarté toute augmentation du Smic, qui est pourtant du ressort du pouvoir exécutif. Faire confiance au bon vouloir des entreprises n'a jamais été efficace pour aider les salariés dans le rapport de force pour gagner des augmentations générales de salaires.

MAIS PAS FACHEE AVEC LE CAPITAL !

Pas étonnant de voir ensuite des dirigeants d'organisations patronales affirmer que dans les programmes des deux candidats « il n'y a pas de mesures anti-entreprises mais plutôt un regard bienveillant sur les entreprises et les PME ».

Entre le capital et le travail, l'extrême droite a toujours choisi son camp, celui du capital.

Remplacement de l'impôt sur la fortune immobilière par un impôt sur la fortune financière

Marine Le Pen souhaite supprimer l'impôt sur la fortune immobilière pour le remplacer par un impôt sur la fortune financière. On peut déjà critiquer l'idée d'exclure le patrimoine immobilier de l'assiette imposable au vu de la concentration de ce patrimoine mise en avant par l'Insee⁷.

La candidate dit vouloir lutter contre la spéculation financière, un objectif louable en soi même si on peut penser qu'une taxe sur les transactions financières serait bien plus efficace puisqu'il est très simple, pour les grandes fortunes, de localiser leur patrimoine financier dans des paradis fiscaux. Mais s'attaquer aux grandes fortunes semble très loin des préoccupations de la représentante de l'extrême droite.

En effet, les « biens professionnels » seraient exclus de l'assiette de son impôt sur la fortune financière. Pour simplifier, cela signifie que les actions des entreprises dans lesquelles les actionnaires exercent une influence importante ou ont une responsabilité sont exclues de l'assiette.

Ainsi, par exemple, les actions LVMH de Bernard Arnault, qui constituent la majorité de son patrimoine, seraient exclues de l'assiette imposable.

C'était déjà une carence de l'ISF. En effet, l'homme le plus riche de France, Bernard Arnault, payait 2,24 millions d'euros d'ISF en 2015 selon le Canard Enchaîné, soit une goutte

d'eau par rapport à sa fortune. Cela était dû à cette exclusion des biens professionnels et au « bouclier fiscal ».

Le poison nationaliste est le véritable danger

Le capital a d'ores et déjà gagné l'élection présidentielle. Jamais l'extrême-droite n'a défendu les intérêts des travailleurs et travailleuses et Marine Le Pen ne fait pas exception.

Le prétendu intérêt de la candidate pour les classes populaires n'est qu'un leurre pour mieux faire progresser son idéologie xénophobe, raciste et antidémocratique. Une victoire de Marine Le Pen dépasserait de très loin les questions économiques.

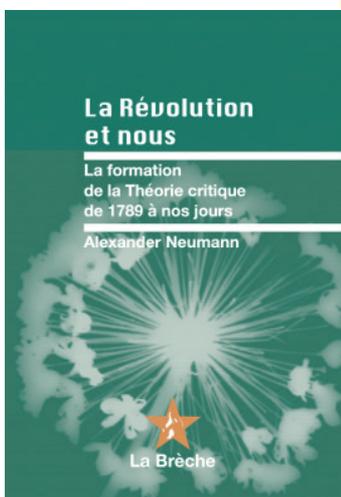
L'extrême-droite, une fois au pouvoir, ne le lâche plus. Son entourage a déjà fait part de son intention de dissoudre l'assemblée à l'été en cas de victoire ; la stratégie d'utiliser autoritairement tous les moyens mis à disposition par la Vème république est le danger le plus grave et le plus immédiat.

Les premières victimes seront les personnes immigré-es ou d'origine immigrées du fait de la « priorité nationale ». Il ne fait aucun doute que Marine Le Pen est l'alliée du capital, pour la division du monde du travail. Elle est l'ennemie absolue de tout le monde du travail, et l'ennemie de toute la CGT.

7. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5432517?sommaire=5435421>

NEUMANN : LA RÉVOLUTION ET NOUS

Un livre qui a pour titre *La révolution et nous* a tout pour nous plaire : *La Brèche*, issue de l'expérience collective de Mai 68, en a intuitivement saisi l'intérêt.



Le rapport à l'histoire des révolutions se précise dans le sous-titre du livre, puisque le point de départ est la Grande Révolution de 1789, qui se révèle comme un modèle critique éclairant les révolutions

des conseils (ou soviets) du début du 20^e siècle : russe, allemande, autrichienne et hongroise, avec leurs extensions turque et chinoise.

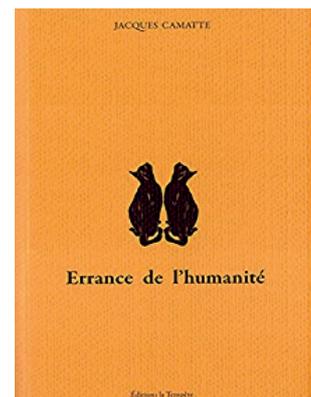
Puis, les élans révolutionnaires de la libération du fascisme en 1945, le mouvement international de 1968 et la crise actuelle avec ses renversements et révolutions régionales sont analysés au fil des pages. Mais *La révolution et nous* n'est pas un livre d'histoire.

C'est un livre qui expose la Théorie critique de l'École de Francfort, un courant qu'Alexander Neumann considère comme nommant le plus clairement les enjeux d'émancipation présents dans ces révolutions qui ont marqué l'histoire mondiale.

U

n des meilleurs représentants du courant bordiguiste

L'œuvre de Jacques Camatte est entourée d'une authentique conspiration du silence. Il faut dire qu'à la différence d'autres théoriciens révolutionnaires, il n'a ni trahi ni cherché la reconnaissance.



Le plus impardonnable est certainement qu'il ait décrit précisément le cours historique fatal dans lequel le capital entraînait l'humanité.

Il y a cinquante ans, il a vu la constitution de la société en un appareillage enserrant la planète, ravageant toute nature, et la nécessité de quitter ce monde. Il a vu le vide des subjectivités, l'anxiété qui les propulse, et l'aspiration diffuse à une véritable communauté.

Il faut lire Camatte, car la compréhension du processus historique est l'unique façon de ne pas devenir aussi fou que cette époque.

Forfait-jours : quelques précisions

Dans le présent article, nous allons traiter du forfait-jours notamment en rappelant l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, mais aussi pour tordre le cou à une idée reçue : celle des RTT pour les forfait-jours.

Forfait-jours et obligation de sécurité

La Cour de cassation a récemment rendu un arrêt¹ dans lequel un salarié reproche à son employeur de ne pas s'être assuré que l'amplitude et la charge de travail restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps de son travail.

Pour sa part, l'entreprise avançait qu'elle n'était pas restée sans rien faire et que, dès qu'elle a eu connaissance de cette situation de stress, elle a immédiatement alerté le médecin du travail.

La Haute Cour a cassé la décision de la Cour d'Appel, qui avait donné raison à l'employeur, au motif que cette dernière « a constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, ce dont il résultait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, la Cour d'Appel, à qui il appartenait de vérifier si un préjudice en avait résulté, a violé le texte susvisé. »

Pour en arriver à cette conclusion, la Cour de cassation relève qu'aucune preuve n'est apporté au fait que le salarié concerné ait pu bénéficier, « chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées de travail ». Ce qui prive d'effet la convention de forfait-jours du salarié comme elle en avait jugé dans une autre affaire². Cette inobservation des dispositions légales ou conventionnelles dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours constitue un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité en violation des dispositions de l'article L.4121-1 du code du travail. L'entreprise doit être condamnée à verser des dommages et intérêts au salarié au titre du non-respect de l'obligation de sécurité.

Cette confirmation de la jurisprudence est une bonne chose et nous devons veiller à ce que les employeurs respectent leur obligation de sécurité.

Forfait-jours et RTT

Il est souvent dit que les salarié.e.s en forfait-jours bénéficient de X jours de RTT. Et nous pouvons aussi le voir d'un certain nombre d'accord collectif. Or, les salarié.e.s au forfait jours ne bénéficient pas de RTT. Car rappelons-le, les RTT, correspondant à « Réduction du Temps de Travail », sont des journées de repos compensant le temps non rémunéré effectué de façon régulière au-delà de 35 h. Voilà pourquoi le nombre de RTT varie d'une convention, ou accord, à l'autre. Maintenant, les salarié.e.s travaillant 7h/jour ou celles et ceux exerçant leur activité pendant 39h/semaine avec le paiement des heures supplémentaires, ne bénéficient pas de RTT.

Les salarié.e.s au forfait-jours entrent dans cette catégorie de salarié.e.s, car les 218 jours travaillés annuellement correspondent à la durée légale du travail³ au même titre que les 35h/semaines ou les 1607h/an. Il n'y a donc, de fait, pas d'heures effectuées au-delà de cette durée légale.

Quelle incidence cela peut avoir ?

Les RTT sont reportables, notamment ceux acquis en fin d'année pouvant être pris sur l'année suivante. Les « jours de repos » des forfait-jours, qui dépendent de l'année (365/366 jours), du nombre de samedi/dimanche de l'année, du nombre de congés payés (en jours ouvrés), du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré, et, bien sûr, du nombre de jours indiqué dans la convention de forfait, ne sont pas reportables. Si un.e salarié.e ou, plus généralement, une entreprise souhaite dépasser les 218 jours annuels, la/le salarié.e en question devra faire une demande de renonciation à des jours de repos⁴ pour que cela soit licite. Ces jours effectués en sus devront être majorés à 25% sauf accord contraire⁵. En tout état de cause, elle/il ne pourra pas travailler plus de 235 jours dans l'année, sauf si l'accord ou la convention applicable dans l'entreprise prévoit une durée différente (supérieure ou inférieure).

Il est donc bon d'appeler un « chat » un « chat » !

1. Cass. Soc., 2 mars 2022, n°20-16.683.

2. Cass. Soc., 17 février 2021, n°19-17.355.

3. Art. L.3121-64 du Code du travail.

4. Art. L.3121-59 du Code du travail.

5. Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°20-13.266.



SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

Soutenir chacun, c'est s'engager auprès de tous.

Notre action sociale agit dans trois grands domaines :
le handicap, la santé et la maladie, la précarité pour apporter
son soutien aux plus fragiles et favoriser l'inclusion de tous dans
la société.



Retrouvez plus d'infos sur
groupe-apicil.com

 GROUPE
APICIL
UNIKES, ENSEMBLE