

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°
530

Mensuel
Juin
2022

Dossier

La réussite de l'apprentissage,
et si on faisait vraiment le bilan ?



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/05/2022)

Mensuel 151,67 heures
1 645,58 € brut (10,85 €/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

Pour la fin des Réformes Antisociales

Le 19 juin 2022, chacune et chacun pourra enfin faire en sorte de stopper la « machine des réformes antisociales », rouleau compresseur de la majorité des citoyen(ne)s. Le prochain dossier sera celui des retraites. Il est primordial que les salariés d'aujourd'hui, qui seront les retraités de demain, ne soient pas les dindons de la farce.

L'abstention du 12 juin 2022 a atteint un de ses plus haut niveau pour la participation des citoyen(ne)s français(e)s au premier tour des élections législatives. Près de 53% des français se sont abstenus. Les électrices et électeurs ne font plus confiance aux politiques ni aux promesses de campagne. Cette attitude a surtout pour effet de laisser en place des équipes éloignées des réalités du terrain, du vécu et des difficultés des personnes.

Les politiques antisociales des dernières années ont précipité dans la précarité de plus en plus de femmes et d'hommes, et leur famille. Les décisions prises au sein de l'assemblée nationale dépendent directement du rapport de force qui découlera des résultats de ces élections. Ces décisions impacteront l'ensemble des personnes vivants, cotisants et participants aux richesses de notre pays et non uniquement les citoyen(ne)s français(e)s. La participation de toutes et tous aux élections législatives et municipales va donc devoir s'imposer dans le débat public pendant ce quinquennat. Pour permettre que des orientations nouvelles soient enfin prises, préservant l'intérêt des salarié(e)s, des privé(e)s d'emplois, des femmes et des hommes précarisés, des personnes en situations d'invalidité, d'handicap, des retraités, ... Il est crucial que la participation au second tour soit la plus importante possible. La reconquête d'un pouvoir d'achat digne des personnes, l'accès à la santé, la préservation et le développement des services publics dont en première ligne l'hôpital, l'accès au logement sans ghettoïsation, la sauvegarde de l'école publique, la lutte contre l'exclusion et le racisme ... doivent être des raisons prioritaires pour nous pousser toutes et tous à aller porter notre voix aux femmes et aux hommes qui s'engagent politiquement dans cette voie par leur candidature.

Même si l'abstention permet de faire valoir son mécontentement, elle a surtout pour conséquence :

- de ne pas mettre en place une opposition majoritaire,
- de laisser la place à des candidats qui mettent en avant des idées stigmatisant des populations, des communautés.

Pour faire barrage à la gestion politique autoritaire par ordonnance, par décret, ... Il n'y a qu'un seul choix possible le dimanche 19 juin 2022, se déplacer dans les bureaux de vote en mettant un bulletin valable.



Sabah BENFIGUIG

Analyse

Pandémie : Le « quoi qu'il en coûte » le plus généreux d'Europe ?

Durant la campagne électorale qui vient de se dérouler, l'un des principaux arguments d'Emmanuel Macron a été de dire que durant la pandémie, il a protégé les Français et l'économie française en utilisant ce qu'il a appelé « le quoi qu'il en coûte », qui a été le plus généreux d'Europe. Vraiment ?

Déjà en janvier 2021, le Conseil national de la productivité dépendant de France Stratégie avait publié un rapport sur ce sujet¹. Il avait comparé les budgets consacrés à la lutte contre le Covid-19 de la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Espagne, les Pays-Bas et l'Italie. La conclusion était sans appel : la France arrivait en dernière position, ayant consacré le niveau le plus faible de son PIB à la lutte contre la pandémie. Le « quoi qu'il en coûte » était ainsi malmené.

Une nouvelle étude sur le sujet est parue le 27 avril dernier. À partir des données d'Eurostat², François Écalte, ancien magistrat de la Cour des comptes, spécialiste des finances publiques, a étudié l'évolution des dépenses publiques de l'ensemble des pays de l'Union européenne³ pour l'année 2021. Il en ressort qu'indépendamment de l'utilisation faite des dépenses publiques, question éminemment politique, l'évolution de celles-ci en France est loin d'être la plus importante

1. La réalité est bien moins réjouissante que elle présentée par le gouvernement. D'un côté, la misère n'a pas disparu et la pauvreté s'est intensifiée ; de l'autre, une explosion des profits pour les entreprises du CAC 40, avec un record pour 2021 où ils devraient atteindre 160 milliards d'euros, au moment où l'inflation repart, où les salaires sont bloqués, et où le pouvoir d'achat dégringole. Si les mesures prises ont protégé, c'est surtout à la protection des nantis qu'elles ont servi.

2. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14497748/2-22042022-AP-FR.pdf>

3. <https://fipeco.fr/pdf/Invest%202021.pdf>

d'Europe, contrairement aux affirmations sur « le gouvernement ayant fait le plus » pour la protection de la population. Ainsi, l'investissement public en France a augmenté de 10,3 % entre 2019 et 2021, alors que celui-ci a bondi de 20,5 % en Allemagne, de 28,3 % en Italie, de 27,7 % en Espagne pour une augmentation moyenne dans la zone euro de 17,1 %. À la lecture de ces données, il est clair que l'effort fait en France a été bien inférieur à ce qu'il a été dans la zone euro. L'auteur indique que « rapporté au PIB, il a augmenté de 0,5 point en moyenne dans la zone euro, de 0,3 point en France, de 0,5 point en Allemagne, de 1,0 point en Italie et de 0,9 point en Espagne.

C'est dans les pays du Sud et dans les pays baltes qu'il a augmenté le plus. » Il est précisé également qu'« avec un investissement public représentant 4,8 % du PIB, la France est au septième rang de la zone euro en 2021 (elle était au quatrième en 2019) ». Très clairement, cette étude confirme celle de janvier 2021. On ne peut pas, comme le font à l'envi les membres du gouvernement, affirmer que la France a été le pays qui a fait le plus pour protéger sa population des effets de la pandémie. La réalité est bien moins réjouissante que celle présentée par le gouvernement. D'un côté, la misère n'a pas disparu et la pauvreté s'est intensifiée ; de l'autre, une explosion des profits pour les entreprises du CAC 40, avec un record pour 2021 où ils devraient atteindre 160 milliards d'euros, au moment où l'inflation repart, où les salaires sont bloqués, et où le pouvoir d'achat dégringole. Si les mesures prises ont protégé, c'est surtout à la protection des nantis qu'elles ont servi.

Jean-François Soury

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

15 septembre 2022 - Sécurité Sociale - **Organismes sociaux**

8 novembre 2022 - Risques sociaux professionnels - **3E Consultants**

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Exonérations de cotisations, 75 milliards d'euros offerts aux entreprises

Les exonérations de cotisations sociales s'élèveront à 75 milliards d'euros en 2022 selon le projet de loi de finance de la Sécurité sociale (PLFSS). Cela représente 1 125 euros par habitant, ou encore 3 750 euros par salarié du privé. C'est l'équivalent des budgets cumulés des ministères de l'Éducation Nationale, de la Culture et de la Justice. Dernier ordre de grandeur, c'est l'équivalent du sacro-saint déficit public constaté en 2019. Au vu de ces chiffres, il est primordial de mieux comprendre les dispositifs passés et en vigueur aujourd'hui.

Trente ans d'accumulation d'exonérations

Les premières exonérations de cotisations sociales ont été votées à l'été 1993. Depuis, elles n'ont cessé de se multiplier. D'abord limitées aux très bas salaires, elles ont progressivement concerné de plus en plus de salariés, au point aujourd'hui de concerner l'immense majorité des salaires puisque depuis 2016, certains dispositifs vont jusqu'à 3,5 Smic, comme on le voit sur le graphique ci-contre (source : <https://www.caeeco.fr/staticfiles/pdf/cae-note049v4.pdf>).



L'augmentation continue des exonérations montre bien qu'il s'agit pour les entreprises d'une drogue à accoutumance. Il faut sans cesse augmenter les doses pour produire un effet minimum. En effet, les études portant sur le CICE notamment estiment à 100 000 le nombre d'emplois créés ou sauvegardés pour une dépense de près de 20 milliards d'euros par an¹.

1. <https://analyses-propositions.cgt.fr/lettre-eco-septembre-2020>
 France Stratégie confirme l'inefficacité du CICE

Nous arrivons d'ailleurs au bout de cette stratégie de réduction des cotisations patronales puisqu'il ne reste plus un seul euro de cotisation versée à la Sécurité Sociale au niveau du Smic.

Un frein aux augmentations de salaire

Comme il est rappelé dans le Baromètre éco de la CGT, les exonérations de cotisations sont une trappe à bas salaires, car elles se réduisent au fur et à mesure que le salaire augmente jusqu'à 1,6 Smic, puis avec des effets de cascade importants à 2,5 et 3,5 Smic. Ainsi, pour augmenter un salarié de 1 à 1,5 Smic, soit 50 % de plus, un employeur doit dépenser 92 % de plus.

Le propos ici n'est évidemment pas de plaindre l'employeur. L'idée est plutôt de pointer la difficulté supplémentaire que cela implique dans les négociations pour les salariés en bas de l'échelle salariale.

Ces difficultés peuvent également être rencontrées par des salariés avec un niveau de salaire plus élevé lorsqu'ils se rapprochent de certains caps. Ainsi, pour un salarié qui a un salaire annuel de 2,5 Smic (environ 49 500 € brut annuels), une augmentation d'un euro de son salaire brut annuel coûte 2 963 € à son employeur du fait de la sortie du dispositif d'exonération liée à la pérennisation du CICE. Là encore, on voit bien que cela peut constituer un plafond de verre pour les salariés et freiner fortement la progression salariale. En dépassant les 3,5 Smic, la perte est de 1,8 point d'exonération de cotisations pour l'employeur, soit 1 245 €.

Le contournement du salaire pour conserver les exonérations

Ces effets de cascade ne sont sans doute pas pour rien dans la volonté d'Emmanuel Macron de tripler la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat », aussi surnommée « prime Macron ». En effet, cette prime dont le versement est laissé à la volonté de l'employeur, n'est pas du salaire !

Elle n'engendre aucun versement de cotisation sociale ni de droit acquis. Il n'y a aucune cotisation sociale payée dessus et aucun droit acquis. Cela permet à l'employeur de donner une rémunération supplémentaire selon sa bonne volonté, sans augmenter les salaires soumis à cotisation, et ainsi de profiter au maximum des exonérations de cotisations.

Ces primes sont donc un leurre pour les salariés, et c'est bien pour satisfaire les intérêts du patronat qu'elles sont mises en place, au détriment du financement de la Sécurité sociale. Rappelons d'ailleurs que l'Insee a montré un effet d'aubaine pour les entreprises et une moindre progression des salaires dans les entreprises qui ont versé la prime.

L'effet de substitution est bien réel². Il est donc primordial de revenir sur ces exonérations de cotisations, de se battre contre les primes désocialisées et de revendiquer des augmentations du salaire de base, à commencer par le Smic.

Victorien Pâté

2. Voir notamment Mémo éco – « Prime Macron », aubaine pour les entreprises, danger pour la Sécu

Homeserve _ Grève pour des augmentations de salaire

A lors que l'inflation dépasse les 5%, le patronat a accordé « généreusement » une augmentation de salaire de 1%.

grève reconductible des salarié.e.s depuis le 24 mai.

Cet accord a été signé par l'organisation syndicale majoritaire. C'est pourquoi, la CGT a appelé à une

Devant le refus de négocier de la part du patronat, une sortie du conflit avec l'aide de la préfecture est envisagée.

Sopra Steria _ Grève pour des augmentations de salaire

Un appel commun CGT, solidaires, UNSA et FO pour une action de débrayage le 21 juin a été lancée.

- La retraite à 60 ans à taux plein et sans condition de durée.

Il s'agit de demander :

- Le salaire minimum à 2 000€ brut et augmentation générale de 2 500€ par ans pour tous.

- L'amélioration des conditions de travail : respect du temps de travail, semaine à 32 heures, protection contre toute forme de harcèlement.

- La suppression du barème Macron pour les licenciements.

Une manifestation est d'ailleurs prévue.



MARCHE DES FIERTES

SUR PARIS _ LE 25 juin 2022

Départ Métro Michel Bizot

[pour les horaires et les autres villes, contactez les Unions Départementales]

Branches

Salarié.e.s

Cabinets Avocats



Compte rendu de la réunion de négociation de la CPPNI du 20 mai 2022 _ BI L'En'robé n°268 Mai 2022

Un accord sur le renouvellement des titres a été signé. Cet accord transforme le titre de secrétaire juridique en assistant juridique et l'assistant juridique en attaché juridique.

La CGT n'a pas signé l'accord Pro A. En effet, nous avons estimé qu'il ne répondait pas à ce que nous en attendions. Concernant l'APLD, le patronat nous propose un accord à 75% de la rémunération au lieu des 80% signés précédemment. Enfin, sur la question de l'IFC que la CGT avait mis à l'ordre du jour, le patronat semble réticent à modifier l'assiette de celle-ci.

En effet, nous avons souligné que prendre les 12 derniers mois de salaire n'étaient pas toujours satisfaisant notamment si après plusieurs années à temps complet, le salarié finissait sa carrière à temps partiel.

AKSIS _ Grève pour des augmentations de salaire

La CGT a déclenché un mouvement de grève le 3 mai dernier pour obtenir une augmentation de salaire. Malgré les pressions exercées par la direction sur les 700 salarié.e.s en CDI et les 240 salarié.e.s en CDD, cette première grève a été un succès.

En effet, dans des conditions difficiles, plus de 10% de grévistes ont été comptabilisés ... ce n'est qu'un début.

Elections professionnelles

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

Le combat de la CGT paie : Atos condamné à rétablir les mandats des représentants du personnel !

Il aura fallu 6 mois pour que la justice, saisie unanimement par tous les syndicats, dont la CGT qui a été motrice et pugnace dans ce combat, annule la décision unilatérale d'une direction Atos sans scrupules.

Sous prétexte de fusion juridique de plusieurs sociétés Atos en France, la direction avait décidé d'intégrer, entre autres, Atos Infrastructures – presque 2000 employés – dans une nébuleuse dénommée Atos France, et en passant de supprimer les 112 mandats de représentants du personnel. C'est-à-dire simplement la représentation démocratique des salariés !

Coup triple espéré de la direction :

- Diluer les salariés Infogérance et leurs spécificités métier, dans une société multi-activités dénommée Atos France et dénoncer les accords atypiques de type travail posté.

- Sur l'ensemble du projet, supprimer 30% de la représentation du personnel élue par les salariés lors des dernières élections professionnelles et priver presque 3000 d'entre eux, c'est-à-dire plus de 25% de l'effectif, de leurs représentants. C'est le péché majeur d'Atos : augmenter la production tout en réduisant les coûts, réduire les effectifs et donc pourquoi ne pas réduire les délégués des salariés qui d'après la direction sont toujours trop nombreux et trop gênants !!!

- Et surtout, affaiblir les élus aux Comités Economiques et Sociaux (CSE), juste au moment où est annoncé une coupe dans les effectifs à hauteur de 20% des salariés du Groupe (dont la France), sur les métiers déclarés non-stratégiques par Atos !

C'est un coup bas : la direction ne respecte pas sa signature de l'accord sur l'architecture sociale du 09/07/2019 qui instaurait justement les périmètres et modes d'élection des représentants du personnel, elle renie ses propres engagements et se place dans l'illégalité. Ce fut une union sacrée des syndicats qui fit blocage à cette direction. La CGT s'est battue pied à pied pour emmener avec elle des élus d'autres obédiences parfois réticents, défaitistes, voire fatalistes ... Les combats syndicaux, longs et difficiles, ont été tous azimuts :

- Refus du CSEC de siéger sans les élus Infrastructures alors que la direction s'échinait à

mettre en place son diktat, avec à chaque réunion une déclaration de solidarité avec nos collègues avant de quitter la salle.

- Refus des Commissions Santé & Sécurité d'aborder des sujets concernant le périmètre Infrastructures.

- Saisine des instances étatiques et judiciaires : inspection du travail, référé, tribunaux, et même le point de contact national de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) pour non-respect de ses principes directeurs ! Un peu de mauvaise réputation peut parfois faire changer d'avis les plus irréductibles des décideurs...

- Informations dans la presse sur les manœuvres illégales et cyniques d'Atos.

Le 17/03/2022, le tribunal de Pontoise tranchait l'aberration de cette situation avec pour attendus :

- Annule la décision unilatérale de l'employeur du 29 octobre 2021 actant la suppression de l'Etablissement CSE Atos Infrastructures.

- Dit en conséquence qu'existent au sein de l'UES ATOS les établissements 1, 2 et 3 prévus par l'accord du 09/07/19.

- Condamne Atos à verser au titre de l'art. 700 du code de procédure civile des dommages envers les syndicats FO, CGT, CFDT, CFE-CGC et le CSE Atos Infrastructures.

Les conséquences de la décision arbitraire de la direction laisseront cependant des traces puisque de nombreuses réunions sans les élus du CSEE Infrastructures depuis novembre 2021 sont en défaut de représentativité du personnel et donc illégitimes.

De plus, pendant cinq mois, les représentants du personnel ont eu les plus grandes difficultés à défendre les salariés et à porter leur parole, étant sous la coupe d'un harcèlement en règle émanant de la direction Atos France ! Sans les combats des syndicats, la société Atos méprisait la législation française, passait en force avec des interprétations juridiques dont elle savait très bien qu'elles étaient erronées et de mauvaise foi, pour plaire à une direction groupe décidément inconséquente ! Le combat paie, qu'on se le dise dans les instances de représentation du personnel. Les ordonnances Macron n'ont pas sonné la fin des droits des travailleurs, ni consacré des directions d'entreprises plénipotentiaires !

Salarié.e.s Huissiers de Justice

Compte rendu de la CPI (Commission Paritaire Interbranches) du 13 mai 2022 _ BI Les Officielles n°137 Mai 2022

Les propositions patronales à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective :

- Pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté au moins dans la profession d'huissiers de justice :
Maintien du bénéfice de l'indemnité selon les bases suivantes : taux AFC : 32% augmenté de 2% par année d'affiliation au-delà de la 20^{ème} année d'ancienneté dans la limite de 45 années d'activité dans la profession. Le montant maximum de l'allocation versée ne peut excéder 48 960 €.

- Pour les salariés ayant moins de 25 ans d'ancienneté dans la profession d'huissiers de justice :
Une indemnité de départ à la retraite sera versée par l'employeur à tout salarié quittant volontairement l'office afin de liquider ses droits à la retraite dans les conditions légalement prévues. Le salaire mensuel de référence pour le calcul de l'indemnité sera celui correspondant à la moyenne la plus favorable entre celles des 12 ou des 3 derniers mois de salaire. Le montant de cette indemnité en fonction de l'ancienneté dans l'office :

- Tranche 1 : après 10 ans : 1 mois de salaire ;
- Tranche 2 : après 15 ans : 1,5 mois de salaire ;
- Tranche 3 : après 20 ans : 2 mois de salaire ;
- Tranche 4 : après 30 ans : 3 mois de salaire.

Cette indemnité de départ à la retraite est versée au salarié par son employeur à la date de fin du contrat de travail.

Salarié.e.s Experts Automobiles

Compte rendu de négociation du 7 juin 2022 _ BI Auto'Mag n°132 Juin 2022

La réunion de négociation consistait à signer deux avenants et à interpréter 4 dispositions de la convention collective. Le premier avenant a consisté à mettre en conformité l'article 4.12 relatif aux événements familiaux. Le deuxième avait trait à la Pro A. Il s'agissait notamment de retirer le montant de prise en charge pour le déléguer à la Section Paritaire Professionnelle.

Sur les questions d'interprétation, deux ont retenu notre attention. L'augmentation du Smic a pour conséquence une augmentation immédiate des salaires en dessous du Smic. Il n'y a pas à attendre la fin d'année pour une quelconque régularisation au motif que la grille conventionnelle est annuelle.

L'article 8.2 de la convention collective annonce que la maladie est assimilée à une période de travail effectif qui permet l'acquisition de congés payés dans la limite de 1 mois dans la période de référence. L'arrêt maladie peut-être continu ou discontinu sur la période de référence.

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion du 31 mai 2022 _ BI Perspectives n°237 Mai 2022

Nous avons essentiellement travaillé sur la question du travail hybride (télétravail/travail en présentiel). S'il demeure encore quelques éléments non satisfaisants, nous estimons que nous sommes sur la bonne voie. Pour autant, la deuxième partie de la négociation est beaucoup plus problématique puisqu'il s'agit de l'aménagement du temps de travail :

- forfait jour à partir de la position 2,
- forfait annuel en heure.

Si le patronat maintenait sa position de la signature de l'ensemble de ces textes ou rien ... pour nous ce sera rien. Puis nous avons abordé la QVT et la santé. Une note de cadrage devrait nous être présentée concernant la QVT. Concernant la santé, un groupe de travail devrait être mis en place pour une renégociation de la complémentaire santé. La CGT porte une négociation sur un accord pour les Activités Sociales et Culturelles concernant les petites entreprises. SYNTEC avance un projet à sa botte. SYNTEC est prête à organiser cette activité comme un service de son organisation patronale avec un référencement de plateforme commerciale. Ce n'est évidemment pas comme cela que nous l'entendons. Nous voulons une gouvernance paritaire ...

Enfin, il nous a été présenté rapidement le rapport de branche. Celui-ci figure sur notre site. Un bulletin d'informations paraîtra sur ce rapport.

TELEPERFORMANCE : VICTOIRE POUR LES SALARIE.E.S DE BLAGNAC

La Direction de TELEPERFORMANCE France s'était pourvue en cassation suite au jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes d'Agen le 29 novembre 2021 qui reconnaissait que les salariés qui avaient fait usage de leur droit de retrait au début de la crise sanitaire était légitime et avait condamné l'entreprise à verser les salaires qui avaient été injustement retenus.

La Direction s'est désistée de son pourvoi en cassation qui sera constaté par ordonnance du Premier Président de la Cour de Cassation. La CGT se félicite de cette décision qui marque une victoire importante pour les salariés de TELEPERFORMANCE et qui entérine la reconnaissance du droit de retrait.

C'est un point d'appui pour gagner sur nos revendications notamment pour des augmentations de salaires, améliorer nos conditions de travail ainsi que pour le respect et la liberté des salariés.

La CGT continue à se battre aux côtés des salariés pour les aider à agir, à revendiquer et faire appliquer leurs droits, alors que TELEPERFORMANCE ne cesse de bafouer et ignorer les lois, continue dans sa stratégie d'exploitation des salariés et leurs précarisations que ce soit en France ou à travers le Monde.



Dossier : La réussite de l'apprentis

Le gouvernement sortant n'a eu de cesse de marteler ses chiffres sur l'apprentissage : 730 000 entrées enregistrées en 2021 par la Dares¹, un record absolu. Elles étaient de 300 000 en 2017 et n'ont fait que progresser depuis (+140 % entre 2017 et 2021). Le stock de contrats d'apprentissage est quant à lui estimé à 900 000 à fin 2021 par l'OFCE, contre 419 000 en 2017 (+115 % en quatre ans).

Chaque bilan du quinquennat est l'occasion de confronter les satisfecit du gouvernement sortant à notre analyse CGT.

Ce quinquennat a démarré par une lettre de cadrage du ministère du Travail, visant à encadrer de façon contrainte et inacceptable la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle et sur l'apprentissage. L'ANI, non signé par la CGT, n'a pas été repris par Muriel Penicaud, qui a mis en place une réforme vantée comme un « big-bang » de la formation professionnelle et de l'apprentissage en 2018.

Lors des négociations interprofessionnelles la CGT n'a pas été entendue au sujet de ses revendications visant à améliorer la rémunération et le statut des apprentis ainsi que les conditions de travail des personnels des CFA. De leur côté, gouvernement et patronat sont parvenus à faire passer leur projet très régressif en matière d'apprentissage dans la fameuse loi dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » le 5 septembre 2018 :

- Les branches professionnelles et les organismes de formation peuvent décider d'ouvrir et de fermer des CFA. Cela permet au patronat de faire correspondre l'offre en matière d'apprentissage à leurs seuls besoins. L'apprentissage, qui est bien toujours une voie de formation initiale risque de passer aux seules mains des entreprises. Celles-ci peuvent désormais créer leurs propres CFA et leur propre certification, sans aucune assurance que les apprentis sortants pourront valoriser la qualification acquise dans une autre entreprise. Un autre risque est de perdre le maillage territorial qui était assuré jusque 2018 par les régions ;

- Les CFA sont désormais financés au nombre de contrats conclus dans leurs établissements (peu importe si les apprentis ont trouvé ou non un contrat de travail). Ils sont totalement soumis à la marchandisation. Les coûts des contrats sont fixés par France compétences sur recommandation des branches : risque de disparition des petits CFA, moins rentables mais nécessaires ;

- Le contrat de professionnalisation et la formation professionnelle initiale sous statut scolaire sont désormais mis en concurrence avec l'apprentissage ;

- Les CFA sont désormais soumis aux mêmes règles juridiques que les autres prestataires de formation avec label qualité ;

- Le système de contrôle et d'inspection de l'apprentissage ont été démolis.

Mais quel est le bilan réel ?

Un système dopé par des aides aux employeurs sans contrepartie

Pour rappel, depuis juin 2020 et la crise sanitaire, le gouvernement octroie une aide, qui devait être exceptionnelle, à tous les employeurs d'apprentis préparant un diplôme allant du CAP à la licence professionnelle - d'un montant de 5 000 euros pour les mineurs et de 8 000 euros pour les majeurs la première année d'apprentissage. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, cette aide est conditionnée à la présence de 5% minimum d'alternants dans les effectifs de l'entreprise.

Les auteurs de l'étude de l'OFCE², publiée le 17 mars 2022, observent que 422 000 emplois d'apprentis auraient été créés en deux ans expliquant l'immense majorité des emplois créés depuis 2019.

1. <https://1drv.ms/b/s!Av4FrhkpfuSjgrpxo4P6tOlbCNKdpA?e=AiSkvS>
2. <https://1drv.ms/b/s!Av4FrhkpfuSjhpZRS-plzNc7llhynQ?e=WbKXNr>

sage, et si on faisait vraiment le bilan ?

La très forte baisse du taux de chômage, notamment le chômage des jeunes, reposerait donc sur une contribution très importante de l'apprentissage, lui-même dopé par un niveau de subvention atypique.

On peut vraiment se poser la question de la suite... Comment va évoluer la situation si les aides exceptionnelles s'arrêtent - au 30 juin 2022 comme prévu à ce stade, ou à une date ultérieure comme l'a annoncé Emmanuel Macron ? « Les effets sur l'emploi dépendront alors de la nature des incitations engendrées par l'aide exceptionnelle », selon l'OFCE.

Les dernières données disponibles démontrent que les entreprises ne gardent pas le fruit de l'apprentissage qu'elles trouvent pourtant « formidable » puisqu'environ 50% d'apprentis ne conservent pas leur poste à l'issue de leur cursus pour être remplacés par d'autres apprentis et qu'environ 25% des contrats sont rompus avant leur terme, principalement au cours de la première année.

Les apprentis sont devenus de la main d'œuvre quasi gratuite pour les entreprises, qui préfèrent désormais embaucher des apprentis plutôt que des salariés en CDI ou en CDD, voire des stagiaires (ex : étudiants).

Pour la CGT, les aides massives à l'apprentissage ne doivent pas être versées au détriment de la formation et de l'embauche des salariés des entreprises, au détriment des jeunes en lycée professionnel et des autres dispositifs de formation.

L'État et les organisations patronales ne cessent de se targuer de la réussite de l'apprentissage. Mais, si réussite il y a, elle n'est que quantitative, et elle n'est due qu'aux aides à l'embauche d'apprentis. Avant de décider de prolonger les aides massives à l'apprentissage, il aurait fallu évaluer leur impact sur la formation des jeunes, sur leur insertion et sur le budget.

L'apprentissage doit être choisi, ciblé et avec des engagements réels des entreprises qui y ont recours. Aujourd'hui, force est de constater que les apprentis ne représentent souvent qu'un chèque de 5000 ou 8000 euros...

- Un déficit abyssal de France Compétences et il ne reste plus rien pour former les autres salariés !

L'actuel système de financement des contrats en alternance, et particulièrement celui de l'apprentissage, pèse très lourd dans le déficit de France compétences. Cela étant, ce n'est pas le système des coûts contrats en lui-même qui en est la cause, mais bien le fait que le nombre de contrats d'apprentissage a explosé. Il est d'ailleurs complètement irresponsable de se fixer comme objectif de développer fortement l'apprentissage tout en se refusant d'augmenter le taux de la taxe d'apprentissage.

Ce serait la première des choses à faire, sans oublier que l'Etat lui-même pourrait jouer un rôle à cet égard puisque l'apprentissage, même libéralisé à outrance, reste une voie de formation professionnelle initiale. Hors de telles orientations, point de salut car une baisse drastique des coûts contrats ne serait évidemment pas la bonne solution.

En 2021, les dépenses pour l'apprentissage ont atteint près de 9 milliards d'euros, soit 3 fois plus qu'une année de collecte de la taxe d'apprentissage (environ 3 milliards). Sans augmentation des recettes, ces dépenses considérables ne peuvent se faire qu'au détriment d'autres dispositifs.

- Une concurrence déloyale entre CFA et lycées professionnels

Le financement au coût contrat et la suppression de l'autorisation administrative préalable de la

Dossier : La réussite de l'apprentis

région pour ouvrir des sections d'apprentissage favorisent les CFA des grands secteurs, privés, et au contraire pénalise les plus petits CFA dans les zones rurales ou les quartiers défavorisés pourtant indispensables à la réponse aux besoins de formation dans ces zones. Il conduit les CFA à se spécialiser sur les métiers qui attirent les jeunes, au détriment de la diversité de l'offre.

La meilleure façon de maîtriser les dépenses de l'apprentissage serait de maîtriser le développement global de l'apprentissage et de redonner aux lycées professionnels (service public de l'éducation professionnelle initiale) une place centrale dans le développement des formations professionnelles.

La progression de l'apprentissage s'effectue en grande partie au détriment de la voie scolaire. Il faut revenir à un équilibre entre les deux voies de formation professionnelle initiale = apprentissage et lycée professionnel.

Le discours récurrent sur l'apprentissage consistant à le présenter comme la voie « royale » avec 70% des jeunes ayant emprunté cette voie qui accéderaient à l'emploi doit être pondéré par le poids de la sélection à l'entrée, les taux de ceux qui poursuivent leurs études et les taux de rupture qui ne sont jamais pris en compte dans les chiffres !

A la différence des lycées professionnels qui ne choisissent pas leurs élèves, les employeurs choisissent leurs apprentis. Même dans les cas où le jeune est présenté par le CFA, c'est l'entreprise qui décide de signer, ou pas, un contrat avec le jeune. Les risques de traitement différencié voire discriminatoire sont latents.

Une enquête du Cereq³ conforte ce que pense la CGT et relève la part d'inconnu qui pèse sur « le nombre de candidats et de candidates potentiellement intéressé(e)s par l'apprentissage qui ne parviennent pas à signer de contrat » et qui se replient pour beaucoup vers les lycées professionnels.

La dynamique de l'apprentissage a fait de l'ombre à l'enseignement professionnel. Le risque de cette réforme est que le lycée professionnel devienne « un réservoir de places de formation, chargé de s'adapter à la réalité d'un marché de l'apprentissage, peu contrôlé et peu maîtrisé par les pouvoirs publics », selon l'ouvrage du Cereq.

- Un système loin de se concentrer sur le premier niveau de qualification, sur les jeunes les plus fragilisés face à l'emploi

Dans le rapport de l'OFCE est pointé le fait que la réforme n'a pas eu d'effet sur l'insertion des jeunes sortis prématurément du système scolaire sans diplôme ni qualification. Au contraire, loin de faire mieux que l'école, il accentue les inégalités d'accès à la formation aux qualifications ouvrière et d'employé(e).

« C'est pour ces jeunes que l'apprentissage est la solution d'insertion professionnelle la plus décisive, mais la réforme de 2018 n'a eu aucun effet sur eux », estiment les auteurs. L'étude appuie ces propos sur l'évolution du nombre d'entrants sans diplôme qui est « en 2020 seulement +5,9 % plus élevé qu'il ne l'était en 2018, alors que le total des entrées en apprentissage a fait un bond de +63,7 % ».

« Loin de se concentrer sur le premier niveau de qualification, sur les jeunes les plus fragilisés face à l'emploi, l'apprentissage favorise ceux et celles les plus armé(e)s pour obtenir un diplôme et s'insérer sur le marché du travail. »

La question se pose également de l'utilisation de l'apprentissage comme un moyen de limiter

3. <https://www.cereq.fr/garcons-et-filles-en-apprentissage>

sage, et si on faisait vraiment le bilan ?

les situations de pauvreté auxquelles est confrontée la population étudiante et ce d'autant plus avec la crise sanitaire⁴.

De plus, le Cereq vient contrebalancer le discours ambiant sur la revalorisation de cette voie de formation et fait état d'une réflexion sur l'évolution de l'apprentissage et des apprentis au fil du temps : « Fer de lance des politiques en faveur de la jeunesse, l'apprentissage laisse pourtant peu de place aux apprentis. L'importance des enjeux politiques a eu tendance à davantage valoriser et mettre en lumière l'ensemble du dispositif institutionnel et ses évolutions réglementaires plutôt qu'à s'attacher aux réalités sociales des publics concernés. »

Partie du constat qu'« aucune enquête statistique ne permet, en France, de connaître le nombre de jeunes recalés de l'apprentissage », une chercheuse a dirigé une enquête menée entre 2015 et 2017 pour comparer les apprentis et les lycéens professionnels en première année de CAP ou de baccalauréat professionnel de 39 établissements.

Résultat : « 30 % des élèves de lycée professionnel sont des jeunes évincés de l'apprentissage ». « Loin d'accueillir les élèves dont l'école ne veut plus, l'apprentissage introduit en fait un nouveau sas de sélection déplacé en amont même de la formation », analyse la chercheuse. L'auteure dénonce « la sélection opérée à l'entrée du dispositif, évinçant ainsi les filles, la jeunesse paupérisée ainsi que ceux et celles dont l'histoire est marquée par un passé migratoire ».

- Une dimension d'émancipation oubliée

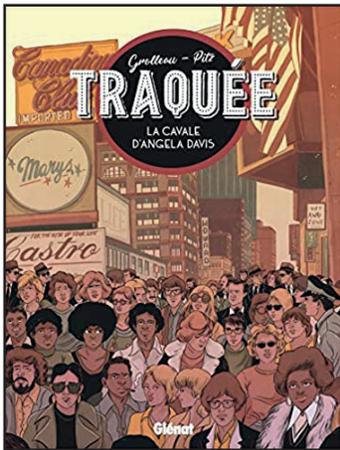
Autre critique formulée par les chercheuses du Cereq : l'absence d'ambition éducative de la réforme. « Centrés sur la dimension de l'emploi, plutôt que sur les perspectives qu'ouvre l'apprentissage d'un métier, les contenus de formation — tels qu'ils sont envisagés aujourd'hui dans la réforme de la voie professionnelle — tendent à réduire la culture professionnelle à l'inculcation de dispositions sociales et à une socialisation à l'esprit d'entreprise ».

Les auteures appellent à un retour à la « dimension culturelle » de l'apprentissage pour permettre aux apprentis de devenir, aussi, des citoyens.

« L'abandon des ambitions éducatives et la disqualification de l'enseignement au métier, participent d'une 'désouvriérisation' de l'apprentissage, concluent les deux auteures. Ce processus entraîne une amnésie, celle des acquis de l'éducation populaire, des projets d'éducation tout au long de la vie et des réflexions critiques du mouvement ouvrier français ou des intellectuels d'après-guerre considérant que l'apprentissage 'méthodique et complet' avait aussi une dimension culturelle, celle de faire de l'apprenti 'un ouvrier parfait' comme de former 'l'homme (et la femme), le travailleur, le citoyen. »

Si le gouvernement sortant peut se vanter d'un bilan quantitatif en matière d'apprentissage, la réalité est toute autre lorsque l'on mesure les effets dévastateurs de la libéralisation de l'apprentissage. Nos revendications pour le service public de l'éducation et pour un service public de l'emploi et de la formation professionnelle sont plus que jamais d'actualité.

⁴<https://analyses-propositions.cgt.fr/la-jeunesse-face-aux-consequences-du-covid>



TRAQUÉE, LA CAVALE D'ANGELA DAVIS

GROLLEAU PITZ

États-Unis, mai 1970. Voilà plusieurs semaines que le FBI suit la trace d'Angela Davis, recherchée pour avoir organisé une prise d'otage dans un tribunal.

années 1960, où la ségrégation sévissait encore et où le KKK œuvrait avec la bénédiction du pouvoir en place. Angela a vécu la violence, les meurtres, les émeutes ...

Elle a fait partie de celles et ceux qui ont décidé de se lever et de ne plus accepter. Aujourd'hui, elle est traquée pour ça. Elle ne sait pas encore qu'elle va devenir une légende, l'icône d'un peuple tout entier.

Son véritable crime : être militante communiste et membre active des Black Panthers.

Il faut dire que les injustices subies par le peuple noir, Angela les a bien connues. Originaire de Birmingham, elle a grandi dans l'Alabama des

En retraçant la cavale d'Angela Davis, les auteurs mettent en lumière une figure majeure du Black Power qui s'est illustrée par ses actes. Ils nous replongent avec force dans une Amérique tourmentée par un combat, malheureusement toujours d'actualité, celui de la mise en place égalitaire des droits civiques.

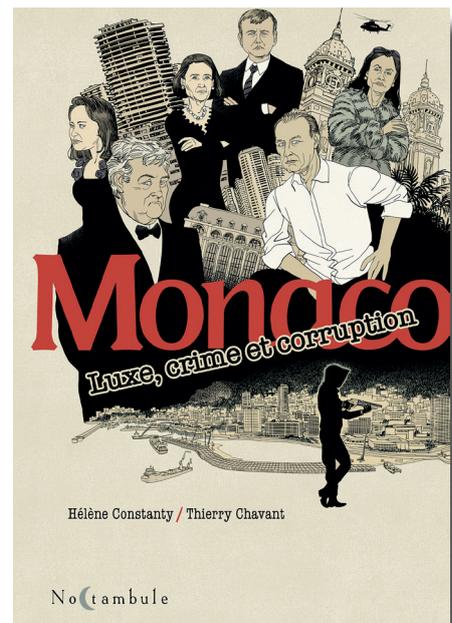


Constanty : D'or et de plomb, Monaco, luxe crime et corruption

À travers les affaires Pastor et Rybolovlev, « Monaco - Luxe, crime et corruption » lève le voile sur l'envers du décor de la principauté.

Hélène Constanty, journaliste d'investigation et autrice, et Thierry Chavant, auteur de BD («Sarkozy-Kadhafi»), proposent une enquête en immersion, digne d'un polar dans la principauté de Monaco.

À travers de ténébreuses affaires, ce récit révèle les fondements d'un paradis fiscal au cœur de l'Europe. Captivant.



Changement de domicile : Attention à ne pas aller trop loin !

Même si les faits du présent arrêt se sont déroulés en 2019, soit avant la crise, la décision de la Cour d'Appel de Versailles qui vient confirmer celle du Conseil des prud'hommes de Saint-Germain-en-Laye, la solution adoptée par la justice risque d'avoir de fortes répercussions sur la situation de bon nombre de salarié.e.s ayant décidé de s'éloigner des grandes agglomérations, en raison de la crise sanitaire.

Rappelons les faits : un responsable de support technique, dont l'entreprise était basée dans les Yvelines, a décidé, sans en informer au préalable son employeur, de déménager en Bretagne soit à plus de 400 km de l'entreprise.

L'employeur, ayant appris que ce changement de domicile quelques mois plus tard, a informé le salarié de son désaccord quant à son déménagement au regard des contraintes supplémentaires de trajet imposées par la fixation par le salarié, de son domicile en Bretagne.

Afin de garantir sa sécurité, il lui a été demandé d'établir son domicile en région parisienne, ce que le salarié a refusé de faire. Face à cette attitude, l'employeur procède à son licenciement pour cause réelle et sérieuse, en raison de la fixation de son domicile en un lieu trop éloigné de ses lieux d'activité professionnelle et en violation des stipulations de son contrat de travail.

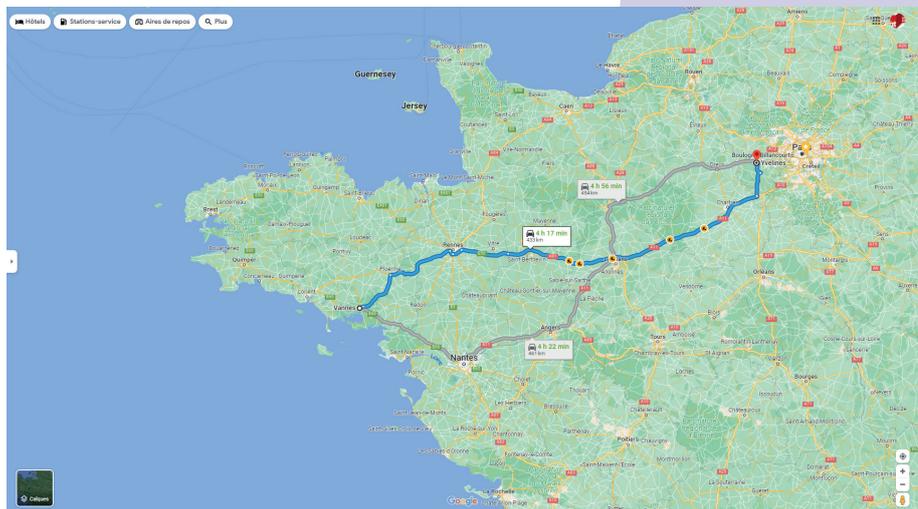
Le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes en contestant la violation alléguée de son contrat de travail, soulignant que la convention ne fixe aucune obligation concernant son domicile.

Il rappelle qu'il passait moins de 17% de son temps au siège de l'entreprise. Il se prévaut des dispositions de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme qui protège le libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile.

En réponse, l'employeur invoque son obligation de sécurité vis-à-vis de son salarié et des dispositions impératives en matière de réglementation de la durée du travail. Thèse reprise par le Conseil des Prud'hommes qui déboute le salarié, en affirmant que cette distance excessive ne pouvait être acceptée par l'employeur compte tenu de son obligation de sécurité issue de l'article L.4121-1 du code du travail, mais également de celle incombant au salarié au titre de l'article L.4122-1 du même code. Et qu'aucune atteinte disproportionnée au libre choix du domicile personnel et familial au titre du droit au respect du domicile, protégé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, n'apparaît caractérisée compte tenu de l'obligation essentielle de préservation de la santé et de la sécurité du salarié.

Les juges, que cela soit en première instance ou en appel, se sont retrouvés à devoir choisir entre deux droits fondamentaux : celui du respect du domicile invoqué par le salarié et celui de la préservation de la santé mis en avant par l'employeur. C'est le second qu'ils ont privilégié.

Cette décision risque fortement de faire jurisprudence, surtout si elle est confirmée par la Cour de cassation. Son impact n'est pas encore mesurable mais il est évidemment impératif, pour les salarié.e.s qui souhaitent déménager hors du périmètre géographique de leur entreprise, d'en informer leur employeur au moins 2 mois avant leur éventuel déménagement.



En 2022,
la Macif a été élue
**Marque préférée
des Français***



**Et vous, pourquoi
préférez-vous la Macif ?**

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs.**

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire.**

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller.**

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France**.**



La Macif,
c'est **vous.**

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.