

Chiffres

SMIC (depuis le 01/08/2022)

Mensuel 151,67 heures
1 678,95 € brut (11,07 €/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

Reprenons la rue !

Il n'aura échappé à personne que le temps des élections présidentielle et législatives est passé, balayant l'espoir pour beaucoup d'entre nous de mettre un terme à la politique autoritaire et antisociale du Président Macron.

Malheureusement, ce temps n'est pas arrivé. L'espoir soulevé est retombé alors que l'abstention est toujours plus importante, démontrant sans doute une perte de confiance des citoyen.nes.

Alors bien sûr, le camp du Président de la République n'a pas de majorité absolue, et les propositions du gouvernement macroniste ne seront plus validées sans discussion par un parlement aux ordres, comme ce fut le cas lors de la précédente mandature.

Pour autant, même si la stratégie politique de la gauche actuelle semble aller dans le bon sens, les forces progressistes restent minoritaires et ne suffiront pas à faire entendre les revendications que nous portons, comme la hausse du SMIC par exemple, qui semble ne pas être un axe de lutte contre l'inflation, selon le gouvernement actuel.

Par ailleurs, nous comprenons que les macronistes trouveront facilement des alliances avec la droite et même l'extrême-droite pour continuer à faire passer des lois de régression sociale, donnant toujours plus à ceux qui en ont déjà trop, notamment en désengageant toujours plus le service public de ses missions au profit du privé.

Aussi, nous n'avons pas d'autre choix que de descendre à nouveau dans la rue pour nous faire entendre, comme nous l'aurions fait de toute façon, même avec un gouvernement plus progressiste, car l'Histoire a souvent démontré que le mouvement syndical, par ses grèves et ses manifestations, a toujours été utile pour obtenir la plupart des conquêtes sociales, quelles que soient les forces politiques au pouvoir.

Dès la rentrée, nous nous devons donc de participer à toutes les initiatives qui permettent de faire entendre nos voix, dès lors qu'il s'agit de revendiquer des mesures pour pallier la vie chère qui mine notre quotidien, conséquence d'une inflation induite par le capitalisme contre lequel nous ne devons cesser de nous battre.

Et bien sûr, nous devons mobiliser tous.les les salarié.e.s de nos secteurs pour la grève et la manifestation interprofessionnelle du 29 septembre !



Cédric GIRARD

Analyse

REVALORISATION DES ALLOCATIONS D'ASSURANCE CHÔMAGE

Les dispositions relatives à la revalorisation sont prévues uniquement par la réglementation d'assurance chômage et relèvent de l'entière compétence des organisations syndicales et patronales, qui sont libres d'en fixer les modalités (hors carence).

Actuellement, le conseil d'administration de l'Unedic procède une fois par an à la revalorisation des allocations d'assurance chômage. Ces décisions du conseil d'administration concernent, d'une part, les allocations relevant de la réglementation d'Assurance chômage sur le territoire métropolitain et autres territoires concernés et, d'autre part, celles de la réglementation d'Assurance chômage relative à Mayotte. Elles prennent effet le 1^{er} juillet de chaque année.

En l'absence de décision du conseil d'administration, la revalorisation pourra être décidée par arrêté du ministre chargé de l'Emploi (conjointement avec celui chargé de l'Outre-mer s'agissant de la revalorisation à Mayotte). Au regard de l'inflation annoncée pour 2022 (6,8 % selon la BCE), il est crucial que les allocations-chômage soient revalorisées en miroir de celle-ci. Effectivement, le Smic comme nombre d'allocations sont revalorisés a minima au regard de l'évolution des prix à la consommation.

Ainsi :

- l'allocation de solidarité spécifique (ASS) a été revalorisée de 1,8 % au 1^{er} avril 2022 : 17,21 € par jour soit, en moyenne, pour un mois complet (30 jours) 516,30 € ;
 - l'allocation temporaire d'attente (ATA) a été revalorisée de 1,8 % au 1^{er} avril 2022 : 12,12 € par jour soit, en moyenne, pour un mois complet (30 jours) 363,60 €.
- Au-delà du champ du chômage, d'autres prestations ont été revalorisées ces derniers mois. Le 1^{er} avril, des prestations familiales et sociales ont été revalorisées,

dont la prime d'activité, le revenu de solidarité active (RSA) et l'allocation aux adultes handicapés (AAH). La revalorisation légale se basant également sur l'indice des prix à la consommation, la revalorisation a aussi été de 1,8 %, contre 0,1 % en avril 2021. De même, comme chaque année au 1^{er} janvier, les pensions de retraite ont été revalorisées début 2022, selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Cette année, la revalorisation a été de 1,1 % contre 0,4 % l'année dernière.

Le Smic est également revalorisé automatiquement chaque début d'année, dans une proportion égale à l'évolution de l'indice des prix à la consommation pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles et de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés. Le gouvernement peut aussi choisir d'aller au-delà de cette évolution mécanique (en pratique, le dernier « coup de pouce » a eu lieu en 2012). En outre, durant les périodes d'inflation significative, le montant du Smic est revalorisé de manière automatique en cours d'année, à proportion de l'évolution des prix à la consommation. L'évènement déclencheur est une évolution d'au moins 2 % de l'indice des prix à la consommation par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du Smic.

Ainsi, en raison d'une inflation élevée depuis un an, le montant du Smic a été revalorisé à trois reprises depuis octobre dernier : de 2,65 % au 1^{er} mai 2022, après l'avoir été de 0,90 % au 1^{er} janvier 2022 et de 2,20 % au 1^{er} octobre 2021. Les allocations-chômage, elles, ne sont jamais revalorisées en fonction de l'augmentation des prix à la consommation. Aussi, ces dernières années les indemnités chômage n'ont que très faiblement évolué.

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

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

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

www.soc-etudes.cgf.fr

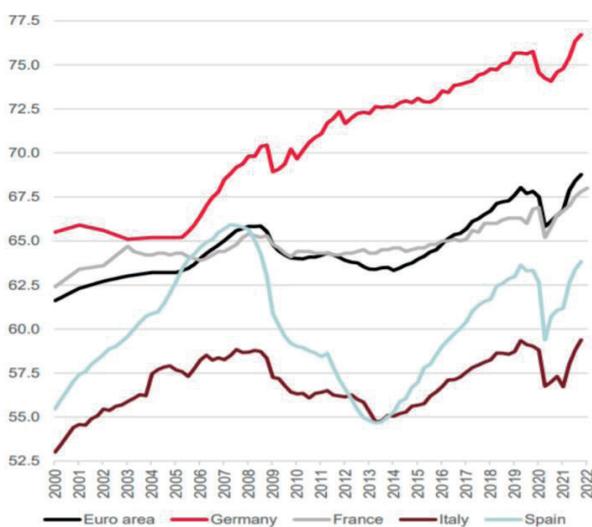
Actualité

Un « problème » français

Sorte de pendant du taux de chômage, le taux d'emploi fait l'objet d'une attention politique importante et est souvent mobilisé pour des comparaisons, notamment avec l'Allemagne, censées illustrées un « problème » français.

C'est ce que cherche par exemple à faire le graphique présenté à gauche. Or, à bien y regarder, la France est strictement dans la moyenne du taux d'emploi de la zone euro. Pour le dire simplement, quel que soit le sujet (chômage, retraite, croissance économique, etc.) les politiques ont la fâcheuse tendance de voir dans l'augmentation du taux d'emploi un remède miracle. Nous y voyons au contraire une tentative d'occulter le véritable enjeu : le partage du travail, à commencer par sa réduction.

Employment rate (15-64y, %)



Sources: Eurostat, SG Cross Asset Research/Economics

1. Pourquoi parle-t-on du taux d'emploi ?

Par définition, le taux d'emploi rapporte le nombre de personnes en emploi au nombre de personnes en âge de travailler (15-64 ans). Contrairement au taux de chômage (qui rapporte le nombre de chômeurs au nombre d'actifs), il tient compte des personnes inactives, c'est-à-dire qui ne sont pas en emploi bien qu'en « âge de travailler » au sens statistique. On y retrouve donc les retraité-es, mais aussi les étudiant-es et les personnes

« ni en emploi ni au chômage », soit une large partie de la frange la plus précaire de la société. Lorsque nos politiques et le patronat parlent du taux d'emploi, ils pointent donc du doigt ceux qui « ne daignent » pas travailler, qui de ce fait ne contribueraient pas à la création de richesses et qu'il faudrait « forcer » à travailler. C'est cette croyance qui justifie les réformes durcissant les conditions d'accès aux indemnités chômage, ou rendant plus compliqué l'accès au minima sociaux¹.

À contre-pied, ce mémo est pensé comme une sorte « d'autodéfense intellectuelle », à activer lorsqu'on nous parlera de taux d'emploi.

2. Le taux d'emploi est-il un indicateur pertinent ?

Comme toujours, l'oubli de la qualité de l'emploi

D'abord, comme pour le taux de chômage, le taux d'emploi seul ne dit pas grand-chose de la qualité des emplois occupés, ni en termes de stabilité du contrat (intérim, CDD, auto-entreprise), de temps de travail (réduit via les temps partiels subis, éparpillé), ou de rémunération. Lorsqu'on contraint les gens à accepter des n'importe quel emploi, en diminuant les allocations chômage, en réduisant les minima sociaux, etc., on augmente certes le taux d'emploi, mais cette mise au travail forcée² conduit nécessairement à une hausse de la précarité³. C'est bien tout le problème. Quand le gouvernement se félicite d'une hausse du taux d'emploi, il applaudit en vérité la hausse de la précarité.

Les « 15-64 ans » est une catégorie qui n'a pas de sens. Ensuite, la population des 15-64 qui sert de référence pour le calcul de l'indicateur mélange des réalités et des moments de vie très différents, pour lesquels augmenter le taux d'emploi ne signifie pas du tout la même chose. Il faut donc regarder dans le détail :

- Sur la tranche des 15-24 ans, cela signifie mettre au travail une population en études, ou en âge d'étudier. Veut-on vraiment que nos jeunes soient obligés de

1. C'est ce que montre J. Freyssinet dans ses travaux sur l'utilisation du taux d'emploi au niveau européen (FREYSSINET Jacques, « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », Travail, genre et sociétés, 2004/1 (N° 11), p. 109-120.)

2. FREYSSINET Jacques, « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », Travail, genre et sociétés, 2004/1 (N° 11), p. 109-120.

3. Pour approfondir, se rapporter à l'article chômage dans la lettre éco de Juin.

s autour du taux d'emploi ?

travailler 20 voire 25 heures par semaine pour financer leurs études ? Avec quelles conséquences sur les taux de réussite, et donc sur la hausse globale des qualifications ? Le diplôme conditionne directement le niveau de salaire et de pénibilité.

- La tranche la plus âgée de 55-64 ans concentre déjà les personnes ni en emploi ni en retraite, bloqués dans un sas de précarité de plus en plus long dans le temps du fait des reculs successifs de l'âge de la retraite. Le faible taux d'emploi de cette catégorie est indissociable des pratiques des employeurs qui cherchent à se débarrasser des plus de 55 ans. Par ailleurs, augmenter le taux d'emploi des « seniors » a pour corollaire de rendre plus difficile l'insertion des nouveaux entrants sur le marché du travail. Est-ce vraiment un bon objectif ?

- Sur la tranche des 25-54 ans, qui compose le coeur de la population active, il n'y a pas de sujet dans le sens où la France n'a rien à envier aux autres pays européens, avec un taux d'emploi de 81,4 % contre 80,2 pour la moyenne européenne.

3. L'Allemagne est-elle réellement un modèle à suivre ?

Si on revient au graphique en introduction, on prend (comme souvent) l'Allemagne comme exemple. Certes, l'Allemagne affiche en 2019⁴ un taux d'emploi de 9 points supérieur à son équivalent français (75,7% versus 66,4%). Mais veut-on vraiment un modèle de société à l'allemande, où les mini jobs sont monnaie courante ? L'Allemagne est ainsi un très bon exemple des conséquences d'une augmentation du taux d'emploi « coûte que coûte ». Elle compte deux fois plus de personnes à temps partiel (33,7% versus 18%), davantage de travailleurs pauvres (7,9% versus 7,4%), mais également une pauvreté monétaire des 65 ans et plus deux fois plus importante qu'en France (18% versus 9,7%).

4. La « bonne » hausse du taux d'emploi, c'est la RTT

En définitive, il y a bien deux blocs d'idées qui s'affrontent à travers la mobilisation de cet indicateur. D'un côté les partisans d'une augmentation du taux d'emploi grâce à la mise au travail forcée des jeunes et des seniors et l'augmentation de la précarité (des 25-54 ans notamment) et de l'autre, ceux qui pensent que le travail est un droit, qu'il doit permettre d'accéder à un

revenu décent mais également qu'il doit s'exercer dans de bonnes conditions.

Pour nous à la CGT, les défenseurs de ce second objectif, trois conditions doivent être réunies :

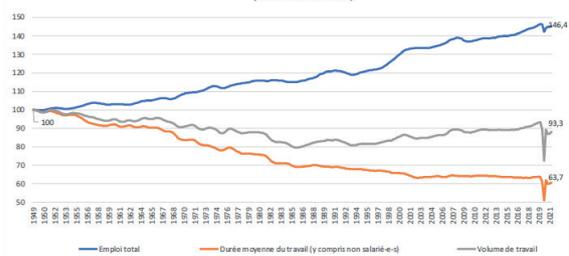
- Le fait d'avoir des qualifications, donc de bénéficier de conditions favorables pour étudier et se former tout au long de la vie.

- Le fait de disposer d'un droit à la retraite en bonne santé, donc de pouvoir partir en retraite à 60 ans.

- Le fait d'augmenter « correctement » le taux d'emploi des 25-54 ans via une réduction organisée du temps de travail, grâce au passage aux 32h.

À l'opposé de la croyance que c'est la croissance seule qui crée de l'emploi, comme le martèlent politiques et patronat, l'histoire montre bien que le moyen le plus efficace de créer de l'emploi est de réduire durablement le temps de travail : la durée moyenne du travail a baissé de plus de 36% depuis 1949, tandis que l'emploi a augmenté de 46 %.

Evolution de l'emploi, du volume de travail et de la durée moyenne de travail effective (base 100 en 1949)



Derrière une notion a priori technique comme le taux d'emploi se cache en vérité, comme d'ordinaire, le conflit capital/ travail et des visions discordantes de l'économie.

4. C'est-à-dire dépollué de tout effet covid.

Branches

Experts

Automobiles

Auto'Mag
Bulletin d'information CCT des salariés-e des entreprises et cabinets d'expertise en automobile n°133

Minima conventionnels

La réunion de la CPPNI qui a eu lieu le 28 juin 2022 avait pour objet principal la fixation du pourcentage de réajustement des minima conventionnels de la branche. Il s'agissait de prendre en compte la hausse :

- l'augmentation du Smic. Celle-ci a eu pour effet de placer le 1^{er} niveau de la grille conventionnelle au-dessus du Smic. Smic : 1547,08 € / Niveau 1 de la grille : 1421,79 €
- Une nouvelle augmentation du Smic qui pourrait se situer à 2,48% selon certaines sources indépendantes. Ces augmentations du Smic sont automatiques au regard du taux d'inflation.
- l'inflation. De plus de 5% en janvier, elle pourrait atteindre même l'indice ICA en septembre.

Le patronat nous a proposé le niveau 1 à +2%.

Le niveau de la grille, Niveau 1 à 20 : +1,5%.

Chaque organisation syndicale a fait des propositions au-dessus des propositions patronales arguant notamment de la tendance inflationniste importante et des futures augmentations du Smic. Le collège patronal, après une petite exposition de séance, est revenu avec une nouvelle proposition :

- Niveau 1 : +2%
- Niveau 2 à 20 : +2%

Cette nouvelle grille s'appliquerait dès le 1^{er} juillet. La CCT a, bien sûr, signé cet accord. Et ce n'est d'autant que nous pourrions nous sentir au dernier trimestre sur cette question au regard de la situation économique. Souhaitons qu'au moins une fois, la négociation soit déroulée dans une très bonne ambiance et avec une accorde amicale. Le climat de confiance entre l'ensemble des acteurs est toujours une réalité même si l'on ne partage pas toujours les mêmes revendications. C'est, à notre avis, un élément à noter.

Niveau	Minima	Augmentation	Minima
1	1421,79 €	+2%	1450,84 €
2	1702,84 €	2%	1738,89 €
3	2000,38 €	2%	2040,39 €
4	2400,92 €	2%	2448,94 €
5	2825,72 €	2%	2881,24 €
6	3285,62 €	2%	3351,34 €
7	3780,42 €	2%	3846,24 €
8	3966,42 €	2%	4032,24 €
9	4050,42 €	2%	4116,24 €
10	4071,47 €	2%	4138,34 €

Pour recevoir les bulletins par votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletins@fctsa.fr

Fédération CST des Sociétés d'Etudes

1404 027 - 06 10 10 10 10 - 01 69 20 20 20 20 - Tél : 01 69 20 20 20 - Fax : 01 69 20 20 20
Courriel : bulletins@fctsa.fr / bulletins@fctsa.fr

Compte rendu de la CPPNI du 28 juin 2022 _ BI Auto'Mag n°133 Juin 2022

Il s'agissait d'une CPPNI exceptionnelle sur l'augmentation des minima conventionnels. Nous avons réclamé cette négociation du fait de l'inflation.

Après avoir obtenu +2,5% 1/2 en janvier, nous attendions un autre effort de la part du patronat.

Nous avons signé une augmentation de 5% pour le premier niveau et de 2% pour les niveaux suivants. Ainsi, le premier niveau de grille se situe à 1702,84€.

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion du 30 juin 2022 _ BI Perspectives n°240 Juin 2022

Nous avons essentiellement balayé le projet d'accord sur le télétravail. Nous devrions terminer la négociation lors de la CPPNI du 12 juillet 2022.

D'ici cette date, nous serons amenés à amender le projet. Nous avons ensuite abordé rapidement la santé, la QVT et les activités sociales et culturelles au sein de la branche.

Plusieurs groupes de travail vont se réunir pour travailler sur ces sujets.

Compte rendu de la réunion du 12 juillet 2022 _ BI Perspectives n°241 Juillet 2022

Nous avons rapidement abordé l'accord télétravail. Le patronat nous a fait part de

quelques modifications. Des remarques et des positionnements sont possibles jusqu'à la tenue de la prochaine CPPNI.

Perspectives
Bulletin d'information CCT des salariés-e des bureaux d'études n°240

La réunion de négociation de la CPPNI s'est tenue le 30 juin 2022. Il ne s'est pas passé grand-chose lors de cette réunion. Après une rapide présentation des accords d'entreprise conclus dans la Branche en 2020 (nous n'avons pas le document) il nous avons balayé le projet d'accord concernant le télétravail. Une réunion conclusive est prévue mi-juillet. D'ici là, nous aurons tout le loisir de l'amender. Ce projet d'accord tourne autour de quatre grands thèmes :

- Organiser. Il s'agit, à la fois, de définir la notion de télétravail, d'examiner sa mise en place, et de spécifier un certain nombre d'éléments comme : les lieux de travail, l'éligibilité, le double volontariat, la flexibilité, la suspension et le temps de travail.
- Sécuriser. Il s'agit d'aborder la santé et la sécurité, de respecter le droit à la déconnexion, de mettre en place des modalités de contrôle du temps de travail et de négociation de la charge de travail.
- Accompagner. Il s'agit de dispositions concernant les équipements de travail, les frais professionnels et la formation professionnelle.
- Communiquer. Il s'agit de permettre aux organisations syndicales de continuer d'informer ces salariés.

Nous avons ensuite abordé la santé et la Qualité de Vie au Travail (QVT), les Activités Sociales et Culturelles. Un point a été fait sur les groupes de travail qui se sont tenus sur ces sujets. Pour le moment, pas de grandes avancées.

Concernant la QVT, la CCT va essayer de sortir de l'accord, la parentalité, l'aide aux aidants et le harcèlement/comportement sexiste. Cela n'a rien à voir avec ce que nous entendons par QVT. Et ce n'est pas que ces sujets sont suffisamment sérieux pour en faire des accords à part entière. Nous avons d'ailleurs des revendications à faire valoir en la matière. La CCT, c'est d'abord l'organisation du travail déclinant intensification de la charge de travail et condition de travail, ce sont des aspects que nous travaillerons et porterons à la négociation.

Pour recevoir les bulletins par votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletins@fctsa.fr

Fédération CST des Sociétés d'Etudes

1404 027 - 06 10 10 10 10 - 01 69 20 20 20 20 - Tél : 01 69 20 20 20 - Fax : 01 69 20 20 20
Courriel : bulletins@fctsa.fr / bulletins@fctsa.fr

La contrepartie de cet accord est une négociation pour les télétravailleurs du temps de travail :

- Forfait jour pour les 2.1 : certaines organisations n'y sont pas opposées à condition que ce soit en 2.3 avec un nombre de jours réduits : 215 jours. Le patronat pourrait faire une contre proposition à 2.2 ...

- Forfait horaire annuel : l'objectif est de passer de 1607 heures à 1827 heures. C'est un retour au 40 heures. Peu d'organisations syndicales y sont, pour le moment, favorables.

Le patronat pourrait disjoindre ces deux modalités ... pour être plus sûr d'avoir une signature sur le forfait jours. Quant au salaire, deux niveaux de la grille ETAM sont en dessous du Smic. Et très vite, ce sera les 3 premiers niveaux. Ce n'est que lors de la prochaine réunion qu'une décision sera prise.

Communiqués de presse

(voir suite et autres communiqués de presse sur le site fédéral)



AFD – EXPERTISE FRANCE : UN RAPPROCHEMENT MARQUÉ PAR L'IMPROVISATION !

POUR UNE POLITIQUE RH RESPONSABLE AU NIVEAU DU GROUPE

A l'attention des députés membres de la Commission des affaires étrangères de l'Assemblée Nationale

Avant même la naissance officielle du Groupe AFD à l'été 2021, les élus du personnel avaient déjà alerté les directions générales et les parlementaires sur les managements concernant les sujets qui sont pourtant au cœur du processus d'intégration : les ambitions affichées du nouveau Groupe face à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la rémunération des salarié.e.s et la question des statuts du personnel en général.

De nombreux aspects de la démarche de rapprochement entre l'AFD et Expertise France, initiée dès 2019, ont bien avant le vote de la loi de programmation du 4 août 2021 pour le développement solidaire et contre les inégalités mondiales, démontré l'impréparation sur les plans stratégique, organisationnel et de gestion des Ressources Humaines de l'opération.

Nous, élus du CGT de l'AFD et CGT-Solidaires d'EF, ainsi que la Fédération CGT des Finances et la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes, notons une grave absence d'anticipation de la part des DG et surtout des ministères de tutelle dont le seul souci a été de figer la masse salariale de l'AFD. Le dernier Contrat d'objectifs et de moyens (2020 – 2022) est révélateur à cet égard : l'AFD s'y inscrit dans « la perspective de maîtrise de la masse salariale », cet objectif étant présenté comme l'une des motivations de la réforme du statut du personnel.

Le DG de l'AFD a en outre déclaré devant la Commission du Sénat en juillet 2021 que « l'Etat a en partie conditionné la dernière recapitalisation de l'agence, effectuée à l'automne 2020, à un effort de stabilisation de la masse salariale ». Ainsi a-t-on fait le choix de geler la masse salariale et donc le nombre d'ETP, sans considération aucune pour les moyens nécessaires à l'accompagnement de l'ambitieux rapprochement de l'AFD et d'Expertise France.

A cela s'ajoute des principes de mobilités inacceptables des agents d'EF vers l'AFD, à qui l'on propose des conditions de rémunération 20 à 30% inférieures aux collègues de l'AFD, laissant penser à une main d'œuvre qualifiée mais moins chère sur les mêmes postes. A l'inverse, des cadres de l'AFD en mobilité vers EF avec des rémunérations en fine plus élevées que leurs futurs managers à EF.

Sur le plan des ressources humaines, l'élaboration d'une politique Groupe n'en est qu'à ses balbutiements et marque l'absence d'anticipation des Directions et des Ministères de tutelle.

On note :

Une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels inexistante (GEPP depuis les ordonnances Macron de 2017, anciennement GPEC). Aujourd'hui, alors que la loi le prévoit, ni l'AFD ni Expertise France (EF) ne dispose d'un accord commun sur la mise en place de ce dispositif. Les conséquences en sont lourdes : absence d'un plan d'accompagnement pour les salariés à l'échelle du groupe ; un turn-over sévissant autour de 20 % chez Expertise France (au dernier : des démissions et des postes non-pourvus à Proparco filiale de financement du secteur privé du Groupe AFD).

Une cartographie de l'ensemble des métiers et un état des lieux des compétences et des ex-



Droit d'alerte économique chez Atos

Communiqué de presse des élus du CSE-C de l'UES Atos France

Paris le 17/05/2022

Les élus du Comité Social et Economique Central (CSE C) de l'UES ATOS France ont lancé une procédure d'alerte économique.

Atos, groupe informatique de 110 000 salariés dans le monde dont 10 000 en France traverse une situation préoccupante. L'annonce des résultats de l'année 2021 et du premier trimestre 2022 inquiète fortement les représentants du personnel. Malgré les annonces de confirmation des objectifs 2022 par la direction, les élus du CSE Central redoutent un risque pour l'emploi dans le groupe et notamment au sein des sociétés françaises.

Dans le cadre de l'alerte économique, les élus représentant les salariés français ont interrogé la direction au travers de multiples questions sur les sujets suivants :

- Bilan de situation économique et financière du groupe
- Bilan des stratégies et acquisitions récentes
- Investissements en recherche et développement, moyens techniques
- Maintien de l'emploi et développement des moyens humains en France

Le CSE Central n'a pas obtenu les informations nécessaires pour comprendre la situation du groupe.

Les communiqués du groupe depuis plus d'un an, les revirements de stratégie, de direction et d'organisation conduisent les élus à alerter sur les risques d'affaiblissement, voire de démantèlement du groupe. Un tel plan serait une catastrophe pour les salariés ATOS, compétents de ce secteur en tension, et priverait la France et l'Europe d'activités stratégiques essentielles pour leur indépendance numérique.

Aujourd'hui, un certain nombre de salariés sont inquiets pour leur emploi et leur avenir au sein du groupe. Les élus restent convaincus qu'à travers de ses salariés, le groupe Atos dispose des atouts et des compétences nécessaires pour rester un leader du numérique et de la cybersécurité en France, en Europe et dans le monde.

L'amélioration de la situation du groupe nécessite un investissement fort dans ses salariés et non pas la cession d'activités supposées non stratégiques. Une véritable politique industrielle pour le groupe, à l'opposé de la politique financière mise en place sous l'ère de Thierry Breton, est attendue par les parties prenantes en général et les salariés plus particulièrement.

Le cabinet de conseil McKinsey a réalisé un audit du groupe, sans qu'aucune de ses conclusions n'aient été communiquées aux élus.

Les élus du CSE Central en appellent aujourd'hui au conseil d'administration, son président M. Bertrand Meunier et tous ses membres, notamment M. Edouard Philippe, pour garantir la pérennité du groupe ATOS et plus particulièrement en France.

L'ensemble des Organisations Syndicales du Groupe ATOS se joignent à ce communiqué du CSE Central.




COMMUNIQUE DE PRESSE

Le rapport de force se poursuit entre direction et salariés chez CAPGEMINI.

Une mobilisation des salariés et de 6 syndicats réunis en intersyndicale (CFDT – CGT – FO – Lien UNSA – Solidaires – Usapie) perdure maintenant depuis quatre semaines dans la première entreprise du secteur numérique de France.

Après 3 débrayages d'une heure ainsi qu'une demi-journée de grève n'ayant pas fait infléchir la direction, qui pourtant avait annoncé par voie de presse son intention « de faire un effort significatif », l'intersyndicale passe à la vitesse supérieure.

- Un nouvel appel à la grève d'une journée le 19 mai, date de l'Assemblée Générale des actionnaires.
- Un rassemblement au 76 avenue KLEBER 75016 Paris à 14h pendant l'AG des actionnaires.

Les efforts de l'entreprise concernant la NAO sont jugés insuffisants, voire injurieux, par l'intersyndicale et les salariés.

La nouvelle proposition de la direction, après les trois premiers débrayages : seulement une rallonge de 13 900 € sur l'accord proposé !

Voilà donc « l'effort significatif pour les petits salaires » annoncé par la direction dans les médias. Cela équivaut à 7,70 € par mois pour 4 500 salariés sur les 28 000 que compte le Groupe en France.

Ce chiffre est à mettre en perspective avec les 240 Millions d'euros de bénéfices en France (1,157 Milliard d'euros dans le monde), et les 414 Millions d'euros de dividendes prévus d'être versés aux actionnaires en 2022.

La revendication de l'intersyndicale porte sur une hausse générale annuelle des salaires de 2 500 € alors que le « champion français du numérique » a annoncé des bénéfices records sur 2021 et pour préserver notre pouvoir d'achat dans cette période de forte inflation.

Après la publication du chiffre d'affaires du 1er trimestre 2022, Madame Carole FERRAND, Directrice Financière du Groupe a commenté cette performance avec un chiffre d'affaires de 5 167 Millions d'euros en progression de 17,7 % en taux constant, elle indique : « Il s'agit d'un des plus beaux résultats trimestriels de l'histoire de notre Groupe. »

Avec une hausse des dividendes des actionnaires de 23% en 2021 et un 1^{er} trimestre 2022 historiquement bon, les salariés demandent une meilleure répartition des bénéfices.



Communiqué de presse de l'intersyndicale de l'UES Explo France* du 5 juillet 2022

MOUVEMENT SOCIAL chez EXPLEO France

Lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoire) de février 2022, les syndicats ont remonté les problèmes de **perte de pouvoir d'achat des salariés** et ont rappelé également que les salariés étaient fatigués des **nombreux efforts** consentis lors de la **crise COVID**, puis lors du **plan social** (PSE en 2021) et de la mise en place d'un **accord d'Activité Partielle de Longue Durée** (2021).

Aucun remerciement équitable en retour.

Lors de ces NAO, la direction d'Explo France a alors affirmé de façon très claire et explicite sa **volonté d'exclure la moitié des salariés des augmentations**, et ce même si leurs objectifs étaient atteints !

Devant cet état de fait, les organisations syndicales ont refusé de signer cette **politique opaque** qui ne propose **aucune répartition équitable** des richesses du groupe Explo.

La direction ayant décidé de clore les NAO, les organisations syndicales se sont regroupées en intersyndicale afin de proposer des solutions pour **compenser la perte de pouvoir d'achat des salariés liée à une inflation déjà forte et qui n'a cessé de croître depuis**.

L'intersyndicale a demandé une **augmentation de salaire** pour tous les salariés de 100 € net/mois, refusée par la direction car impactant trop durablement les résultats de l'entreprise.

L'intersyndicale a accepté de réviser sa revendication initiale et a proposé comme base de discussion **une prime de 2000 € brut destinée à compenser l'inflation**.

L'unique réponse orale de la direction en date du 11 mai 2022 a été de proposer une prime exceptionnelle, complexe, **inéquitable**, d'un montant pouvant aller de 1€ à 500 € brut et touchant au mieux 1% des salariés.

Depuis, l'intersyndicale a sollicité à de multiples reprises la direction, jusqu'au CEO du groupe Explo, mais **sans effet**.

L'intersyndicale constate un **manque de dialogue social** dès lors qu'un aspect financier entre en jeu. Elle n'a ainsi pas eu d'autre choix que de **durcir le mouvement** avec un appel à la **grève le 14 juin**, ainsi qu'un **tractage devant nos principaux clients** le 16 juin.

Suite à sa troisième Assemblée Générale, l'intersyndicale sollicite, en ce moment, au travers d'un **sondage**, les salariés, afin de savoir sous quelles formes le mouvement doit se poursuivre.

L'intersyndicale, face au **mutisme de la direction**, continuera le mouvement afin de **défendre les intérêts des salariés** et leur permettre de **traverser au mieux leurs difficultés financières face à l'inflation**.

L'intersyndicale Explo France (CFTC / CFE-CGC / CGT / CFDT)

Grève à l'Apave pour des vraies augmentations de salaires !



APAVE est un groupe de 12 400 salarié.e.s dont 8 500 en France où elle réalise la vérification des installations techniques, dans l'industrie, le tertiaire, le bâtiment, avec aussi de la formation dans le domaine de la sécurité des personnes.



Après une année exceptionnelle en 2021, la direction APAVE propose une augmentation générale de 1 %, alors que l'inflation est à 5,5, et augmente tous les mois. Et alors que direction préfère dépenser des millions pour acheter des entreprises à tour de bras.

Pour les NAO de 2021, la direction reconnaît que les salarié.e.s APAVE ont déjà perdu du pouvoir d'achat car l'évolution des salaires a été inférieure à l'inflation de 2021 (2,8 %). Et elle voulait encore aggraver la situation avec ses 1% pour 2022, sans même tenir compte de l'accord de branche des bureaux d'études techniques qui prévoit une augmentation des salaires allant de 2,5 % à 4,9 % sur les minimas conventionnels.

C'est dans ce contexte qu'une intersyndicale nationale CGT, FO, CFDT, CFE-CGC c'est à nouveau mise en place, comme l'année dernière, avec comme but la construction d'une grève à partir du 21 juin, avec comme revendication une augmentation de 5 % avec un minimum de 100€. La mise en place de l'intersyndicale a été rapide et unanime tellement les 1 % ont choqué.

La direction a tenté de diviser la grève, avec des

réunions bilatérales avec une partie des syndicats, avec le changement de date de la réunion NAO. Sans succès car l'intersyndicale reste unie.

La réunion NAO du 20 juin a été plus tendue que d'habitude, avec ci-dessous les propositions finales de la direction.

- Augmentations Collectives avec Talons.
- 70 € pour les salaires de bases inférieurs à 1800 €.
- Augmentation de 3,89 % minimum.
- 55 € pour la fourchette de salaire de 1801 € à 2000 €.
- Augmentation de 2,75 % à 3,05 %.
- 45 € pour la fourchette de salaire de 2001 € à 2250 €.
- Augmentation de 2,00 % à 2,25 %.
- 35 € pour la fourchette de salaire de 2251 € à 2500 €.
- Augmentation de 1,40 % à 1,55 %.
- Augmentation générale de 1,2 % pour les salaires supérieurs à 2500 €.
- Ticket restaurant qui passe de 8 à 9€ en septembre.



Malgré un effort en direction des bas salaires, le compte n'y est pas avec une

majorité des salariés qui n'auront que de 1,2% à 2%. Et de toute façon se ne sont pas des augmentations de salaires mais des pertes de salaire par rapport à l'inflation. La grève a donc été maintenue le 21 juin. Des centaines de grévistes à travers tout le pays, avec des disparités dans la mobilisation, mais partout la joie d'être ensemble dans la lutte. Une nouvelle réunion est annoncée par la direction en septembre.

Une nouvelle mobilisation se prépare...

Elections professionnelles

DEKRA AUTOMOTIVE SOLUTIONS : CGT : 19,21 voix, 15,75 % ; UNSA : 33 voix, 27,05 % ; CGC : 12,21 voix, 3,93 % ; CFDT : 57,21 voix, 46,89 %.

ESPELIA : CGT : 65 voix, 100 %.

SOLERYS : CGT : 101 voix, 100 %.

RIGHT MANAGEMENT : CGT : 43 voix, 100 %.

HOVE : CGT : 1 voix, 100 % ; CFDT : 0 voix, 0 %.

FIME : CGT : 41 voix, 30,60 % ; CFTC : 93 voix, 69,40 %.

1/ 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.caeco.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.

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

1. Voir article de la Lettre éco de septembre 2020 – France Stratégie confirme l'inefficacité du CICE

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 PATE

2/ Un dividende salarié ?

Dans le courant de sa campagne pour l'élection présidentielle, Emmanuel Macron a repris à son compte une proposition qui avait été formulée par l'ancien numéro deux du Medef, Thibault Lanxade (qui a par ailleurs été élu président de l'Acoss, récemment rebaptisée Ursaff-Caisse nationale).

L'idée est de subordonner le versement de dividendes aux actionnaires à un accord de participation dans l'entreprise. Alors que, comme le confirme un récent sondage publié par le journal Les Échos, la question du pouvoir d'achat est une préoccupation majeure des Français (80 % des sondés se disent préoccupés), cette proposition s'inscrit dans la lignée des orientations d'Emmanuel Macron visant à répondre à cette inquiétude par divers moyens (comme la fameuse prime de pouvoir d'achat), à l'exception du seul qui s'impose de lui-même, l'augmentation des salaires.

Cette proposition a bien sûr une dimension idéologique évidente.

Comme l'écrivait dans une tribune des Échos

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

l'auteur de la proposition, il s'agit de « réconcilier les Français avec le capital » (Les Échos, 2 mars 2022). Cette proposition irait ainsi de pair avec la promotion de l'actionnariat salarié.

Les choses sont dites clairement dans la tribune : *« Aucune de ces formules [la participation comme l'actionnariat salarié] n'a vocation à être un complément de salaire. L'esprit de la participation est que les sommes soient déposées dans un plan d'épargne salariale pour permettre au collaborateur de se constituer dans la durée un capital personnel. Celui de l'actionnariat, de disposer d'actions de son entreprise... »*

C'est l'inverse que propose la CGT : augmenter massivement les salaires pour répondre à la fois à la revendication de pouvoir d'achat des salariés, en contribuant ainsi à créer des richesses, et ainsi augmenter les ressources de la protection sociale, qui sont financées par les salaires. Il reste que cela ne doit pas dispenser de réformer les dispositifs de participation, qui bénéficient essentiellement aux salariés des grandes entreprises : en 2019, près de 70 % d'entre eux bénéficient de la participation, contre 2,4 % pour les salariés des entreprises de moins de dix salariés, et 5,7 % pour ceux des entreprises comptant de dix à quarante-neuf salariés ! Il faut parallèlement soumettre ces dispositifs de participation financière à cotisations sociales, afin que l'intéressement et la participation cessent de faire concurrence au salaire et contribuent au financement de notre protection sociale solidaire.

3/ Supprimer enfin les inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

Tout confondu, c'est-à-dire quels que soient le temps de travail, l'emploi ou le secteur d'activité, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes restent toujours aussi élevés. On a même dépassé « le quart en moins », puisque les dernières données Insee disponibles en 2020³ établissent à 28,5 % cet écart pour l'année 2017.

Malgré les lois ou les engagements répétés pour en finir avec les inégalités salariales, le phénomène dure !

3. Georges-Kot Simon, 2020, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Insee Première, n° 1 803, juin. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/version-html/4514861/ip1803.pdf>

Il faut réduire cet écart, que ce soit par des leviers macroéconomiques ou par des actions directes, notamment au niveau des entreprises :

- **l'augmentation du Smic** est un levier très favorable à l'égalité femmes-hommes – les deux tiers des smicards étant des smicardes. N'oublions pas que 12,5 % des femmes (et 5,5 % des hommes) sont au Smic et que la probabilité pour les femmes de toucher le Smic est de 1,7 fois supérieure à celle des hommes ;

- **la lutte contre la précarité et le temps partiel imposé** (30 % de l'emploi des femmes), permet de lutter aussi contre les bas salaires, majoritairement féminins également. Et pour les « premières de corvées », celles qui occupent ces emplois essentiels révélés pendant la crise du Covid-19, le temps partiel est bien souvent la norme (comme pour les aides à domicile, les hôtesse de caisse ou les agents d'entretien), avec une double peine : elles sont non seulement majoritairement au Smic, mais en plus à temps partiel ;

- **la revalorisation des métiers féminisés**, notamment dans le secteur du soin et du lien aux autres, doit être une priorité. Ces services, assurés à 80 % voire 90 %, par des femmes, restent dévalorisés : soigner, accompagner, éduquer, nettoyer serait l'apanage des femmes et ne mériterait pas de véritable reconnaissance salariale. Le salaire de ces professions diplômées reste donc inférieur au salaire médian en France (comme pour les infirmières ou les enseignantes) et proches du Smic pour toutes les autres... Si le Ségur de la santé a introduit certaines revalorisations sous forme de prime, on est encore loin du compte pour l'ensemble des premières de corvées ;

- **la reconnaissance des carrières des femmes.** l'écart de rémunération passe de 18 % en début de carrière à 29,4 % après trente ans d'ancienneté. Les outils CGT (« nuage de points » croisant âge, rémunération et classification, méthode Clerc pour comparer les carrières...) doivent être mobilisées ;

- **un vrai partage de la parentalité et des services d'accueil de la petite enfance suffisants** s'imposent, car une forte pénalité salariale existe toujours pour les mères de famille. Par exemple, les mères de deux enfants gagnent tout confondu 32 % de moins que les pères (47,5 % de moins pour les mères de trois enfants !). Et ce n'est pas seulement l'effet du temps partiel...

Même en « équivalent temps plein », l'écart est encore de 21 % pour les mères de deux enfants et de 31 % pour celles de trois enfants.

Si la plupart de ces mesures impliquent une action des pouvoirs publics et de l'État employeur, la responsabilité des entreprises est aussi importante. Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, la base de données économiques et sociales doit permettre de mesurer ces écarts, et un accord ou un plan d'action doit prévoir de les réduire. Mais l'index égalité masque la réalité et a conduit à minimiser ces écarts grâce à des manipulations statistiques autorisées (introduction d'un « seuil de pertinence » réduisant l'écart de 5 %, barème appliqué, etc.)⁴. Il faut exiger de connaître les chiffres véritables et de mettre fin aux systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes qui renforcent les inégalités salariales. Rappelons enfin que le maintien de ces inégalités est un coût pour toute la société (notamment les femmes), différentes études le montrent. Ainsi, en 2010, à la demande de la CGT, la Cnav a réalisé une simulation de l'impact de l'égalité salariale : on estimait que 11 milliards d'euros par an pouvaient être dégagés pour les caisses de la Cnav pour 2023 jusqu'en 2050 (puis 5,5 milliards annuels du fait de l'augmentation de leurs pensions).

Plus récemment, une étude des économiste et sociologue Jean et Nicole Gadrey s'attaque au coût des inégalités économiques femmes/hommes en emploi et revenu, pour chaque niveau de diplôme. L'écart de salaire à niveau de diplôme égal est en réalité énorme, de 31,6 % à bac+3 par exemple. Jean et Nicole Gadrey⁵ montrent que le manque à gagner total pour les femmes (rattrapage en termes d'emplois et de revenus, par niveau de diplôme) serait de 246 milliards d'euros, soit 20,5 % du PIB de 2013 (dont 113 milliards d'euros de cotisations sociales)...

Rachel SILVERA

4. Pour une critique de l'index, voir : Silvera Rachel, 2019, « L'index de l'égalité salariale : premiers résultats : de qui se moque-t-on ? », Lettre éco n° 30, juin 2019 et « Nouvelle étude sur l'index égalité professionnelle : on vous l'avez dit ! », Lettre éco n° 52, décembre 2021 ; sur le site <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/09/UE-Critiques-index-egalite-pofessionnelle.pdf>

5. Jean et Nicole Gadrey, 2017, « Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme », La revue de l'Ires, n° 97. http://www.ires.fr/index.php/publications-de-l-ires/item/download/2174_0b36d6da79266ceab71d16f9b6a67b7

4/ L'inflation actuelle n'est pas tirée par les salaires, mais par les profits !

Il est de bon ton, quand on est éditorialiste ou « expert » économique, de freiner les revendications salariales sur la base de la « boucle prix/salaires ». Nous serions revenus à l'inflation (et à ses causes) des années 1970⁶. L'idée est assez simple : les hausses de salaires sont répercutées par les entreprises sur leurs coûts ; ce qui conduit à augmenter les prix ; en retour, les salariés demandent des hausses de salaires, etc. Plusieurs points permettent d'oublier rapidement cette idée.

Il faut ne jamais avoir vécu de négociations obligatoires dans l'entreprise pour croire que le pouvoir de négociation des travailleurs est le même que ce qu'il était en 1970. Après quarante ans de destruction des collectifs de travail, la situation est bien différente, et c'était bien l'objectif des contre-réformes liées au « marché du travail ». Les salaires ne suivent pas l'inflation – c'est d'ailleurs tout l'enjeu de la lutte actuelle portée par la CGT.

L'origine de l'inflation actuelle n'a rien à voir avec les salaires. Comme le soulignent deux économistes atterrés spécialistes de l'inflation, « aujourd'hui, la hausse des prix n'est pas provoquée par une soudaine augmentation du pouvoir de négociation des travailleurs mais bien par les coûts, soit l'augmentation des prix des matières premières et les tensions sur les délais d'approvisionnement ».⁷

Un autre élément qui n'est (qui s'en étonnera ?) jamais discuté consiste à considérer non pas les hausses de salaires pour expliquer l'inflation... mais la hausse des profits ! Pourquoi ne questionne-t-on pas le niveau de marge record (en pleine crise !) des entreprises françaises ? C'est bien de cette « boucle prix/profits », nourrie par les aides publiques aux entreprises, dont on devrait parler aujourd'hui.

Comme le note le journaliste Romaric Godin, « tout cela prouve que la logique néolibérale reste puissamment à l'oeuvre : la priorité des

autorités demeure de sauvegarder les profits. »⁸ Le noeud du problème est bien ici. Il faut assumer que derrière la question de l'inflation se cache l'enjeu (plus général) de la répartition de la valeur ajoutée, et de la part des salaires. Pour l'heure, le choix du gouvernement est bien de faire « payer » l'inflation au monde du travail, en préservant le capital.

Pour lutter contre cette « boucle prix/profit », il faut bien sûr tenir bon sur les revendications salariales (hausse du Smic, répercussion dans les branches, indexation) et les mesures d'urgence (contrôle des prix).

Mais le véritable mouvement de rupture consistera à modifier le régime de production (et de propriété) pour répondre aux besoins, via notamment la planification grâce à des « pôles publics » (de l'énergie, du transport...). Sans quoi, en plus de l'inflation, nous risquons d'avoir une récession à mesure que les salaires réels (tenant compte de l'inflation) diminuent. C'est tout le régime économique qui est aux abois et que la question des prix et des salaires vient percuter. Il est urgent d'appliquer le plan de la CGT.

Mathieu COCQ

6. En définitive, l'inflation des années 1970 était elle-même largement liée à des contraintes sur la production.

7. <https://www.atterres.org/linflation-une-question-de-repartition/>

8. <https://www.mediapart.fr/journal/economie/180522/l-inflation-qui-change-tout>

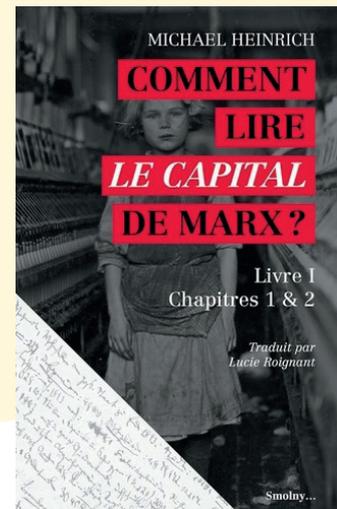
COMMENT LIRE LE CAPITAL DE MARX ?

MICHAEL HEINRICH

Développant une approche inédite et didactique du maître ouvrage de Marx, Michael Heinrich offre aux lecteurs, paragraphe après paragraphe, un commentaire serré des deux premiers chapitres du *Capital* dont la densité de raisonnement et l'importance des fondements conceptuels qu'ils introduisent (travail abstrait, forme-valeur, forme-monnaie, caractère fétiche de la marchandise, etc.) en rendent la lecture souvent ardue.

L'auteur respecte ainsi une exigence de Marx, qui faisait du mode d'exposition une dimension essentielle de sa méthode.

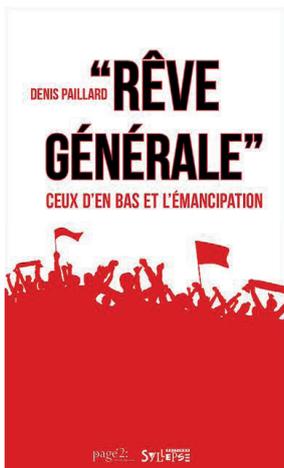
Sans partir d'évidences établies a posteriori ou de présupposés politiques, ce livre est le seul véritable manuel d'exploration scientifique du *Capital*.



RÊVE GÉNÉRALE

DENIS PAILLARD

« Rêve générale » met en avant la dimension individuelle et collective de l'émancipation.



La réflexion s'organise autour de deux thèmes principaux :

1- « Ceux d'en bas et l'émancipation », qui vise à redonner tout son sens à l'émancipation individuelle et collective telle qu'elle se joue dans les luttes et les résistances dans le monde : diversité des acteurs, des lieux, des enjeux, en évitant toute catégorisation et hiérarchisation.

2- « Pour une politique de la singularité », qui souligne le fait que chaque lutte est singulière en tant qu'elle singularise un universel.

Cette singularité est celle des individus, hommes et femmes, qui, à un moment donné, s'engagent, individuellement et collectivement, dans la construction d'un espace commun de résistance et de lutte. C'est là une rupture, nous dit l'auteur, avec la politique traditionnelle qui formate les luttes à travers de grandes catégories posées comme universelles. L'ouvrage convoque Karl Marx, Pierre Bourdieu, Jean-Marie Vincent, Jacques Rancière, Étienne Balibar, l'historien anglais Edward P. Thompson

et de nombreux auteurs qui contribuent à penser l'émancipation aujourd'hui, dans un rapport de continuité-discontinuité avec le passé. Ce livre est l'aboutissement du long cheminement d'une réflexion sur l'émancipation individuelle et collective aujourd'hui.

Face à la crise devenue une donnée permanente, face à la barbarie du monde et aux replis identitaires en tout genre, il y a urgence à élaborer une pensée qui se nourrirait des résistances, infiniment diverses, qui aujourd'hui, à travers le monde, invitent à ne pas désespérer, à ne pas se résigner. L'auteur se propose d'y contribuer.

Barème Macron, la Cour de cassation offre un cadeau aux patrons

Après plusieurs mois de résistance de la part de Conseils de Prud'hommes et de Cours d'appel, le 11 mai dernier, la Cour de cassation, statuant en formation plénière, a rendu 2 décisions¹ légitimant le barème d'indemnisation prévu par l'ordonnance du 22 septembre 2017, dit « barème Macron ».

La Haute juridiction exclut la possibilité d'écarter le barème prévu à l'article L.1235-3 du Code du travail, en application de l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT, afin de tenir compte de l'appréciation concrète de la situation de la/du salarié.e.

Pour celle-ci, ledit barème garantit une indemnisation « adéquate » du préjudice subi en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle rappelle que selon les instances de l'OIT, « le terme adéquat visé à l'article 10 de la Convention signifie que l'indemnité pour licenciement injustifié doit, d'une part être suffisamment dissuasive pour éviter le licenciement injustifié, et d'autre part raisonnablement permettre l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi ».

Les juges de la Cour de cassation estime que ce barème répond à ces deux exigences. Pour cela, ils retiennent que le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur est « également assuré par l'application, d'office par le juge, des dispositions » de l'article L.1235-4 du Code du travail qui prévoit que « le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités chômage par salarié intéressé ».

Or, dans les faits, le barème « Macron » n'a rien de dissuasif car l'employeur qui licencie sans cause réelle et sérieuse peut provisionner l'ensemble des coûts car ceux-ci sont plafonnés (au maximum 20 mois auxquels nous pouvons ajouter les 6 mois de remboursement de l'allocation chômage, soit 26 mois).

De plus, ce que la Haute cour semble oublier, c'est que le préjudice subi n'est pas lié qu'à la seule rémunération et à l'ancienneté dans l'entreprise. Les deux paramètres pris en compte par l'article L.1235-3 du Code du travail. Il faut tenir compte aussi d'autres facteurs : l'âge de la personne licenciée ; si elle est handicapée ; le taux de chômage dans sa région et/

ou son secteur d'activité ; si elle vit seule avec ou sans enfants ; etc. Des éléments que les juges prenaient en compte avant la mise en œuvre de ce barème et que certains juges du fond avaient tenté de prendre en considération en écartant ledit barème en s'appuyant sur l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT. La Cour de cassation estime qu'ils leur appartenaient seulement d'apprécier la situation concrète de la/du salarié.e licencié.e injustement pour déterminer le montant d'indemnisation alloué entre les fourchettes minimum et maximum prévues par le Code du travail.

Cette décision est un véritable cadeau offert au patronat et un appel à licencier sans se soucier des motifs.

Nous reproduisons, ci-après, le communiqué confédéral à la suite de cette décision.

La Cour de cassation au secours du barème Macron Aujourd'hui, la Cour de cassation a rendu sa première décision sur le barème Macron encadrant les indemnités pour licenciement injustifié.

Au vu de la récente décision de l'OIT, saisi notamment par la CGT, conditionnant la validité de ce barème à la faculté que gardent les juges d'assurer une réparation adéquate du préjudice subi pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, on pouvait légitimement s'attendre à ce que la Cour de cassation se prononce aussi en ce sens... mais, non ! La haute juridiction vient au secours du barème tant apprécié du patronat.

Cette décision est scandaleuse. Elle est contraire à la convention OIT n°158 ratifiée par la France, comme l'a rappelé l'OIT dans son rapport.

C'est pourquoi la CGT va poursuivre la lutte contre le barème et pour les droits des salarié.e.s injustement licencié.e.s devant les juges du fond, par l'intermédiaire de ses défenseurs syndicaux et conseillers. D'autant que, d'ici quelques semaines, le Comité européen des droits sociaux, également saisi par la CGT, rendra sa décision.

La CGT est déterminée à mobiliser tous les moyens pour que la Cour de cassation fasse respecter les engagements internationaux de la France.

Plus largement, la CGT continuera de lutter contre la casse du Code du travail mise en œuvre, depuis de trop nombreuses années, par le président nouvellement réélu.

Montreuil, le 11 mai 2022

1. Cass. Soc., 11 mai 2022, n°21-14.490 & 21-15.247



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.

groupe-apicil.com

SANTE | PREVOYANCE | EPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

 **GRUPE
APICIL**
UNIQUES, ENSEMBLE

APICIL Transverse Association de moyens du Groupe APICIL régie par la loi du 1er juillet 1901, n° SIREN 417 591 971 - siège social: 38 rue François Peissel 69300 Caluire-et-Cuire **GRESHAM Banque** SA à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 8 997 634 €, RCS Paris 341 911 576, N°14.120, siège social : 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris Cedex 08. Établissement de Crédit 14.120 soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest - CS 92459 75436 Paris Cedex 09 **APICIL Asset Management** SA au capital de 8 058 100 € - RCS Paris 343 104 949 - SGP - Agrément AMF n° GP 98038 Siège social 20 rue de la Baume - CS 10020 - 75383 Paris CEDEX 08
Photo : Shutterstock - IN21/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel