

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

Mensuel
Septembre
2022

n°
532

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 01/08/2022)

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

Rentrée 2022 : haro contre le service public et les salaires via la loi pouvoir d'achat

Comme chaque été, pendant les congés, la loi de finances rectificative du budget a été adoptée par le Parlement et avec elle, la loi dite pouvoir d'achat. La sécurité sociale et les salaires sont sacrifiés malgré une inflation galopante qui devrait se maintenir jusqu'en 2023. La réponse du gouvernement ? Favoriser les primes et les heures supplémentaires défiscalisées et désocialisées, qui ont le mérite pour les capitalistes de ne pas augmenter les salaires voire même de baisser la valeur travail à travers les exonérations de cotisations sociales qui ne financent plus, de ce fait, ni la santé, la retraite ou l'assurance – chômage. On n'a pas fini de taper sur des casseroles !

Au passage, avec le rachat des RTT exonérées de cotisations, les capitalistes et la droite se paient les 35 heures tout en donnant l'illusion d'une hausse de la fiche de paie.

Parallèlement, les aides exceptionnelles accordées sur le transport et les carburants sacrifient encore les futures générations : parfaitement inégalitaires car non assujetties à des conditions de ressources, bénéficiant aux plus riches et aux plus pollueurs, elles sont financées par la dette et actent une absence totale d'action en faveur du climat. Rien sur l'aménagement du territoire et des transports, juste une prise en charge de la facture énergétique qui s'avèrera insuffisante à brève échéance. Rien non plus sur la taxation des superprofits.

Par contre, l'Etat s'est engagé auprès de l'Union européenne à une austérité budgétaire qui rime avec violence pour ceux qui ne vivent que de leur travail et pour les plus faibles : réforme des retraites, du chômage et du travail pour augmenter le temps de travail (mais pas les salaires), travail quasi forcé pour les bénéficiaires du RSA.

Cet été, l'État s'est donc payé les 35 heures, la santé et la retraite. Ces objectifs d'appauvrissement du service public frapperont durement les travailleurs et doivent permettre de servir des intérêts particuliers à travers, par la suite, des privatisations dont on connaît les effets à long terme : SNCF, EDF, hôpital public etc. Les centrales nucléaires comme l'eau, pourtant vitale n'ont pas été épargnées par ce type de gestion... avec les résultats que l'on connaît. Et tant pis pour nos concitoyens si la facture s'en trouve fortement augmentée : rien ne saurait déroger au principe de socialisation des pertes et d'individualisation des profits.

La charge patronale et gouvernementale contre les travailleurs – et les privés de travail- frappe tous azimuts. Le combat sera dur mais la CGT sera toujours aux côtés des travailleurs pour le mener.

Céline UICAINÉ

Analyse

Démocratie économique : l'arnaque de l'entreprise « libérée »

Derrière le concept à la mode, d'entreprise « libérée », les pratiques managériales visent toujours la hausse de la rentabilité de l'entreprise au détriment des salariés.

Le concept des entreprises « libérées » est à la mode. Les salariés (appelés intrapreneurs) ne seraient plus assujettis à la hiérarchie, la parole y serait plus libre et la prise de décisions plus démocratiques. Si les entreprises qui appliquent le concept ne sont pas toutes des dictatures à visage moderniste, les exemples de « toxic management » se multiplient pour reprendre le titre d'un ouvrage récent. Elles illustrent un courant idéologique et des pratiques qui, sans contrôle démocratique, se répandent dans le reste des entreprises ... au grand dam des salariés.

Des dérives sectaires

Ainsi, l'auteur de Toxic management décrit les pratiques en vigueur dans une entreprise : « [...] perversité des nouveaux modes de gouvernement des conduites individuelles pour la société, les personnes et les entreprises. Ceux-ci visent à faire passer pour librement voulu ce qui est contraint. De grandes organisations transforment leurs membres en moines-soldats, les convertissent à de nouvelles croyances et les placent sous-emprise. La plupart des entreprises, en particulier, sont tombées aux mains de joueurs de poker, et de poker menteur : l'idéologie encourage la duplicité et la manipulation des esprits via les neurosciences, la financiarisation favorise la tromperie et les traficotages de comptes.»

Et ce n'est pas tout : « Fascination pour les neurosciences, psychiatrisation des salariés, subjectivité des évaluations, tyrannie de la transparence, flicage des collaborateurs. En toile de fond, se dessine l'utopie d'un salarié augmenté.»
« Séances d'autocritique publique, tri des salariés en catégories d'animaux, ultra transparence ».

Améliorer l'humain ?

La « performance » n'y est pas garantie par les compétences [encore moins, sans doute, par les qualifications], mais les aptitudes psychologiques, émotionnelles et « spirituelles » de ses « collaborateurs ». Bouquet final qui fait froid dans le dos : « En nous appuyant sur les avancées de la science, nous cherchons à améliorer l'homme », martèle un dirigeant de ce type d'entreprise.

Une démocratie en trompe l'œil toujours au service des actionnaires

On le savait et on le voit : la « liberté d'entreprendre » peut mener aux pires dérives. Et le pire, c'est que ces entreprises trouvent un écho très favorable dans une certaine presse, avide « d'innovation ». En l'absence de contrôles par les autorités publiques, sans la présence dans les entreprises de véritables syndicats, indépendants du patronat, c'est la loi potentiellement totalitaire des marchés (financiers) qui s'imposerait. Avec des dirigeants toujours plus armés de moyens de surveillance et de manipulations.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

19 octobre 2022 - Sécurité Sociale - **Organismes sociaux**

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

15 novembre 2022 - Les arrêts de travail - **APICIL**



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Déconstruire le mythe d

Les cotisations sociales dites patronales ne sont pas des « charges » mais une partie du salaire socialisé. Une confusion entretenue par le patronat qui nécessite d'être déconstruite.

Les cotisations sociales, regroupent celles dites « ouvrières » ou « salariés » et celles dites « employeurs » ou « patronales ». Cette distinction, très contestable, permet au patronat de présenter insidieusement comme sa propriété ce qui est en réalité une partie de la masse salariale.

En réalité, l'employeur joue ici, pour l'essentiel, un rôle de collecteur de cotisations pour le compte de la Sécu. Ce rôle est voisin de celui qu'il joue au profit de l'Etat pour la TVA et la CSG. Et même pour l'impôt sur le revenu depuis l'instauration du prélèvement à la source.

Deux noms, mais un seul financement

En réalité, il n'y a pas de différence de nature entre les cotisations dites « salarié » et celles dites « employeur ».

En effet, les unes et les autres ont la même assiette, le salaire dit « brut » est la même source : la valeur ajoutée. Cette dernière est ce qui reste du chiffre d'affaires quand ont été payées les consommations intermédiaires, qui sont les vraies charges (d'exploitation). Cette valeur ajoutée est principalement ventilée entre deux grands ensembles. Le premier ce sont les salaires.

Tous les salaires, y compris toutes les cotisations sociales, l'ensemble constituant ce que l'on appelle les salaires « superbruts » en comptabilité nationale. Le second ensemble est constitué par les profits, nommés « excédent brut d'exploitation ».

Mais, on peut nous objecter que la feuille de paie du salarié ne fait état que du salaire brut et du salaire net. La différence étant notamment expliquée par les cotisations « à la charge du salarié ». La feuille de paie ne mentionne pas les salaires « superbruts »

qui incluent toutes les cotisations sociales. Pour les détracteurs du système de financement de la Sécurité sociale, c'est bien l'employeur qui paie les cotisations « patronales ».

Une appropriation malhonnête

Cette présentation est fallacieuse. La preuve en est que le salarié ne voit jamais passer les cotisations sur son compte en banque, pas plus les « siennes » que celles qui sont considérées comme à la charge de l'employeur. L'employeur déclare puis transmet à l'URSSAF les unes et les autres sans distinction autre que juridique et comptable, matérialisée par la « déclaration sociale nominative » au nom de chaque salarié.

L'entreprise n'est qu'un simple collecteur

Encore une fois, le patron joue ici principalement un rôle de « collecteur », pour toutes ces cotisations, qui sont donc retenues « à la source » sur la masse salariale. Mais il n'en est en aucun cas et à aucun titre propriétaire. Pas plus qu'il ne peut se prétendre propriétaire de la TVA, de la CSG ou de l'impôt sur le revenu qu'il prélève sur les salaires et doit reverser à l'Etat. Pour la part dite salariale, on parle de « précompte salarial », puisqu'il retient une partie du salaire brut qu'il doit au salarié.

Certes, il y a là des coûts pour l'employeur mais ce sont de simples frais de gestion comptables. Ce n'est nullement une soustraction de son « dû » comme le présente le MEDEF de manière trompeuse en parlant de « charges » pour les cotisations sociales assises sur les salaires.

Il existe bien des cotisations « employeur » mais elles sont d'une autre nature : ce sont les cotisations au régime social des indépendants (RSI, au moins jusqu'en 2018). L'assiette de ces cotisations est différente puisque ce n'est pas ici la masse salariale dans son ensemble mais le revenu du gérant. Ces cotisations servent à financer ses propres droits à la protection sociale.

es « charges patronales »

La création d'un mythe pour s'attaquer à la Sécu ...

D'où vient cette fiction des « cotisations employeur » et à quoi sert-elle ? Une telle séparation, qui complique un peu les choses, a des origines historiques, avant la deuxième guerre mondiale (elle remonte à la loi sur les assurances sociales de 1930).

À la Libération, le choix a été fait de maintenir cette distinction, les cotisations « patronales » étant conçues comme la contribution des entreprises à la Sécurité sociale. Les caisses étaient gérées par les représentants élus des salariés.

Les patrons, discrédités par le comportement de nombre d'entre eux pendant l'Occupation, n'avaient guère voix au chapitre : les employeurs n'avaient qu'un quart des sièges dans les conseils d'administration des caisses. Leur influence était plutôt indirecte en inspirant de plus en plus la politique des gouvernements.

... Et s'accaparer le pouvoir

Les patrons ont ensuite pris le pouvoir en s'appuyant sur les gouvernements successifs. Ils ont acquis une position dominante et imposé jusqu'à présent leur idéologie.

Les principales étapes de cette conquête patronale sont :

- Les ordonnances Jeanneney de 1967, du nom du ministre du Travail de George Pompidou, qui ont constitué le paritarisme patronat/syndicats dans les conseils d'administration ; elles ont aussi supprimé les élections sur listes syndicales ; le gouvernement de gauche a rétabli ces élections en 1983 mais ne les a pas renouvelées quand il a durablement renoncé à son projet social affiché ;

- la généralisation des exonérations de cotisations sociales, à partir du début des années 1990, exonérations qui signifient en réalité des baisses de la masse salariale et du salaire indirect socialisé ;

- on peut y ajouter la création et la montée en puissance de la CSG : la CSG, qui a été créée par la loi de finances pour 1990, fait passer progressivement la France d'un régime fondé sur les cotisations à un système où l'impôt non progressif tend à prendre de plus en plus d'importance ; de plus, il s'ajoute à la CSG un financement croissant de l'assurance-maladie par la TVA pour abonder (de plus en plus mal) le budget social du pays ;

- L'institution, par le Plan Juppé de 1995, de lois de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) votées par le Parlement.

Une refondation de la Sécu et de l'Etat social selon les principes, et son extension à une « Sécurité sociale intégrale », passeraient par une réappropriation collective de leurs salaires, tous leurs salaires directs et socialisés, par les salariés et leurs représentants syndicaux.

De préférence élus. Et, parallèlement, par une progressivité réaffirmée des impôts sur les revenus et les patrimoines.

Rubriques	Base	Taux	À déduire	À payer	Cotisations employeur
Salaires mensuels	151,2/3	18,132		2 750,00	
Heures supplémentaires 125 %	2	22,665		45,33	
Prime d'ancienneté				54,67	
Prime de Noël				150,00	
Total brut				3 000,00	
URSSAF Maladie ST	3 000,00	0,75	22,50		12,80
URSSAF Veillesse ST	3 000,00	0,10	3,00		384,00
URSSAF Veillesse TA	3 000,00				1,60
URSSAF Veillesse TA	2 773,00	6,55	184,40		8,30
Accident du travail ST	3 000,00				2,00
Contrib. Solid. Autonomie	3 000,00				0,30
Allocations familiales ST	3 000,00				3,40
Versement de transport ST	3 000,00				2,30
FNAL TA	(2 773,00)				0,10
FNAL (1)	3 000,00				0,40
ASSEDIC chômage TA	2 773,00	2,40	66,55		4,00
ASSEDIC chômage TB	(227,00)	2,40	5,45		4,00
AGS ST	3 000,00				0,15
ARRCO TA	2 773,00	3,00	83,19		4,50
AGFF tranche A	2 773,00	0,80	22,18		1,20
ARRCO TB	227,00	8,00	18,16		12,00
AGFF tranche B	227,00	0,90	2,04		2,95
CSG déductible	2 910,00	5,10	148,41		1,30
CSG non déductible + CRDS	2 910,00	2,90	84,59		1,50
CRDS non déductible	(2 910,00)	0,50	14,55		
Taxe d'apprentissage (2)	3 000,00				0,68
Formation continue (3)	3 000,00				1,05
Particip. construction (4)	3 000,00				0,45
Réduction cotis. soc. sur HS (5)	45,33	21,50	-9,75		-3,00
Total retenues				630,54	1 352,09
Salaires nets de cotisations				2 369,46	
Indemnité de transport (+)				50,00	
Accompte (-)				500,00	
Net à payer				1 919,46	

Total des cotisations à la charge de l'employeur

Total des cotisations à la charge du salarié

Base Sécurité sociale Du mois De l'année
3 000,00 32 700,00

Salaires imposables 2 407,24 24 493,55

Dans votre intérêt, conservez ce document sans limitation de durée

Mention obligatoire

Net à payer + CSG non déductible + CRDS non déductible - HS non imposables

Somme à déclarer au titre de l'impôt sur le revenu du salarié

Branches

Motion de soutien à la CTC et au peuple cubain

Les organisations signataires souhaitent dénoncer avec vigueur le blocus criminel que subit Cuba depuis plus de 60 ans.

Les États-Unis étouffent la population cubaine, y compris sur ses besoins élémentaires, pour briser les acquis de la Révolution et imposer le retour du capitalisme prédateur dans l'île.

Trump a durci les sanctions, allant même jusqu'à placer Cuba sur la liste des pays terroristes. L'administration Biden ne fait rien pour corriger cette ignominie et mettre fin au blocus, bien au contraire. Ils empêchent les entreprises d'investir à Cuba, font pression pour empêcher les flux financiers, les transports de marchandises ou l'acheminement des touristes.

Nous avons compris que leur objectif est de provoquer suffisamment de misère pour conduire à une révolte sociale.

Mais les délégations de nos organisations qui se sont rendues à Cuba le 1^{er} mai 2022 ont pu mesurer la détermination du peuple cubain à ne pas se laisser manipuler par les USA et leurs relais.

Nous savons que la situation est difficile car nous avons constaté, à travers l'opération « Des conteneurs de solidarité et de lutte pour Cuba » à quel point les dispositifs les plus pointilleux et les stratagèmes les plus pervers sont utilisés pour dissuader toute aide et tout échange avec Cuba.

C'est pourquoi nous réaffirmons notre soutien à la CTC et à la Révolution cubaine.

Que ce soit face à la pandémie de COVID-19, face aux défis environnementaux ou face aux enjeux de développement pour assurer à tous les habitants du monde le bien-être auquel ils aspirent, nous savons à quel point le capitalisme est nocif et représente un obstacle pour l'émancipation humaine.

La Révolution cubaine, malgré toutes les attaques qu'elle a subies, a apporté des avancées majeures dans la vie de la population, notamment en matière de santé et d'éducation.

D'autres pays similaires, qui ont choisi la voie du libéralisme, s'enfoncent dans la misère pendant que les multinationales profitent de leurs richesses et de leur travail.

Au moment où l'espoir social et populaire renaît en Amérique latine, notamment au Chili, en Colombie, au Brésil, plus que jamais nous soutenons les acquis de la Révolution cubaine, nous dénonçons toutes les manoeuvres des États-Unis et exigeons la levée immédiate du blocus contre Cuba.



COMMUNIQUE DE PRESSE

DES CONTENEURS DE LUTTE ET DE SOLIDARITÉ POUR CUBA

Les 37 organisations de la CGT membres de l'opération « des conteneurs de lutte et de solidarité pour Cuba » sont fières d'annoncer la concrétisation de la première phase de leur opération par la **livraison ce jour de 55 tonnes de denrées alimentaires** aux autorités de la Province de La Havane. Les 3 conteneurs étaient partis de France début juillet.

Grâce à 148 donateurs individuels, à l'association Cuba Si, à des sections du PCF, et surtout aux collectes organisées auprès des salariés par les plus de 170 syndicats, unions locales, unions départementales, comités régionaux et fédérations de la CGT ayant relayé l'opération, **237 048 € ont pu être réunis !**

Un peu plus de 76 000 € ont été consacrés à l'envoi des 3 conteneurs de nourriture. Celle-ci sera **distribuée dans les 54 hôpitaux de la ville**, au bénéfice des malades et de leurs familles (qui devaient fournir la nourriture jusque là). 107 000 € sont consacrés à l'achat de matériel pour l'hôpital pour enfants William Soler ainsi que du matériel agricole à destination de fermes de La Havane et Santiago. Les fonds restants, soit environ 54 000 € seront consacrés à un nouvel envoi de conteneurs pour l'acheminement de matériel médical et paramédical.

La conduite de cette opération de solidarité nous montre à la fois l'attachement de très nombreux salariés français à la situation de Cuba, et les innombrables barrières financières, techniques et réglementaires que les États-Unis imposent injustement et en toute illégalité à l'île de Cuba et à son peuple.

L'étranglement de toute une population est immoral et inhumain. Les organisations de la CGT membres de l'opération renouvellent leur exigence que la France s'implique plus fortement contre les lois extra-territoriales américaines et pour la levée du blocus contre Cuba.

Montreuil le lundi 29 août 2022

Contact presse : Laurent BRUN 06 80 53 40 04
Cédric QUINTIN 06 86 08 30 54



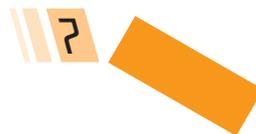
Le stockage avant expédition à Fos-sur-Mer



La livraison à Cuba le 29 août 2022



Les représentants des orga de la CGT



Hommage à Pascal



Judi 21 juillet 2022 restera une bien triste journée dans nos pensées les plus profondes.

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris que

Pascal THIERY, Délégué Syndical CGT ALTRAN Ile-de-France, est décédé dans un accident de moto à la sortie de son travail.

Pascal fut un immense syndicaliste, il savait dialoguer, discuter, construire ... Il était un penseur essentiel pour notre organisation syndicale. Sa vision du

syndicalisme ont fait de lui un acteur central dans l'évolution de la CGT ALTRAN IdF, un guerrier au cœur tendre. Droiture, intelligence, conscience politique, altruisme, amour du combat contre l'injustice sociale, intégrité, fidélité à nos valeurs exigeantes et bienveillantes résumant parfaitement bien qui qu'était Pascal. Cette autorité naturelle qui était la sienne, n'était pas le fruit du hasard !

La CGT ALTRAN IdF est endeuillée et triste. Aujourd'hui c'est dur, nous sommes dévastés. Nous perdons un Camarade, un Ami, un Frère de lutte.

Nous adressons nos condoléances et notre amitié à sa femme et tous ses proches.

Didier RICHARD - CGT ALTRAN IdF

Salarié.e.s Etudes Notariales

La Bastoche
4 août 2022 ? 205

Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat
diffusé aux membres du personnel - Mens

**AUGMENTER LES SALAIRES MAINTENANT !
REVALORISATION DE LA VALEUR DU POINT**

La CGT souhaite mobiliser les salariés du Notariat sur la bataille pour l'augmentation des salaires au regard du niveau d'inflation actuel (5,2% sur un an) et futur (entre 6% et 7% d'ici la fin de l'année 2022).

Les prix ont augmenté de 5,2 % entre mars 2021 et mars 2022 mais aucune étude n'a revalorisé les salaires de 5,2 % et le CSN n'a accordé que + 2,6 % d'augmentation des minima de branche en février 2022. Ce qui est très insuffisant au regard des dépenses incompressibles et indispensables auxquelles chaque salarié doit faire face (logement, l'énergie, l'alimentation etc...).

Au premier trimestre 2022, le salaire réel a baissé de 2,3 %. Dans ce contexte économique ou le pouvoir d'achat des salariés continue à se dégrader.

La CGT revendique un Smic à 2000 brut (15€ de l'heure) pour répondre aux besoins élémentaires incompressibles et une augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dans les branches.

Le Notariat ne doit pas faire exception à ces revendications légitimes. C'est pourquoi, nous souhaitons demander lors de la négociation de la convention collective le 15 septembre 2022 :

- La revalorisation significative de la valeur du point afin de compenser la baisse du pouvoir d'achat des salariés du Notariat en fonction de la valeur du point à 15,65€ ;
- L'introduction dans la convention collective d'un article sur la revalorisation automatique et proportionnelle des minima de branches dès lors que le SMIC augmente.

Dans ce contexte, la CGT invite l'Assemblée des salariés-e.s du Notariat à signer la pétition pour une revalorisation significative de la valeur du point.

A. Delorme - 01.55.82.89.42

Pétition pour une revalorisation de la valeur du point à 15,65€

Je soussigné (e) : _____ Prénom : _____

Nom : _____ Adresse : _____

Mail : _____

Souhaite la revalorisation de la valeur du point à 15,65€

Signature : _____

A retourner : **CGT** - Parc - mail : departement.notariat@cgf.fr ou par fax : 01.55.82.89.42

Fédération CGT des Sociétés d'études - Secteur Notariat - case 421 - 203 rue de Paris 93
124 Montreuil Cedex - www.parcnotariat.org - Tél. 01.55.82.89.42 - Fax 01.55.82.89.42 - G

Augmenter les salaires -Revalorisation de la valeur du point.

La CGT souhaite mobiliser les salariés du Notariat sur la bataille pour l'augmentation des salaires au regard du niveau d'inflation actuel (5,2% sur un an) et futur (entre 6% et 7% d'ici la fin de l'année 2022). Les prix ont augmenté de 5,2 % entre mars 2021 et mars 2022 mais aucune étude n'a revalorisé les salaires de 5,2 % et le CSN n'a accordé que + 2,6 % d'augmentation des minima de branche en février 2022. Ce qui est très insuffisant au regard des dépenses incompressibles et indispensables auxquelles chaque salarié doit faire face (logement, l'énergie, l'alimentation etc...).

Au premier trimestre 2022, le salaire réel a baissé de 2,3 % ; dans ce contexte économique où le pouvoir d'achat des salariés continue à se dégrader. La CGT revendique un Smic à 2000 brut (15€ de l'heure) pour répondre aux besoins élémentaires incompressibles et une augmentation automatique de toutes les grilles de salaires dans les branches.

Communiqués de presse :

Grève à Wordline France le 6 septembre 2022, pour les salaires et le partage des valeurs



L'intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO appelle les 4 000 salariés du groupe Worldline en France

(Angoulême, Blois, Marseille, Paris, Rennes, Seclin, Tours, Vendôme, Villeurbanne) à se mettre en grève le mardi 6 septembre à partir de 10 heures Worldline, leader européen du paiement électronique, qui se porte très bien, avec un chiffre d'affaires à 2 Milliards d'euros, en hausse de 12,6% et une marge (OMDA) de 468 millions d'euros au premier semestre 2022 (contre 401 millions d'euros sur la même période de 2021) soit une marge de 23,2%, en augmentation de 80 points sur un an.

Ces profits « confortables » s'appuient sur une politique salariale d'austérité au détriment de salariés, en particulier par une baisse accélérée de leur pouvoir d'achat.

Les dirigeants de Worldline, G. Grapinet et MH. Desportes, eux, se sont augmentés respectivement de 14.5% et 24% en 2021.

Face à une direction qui n'entend pas les revendications des salariés et qui refuse de négocier avec les organisations

syndicales --- refus de signature d'un accord d'intéressement et de télétravail en 2022 ; mesures unilatérales d'augmentations de salaires et pour les prises de congés ; dénonciation de l'usage qui permettait aux OS d'adresser par mail un tract mensuel aux salariés, etc ... --- , la CGT Worldline, avec l'intersyndicale, revendique :

- Une augmentation de 150 euros par mois pour tous au 1^{er} septembre 2022. Afin de prendre en compte l'augmentation moyenne des prix de 5,2% sur les 12 derniers mois.
- Une compensation de la perte de la prime d'intéressement d'un montant minimum de 2500€ pour tous.



Une entreprise de portage salarial et la société cliente condamnées pour délit de marchandage et travail dissimulé

Le 30 juin dernier, le Conseil de Prud'hommes de Paris a condamné l'entreprise de portage salarial « LE MONDE APRES » et l'entreprise cliente « CARVENTURA » pour délit de marchandage et travail dissimulé. En prime, la société CARVENTURA a été condamnée à requalifier la relation de travail qu'elle entretenait avec la plaignante en contrat à durée indéterminée de droit commun, avec comme sanction de lui verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse consécutive à la rupture unilatérale du contrat de travail.

Par ce jugement, le Conseil de Prud'hommes a souhaité rappeler les règles applicables en matière de recours au portage salarial et notamment celles relative à l'interdiction formelle de recourir à un.e salarié.e porté.e « pour l'exécution d'une tâche occasionnelle ne relevant pas de son activité normale et permanente » (art. L.1254-3 du Code du travail).

Dans le cas présent, CARVENTURA reconnaît que son effectif se limitait seulement à un stagiaire, alors même qu'une quinzaine de personnes travaillaient à son profit, toutes en portage salarial, dont certaines dans la même entreprise de portage salarial : LE MONDE APRES.

Les juges ont relevé que les tâches accomplies par ces salarié.e.s porté.e.s relevait de l'activité normale de l'entreprise CARVENTURA, et nécessitaient aucune expertise particulière. Le recours au portage salarial était donc illicite.

Dès lors, la sanction, prononcée en vertu des dispositions de l'article L.8241-1 du Code du travail qui prohibe toute opération à but lucratif (LE MONDE APRES facturant CARVENTURA) ayant

pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre, était inéluctable. Tout comme celle, fondée sur la violation des articles L.8221-1 et suivants du Code du travail, qui proscribit le fait de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de qui exerce un travail dissimulé, ce qui est le cas, dans la présente affaire, où CARVENTURA a choisi de se soustraire délibérément aux dispositions de ces articles en recourant volontairement au portage salarial alors qu'elle ne pouvait pas le faire.

Notre Fédération, qui était partie intervenante dans ce dossier, ne peut que se féliciter d'une telle décision, qui sanctionne une pratique d'entente entre des entreprises donneuses d'ordres et des entreprises de portage salarial, qui se fait aux détriments des intérêts des salarié.e.s concerné.e.s, mais pas que. Ce genre de pratiques met en cause la crédibilité du portage salarial comme outils d'indépendance. Dès lors que celui-ci ne répond plus à un choix personnel et réfléchi de la/du salarié.e, nous ouvrons la porte à un accroissement de la précarisation et le retour aux contrats de louage en vigueur au 19^e siècle.

Pour information :

- La société CARVENTURA est une filiale du groupe Stellantis, spécialisée dans la revente de véhicules d'occasion via une plateforme en ligne (<https://www.carventura.com/>). Cette entreprise créée en 2002, a définitivement cessé son activité le 30 juin 2022, date du prononcé du jugement du Conseil de Prud'hommes.

- La société LE MONDE APRES (Marque OpenWork) est une entreprise de portage salarial, membre du PEPS, syndicat patronal majoritaire dans le secteur, et bénéficiaire du « Label de portage salarial PEPS » n°2022-3 en date du 13 avril 2022.

Elections professionnelles

IAU Ile-de-France : CGT : 112 voix, 62,57 % ; CFTD : 67 voix, 37,43 %.

AMETRA : CGT : 25 voix, 40 % ; CFTD : 37 voix, 60 %.

Dossier : La réussite de l'apprentissage

NOTA : La présente note (du mois de mai) est mise à jour à la suite de la sortie le 23 juin du rapport de la Cour des comptes « La formation en alternance »¹ et à la décision du CA de France Compétences, le 30 juin, de baisser le niveau de prise en charge de la formation en apprentissage pour 30% des formations.

Le gouvernement sortant n'a eu de cesse de marteler ses chiffres sur l'apprentissage : 730 000 entrées enregistrées en 2021 par la Dares², 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 « bigbang » 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 » du 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 leur établissement (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'OFCE³, 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. La très forte baisse du taux de chômage, notamment le chômage des

1. <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-formation-en-alternance>

2. <https://1drv.ms/b/s!Av4FrhkpfuSjgrpxo4P6tOlbNKdpA?e=AiSkvS>

3. <https://1drv.ms/b/s!Av4FrhkpfuSjhpZRS-plzNc7IhhynQ?e=WbKXNr>

age, et si on faisait vraiment le bilan ?

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... Pour le moment, les aides exceptionnelles sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2022 mais ensuite ? « 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 5 000 ou 8 000 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. Le 30 juin dernier, avant même le vote du CA de France Compétences, le ministre du travail a annoncé une baisse de 10% (5% en septembre 2022 et 5% en avril 2023) des niveaux de prise en charge (appelés aussi coûts-contrats) considérés comme « non conformes ». Cette « non-conformité » est décrétée par l'écart trop important entre le positionnement des branches de ce que coûte une formation en alternance pour les CFA par rapport aux coûts réels observés (comptabilité analytique). Attention, la valeur des 5% n'est qu'une moyenne, certaines certifications seront impactées sur beaucoup plus (jusqu'à 30%) alors que d'autres n'auront aucune baisse de prise en charge.

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 région pour ouvrir des sections d'apprentissage favorisent les CFA des grands secteurs, privés, et au contraire pénalise les plus petits CFA dans

Dossier : La réussite de l'apprentissage

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 Cereq⁴ 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 replie 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 les situations de pauvreté auxquelles est confrontée la population étudiante et ce d'autant plus avec la crise sanitaire⁵.

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 »,

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

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

age, et si on faisait vraiment le bilan ?

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 ».

La Cour des comptes fait les mêmes constats

Dans son rapport publié le 23 juin 2022⁶, la cour des comptes émet plusieurs critiques à l'égard du système actuel et s'étonne que l'on s'éloigne des objectifs historiques assignés à l'apprentissage. En effet, si les rapporteurs constatent l'augmentation sans précédent du nombre de contrats d'apprentissage signés ces 4 dernières années, ils ne peuvent pas faire la part entre les effets de la réforme et ceux liés aux aides à l'embauche, parlant même d'effets d'aubaine, et déplorent que cette augmentation se soit concentrée essentiellement dans l'enseignement supérieur et dans le secteur tertiaire.

Cette évolution du profil des apprentis « ne correspond pas aux objectifs historiquement associés à la politique de l'apprentissage, qui jusqu'à présent visait à améliorer l'insertion professionnelle des jeunes présentant les plus bas niveaux de qualification, ceux qui rencontrent le plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail », pointe la Cour des comptes. Le déséquilibre financier de France Compétences résultant du nombre sans précédent d'entrées en apprentissage préoccupe la Cour des comptes ; les rapporteurs du rapport déplorent que l'étude d'impact de la loi de 2018 ne présentait pas d'analyse de la soutenabilité financière de la réforme de l'apprentissage.

Un manque d'anticipation qui, conjugué aux effets de la crise sanitaire et économique,

^{6.}<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-formation-en-alternance>

contribue au déficit enregistré par France compétences en 2020 (4,6 Md€) et 2021 (3,2 Md€). A partir de ces constats, la Cour des comptes appelle le gouvernement à définir une stratégie nationale pour l'alternance et propose 10 recommandations concernant le financement de l'apprentissage, le développement de l'entrée en apprentissage des populations cibles, l'adéquation et qualité de l'offre de formation et le Pilotage et gestion (à retrouver dans le rapport).

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. »

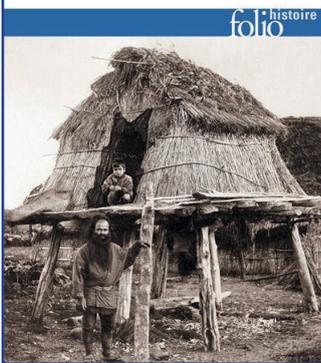
Si le gouvernement sortant peut se vanter d'un bilan quantitatif en matière d'apprentissage, la réalité est toute autre lorsque l'on mesure les effets dévastateurs de la libéralisation de l'apprentissage.

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.

LES CHASSEURS-CUEILLEURS OU L'ORIGINE DES INÉGALITÉS

ALAIN TESTART

Alain Testart
Les chasseurs-cueilleurs
ou l'origine des inégalités



Cette nouvelle édition des *Chasseurs-cueilleurs ou l'origine des inégalités*, publiée par l'anthropologue Alain Testart (1945-2013) en 1982, est un des ouvrages classiques qui illustrent les conditions d'émergence des inégalités entre les hommes.

Longtemps il a été admis que l'invention de l'agriculture représentait un tournant dans l'histoire de l'humanité et que les sociétés agraires étaient au fondement du développement des inégalités. Or certains peuples de chasseurs-cueilleurs ne pratiquant ni agriculture ni domestication ont pu édifier des sociétés stratifiées.

À l'issue d'une ample documentation ethnologique et archéologique qui le mène de la Sibérie jusqu'au Proche-Orient, de l'ouest de l'Amérique du Nord jusqu'au Japon en passant par la Nouvelle-Guinée, Alain Testart bat en brèche le rôle attribué à l'agriculture dans l'histoire et met en lumière le statut déterminant du stockage des ressources et de la sédentarité dans la formation des inégalités.

Les révoltes du ciel

De l'aube de l'époque moderne au milieu du XX^e siècle, les sociétés occidentales ont débattu du changement climatique, de ses causes et de ses effets sur les équilibres écologiques, sociaux, politiques.

On ne se préoccupait alors ni de CO₂ ni d'effet de serre. On pensait par contre que couper les forêts et transformer la planète modifieraient les pluies, les températures, les saisons. Cette question fut posée partout où l'histoire avançait à grands pas : par les Conquistadors au Nouveau Monde, par les révolutionnaires de 1789, par les savants et les tribuns politiques du XIX^e siècle, par les impérialistes européens en Asie et en Afrique jusqu'à la Seconde Guerre mondiale.

Cette enquête magistrale raconte pour la première fois les angoisses et les espoirs de sociétés qui, soumises aux aléas du ciel, pensent et anticipent les changements climatiques. Elle montre que la transformation du climat fût au cœur de débats fondamentaux sur la colonisation, Dieu, l'Etat, la nature et le capitalisme et que de ces batailles ont émergé certains concepts-clés des politiques et des sciences environnementales contemporaines. Si, pendant un bref laps de temps, l'industrie et la science nous ont inculqué l'illusion rassurante d'un climat impassible, il nous faut, à l'heure du réchauffement global, affronter de nouveau les révoltes du ciel.



Jean-Baptiste Fressoz est historien, chercheur au CNRS, auteur de *L'Apocalypse joyeuse. Une histoire du risque technologique* (Seuil, 2012) et, avec C. Bonneuil, de *L'Événement anthropocène. La Terre, l'histoire et nous* (Seuil, 2016). Fabien Locher est historien, chercheur au CNRS, il a codirigé récemment les volumes *Posséder la nature. Environnement et propriété dans l'histoire* (avec F. Graber) et *Crash Testing Property: How Disasters Reshape and Reveal Property Institutions* (avec M. Elie). édition poche : août 2022

Un index salarial revu et corrigé à la marge

Le bilan de l'index égalité salariale confirme les critiques formulées par la CGT depuis sa mise en place. A l'opposé de l'objectif prôné par le gouvernement, cet outil de mesure de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, organise son opacité.

Le 3 février 2022, le ministère du travail a publié le nombre de mises en demeure qui ont été notifiées aux entreprises pour défaut de publication de l'index ou absence de mesures correctives lorsque la note était « inférieure à 75 points ». Sur 12000 entreprises identifiées, seules 500 ont été concernées : chiffre dérisoire comparé au nombre d'entreprises de + de 50 salarié-e-s sur le territoire et à l'inégalité de revenu salarial de 28,6%.

Le gouvernement a donc décidé de revoir sa copie et tenté de donner une nouvelle légitimité à un outil dont l'utilité subie les critiques de la CGT et de l'intersyndicale. Timidement et à la marge, ce sont les obligations de publication et de communication des modes de calcul de l'index qui diffèrent.

A nous syndicats, d'utiliser ses informations pour les communiquer aux salarié-es et dévoiler, malgré une note globale positive à l'index, la réalité des inégalités salariales dans leur entreprise.

La loi du 24 Décembre 2021 a étendu les obligations des entreprises relatives à la publication de l'index égalité femmes hommes. Aujourd'hui, en plus de la note globale de l'index obtenue par les entreprises de + de 50 salarié-es, celles-ci doivent publier les notes obtenues aux 5 indicateurs qui le composent.

Elles doivent aussi communiquer, si elles ont bénéficié du plan de relance et la tranche d'effectifs sur laquelle ont été effectuées les mesures.

Pour l'indicateur 1 (écart de rémunération) et quel que soit la note globale, les résultats en pourcentage, par niveau, coefficient hiérarchique, ou autre méthode de cotation par tranche d'âge

doivent être communiqués « avant l'application du seuil de pertinence des écarts ». L'entreprise doit désormais indiquer au ministère du travail s'il existe en son sein un CSE, et si oui, à quelle date il a été consulté sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

De plus, chaque entreprise doit également faire connaître les modalités qu'elle a retenues pour publier ses résultats détaillés : date de publication pour chaque indicateur et pour la note globale, voie de communication choisie lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un site internet.

L'arrêté du 17 août 2022 précise le contour de ces nouvelles obligations, notamment pour les entreprises ayant une note globale inférieure à 85 points sur 100.

Indicateurs :

- **L'écart de rémunération femmes-hommes,**
- **L'écart de répartition des augmentations individuelles,**
- **L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),**
- **Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,**
- **La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.**

A partir du 1^{er} septembre 2022 :

- Publication des objectifs de progression pour chaque indicateur, qui n'ont pas atteint la note maximale. Ces objectifs doivent être définis dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.
- Pour les entreprises dont la note globale est inférieure à 75 points

s'ajoute la publication des mesures de correction et de rattrapage définies dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Ces mesures de correction, pour chaque indicateur, doivent être publiées sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il en existe un, sur la même page que le niveau de résultat.

Elles doivent être consultables jusqu'à ce que l'entreprise obtienne un score d'au moins 75 points, mises à disposition du CSE dans la BDESE et transmises au ministère chargé du Travail ainsi que les modalités de publication.

En cas de non-publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

LE GUIDE JURIDIQUE

NOUVEAU

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le guide pour les membres des CSE et des CSSCT

Quelles sont les attributions du CSE en matière de santé au travail ?

Quand une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est-elle obligatoire ?

Tout savoir pour défendre la santé au travail