



Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

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

n°
533

Mensuel
Octobre
2022

Dossier

L'inflation et les salaires



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

Depuis la rentrée de septembre, les luttes pour des augmentations de salaire se multiplient dans nos secteurs et plus largement, dans tous les secteurs économiques en France. La bataille dans les raffineries et les dépôts de pétrole ont été le point d'orgue ces dernières semaines.

Et on a vu se déchaîner le gouvernement et le Medef contre les grévistes. Il paraîtrait même qu'un accord signé par des syndicats « majoritaires » s'imposeraient de fait à une majorité de salarié.e.s qui n'en veut pas.

Comme si les salarié.e.s, jamais consulté par ces syndicats, devaient ne plus bouger le petit doigt. Curieuse conception du syndicalisme et de la démocratie.

Face aux mesurette contenues dans la loi sur le pouvoir d'achat, les salarié.e.s sont raison d'être en colère. Colère liée aux salaires rognés par l'inflation, mais aussi à la question de la réforme des retraites, du sens du travail et de la politique d'austérité que le gouvernement brandit avec sa loi de finance 2023.

Selon l'INSEE, l'inflation devrait atteindre 6,6% en fin d'année. Ce taux global reflète mal la réalité avec une envolée importante des prix de l'alimentation et une croissance du PIB qui ne devait pas dépasser 2,6% en 2022 pour chuter en 2023.

D'autres choix sont possibles qui conjuguent progrès social et progrès économique.

C'est à nous, avec nos revendications dans les mobilisations de les mettre en débat.

Et nous savons que pour leur satisfaction, il n'y a aucun autre moyen que la construction d'un véritable rapport de force qui rend possible la grève.

Celle-ci est le seul moyen de se faire entendre et de changer les choses.

Ne l'oublions pas, la lutte est dans notre ADN, tant que les salarié.e.s seront exploités.



Noël LECHAT

Analyse

Sur quels arguments est-il possible de s'appuyer pour négocier des augmentations de salaire dans mon entreprise?

Plus que jamais en période d'inflation, il est urgent d'obtenir des augmentations de salaires. Pour y parvenir, il est intéressant d'identifier les arguments récurrents utilisés côté direction, pour mieux savoir comment les contrer.

« L'année 2021 a été compliquée »

Faux. Certaines périodes de l'année ont pu l'être, mais au total, 2021 est une très bonne année. Il suffit de regarder le taux de marge des sociétés non financières, qui atteint en 2021 un sommet à 34,3 % de la valeur ajoutée, inédit depuis 1950¹ ! Et comme ces chiffres concernent toutes les tailles d'entreprises, il n'est pas possible de se cacher derrière le fait que seules les grosses entreprises s'en sont bien sorties. Les seuls pour qui cela a été compliqué, ce sont les salariés, mis à la diète en 2020 et 2021, sous couvert d'incertitude économique. Des augmentations salariales en 2022 ne seraient que le juste rattrapage (bien que partiel) des deux années précédentes de vache maigre.

« L'entreprise n'a pas de marge de manœuvre pour augmenter les salaires » : vraiment ?

Combien de fois n'avons-nous pas entendu cette douce rengaine. Le premier réflexe à avoir dans ce cas est de comparer sur quelques années l'évolution de la masse salariale de l'entreprise, et l'évolution des bénéfices. Bien souvent, les bénéfices progressent bien plus vite que les salaires. Il faut aussi être vigilant concernant la masse salariale : quelle part de son

évolution est due à l'augmentation des plus hautes rémunérations, et seulement à celles-ci ?

Si ces deux questions sont valables quelle que soit la taille de son entreprise, une troisième vient s'ajouter dans le cas des entreprises cotées en Bourse : comment évoluent les versements aux actionnaires (dividendes et rachats d'action) par rapport à la masse salariale ? Ces quelques données font partie des informations obligatoirement transmises par l'employeur aux membres du CSE, qui peuvent également demander un appui de l'expert sur le sujet.

« Face à l'incertitude économique, il faut rester prudent »

Du Medef aux membres du gouvernement, on entend depuis des mois qu'il y a un risque à faire augmenter les salaires en réponse à l'inflation, puisque cela entraînerait une « boucle prix-salaires », elle-même source d'inflation à la hausse. Rien n'est moins vrai, puisque la poussée de l'inflation est concomitante à une stagnation des salaires. Au contraire, puisque l'inflation fait perdre chaque mois un peu plus de pouvoir d'achat aux ménages français, la consommation se réduit, ce qui entraîne un ralentissement global de l'économie et laisse poindre une potentielle récession. Ainsi, si toutes les entreprises jouaient le jeu des augmentations de salaires, on n'en serait pas là. Arracher à chaque patron des hausses de salaire soutiendra non seulement le pouvoir d'achat, mais sera bon pour l'économie dans son ensemble.

1. 10. Voir les derniers chiffres de l'Insee ici.

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

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

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

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

La fin de l'abondance ? Pas pour les actionnaires !

A lors que le président de la République annonce la « fin de l'abondance », certains constituent de tirer les marrons du feu.

Nous n'en avons pas fini avec les conséquences de la crise sanitaire, la guerre en Ukraine provoque de nombreuses pénuries, l'inflation atteint des niveaux records, pendant que les salaires sont à la traîne.

Les ministres se succèdent quotidiennement dans les médias pour demander toujours plus de sacrifices, de restrictions pour les salariés.

Le président de la République, lui-même, parle de la fin du temps de l'abondance et de l'insouciance. Il existe cependant une catégorie d'individus qui doit être sourde, et pour qui le temps de l'abondance et de l'insouciance, qui dure depuis des années, c'est maintenant : les actionnaires.

Depuis quelques temps, les annonces de résultats des grands groupes se multiplient. Ceux-ci battent tous les records pour le second trimestre 2022. Une des conséquences est le versement de dividendes très confortables - du jamais vu.

Le cabinet Janus Henderson a étudié la politique de dividendes de 1200 entreprises dans le monde.

Le résultat est édifiant. Entre avril et juin, elles ont distribué 544,8 milliards de dollars, soit 11% d'augmentation en un an. Cela représente un nouveau record, au-dessus des sommes versées avant Covid.

Le cabinet table sur un montant de versement de dividende en 2022 de 1560 milliards de dollars - soit 6% de plus qu'en 2021.

Au palmarès des groupes les plus généreux avec les actionnaires, les entreprises françaises ne sont pas en reste. Sur les 20 entreprises, les plus prodigues, 4 sont françaises : BNP Paribas (sixième), SANOFI (dixième), AXA (douzième) et LVMH (quatorzième).

En France pour le deuxième trimestre 2022, le record de versement de dividendes est battu pour atteindre 44,3 milliards d'euros, soit près de cinq fois le budget de la justice.

C'est une augmentation de 32,7% par rapport à la même période 2021, plus que l'augmentation moyenne européenne de 30%.

De la même façon, Total, qui profite clairement de la situation, a décidé d'augmenter de 5% l'acompte sur les dividendes versé pour le deuxième trimestre. Ici, pas de restriction, de fin de l'abondance. C'est le « toujours plus » qui règne en maître.

Comment autant de richesse peut-elle côtoyer tant de misère de désarroi de précarité, d'angoisse pour finir la fin du mois sans provoquer une réprobation unanime ?

Pire encore, comment, en toute connaissance de cause, peut-on oser dire aux salariés de faire des sacrifices, de faire preuve de responsabilité en renonçant aux augmentations de salaire afin de garantir les marges des entreprises, alors que dans le même temps les actionnaires se « goinfrent » comme jamais ?

Il est plus que temps d'en finir avec ce système. Il est urgent de mettre un coup d'arrêt à cette course aux dividendes qui ne profite qu'à quelques-uns. Plus que jamais l'heure est à créer le rapport de force pour une autre répartition des richesses.

En définitive, il ne s'agit que de choix politiques, car les moyens existent pour faire autrement. Seule la mobilisation massive de tous contre cet état de fait pourra changer la situation pour mettre en place des choix privilégiant l'intérêt général au détriment des intérêts de quelques privilégiés.

Jean-François SOURY

Droit à l'avortement



En dépit de leurs engagements internationaux et de multiples recommandations de l'ONU, de nombreux pays continuent à interdire ou à restreindre l'accès à l'avortement.

La CGT affirme sa solidarité avec toutes les femmes du monde qui se mobilisent pour défendre leur droit à disposer de leur corps. En France, grâce à la mobilisation, les délais pour avorter ont été allongés de 12 à 14 semaines.

Cependant, la possibilité pour les sages femmes de réaliser des IVG chirurgicales n'est pas effective car le gouvernement n'a toujours pas sorti le décret d'application.

En outre, du fait de la politique d'austérité conduite dans les hôpitaux, 150 centres IVG ont fermé depuis 15 ans, rendant ainsi toujours plus difficile l'accès à l'avortement, notamment pour les femmes les plus jeunes et les plus précaires.

À cela s'ajoute, encore aujourd'hui, le fait que certains médecins invoquent la clause de conscience pour refuser de réaliser des IVG et que de nombreux hôpitaux refusent de réaliser les IVG après 10 semaines.

Résultat : 18% des avortements sont réalisés hors

du département de résidence des femmes, 3000 à 4000 femmes sont contraintes d'aller avorter à l'étranger chaque année.

Les attaques commises contre le Planning familial démontrent combien ces droits sont menacés, notamment par l'extrême droite.

La CGT réaffirme sa solidarité au Planning familial et à tous ses militant.e.s.

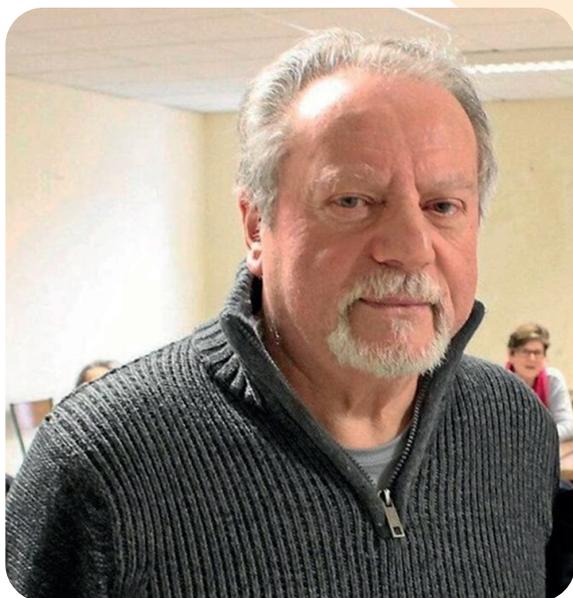
La CGT demande :

- L'inscription du droit à l'avortement dans la Charte européenne des droits fondamentaux et dans la constitution ;
- La suppression de la clause de conscience spécifique à l'IVG. Rappelons qu'en Italie où plus de 80% des médecins refusent de pratiquer l'avortement, la clause de conscience n'est pas un enjeu symbolique mais un véritable problème de santé publique !
- L'augmentation des moyens et des personnels et une meilleure formation de l'ensemble des personnels soignants ;
- La réouverture des centres IVG fermés pour garantir l'égalité sur le territoire ;
- La prise en charge à 100 % des moyens de contraception, le renforcement de l'éducation sexuelle en direction des jeunes et l'allongement du délai légal de pratique de l'IVG.



Branches

Hommage à Pierre LESTARD



Au revoir Pierre ...

Notre camarade Pierre vient de nous quitter et il laisse un grand vide à la CGT. Mais il laisse aussi son empreinte dans notre organisation.

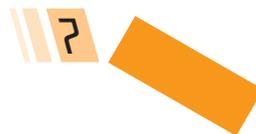
Pierre, tu étais travailleur, intransigeant, fin négociateur et toujours en pleine possession de tes dossiers pour la défense des intérêts des salariés du notariat. Tu étais le camarade sur qui l'on pouvait toujours compter. Tu étais notre plume, on te doit la création et pendant longtemps la rédaction de : « La BASTOCHE ».

Tu es l'auteur du discours mémorable de l'intersyndicale (CFDT/ CGT /CFE-CGC /et CFTC) au rassemblement du Notariat à Paris le 17 septembre 2014 pour la campagne contre la réforme des professions réglementées. Ton allocution empreinte de ferveur et de détermination a marqué les esprits. Combattant infatigable, et déterminé au service des salariés du Notariat et de la préservation de la CRPCEN, ton expérience en tant que Directeur de la caisse puis en tant qu'Administrateur CGT t'ont permis d'acquérir une parfaite connaissance et une maîtrise de la gestion de ce régime particulier. C'est dans ce cadre, que tu as été l'un des premiers à dénoncer et combattre les différents projets de réforme des retraites dont la suppression des régimes spéciaux. Tes conseils et préconisations bien avisés en la matière, ont participés à l'avenir et la pérennité de la CRPCEN.

Nous gardons de toi l'image d'un syndicaliste intègre, loyal et engagé, tu connaissais tout sur l'histoire de nos combats, de nos victoires, de nos désillusions, tu étais la mémoire du syndicalisme dans le notariat.

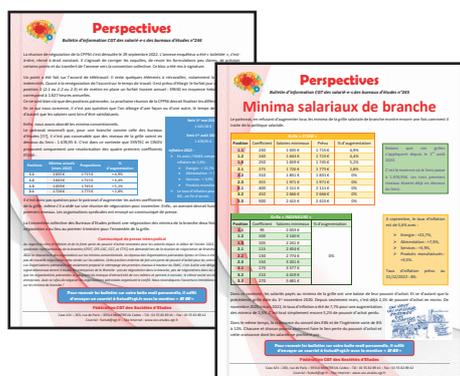
Après ton départ en 2020, tu as continué à nous apporter ton aide dans la rédaction des comptes rendus des CPPNI et bien sûr des Bastoche ! Il y a des mots impuissants face à la douleur que procure le décès d'une personne que l'on aimait.

La Fédération des Sociétés d'Etudes CGT te remercie pour toute ton implication. Sache que nous ne t'oublierons jamais.



Salarié.e.s Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion du 29 septembre 2022 _ BI Perspectives n° 244 & 245



L'annexe enquêteur a été toiletté à droit constant. Sur l'accord télétravail, la question des indemnités reste toujours d'actualité. La négociation sur le temps de travail n'est toujours pas aboutie. Il doit élargir le forfait jours en position 2 (2.1 ou 2.2 ou 2.3) et mettre en place un forfait horaire annuel à 1.827 heures.

Enfin, nous avons abordé la question des minima conventionnels. Le patronat a proposé que les quatre premiers niveaux de la grille ETAM soient augmentés.

Positions	Minima actuels (mars 2022)	Propositions	% d'augmentation
1.1	1 635€	1 715€	+ 4,9%
1.2	1 643€	1 715€	+ 4,4%
1.3	1 659€	1 745€	+ 5,2%
2.1	1 726€	1 775€	+ 2,8%

Hormis la CGT, l'ensemble des organisations syndicales a signé cet accord.

Mais il n'est pas question pour le patronat de négocier sur le reste de la grille ETAM et la grille des ingénieurs et cadres.

C'est dans ce cadre qu'un communiqué intersyndical a été envoyé à la presse :

« Au regard du choc d'inflation et de la forte perte du pouvoir d'achat constatée pour les salariés depuis le début de l'année 2022, les Organisations syndicales représentatives de la branche (CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC) ont demandé lors de la réunion de négociation de Branche du 29 septembre 2022 la réouverture des négociations cette année sur les salaires. Cette position entérinée de fait une perte de pouvoir d'achat pour les salariés de la branche. Les Organisations patronales ont seulement proposé le rattrapage des premiers niveaux à hauteur du SMIC, c'est-à-dire une obligation légale ! Quel signal désastreux donné à toutes les entreprises de la Branche : pas de négociation dans la branche, pas de négociation dans les entreprises ! Alors que les organisations patronales se plaignent du manque d'attractivité de nos métiers et peinent à recruter, le climat social est déjà tendu dans les entreprises. Avec ce refus de négocier les organisations patronales organisent le conflit. Nous revendiquons l'ouverture immédiate d'une négociation sur le minima de branche ! »

Notons que la signature par les organisations syndicales d'un accord sur les premiers niveaux nous prive d'un levier pour négocier l'ensemble des grilles ETAM et IC au regard de la loi sur le pouvoir d'achat.

Néanmoins, les organisations patronales doivent mettre à l'ordre du jour cette négociation sur le reste des minima. Nous ne nous faisons pas beaucoup d'illusion.

Salarié.e.s cabinets d'Avocats

Compte rendu de la réunion du 23 septembre 2022 _ BI L'Enrobé n° 273, 274 & 275

Kerialis nous a présenté les comptes concernant l'indemnité de fin de carrière, la retraite supplémentaire et le régime de prévoyance conventionnelle.

Ce sont des régimes à l'équilibre et dont la solvabilité ne pose aucun problème. Il faut néanmoins remarquer que le régime conventionnel de prévoyance ne touche 1.125 salarié.e.s sur plus de 45.000. La quasi totalité des cabinets ont choisi des régimes au dessus du régime conventionnel.

Il faudrait pouvoir élever ce dernier ... ce que l'UPSA ne veut pas. Nous avons ensuite rapidement abordé les minima de branche.

En Intersyndical, il a été demandé 7% et la CGT a élaboré une pétition en ce sens pour la prochaine réunion.

The documents are titled 'L'Enrobé Bulletin d'information des cabinets et des cabinets d'avocats n°274' and 'L'Enrobé Bulletin d'information des cabinets et des cabinets d'avocats n°273'. They contain tables of salary data and text regarding pension and provident fund schemes.

Année	Salaires	Salaires maximums	Salaires minimums
2021	2.215,00	2.215,00	2.215,00
2022	2.215,00	2.215,00	2.215,00

Professions Réglementées Auprès des Juridictions

Compte rendu de la réunion du 28 septembre 2022 _ BI PRAJ n° 170 & 171

The documents are titled 'Droit Devant' and contain text and tables related to legal proceedings and regulations for regulated professions.

Année	Salaires	Salaires maximums	Salaires minimums
2021	2.215,00	2.215,00	2.215,00
2022	2.215,00	2.215,00	2.215,00

Un premier point a été fait sur la question de la complémentaire santé pour la nouvelle convention collective. Il va nous falloir définir le public et la couverture.

Nous avons ensuite examiné les minima de branche. Nous avons obtenu que l'ensemble des grilles appliqué dès à présent les minima de la nouvelle convention collective et qu'une nouvelle négociation ait lieu en novembre afin de faire en sorte que les premiers niveaux la grille de la nouvelle convention collective soient bien au dessus du SMIC.

Communiqués de presse

Paris, vendredi 30 septembre 2022

COMMUNIQUE DE PRESSE



Bureaux d'études : pouvoir d'achat des salariés et augmentation de salaires : fin de non-recevoir des Organisations patronales

La Convention collective des Bureaux d'Etudes prévoit une négociation des minima de la branche deux fois par an. Une négociation a eu lieu au premier trimestre pour l'ensemble de la grille.

Au regard du choc d'inflation et de la forte perte du pouvoir d'achat constatée pour les salariés depuis le début de l'année 2022, les Organisations syndicales représentatives de la branche (CFDT, CFE-CGC, CGT, et CFTC) ont demandé lors de la réunion de négociation de Branche du 29 septembre 2022 la réouverture des négociations sur les minima conventionnels.

La réponse des Organisations patronales Syntec et Cinov a été claire : **il n'y aura pas de nouvelle négociation cette année sur les salaires.**

Cette position entérinée de fait une perte de pouvoir d'achat pour les salariés de la branche.

Les Organisations patronales ont seulement proposé le rattrapage des premiers niveaux à hauteur du SMIC, c'est-à-dire une obligation légale !

Quel signal désastreux donné à toutes les entreprises de la Branche : pas de négociation dans la branche, pas de négociations dans les entreprises !

Alors que les organisations patronales se plaignent du manque d'attractivité de nos métiers et peinent à recruter, le climat social est déjà tendu dans les entreprises. Avec ce refus de négocier les organisations patronales organisent le conflit.

Nous revendiquons l'ouverture immédiate d'une négociation sur les minima de branche !

Contacts Presse :

F3C CFDT : Marie BUARD Secrétaire Générale Adjointe 06 59 55 69 39
 FIECI CFE CGC : Michel DE LA FORCE Président 06 63 08 97 36
 Fédération Sociétés d'Etudes CGT : Céline VICAINÉ Secrétaire Générale Adjointe 06 78 54 80 97
 SICSTI CFTC : Louis DUVAUX Président 06 77 66 01 19



Les salarié.e.s se sont mis en grève à l'appel de la CGT le 12 octobre dernier.

La CGT a perturbé le CSE et contraint la direction à recevoir la délégation CGT. Mais devant le manque de réactivité face aux revendications légitimes, l'action va se poursuivre. Prochain objectif : Toulouse !

La « coordination Aéro » des prestataires Airbus et le CSE Randstad sud-ouest dans le bassin toulousain

Déclaration Fédérale

Boycott de la coupe du monde de football L'argent ne doit pas tout acheter !

La Fédération CGT des sociétés d'études appelle au boycott de cette coupe du monde qui a lieu au Qatar. Cette coupe du monde n'est rien d'autre qu'un désastre écologique et humain.

Non seulement, plusieurs milliers d'ouvriers sont morts, pas moins de 6 500 originaires du Sri Lanka, du Pakistan, d'Inde, du Bangladesh et du Népal, mais les droits de l'homme et de la femme sont bafoués. Des vies ont été sacrifiées. Les droits des femmes sont inexistantes. C'est une véritable catastrophe humaine.

C'est aussi une catastrophe environnementale. 7 stades climatisés ont été construits dans les milieux arides. Ces climatisations vont être extrêmement gourmandes en CO².

Il faut aussi compter sur les milliers d'avions qui vont apporter chaque jour leur lot de spectateurs des pays limitrophes parce que le Qatar n'a pas de capacité d'accueil pour faire dormir ceux-ci.

Nous ne pouvons être complices d'une telle situation, c'est pourquoi nous appelons au boycott de ce mondial, y compris en évitant de regarder les matchs à la télévision. Et pour celles et ceux qui pensent qu'un tel boycott ne servirait à rien car le mal est déjà fait. Nous répondrons qu'un boycott largement suivi des retransmissions TV des matchs aura un impact sur l'audience et donc sur les rentrées publicitaires. La perspective d'une perte financière pourrait peser dans le choix des prochains pays pour ce genre de grands événements sportifs, comme, par exemple, le projet de jeux asiatiques d'hiver pour lequel l'Arabie Saoudite s'est positionnée.

Montreuil, le 11 octobre 2022

Fédération des Sociétés d'Etudes

Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
 E-Mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-études.cgt.fr

Ausy _ Grève

sont déjà mobilisés et ne manqueront pas de se joindre à l'action. Rappel de nos revendications :

- augmentation de 2500€/an pour toutes et tous,
- augmentation du budget CSE à 1% (pour les activités socio-culturelles),
- un local 2 places pour la billetterie du CSE au 1^{er} étage du siège à proximité des locaux syndicaux,
- les Tickets Restaurant à 10€ ?
- les indemnités Kilométriques à 0,603€/km (5 cv au barème URSSAF et non pas 3 cv comme actuellement),
- renégocier la formule de la participation aux bénéfices pour ne plus avoir 0€ chaque année.

L'Insee a publié fin août et début septembre une série d'indicateurs conjoncturels. On ne peut pas prétendre ici en déduire un diagnostic conjoncturel complet. Mais il est possible d'en tirer quelques enseignements.

1/ L'économie stagne mais pas les prix

Tout d'abord les prix à la consommation. L'indice IPC s'assagissait un peu (5,8 % sur un an – révisé à la hausse à 5,9 % lors de la publication de l'indice définitif – après 6,1 % en juillet). Cette pause relative et apparente est entièrement due à l'accalmie (provisoire?) sur les prix de l'énergie importée. On ne peut que souhaiter que ce mouvement se confirme et s'amplifie tant l'inflation pénalise gravement nombre de personnes et de familles.

En effet, les prix en général, et ceux de l'énergie en particulier, restent à un très haut niveau. Et l'inflation continue de se diffuser à l'ensemble des secteurs, avec une nouvelle accélération pour l'alimentation et les produits manufacturés. D'ailleurs, les prix industriels à la production explosent (+ 26 % en un an) et contribuent à une augmentation du taux de marge des entreprises (ou du moins de certaines d'entre elles).

Les prix à la production croissent aussi fortement dans l'agriculture et, dans une moindre mesure, pour les secteurs des services et de l'entretien des bâtiments. Les prix, en particulier ceux de l'énergie, se situent à un très haut niveau. Le gouvernement annonce une limitation à + 15 %, mais s'il s'agit d'une nouvelle hausse qui s'appliquerait à des prix déjà très élevés, c'est insupportable. Et ce n'est pas parce que cela pourrait être pire, ou que c'est pire ailleurs, qu'on peut être satisfait !

Par ailleurs, la stagnation de la consommation (en volume) confirme la tendance qui est à l'œuvre depuis environ un an. Cette paralysie concerne à peu près tous les segments de la demande.

Principale explication: la faiblesse des salaires et des revenus sociaux, rongés en outre par la hausse des prix – celle-ci pèse lourdement sur le pouvoir d'achat des classes populaires et moyennes. En effet, selon les comptes trimestriels de l'Insee, le revenu brut des ménages se contracte fortement.

La baisse du pouvoir d'achat global semble momentanément atténuée en raison des rattrapages partiels effectués cet été pour le Smic en certains revenus sociaux. Quelques expédients, destinés à calmer la colère populaire, limitent aussi les dégâts à court terme.

Mais, si la consommation ne fléchit pas plus encore, c'est aussi en raison d'un dégonflement de l'épargne, qui reste quand même à un haut niveau et demeure concentrée chez une minorité des foyers.

En tout cas, l'inflation persistante et menaçante ne semble pas (encore?) susciter en France de fuite devant la monnaie, qui se traduirait par l'anticipation d'achats futurs. On n'observe pas, en effet, d'accélération des achats de biens durables de la part des ménages aisés qui le pourraient.

Bref, le marasme dans lequel l'économie semble s'enfoncer est moins attribuable à une volonté de « sobriété » qu'à un appauvrissement d'une grande partie de la population face à une inflation persistante.

Alain Gély

2/ Une baisse de l'inflation est-elle une baisse des prix ?

Selon les derniers chiffres de l'Insee, l'inflation en août 2022 s'élève à 5,9 % ; ce chiffre était de 6,1 % en juillet 2022. Pour autant, cela ne signifie pas que les prix ont baissé en août 2022. On a simplement, sur un an, un ralentissement de la hausse des prix¹. L'Insee nous apprend en effet dans cette publication que les prix ont augmenté de 0,4 % au mois d'août.

Comment peut-on avoir une baisse de l'inflation malgré des prix qui continue d'augmenter ?

Pour comprendre ce qui explique cela, il faut s'intéresser à quoi correspond le chiffre de l'inflation communiqué par l'Insee chaque mois. Ce chiffre, qui est le plus repris médiatiquement, s'intéresse à l'inflation sur les douze derniers mois. Cependant, dans ses publications, l'Insee

1. On qualifie généralement cette situation de désinflation lorsqu'elle perdure, il ne s'agit ici sûrement que d'un ralentissement passager

on et les salaires

fournit également l'inflation sur les trois derniers mois, sur le dernier mois et même depuis 2015 – année de référence de l'indice.

L'évolution sur les douze derniers mois dépend donc du nouveau mois qui entre dans la série mais également du mois qui en sort. Ainsi, l'indice d'août 2022 tient compte de l'évolution des prix entre septembre 2021 et août 2022 tandis que l'indice de juillet tenait compte de la période allant d'août 2021 à juillet 2022. Le mois d'août 2021 est donc sorti de l'indice sur les 12 derniers mois en août 2022, or c'était un mois de très forte augmentation des prix (+0,6 % en un mois). L'indice d'août 2022 avait donc un point de départ bien plus haut que l'indice de juillet, c'est pour cela que l'évolution en % est moindre.

Comment anticipe les évolutions à venir ?

Un an après une forte et subite augmentation des prix, il y a toujours un contrecoup au niveau de l'indice puisque cette augmentation sort de la période étudiée. Pour autant l'augmentation observée un an avant existe toujours.

Aujourd'hui, nous subissons toujours la hausse des prix d'août 2021 puisque les prix n'ont pas baissé depuis, bien au contraire. En septembre 2021, les prix avaient baissé de 0,2 % par rapport à août 2021. Même si les prix se maintenaient en septembre, l'inflation sur un an augmenterait puisque la période de baisse de septembre 2021 sortira de l'indice.

À l'inverse, en février et mars 2022 les prix ont très fortement augmenté. L'indice annuel risque donc de baisser mécaniquement en février et mars 2023 même si les prix continuent d'augmenter, simplement un peu moins rapidement qu'un an plus tôt. Lorsque l'on regarde les évolutions d'indices fournis par l'Insee, il est donc indispensable de regarder à quelles périodes s'intéressent ces évolutions.

Comment connaître l'évolution des prix pour une période spécifique ?

L'Insee ne fournit pas directement les chiffres pour des intervalles particuliers, par exemple l'inflation sur les huit derniers mois. Cependant si c'est cet intervalle qui nous intéresse, parce

que les dernières NAO étaient il y a huit mois par exemple, il est possible de le calculer soi-même assez simplement. C'est l'objet de l'article « Comment actualiser les salaires en ces temps de forte inflation? ».

Victorien Pâté

3/ Comment actualiser les salaires en ces temps de forte inflation ?

Exemples théoriques (en juin 2022)

Prenons l'exemple d'un salarié qui gagnait 2 000 € en janvier 2022. On se situe fin juin 2022. Admettons que les prix de ce qu'il achète ont augmenté en moyenne de 4 %.

Quel était son pouvoir d'achat en juin 2022 si son salaire mensuel est resté de 2 000 € ?

Il a perdu 4/100, c'est-à-dire un vingti-cinquième de ses 2000 €, soit 80 €.

Si son pouvoir d'achat était de 2000 € en janvier 2022, il n'est plus en réalité que de $2000/1,04$ soit à peu près 1920 € fin juin.

Plus vicieux: imaginons maintenant que son salaire a crû de 40 € entre janvier et juin 2022 alors que les prix augmentaient de 4 %.

Son salaire est alors passé de 2000 à 2040 € (soit + 2 %).

Il a certes été « augmenté » mais son salaire n'a pas été suffisamment revalorisé pour faire face à l'inflation.

On l'a vu tout à l'heure: pour maintenir son pouvoir d'achat, pour que son salaire augmente autant que les prix, il aurait fallu qu'il soit augmenté de 80 € et non de 40 €. Il faudrait donc que son salaire augmente de 4 % et qu'il soit porté à 2080 €.

Son « augmentation » de 40 €, insuffisante, dissimulait une perte de pouvoir d'achat de 2 %.

Augmenter son salaire de 4 % quand l'indice des prix augmente de 4 % c'est ce qu'on appelle indexer les salaires sur les prix. Pour maintenir le pouvoir d'achat, toujours en moyenne, il faut donc que les salaires augmentent (au moins) autant que les prix.

C'est-à-dire que les salaires soient « indexés » sur les prix. L'indexation des salaires, c'est l'utilisation d'un indice, en l'occurrence l'IPC, pour actualiser les salaires. Quand cette pratique était généralisée (avant 1982 en France) et dans les pays où c'est le cas (Belgique, Luxembourg...) on parle d'échelle mobile : l'échelle de salaires

bouge en même temps que les prix ou avec très peu de retard.

Application pratique : comment peut-on faire le calcul dans une situation réelle ?

Prenons le cas où les salaires avaient été fixés le 1^{er} janvier et où de nouvelles négociations s'ouvrent fin septembre 2022 à cause de la hausse des prix observée depuis la fin de l'année dernière. De combien doit-on augmenter les salaires pour tenir compte de la hausse des prix ?

Il faut d'abord déterminer de combien « les prix » ont augmenté (de combien l'IPC a crû).

Pour ceci on doit connaître :

- l'indice des prix (IPC) définitif, celui qui est officiellement en vigueur fin septembre 2022 ; il était égal à 113,38 [cela signifie qu'il avait augmenté de 13,38 % depuis 2015, année de départ, dite « base 100 », de l'IPC actuel] ;

- et l'indice des prix qui était en vigueur le 1^{er} janvier 2022 ; il était égal à 107,64 [cela signifie qu'il avait augmenté de 7,64 % depuis 2015].

On fera alors le rapport entre ces deux indices pour calculer l'évolution des prix en % entre ces deux dates. Soit $113,38 / 107,64 = 1,053$.

C'est-à-dire 5,3 % d'augmentation.

Pour évoluer comme les prix et, donc, ne pas perdre de pouvoir d'achat :

- un salaire de 2000 € en janvier devra être porté fin septembre à $2000 \times 1,053 = 2107$ €

- un salaire de 2500 € en janvier devra être porté fin septembre à $2500 \times 1,053 = 2633$ €

- etc.

Si on ne les a pas sous la main, on peut trouver ces indices en faisant la demande à un moteur de recherche : indice des prix définitif ou sur le site de l'Insee. Le dernier indice général des prix définitif est en tête du tableau. Il est donc égal à 113,38.

Attention : ce sont les indices définitifs pour le mois n (ici: août), publiés par l'Insee vers le 15 du mois n +1 (ici : septembre), qui ont une valeur officielle. On peut utiliser dans les négociations les indices provisoires, publiés à la fin du mois n+1, mais ce serait à titre indicatif car ils n'ont pas de valeur légale. Il faut ensuite retrouver le dernier indice définitif connu au 1^{er} janvier 2022.

C'était celui qui avait été publié à la mi-décembre. Celui de novembre 2021.

Pour le retrouver, on demande à un moteur de recherche « indice des prix novembre 2021 ».

C'est l'indice des prix officiel qui était en vigueur le 1^{er} janvier. Il était bien de 107,64.

C'est le point de départ de « l'indexation » qu'on veut appliquer fin septembre aux salaires de janvier.

Remarques :

- si les dernières augmentations de salaires se référaient à une autre date que le 1^{er} janvier, il faut rechercher le dernier indice définitif connu pour pouvoir effectuer l'indexation (par exemple, si cette augmentation se référait au 1^{er} avril, il faut chercher l'indice définitif de février 2022, publié à la mimars).

- on utilise ici l'indice général des prix; celui qui est utilisé pour l'indexation du Smic est un peu différent puisqu'il exclut les prix du tabac et se réfère à la structure de consommation des revenus nettement plus modestes que la moyenne (ce qu'on appelle le premier quintile)

- l'application de cette formule permet de préserver le salaire de l'inflation officielle, mesurée par l'IPC, mais pas forcément du coût de la vie (car celui-ci augmente plus vite que les prix) ou du niveau de vie (qui est affecté notamment par la composition des ménages et par la qualité des services publics) sans parler de la qualité de la vie (qui dépend entre autres de l'air que l'on respire !)

- pendant le mois de septembre, les prix auront encore augmenté; on en aura une bonne idée fin septembre quand l'IPC provisoire du mois sera publié par l'Insee; mais on ne saura officiellement de combien que lorsque l'IPC définitif sera publié, c'est-à-dire mi-octobre ; si on n'a augmenté les salaires que de 5,3 % le 1^{er} octobre, on aura rattrapé le retard pris par les salaires sur l'IPC mais on aura déjà perdu du pouvoir d'achat en cours de mois ...

4/ L'explication éco : Distinguer le salaire nominal du salaire réel

Les notions de « valeur nominale » et de « valeur réelle » sont essentielles en économie, d'autant plus dans le contexte de forte inflation que nous connaissons. En effet, si on ne précise pas de quoi on parle, on peut dire tout et son contraire

on et les salaires

sans que personne n'ait fondamentalement tort ou raison. Par exemple, a priori on peut dire que le salaire des fonctionnaires a augmenté cet été comme on peut dire qu'il a baissé. Il est donc important de comprendre et de préciser de quoi on parle.

La valeur du salaire correspond à ce qu'il permet d'acheter

Dans le langage courant on parle toujours en valeur nominale c'est-à-dire que l'on exprime notre salaire en euros par exemple.

Le but d'un revenu est généralement d'acheter des biens et services, on parle du pouvoir d'achat de notre revenu. Exprimer la variation de ce revenu en euros ne donne pas d'informations sur l'évolution de la capacité d'achat de ce revenu. Au contraire, quand on parle en valeur réelle, on s'intéresse au pouvoir d'achat de notre revenu.

Prenons un exemple pour comprendre :

Imaginons que l'on souhaite acheter un ordinateur mais on ne peut l'acheter tout de suite. On s'intéresse donc à l'évolution de son prix. En janvier cet ordinateur vaut 1500 €. Notre salaire nominal est de 1500 €. On peut également dire que notre salaire est de 1 ordinateur. À la fin de l'année, l'ordinateur vaut désormais 1650 € tandis que notre salaire est de 1575 €.

Notre salaire nominal a bien augmenté en valeur nominale puisqu'il est passé de 1500 € à 1575 €, soit 75 € d'augmentation. Cependant, avec ce salaire on ne peut plus acheter 1 ordinateur mais seulement 0,95 ordinateur. Notre salaire a bien perdu de sa capacité d'achat, c'est-à-dire de son utilité.

Comparer à l'inflation pour appréhender son revenu réel

Dans la vraie vie, on ne s'intéresse évidemment pas au prix d'un seul bien mais à l'évolution des prix en général, c'est ce que tente de faire l'indice des prix à la consommation (IPC).

Pour connaître l'évolution du salaire réel on compare donc l'évolution du salaire nominal à l'évolution de l'IPC qui mesure l'inflation. Si le salaire évolue de 5 % et l'inflation est de 10 %, le salaire réel baisse de 4,5 %².

On peut également parler d'euros courants et euros constants. Les euros courants

2. Pour le calculer on fait $((1 + \text{évolution du salaire}) / (1 + \text{évolution de l'IPC}) - 1$ soit ici $(1,05/1,10) - 1 = -4,5 \%$

correspondent à la valeur nominale, que l'on utilise quotidiennement. Au contraire, les euros constants permettent d'exprimer plus facilement l'évolution réelle d'une valeur.

Comme le nom l'indique, on parle d'euros constants car on fait comme si la monnaie (l'euro) avait toujours la même valeur³ alors qu'en réalité l'inflation fait perdre de la valeur à la monnaie puisque cela réduit son pouvoir d'achat.

Reprenons notre exemple, notre salaire était de 1500 € en 2021 et qu'il passe à 1 575 € courants en 2022 soit + 5 % d'augmentation tandis qu'il y a 10 % d'inflation en 2022. Notre salaire en euros constants 2021 est de 1432 €, on retrouve notre baisse de 4,5 %.

Cela signifie qu'en 2021, on pouvait consommer autant de choses avec 1432 € qu'on peut acheter en 2022 avec nos 1 575 €.

Revalorisation ou augmentation de salaire ?

Cette distinction entre salaire nominal et salaire réel nous amène à la distinction entre une revalorisation salariale et une augmentation.

On parle de revalorisation lorsqu'il s'agit de redonner sa valeur réelle passée au salaire, à un minimum social ou une prestation. Pour le point d'indice de la fonction publique par exemple, il a été revalorisé de 3,5 %, ce n'est qu'une revalorisation partielle par rapport à l'inflation observée en 2022 et surtout par rapport aux années de gel puisqu'on rappelle que le point d'indice a perdu 17 % de pouvoir d'achat en vingt ans.

Il est plus approprié de réserver le terme d'augmentation salariale pour les augmentations du salaire réel – c'est-à-dire quand l'augmentation est supérieure à l'inflation. Faute de quoi on arrive à la situation décrite au début, c'est-à-dire de parler d'augmentation de salaire pour ce qui est en réalité une baisse du salaire réel et c'est bien l'évolution de ce dernier qui compte comme expliqué dans ce mémo éco⁴.

3. On prend alors une année de référence et on parle d'euros de l'année X
4. Voir Mémo éco - OUI, les revenus diminuent en France

Culture

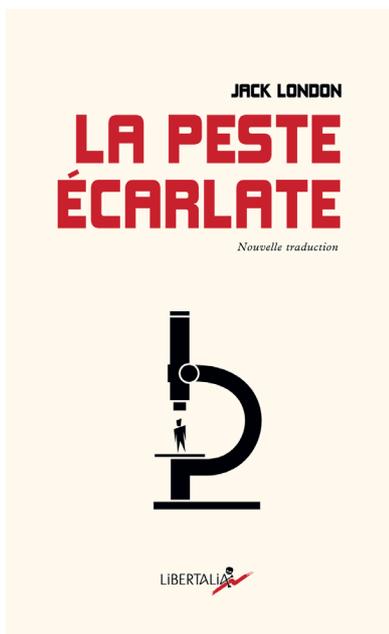
MICHEL LEQUENNE _ HISTOIRE ET DÉFENSE DE L'UTOPIE

L'utopie a mauvaise réputation, et le mot est maudit ! Dire « Ceci est une utopie ! » signifie : « Cela ne tient pas debout, c'est absurde ». L'utopie est sans doute le seul domaine de la pensée sociale, politico-littéraire, dont, jusqu'à nos jours, la quasi-totalité des historiens ont été des critiques acerbes.

En France, la plupart d'entre eux, de Raymond Ruyer à Cioran, et de Jean Servier à Gilles Lapouge, sont des anti-utopistes ou, du moins, insistent sur les aspects négatifs de l'utopie, que tous traitent comme un véritable travers de l'esprit social abstrait, se manifestant dans une continuité qui embrasse le messianisme et le millénarisme. Le crime de l'utopie est de vouloir se substituer au domaine de Dieu.

Mais, pour la pensée dégagée des fétiches divins, c'est précisément là le mérite de l'utopie, de se poser le problème, proprement humain, de changer le monde par ses propres forces et moyens. Et nos anti-utopistes de mettre le doigt sur ce que l'utopie est rupture fondamentale avec les messianismes et les millénarismes, qui attendent un monde meilleur, soit promis par un dieu, soit réalisant une fin lumineuse au temps des misères vécues du monde de l'histoire. Il y a, certes, une différence entre ces deux conceptions de la fin des temps.

Les messianismes sont passifs, ils incitent à la patience, c'est-à-dire à accepter de subir les pires oppressions en attente de la réalisation d'une promesse, toujours renvoyée en avant, comme la carotte qui fait marcher l'âne. Les millénarismes ont eu d'abord la même fonction. Mais au sein de la religion chrétienne, où la promesse de « salut » s'est faite individuelle et est renvoyée au-delà de la mort, les millénarismes sont devenus hérétiques et ont pu acquérir une certaine potentialité révolutionnaire.

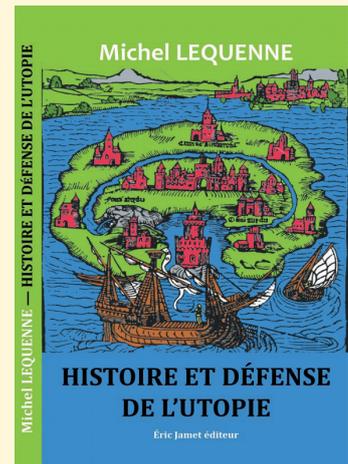


Suivi de *Le Masque de la Mort rouge* (Edgar Allan Poe). « Ce sont les riches qui ont été les premiers à se sauver, dans leurs automobiles et dans leurs aéronefs. La grande masse de la population n'a pas tardé à les imiter... »

Les pauvres fuyaient à pied, portant avec eux la peste et la propageant dans les campagnes. Affamés, ils pillaient en chemin les fermes, ravageaient les villages et les bourgades... » Au milieu des ruines conquises par la flore et la faune sauvages, entouré de ses petits-fils quelque peu incrédules et goguenards, l'Aïeul raconte le monde d'avant.

Celui qui un jour s'est effondré sous les coups d'un virus scarlatiniforme et meurtrier, emportant humanité et société, révélant la barbarie sous le fard de la civilisation.

La Peste écarlate est un court roman d'anticipation publié en 1912, pionnier du genre post-apocalyptique, écrit par l'auteur de *Martin Eden* et *Le Talon de fer*. Ce texte est suivi de la célèbre nouvelle d'Edgar Allan Poe, *Le Masque de la Mort rouge*, parue soixante-dix ans plus tôt, dans laquelle une épidémie presque semblable provoque l'extinction complète et définitive du genre humain. Nouvelle traduction de Philippe Mortimer.



Juridique

Mise à jour des règles de prise en charge fédérale des actions juridiques

Au fil de l'eau, la Fédération est, de plus en plus souvent, sollicitée afin qu'elle prenne en charge partiellement ou totalement, une action en justice. Ce qui a forcé la Commission Exécutive, du 7 septembre dernier, a modifié les modalités de participations fédérales, qui sont, à compter du 1^{er} octobre 2022, les suivantes :

Choix du cabinet d'avocats

Pour des raisons d'efficacité (meilleure connaissance de l'entreprise ou du secteur, absence de conflits d'intérêts, proximité géographique, etc.), le choix du cabinet d'avocat est laissé à l'appréciation du/de la salarié.e ou organisation syndicale, sous condition d'une acceptation écrite de la Fédération, préalablement à toute introduction d'une affaire devant le tribunal. Afin que la Fédération puisse prendre rapidement sa décision, elle devra recevoir un dossier expliquant l'objet de l'action, ses motivations et son coût.

Liste des cas d'intervention

L'intervention de la Fédération, que cela soit financièrement ou en tant que partie intervenante au procès, est différenciée selon les cas de figure :

Litiges collectifs ou contentieux électoral

- Contentieux électoraux

Dès lors qu'il y a mise en cause du processus électoral, la Fédération prend à sa charge la totalité des frais inhérent à cette procédure et se porte partie intervenante en lieu et place de la section syndicale.

- Litiges collectifs

La Fédération n'interviendra plus financièrement dans des litiges collectifs où l'organisation n'aura pas mené la campagne nécessaire auprès des salarié.e.s concerné.e.s afin qu'elles/ils se mobilisent.

Seules les actions collectives à portée nationale au niveau d'une ou plusieurs branches pourront être prises en charge dans l'intégralité par la Fédération, après acceptation du responsable du secteur « Droits, Libertés et Actions Juridiques » ou du Secrétaire général.

Lorsqu'une action est menée par syndicat statutaire, la Fédération n'apparaîtra pas en tant que partie à l'affaire et ce même si elle prend en charge l'intégralité des frais de procédures.

- Litiges individuels

En matière individuelle, la participation fédérale va

dépendre du lien existant ou non avec le mandat détenu :

Litiges individuels liés au mandat

En la matière, il faut distinguer 2 cas de figure :

- Si le litige porte sur la contestation d'un mandat ou sur le licenciement d'un.e élu.e mandaté.e CGT, la Fédération prend en charge la totalité des coûts inhérent à la procédure selon le plafond défini ci-après.
- Si le litige porte sur la réparation d'un préjudice né en raison de l'appartenance syndicale ou de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, la Fédération prend en charge partiellement les coûts de procédure selon le plafond défini ci-après.

Litiges individuels non liés au mandat

La Fédération n'a pas vocation à intervenir financièrement dans ce type de conflit. Les syndiqué.e.s prenant à leur charge exclusive l'intégralité des frais. Elle renvoie les syndiqué.e.s vers les Défenseurs syndicaux CGT, dont la liste est à disposition dans chaque Union Départementale CGT. Pour les salarié.e.s, ou les syndiqué.e.s qui ne souhaitent pas avoir recours à un défenseur syndical, nous les orientons, en fonction de leur dossier ou leur situation géographique, vers l'un des avocats spécialistes en droit social listés par nos soins.

Détermination des plafonds d'intervention financière

Il est décidé de mettre en place les plafonds suivants en matière de prise en charge financière d'une procédure juridique :

- 3.000,00 € H.T. en cas de prise en charge totale par la Fédération.
- 1.000,00 € H.T. en cas de prise en charge partielle par la Fédération.

La validation de la dépense par le représentant légal de la Fédération sera concrétisée par l'envoi d'une fiche de liaison au cabinet d'avocat ou par la signature d'une convention d'honoraire bi ou tripartite. Dans le cas où une action juridique nécessiterait un dépassement de l'un de ces deux plafonds, la Commission Exécutive Fédérale qui validera cette dépense.

Tant faire soit peu, lors de conflits collectifs ou individuels où peuvent intervenir plusieurs structures CGT (syndicat, union locale, union départementale, etc.), il sera demandé à celles-ci de participer financièrement à la même hauteur que la Fédération.



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

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

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

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

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

Un espace physique exclusif

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

Un espace digital avec accès réservé

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

Des rencontres programmées sur la protection sociale

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

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

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

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

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

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

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



Vous souhaitez accéder au site web du Comptoir des branches ?

Flashez ce QR code et complétez le formulaire d'inscription ou écrivez-nous à lecomptoirdesbranches_contact@malakoffhumanis.com

(L'accès est réservé aux partenaires sociaux)

le comptoir 
des branches
malakoff humanis