



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
Janvier
2023
n°
536

Dossier

Derrière l'inflation, le conflit entre le capital et le travail

1^{ère} partie



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2023)

Mensuel 151,67 heures
1 709,28 € brut (11,27 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2023) : 3 666 €

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 : 1 681,34 €

Coef. 215 : 1 728,43 €

Coef. 225 : 1 762,02 €

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 01/10/2022)

Valeur du point : 14,92 € (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

Réforme des retraites : un 8 mars de combat !

Dans le bras de fer qui nous oppose au gouvernement, le 8 mars est une date de mobilisation à privilégier dans nos agendas militants ! Aujourd'hui, la pension moyenne de droits directs des femmes est inférieure de 40 % à celle des hommes et de 25,2 %, malgré les pensions de réversion et de la majoration pour enfants. Cet écart est la conséquence de carrières professionnelles moins rémunérée en moyenne de 28% (salaire mensuel) que celle des hommes. Mais c'est aussi la conséquence des carrières interrompues pour congés parentaux, temps partiels subis et autres freins qu'elles rencontrent pour valider une carrière complète.

En 2020, 26 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante. 60% des proches aidant-es sont des femmes.

La réforme des retraites proposée par le gouvernement, ne cherche pas à supprimer cette inégalité de salaire et d'emploi qui réduirait les écarts de pension. Non, il demande aux femmes de l'accepter et de travailler au minimum 2 ans de plus dans les mêmes conditions ! Un effort supplémentaire en forme de double peine qui symbolise le mépris et le total désintérêt du gouvernement envers l'égalité salariale : l'angle mort de sa politique. Accessoirement, on prive aussi notre système de retraite de 6 milliards d'euros de ressources supplémentaires.

A chaque fois que l'on allonge la durée de cotisation requise pour partir en retraite, que l'on repousse l'âge de départ sans mise en place d'une égalité salariale et professionnelle réelle, on baisse les pensions des femmes aux carrières hachées tout en rendant leur départ en retraite moins accessible.

Mais cette réforme, impacte aussi les mères de famille qui, malgré une carrière incomplète et grâce à la validation de trimestres majorés pour enfants (8 trimestres par enfants), pouvaient prendre leur retraite à taux plein à 62 ans. Aujourd'hui, ces femmes peuvent choisir de travailler jusqu'à 64 ans et bénéficier d'une surcote de leur pension de 10% en moyenne. Avec la réforme proposée par Macron, la surcote de 10% disparaît au profit d'une augmentation de 1 à 2% ! D'ici 5 ans, 5 millions de femmes seront concernées par cette ultime arnaque !

En réalité, qu'elles aient une carrière longue, complète ou hachée, les femmes sont les grandes perdantes de la réforme des retraites.

La Fédération CGT des sociétés d'études appelle les salarié-es à faire grève et rejoindre massivement les manifestations prévues le 8 mars sur tout le territoire !

Emmanuelle LAUIGNAC

Analyse

MACRON, UNE PRESIDENCE AU SERVICE DES PLUS AISES UNE ENIEME CONFIRMATION

L'*Insee a publié ce mardi 22 novembre son rapport sur le portrait social 2022. L'édition de cette année revient notamment sur l'effet des mesures socio-fiscales (réductions d'impôts notamment) mises en place en 2020 et 2021.*

Une nouvelle confirmation par les chiffres de l'accroissement des inégalités et de la politique du coup par coup pour les plus pauvres.

Des mesures qui profitent surtout aux plus aisés

Outre les mesures exceptionnelles (chèque inflation, revalorisation du chèque énergie, etc), les années 2020 et 2021 ont surtout été marquées par la baisse de l'impôt sur le revenu (la 2^{ème} tranche de l'impôt sur le revenu est passée de 14% à 11%) et la poursuite de la suppression de la taxe d'habitation, notamment pour les ménages les plus aisés. Nous l'avons mis en avant dès juillet 2019, l'extension de la suppression de la taxe d'habitation aux 20% les plus aisés ne pouvait être qu'une nouvelle source d'injustice fiscale. Pour les 10% les plus modestes, l'effet moyen de ces mesures est de 30€ par an.

Pour les 10% de ménages juste en-dessous du niveau de vie médian, le gain moyen est de 180€. Enfin, pour les 10% les plus aisés, le gain est de 420€ par an en moyenne. Certains trouvent toujours le moyen de relativiser en disant que 30€ ça représente beaucoup pour les plus pauvres tandis que 450€ ce n'est rien pour des ménages avec de tels niveaux de vie.

C'est vrai d'une certaine manière. C'est bien pour cela que rien ne justifie de se priver d'autant de recettes

fiscales qui ne changent rien au quotidien de ces ménages aisés alors qu'en les redistribuant aux plus modestes, l'effet serait immédiat et beaucoup plus important. Les conséquences sont sans appel, ces mesures provoquent une augmentation du taux de pauvreté de 0,3 point, contrebalancé par les mesures exceptionnelles, qui bénéficient elles davantage aux plus modestes comme nous allons le voir maintenant.

Mesures pérennes pour les plus aisés versus mesures exceptionnelles pour les plus modestes

Au-delà même du montant que représentent les mesures, les mesures ciblées sur les plus modestes sont essentiellement des mesures exceptionnelles. Comment ne pas y voir une volonté malsaine de maintenir les ménages les plus modestes dans la dépendance des pouvoirs publics en place qui peuvent alors accorder quelques « cadeaux » quand la situation devient intenable ? Les ménages modestes ont besoin de visibilité et de moyens supplémentaires sur le long terme. Il est impossible de sortir durablement de la précarité avec des aides ponctuelles.

En 2021, les mesures pérennes ont représenté en moyenne un gain de 20€ par an pour les 10% des ménages les plus modestes contre 250€ pour les 10% les plus aisés. Au contraire, les mesures exceptionnelles se sont élevées en moyenne à 70€ pour les 10% les plus modestes contre 10€ pour les 10% les plus aisés. Non seulement le montant total est bien plus fort pour les plus aisés mais surtout ils vont continuer à profiter de ce gain chaque année quand les mesures exceptionnelles pour les plus modestes ont-elles disparu ou sont en voie de disparaître.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

23 février 2023 - NAO - SEXTANT

14 mars 2023 - Le PAP - Xavier BUROT



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Contribution CGT au rapport annuel

Dans son précédent rapport¹, en plus d'arguer contre un éventuel coup de pouce au salaire minimum, le « groupe d'experts » avait une nouvelle fois insisté sur « l'abandon de tout ou partie [des] clauses de revalorisation automatique » du SMIC pour notamment « conférer une responsabilité accrue aux pouvoirs publics qui pourraient ainsi mieux articuler les évolutions du SMIC avec les évolutions du marché du travail et avec les dispositifs de lutte contre la pauvreté laborieuse... ».

Eu égard au choix continu des gouvernements successifs depuis 2012 de refuser le « coup de pouce », si la revalorisation automatique était aussi remise en cause, ce serait signer la fin d'un salaire minimum interprofessionnel qui, bien que largement insuffisant, assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles :

- le maintien de leur pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix
- leur participation au développement économique de la Nation, tout en évitant une distorsion entre l'évolution du salaire minimum et celle de la moyenne des salaires horaires.

L'année 2022 qui vient de s'écouler l'illustre très bien puisque le mécanisme de revalorisation automatique a été mis en oeuvre par deux fois (1^{er} mai et 1^{er} août), en plus de l'augmentation du 1^{er} janvier (soit une revalorisation de 5,6% au total, lorsque l'inflation dépasse les 6% sur un an).

Il ne s'agit pas de cadeaux faits aux deux millions de salariés payés au SMIC. Il s'agit juste de leur permettre de vivre et non survivre en maintenant, pas complètement, leur pouvoir d'achat face à une inflation galopante qui les percute de plein fouet.

Ce constat confirme, une fois de plus, la déconnexion, la non pertinence et le parti-pris libéral et dogmatique du « groupe d'experts » tel qu'il est constitué depuis sa création.

1. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/36296c31-5b87-4e8c-a4ac-62a9c-63d5ae1>

La CGT réitère fermement sa demande de voir évoluer ce « groupe d'experts » tant dans sa constitution que dans sa manière de travailler. Une composition pluraliste est indispensable pour sortir du seul cadre théorique de référence. Cela permettrait de produire à l'intention du gouvernement, non pas des recommandations mais plusieurs scénarii (Cf. travaux du COR) ou différentes appréciations (Cf. travaux de la FED).

Augmenter le SMIC et les salaires

Le constat tout au long de l'année 2022 est sans appel : un niveau d'inflation élevé particulièrement sur les produits de première nécessité et sur l'énergie (sur 12 mois : Combustibles liquides +71,1 %, autres huiles alimentaires +60,0 %, énergie thermique +54,3 %, gazole +19,1 %, poisson frais + 16,5 %). Cela pèse sur de nombreux salariés et plus particulièrement ceux payés au SMIC ou à un niveau proche. Le revenu réel des ménages a d'ailleurs chuté de 1,9% au premier trimestre 2022 (source OCDE).

L'urgence est à une augmentation significative du SMIC et de l'ensemble des salaires. Les nombreuses luttes et grèves dans les entreprises depuis plus d'un an pour des augmentations générales des salaires et la reconnaissance du travail et des qualifications le confirment. Le partage des richesses créées par le travail passe par des augmentations générales des salaires. Les salariés en lutte ne revendiquent pas des primes, ni de chèque inflation, chèque énergie ou autre.

La CGT propose de **porter le SMIC à 2.000 euros bruts**. Cette revendication converge largement avec différentes études menées sur le revenu nécessaire pour vivre (UNAF, DREES, ONPES). Il s'agit de pouvoir vivre décemment de son travail et arrêter de voir le salaire minimum comme un outil charitable de diminution de la pauvreté !

Par ailleurs, il est indispensable de **réactiver l'échelle mobile des salaires** pour permettre une évolution de l'ensemble des salaires indexée sur l'évolution des prix et du coût de la vie.

Travail du groupe d'experts SMIC – 2022

D'aucuns seraient prompts à dénoncer le cercle vicieux d'une « boucle prix-salaires » qui entraînerait une hausse des coûts de production, répercutée par les entreprises sur leurs prix pour conserver leurs marges (élevées, soit dit en passant), ce qui, in fine, alimenterait l'inflation. Et le phénomène s'autoentretiendrait, car face à la progression de l'inflation, les salariés réclament de nouvelles hausses de salaires...

En résumé, les salariés seraient les responsables de l'inflation ! Or c'est oublier bien opportunément que le moteur de l'inflation, c'est d'abord, et avant tout, l'augmentation des prix de l'énergie et des matières premières agricoles. Des hausses liées à la guerre en Ukraine mais aussi aux réductions volontaires de production des pays exportateurs de gaz et de pétrole.



La mise en oeuvre de l'échelle mobile des salaires doit être aussi prise en compte dans les négociations salariales menées au niveau des branches professionnelles. En effet, le nombre de conventions collectives présentant un ou plusieurs coefficients en-dessous du SMIC persiste à un niveau très élevé (en date du 14 octobre, parmi 166 branches de plus de 5.000 salariés recensées, 129 présentent un ou plusieurs salaires minima inférieurs au SMIC, selon sa valeur du 1^{er} août 2022). Cette situation est bien sûr liée à l'effet de

« rattrapage » des minima conventionnels par les augmentations successives du SMIC mais elle est surtout due à un choix patronal délibéré de bas salaires. Pour y remédier la CGT revendique, dès la revalorisation du SMIC :

- L'augmentation automatique de l'ensemble des minima dans les branches pour éviter que les grilles salariales ne se réduisent comme peau de chagrin ;
- L'ouverture immédiate des négociations dans l'ensemble des branches professionnelles pour éviter les situations de décalage de plusieurs mois parfois et pour créer la dynamique salariale appelée des salariés.

Les moyens existent pour financer ces mesures de bon sens et de progrès social, il faut les utiliser. Le taux de marge des entreprises en France a atteint des niveaux historiques pendant la crise (dépassant notamment les 36% au premier trimestre 2021), et devrait se stabiliser à un niveau élevé dans les années à venir selon la Banque de France.

Les actionnaires sont toujours bien rétribués avec des records en 2021 pour près de 70 Mds d'euros en dividendes et rachats d'action. L'année 2022 devrait à nouveau être record, au moins, pour le CAC 40. Les « superprofits » dans le secteur de l'énergie et du transport sont là aussi des scandales majeurs, qui expliquent en grande partie les difficultés des ménages face à la hausse du coût de l'énergie.

Le problème du partage de la valeur ajoutée défavorable aux salariés a désormais plus de 40 ans. Les travailleurs ont perdu environ 6 points par rapport à la moyenne des années 70, soit pas moins de 3 100€ par salarié du privé (toutes choses égales par ailleurs).

Pour la CGT, l'enjeu est bien la hausse des salaires, au lieu de la hausse des profits et des dividendes.

Branches

Communiqué de presse



Fédération
sociétés
d'études



C'EST NOEL :

CFDT ET CFTC FONT LE PLUS BEAU DES CADEAUX AU MEDEF

« Quand le gouvernement rétablira l'esclavage, la CFDT et la CFTC seront intransigeantes sur le poids des chaînes ».

Jusqu'à ce jour, et depuis la mise en place des 35 heures en 1999, seuls les cadres en Position 3 (3.1, 3.2, et 3.3) pouvaient être en convention de « forfait jours ». Pour y être éligible, le salarié devait, entre autres conditions, avoir une rémunération au moins égale à 120 % du salaire minima conventionnel, et ceci pour un maximum de 13 heures de travail par jour 218 jours par an.

Le cadeau de la CFDT et de la CFTC au patronat cette année ? (mais pas aux salariés ...) Etendre ce Forfait Jours aux Ingénieurs & Cadres en position 2.3, en contrepartie – seulement – d'une rémunération égale à 122 % de leur minima conventionnel, comme seule condition d'éligibilité – donc d'entrée uniquement - à ce dispositif.

Ainsi, dorénavant, l'Ingénieur ou le Consultant concerné – s'il bénéficie d'une rémunération supérieure ou égale à 122% du minimum conventionnel de sa catégorie - pourra être – avec ou sans son accord - en forfait jours dans ce cadre si son salaire est égal au minimum à 3 905,22 euros, donc pour un taux horaire de 31 % inférieur (sur une base de 13h/jour) au taux horaire d'un salarié à 35 heures en moyenne annuelle.

Donc, non seulement ici, ces nouveaux « forfait jours », en vertu de cet Accord aujourd'hui signé par la CFDT et la CFTC, connaîtront une augmentation de leur temps de travail mais celle-ci s'accompagnera d'une baisse de leur taux horaire, d'où une dévalorisation du travail réalisé, une absence de reconnaissance, et une perte de sens au travail ... sans parler des conditions pour leur santé.

Les employeurs et les signataires nous parlent ici d'attractivité ? Celle-ci ne se vérifie plus aujourd'hui que pour les créateurs d'entreprise et leurs financiers.

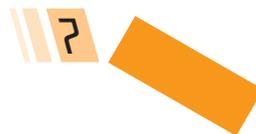
En outre, il y a fort à parier que le bloc patronal (à savoir SYNTEC, CINOV et CFDT, CFTC) n'en restera pas là et tentera très vite, dans les prochains mois, de généraliser le forfaits jour à tous les Ingénieurs et Cadres, puisque le patronat revendiquait une extension du forfait jours aux salariés en position 2.1 et 2.2 en début de négociation.

C'est ici renier et méconnaître toutes les précautions et les mesures mises en œuvre depuis 1999 pour protéger et accompagner au mieux les salariés en forfait jours ...

La CGT et la CFE CGC dénoncent fermement cet accord de dumping social.

Contact CGT : Noël LECHAT : 06 15 03 36 52

Contact CGC : Michel De La Force : 06 63 08 97 36



Elections professionnelles

UNIT 4: CGT : 11 voix, 42,31% ; CFDT : 15 voix, 57,69%.

ADENES CC: CGT : 12 voix, 33% ; CGC : 24 voix, 66%.

Salarié.e.s du Notariat

Toujours déterminés et mobilisés !



Le 19 janvier 2023, partout sur le territoire, plus de deux millions de travailleuses et travailleurs, jeunes et retraité.e.s se sont mobilisés, mis en grève et ont manifesté, dans le public comme dans le privé, contre la réforme des retraites de ce gouvernement.

La CGT et les autres organisations syndicales réaffirment leur opposition à cette réforme et

leur détermination à obtenir un système de retraite juste, financé également par un autre partage des richesses.

Tous les salarié.e.s du Notariat sont invités à signer la pétition :

<https://www.change.org/p/retraites-non-%C3%A0-cette-r%C3%A9forme-injuste-et-brutale>

Pour les salariés du Notariat, le régime spécifique est en danger, si le projet de loi du gouvernement est adopté, c'est la fin de la CRPCEN, la baisse du niveau des pensions pour les nouveaux salariés entrant dans la profession à compter du 1^{er} septembre 2023, la fin de l'action sociale et les salarié.e.s devront travailler deux ans de plus.



**Conseil National
Fédéral**
du 9 au 12 octobre 2023
à KERJOUANNO
(près de VANNES)

53^E CONGRÈS CONFÉDÉRAL CGT

Le 53^e Congrès de la CGT se déroule du 27 au 31 mars à Clermont-Ferrand. Ce sera le moment de débattre sur la stratégie et la forme d'organisation du syndicat qui renouvelle à cette occasion sa direction confédérale.

Nous vous rappelons que la qualité de ce Congrès tiendra à la fois de sa préparation et de sa tenue. Cette préparation avec les syndicats et syndiqué.e.s doit permettre que ce moment démocratique se nourrisse au plus près de leurs vécus, de leurs analyses, de leurs propositions, pour renforcer la CGT et construire le rapport de force indispensable pour gagner. Plus la participation des syndiqué.e.s sera forte et plus les débats refléteront la réalité, les préoccupations, les attentes vis-à-vis de la CGT.

Aussi, partager le plus largement possible les enjeux du 53^e congrès et favoriser les échanges, un matériel

reprenant les 3 grands thèmes du document d'orientation diffusé dans les organisations.

Vous retrouverez sur le site dédié par la Confédération (<https://53congres.cgt.fr/>), l'ensemble des documents statutaires (le document d'orientation, le rapport d'activité, les amendements), mais aussi les modalités vous permettant de déposer des amendements.

Représentation de la Fédération au sein du Congrès
Notre Fédération sera représentée, au 53^e Congrès, par 8 délégué.e.s, dont vous trouverez la liste ci-dessous, qui porteront les aspirations et souhaits de nos différents syndicats/sections syndicales. Dans cette liste, vous trouverez la répartition par délégué.e de la liste des départements ainsi que le nom des entreprises de rayonnement national qu'elle/il couvre.

A noter que les camarades issu.e.s des entreprises citées dans la dernière colonne, sont rattaché.e.s à la/au délégué.e de la colonne de gauche, et ce quel que soit votre département.

Répartition des délégué.e.s au Congrès

Délégué.e	Départements	Entreprises
ALPHON-LAYRE Aurélien (d1.53e@fsetud-cgt.fr)	Ariège Aude Aveyron Cher Eure-et-Loir Gard Haute-Garonne Gers Hérault Indre Indre-et-Loire Loir-et-Cher Loiret Lot Lozère Hautes-Pyrénées Pyrénées-Orientales Tarn Tarn-et-Garonne	AKKA / MODIS ASYSTEM ATOS ENERIS EXPLEO SOPRA STERIA WORDLINE
AUBESSARD David (d2.53e@fsetud-cgt.fr)	Charente Charente-Maritime Corrèze Creuse Dordogne Gironde Landes Loire-Atlantique Lot-et-Garonne Maine-et-Loire Mayenne Pyrénées-Atlantiques Sarthe Deux-Sèvres Vendée Vienne Haute-Vienne	BUREAU VERITAS C3 CONSULTANTS SOCOTEC SODEXO
BENACHOUR Mounia (d3.53e@fsetud-cgt.fr)	Aisne Ardennes Aube Marne Haute-Marne Meurthe-et-Moselle Meuse Moselle Nord Oise Pas-de-Calais Bas-Rhin Haut-Rhin Somme Vosges	EURO TELE SERVICES SITEL TELEPERFORMANCE

HADJADI Nawel (d4.53e@fsetud-cgt.fr)	Ain Allier Ardèche Cantal Côte-d'Or Doubs Drôme Isère Jura Loire Haute-Loire Nièvre Puy-de-Dôme Rhône Haute-Saône Saône-et-Loire Savoie Haute-Savoie Yonne Territoire-de-Belfort	ALTEREA ARTELIA ECONOCOM OPEN QUALIGAZ
JOUTEUX Stéphane (d5.53e@fsetud-cgt.fr)	Alpes-de-Haute-Provence Hautes-Alpes Alpes-Maritimes Bouches-du-Rhône Calvados Corse-du-Sud Haute-Corse Côtes d'Armor Eure Finistère Ille-et-Vilaine Manche Morbihan Orne Seine-Maritime Var Vaucluse	GFI / INETUM OBS
LE CHUITON André (d7.53e@fsetud-cgt.fr)	Essonne Hauts-de-Seine Seine-Saint-Denis Val-de-Marne Val-D'Oise	AMPLEXOR APSIDE AXWAY BCA BLIZZARD / WARGAMING COMPUTACENTER / BT SECURITAS-ACCUEIL TECHNIP
MEQUECIN Laurence (d8.53e@fsetud-cgt.fr)	—	ALTRAN CAPGEMINI SPIE
VICAINE Céline (d8.53e@fsetud-cgt.fr)	Paris Seine-et-Marne Yvelines	GINGER CEBTP INGENICO IPSO LH2 SECAFI ZENIKA

IMPORTANT !!! Merci de faire parvenir, à votre délégué.e, vos éventuels amendements ainsi que vos consignes de votes.

Réforme des retraites : mobilisation réussie le 19 janvier



Les organisations syndicales des bureaux d'études appellent à continuer le mouvement le 31 janvier.

Le 19 janvier dernier, partout en France, ce sont plus de deux millions de travailleuses et travailleurs, qui ont manifesté leur mécontentement contre la réforme des retraites. Nous tenons à remercier tous les salariés des Bureaux d'Etudes pour leur mobilisation, la signature de la pétition intersyndicale et leur soutien.

Des milliers de salariés des Bureaux d'Etudes ont fait grève, quelle que soit la taille de leur entreprise. La grève est un fait rare pour les salariés de notre

branche, preuve que cette réforme annoncée est inacceptable et injuste pour tous. Ils étaient encore plus nombreux dans les cortèges pour demander au gouvernement de renoncer à l'âge du départ à la retraite à 64 ans, et de renoncer à accélérer l'augmentation de la durée de cotisation.

Lors de nos tractages dans les entreprises pour appeler à la mobilisation, nous avons eu de nombreux retours positifs des salariés qui soutenaient notre demande de retrait de cette réforme.

C'est pourquoi nous appelons une nouvelle fois à faire grève et à manifester le 31 janvier 2023.



**Plan de
licenciements
dans la
branche
"BETIC"
(depuis octobre 2021)**

Entreprise	Licenciements
SEMPACO	12
VERBALIS PARLER POUR CONVAINCRE	1
UBIANT	24
REV'HOME	2
BIO-GOUJARD	3
INFIME ARCHITECTURE	13
CAP HD	20
VICEVERSA	8
KOJI	23
SOUNDHOUND	1
FEDMIND	1
BOOKEEN	2
FABAE	6
OXADE CONSULTING	2
DATABECOM	1
BELLEGARDE ING	13
ENERGYLEASE	2
LATELIER 21	2
CONSTEL	150
SERIMATEC	30
TWILIO	20
THEGREENDATA	8
RAIZ	2
ONG CONSEIL	43
COMMUNICATION & RESEAUX	2
MOSAIC CONSULTING & CONTRACTING	5
AFEIR COMMUNICATIONS	2
ISB WATER	4
WEB GEO SERVICES	23
RUNA	10
SERIMATEC	14
ENT'FIBER	10
HOPFAB	?
GENESYS CLOUD SERVICES	13
IHS GLOBAL	6
MERCI JACK	13
NEEWEE	1
GOOME0	3
RESEAU ID5	1
PHENIX EVENTS	2

Dossier : Derrière l'inflation, le confi

I. Quelles sont les grandes explications économiques de l'inflation ?

Les explications « traditionnelles »

Sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres, il n'y a pas de consensus en économie. Voilà traditionnellement les principales explications avancées :

1. Trop de monnaie en circulation ; une hausse de la création de monnaie par la banque centrale entraînerait mécaniquement de l'inflation.
2. Trop de demande par rapport à l'offre, ce qui ferait grimper les prix.
3. Un « pouvoir de marché » trop important des grandes entreprises, qui leur permet d'augmenter les prix (car trop peu concurrencées).
4. Une hausse des coûts de production, que les entreprises répercutent sur les prix pour conserver leurs marges (c'est un des éléments qui expliquent ce qui se passe aujourd'hui).

Ces explications ont des intérêts, mais aussi une grande limite ; jamais n'apparaît l'élément central : le rapport de force entre employeur-se et salarié-es.

L'enjeu majeur : la répartition du revenu

En définitive, ce qui détermine un niveau de la part des salaires élevé ou faible, un niveau de profit élevé ou faible, mais également un niveau d'inflation élevé ou faible est le conflit de classes entre salarié-es et employeur-ses. Plus précisément, c'est le niveau de rapport de force qui est essentiel ; il peut être favorable aux salarié-es, ou aux employeur-ses (ce qui est le cas depuis maintenant quarante ans).

- Côté salarié, nous revendiquons une part plus importante de la valeur ajoutée (entièrement créée par le travail, rappelons-le). La volonté de « rattraper l'inflation » exacerbe les revendications, comme aujourd'hui. À l'inverse, un taux de chômage élevé et une précarité importante des gens en emploi poussent à une modération sur les revendications salariales.

- Côté patronal, la hausse des coûts des matières premières (comme c'est le cas aujourd'hui), et la hausse des salaires versés (si les salarié-es installent le rapport de force) les poussent à augmenter les prix pour conserver leurs marges.

Tout est dans ce conflit : d'un côté, accroître les marges ; de l'autre, accroître les salaires. En réalité, l'inflation n'est que le miroir de la lutte entre salaires et profits.

Et c'est le point fondamental à retenir : les hausses de salaires entraîneront possiblement une hausse de prix supplémentaire SEULEMENT si la part des profits reste inchangée.

II. Inflation, le grand retour

On la pensait appartenir aux livres d'histoire, tant elle a été faible depuis les années 1980, par rapport aux autres périodes économiques d'après-guerre. Que nous dit l'évolution de l'inflation ?

- D'abord, qu'il n'y a aucun lien mécanique entre hausse des salaires (importante entre 1961 et 1981) et hausse des prix (qui ne devient importante qu'après les chocs pétroliers). En définitive, c'est bien le choc pétrolier d'abord, et la hausse drastique des taux d'intérêt ensuite, qui expliquent l'essentiel de l'inflation.

- Ensuite, à partir des années 1980, nous changeons de régime économique. La part des salaires dans la valeur ajoutée chute, mais surtout, le pouvoir de négociation des travailleur-ses s'effondre littéralement après des années de conquêtes antisyndicales (dont Reagan et Thatcher sont les fers de lance), de déstabilisation des collectifs de travail, de la hausse des contrats précaires.

- La faiblesse de l'inflation depuis la fin des années 1980 est donc en définitive le reflet du basculement du rapport de force en faveur du capital. Pour résumer, il faut reprendre les termes de Warren Buffet en 2005 qui avait bien noté : « Il y a une guerre des classes, c'est un fait. Mais c'est ma classe, la classe des riches, qui mène cette guerre et qui est en train de la gagner. »

- Le retour de l'inflation aujourd'hui rebat les cartes, et le rapport de force entre travail et capital se tend.

Ce tour d'horizon étant posé, il n'est guère étonnant que le thème de la « boucle prix-salaires » s'installe dans le débat. Tout l'enjeu pour les employeur-ses est de conserver leurs marges... ce qui implique de limiter au maximum les hausses de salaires.

III. Pourquoi parle-t-on de « boucle prix-salaires » ?

C'est le nouveau mantra antigrevé. En théorie économique, on appelle la « boucle prix-salaires » l'idée d'un cercle « vicieux » qui pourrait s'installer, que l'on peut résumer comme ceci :

it entre le capital et le travail _ 1^{ère} partie

Les hausses de salaires entraînent une hausse des coûts de production. Les entreprises répercutent cette hausse sur les prix pour conserver leurs marges, ce qui alimente l'inflation.

Les salarié-es revendiquent des hausses de salaires, ce qui augmente les coûts de production, etc. C'est une manière bien commode de présenter les choses, puisque tout se passe comme si le seul « coût de production » était... le salaire ! Cette rhétorique est classique, et au cœur de la bataille que nous menons entre « coût du travail » et « coût du capital ».

Autrement dit, le patronat cherche à écarter d'entrée la question centrale du partage de la valeur entre salaires et profits (avec le soutien du gouvernement, qui déporte le débat vers l'intéressement, l'actionnariat salarié et toutes les formes non salariales de revenu).

Mais cette explication, qui fait des salarié-es les responsables de l'inflation, ne tient pas la route, tant la situation n'a strictement rien à voir avec la question des salaires.

IV. Pourquoi la situation actuelle n'a rien à voir avec une telle boucle ?

Quelles sont les causes actuelles de l'inflation ?

Elles sont désormais bien connues, et n'ont encore une fois pas de lien avec les salaires. Une très grande part de l'inflation est aujourd'hui importée. C'est le cas pour l'énergie, et de nombreuses matières premières agricoles. Pour l'essentiel, voilà les causes de l'inflation actuelle :

- Les prix du gaz et du pétrole augmentent en raison du conflit en Ukraine, de réductions volontaires de production des pays exportateurs de pétrole (en situation d'oligopole).
 - Le prix de l'électricité, calé sur celui du gaz en Europe du fait du marché européen, explose.
 - Les prix agricoles tendent eux aussi à monter (en lien avec le conflit ukrainien mais aussi du fait de la spéculation sur les matières premières globalement).
 - La baisse de l'euro par rapport au dollar augmente le coût de l'inflation importée (il faut payer plus d'euros pour acheter des produits libellés en dollars à l'international ; c'est le cas du pétrole notamment).
- En somme, l'essentiel de la hausse trouve son origine dans notre dépendance énergétique,

mais tend désormais à se répandre dans toute l'économie.

Les entreprises sont donc confrontées à une hausse des coûts... qu'elles répercutent sur les prix, pour conserver leurs marges ! Le « choc » sur l'économie française de l'inflation importée est de l'ordre de 3 % du PIB, « perdus » vis-à-vis de l'étranger. Le pétrole, qui est un coût de production important (et importé) voit son prix augmenter, ce qui se répercute sur l'ensemble des prix. Tout l'enjeu, nous le verrons, est de savoir qui doit supporter ce choc : le capital, ou le travail ? Si l'on reste sur le cas du pétrole, les ménages paient la hausse deux fois : à la pompe, où les prix augmentent ; et via les dépenses publiques. Le « bouclier tarifaire », qui limite en partie cette hausse, est en effet financée par la dépense publique... qui pourrait être utilisée autrement, dans les services publics notamment

La « boucle prix-profits », une explosion des marges dans les secteurs responsables de l'inflation

C'est sans doute l'élément le plus scandaleux de la crise que nous traversons. Le point central est que les entreprises, notamment les grosses, ne se sont pas contentées de répercuter les hausses des coûts de production sur leurs prix de vente, elles les ont augmentées davantage ! En conséquence, leurs marges augmentent significativement, et c'est ce qui explique la contagion au reste de l'économie. Ces comportements opportunistes, de TotalEnergies ou de CMA CGM pour prendre ces deux exemples, sont au cœur de la crise actuelle. Il est ainsi plus juste de parler d'une « boucle prix-profits » : la capacité des entreprises à augmenter leurs marges, à maintenir les versements de dividendes se répercute en cascade dans toute l'économie. On est bien loin de la question des salaires...

V. Pourquoi il n'y a pas de risque de « boucle prix-salaires »

Qui doit absorber l'inflation ?

Reprenons ce que nous disions : la question est assez simple à poser à court terme. La hausse de l'inflation importée représente un choc de 3 % du PIB ; la question est de savoir sur qui doit peser ce choc. On peut poser le problème ainsi :

1. Soit les salaires augmentent moins vite que l'inflation, et ce sont les salarié-es qui paient le coût

Dossier : Derrière l'inflation, le confi

de la hausse des prix, via une perte de pouvoir d'achat.

2. Soit les dépenses publiques prennent en charge une partie du coût via des « boucliers tarifaires », subventions et chèques ; ce sont alors les travailleur-ses-contribuables qui paient l'addition.

3. Soit les salaires sont indexés, et ce sont les capitalistes qui voient leurs revenus baisser.

Sans surprise, patronat et gouvernement s'unissent pour une solution « hybride » entre les points 1 et 2 : limitation des hausses de salaire, et prise en charge par la collectivité d'une partie du coût via les « boucliers tarifaires ». L'objectif, comme d'ordinaire : garantir les marges des entreprises... et les versements aux actionnaires.

Pour l'heure, le patronat se sent en position de force ; les profits explosent dans certains secteurs (et leurs dirigeant-es comptent bien les défendre), les grand-es patron-nes s'accordent de larges augmentations, et les acomptes sur dividendes

(comme chez TotalEnergies) commencent à se multiplier. À la question : « Qui doit payer », le patronat répond non seulement :

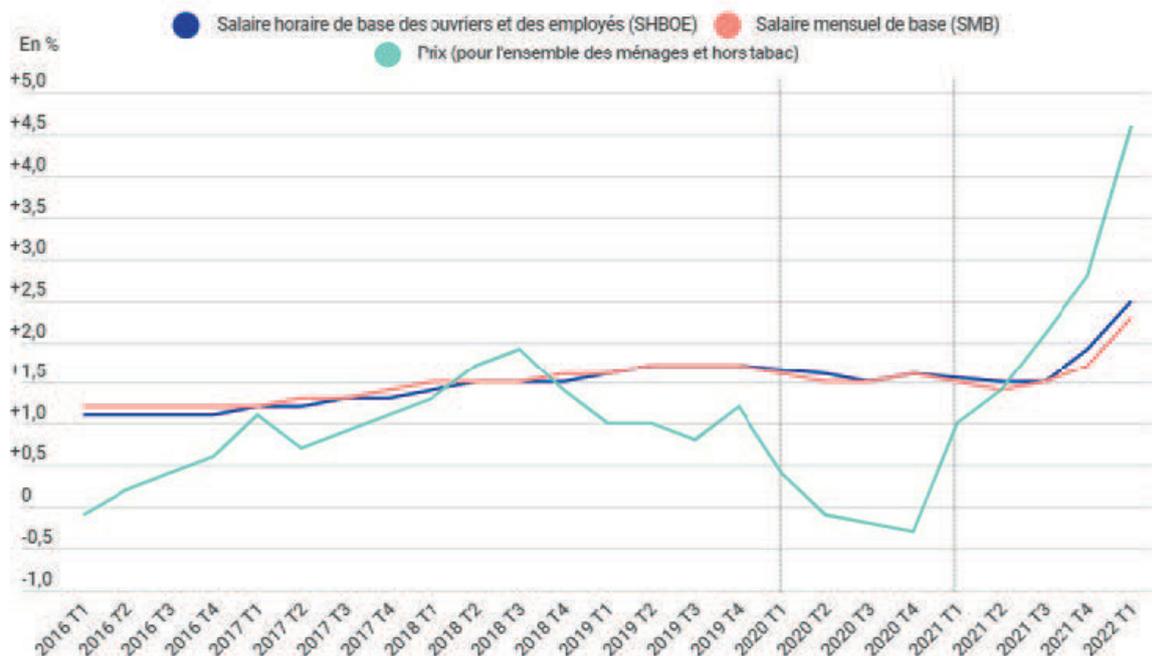
« Pas nous »... mais compte en plus en profiter ! Comment ne pas voir là une grande provocation face aux revendications du monde du travail ? On ne peut donner manifestation plus évidente des rapports de classe.

Des hausses de salaire ? Où ça ?

Côté travail, les choses sont différentes. Entre 2014 et 2019, le salaire mensuel moyen n'a progressé que de 0,8 % par an une fois l'inflation prise en compte selon l'Insee. Les années 2020 et 2021, sous couvert d'incertitude économique, ont ensuite été marquées par une très faible augmentation, voire une absence d'augmentation, des salaires.

Le graphique 3 résume parfaitement la déconnexion entre l'inflation et les salaires jusqu'en 2021, et ce qui se joue aujourd'hui : la tentative de rattrapage par rapport à l'inflation, sans succès

Glissement annuel des salaires et des prix à la consommation



Download data

Avertissement : pour le salaire horaire de base et le salaire mensuel de base, les glissements annuels aux T1 2020 et T1 2021 ne peuvent pas être calculés.

Champ à partir du 2e trimestre 2018 : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Champ jusqu'au 1er trimestre 2018 : champ précédent hors Drom, hors associations de loi 1901 de l'action sociale et hors syndicats de copropriété.

Sources : Dares, enquête trimestrielle Acemo ; Insee, indice des prix à la consommation.

pour l'heure. **En euros constants (c'est-à-dire corrigés de l'inflation), le salaire mensuel de base diminue de plus de 3 % en moyenne entre le deuxième trimestre 2021 et le deuxième trimestre 2022.**

Une hausse des salaires entraînerait-elle une inflation supplémentaire ?

Cette affirmation ne vaut... que si l'on accepte l'explosion des marges des entreprises ! Rien n'oblige ces dernières à répercuter une hausse des salaires sur leur prix.

Elles pourraient simplement accepter de rogner un peu leurs marges, puisqu'elles sont élevées. D'après l'Insee, le taux de marge des sociétés non financières serait de 32 % sur l'ensemble de l'année 2022, en hausse par rapport à 2018.

Cela signifie que les entreprises ont répercuté l'augmentation des coûts de production sur les prix, et c'est précisément ce point qui explique la transmission de l'inflation à tous les secteurs de l'économie.

Il ne fait pas de doute que toutes les entreprises ne pourront pas augmenter leurs marges de la même façon ; les TPE et PME ne peuvent être comparées aux grands groupes.

L'autre urgence pour permettre l'augmentation globale des salaires, c'est de contraindre les donneurs d'ordre à desserrer l'étau sur les fournisseurs et sous-traitants. On retrouve à nouveau, derrière la question de l'inflation, l'enjeu du coût du capital.

« Toutes les entreprises ne pourront pas augmenter les salaires » : que répondre à cette affirmation ?

D'abord, reconnaître un fait : à court terme et à régime économique constant, il est évident que pour le groupe TotalEnergies et une TPE, les enjeux ne sont pas les mêmes.

D'un côté, des entreprises qui bénéficient de cette inflation importée ; de l'autre, des entreprises qui risquent de se retrouver en difficulté et subissent cette inflation également ; c'est particulièrement vrai pour certaines branches, notamment dans l'industrie.

Cela ne doit cependant en rien entraver les revendications salariales. Ce ne sont pas les hausses de salaires qui mettront en péril les entreprises, bien au contraire ; c'est la voracité des grands groupes. Voici quelques arguments à mettre en avant :

1. Il ne faut pas se fier au discours patronal dans son entreprise et systématiquement **demander l'appui d'un expert** sur la situation économique ; il est probable que dans de nombreux cas, les difficultés annoncées soient un effet d'aubaine pour limiter les hausses de salaires. Beaucoup d'entreprises qui ont pu reporter le coût de l'inflation sur les prix se portent très bien ; elles doivent augmenter les salaires sans délai.

2. Cela étant dit, il ne faut surtout pas se laisser enfermer dans des négociations « au cas par cas »... car chaque employeur-se trouverait toujours une bonne raison de ne pas augmenter les salaires. Il faut une **augmentation générale, coordonnée** ; ce qui est bon pour l'économie globalement n'est jamais bon aux yeux de chaque employeur-se individuellement.

3. L'enjeu est bien : « Qui doit payer ? » Pour simplifier, la question est donc : est-ce aux salarié-es et aux TPE de faire les frais des profits de TotalEnergies ? La réponse est bien sûr non. Et nous disposons d'une arme efficace pour organiser la redistribution et limiter l'impact des hausses de coûts dans les petites entreprises : la fiscalité.

Ainsi, **taxer les profits** des grands groupes, mais également les hauts patrimoines, est l'arme pour favoriser les transferts des gagnant-es de cette crise vers le monde du travail.

4. Enfin, les **aides publiques aux entreprises** atteignent des sommes records. Comme le rappelle le rapport IRES que nous avons commandé à la CGT, elles représentent plus de 150 milliards d'euros en 2019, sans compter toutes celles mises en place depuis la crise sanitaire.

Nous demandons que ces aides soient ciblées vers les secteurs les plus en difficulté, et conditionnées strictement à des hausses de salaires supérieures à l'inflation notamment.

TOU·TES les salarié-es, du privé comme du public doivent bénéficier de hausses de salaires et conserver leur pouvoir d'achat. Plusieurs mécanismes doivent être mis en place pour garantir cela.

Culture

Quinze ans après la fin de la Seconde Guerre mondiale, l'extrême droite réapparaît sur la scène politique française et ne la quittera plus jusqu'à aujourd'hui. Immédiatement, une opposition apparaît face à cette sombre renaissance, notamment à partir de la guerre d'Algérie. Jean-Paul Gautier nous propose de revenir sur l'histoire des différentes composantes et sensibilités de ces mouvements antifascistes des années 1960 à nos jours.

Antifascisme(s)

Jean-Paul GAUTIER

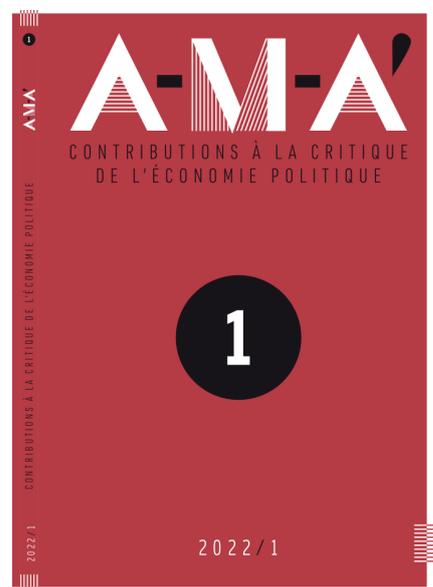
Mais aussi sur leurs débats sur la violence, le rapport à l'Etat et au champ politique institutionnel. Les mobilisations de partis politiques au cours de cette longue période sont retracées, ainsi que leurs analyses souvent contradictoires sur la nature même de la menace fasciste et les moyens de la combattre. A l'appui d'une riche documentation, l'auteur revient, sur la façon dont cette irruption, en particulier avec le Front national, bouscule les certitudes politiques. De même, l'histoire des différentes associations, revues et mouvements qui ont combattu le Front national est relatée. Soulignons l'effort de documentation de ces acteurs sur les méandres de l'extrême droite qui constitue certainement un élément décisif dans la connaissance de l'extrême droite aujourd'hui et de son histoire. L'auteur revient sur l'histoire d'autres acteurs de l'antifascisme que sont les associations et collectifs (Ras l'Front, No pasaran...) qui ont été des vecteurs clés de mobilisations contre le Front national, notamment parmi la jeunesse. Notons enfin, un passionnant chapitre sur le mouvement syndical face à l'extrême droite.

En effet, la pénétration de cette dernière dans le monde salarial ne s'est pas limitée au champ électoral, elle s'est prolongée au sein des organisations syndicales elles-mêmes, allant jusqu'à la création éphémère de syndicats qui lui étaient acquis. L'ouvrage revient en détail sur cette question et le positionnement de l'ensemble de l'éventail syndical sur ce problème et ses pratiques dans le domaine de la lutte contre l'extrême droite.

Ce premier numéro s'ouvre par l'article « La structure, l'action et la moyenne idéale » d'Alex Demirović qui expose le rapport entre action et structure, un rapport réinvesti par Marx de manière bien plus dynamique que les lectures déterministes ne le supposent. C'est par cette brèche que se fraie une voie émancipatrice dans un monde où la moyenne se trouve être la barbarie.

L'article suivant, « La terrible première section » de Lukas Egger, entre en discussion avec l'influente lecture de Marx par Louis Althusser. Alors que l'on trouve chez celui-ci des arguments de poids contre les interprétations hégélianisantes de Marx, il montre en quoi la lecture althussérienne du Capital passe nécessairement à côté des spécificités de la théorie marxienne de la valeur. Dans « La théorie marxienne de la fonction dialectique du capital », Marcello Musto retrace l'évolution de la conception du capitalisme chez Marx. Il permet ainsi de dépasser l'approche déterministe de l'histoire humaine conçue comme succession de modes de production qui chemine nécessairement vers la naissance d'une société communiste ; il vise donc à élaborer un matérialisme au-delà du déterminisme.

Enfin, dans l'article « Capitalisme d'État ? » qui clôture ce cahier, John Kannankulam ouvre une discussion avec les théories matérialistes du rapport entre capitalisme et État. L'article interroge ainsi la séparation présumée par le capitalisme entre l'État et l'économie comme condition pour que les conflits de classe aient lieu. Il permet ainsi de comprendre en quoi la prise de pouvoir d'État est loin de garantir que s'impose une logique qui rompe avec celle du capitalisme.



Juridique

Accident du travail : Ne pas les déclarer peut coûter cher à l'employeur !

Bon nombre d'entreprises tentent de minimiser le nombre d'accident du travail qui interviennent en leur sein, afin de limiter la cotisation sociale, payable uniquement par l'employeur, qui contribue à la prise en charge de ce risque particulier.

Or la Cour de cassation a rendu en 2021 un arrêt (Cass. Civ., 3 juin 2021, n°20-13.213) qui aurait dû refroidir les ardeurs de nos chers employeurs dans leur volonté de ne pas déclarer un accident du travail.

En effet, l'absence de déclaration d'un accident de travail par une entreprise peut engendrer une condamnation, à rembourser à la Sécurité Sociale, la totalité des dépenses réalisées à l'occasion de l'accident.

Pour rappel, « Un accident de travail est un événement soudain qui, quelle qu'en soit la raison, vous a causé un dommage corporel ou psychologique et qui vous est arrivé pendant votre activité professionnelle » (Définition sur le site service-public.fr).

En vertu de l'article L.441-2 du Code de la Sécurité Sociale, « L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime selon des modalités et dans un délai déterminés ». Cette déclaration doit se faire dans les 48h qui suivent l'information faite par la/le salarié.e. A défaut de déclaration par l'employeur, la/le salarié.e peut effectuer lui-même cette déclaration.

Cette déclaration est importante car elle ouvre droit pour la/le salarié.e accidenté.e à une indemnisation différente de celle prévue pour un arrêt maladie : gratuité des soins liés à l'accident du travail et différence de calcul de l'indemnité journalière.

Dans le cas cité en l'espèce, « Après avoir constaté qu'une altercation était survenue entre la victime et un salarié de la société le 26 mars 2015, l'arrêt relève que la directrice des ressources humaines a été tout de suite informée de cette altercation et a accompagné la victime au commissariat le lendemain. Il retient que l'employeur ne peut

prétendre qu'il ignorait cette altercation alors qu'il a décidé de mesures conservatoires de mise à pied contre le salarié mis en cause par la victime. Il en déduit que, dans ces circonstances, l'employeur se devait d'établir une déclaration d'accident du travail ainsi qu'il en a l'obligation, sans que les éventuelles circonstances particulières qui existaient selon lui ne lui permettaient pas d'en être dispensé et que s'il estimait que la victime était à l'origine de l'altercation, ou que les circonstances de l'accident n'étaient pas suffisamment circonstanciées ou encore que le fait matériel n'était pas établi, il devait accompagner sa déclaration d'accident de travail de réserves et non pas se dispenser de la déclaration. Il ajoute que les arrêts de travail en maladie prescrit à la victime ne dispensaient pas davantage l'employeur de son obligation de déclaration dès lors qu'il avait connaissance des circonstances à l'origine de l'arrêt de travail ». L'employeur se défendait en indiquant que la victime n'avait pas « fait état à l'époque de la survenance d'un accident ayant occasionné une lésion ».

Mais la Haute Cour rappelle « qu'en omettant de rechercher si l'arrêt maladie prescrit à la suite de cette altercation avait été causé par une brusque altération des facultés mentales » de la victime, l'entreprise avait manqué à ses obligations.

Cet arrêt méconnu est intéressant à plusieurs titres. En premier lieu, il fait peser un risque financier important à l'encontre des entreprises qui minimiseraient leurs accidents du travail.

En second, il rappelle qu'un accident du travail n'est pas synonyme de blessure physique. Que l'entreprise doit tenir compte aussi des incidences psychologiques de certaines situations.

Si l'employeur souhaite contester un accident du travail, il doit, non pas s'abstenir de le déclarer, mais émettre des réserves lors de la déclarations. Ces réserves doivent porter sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail, et bien entendu elles doivent être documentées.

Nous devons nous emparer de cette jurisprudence afin qu'aucun accident de travail ne soit plus déclaré.



SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE

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

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