



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
Février
2023
n°
537

Dossier

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

2^{ème} partie



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

Chiffres

E dito

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 01/07/2022)

1^{er} salaire de la grille : 20 434 € / annuel

Experts Comptables (au 01/07/2021)

Valeur de base : 112,68 €

Valeur hiérarchique : 69,40 €

Avocats (au 01/01/2023)

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 2023

1^{er} salaire employé/administratif **1 715 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 730 €**

Le projet de loi sur la retraite ne peut et ne doit pas passer. Les mobilisations ont été un réel succès. Mais la bataille des idées dans les entreprises doit continuer sans relâche.

Il nous faut donner du sens et de la perspective aux salarié.e.s de nos branches. On ne peut se contenter d'un refus de cette réforme à 71% de la population.

Il faut y associer nos propositions alternatives. En effet, cela ne pourra que renforcer le rejet des régressions et toute solution consistant à faire entrer une part de capitalisation dans notre système de retraite par répartition.

Nous sommes d'autant plus contre une mauvaise réforme quand on voit que l'on peut faire autrement.

De ce point de vue, la CGT fait des propositions pour une retraite à 60 ans.

L'ensemble de nos organisations ont ces propositions qu'il s'agit de mettre en débat.

L'enjeu de la bataille que nous menons aujourd'hui, c'est son sens. Soit l'on désire une "retraite cavot" soit une "retraite émancipatrice". Même si la problématique du financement de la retraite est un leurre, la question de la pénérité de celui-ci reste l'emploi. C'est son coeur.

Tout d'abord, la base salaire de l'ensemble des cotisations sociales et d'autre part la base emploi de la production de richesse.

C'est dans ce cadre que nous devons mener les débats avec les salarié.e.s. D'une certaine manière, c'est maintenant ou jamais.

Ce serait s'inscrire dans une réelle dynamique de transformation sociale. Cela fait trop de temps qu'au niveau national nous ne gagnons rien.

Alors jetons tous nos efforts dans cette lutte qui ne fait que débiter.



Noël LECHAT

Analyse

VIDEOSURVEILLANCE

Toujours prompt à distribuer les fonds publics et des droits aux grands groupes capitalistes, le gouvernement prévoit d'autoriser l'expérimentation de la vidéosurveillance automatisée (VSA) reposant sur des algorithmes. Intégrée au projet de loi olympique, l'aide de ces caméras est censée aider les autorités à détecter sur les sites des JO et des transports adjacents, les objets abandonnés, des comportements anormaux ou des données sur les flux de fréquentation – et d'éviter la débâcle publique connue lors de la Ligue des Champions.

Si plusieurs éléments doivent encore être définis, le texte précise que la reconnaissance faciale ne sera pas utilisée. Le Conseil d'Etat et la Cnil, qui ont émis un avis favorable, soulignent le caractère exceptionnel de ce texte, mais précisent aussi la nécessité d'assortir le projet de « garanties rigoureuses et contrôlées ». Par qui et dans quel contexte ?

Ce sujet n'est pas nouveau. Après avoir été écarté des lois sur la Sécurité car les technologies sont mal maîtrisées et relèvent de la surveillance de la population, le projet est réactualisé avec les JO pour « assurer » la sécurité des visiteurs. Des expérimentations sont menées à taille réelle à Toulouse, Marseille, Nîmes etc. par IBM, SNEF, Briefcam etc. qui rongent leur frein pour s'approprier ce marché juteux depuis si longtemps, mais sans que la protection de la vie privée et ou des données personnelles n'aient pu être traitées.

La seule promesse de la VSA, c'est de s'appuyer sur les caméras qui existent sur le territoire, caméras qui constituaient déjà une promesse de sécurité

pourtant jamais démontrée. Cela n'a pas empêché la croissance des subventions publiques qui leur sont destinées, atteignant 15 millions d'euros en 2021. Aucune évaluation publique des dispositifs actuels de vidéosurveillance n'existe, et une aucune utilité scientifiquement démontrée n'est avérée. Les rares études pointent vers l'inutilité de la vidéosurveillance et soulignent au contraire l'inefficacité et le coût faramineux de tels dispositifs. En outre, petit à petit, la vidéosurveillance a fait exploser les budgets publics qui lui étaient consacrés.

Au-delà d'une affectation des fonds publics tout à fait orientée, c'est d'une évolution de la surveillance de masse dont il s'agit. Chaque nouvelle étape dans la surveillance promet son efficacité et tente de légitimer les investissements précédents. La VSA ne sera pas circonscrite aux JO, et, dans le cadre des expérimentations prévues, les entreprises concernées pourront utiliser les espaces publics et les personnes qui les traversent comme données, pouvant servir de données d'apprentissage et ne disparaissant donc jamais. Ensuite, viendront les bénéfices faits sur les modèles développés sur les vies et les comportements des habitants d'une ville pour organiser la répression. C'est ce qu'a fait l'entreprise Idemia avec la reconnaissance faciale en Chine. En Europe, des algorithmes de détection de comportements est utilisé sur des drones en Grèce pour repérer et suivre des personnes aux zones de frontières. Ici, la technologie est bien au service d'une politique policière répressive.

Il nous faut, dans nos secteurs, interpeller les salariés sur ces dérives et les recenser pour ne pas les laisser se camoufler sous le masque de l'évolution technologique.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

14 mars 2023 - Le PAP - **Xavier BUROT**

6 avril 2023 - La Sécurité Sociale - **Organismes sociaux**

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Travaux préparatoires au Congrès de la CGT

Notre Secrétaire Général a choisi son successeur, notre camarade Marie Buisson. Et ce, avant même que la liste des membres constituant la Commission Exécutive Confédérale (CEC) soit présentée au CCN. De la même façon aucun débat dans aucune instance n'a eu lieu sur cette candidature. Elle a été proposée à la CEC le jour même pour un vote, après que l'information ait été communiquée à la presse. Cette candidature imposée n'a pas été articulée à un projet syndical tant du point de vue des orientations que de nos instances de direction (CEC, BF et CCN).

Cette manière de faire n'a pas fait l'unanimité au niveau des fédérations et des unions départementales.

Un début de crispation a émergé à l'avant dernier CCN. Il a concerné les mises à disposition de camarades pour la CEC, la liste proposée éliminant un certain nombre de camarade dont certains étaient des dirigeants de fédérations incontournables dans les luttes passées. Il en était par exemple de la Fédération de la Chimie qui dans la dernière période a été avec les raffineries un exemple de lutte. Certains camarades ont argué du fait que les critères de désignation devenaient impératifs et étaient définitifs, justifiant l'exclusion de structures importantes. Quand d'autres ont clairement critiqué les longs débats sur cette question, et l'absence d'échanges sur les orientations, pourtant fondamentales. C'est dans ce contexte que les Secrétaires Généraux des fédérations se sont réunis à Montreuil, à l'initiative des fédérations de la Métallurgie, de la construction, des services publics et de la FILPAC.

La prévalence de la question des critères au détriment du fond, c'est-à-dire des orientations a largement été abordée, comme leur caractère définitif et impératif qui n'était pas apparu clairement au moment de leur vote en février 2022. Ont également été largement débattues des problèmes de fonctionnement interne dont l'effet le plus évident est la communication mais qui touchent également la « gouvernance » de l'organisation au niveau confédéral. Certain.e.s camarades ont par ailleurs instrumentalisé

le « féminisme » via une pétition afin de soutenir la camarade Buisson. Plutôt que de discuter du fond, ils laissent entendre que ceux qui contestent ce soutien ne seraient pas des camarades acquis.e.s aux causes des femmes. Une camarade à tout prix ... qu'importe ce qu'elle porte comme projet notamment. Ce n'est pas notre concept du féminisme et du syndicalisme.

Avant de prendre position, la Commission Exécutive fédérale s'est réunie le 17 janvier 2023 afin de définir un mandat clair sur nos positions. De ces échanges, 18 fédérations (FSETUD, FNME, FNCSBA, FNSM, FD Cheminot, FOMM, FILPAC, FSPBA, FNPD, FD Verre et Céramique, FD THCB, FD Santé, FD Commerce et service, FD Santé, FD Organismes sociaux, FNIC, UFSE, FD Service public, SNJ) ont adressé le courrier suivant à la direction confédérale afin de modifier l'ordre du jour du CCN à venir, les délais étant désormais très courts.

" Nos organisations sont différentes mais nous partageons la nécessité de trouver un chemin pour rassembler la CGT.

Deux réunions auxquelles étaient invitées l'ensemble des fédérations et le CNPE, l'UGICT et l'UCR nous ont permis de partager un constat et de premières pistes de travail lesquelles doivent être débattues avec l'ensemble des organisations qui composent le CCN.

Nous sommes inquiets par les fractures qui se creusent dans notre organisation et par les modalités de préparation du congrès confédéral. Le 52^e congrès et les débats compliqués sur le document d'orientation l'ont démontré : il est illusoire de penser rassembler le congrès sans rassembler au préalable le CCN et toutes nos organisations, territoires et professions. En plus d'une orientation, le 53^e congrès aura à élire une nouvelle direction confédérale avec un nouveau secrétariat général.

Nous ne pouvons pas prendre le risque de sortir avec une direction mal ou pas élue, il nous faut, collectivement, trouver les moyens de rassembler notre congrès et de sortir avec une orientation et une direction très largement adoptée pour lui permettre d'ouvrir les nombreux chantiers et débats sur lesquels nous devons avancer.

Préparatoires au 53^{ème} CGT : un CCN houleux

Pour cela, la seule méthode éprouvée c'est notre culture des débats CGT : pas de tendances ni de « blocs contre blocs », un débat respectueux sans caricature qui prend en compte les apports des un.e.s et des autres et qui évite la personnification. Nous ne pouvons pas nous payer le luxe de sacrifier des dirigeant.e.s, il est important de pouvoir garantir la confiance à chacune et chacun. Il apparaît incontournable de renforcer le travail commun territoire/profession pour mieux impulser l'activité syndicale.

Pour permettre aux syndicats de décider de l'orientation et d'élire la CEC, les débats de congrès ne doivent pas être parasités par des questions qui n'auraient pas été réglées au préalable par la CEC et le CCN. Nos statuts prévoient que c'est le CCN qui propose la liste de la CEC au congrès. De même, nos statuts prévoient que la CEC, élue au congrès, propose le bureau confédéral au CCN qui a la responsabilité de l'élire et de désigner parmi celui-ci le secrétariat général et l'administrateur/trice.

Les travaux et l'ordre du jour du CCN des 1^{er} et 2 février doivent permettre d'enclencher ce processus. Nous souhaitons donc que le point concernant les candidatures à la CEC soit avancé et traité en 2^e point, après l'actualité, afin d'organiser un temps de débat nécessaire pour trouver une solution qui rassemble. Les critères et la façon dont ils ont été adoptés font débat. Présentés à certains comme indicatifs, à l'image de la façon dont ils avaient été appliqués lors du 52^e congrès avec des organisations dont la candidature a été retenue sans qu'elles ne présentent de femmes, ils sont désormais appliqués de façon impérative. Le problème, c'est que dès lors qu'il devient impératif, le critère d'« au moins une femme » se substitue aux autres, et par exemple à celui d'avoir une direction représentative de la diversité du salariat et limite considérablement la capacité de la commission des candidatures à rassembler. Si la parité à la direction confédérale est non négociable, la commission des candidatures doit pouvoir déterminer les moyens de l'atteindre en tenant compte de l'ensemble des critères et ainsi pouvoir les pondérer.

Par conséquent, nous demandons que le point sur le 53^e congrès porte également sur :

- le nombre minimum et maximum des membres de la CEC et CFC,

- la conception et le fonctionnement de la direction confédérale à partir du bilan de la direction sortante,

- les modalités de construction du BC.

Le CCN du 1^{er} et du 2 février, comme en a fait étalage Les Echos, Journal peu complaisant à l'égard de la CGT, a été houleux et il n'a malheureusement que très peu été possible de débattre des sujets de fond : orientations, direction confédérale et modalités de construction du BC, malgré la demande des fédérations, débats effacés par les discussions sur les critères et la prétendue misogynie volontariste des fédérations qui avaient participé au courrier.

A la sortie de ce CCN, les difficultés concernant le congrès confédéral demeurent entières :

- une très grosse majorité des fédérations ont convenu qu'il n'était pas possible de soutenir une camarade qui veut poursuivre les mêmes orientations/fonctionnements que la mandature actuelle, qu'elle soit une femme ou un homme ;

- Les orientations et les problèmes de fonctionnement n'ont que très peu été abordés, étouffés par la question des critères. Bien qu'un membre éminent de la commission des candidatures ait exposé et donc reconnu les problèmes de communication qui ont pu conduire à ce que tous n'aient pu appréhender le caractère impérieux des critères de recevabilité des candidatures mises à disposition pour la CEC, les critiques sont restées acerbes. Bizarrement, il a tout de même été acté que la CEC serait un peu élargie (60 à 66). Difficile d'exclure la chimie par exemple vu les luttes actuelles mais l'élargissement ne sera pas de mise !

- En conséquence, la tentative de passage en force de la direction actuelle, cherchant à imposer un vote à 4h du matin pour valider la candidature de la camarade désignée n'a pas abouti et a conclu la réunion du CCN.

Toutes ces problématiques doivent encore être traitées, à moins de deux mois du congrès confédéral, avec tous les risques que cela fait peser sur notre organisation.

Branches

Salarié.e.s Cabinets Avocats



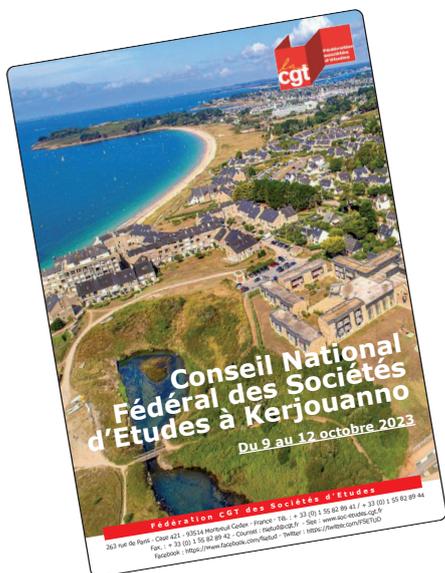
Compte rendu de la réunion du 27 janvier 2023 _ BI L'Enrobé n°289

Il s'agissait de travailler sur le financement du paritarisme. Pour autant, un vrai débat s'est invité sur la modalité de calcul de l'Indemnité de Fin de Carrière. La problématique du temps partiel en fin de carrière était réelle. La convention collective faisait état du fait que l'on prenait les 12 deniers mois. Cela lésait ces salarié.e.s. Et ce d'autant que pour un salarié.e ayant toujours travaillé dans la même entreprise, la législation oblige à prendre l'ensemble du temps de travail passé dans l'entreprise. Nos administrateurs ont alors proposé à Kerialis un texte qui permet de prendre le meilleur calcul entre la législation et la convention collective.

Il reste à travailler cette modalité de calcul, non au niveau de l'entreprise, mais à celui de la profession. La CGT va faire une proposition.

Conseil National Fédéral

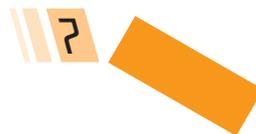
9 au 12 octobre 2023 à Kerjouanno



- Bilan à mi-mandat de notre activité au regard des orientations de notre 11^e congrès.
- Changement de Secrétaire Général.

Un livret a été édité afin d'indiquer la répartition du nombre de délégué.e.s syndical.e.s par syndicat ou section syndicale.

D'autres livrets vous parviendront avant le CNF.



Salarié.e.s Etudes Notariales

RETRAIT DE LA REFORME MACRON Pas touche à notre régime spécifique !

Avec plus de deux millions cinq cent mille manifestants le 31 janvier 2023 et 68 % de français qui ne veulent pas de cette réforme, nous pouvons faire reculer ce gouvernement.

Trois millions pour le 7 mars 2023 est possible et souhaitable face aux mensonges et à l'arrogance de ce gouvernement. La Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée nationale a validé, le 6 février 2023, la disparition de la plupart des régimes spécifiques dont celui de la CRPCEN au nom de « l'équité entre régimes ».

Par un courrier du 25 janvier 2023, l'intersyndicale des organisations syndicales élues et siégeantes au Conseil d'administration de la CRPCEN a sollicité la Commission des Affaires sociales du Sénat et de l'Assemblée nationale afin d'être reçue.

Le 31 janvier 2023, le vice-président, représentant les salariés et les retraités, a reçu un courriel du secrétariat de la commission lui annonçant que malheureusement la commission n'avait pas le temps de recevoir la délégation représentants les salarié.e.s à la CRPCEN.

A la place de rencontrer l'intersyndicale, il est proposé à celle-ci de remplir et de renvoyer un questionnaire sur le bien-fondé ou pas de cette réforme !



Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion du 21 février 2023 _ BI Perspectives n°264



Nous avons travaillé sur l'agenda " social " 2023-2024. Il a ainsi été décidé de :

- renégocier l'accord égalité Femmes-Hommes de 2014, à partir de septembre,
- renégocier les salaires de branche en avril 2023,
- renégocier l'accord complémentaire santé à partir de septembre 2023,
- négocier un accord ou un guide sur le harcèlement et les comportements sexistes à partir de mars 2023,
- négocier les classifications à partir de juin 2023.

La CFTC a proposé la négociation sur le travail de nuit et le forfait horaire annuel, histoire de continuer la régression sociale.

Experts Comptables

Experts-comptables et commissaires aux comptes : blocage sur la négociation des minima conventionnels

Lors de la CPPNI du 6 janvier 2023, les organisations syndicales ont demandé l'ouverture de la négociation sur les salaires minima conventionnels puisque suite à la revalorisation du SMIC, le premier niveau de salaire minimum conventionnel de la branche y est inférieur.

La réponse du patronat est inacceptable : modifier la convention collective plutôt que d'augmenter les salaires.

C'est dans ce sens que l'intersyndicale qui s'est constituée à cet effet a publié le communiqué de presse ci-contre (intersyndicale qu'a rejoint tardivement une organisation syndicale après publication).

COMMUNIQUE DE PRESSE



Quand le patronat des Experts comptables et CAC tente de contourner scandalement la loi

Lors de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche des experts-comptables et commissaires aux comptes, qui s'est tenue le 6 janvier 2023, les organisations syndicales ont demandé, comme le permet la loi du 16 août 2022, que s'ouvrent les négociations sur les minima conventionnels, puisque suite à la revalorisation du SMIC en janvier, le premier niveau de la branche est déjà en dessous de ce niveau. Vu que les dernières négociations ont eu lieu au dernier trimestre, cela donne toute la mesure de l'investissement du patronat à tenter d'attirer des nouveaux candidats... ou peut-être plutôt les aides de l'Etat ! Quoiqu'il en soit, le premier niveau sous le SMIC permet aux organisations syndicales de demander l'ouverture de nouvelles négociations dans un délai de 45 jours, c'est-à-dire avant le 13 février.

Le patronat, ne pouvant refuser net, a proposé à la réunion du 3 février plutôt de revoir l'attribution des points établissant les niveaux de rémunération au sein de la grille de classification, et donc de revoir la convention collective sur ce sujet, prévu à l'agenda social de la branche. Vider la négociation future de sa substance pour parvenir à tasser la grille sur un artifice qui ne représentera même pas 1,5% d'augmentation quand l'inflation est annoncée à 6% sur l'année, ce n'est plus une trop grosse ficelle mais une corde d'amarrage. Côté patronal, on comprend bien la manœuvre : les experts savent encore compter et tentent de gagner sur les deux tableaux, au détriment des salariés.

Mais s'ils savent encore compter, la compréhension des textes de loi par le patronat de cette profession réglementée (qui dispose donc d'un monopole à ce titre) leur fait défaut. Et c'est bien ce dont il s'agit avec cette velléité de contourner la loi et de ne pas en respecter le premier article sur l'obligation d'ouverture des négociations.

Les organisations syndicales de la branche ne peuvent que déplorer cette attitude et renouveler leur demande, qui ne pourra pas être traitée dans les temps et en cela, représente une première infraction à la loi. C'est dans ce sens que nous interpellons les ministères de tutelle.

Experts Automobiles

Auto'Mag

Subsidière d'information CGT des salariés-e-s des entreprises et cabinets d'expertise en automobile n°144

La réunion de négociation de la CPPNI s'est déroulée le 8 février 2023. L'essentiel de la réunion a porté sur la négociation des minima de salaires. Pour rappel, la dernière grille applicable le 1^{er} juillet faisait état :

Niveau	Nouveaux minima
1	1 702,84€
2	1 820,36 €
3	2 091,17€
4	2 458,12€
5	2 878,27€
6	3 352,49€
7	3 882,33€
8	4 467,22€
9	5 106,54€
10	5 809,57€

Aujourd'hui et ce depuis le 1^{er} janvier 2023, le Smic est passé à 1 709,18€. Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale est passé à 3 666€.

De décembre 2021 à décembre 2022, l'indice des prix à la consommation est de 5,9%.

Concernant l'alimentation, le taux d'inflation est de 12,1% et pour l'énergie de 15,1%.

La dernière note de conjoncture de l'INSEE estime que l'inflation de début d'année assurait atteindre + 7% en début d'année, pour finir à + 5,5% en juin 2023.

Autrement dit, le pouvoir d'achat des salariés va continuer de baisser si nous n'obtenons pas des augmentations de salaire conséquentes.

La CGT a demandé à ce que les minima salariaux soient augmentés de 4% et que conformément aux engagements de l'ANEA, aucun cadre (catégorie 7) ne soit payé en-dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Niveau	Minima mensuel actuel	Proposition patronale
1	1 702,84€	1 736,89€
2	1 820,36€	1 856,74€
3	2 091,17€	2 132,99€
4	2 458,12€	2 507,25€
5	2 878,27€	2 931,62€
6	3 352,49€	3 404,45€
7	3 882,33€	3 831,46€
8	4 467,22€	4 647,22€
9	5 106,54€	5 314,04€
10	5 809,57€	6 036,37€

Le patronat, après un exposé sur les difficultés économiques que vivent les salariés de la branche ont proposé 2% sur toute la grille.

Problème : aucun cadre ne peut être en-dessous du PMASS qui est de 3 666€.

Niveau	Proposition CGT
1	1 770,95€
2	1 893,17€
3	2 174,81€
4	2 536,44€
5	2 985,49€
6	3 490,33€
7	3 970,64€
8	4 512,08€
9	5 098,81€
10	5 730,77€

Aucune organisation syndicale n'a signé cet accord au rabais. La CGT a dit qu'elle ne signera pas à moins de + 4%. Le premier niveau serait ainsi porté à 1 770,95€.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Centre 011 - 201, rue de Paris - 93014 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 81 81 - Fax : 01 55 82 81 82
Courriel : fcsed@cgtsed.fr - Site internet : www.fcsed.org/cgt

Compte rendu de la réunion du 8 février 2023 _ BI Auto'Mag n°144

La négociation a porté sur la grille des minima de salaire. Le premier niveau de la grille est en dessous du Smic et le premier niveau cadre en dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Le patronat a argué de difficultés économiques pour proposer une augmentation de 2% sur toute la grille. La CGT a proposé une augmentation de 4%. La CFTC a rejoint la CGT.

FO et la CGC n'ont fait aucune proposition.

Compte tenu de cette situation, une nouvelle réunion est programmée en mars.

Grève chez Amadeus



Grève sur les retraites, mobilisation sur les salaires ... ça n'arrête pas ! Voici une photo de notre rassemblement du 7 février dernier à Amadeus Villeneuve-Loubet, la CGT au micro.

Elections professionnelles

AQUALEHA : CGT : 92 voix, 46,7% ; CFTC : 37 voix, 18,78% ; CGC : 68 voix, 34,52%.

CLEVER AGE : CGT : 77 voix, 100%.

ASSOCIATION REGIONALE AGREEE DES PROFESSIONS LIBERALES : CGT : 14 voix, 100%.

Dossier : Derrière l'inflation, le confi

VI. Généraliser l'indexation des revenus et bloquer les prix : la première urgence

Contrôler les prix : l'outil oublié

Le contrôle des prix a longtemps fait partie des boîtes à outils des gouvernements. Aujourd'hui encore, il continue d'exister en partie sous la forme de « tarifs réglementés/bloqués ».

L'idée serait d'étendre ce contrôle aux principaux prix qui montent aujourd'hui, en particulier dans le secteur de l'énergie. Concrètement, quelles seraient les conséquences d'un tel contrôle ?

Une réduction des marges pour les entreprises qui se le verraient appliquer... marges dont nous avons déjà dit qu'elles explosaient dans les secteurs de l'énergie (ce que l'on appelle parfois les « superprofits »).

En réalité, il faut retourner le problème : ce qui est en cause aujourd'hui, c'est la libéralisation des prix dans l'énergie qui montrent toute leur absurdité. En reprendre le contrôle, c'est reprendre le contrôle des marges incontrôlées et limiter les conséquences néfastes, tant pour le tissu productif que pour les ménages.

C'est un outil important – et insuffisant, mais nous y reviendrons – de stabilisation économique, avec lequel il faut renouer immédiatement

Indexer les revenus sur l'inflation : la nécessité

À l'heure actuelle, seul le Smic est véritablement indexé à l'inflation (il augmente au minimum au même rythme qu'elle). Ni le reste des salaires, ni les minima sociaux ne suivent cette tendance, ce qui conduit à plusieurs effets néfastes :

- appauvrissement des plus pauvres et des bénéficiaires des minima ;
- recul du pouvoir d'achat de la majorité des salarié-es ;
- grilles de salaires « rattrapées » par le Smic, tassement des salaires au niveau du Smic.

L'indexation des minima sociaux à l'inflation (et l'échelle mobile des salaires, en vigueur partiellement en France jusqu'en 1982, rappelons-le) permettrait de faire évoluer le salaire au même rythme que l'inflation et de préserver le pouvoir d'achat.

C'est l'inverse qui se produit actuellement avec, comme nous l'avons dit, des salaires réels qui chutent. L'indexation présente l'avantage d'être mécanique et de protéger le monde du travail, quand les primes, « boucliers » et autres « remises » sur les carburants sont à la discrétion du gouvernement.

Quels effets sur l'économie ?

Là encore, il faut retourner le problème. À court terme, la chute du salaire réel va se traduire par une baisse de la consommation, des débouchés des entreprises et donc de l'activité, et une chute de l'emploi qui elle-même comprimera les revenus. On l'a vu, le chômage devrait augmenter à nouveau en 2023.

Le patronat ressort à cet égard l'argument classique de la « compétitivité » : si les salaires augmentent, les entreprises seront moins compétitives que celles des pays voisins. Mais cet argument ne tient pas aujourd'hui, puisque précisément l'inflation est plus faible en France que dans les autres pays européens !

Sans surprise, c'est encore le conflit capital/travail qui réapparaît. Car que se passerait-il en cas d'indexation ?

Une hausse de la part des salaires dans la valeur ajoutée... et donc une baisse des profits.

Le cas belge

La Belgique continue à avoir un mécanisme d'indexation. Nul « dérapage » des prix n'a été constaté, et l'inflation n'a pas été plus élevée qu'ailleurs avant 2020.

La grande différence avec le cas français, c'est que la part des salaires dans la valeur ajoutée s'est stabilisée à un niveau supérieur en Belgique entre 1990 et 2020 (61 %, contre 57,2 % en France).

Voilà sans nul doute une des raisons du refus de l'indexation : éviter que les profits ne soient diminués.

Là encore, certains pourraient rétorquer que des entreprises aujourd'hui vont connaître des difficultés importantes ; on répondra que les abondantes aides publiques aux entreprises – plus de 150 milliards d'euros d'aides publiques

par an, soit deux fois le budget de l'éducation nationale – doivent servir en priorité à soutenir celles qui sont en danger, avec pour conditions strictes le maintien de l'emploi et l'indexation des salaires sur l'inflation.

VII. Mettre à contribution les hauts revenus et les profits : la deuxième urgence

Comme nous l'avons vu, l'inflation n'est pas seulement liée à des chocs « extérieurs » ; elle est l'expression même de l'approfondissement du conflit entre le capital et le travail.

Ces chocs n'ont en rien empiété sur la marge des grandes entreprises : celles du CAC 40 ont réalisé le bénéfice record de 73 milliards d'euros au premier semestre 2022 ; d'autres, non cotées en Bourse comme l'armateur CMA CGM, ont vu leurs profits exploser de la même manière (tout comme la rémunération de leur dirigeant).

Ces entreprises sont des profiteuses de crise ; pire, elles participent à la diffusion de l'inflation à toute l'économie au lieu d'absorber elles-mêmes le choc alors qu'elles en ont les capacités.

Répetons-le : à court terme, la question qui se pose est la répartition du fardeau. Les grandes entreprises n'en prennent aucunement leur part et en font porter tout le poids sur l'État – donc les contribuables – et les salarié-es.

Il est donc urgent de les mettre à contribution en taxant leurs superprofits. Cela pourrait rapporter entre 10 et 20 milliards d'euros, soit l'équivalent des dépenses prévues dans la loi sur le pouvoir d'achat.

Rien ne peut justifier un tel enrichissement dans une période où l'économie globale est touchée. Ces effets d'aubaine sont insupportables.

Taxer ces superprofits est indispensable pour en finir avec l'impunité et la désresponsabilisation de ces firmes, mais également pour, à l'avenir, dissuader ces comportements de vantage.

De la même façon, nous pouvons penser qu'il faut également taxer les plus hauts revenus, notamment ceux issus du capital, dans une période de crise encore plus qu'à l'accoutumée, afin d'éviter un nouvel accroissement des inégalités.

VIII. Traiter le problème à la racine : planifier, socialiser et sortir de nos dépendances

L'urgence à court terme est bien sûr l'augmentation des salaires et la préservation du pouvoir d'achat. Ceci dit, il est illusoire de croire pouvoir « corriger » l'inflation par des artifices techniques, en espérant revenir à la « normale ». La raison en est simple : l'inflation est en lien avec les contraintes et chocs extérieurs, mais elle est d'abord et avant tout un puissant révélateur des contradictions et de l'impasse du capitalisme contemporain – dont les tensions sur l'approvisionnement sont le principal symptôme – et de l'intensification du conflit entre le capital et le travail.

C'est en période de forte inflation que saute aux yeux le décalage entre la rémunération du capital qui non seulement ne faiblit pas mais s'accroît d'un côté, et la perte de pouvoir d'achat pour le travail de l'autre. Nous ne sortirons pas de l'ornière avec des chèques ou des mécanismes fiscaux ; c'est d'un plan de rupture dont nous avons besoin. Deux stratégies nettes se font jour face à l'inflation, dont les similitudes avec la question de la « dette Covid-19 » sont frappantes.

D'un côté, gouvernement, patronat et banques centrales cherchent le retour le plus rapide possible à la « normale », dont on peine à voir à quoi elle correspond véritablement. S'agit-il du régime de croissance que l'on connaît depuis les années 1980, basé sur un chômage tendanciellement élevé, la destruction des collectifs de travail, le démantèlement des services publics et une explosion des versements aux détenteur-rices de capitaux ? S'agit-il de la soumission des finances publiques à la « discipline » des marchés financiers ? Ou peut-être est-il nécessaire de vite renouer avec la désindustrialisation continue, les dépendances aux énergies fossiles, la destruction de l'environnement et le réchauffement du climat ? Tout l'enjeu de la rhétorique gouvernementale va être de faire de l'inflation un épisode « passager », en assumant qu'il puisse être douloureux pour les populations.

À ce propos, et sans rentrer dans le détail, les décisions des diverses banques centrales de remonter les taux d'intérêt vont irrémédiablement conduire les économies vers la récession ; le choix de faire « payer » au travail ce nouveau soubresaut du capitalisme est on ne peut plus clair. C'est bien face à cette logique générale que nous opposons un plan de rupture. C'est parce que nous comprenons

Dossier : Derrière l'inflation, le confi

que cette remontée de l'inflation est le symptôme de troubles plus importants que nous portons une autre logique de production. Ainsi, le plan de rupture a une déclinaison pour traiter à la racine les causes de l'inflation :

- Cela implique nécessairement un autre partage des richesses, et donc de la valeur ajoutée en faveur du travail.

- Il y a urgence à sortir l'énergie et les biens et services de première nécessité du marché, en renouant avec la logique de service public et de réponse à l'intérêt général ; c'est évidemment vrai pour l'énergie, avec un vaste plan de rupture énergétique pour sortir le plus rapidement possible de nos dépendances aux énergies fossiles.

- Seule une véritable politique industrielle, assortie de pôles publics gérés collectivement, permettra de répondre à la double urgence sociale et environnementale. Il n'y a aucun doute que derrière la question de l'inflation, les enjeux majeurs sont la crise climatique et son pendant à court terme, la crise énergétique. Cela implique de repenser fondamentalement le cadre dans lequel nous évoluons et de rompre radicalement avec notre régime économique.

Conclusion : l'inflation, un puissant révélateur des limites de notre régime économique

De manière fondamentale, il faut retenir que l'inflation est une expression du rapport de force qui nous oppose au capital. L'urgence vitale pour le monde du travail est évidemment le maintien du pouvoir d'achat. Il faut retenir ensuite les points suivants :

1. L'inflation ne vient pas d'une hausse des salaires.
2. Elle vient de la hausse des coûts de production importés, elle-même liée au dérèglement du capitalisme mondial.
3. Il n'y a aucun risque de « boucle prix-salaires » ... si les taux de marge diminuent !
4. Nous avons des revendications claires à court terme : indexation, échelle mobile, mise à contribution des profits d'aubaine et des hauts patrimoines.
5. Nous avons la vision à long terme : en finir avec le chaos de l'économie capitaliste telle qu'elle fonctionne, et lui substituer un nouveau régime économique et une nouvelle politique industrielle

Comme toujours en économie, derrière les mécanismes plus ou moins théoriques se cache toujours la réalité de la conflictualité sociale et du rapport de force.



du 27 au 31 mars
Clermont-F

Pour ce faire
notre struct
" de notre o
décisions du
qui rassemb

Le rapport d
rapport afin
que le rappo
syndicats pu

Impossible d
au delà de l'
est loin de r

Enfin, il va n
un certain n

Nous nous a

C'est le système capitaliste qu'il faut remettre en cause

Le 53^e congrès Confédéral se tiendra du 27 mars au 31 mars prochain à Clermont-Ferrand. La délégation de la Fédération des Sociétés d'Etudes sera composée de 8 camarades. A quelques semaines de l'évènement, tâchons d'y voir plus clair.

Nous avons besoin d'une CGT rassemblée autour d'un même objectif : retrouver une CGT forte, une CGT de lutte et de masse, une CGT anticapitaliste. C'est un objectif ambitieux en rupture avec une certaine façon de faire depuis des décennies.

Cela fait quand même près de 30 ans que nous n'avons rien gagné au niveau interprofessionnel. Ce n'est pas rien. Cela doit nous interroger un peu plus sérieusement et faire des bilans de nos échecs.

et réaliser cet objectif ambitieux, il y a nécessité de se consacrer au bon fonctionnement de la cellule de base qu'est le syndicat. Mais cela n'est pas suffisant, il faut aussi une autre "gouvernance" de l'organisation, c'est-à-dire un CCN qui joue vraiment son rôle, un CEC qui prend en compte les besoins du CCN, un bureau confédéral qui représente toutes les sensibilités de la CGT et enfin un.e camarade qui représente toute la CGT.

Notre activité ne dresse aucun bilan de nos échecs. C'est le minimum que l'on pouvait attendre d'un tel bilan que nous ne reproduisons pas les mêmes erreurs. Il en est de même pour les quelques succès ... qui nous ont permis de mettre en exergue mais surtout, en tirer toutes les conséquences pour que nous puissions s'approprier les démarches qui ont conduit à ces succès.

Pour retrouver, dans le document d'orientation, l'ambition que nous avons pointé ci-dessus. Ainsi, l'absence d'approximation, d'éléments débattus nulle part, de contradictions, ce document d'orientation doit répondre aux enjeux d'aujourd'hui.

Nous avons besoin d'un.e Secrétaire Général.e rassembleur.euse et donc non clivante. C'est ce à quoi s'affaire la CGT, nombre de fédérations dont la nôtre. Ce.tte Secrétaire Général.e devra avoir une feuille de route.

Engageons-nous à cette tâche aujourd'hui.

Sommeil de cendres _ Xavier BOISSEL



Trois destins, trois clandestinités, trois énigmes. Paris, janvier 1974.

Alors qu'une tempête s'abat sur l'Europe occidentale, la police judiciaire parisienne découvre le cadavre d'un homme sur l'échangeur du périphérique de la porte de Bagnolet. La victime, un étudiant maoïste issu d'une bonne famille, a été torturée et mutilée. L'enquête est confiée à l'inspecteur Eperlan.

Dans les pas du jeune homme, Eperlan ira d'une luxueuse villa du Vésinet, aux cercles de jeux de la capitale, en passant par le campus de Vincennes, haut lieu du gauchisme. Une jeune femme apparaît bientôt dans le sillage du cadavre : l'énigmatique Alexia Zorn, qui vient tout juste de fuir Paris, deux tueurs de la pègre à ses trousses.

D'autocar en autostop, munie d'un Browning et d'un sac bourré de billets, elle rejoint les Cévennes ardéchoises. Dans ce paysage de neige perdu au milieu des montagnes, elle tente de se mettre au vert, avec pour seule compagnie intermittente un vieux paysan bourru.

Au cœur de ce tableau enneigé se tapit le menaçant Müll, homme du SAC (Service d'Action Civique), tout juste rentré du Maroc avec un chargement de cocaïne. Ces trois destins sont inexorablement mêlés. Pour Eperlan, la question reste de savoir comment. Et jusqu'à quand.

Le pillage de la nature

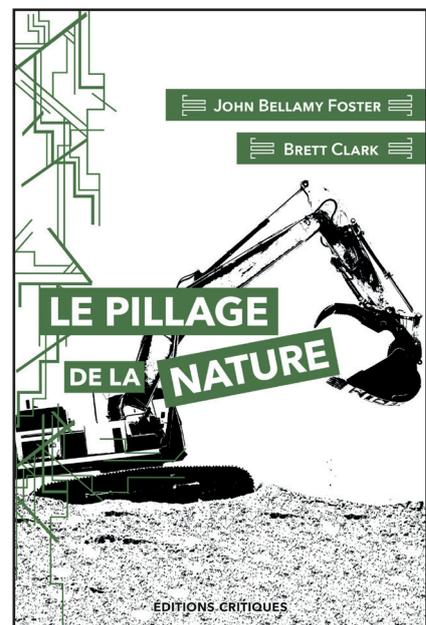
Auteurs : Brett Clark et John Bellamy Foster

Alliant critique sociale et environnementale selon une approche marxienne, cet ouvrage est une contribution majeure au courant écosocialiste.

A travers des analyses originales, les auteurs développent une pensée écologique matérialiste et historique englobant la destruction de la nature, le spécisme, la domination sociale et de genre, l'agriculture intensive, l'éco-impérialisme ou encore la théorie de la valeur.

Ces réflexions novatrices, convoquant des auteurs classiques mais aussi les recherches les plus contemporaines, établissent les bases d'une écologie humaniste et révolutionnaire où la préservation des conditions naturelles de la vie participe à la lutte pour l'émancipation sociale.

J. Bellamy Foster est rédacteur en chef de la 'Monthly Review' et professeur de sociologie à l'université de l'Oregon, auteur entre autres de 'Ce que tout écologiste doit savoir à propos du capitalisme'.



Contestation de l'élection d'un.e représentant.e de proximité : mode d'emploi

Le 1^{er} février dernier, la Cour de cassation a rendu un arrêt précisant les modalités de contestation d'une élection d'un.e représentant.e de proximité (Cass. Soc., N°21-13.206, 1^{er} février 2023). C'est la première fois que la haute cour tranche ce type de conflit. Sa décision est donc très intéressante.

Dans le cas d'espèce, il a été procédé à l'élection d'un représentant de proximité à la suite de la démission de l'ancien titulaire de la fonction. Or contre toute attente, le nouveau titulaire de la fonction n'était pas issu de l'organisation syndicale majoritaire sur le site tel que le voulait l'esprit de l'accord de mise en place du CSE. Dès lors, la CFTC, organisation majoritaire, a saisi le tribunal pour faire annuler cette élection. Pour cela, elle a contesté par voie de requête auprès du tribunal judiciaire du lieu d'exercice du mandat.

Le CSE s'est opposé à cette action judiciaire en avançant l'incompétence du tribunal :

1. « Que la saisine du tribunal judiciaire en contestation de la désignation d'un représentant de proximité ne peut se faire par voie d'assignation ; qu'en l'espèce, en déclarant le tribunal judiciaire de Paris compétent et en statuant sur les demandes de la fédération CFTC en annulation de la désignation de M. [N], quand il ressortait de ses propres constatations que la fédération CFTC avait saisi le tribunal judiciaire de Paris par requête et non par assignation comme elle aurait dû le faire, le tribunal judiciaire a violé l'article 750 du code de procédure civile ; »

2. « Que lorsque la désignation d'un représentant de proximité a lieu au cours d'une réunion du CSE qui s'est tenue par visioconférence, le recours à la visioconférence ne peut faire échec à la compétence du tribunal judiciaire qui aurait été territorialement compétent si l'élection avait eu lieu en présentiel ; qu'en l'espèce, en retenant que parce que l'élection qui avait eu lieu par visioconférence ne pouvait être rattachée physiquement à un lieu géographique, il y avait lieu de retenir la compétence du tribunal dont relevait le magasin de [Localité 28], soit le tribunal judiciaire de Paris, quand le tribunal compétent aurait été, si la réunion n'avait pas eu lieu en visioconférence, celui du lieu des élections, soit celui du siège du

CSE qui relevait du tribunal judiciaire de Créteil, le tribunal judiciaire a violé les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail. »

La Cour de cassation répond que les dispositions des articles R. 211-3-15 et R. 211-3-16 du Code du travail qui définissent les modalités de contestation des représentant.e.s du personnel, peuvent être étendues aux représentant.e.s de proximité. Et qu'en conséquence, la contestation de leur élection fait l'objet d'une simple requête (sans besoin d'assistance d'un avocat) au lieu d'une assignation (nécessitant le recours à un avocat).

Sur le second point opposé à la compétence du tribunal saisi, il est répondu « Au regard de la finalité de l'institution des représentants de proximité, créée par l'article L. 2313-7 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 éclairée par les travaux parlementaires de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, lesquels représentants ont vocation à exercer leur mandat de représentation des salariés au niveau du périmètre du site sur lequel ils sont désignés par le comité social et économique selon des modalités définies par l'accord d'entreprise qui les met en place, il y a lieu de juger que les contestations relatives aux conditions de désignation des représentants de proximité sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation. »

Dernier point, la CSE affirmait qu'il avait toute autorité pour choisir un.e représentant.e de proximité sans tenir compte de la représentativité syndicale dans l'établissement, en prétextant que l'avis d'interprétation de la commission de suivi de l'accord n'avait pas force de loi.

Ce que la haute juridiction convient, tout en rappelant que « Si l'interprétation donnée par une commission paritaire conventionnelle du texte d'un accord collectif n'a pas de portée obligatoire pour le juge, ce dernier peut, après analyse du texte, faire sienne l'interprétation de la commission. »

NOUS SOMMES UN LIEN ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.



Plus que jamais, nos équipes continuent de
**se mobiliser pour vous, afin de tisser un
lien toujours plus solide.**

aesio.fr



Santé • Prévoyance • Épargne • Retraite • Auto • Habitation

AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. 21-005-015

 **AÉSIO
MUTUELLE**
DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX