

la
cgt

Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

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

Mensuel
Mars

2023

n°
538

Dossier

Accord national
interprofessionnel
du 10 février 2023 relatif au
partage de la valeur au sein
de l'entreprise



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 01/07/2022)

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 01/03/2023)

Valeur du point : 15,44 € (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 €**

E dito

Réforme des retraites : on peut gagner !

Le mouvement prend confiance. Après le succès de la journée de grève et de manifestation du 19 janvier, celles des 7, 11 et 16 février ont été assez importantes, avec des manifestations massives dans toutes les villes. Sur l'ensemble du territoire, avec deux millions et demi de manifestant.e.s, la colère s'est massivement exprimée.

Dans un contexte d'explosion de l'inflation (+6 % ce mois-ci d'une année à l'autre), chaque journée de grève coûte plus chère au monde du travail, d'où une légère érosion, mais la grève reste très forte dans le secteur public. Mieux, l'implantation de cette mobilisation dans le privé montre que nous sommes dans un mouvement d'une ampleur inédite depuis plusieurs décennies.

Macron et son gouvernement se donnent une image d'intransigeance. Mais comment maintenir une réforme aussi injuste qu'injustifiée alors que 90% du monde du travail rejette ce projet ? Ce qui se joue maintenant, c'est le blocage du pays pour mettre en échec la réforme.

Pour gagner le retrait de tout le projet de loi, il faut construire une mobilisation puissante pour bloquer l'économie, pour contrer Macron et ses amis capitalistes avec une grève dure et qui dure. L'enjeu du mouvement devient politique. Soit le pouvoir gagne et continuera à dérouler sa politique, soit nous gagnerons et nous pourrons initier une contre-offensive sur d'autres sujets : le retour de la retraite à 60 ans et des 37,5 annuités, les salaires, l'emploi, les services publics, etc..

Le mardi 7 mars, l'intersyndicale a appelé à mettre tout à l'arrêt, à bloquer le pays. Le mercredi 8 mars, la jonction a été faite entre grève contre la réforme et grève des femmes. Dans plusieurs secteurs, comme la RATP, des intersyndicales appellent à la grève reconductible à partir de cette date. Si nous voulons gagner, nous ne pouvons pas laisser quelques secteurs entrer seuls dans la reconductible (les cheminotEs, les éboueurEs ou les raffineurEs) ont un pouvoir bloquant plus visible que d'autres professions, mais isolés, ils et elles ne pourront pas tenir. Il n'y a pas de secteurs inutiles. Tout le monde doit prendre sa part pour gagner !

La Fédération CGT des Sociétés d'études appelle les salarié.e.s à faire grève et à rejoindre les manifestations prévues dès le 7 mars 2023 !

Valérie BAGGIANI

Analyse

POURQUOI MACRON N'EST PAS LE CHAMPION DE L'EMPLOI QU'IL PRÉTEND ÊTRE

1. Casser la protection sociale pour forcer à travailler

En l'espace d'à peine 3 ans, Macron et sa garde rapprochée auront réussi l'exploit de conduire non pas une mais deux réformes assassines contre l'assurance chômage. La première, amorcée en 2019 et appliquée en 2021 a pour conséquence une baisse de 16 % des indemnités chômage en moyenne. Dit autrement, ce n'est pas moins de 1/6 des indemnités que les chômeurs ne touchent plus. La seconde réforme conduite fin 2022 vient remettre un coup de canif supplémentaire, et pas des moindres, en s'attaquant cette fois à la durée d'indemnisation, réduite de 25%. Les conséquences de ce duo de réformes sont évidentes : un chômeur qui est plus précaire et indemnisé moins longtemps est plus vite de retour en emploi, et tant pis si ce retour à l'emploi se fait de manière plus heurtée, moins durable, et sur des postes sans aucun lien avec les qualifications ! C'est ainsi que le Ministre du travail O. Dussopt se gargarise d'un taux de chômage historiquement bas, à 7,2% selon les derniers chiffres de l'Insee. Lorsqu'on force le retour à l'emploi, le chômage baisse. Jusque-là, rien d'étonnant, mais la réalité pour les travailleurs s'en trouve d'autant plus dégradée.

2. Une bonne tenue de l'emploi... en trompe l'œil !

Restons encore un instant sur le chômage, cette fois avec les chiffres des demandeurs d'emploi par catégories. Au troisième trimestre 2022, le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A¹, la plus regardée, était en baisse de 3,8%. Mais les demandeurs d'emploi

1. Pour des détails sur les différentes catégories de demandeurs d'emploi, se reporter au mémo éco n°98.

en activité réduite sont en augmentation, de 5,2% pour l'activité réduite courte et de 2,3% pour l'activité réduite plus longue. Plus dramatique encore, les radiations sont en hausse de 10,4% sur le dernier trimestre, et l'année 2022 aura été celle de tous les records en termes de radiations. À l'inverse, les sorties du chômage pour reprise d'emploi sont en chute libre : -30 % sur un an ! Bref, il y a vraiment de quoi se réjouir... ou pas.

Si l'on regarde du côté de l'emploi maintenant, l'augmentation de l'apprentissage compte pour près de la moitié des créations d'emplois. Or, ce développement de l'apprentissage est loin d'être spontané, dans le sens où il s'explique très largement par les aides à l'embauche d'un apprenti, entre 5 000 et 8 000€ ! Concrètement, pour un apprenti, c'est 45% de la facture qui est prise en charge par l'État, donc pas nos impôts, pour le plus grand bonheur des employeurs !

C'est donc à grand coût d'argent public que le gouvernement affiche un dynamisme de l'emploi. Cette aide à l'embauche s'inscrit dans la logique de multiplication des aides aux entreprises, qui atteignent en 2021 plus de 200 milliards d'euros, soit le premier poste de dépenses de l'État !

S'il y a une réalité que la majorité présidentielle laisse volontairement sous le tapis, c'est la question de la qualité des emplois, qui explique pourtant une part très importante des difficultés de recrutement, qui elles, ne sont pas en baisse. Temps partiels subis, mauvaises conditions de travail, horaires hachés ou décalés dans la journée, faibles rémunérations : voilà les principales caractéristiques des emplois qu'occupent une partie des français, et que d'autres ne veulent plus prendre.

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

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

23 mai 2023 - Environnement et CSE - **Syndex**

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Femmes inégalité

Quand Macron attaque nos droits sociaux, ce sont d'abord les plus précaires qui payent, à commencer par les femmes dont les pensions sont 40% inférieures à celles des hommes. Elles sont également 40% aujourd'hui à partir à la retraite avec une carrière incomplète, puisqu'elles sont davantage touchées par les temps partiels imposés et les carrières hachées ! Ajouter à cela les inégalités salariales qui influencent le montant des pensions : Evidemment, les femmes sont les grandes perdantes de cette réforme !

En ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, les travailleuses, les travailleurs, les jeunes et les moins jeunes étaient nombreux dans les manifestations pour crier leur détermination et dénoncer partout l'injustice sociale majeure de cette réforme des retraites pour les femmes.

L'égalité professionnelle est une exigence de justice sociale et un vecteur de financement de notre système de protection sociale. Plutôt qu'une réforme des retraites punitive, cette exigence demande de s'attaquer réellement aux inégalités entre les femmes et les hommes.

Nous sommes celles qu'on invisibilise dans les emplois du soin, de l'éducation, du nettoyage, du commerce ... sous payées et peu reconnues (les hôtesse.s d'accueil, les salarié.e.s du sondage et des centres d'appels).

Nous sommes toujours payées 25% de moins que les hommes, et nous sommes encore majoritairement celles à qui on assigne l'éducation des enfants et le travail domestique.

Nous sommes celles que la justice et la police ignorent : les condamnations pour viol ont chuté de 44% en 10 ans alors que le nombre de plaintes a augmenté de 42% et celles-ci ne

sont toujours pas acceptées. Nous sommes 1 femme sur 4 à subir du harcèlement sexuel au travail dans notre vie, 100% du harcèlement de rue, et des milliers chaque année à subir viols et agressions sexuelles, à risquer la mort par féminicide.

Inégalités salariales = inégalités de retraites

Nous n'accepterons plus qu'à niveau de qualification égal, les métiers majoritairement occupés par des femmes soient systématiquement moins bien payés que les métiers dits masculins.

L'enfumage autour de la pension minimum à 1.200€ ne trompe personne.

Plus de la moitié des femmes partent avec une pension de retraite inférieure à 1.000€ et ne bénéficieront pas de la revalorisation de 100 € tant vantée par le gouvernement.

Et c'est une baisse aussi pour celles qui choisissaient d'aller au-delà de leur âge de départ, pour améliorer le montant de leur pension. Elles travailleront jusqu'à 64 ans sans le bénéfice de la surcote.

Pénibilité : les femmes oubliées

Les 4 critères de pénibilité retirés en 2017 ne sont pas réintégrés dans le compte personnel de pénibilité C2P qui bénéficie déjà très majoritairement aux hommes. La pénibilité



**Nous exigeons le retrait du p
qui pénalise particul**

s, inégalités de carrière, s de retraites. Ça suffit !

vécue par les travailleuses de la 1^e et de la 2^e ligne, tant saluées pendant la crise Covid, reste nettement sous-évaluée, voire ignorée.

Double journée = demi retraite

Nous n'acceptons plus que la maternité et la charge des tâches domestiques soient un frein à l'égalité et pèsent exclusivement sur la carrière des femmes. Nous revendiquons un vrai service public de la petite enfance et une révision des dispositifs pour favoriser le partage de la parentalité.



12% des femmes partent à la retraite à 67 ans, pour cause de carrières hachées faute d'avoir validé un nombre suffisant de trimestres.

Réforme des retraites = perte des trimestres liés à la maternité

Nous dénonçons enfin l'effet le plus pervers de cette réforme des retraites, prétendument favorable aux femmes.

projet de réforme des retraites
lièrement les femmes.

au titre de la maternité et de l'éducation des enfants.

Ce mécanisme de compensation des inégalités vécues durant leur vie professionnelle, profite d'abord et légitimement aux mères de famille en leur permettant de partir plus tôt. Il est sournoisement remis en cause par la réforme.

C'est inacceptable !

Malgré les nombreuses lois, les salaires des femmes sont toujours inférieurs de 25% en moyenne à ceux des hommes en 2023. Ceci en raison de temps partiels subis, de la ségrégation professionnelle, du plafond de verre, des interruptions de carrière et de politiques indemnitaires inégalitaires et au détriment de réelles politiques d'augmentation des salaires.

Les discriminations et inégalités professionnelles subies par les femmes durant toute leur carrière ne sont pas seulement reproduites au moment de la retraite mais fortement amplifiées.

L'index Egalité professionnelle n'a d'ailleurs rien résolu pour les inégalités salariales dans le privé et ne résoudrait rien dans le secteur public.

Reporter l'âge de départ à la retraite à 64 ans, tout comme accélérer l'allongement de la durée de cotisation ne fera qu'aggraver la situation économique des femmes, comme le relève l'étude d'impact de la réforme.

Ce ne sont pas les mesurette d'amortissement (carrière longues, minimum retraite, Index seniors) qui compenseront ces régressions importantes pour l'ensemble des femmes.

Par ailleurs, atteindre l'égalité salariale, et favoriser le taux d'emploi des femmes sont des solutions pour renforcer l'équilibre financier du système par répartition. Ces pistes sont également écartées par le gouvernement.

Branches

Salarié.e.s

Etudes Notariales

Salaires : + 3,50% au 1er mars 2023 – les salarié.e.s méritaient plus !

Février 2023 _ La Bastoche 217

Les + 4 % d'augmentation consentie par le CSN en 2022 n'étaient pas à la hauteur de nos revendications et des attentes des salariés compte tenu de la forte inflation, c'est pourquoi, la CGT n'avait pas signé les deux avenants salaire.

La dernière note de conjoncture de l'INSEE estime que l'inflation de début d'année atteint les + 6%, pour finir à +5,5% en juin 2023. Cette hausse de l'inflation est due à l'accélération des prix de l'alimentation et de ceux de l'énergie.

C'est dans ce contexte que la CGT a demandé une hausse de + 6% afin de permettre aux salariés de maintenir un pouvoir d'achat décent. Nous avons également souligné que la clause de sauvegarde négociée en septembre 2022 n'ayant pas été respectée, nous souhaitons tout de suite une vraie augmentation des minima de la grille.

Le CSN a déployé un argumentaire non pas basé sur l'inflation ni sur les données CRPCEN qui confirment un chiffre d'affaires toujours très bon, mais basé sur la baisse des tarifs et la hausse des taux qui impactent l'activité des études.

La Bastoche
17 février 2023 n° 217

Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat
4 titres par trimestre de personnel - Mens

SALAIRES + 3,50% AU 1 ER MARS 2023
LES SALARIES MERITAIENT PLUS !

Les + 4 % d'augmentation consentie par le CSN en 2022 n'étaient pas à la hauteur de nos revendications et des attentes des salariés compte tenu de la forte inflation, c'est pourquoi, la CGT n'avait pas signé les deux avenants salaire.

La dernière note de conjoncture de l'INSEE estime que l'inflation de début d'année atteint les + 6%, pour finir à + 5,5% en juin 2023. Cette hausse de l'inflation est due à l'accélération des prix de l'alimentation et de ceux de l'énergie.

C'est dans ce contexte que la CGT a demandé une hausse de + 6% afin de permettre aux salariés de maintenir un pouvoir d'achat décent. Nous avons également souligné que la clause de sauvegarde négociée en septembre 2022 n'ayant pas été respectée, nous souhaitons tout de suite une vraie augmentation des minima de la grille.

Le CSN a déployé un argumentaire non pas basé sur l'inflation ni sur les données CRPCEN qui confirment un chiffre d'affaires toujours très bon, mais basé sur la baisse des tarifs et la hausse des taux qui impactent l'activité des études.

LA NEGOCIATION :

- + 3% : proposition initiale du CSN.
- + 6% : proposition initiale de la CGT.
- + 4% : proposition FO et CFE-CCFC.
- + 3,50% : contreproposition UNSA, CFTC.

Après une suspension de séance :

- + 3,50% : contreproposition du CSN.
- + 4% : contreproposition CGT.

Acceptation par les 4 autres organisations syndicales de : + 3,50% !

Refus de la CGT de signer + 3,50% !

Nos arguments : Le rapport 2021 de la profession confirme que l'activité des études a fortement augmenté avec un ratio élevé de personnel et produits en baisse et un nombre d'actes et des honoraires en hausse. Nous avons insisté pour que le CSN fasse un geste significatif vers les salariés qui risquent de perdre leur régime spécifique et vont devoir travailler deux ans de plus !

Le CSN a classé qu'il était « solidaire avec les salariés », mais les mots ne remplissent pas le vide.

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes - Secteur Notariat - case 421 - 283 rue du Paris 93
514 Montreuil Cedex - www.pro-études.cgt.fr Tél: 01 55 82 89 44 - Fax: 01 55 82 89 42 - E-mail: equipement@etudes.cgt.fr



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.

Experts Comptables

Compte rendu de la réunion du 3 mars 2023.

Lors de la commission paritaire permanente de négociation, l'interprétation et de conciliation de la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes qui s'est tenue le 3 mars 2023, deux principaux sujets étaient à l'ordre du jour : l'évolution des travaux sur une éventuelle complémentaire santé négociée au niveau de la branche et la suite des discussions autour de l'évolution des minima conventionnels de la branche.

Si sur le premier sujet, il s'agissait surtout d'organiser le travail car ce sujet va s'inscrire dans le temps sur la question des salaires, les organisations syndicales ont unanimement fait savoir au patronat leur désaccord quant à leur lecture de la loi du 16 août 2022. Pour rappel, le patronat veut négocier la grille de classification plutôt que les salaires. Selon nous, la loi du 16 août 2022 est claire : le patronat doit initier des négociations sur les salaires dans les 45 jours suivant la demande des organisations syndicales, et ne peut pas proposer de négocier autre chose. Face à cette situation de blocage, les organisations syndicales ont décidé d'interpeler le ministère du travail (cf courrier, ci-contre).

A suivre donc ...

Enfin, lors de cette réunion, la 5^e organisation syndicale (FO représentant à peine plus de 8%) a demandé à décaler une date de réunion au motif qu'en Alsace Moselle, la date prévue correspondait au vendredi saint et que c'est un jour férié dans ces régions.

A la surprise générale, la réponse du ministère a validé cette demande, sans même s'inquiéter

de ce que pouvaient en penser les autres organisations syndicales comme patronales d'ailleurs. Si le sujet peut paraître anecdotique, la question du respect de la laïcité, dans la branche des experts comptables, qui tient ses réunions à Paris a évidemment été au cœur des discussions.

Le ministère n'était pas présent lors de cette réunion. Aussi, nous l'interpellerons lors de la prochaine réunion et ne manquerons pas de l'interroger sur le respect des autres calendriers religieux. À croire que le respect de la laïcité n'intéresse l'État que lorsqu'il s'agit de traiter certaines religions, et pas d'autres...

Courrier au ministère de la part de l'intersyndicale
CGT, FO, CFDT, CGC et CFTC :

Lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) des Experts-Comptables et Commissaires Aux Comptes qui s'est tenue le 6 janvier 2023, les organisations syndicales ont demandé l'ouverture des négociations sur les salaires minima hiérarchiques de la branche, conformément aux dispositions de la loi du 16 août 2022.

En effet, le dernier accord salaires de la branche des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes a été signé le 7 octobre 2022. Cet accord a porté le premier niveau de la grille à 1 693,30 €. Or, suite à la revalorisation du SMIC à 1 709,28 € au 1er janvier 2023, le premier niveau de la grille est donc inférieur au SMIC. C'est dans ce contexte que les organisations syndicales ont demandé l'ouverture des négociations sur les salaires.

Ce point n'a pas été repris lors de la réunion de CPPNIC du 3 février 2023. En revanche, la délégation patronale a tenu à présenter un « (...) projet d'avenant portant sur le passage du coefficient de base de 164 à 170 » en guise de négociation sur les salaires.

Si ce point peut faire l'objet de discussions autour de la convention collective et de la grille de classification, il ne s'agit pas de négociation sur les salaires. Tel a été le retour unanime des organisations syndicales lors de cette réunion.

En outre, un travail sur la convention collective et plus particulièrement de refonte de la grille de classification est programmée à l'agenda social de la branche durant l'année 2023.

Les organisations syndicales, là encore unanimement ont rejeté l'ouverture de ce seul point de négociation de la grille, celle-ci devant faire l'objet d'un travail plus approfondi.

La délégation patronale a adressé en date du 16 février 2023 un courrier demandant d'engager des pourparlers en vue d'une modification de l'article 5.1.1.1 de la CCN lors de la réunion du 3 mars 2023. Ce faisant, elle renouvelle sa proposition et acte sa position : à la demande de négociation sur les salaires, elle répond par une proposition de négocier l'article 5.1.1.1.

Ce courrier peut paraître être une réponse puisque la loi prévoit le délai maximum d'ouverture des négociations à 45 jours. Mais selon notre analyse, la loi n'est pas respectée : à la demande de négociation des salaires conformément à la loi du 16 août 2022, la délégation patronale ne peut négocier sur un autre sujet, fut-il connexe.

C'est ce qu'ont rappelé les organisations syndicales lors de la réunion du 3 mars 2023, réunion au cours de laquelle les positions patronales sont restées rigoureusement les mêmes : refus de négocier les salaires et demande de négociation de la convention collective, malgré les arguments des organisations syndicales concernant la hausse des tarifs de l'énergie et de l'alimentation.

Les cabinets de la branche des Experts-Comptables font face à une crise de recrutement impactant fortement le salarié.e.s en activité, qui soumis à un surcroît de travail, voient leurs conditions de travail fortement dégradées et peu propice à l'exécution sereine et efficace de leur mission.

C'est par ailleurs dans cette perspective que les différentes instances de la branche mobilisent tous les moyens à leur disposition, notamment à travers l'OPCO, pour tenter d'attirer des jeunes et des personnes sans emploi vers nos métiers.

En outre, bien que l'expertise-comptable et le commissariat aux comptes soient des professions très prospères dans un contexte d'inflation forte (5,8% selon la Banque de France, Eurostat ou encore l'INSEE), le premier niveau de la grille, en deçà du SMIC et les niveaux suivants affichent des rémunérations peu attractives.

Le pouvoir d'achat des salarié.e.s de la branche n'est pas la priorité de la délégation patronale. Cette politique salariale d'une profession en très bonne santé économique - et qui a donc les moyens nécessaires à ces objectifs de maintien du pouvoir d'achat même si elle le refuse - ne sera pas sans conséquence pour un secteur qui peine déjà à recruter et à garder son personnel qualifié.

Nous sommes à votre disposition pour échanger sur tous les aspects de cette situation préoccupante pour l'avenir de la profession et, par avance, nous vous remercions d'examiner ce dossier dont le caractère est révélateur.

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

L'Enrobé
Bulletin d'information des salarié.e.s des cabinets d'avocats n°294

La réunion de négociation de la CPPNI s'est tenue le 3 mars 2023. Nous avons discuté du financement du paritarisme et de la grille des minima conventionnels. Nous n'aborderons que le dernier sujet.

Minima conventionnels... De qui se moque-t-on ?

Grille des salaires minima hiérarchiques
Branche des personnels des cabinets d'avocats (DCC 1000)

Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaires minima au 01/01/2023 (en €)
4	207	8,1224	1 681,34
	215	8,0392	1 728,43
	225	7,8312	1 762,02
	240	7,5504	1 812,10
3	240	7,5504	1 812,10
	250	7,5504	1 887,60
	265	7,5504	2 000,86
	270	7,5504	2 038,61
	285	7,5504	2 151,86
	300	7,5504	2 265,12
	350	7,5504	2 642,64
2	385	7,5504	2 906,90
	410	7,5504	3 095,66
	450	7,5504	3 397,68
	480	7,5504	3 624,19
1	510	7,5504	3 850,70
	560	7,5504	4 228,22

1 709,28€ au 1^{er} janvier 2023.

Un certain nombre d'organisations n'a pas hésité à signer un accord salaire qui place le 1^{er} coefficient en-dessous du Smic. Bravo...

De février 2022 à février 2023, l'inflation a été de 6,2%.

L'énergie c'est +14% et l'alimentaire +16,3%. Concernant l'alimentation, il semblerait que ce ne soit qu'un début.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des organisations syndicales a proposé un +7% sur la grille. Les organisations patronales ont proposé une revalorisation du 1^{er} niveau à hauteur du Smic, c'est-à-dire à 1 709,28€. Autrement dit, le patronat refuse toute négociation ... puisqu'il n'est pas possible dans les entreprises de payer en-dessous du Smic.

Pour autant, une nouvelle réunion est prévue pour continuer à négocier les salaires. Il est vrai que sur les quatre organisations patronales, peut-être aurons-nous la chance d'avoir une proposition qui, de toute façon, ne sera pas à la hauteur de la perte du pouvoir d'achat subie par les salariés.

Dans ce cadre, l'organisation UPSA qui compte pour 85% au niveau de la représentativité pourra s'opposer à tout accord qui ne lui conviendrait pas, c'est-à-dire tout accord favorable aux salariés. C'est un peu cette organisation qui mène la danse côté patronal.

Côté salarié, jusqu'où sont prêts à aller les autres organisations syndicales, c'est une question qui ne trouvera malheureusement sa réponse que lors de la prochaine réunion.

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fretud@cgt.fr avec la mention « Avocats »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex - Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42
Courriel : fretud@cgt.fr - Site Internet : www.societesdétudes.fr

Compte rendu de la réunion de la CPPNI du 3 mars 2023 - BI L'Enrobé n°294 - Mars 2023

Nous avons commencé par débattre sur le "financement du paritarisme". Alors qu'il était prévu de modifier un certain nombre de règles, nous nous sommes mis d'accord sur le montant attribué à chacune des organisations siégeantes en CPPNI. Ce montant passe de 12.000 à 15.000 euros.

Puis est venue la question des minima conventionnels. Le dernier accord signé par un certain nombre d'organisations syndicales l'année 2022 pour application au 1^{er} janvier 2023 situé le 1^{er} niveau en dessous du Smic 2023. Bravo pour ces organisations.

Lors de cette réunion, les organisations patronales ont proposé de remonter le 1^{er} niveau au Smic. Mais les entreprises ont de toute façon, obligation d'aligner les salaires sur le Smic depuis le 1^{er} janvier 2023.

Ce n'est donc pas une négociation qui nous ait proposée mais l'application de la législation en la matière.

Compte tenu de cette situation, une nouvelle réunion est prévue, mais il ne faudra pas s'attendre à grand chose.

Elections professionnelles

JDS : CGT : 11 voix, 100%.

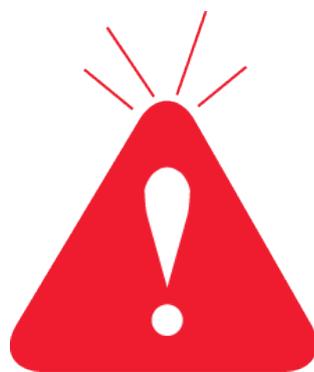
ELIGO BIOSCIENCE : CGT : 29 voix, 100%.

Portage salarial

Camarades,

Nous avons besoin de vous ! En effet, cette année s'ouvre un nouveau cycle électoral dans bon nombre d'entreprises, et que celui-ci va compter dans le calcul de notre représentativité au sein de nos différentes branches.

Nous savons que vous êtes nombreux à réfléchir à votre campagne électorale dans votre propre entreprise. Campagne pour laquelle vous pouvez bénéficier de l'assistance de la Fédération comme vous le savez. Pour notre part, nous sollicitons votre aide pour une branche importante où notre représentativité peut être mise en péril, celle du portage salarial. En effet, lors de la dernière pesée de représentativité, la CGT avait obtenu 8,97%. Ce score a été obtenu en présentant des candidat.e.s dans 2 entreprises. Mais notez qu'il n'y a que 8 élections de CSE au sein de cette branche et que seulement 4 ont vu présenter des listes syndicales au 1^{er} tour.



Alerte infos

Il est important que la CGT reste représentative dans cette branche. Pour cela, nous avons besoin de vous. Savez-vous qu'en vertu du 1^o de l'article L.2312-26 du Code du travail, le CSE peut demander le nombre de salarié.e.s porté.e.s employé.e.s

dans l'entreprise ainsi que le nom des entreprises de portage salarial (EPS) qui les gèrent.

Fort de ces informations, nous vous demandons d'aller à la rencontre de ces salarié.e.s porté.e.s et de discuter avec elles/eux de l'intérêt d'avoir un CSE au sein de leur EPS (cf. <https://www.soc-etudes.cgt.fr/info-branches/tracts-de-la-federation/le-comite-social-et-economique-cse-et-le-portage-salarial/>), et de tenter de les amener à présenter une liste aux prochaines élections dans leur EPS. Petite précision, il n'est nul besoin d'être syndiqué.e pour être présent.e sur une liste CGT, même si c'est un plus non négligeable.

Le renforcement de la CGT dans cette branche va dépendre de notre possibilité à convaincre le plus grand nombre de salarié.e.s porté.e.s à prendre leurs affaires en main et notamment à s'intéresser à ce que les EPS font de leurs argents. Le cas échéant, vous pouvez communiquer l'adresse électronique : portage-salarial@fsetud-cgt.fr, à celles et ceux qui souhaiteraient plus de précisions.

Nous comptons sur vous !

Dossier :

Accord national inter au partage de

En septembre 2022, dans le cadre de l'article L1 du Code du Travail, le gouvernement a invité organisations syndicales et patronales à ouvrir, si elles le souhaitent, une négociation interprofessionnelle sur les dispositifs de partage de la valeur pour « renforcer le partage de la valeur au sein des entreprises » et « améliorer l'association des salariés aux performances de celles-ci ».

Dans son document d'orientation, le gouvernement proposait trois axes de négociation :

- Axe 1 : généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés notamment dans les plus petites entreprises.
- Axe 2 : renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur.
- Axe 3 : orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

La CGT a fait le choix d'accepter cette négociation sur ces dispositifs mais a demandé que la question du salaire, de surcroît socialisé, soit intégrée dans cette négociation. Toutes les organisations syndicales ont fait la même demande et avec sensiblement la même argumentation constatant le niveau fort d'inflation et les augmentations de salaires très souvent en dessous de celui-ci notamment pour les produits de première nécessité. Comme on le pressentait le cadre fixé par le gouvernement était trop restrictif et le patronat a tout fait au long de la négociation, pour éluder la question des salaires notamment l'augmentation du smic, des minima de branches et des salaires dans leur ensemble. Cet ANI servira au gouvernement pour légiférer sur cette question.

La onzième et dernière réunion s'est tenue vendredi 10 février. Le patronat a tout de suite indiqué que l'accord serait soumis à signature dès la fin de cette journée de négociation.

L'accord s'articule autour de 5 grands thèmes :

- Les politiques de rémunération et valorisation du travail.
- Le partage de la valeur dans les entreprises et les branches.
- Le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour leur généralisation.
- L'actionnariat salarié.

- L'épargne salariale.

De manière générale l'accord interprofessionnel fait la part belle au dispositif d'intéressement, de participation et de prime dite de « partage de la valeur » (PPV).

En revanche la question fondamentale des salaires notamment dans cette période de forte inflation est très insuffisante et le patronat reste dans le déni au sujet du partage des richesses créées par le travail. D'ailleurs dans le préambule il est indiqué « ... *il est observé une stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée...* ».

Ce n'est pas du tout la lecture qu'en fait la CGT, c'est bien le contraire et les annonces récentes de profits records des entreprises multinationales réalisés en 2022 en attestent largement.

A mille lieues des préoccupations des salariés sur les salaires l'accord se limite quasiment exclusivement à des rappels de la loi existante, notamment concernant les négociations en entreprises ou dans les branches, mais sans objectif d'améliorer la loi. Cela est le cas pour les négociations salariales en entreprises (NAO), comme sur les classifications et pour l'égalité professionnelle femmes-hommes (Cf. articles 2,3 et 4).

Au motif de développer la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés (sans leur imposer la moindre contrainte), l'accord prévoit la modification du cadre légal pour que la formule de calcul de la participation puisse déroger à la formule légale actuelle, y compris à la baisse, alors qu'actuellement il n'est possible de déroger à cette formule légale que dans un sens plus favorable aux salariés (Cf. articles 6 et 7).

La proposition de la CGT de revoir la formule de calcul de la participation a été refusée catégoriquement par le patronat (notons que le patronat a refusé de rediscuter de la formule légale, alors que cette demande était formulée par l'ensemble des organisations syndicales).

Notre proposition a pour objet permettre la distribution de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés sans seuil d'effectifs minimal, et s'articule ainsi :

1. Permettre une redistribution du résultat dès le premier euro .
2. Prendre pour référence le bénéfice

professionnel du 10 février 2023 relatif de la valeur au sein de l'entreprise

comptable et non le bénéficiaire fiscal pour limiter les possibilités de manipulation du résultat fiscal (report des déficits des exercices antérieurs, investissements dits « dérogatoires » etc.).

3. Simplifier radicalement la formule de calcul dont les éléments sont soit obsolètes soit contestables.

L'accord prévoit aussi la possibilité que la prime pouvoir d'achat (PPV) soit placée sur un plan d'épargne entreprise ou épargne retraite (Cf. article 10). Pour la CGT, cette PPV est un outil supplémentaire à disposition des directions d'entreprise pour répondre à leur stratégie d'évitement du salaire socialisé tel qu'il existe aujourd'hui. Cette prime est par nature aléatoire et décidée unilatéralement par les patrons, donc elle n'est pas pérenne alors que le coût de la vie l'est clairement et durablement.

Dans un communiqué du 30 janvier 2023, le réseau des URSSAF indique qu'entre le 1^{er} juillet et le 30 novembre 2022, son montant moyen atteint (péniblement) 721€ (bien loin des plafonds de 3.000 et 6.000 euros !). Moins de 3.5 millions de salariés ont perçu cette prime (sur 20 millions de salariés du secteur privé !).

Les mêmes constats étaient déjà faits au sujet de la prime dite PEPA qui précédait la mise en place de la prime de partage de la valeur. La question du coût pour les finances publiques se pose également avec insistance.

Comme l'intéressement, cette prime n'est pas assujettie aux cotisations sociales, c'est-à-dire la part du salaire qui est socialisée et retenue pour financer la sécurité sociale et les retraites. Cette exonération comme les autres n'est, en réalité, qu'une baisse de salaire.

Par ailleurs, avec cette possibilité d'épargne-retraite, (le PER institué par la loi PACTE), y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, c'est un coin enfoncé encore dans le financement de notre système de protection sociale au moment même où la question de la retraite solidaire et intergénérationnelle fait l'objet de mobilisation telle que l'on connaît.

Plusieurs dispositions de l'accord concernent plus directement l'intéressement. Il est ainsi proposé notamment de :

- Pouvoir mettre en place un intéressement dit de projet sans avoir l'obligation de conclure un accord d'intéressement applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise (Cf. article 17).

- Prendre en compte certaines situations spécifiques de temps partiel telles que le mi-temps thérapeutique ou le congé parental (Cf. article 14).

- Mieux informer les entreprises des procédures simplifiées de dépôt et contrôle des accords depuis la loi du 16/08/2022 (Cf. article 18).

L'accord demande également une simplification du forfait social dont plusieurs taux co-existent aujourd'hui dans le cadre de l'épargne salariale (Cf. article 11). Le patronat a bien entendu en tête d'obtenir la suppression de ce forfait social.

La CGT s'y est fermement opposée, rappelant que les sommes issues du forfait social (5.1 milliards d'euros en 2021) sont intégralement affectées à la CNAV et au financement des retraites !

Enfin une partie importante de l'accord porte sur l'actionnariat salarié qu'il cherche à encore plus sécuriser juridiquement (Cf. chapitre 4). Si la CGT revendique la présence de représentants élus des salariés au sein des Conseils d'administration ou de surveillance (à hauteur de la moitié des membres du Conseil), elle n'a jamais été favorable au développement de l'actionnariat salarié dans les sociétés commerciales (hors ESS).

Pour la CGT, la rémunération des salariés doit se faire par le salaire (incluant les cotisations sociales), expression de leur qualification, et non à travers la distribution des dividendes ou la valorisation financière du capital de l'entreprise.

En outre, avec l'actionnariat salarié, les salariés cumulent le risque de perte de leur emploi avec celui de perte de leur épargne.

L'accord a été soumis à signature jusqu'au 22 février prochain.

La CGT a consulté les organisations. Elle n'a pas signé l'accord.

Seul le Travail crée de la valeur

En France, la part des salaires dans la valeur ajoutée ne cesse de chuter depuis le début des

Dossier :

Accord national inter au partage de

années quatre-vingt. Au total, nous pouvons estimer que, chaque année, plus de 100 milliards d'euros passent du travail (les salariés) à celui du capital (actionnaires et banques). La France n'est pas un cas isolé, puisque cette attaque contre la rémunération du travail au profit du capital est la même en Europe et plus globalement dans le monde.

Selon les calculs de la Confédération européenne des syndicats (CES), si la part des salaires dans le PIB avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs de l'UE auraient en moyenne gagné 1 764 euros de plus rien qu'en 2017 ! La pauvreté s'aggrave chaque jour dans le pays. Le pays compte 12 millions de pauvres avec un revenu inférieur à 1000 euros par mois (seuil de pauvreté). Ce chiffre est en constante augmentation.

En revanche, 70 Mds d'€ ont été versés aux actionnaires du CAC 40 en 2021 et visiblement les profits pour 2022 vont battre des records. Les politiques salariales sont en cause. Que ce soit dans les entreprises privées ou les administrations publiques, les salaires et les qualifications se tassent. Par conséquent, les déroulements de carrière se font de plus en plus rares. Le niveau du Smic n'est pas assez élevé, ce qui a un impact sur le niveau de minima des branches – de plus en plus tiré vers le bas – et sur l'ensemble des salaires dans les entreprises.

Ce sont les salaires qui fondent la consommation des ménages ; les augmenter, c'est permettre de consommer mieux et c'est aussi soutenir les carnets de commandes des entreprises de notre pays.

Egalité femmes-hommes

Il existe toujours une forte inégalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes. L'écart de salaires continue de s'élever à plus de 25 % en dépit des nombreuses lois souffrant d'un manque d'obligation d'application et de sanctions. De plus, les femmes continuent à se voir proposer des emplois peu qualifiés et sous-rémunérés malgré leur niveau de qualification équivalent aux hommes.

Elles subissent aussi les temps partiels imposés.

Nous exigeons la suppression des écarts sur l'ensemble des éléments de rémunération entre les femmes et les hommes en sanctionnant les entreprises qui les pratiquent et en imposant immédiatement une progression supplémentaire de la masse salariale avec un budget consacré aux rattrapages des inégalités de rémunération et de déroulement de carrière.

Le salaire brut : principal enjeu de la négociation « partage de la valeur »

Il faut valoriser le travail, rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée en faveur des travailleurs, réduire les inégalités croissantes des salaires, reconnaître et encourager l'amélioration des niveaux de qualification et améliorer véritablement le pouvoir d'achat.

Pour cela l'augmentation des salaires et la reconstruction de nouvelles grilles de classification dans les branches et les entreprises à partir du Smic à 2 000 euros bruts par mois sont des mesures indispensables à mettre en chantier urgemment. Ce Smic devrait être le point de départ, pour offrir un véritable déroulement de carrière afin de reconnaître et encourager les qualifications, les diplômes. Il faut des écarts de salaires significatifs entre chaque niveau de qualification pour vraiment encourager le paiement de celles-ci. Cela doit s'accompagner de l'augmentation de tous les salaires.

Pour cela la CGT propose :

- l'augmentation automatique de l'ensemble des minima dans les branches, à chaque revalorisation du Smic, 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 créer la dynamique salariale appelée des salariés ;
- la remise en place urgente d'une échelle mobile des salaires c'est-à-dire l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie. Cette mesure indispensable pour faire face à l'inflation existe en Belgique et au Luxembourg, deux pays de l'Union Européenne.

L'épargne salariale n'est pas le salaire. La question fondamentale est celle de la répartition des richesses créées dans le cadre de l'entreprise. Pour la CGT, l'instrument de cette répartition doit être

professionnel du 10 février 2023 relatif à la valeur au sein de l'entreprise

le salaire, fondé sur la qualification des salariés et qui doit croître – au minimum – au même rythme que les richesses créées dans l'entreprise, c'est-à-dire la valeur ajoutée.

Elle comporte une dimension socialisée : les cotisations sociales. C'est pourquoi la CGT a toujours adressé deux critiques majeures à l'épargne salariale :

1. le risque de substitution au salaire, par exemple en substituant l'intéressement à des éléments de salaire (notamment les primes) et faisant dépendre en partie la rémunération des profits réalisés par l'entreprise. Les politiques salariales en entreprises actuellement en attestent.

2. la fragilisation de la protection sociale: l'épargne salariale n'étant pas soumise à cotisations sociales, elle contribue à diminuer les recettes de cette dernière.

L'épargne salariale doit être complémentaire du salaire et non le remplacer : elle doit être l'objet d'une négociation. La CGT propose de rendre la participation obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés et de permettre la redistribution du bénéfice aux salariés dès le premier euro. Elle doit être soumise à cotisations sociales.

Notre accord interprofessionnel pourrait interpeller le gouvernement à faire un certain nombre de propositions pour favoriser un Etat stratège et opérateur.

La responsabilité sociale c'est aussi la responsabilité fiscale. L'impôt doit cesser de favoriser les grands groupes. Il doit être alourdi pour les entreprises qui contribuent à la financiarisation de l'économie par rapport à celles qui favorisent l'emploi, les salaires, l'investissement, la préservation de l'environnement.

La responsabilité fiscale va de pair avec l'importance de la lutte contre la fraude fiscale, l'évasion fiscale, et autres montages opaques, permettant de créer des faillites artificielles et de transférer la valeur dans des paradis fiscaux, comme cela a été démontré lors de l'audition d'experts.

Réformer la fiscalité pour valoriser le travail passe au préalable par une phase d'évaluation.

Pour la CGT :

- les taux d'intérêt, les dividendes, les rachats d'actions pour maintenir les cours, la rente foncière ne constituent pas des prélèvements obligatoires, au sens de la comptabilité nationale, pourtant ils pèsent énormément. Il serait donc légitime d'évaluer leurs évolutions et leurs impacts ;

- il faut une évaluation précise et contradictoire de toutes les aides publiques qui représentent 157 milliards par an – soi-disant pour créer des emplois.

Il faut réformer le calcul de la participation

La CGT propose de permettre la distribution de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés sans seuil d'effectifs minimal, et de permettre la redistribution du résultat au premier euro.

Notre proposition s'articulerait en 3 points :

1. Permettre une redistribution du résultat dès le premier euro.

2. Prendre pour référence le bénéfice comptable et non le bénéfice fiscal pour limiter les possibilités de manipulation du résultat fiscal (report des déficits des exercices antérieurs, investissements dits « dérogatoires » etc.)

3. Simplifier radicalement la formule de calcul.

La plupart des éléments de la formule sont soit vieilliss, soit contestables.

- Ainsi, le coefficient $\frac{1}{2}$ renvoie à l'ancien calcul de l'impôt fiscal, quand l'impôt sur les sociétés était de 50% ; il est de 30% aujourd'hui !

- Le coefficient de 5% des fonds propres a pour effet de ne permettre le versement de la participation que si le résultat financier de l'entreprise (le taux de profit) excède 5% des fonds propres.

- La part attribuée aux salariés dépend du ratio salaires bruts/valeur ajoutée ; il ne tient pas compte des cotisations sociales dites « patronales ».

La proposition consiste à supprimer la plupart de ces coefficients.

La CGT propose de redistribuer aux salariés la moitié des bénéfices non réinvestis par l'entreprise (coefficient à discuter).

Culture

Des salariés sans patrons ?

Alexis LOUVION

En France, le monde du travail est souvent présenté par une dichotomie entre travail indépendant et travail salarié : la liberté du premier aurait pour corolaire son insécurité, tandis que le second bénéficierait d'une certaine stabilité au prix de sa subordination à un employeur. Les appels à la simplification de la vie des indépendants ou à la libération du salarié, repris par les acteurs politiques, sembleraient avoir trouvé écho à travers une forme d'emploi organisant la fusion entre ces deux conditions : le portage salarial. Ce dispositif permet aujourd'hui à des dizaines de milliers de travailleurs de cumuler l'exercice d'une activité indépendante avec l'appartenance au salariat, en achetant leur statut de salarié auprès d'un tiers-employeur, une entreprise de portage.

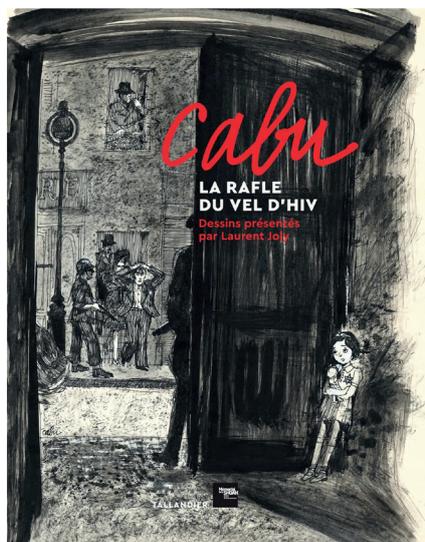
Dans cet ouvrage, Alexis LOUVION, sociologue, propose une plongée dans la fabrication de ce salariat particulier. Il s'intéresse notamment aux implications politiques de ce développement : que deviennent les protections, droits et institutions mis en place par le salaire, lorsqu'ils deviennent l'objet d'une transaction marchande entre un tiers-employeur et un travailleur indépendant ?



Faut-il se réjouir de l'extension potentielle de ce salariat à des travailleurs indépendants souvent désignés comme ubérisés et dépourvus de protections, ou au contraire s'inquiéter de la transformation générale du salariat que pourrait entraîner la généralisation de ce type de solutions ?

Cabu La Rafle du Vel D'Hiv

Laurent JOLY



La rafle du Vel d'Hiv, qui fit près de 13 000 victimes, dont 4 000 enfants, les 16 et 17 juillet 1942, est l'un des épisodes les plus terribles de la collaboration de Vichy avec l'occupant nazi.

En 1967, à l'occasion de la sortie du livre de Claude Lévy et Paul Tillard, La Grande Rafle du Vel d'Hiv, Cabu, jeune dessinateur de presse, met tout son talent pour illustrer cette tragédie. Ces dessins restituent de manière poignante cette page sombre de notre histoire.

Ce livre est sorti à l'occasion de l'exposition réalisée, du 1er juillet au 7 novembre 2022, au Mémorial de la Shoah à Paris, intitulé « Cabu dessins de la rafle du Vel d'Hiv ».

Cabu est mort le 7 janvier 2015 dans les locaux de Charlie Hebdo à Paris. Il a dessiné le pire du XX^e siècle et a été lui-même la victime du pire du XXI^e siècle. Ce destin confère à ses dessins une charge émotionnelle particulière, et pour tout dire vertigineuse.

Juridique

Droit de grève : Petits rappels

Avec le mouvement social actuel contre le projet de réforme des retraites, nous sommes souvent interrogés sur la possibilité de faire grève, et de ses conséquences. Il nous a donc semblé opportun de faire le rappel de certaines règles.

La possibilité de faire grève

Pour être licite, et donc ne pouvant pas justifier de sanctions contre les grévistes, la grève doit se caractériser par trois éléments :

- Une interruption collective du travail.

Il n'est pas nécessaire que tous les salariés ou la majorité des salariés de l'entreprise participe à la grève mais il en faut normalement au moins deux. Par exception, un salarié interrompant seul le travail dans l'entreprise pour obéir à un mot d'ordre de grève nationale reste protégé par le droit de grève.

- **Une cessation totale du travail.** La grève perlée ou du zèle est une forme illégale d'exercice du droit de grève.

- **L'existence de revendications professionnelles.** La présentation des revendications professionnelles à l'employeur peut être faite par une union syndicale et non les salariés grévistes.

La grève contre la réforme des retraites remplit bien ces 3 conditions. Les salariés qui décideraient de faire grève ne peuvent donc pas être sanctionnés.

Les modalités pratiques de la grève et les conséquences financières pour les grévistes

Les salariés du secteur privé souhaitant faire grève n'ont pas à respecter de préavis, contrairement au secteur public. Ils ne sont donc pas obligés d'informer leur employeur de leur intention de faire grève. Cependant, l'employeur doit avoir connaissance des revendications au moment de l'arrêt de travail. La grève suspend l'exécution du contrat de travail, de sorte que l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le personnel en grève. Il peut opérer une retenue sur salaire correspondante à la durée de l'absence pour grève.

À noter : la perte de salaire subie par les salariés grévistes est parfois compensée par l'employeur. Cela est généralement le cas dans le cadre d'un accord de fin de grève ou dès lors que l'employeur a commis un manquement grave et délibéré.

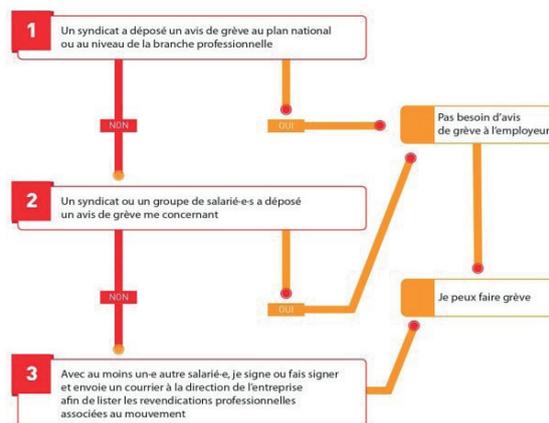
Mais dans le cadre de l'actuel mouvement social, rien n'oblige l'employeur à maintenir le salaire. Les heures de grève font partie des mentions interdites sur le bulletin de salaire (car susceptibles de porter atteinte aux droits et libertés des salariés). Ces heures de grève doivent donc apparaître sur le bulletin de salaire sous une qualification neutre, telle qu'« absence non rémunérée ».

Important : tout remplacement de salariés grévistes par des salariés embauchés en intérim ou en contrat à durée déterminée est interdit. Toute violation doit être dénoncée immédiatement à l'inspection du travail. Les élus du CSE peuvent se servir de leur accès au registre unique du personnel pour prouver une telle violation.

Le cas particulier des élus et des heures de délégation

La grève ne suspend pas le mandat des représentants du personnel. Les élus du CSE ont donc la possibilité légale de poser des heures de délégation pendant le temps de grève, ce qui aboutit pour eux à un maintien de leur rémunération. Si cela est tout à fait légal et que l'employeur ne peut pas s'y opposer, c'est néanmoins fortement déconseillé. Cela va nuire à la reconnaissance par les salariés du travail accompli par les élus et peut aboutir à ce que les salariés grévistes se retournent contre ces élus.

COMMENT FAIRE GRÈVE SALARIÉ-E DU PRIVÉ





VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

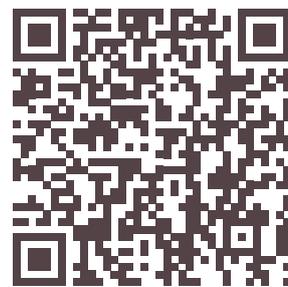
Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr