la cgt
Fédération sociétés d'études

Le Lien Syndical

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

n° 540
Mensuel
Mai
2023

Dossier

L'encadrement juridique des actions revendicatives

3 // Analyse
4 // Actualité
6 // Branches
10 // Dossier
14 // Culture
15 // Juridique

1 euro – Imprimé par PROPLAN – CPPAP n° 1127 S 06293 – ISSN : 0220-9712
Directeur de la Publication : Noël LECHAT – Maquette : Nadira BENSERRAÏ

Chiffres

SMIC (depuis le 01/05/2023)

Mensuel 151,67 heures
1 747,20 € brut (11,52 €/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)

1er 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

1er salaire employé/administratif **1 715 €**
2ème salaire employé/administratif **1 730 €**

Edito

Environnement et syndicalisme

« Notre maison brûle et nous regardons ailleurs » déclarait un certain Jacques C. C'est bien triste pour moi de reprendre ces mots de quelqu'un qui n'a rien fait contre le système économique libéral, si mortifère socialement et environnementalement. Mais depuis, rien n'a évolué pour relever le défi de l'alerte proférée.

Bien au contraire, puisque les dernières déclarations sont à complet rebours, en promouvant auprès d'un parterre de patrons de multinationales tout l'intérêt de venir installer leurs équipements en France, sans contrainte ni écologique, ni sociale.

Nombreux sont nos métiers dans lesquels notre impact est loin d'être quantité négligeable. Les infrastructures que nous mettons en place et maintenons sont aussi sensibles aux aléas climatiques engendrés par des dizaines d'années d'inconscience industrielle.

Aujourd'hui, on se demande comment maintenir tel datacenter sous une canicule prolongée, comment réduire une consommation énergétique aberrante pour un objectif socialement négatif, mais à la valorisation capitaliste très élevée ?

La question est : combien de temps doit-on encore laisser la rentabilité du capital nous empêcher de prendre les décisions qui sont les nôtres pour protéger notre maison ?

Notre organisation confédérale, et notre fédération en particulier, doivent s'emparer de la question pour résoudre la problématique du développement de l'emploi désaliéné des intérêts capitalistes tout en diminuant l'impact de nos métiers sur l'environnement afin d'éviter la catastrophe annoncée, tout en rendant les infrastructures résilientes aux aléas climatiques qui sont déjà une réalité.

Ces enjeux sociaux et environnementaux ne sont pas en contradiction avec l'urgence de l'augmentation des salaires, ni du développement de la Sécurité Sociale financée par les cotisations issues du travail.

Bien au contraire ! Ce sont les meilleurs moyens de lutte contre le capital. À nous de nous en emparer.

Ce sera d'ailleurs l'un des nombreux thèmes débattus lors du Conseil National de la Fédération, du 9 au 12 octobre 2023, à Kerjouanno.

Sébastien MARQUE

Analyse

Un plan de réindustrialisation à contre sens

Hier, Emmanuel Macron a profité de son allocution sur la question industrielle pour justifier sa réforme des retraites, évoquant vouloir mener une politique de constance sur le plan macroéconomique et ainsi contribuer à être compétitif sur le capital, le travail et l'innovation tout en augmentant la quantité de travail.

D'un côté le président de la République annonce vouloir anticiper le financement d'un possible déséquilibre d'ici 2030, de l'autre le ministre Bruno Lemaire précise que cette réforme est nécessaire pour réduire le déficit public. Pourtant, les arguments manquent cruellement pour justifier cette réforme injuste et injustifiée. Non, la France ne s'est pas désindustrialisée parce que « nous travaillons moins que nos voisins », alors que les Français sont les plus productifs d'Europe.

La désindustrialisation du pays est essentiellement due à la délocalisation des grands groupes dont l'objectif est de profiter d'une main d'œuvre à bas coût tout en étant moins contraint par le respect des droits des travailleuses et des travailleurs. Emmanuel Macron lui-même a activement contribué à cette désindustrialisation en démantelant Alstom au profit de General Electric sous le quinquennat d'Hollande. Les augmentations constantes du prix de l'énergie ont aussi généré de nombreuses difficultés, perturbant ainsi toutes les chaines de production et entrainant des situations de chômage technique ou partiel. Les conséquences vont même plus loin avec près de 300 PSE et 24 000 ruptures conventionnelles en 2022. La perte de la souveraineté industrielle française a mis de nombreux secteurs professionnels en difficulté et déséquilibré structurellement notre balance commerciale. Et pourtant, les aides publiques ne manquent pas : à qui profite vraiment la crise industrielle ? Certainement pas aux travailleuses et travailleurs dont les entreprises ferment, délocalisent et licencient.

Après le CICE à plus de 100 milliards d'euros et le plan de relance à 12 milliards d'euros, la bonté du président des riches ne s'arrête pas là. Il propose un nouveau crédit d'impôt de l'industrie verte évalué à 20 milliards d'euros. L'argent public ne peut pas être déversé sans contrepartie ni contrôle. La CGT propose de conditionnaliser les aides aux entreprises à des critères sociaux et environnementaux. Sur la formation, l'annonce est tout aussi inquiétante tant elle révèle une volonté de réponse à court terme aux désidératas du patronat : la transformation de l'appareil productif et l'arrivée massif des nouvelles technologies implique une élévation des qualifications pour toutes et tous pour anticiper les mutations du travail avec des formations tout au long de la vie. Même chose sur la pause réclamée au niveau européen sur les questions environnementales. Il est nécessaire d'harmoniser par le haut les normes sociales et environnementales au niveau européen et de mettre en place les mécanismes aux frontières permettant de respecter ces critères. Ces annonces n'apportent rien de concret pour soutenir et développer des projets industriels innovants, créateurs d'emplois, portés par des travailleurs et travailleuses engagé.es. Il est temps que l'Etat se dote d'une stratégie qui planifie une politique industrielle ambitieuse avec une vision sur le long terme qui permette de réindustrialiser le pays et de créer de nombreux emplois stables et qualifiés avec des statuts de haut niveau pour toutes et tous.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

7 juin 2023 - Pilotage des régimes prévoyance et santé dans un CSE **-** ***Malakoff Humanis***

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Accord national interprof
relatif au Dialogue social e

Pourquoi la

Le 11 avril 2023 avait lieu la réunion conclusive des discussions paritaires sur le thème « dialogue social et transition écologique ». Le document qui sort de ces discussions est finalement un guide de bonnes pratiques absolument non-contraignant (comme attendu), se bornant à reprendre les textes règlementaires existants et à proposer quelques idées, dont certaines sont inapplicables dans la plupart des entreprises.

Pour rappel, ces réunions ont débuté le 7 juillet 2022, à la suite d'une demande du Ministère du Travail et de la Transition Energétique. Dès le début, nous avons porté la nécessité d'un texte normatif ambitieux, à la hauteur de l'urgence environnementale et sociale, ce que le patronat a toujours refusé, se bornant à défendre un texte noncontraignant, arguant que le corpus réglementaire existant était déjà bien assez fourni et qu'il ne fallait pas entraver davantage la liberté des entreprises.

Malgré tout, nous avons continué à participer à ces discussions, en étant vigilant aux potentiels reculs qui pourraient y être inscrits. Au fil des réunions et des discussions, nous avons rappelé que nous souhaitions un texte normatif et ambitieux, parfois soutenus par d'autres organisations syndicales, tout en portant nos propositions CGT.

Mais le patronat n'est jamais revenu là-dessus, comme nous pouvions nous y attendre, et a orienté les débats afin que ce texte se limite à un état des lieux de la loi en matière environnementale et à quelques propositions d'applications à travers de simples « repères pratiques ».

Ainsi, dans cet accord qui n'en est pas un, rien n'est prévu sur des moyens supplémentaires à attribuer aux CSE (nombre d'élu.e.s, d'heures de délégations et de formations, budgets) ou aux Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI), rien sur la réduction du temps de travail, rien sur les obligations de rénovation énergétique des bâtiments, rien sur le report du transport routier vers le ferroviaire ou fluvial, rien sur la relocalisation de l'industries pour sortir des énergies fossiles et pour la préservation des emplois, presque rien sur la relocalisation et la favorisation des circuits-court, et la liste est encore longue ...

Pour rappel, dans son dernier rapport le GIEC martèle l'urgence de la situation, l'impact concret du réchauffement climatique sur notre planète, mais aussi la probable impossibilité de le limiter à 1,5°C comme inscrit dans les accords de Paris. Afin de juguler ce changement climatique, il est nécessaire de prendre des mesures drastiques pour contenir la hausse des températures entre 1,5 et 2°C, sans quoi la trajectoire actuelle nous emmènera à un réchauffement global de 3,2°C (3,8°C en France) d'ici 2100 ... Selon les scientifiques du GIEC, c'est le niveau de réduction des émissions de gaz à effet de serre au cours de cette décennie qui déterminera en grande partie si le réchauffement peut être limité à 1,5 °C ou à 2 °C.

Lors de la dernière réunion, qui a donc eu lieu le 11 avril, nous avons de nouveau poussé nos propositions, tout en dénonçant des dispositions inscrites dans le texte inacceptable pour nous, comme :

- La mise en place de critères environnementaux dans le calcul de l'intéressement disposition sur l e quel nous sommes par principe opposé), faisant ainsi reposer l'atteinte des objectifs environnementaux de l'entreprise uniquement sur les salarié.e.s.
- L'organisation de formations communes

essionnel du 11 avril 2023
t à la transition écologique

CGT n'a pas signé ?

direction/salarié.e.s.

- Le recours au télétravail massif (car cela fait reposer les consommations d'énergie sur les salarié.e.s).
- Le refus d'augmenter les moyens des IRP et en particuli er des CSE, renvoyant ces décisions aux négociations d'entreprises.
- Le fait de préciser qu'un.e salarié.e ne puisse utiliser son droit d'alerte environnemental que vis à vis de son employeur, alors qu'il peut tout à fait passer par ses représentant.e.s ou par un tier externe à l'entreprise (loi sur les lanceurs d'alerte du 21 mars 2022).
- …

Nous avons également appris lors de cette réunion que des rencontres bilatérales entre le patronat et les autres OS représentatives avaient eu lieu la semaine dernière.
Finalement, ce texte a été transformé en ANI non normatif lors de cette ultime réunion.

Devant l'irrespect du patronat envers les organisations syndicales qui préféraient faire trainer les discussions jusqu'à tard dans la nuit et constatant que les discussions n'avançaient pas, la délégation CGT a décidé de quitter la réunion.

Avis de la délégation CGT :
Constatant le vide de ce texte qui n'apporte rien de nouveau, se contente de rappeler la réglementation existante à laquelle s'ajoute un catalogue de repères pratiques inapplicables dans la plupart des entreprises à des années lumière des enjeux envi ronnementaux et sociaux actuels et à venir, au regard de la non prise en c ompte de nos propositions et amendements et de la potentielle utilisation politique du document l'avis de la délégation concernant la signature de cet ANI par la CGT est **très défavorable**.

Déclaration de Fabienne Rouchy
à la fin de la réunion

« La CG T n'a sollicité aucune bilatéra le et ne se sent engagée à rien en termes de positionnement immédiat de notre organisation par rapport à ce nouveau texte issu des débats d'aujourd'hui, qui reste très en deçà de nos attentes dans sa globalité. Le contenu est tellement éloigné de ce qui conduirait à une véritable implication des entreprises et des salariés et de leurs représentants dans un dialogue social réellement efficace sur les questions environnementales, que nous ne voyons pas comment le faire évoluer à la marge, la seule option à ce stade lors d'une dernière lecture dans le sens de nos préoccupations et de nos revendications, fortes au regard de l'urgence climatique. Puisque l'opportunité d'un ANI normatif sur ces questions cruciales pour l'avenir, qui apporterait des garanties aux salariés, n'a pas été saisie par la délégation patronale, nous n'avons pas d'autre choix que de quitter cette séance qui n'a abouti de notre point de vue qu'à un document inopérant dans la quasi totalité de son contenu. »

Branches

Salarié.e.s Cabinets d'Avocats

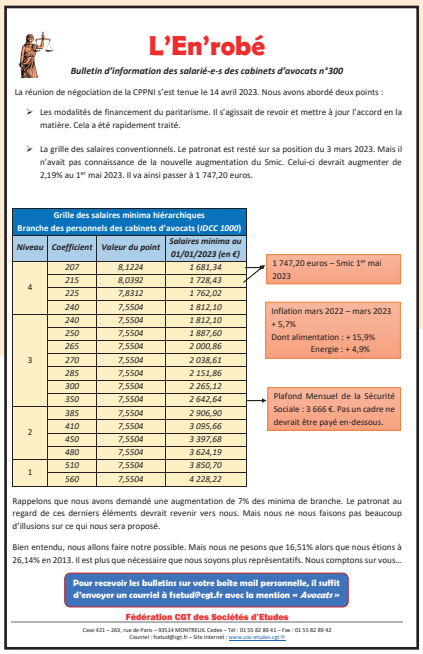
Compte-rendu de la réunion du 14 avril 2023.

Nous avons traité rapidement de la mise à jour de l'accord concernant le financement du paritarisme. L'accord devrait être signé par l'ensemble des syndicats.

Puis a été abordée la question des minima de salaires de branche.

Le patronat a commencé par expliquer qu'il restait sur sa position du 3 mars 2023, à savoir une augmentation du coefficient 207 à hauteur du Smic. Mais il n'avait pas pris en compte une nouvelle augmentation du Smic de 2,22% au 1er mai. Cela conduit à avoir un deuxième coefficient sous le Smic.

Nous avions demandé une augmentation de 7% des minima. Nous attendons maintenant une contre-proposition patronale.



L'En'robé

Bulletin d'information des salarié-e-s des cabinets d'avocats n°300

La réunion de négociation de la CPPNI s'est tenue le 14 avril 2023. Nous avons abordé deux points :

- Les modalités de financement du paritarisme. Il s'agissait de revoir et mettre à jour l'accord en la matière. Cela a été rapidement traité.
- La grille des salaires conventionnels. Le patronat est resté sur sa position du 3 mars 2023. Mais il n'avait pas connaissance de la nouvelle augmentation du Smic. Celui-ci devrait augmenter de 2,19% au 1er mai 2023. Il va ainsi passer à 1 747,20 euros.

Grille des salaires minima hiérarchiques
Branche des personnels des cabinets d'avocats (IDCC 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

1 747,20 euros – Smic 1er mai 2023

Inflation mars 2022 – mars 2023 + 5,7%
Dont alimentation : + 15,9%
Energie : + 4,9%

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale : 3 666 €. Pas un cadre ne devrait être payé en-dessous.

Rappelons que nous avons demandé une augmentation de 7% des minima de branche. Le patronat au regard de ces derniers éléments devrait revenir vers nous. Mais nous ne nous faisons pas beaucoup d'illusions sur ce qui nous sera proposé.

Bien entendu, nous allons faire notre possible. Mais nous ne pesons que 16,51% alors que nous étions à 26,14% en 2013. Il est plus que nécessaire que nous soyons plus représentatifs. Nous comptons sur vous…

Pour recevoir les bulletins sur votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à fsetud@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 : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Conseil National Fédéral

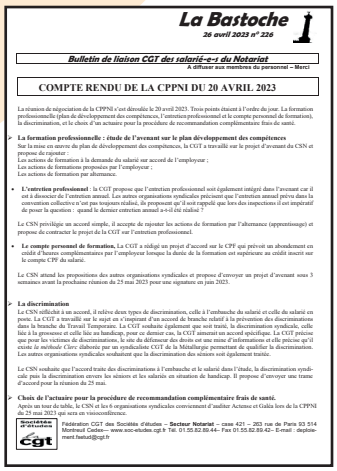
9 au 12 octobre 2023 à Kerjouanno

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

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

Le deuxième livret contient :
- l'ensemble des décisions du 11e congrès Fédéral,
- le formulaire d'inscription au CNF
- la demande de congé de formation.

Salarié.e.s Etudes Notariales



La Bastoche
26 avril 2023 n° 226

Bulletin de liaison CGT des salarié-e-s du Notariat
A diffuser aux membres du personnel – Merci

COMPTE RENDU DE LA CPPNI DU 20 AVRIL 2023

La réunion de négociation de la CPPNI s'est déroulée le 20 avril 2023. Trois points étaient à l'ordre du jour. La formation professionnelle (plan de développement des compétences, l'entretien professionnel et le compte personnel de formation), la discrimination, et le choix d'un actuaire pour la procédure de recommandation complémentaire frais de santé.

➢ **La formation professionnelle : étude de l'avenant sur le plan développement des compétences**
Sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences, la CGT a travaillé sur le projet d'avenant du CSN et propose de rajouter :
Les actions de formation à la demande du salarié sur accord de l'employeur ;
Les actions de formations proposées par l'employeur ;
Les actions de formation par alternance.

- **L'entretien professionnel** : la CGT propose que l'entretien professionnel soit également intégré dans l'avenant car il est à dissocier de l'entretien annuel. Les autres organisations syndicales précisent que l'entretien annuel prévu dans la convention collective n'est pas toujours réalisé, ils proposent qu'il soit rappelé que lors des inspections il est impératif de poser la question : quand le dernier entretien annuel a-t-il été réalisé ?

Le CSN privilégie un accord simple, il accepte de rajouter les actions de formation par l'alternance (apprentissage) et propose de contracter le projet de la CGT sur l'entretien professionnel.

- **Le compte personnel de formation,** La CGT a rédigé un projet d'accord sur le CPF qui prévoit un abondement en crédit d'heures complémentaires par l'employeur lorsque la durée de la formation est supérieure au crédit inscrit sur le compte CPF du salarié.

Le CSN attend les propositions des autres organisations syndicales et propose d'envoyer un projet d'avenant sous 3 semaines avant la prochaine réunion du 25 mai 2023 pour une signature en juin 2023.

➢ **La discrimination**
Le CSN rédigé à un accord, il relève deux types de discrimination, celle à l'embauche du salarié et celle du salarié en poste. La CGT a travaillé sur le sujet en s'inspirant d'un accord de branche relatif à la prévention des discriminations dans la branche du Travail Temporaire. La CGT souhaite également que soit traité, la discrimination syndicale, celle liée à la grossesse et celle liée au handicap, pour ce dernier cas, la CGT aimerait un accord spécifique. La CGT précise que pour les victimes de discriminations, le site du défenseur des droits est une mine d'informations et elle précise qu'il existe la méthode Clerc élaborée par un syndicaliste CGT de la Métallurgie permettant de qualifier la discrimination. Les autres organisations syndicales souhaitent que la discrimination des séniors soit également traitée.

Le CSN souhaite que l'accord traite des discriminations à l'embauche et le salarié dans l'étude, la discrimination syndicale puis la discrimination envers les séniors et les salariés en situation de handicap. Il propose d'envoyer une trame d'accord pour la réunion du 25 mai.

➢ **Choix de l'actuaire pour la procédure de recommandation complémentaire frais de santé.**
Après un tour de table, le CSN et les 6 organisations syndicales conviennent d'auditer Actense et Galéa lors de la CPPNI du 25 mai 2023 qui sera en visioconférence.

Société d'études cgt
Fédération CGT des Sociétés d'études – **Secteur Notariat** – case 421 – 263 rue de Paris 93 514 Montreuil Cedex– www.soc-etudes.cgt.fr Tél: 01.55.82.89.44– Fax 01.55.82.89.42– E-mail : deplacement.fsetud@cgt.fr

Compte-rendu de la réunion du 20 avril 2023.

La réunion de négociation de la CPPNI s'est déroulée le 20 avril 2023. Trois points étaient à l'ordre du jour. La formation professionnelle (plan de développement des compétences, l'entretien professionnel et le compte personnel de formation), la discrimination, et le choix d'un actuaire pour la procédure de recommandation complémentaire frais de santé.

- **La formation professionnelle** : étude de l'avenant sur le plan développement des compétences
Sur la mise en œuvre du plan de développement des compétences, la CGT a travaillé sur le projet d'avenant du CSN et propose de rajouter :
- Les actions de formation à la demande du salarié sur accord de l'employeur ;
- Les actions de formations proposées par l'employeur ;
- Les actions de formation par alternance.

- **L'entretien professionnel** : La CGT propose que l'entretien professionnel soit également intégré dans l'avenant car il est à dissocier de l'entretien annuel. Les autres organisations syndicales précisent que l'entretien annuel prévu dans la convention collective n'est pas toujours réalisé, ils proposent qu'il soit rappelé que lors des inspections il est impératif de poser la question : quand le dernier entretien annuel a-t-il été réalisé ?

Le CSN privilégie un accord simple, il accepte de rajouter les actions de formation par l'alternance (apprentissage) et propose de contracter le projet de la CGT sur l'entretien professionnel.

- **Le compte personnel de formation** : La CGT a rédigé un projet d'accord sur le CPF qui prévoit un abondement en crédit d'heures complémentaires par l'employeur lorsque la durée de la formation est supérieure au crédit inscrit sur le compte CPF du salarié.

Résultats élections professionnelles

SOCOTEC EQUIPEMENT : **CGT : 247 voix, 40,89%** ; CFDT : 234 voix, 38,74% ; CFTC : 123 voix, 20,36%.
SOCOTEC CONSTRUCTION : **CGT : 196 voix, 32,29%** ; CFDTC : 248 voix, 40,86% ; CFTC : 163 voix, 26,85%.
SOCOTEC FORMATION : **CGT : 6 voix, 5,5%** ; CFDT : 70 voix, 64,8% ; CFTC : 32 voix, 29,63%.
SOCOTEC ENVIRONNEMENT : **CGT : 62 voix, 25,41% ;** CFDT : 182 voix, 74,59%.
EOWIN SUD OUEST : **CGT : 86 voix, 90% ;** CFDT : 10 voix, 10%.
EOWIN GRAND OUEST : **CGT : 92 voix, 85% ;** CFDT : 16 voix, 15%.
EOWIN NORD OUEST : **CGT : 13 voix, 27% ;** CFDT : 35 voix, 73%.
BLUELINK : **CGT : 45 voix, 12,36% ;** Solidaires : 108 voix, 29,67% ; CFDT : 211 voix, 57,97%.
ONET Technologies TI : **CGT : 129 voix, 23,67% ;** SUD : 36 voix, 6,60% ; CFDT : 89 voix, 34,68% ; CFTC : 189 voix, 34,68%.
N'ASSIST : **CGT : 6 voix, 20,69% ;** FO : 23 voix, 79,310%.
BUREAU DE SIGNIFICATION 94 : **CGT : 14 voix, 100%.**

Salarié.e.s des Professions Règlementées Auprès des Juridictions

Compte-rendu de la réunion du 25 avril 2023
_ BI Les Apodectes n° 126 - Avril 2023

La réunion de négociation de la CPPNI s'est déroulée le 25 avril 2023. L'ordre du jour portait sur les besoins en formation des trois sous branches et la rédaction d'un accord sur la formation, la procédure d'extension de la convention collective PRAJ, un point sur l'évolution des minima salaires et la complémentaire santé. Une discussion s'engage sur l'état des lieux des différentes catégories d'emplois dans les 4 sous branches (les Avocats au Conseil, les Greffes des Tribunaux de Commerce, les Mandataires Judiciaires et les Administrateurs Judiciaires). La nouvelle branche PRaJ doit prévoir la rédaction d'un accord sur la formation professionnelle, la CGT rappelle la nécessité de négocier le niveau de contribution conventionnelle dans le cadre de l'accord sur la formation. La CGT s'engage à rédiger un avant-projet d'accord intégrant le plan de développement des compétences, l'entretien professionnel, le compte personnel de formation, le contrat de professionnalisation et d'apprentissage avant la prochaine réunion du 28 juin 2023. Sur la procédure d'extension de la nouvelle CCN, pas de nouvelles de la DGT.

Sur la grille des minima de salaires : la CFDT demande que le collège employeur fasse à nouveau des recommandations patronales sur les salaires les plus bas des 3 grilles en raison de l'évolution du SMIC. Le collège employeur répond que lors de la précédente réunion du 13 mars, il avait été proposé une revalorisation de 80 Euros pour les 5 échelons du niveau I de la nouvelle grille de classification (voir bulletin Droit Devant n° 186) mais contre toute attente, la CFDT et la CFTC avaient refusé cette revalorisation.

La CGT rebondit sur ce point en indiquant qu'elle souhaitait signer l'avenant proposé par le collège patronal qui revalorisait de 80 € les 5 échelons du niveau I, ce qui mettait le premier niveau à 1 795€ ! Elle demande donc à la CFDT et à la CFTC de revenir sur leur position et d'accepter cette augmentation.

Experts automobiles

Compte rendu de la réunion du 10 mai 2023
_ BI Auto'Mag n°156 - Mai 2023

Il n'y a pas eu vraiment de négociation. Nous avons débattu de la "nécessité" ou non d'élaborer un communiqué de presse suite à l'accord signé concernant l'IVG et les fausses couches. Finalement, un communiqué de presse sera effectivement élaboré. Si l'accord mentionné n'apporte pas grand chose ... puisque seulement deux jours payés, il est significatif du point de vue politique et du point de vue de la prise en compte du bien-être des salarié.e.s.

C'est dans ce cadre que nous avions présenté le projet qui a été salué par l'ensemble des acteurs.

La Macif nous a présenté rapidement un point. Seulement 84 cabinets représentants 917 salarié.e.s. 33 cabinets auraient rejoint d'autres assureurs ... Mais nous avons appris qu'AESIO n'assurerait plus de distribution de nouvelle offre auprès des cabinets de la branche.

Et ce alors même que nous avions pris la décision de retenir ces deux mutuelles dans l'offre qui nous a été proposée. Cela remet en question notre choix. De leurs aveux même, Macif n'est pas en capacité de prospecter et de convaincre d'autres cabinets de rejoindre la branche.

Pire, les raisons que la Macif nous a donné pour le départ d'AESIO étaient très farfelues.

Après la réunion, nous avons joint AESIO. Et il s'est révélé que Macif était responsable de cette situation. Nous y reviendrons dans un prochain article.

Salarié.e.s Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion du 27 avril 2023 *_ BI Perspectives n°274 - Avril 2023*

Nous avons eu un retour sur les accords d'entreprise signés en 2021. L'analyse présentée a été intéressante même si nous pouvons regretter les préconisations dites techniques données par le prestataire. Nous allons travailler sur cet analyse. Puis, il a été abordé l'agenda social dans lequel on trouve :

Perspectives

Bulletin d'information CGT des salarié-e-s des bureaux d'études n°274

La réunion de négociation de la CPPNI s'est tenue le 27 avril 2023. Du fait des mobilisations sur les retraites, la dernière réunion avait eu lieu le 21 février 2023. Nous avons eu le droit à une présentation d'une analyse des accords d'entreprises conclus sur le temps de travail dans la branche en 2021. Si on excepte les préconisations techniques et quelques analyses, le rapport présenté apporte quelques éléments. Nous y reviendrons dans un prochain bulletin.

Le point le plus important a été celui concernant les minimas de branche. Nous avons réclamé une augmentation d'au moins 10% de ceux-ci et qu'aucun cadre ne soit en-dessous du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

Grille au 1er août 2022

Grille « ETAM »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	230	1 715 €
1.2	240	1 715 €
1.3	250	1 745 €
2.1	275	1 775 €
2.2	310	1 831 €
2.3	355	1 971 €
3.1	400	2 111 €
3.2	450	2 666 €
3.3	500	2 415 €

Smic au 1er mai 2023 :
1 747,24 euros

Chacune et chacun aura remarqué que la hiérarchie concernant les 3 premiers coefficients ne sert plus à rien... Le smic ayant rattrapé et dépassé ces coefficients.

Grille « Ingénieurs et Cadres »

Position	Coefficient	Salaires minimaux
1.1	95	2 033 €
1.2	100	2 140 €
1.3	105	2 241 €
2.1	115	2 454 €
2.2	130	2 774 €
2.3	150	3 201 €
3.1	170	3 577 €
3.2	210	4 419 €
3.3	270	5 681 €

Il faut être en 3.2 minimum pour avoir un salaire qui correspond à un cadre. C'est fort pour une branche qui se vante d'être à la pointe de l'innovation.

Il semble bien que CINOV et SYNTEC se complaisent dans la fabrication de cadres low cost.

En mars 2023, les prix à la consommation ont augmenté selon l'INSEE de 5,6%. Les produits d'alimentation ont subi une hausse de pas moins de 15,8% dont :

Produits frais : 16,6%

Autres alimentations : 15,6%

Et il semble que le pic d'augmentation des prix sera atteint à la fin de ce premier semestre. Les salariés perdent donc chaque jour un peu plus de pouvoir d'achat.

Jusqu'à quand allons-nous tolérer cette situation ? Construisons ensemble un rapport de force qui nous permettre enfin de changer la donne.

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

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 : fiotud@cgt.fr – Site Internet : www.sec-etudes.cgt.fr

- les salaires minimaux (avril à juin 2023)
- les salaires minimaux (avril à juillet 2024)
- égalité femmes/hommes (septembre à novembre 2023)
- complémentaire santé - actions sociales (décembre 2023 et décembre 2024)
- prévoyance - actions sociales (décembre 2023 et décembre 2024)
- complémentaire santé (mars 2023 à avril 2024)
- harcélement et comportements sexistes (avril à juin 2023)
- partage de la valeur (février à avril 2024)
- dialogue social (avril à juin 2023)
- classification - méthode (juin à novembre 2023)
- les aidants et les ASC ... à voir

Un texte nous sera proposé sur le harcèlement et les comportements sexistes. Le groupe de travail sur le dialogue va reprendre. Concernant les salaires minima de branches, le patronat a convenu qu'au moins trois niveaux de la grille ETAM étaient en dessous du Smic.

Nous avons proposé une augmentation d'au moins 10% des minima et qu'aucun cadre ne soit payé en dessous du PMSS. Réponse du patronat lors de la prochaine CPPNI.

Liste PSE dans la Convention Collective des Bureaux d'Etudes

Entreprise	LCT+/- 11	Code Postal	Ville
OLIWAN	2	59976	TOURCOING Cedex
QUADRIS	1	92100	BOULOGNE - B.
MARBOTIC	6	33000	BORDEAUX
ZELIVE	2	85000	LA ROCHE-SUR-YON
MCGR	16	31000	TOULOUSE
CLEVY	6	93400	SAINT- OUEN
TOPO ETUDES BIESLIN	3	45009	ORLEANS Cedex 1
DAO & CO	3	31000	TOULOUSE
LUDO-VIC	4	75008	PARIS
LOUIS BERGER	15	92100	BOULOGNE - B.
INEVA & PARTNERS	6	75017	PARIS
JE REVE D'UNE MAISON	2	75016	PARIS
LENGOW	14	44200	NANTES
TPSH	?	91080	EVRY-
BEABLE	1	35042	RENNES Cedex
MERCI JACK	8	92200	NEUILLY

Dossier : L'encadrement juridiqu

Avec l'explosion de l'inflation sur les produits de première nécessité comme l'alimentaire ou l'énergie et face au refus patronal, pour protéger et accroître ses profits, de répondre aux revendications légitimes, les salariés, avec leurs syndicats CGT, n'ont eu d'autres choix que de construire le rapport de force pour gagner des augmentations de salaires.

Depuis le début de l'année 2023, la lutte a pris une autre dimension en devenant nationale et interprofessionnelle. Pour gagner le retrait du projet de loi des retraites et porter nos revendications, les journées de mobilisation se sont succédées, les grèves reconductibles se sont construites et des blocages se sont installés. En matière de luttes, le droit est en perpétuelle construction depuis plus de deux siècles, mais à chaque fois qu'il a pu évoluer, cela a toujours été après la construction d'un rapport de force, en volonté et en nombre.

C'est toute cette légitimité qui a construit la CGT comme un syndicat de lutte, de masse, et de classe pour un changement de société.

C'est la constitution de la IVème République le 27 octobre 1946 qui inscrira dans son préambule le droit de grève et le droit syndical, ainsi que la loi du 11 février 1950 prise pour son application, qui légalise le droit de grève tout en l'encadrant fermement.

En effet, l'action ouvrière ne fait en réalité l'objet que d'une tolérance et la répression reprend ses droits dès lors que 2 conditions sont remplies :

1. L'action sort des limites tolérées par l'État,
2. Le rapport de force est insuffisant à prévenir la répression.

La limite réelle de l'action ouvrière est fixée par l'état du rapport de force.

Néanmoins, il apparaît nécessaire de présenter une synthèse des limites légales de l'action afin que les militants puissent décider, en connaissance de cause, quand les respecter et quand les dépasser.

1) LA GREVE

A - Une liberté fondamentale

« *Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent* » (alinéa 7 du préambule de la Constitution de 1946).
Le Conseil constitutionnel a précisé qu'en édictant cette règle, les constituants ont entendu marquer que ce droit est un principe de valeur constitutionnelle. La loi ne réglementant que rarement l'exercice du droit de grève, ce sont les tribunaux qui, au fil d'une jurisprudence évolutive, ont dû définir **les conditions de l'exercice normal de ce droit**.

Les salariés sont donc libres d'exercer leur droit de grève et ni l'employeur ni le juge judiciaire ne peuvent limiter ce droit. (Soc. 25 février 2003, n° 01-10.812). Seul le pouvoir exécutif, dans des circonstances particulières, peut limiter le droit de grève dans les Services publics et dans certains secteurs, essentiellement pour des raisons de sécurité.

B - Définition de la grève

La grève est, en droit français exclusivement, la cessation concertée du travail à l'appui de revendications professionnelles.

Le droit de grève ne peut ainsi être exercé par un seul salarié, sauf s'il répond à un mot d'ordre formulé sur le plan national ou lorsque l'entreprise ne comporte qu'un seul salarié. (Soc. 29 mars 1995, n° 93-41.863).

L'exécution du travail au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses (grève perlée ou grève du zèle) est illicite. (Soc. 5 mars 1953, n° 53-01.392). L'arrêt de travail doit être complet.
L'exercice du droit de grève implique des revendications ayant un caractère professionnel et devant porter sur les droits des salariés grévistes.

En l'absence de revendications professionnelles, la cessation de travail des salariés n'est pas considérée comme une grève et l'employeur peut les licencier pour absence injustifiée. (Soc. 6 avril 2022, n° 20-21.586). Sont ainsi considérées comme illicites des cessations de travail pour des motifs politiques ou des cessations de travail en soutien à un salarié visé par un licenciement. (Soc. 30 mai 1989, n° 86-16.765). Dans ce dernier cas, il est donc nécessaire que soient adjointes des revendications professionnelles (conditions de travail, par exemple). Dès lors que les revendications sont professionnelles, il ne peut être discuté de leur caractère raisonnable et, plus généralement, de leur légitimité.

C - Modalités de la grève

Hors Services publics, il n'existe aucun préavis et les salariés peuvent se mettre en grève à tout moment, dès lors que les revendications sont portées à la connaissance de l'employeur, par tout moyen,

e des actions revendicatives

au début du mouvement de grève. Exception est faite concernant le préavis pour les entreprises privées chargées d'un Service public de transport ou dans le transport aérien.

La durée de la grève est déterminée par les salariés grévistes et aucun minimum de durée n'est requis.

Les débrayages peuvent être courts et répétés (Soc. 25 janvier 2011, n°09-69.030). Des arrêts de travail successifs (grève tournante) sont autorisés. Des arrêts de travail provenant d'un faible nombre d'ouvriers à des postes stratégiques (grève bouchon) sont licites.

Les réponses patronales à la grève

A - Suspension du pouvoir disciplinaire

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié, et ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux (art. L. 2511-1 CT).

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit (art. L. 2511-1 CT).

De façon systématique, les infractions pénales commises en cas de grève sont qualifiées de fautes lourdes (violence, séquestration, dégradation). Le fait de se soustraire volontairement à un arrêté de réquisition constitue également une telle faute. **Le fait de participer à un mouvement de blocage ou d'occupation** (sous certaines conditions qui seront examinées plus tard) **peut également constituer une faute grave.**

B - Retenue sur salaire

La grève ne peut faire l'objet de sanction pécuniaire et la retenue sur salaire, opérée du fait de la grève, doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt. Il est donc possible d'agir devant le Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation des atteintes à ce principe.

C - Réponses collectives

Il est interdit de remplacer des salariés grévistes par l'embauche de personnes en CDD (art. L. 1242-6 CT) ou de faire appel à des intérimaires (art. L. 1251-10 CT).

L'employeur ne peut non plus faire appel, dans ces circonstances, à une entreprise privée de surveillance ou de gardiennage (art. L. 612-4 Code de la sécurité intérieure) ou à un service interne de sécurité (art. L. 617-13 CSI).

En revanche, le recours à des entreprises extérieures sous-traitantes ou à des prestataires de services n'est pas illicite. Il faudra s'attacher dans ce cas à la mise en place des plans de prévention.

UNE RÉPONSE PATRONALE CLASSIQUE À UNE GRÈVE EST UN LOCK-OUT.

Le lock-out consiste pour l'employeur à fermer son entreprise afin de ne plus fournir de travail et ne plus rémunérer les salariés de l'entreprise, grévistes et non-grévistes.

Illicite en principe, le lock-out est autorisé sous certaines conditions. Le lock-out préventif, qui consiste pour l'employeur à fermer l'entreprise à l'annonce d'un mouvement de grève, a toujours été considéré par la jurisprudence comme une mesure illégitime, tendant à faire échec au droit de grève.
En revanche, a été considéré comme licite le lockout d'un employeur ayant fermé l'entreprise en raison de difficultés liées aux absences de salariés grévistes sur un site SEVESO seuil haut.

L'employeur mettait en avant :
- Bouchage des installations rendant nécessaires des opérations à hauts risques en raison des arrêts et redémarrages des installations,
- Risques de bouchage de tuyauteries entraînant des travaux dangereux (brûlures) pour les déboucher,
- Surconsommation d'éther (20 tonnes en 2 jours au lieu de 3 tonnes/semaine) par suite de fuites à l'extérieur de l'entreprise (risque environnemental).

Devant ces constats, la Cour de cassation estime que « *la société s'était trouvée, du fait de la grève, dans une situation contraignante l'obligeant à arrêter la production et qui rendait impossible la fourniture de travail aux salariés non-grévistes* » (Cass, soc., 18 janvier 2017, n°15-23986). L'ensemble de ces mesures patronales en réaction à une grève peut être contesté par le syndicat devant le Tribunal judiciaire, y compris et surtout en référé.

2) LES OCCUPATIONS ET BLOCAGES

L'occupation des locaux n'est pas illicite en principe, sauf à ce qu'elle dégénère en abus du droit de grève (Soc. 26 février 1992, n°90-15.459). Dès lors que

Dossier : L'encadrement juridiqu

l'occupation des locaux ne s'accompagne d'aucune violence, elle n'est, en ellemême, ni fautive, ni ne constitue une infraction pénale.

En revanche, l'employeur est fondé à saisir en référé le juge judiciaire en cas de trouble manifestement illicite suite à une occupation de locaux par des grévistes, notamment lorsque celle-ci a pour effet de ralentir le fonctionnement d'une usine et en cas d'impératif de sécurité (Soc. 26 février 1992, n° 90-15459).

L'occupation des locaux n'est pas illicite en principe, sauf à ce qu'elle dégénère en abus du droit de grève. Dès lors que l'occupation des locaux ne s'accompagne d'aucune violence, elle n'est, en elle-même, ni fautive, ni ne constitue une infraction pénale.

Le caractère manifestement illicite de l'occupation et l'imminence du dommage feront l'objet d'une appréciation du juge judiciaire. Le blocage d'un site est, par principe, une voie de fait justifiant une ordonnance d'expulsion par un juge judiciaire.

Néanmoins, avant que le juge ne soit saisi par l'employeur et qu'il rende sa décision, l'action de blocage exercée sans violence et sans menace ne peut justifier ni un licenciement, ni des poursuites pénales.

En revanche, la participation personnelle d'un gréviste à une poursuite d'occupation illicite de locaux ou à un blocage après un commandement de quitter les lieux, suite à une ordonnance d'expulsion rendue par le juge, constitue une faute lourde (Soc. 3 mai 2016, n° 14-28353).
Il faut donc avoir en tête qu'une occupation non violente et ne gênant pas le fonctionnement peut être envisagée jusqu'à la décision d'un juge.

3) LES MANIFESTATIONS ET REGROUPEMENTS
Les manifestations doivent, en principe, être déclarées en préfecture par leurs organisateurs.

Après la déclaration, elles peuvent librement avoir lieu, sauf à avoir été interdites par le Préfet. Dans ce dernier cas, il est possible de contester en urgence l'interdiction devant le Tribunal administratif. En dehors de ce schéma classique, **les attroupements non déclarés sur la voie publique sont parfaitement licites jusqu'à intervention de la police.**
L'article 431-3 du Code pénal prévoit ainsi que :

« Un attroupement peut être dissipé par la force publique après deux sommations de se disperser restées sans effet, adressées dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 211-9 du Code de la sécurité intérieure. »

L'article L 211-9 du Code de la sécurité intérieure dispose que :
« Un attroupement, au sens de l'article 431-3 du Code pénal, peut être dissipé par la force publique après deux sommations de se disperser demeurées sans effet, adressées, lorsqu'ils sont porteurs des insignes de leur fonction, par :
1 : Le représentant de l'État dans le département ou, à Paris, le Préfet de police,
2 : Sauf à Paris, le maire ou l'un de ses adjoints,
3 : Tout officier de police judiciaire responsable de la sécurité publique, ou tout autre officier de police judiciaire.
Il est procédé à ces sommations suivant des modalités propres à informer les personnes participant à l'attroupement de l'obligation de se disperser sans délai. Toutefois, les représentants de la force publique appelés en vue de dissiper un attroupement peuvent faire directement usage de la force si des violences ou voies de fait sont exercées contre eux ou s'ils ne peuvent défendre autrement le terrain qu'ils occupent. »

Le fait, pour celui qui n'est pas porteur d'une arme, de continuer volontairement à participer à un attroupement après les sommations est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.
Dans ces conditions, **les regroupements de militants sur la voie publique, devant les entreprises, peuvent faire l'objet de dispersion à tout moment.**
Il n'y a pas lieu de bouger tant qu'un officier de police judiciaire, porteur de la ceinture ou de l'écharpe tricolore, n'a pas sommé l'ensemble des participants de se disperser.

Après ces sommations, il existe des risques de confrontation avec les forces de l'ordre et de poursuites, le cas échéant.

Les manifestations doivent, en principe, être déclarées en préfecture par leurs organisateurs.

Les attroupements non déclarés sur la voie publique sont parfaitement licites jusqu'à intervention de la police.

e des actions revendicatives

4) LES REPONSES ETATIQUES A L'ACTION SYNDICALE
Les réquisitions de grévistes dans le secteur privé.

1- Les articles L 2211-1 s. et R 2211-1 s. du Code de la défense autorisent le pouvoir exécutif à prendre des mesures de réquisition des personnes pour « les besoins généraux de la nation ». Ces dispositions, applicables à tout citoyen français, peuvent lui imposer « de rester au poste qu'il occupe ou de rejoindre tout autre poste qui pourrait lui être assigné par l'autorité compétente » (C. défense art. R212-7) et faire ainsi obstacle à son droit de grève.
Le Conseil d'État en a limité la légalité au cas où la grève serait de nature à porter une **atteinte suffisamment grave** à la continuité d'un Service public ou à la satisfaction des besoins de la population (CE 24-2-1961 n° 40013). En pratique, cette modalité de réquisition n'est que rarement mise en oeuvre.

2- L'article L 2215-1 du Code général des collectivités territoriales prévoit notamment qu'en cas d'urgence, lorsque l'atteinte au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publique l'exige, le préfet peut réquisitionner tout bien ou service jusqu'à ce que l'atteinte à l'ordre public ait pris fin.

Le préfet peut légalement réquisitionner les salariés en grève d'une entreprise privée dont l'activité présente une importance particulière pour le maintien de l'activité économique, la satisfaction des besoins essentiels de la population ou le fonctionnement des services publics, lorsque les perturbations résultant de la grève créent une menace pour l'ordre public. Mais il ne peut prendre que les mesures nécessaires, imposées par l'urgence et proportionnées aux nécessités de l'ordre public. (CE 27-10-2010 n° 343966). Le juge annule les arrêtés de réquisition trop généraux, non justifiés par les nécessités de l'ordre public, non urgents ou non proportionnés (CE 9-12-2003 n° 262186, 1e et 2e s.-s., Aguillon).

Les poursuites pénales
Il est d'abord à noter que le refus d'exécuter un arrêté de réquisition par le préfet constitue, aux termes de l'article L 2215-1 précité, un délit passible de **sanctions pénales à savoir** six mois d'emprisonnement et de 10 000 euros d'amende.

Comme pour l'ensemble des infractions pénales,il faut, pour être condamné, que la partie poursuivante démontre l'intention de commettre l'infraction.
Si le salarié n'a, pour des motifs impérieux indépendants de sa volonté, pas pu se soumettre à la réquisition, sa responsabilité pénale et disciplinaire subséquente ne sera pas retenue. Il faudra néanmoins démontrer, de façon très sérieuse, le caractère involontaire de la soustraction (arrêt maladie, certificat médical par exemple).

L'article 431-1 du Code pénal dispose que :
« *Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation ou d'entraver le déroulement des débats d'une assemblée parlementaire ou d'un organe délibérant d'une collectivité territoriale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. Le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de coups, violences, voies de fait, destructions ou dégradations au sens du présent code, l'exercice d'une des libertés visées aux alinéas précédents est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.* »

L'entrave à la liberté du travail, incriminée par l'article 431-1 du Code pénal suppose l'intention d'empêcher les salariés non-grévistes de travailler et implique nécessairement l'usage de menaces ou de violences envers eux.

Dès lors qu'il n'y a pas de menace ni de violence, un blocage empêchant les salariés non-grévistes de travailler n'est pas une infraction pénale.
Il est par exemple constant que :
« *Le fait par des grévistes de faire obstacle au passage d'un convoi de combustibles, à l'intérieur d'une usine, ne constitue pas le délit d'entrave à la liberté du travail, lorsqu'il est constaté que ces grévistes ont eu une attitude purement passive et n'ont nullement cherché à inciter le conducteur de la locomotive à se joindre à la cessation du travail » (Crim. 25mars 1954, Bull. crim n°125)* »
Outre les incriminations spécifiques à la grève, il est possible que des poursuites soient engagées sur des fondements de droit commun.
Plusieurs incriminations peuvent être utilisées par des parquets désireux de mettre au pas des militants, **toujours dans des contextes de faibles rapports de force.**
Les poursuites sont, en général, exercées à froid, plusieurs mois après les événements et, dès lors que la défense est organisée et que la solidarité s'exerce, les peines éventuellement prononcées sont généralement modérées.

Ce sont néanmoins des poursuites relativement lourdes à gérer pour les militants et l'organisation.

Culture

Que faire ?

Ludivine BANTIGNY

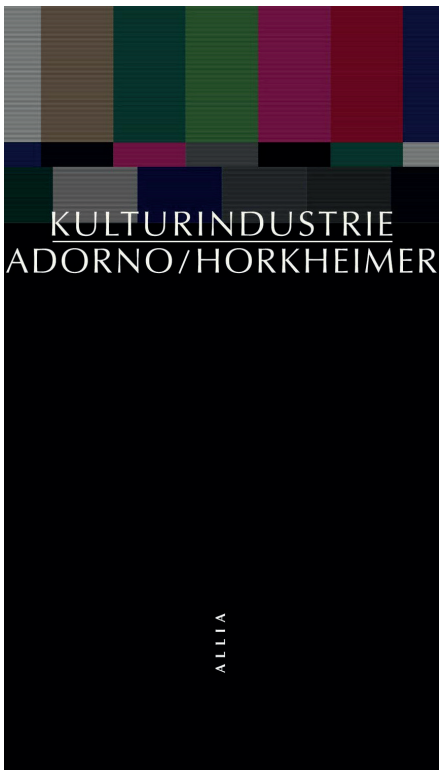
Repenser les luttes sociales, le travail, le pouvoir Cet essai historique et politique se place au croisement de trois axes : - établir un état des lieux sur les perspectives stratégiques les plus stimulantes portées par la théorie politique et les luttes émancipatrices ; - s'appuyer sur l'histoire et quelques exemples évoqués de manière serrée pour y puiser des questionnements et des réponses : le passé est un vivier inspirant ; - interpeller sur ces sujets les organisations actuelles, en particulier les formations politiques, qu'elles se réclament de la révolution ou du réformisme, en analysant leurs projets.

Après de fortes décennies de contestation, de soulèvements populaires et même de processus révolutionnaires, les années 1980 avaient semblé refermer toute possibilité d'alternatives. De très nombreux courants se sont alors positionnés sur la défensive, contre le " néolibéralisme ". Toutefois, depuis une dizaine d'années, le capitalisme est de nouveau interrogé dans ses fondements, légitimement.

Des chemins se dessinent pour une société des " communs ". Tout est lié : émancipation du travail, rupture avec la propriété lucrative en faveur de la propriété d'usage, écologie radicale et démocratie véritable. Partant, comment poser la question du pouvoir désormais ? Dans ce livre, il sera d'abord question d'auto- : auto-activité, autogestion, autodétermination, en somme souveraineté collective sur la délibération et la prise de décision, le tout fondé sur un principe d'égalité. Mais quelles peuvent en être les échelles et leur articulation.

Kulturindustrie _ Adorno Horkheimer

Il est une chose à propos de laquelle, il est vrai, l'idéologie creuse ne badine pas : la sécurité sociale. 'Nul ne doit avoir faim ou froid ; tout contrevenant ira au camp de concentration' : cette plaisanterie qui vient de l'Allemagne d'Hitler pourrait servir d'enseigne à toutes les entrées d'établissements de l'industrie culturelle.



" Dans ce texte, Adorno et Horkheimer démontrent que toute manifestation culturelle et tout moyen de diffusion – film, radio, magazine – forment un système et que, face à ce système, nulle voix ne peut se faire entendre. Obéissant aujourd'hui à une logique extensive, l'industrie culturelle devient, dans le capitalisme avancé, une industrie du divertissement. L'amusement n'est en outre que « le prolongement du travail ». Aussi, celui qui en jouit, s'il échappe alors au travail automatisé, ne crée que les conditions pour être en mesure de s'y confronter à nouveau. Texte extrait de La Dialectique de la raison, paru chez Gallimard, sous le titre « La production industrielle des biens culturels ».

Réforme de l'abandon de poste

La loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi a introduit l'assimilation de l'abandon de poste à une démission, et donc à la privation des allocations chômage. Il aura fallu attendre le 17 avril et la publication du décret d'application pour en connaître le processus applicable.

1) L'employeur, qui souhaite faire constater l'abandon de poste, doit envoyer une mise en demeure par courrier recommandé ou lettre remise en main propre. Même si cela n'est pas obligatoire, le courrier devra :

- Demander à la/au salarié.e de reprendre son poste,
- Indiquer le délai dans lequel le retour doit se faire (qui débute à la date de présentation de la lettre recommandée),
- Demander les raisons de son absence
- Lister les conséquences de son refus, notamment en indiquant le fait que celui-ci sera considéré comme une démission et donc privative des indemnités chômage.

2) La/le salarié.e doit, pour faire obstacle à la présomption de démission, se prévaloir de l'un des cas suivants, non limitatif :

- Des raisons médicales ;
- L'exercice du droit de retrait ;
- L'exercice du droit de grève ;
- Le refus d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ;
- Le refus d'une modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

3) En absence de justification, le point de départ du préavis débute au lendemain de la fin du délai prévu dans le courrier de mise en demeure. Le préavis est celui prévu par la convention collective et à défaut par le Code du travail.

A la rupture de son contrat de travail, la/le salarié.e perçoit son reliquat de congés payés et de RTT, si elle/il y a droit. Ainsi que les documents de fin de contrat.

Pour ce qui concerne le préavis, les règles sont les mêmes que pour la démission même s'il est peu probable que la/le salarié.e l'exécute. Reste que si elle/il ne le fait pas, l'employeur peut le faire condamner au paiement d'une indemnité compensatrice à hauteur du montant brut de la période non travaillé. La solution serait que l'employeur dispense la/le salarié.e de son exécution, mais à ce moment se posera la question de son paiement qui est dû normalement quand la dispense est à l'initiative de l'employeur.

Comme nous pouvons le voir, ce changement de législation n'est pas d'une application aussi simple que cela était annoncé lors du vote de la loi. D'autant que l'employeur n'est pas tenu d'appliquer cette procédure.

Il peut tout à fait continuer à procéder à la rupture du contrat de travail par le biais d'un licenciement pour faute. Car il faut se rappeler que l'employeur est libre de choisir la sanction qu'il souhaite.

En outre, la loi, tout comme le décret, est muette sur le régime juridique applicable aux salarié.e.s protégé.e.s.

En effet, la démission intervient normalement à l'initiative de la/du salarié.e et de ce fait n'occasionne pas la mise en œuvre de la procédure de protection.

Mais est-ce toujours le cas pour la présomption de démission ? L'avenir nous le dira.

Autre élément non pris en compte par le législateur et le gouvernement, ce sont les raisons qui motivent les abandons de poste. Dans un grand nombre cas, l'abandon de poste est la dernière solution que trouvaient les salarié.e.s pour se sortir d'une situation compliquée au sein de l'entreprise (harcèlement, discrimination, etc.) tout en se garantissant un accès aux indemnités chômage.

Dorénavant, en absence d'autres solutions, les salarié.e.s vont devoir subir leur situation avec de gros risques pour leur santé (et des arrêts à répétition gangrénant le régime de prévoyance), ou faire des « conneries » pour se faire licencier pour faute grave.

Il se peut que le remède soit donc pire que le mal.

L'avenir nous le dira.

“Ce qu'on attend d'une mutuelle ? Qu'elle s'adapte à nous, et pas l'inverse.”

Des solutions d’assurance et des services, pour tous, répondant aux besoins actuels et à venir.

C’est ça, la mutuelle d’aujourd’hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur **aesio.fr**

AÉSIO MUTUELLE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

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.
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 23-205-014-1