



Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

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

n°
542
Mensuel
Été
2023

Dossier



**RSA, chômage, retraites :
le démantèlement de l'État
social est en marche**



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

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)

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

Jusqu'ou peut aller le déni social ?

Cette question, je me la pose depuis de nombreuses années, et désormais chaque jour depuis que le Président Macron nous impose sa politique autoritaire et antisociale.

A chaque décret, chaque 49.3, chaque intervention du camp macroniste, on se demande si ce gouvernement ne vire pas au fascisme. Se poser cette question est en soi suffisamment révélateur. Comme nous le supposions, les macronistes ont gagné le pari de continuer à désengager toujours plus les services publics au profit du privé, remplissant ainsi les poches de leurs amis milliardaires, et ce malgré leur majorité relative : retraites, éducation nationale, santé... tous les secteurs sont impactés.

Pour ce faire, outre les trop nombreux passages en force, ils ont su trouver des alliances, à droite bien sûr, mais surtout à l'extrême droite : il suffit de regarder leurs votes sur le site de l'Assemblée Nationale, notamment contre la hausse du SMIC ou pour la hausse des loyers modérés.

Alors que la planète brûle, que le taux de pauvreté augmente, que l'espérance de vie diminue pour les ouvrier.ère.s, que l'inflation ne cesse d'augmenter, le gouvernement persiste dans son déni de réalité sociale, allant jusqu'à menacer de censurer les réseaux sociaux en cas d'appel à la révolte. Après la gronde des Gilets Jaunes, après les manifestations historiques de l'intersyndicale envers la contre-réforme des retraites, après l'explosion des quartiers populaires face aux violences policières, les réponses de l'exécutif et de ses acolytes sont toujours le déni et le mépris.

Dernier exemple en date, le blocage du taux du livret A à 3%, alors que celui-ci, outre les intérêts qu'il pouvait générer aux classes populaires qui en auraient bien besoin actuellement, sert également à financer le logement social, dont on manque cruellement aujourd'hui. Ainsi après nous avoir volé deux ans de vie avec la contre-réforme des retraites, ce gouvernement organise la spoliation de notre épargne au profit des banques privées et contre l'intérêt général en réduisant l'investissement sur les logements sociaux.

Nous nous devons donc, dès cette rentrée, de participer à toutes les initiatives qui permettent de faire entendre nos voix, dès lors qu'il s'agit de revendiquer des mesures pour pallier la vie chère qui mine notre quotidien, conséquence d'une inflation induite par le capitalisme contre lequel nous ne devons cesser de nous battre. Mobilisons-nous pour la justice sociale !

Cédric GIRARD

Analyse

LA RTT SAUCE PATRONALE N'EST PAS UNE RTT

1. L'entourloupe patronale Angleterre, Islande, Espagne ; les expérimentations sur le sujet se multiplient.

Mais là où elle est testée à l'initiative du patronat et des politiques en place, les constats sur la semaine de quatre jours sont les mêmes : puisque la charge de travail se maintient, le rythme s'intensifie.

C'est ce que montrent les résultats issus de l'expérimentation de 6 mois conduite en Angleterre sur près de 3 000 salarié-es, entre juin et décembre 2022. La grande majorité des salarié-es déclarent en effet que leur charge de travail s'est maintenue, tandis que les deux tiers d'entre eux signalent une augmentation du rythme de travail. C'est donc bien une hausse de la productivité qui compense le maintien du salaire mensuel. Dit autrement, dans cette formule, nous nous payons nous même notre réduction du temps de travail, alors que cela ne change rien pour l'employeur ! C'est une réalité bien connue en France, notamment dans le secteur hospitalier où le passage aux 35h s'est fait à moyens constants... intensifiant considérablement le travail des personnels soignants. Bref, si la semaine de quatre jours est instaurée autrement qu'à l'initiative du monde du travail en France, elle conduira aux mêmes résultats qu'ailleurs. L'ironie de la chose réside dans le fait que la France est déjà championne Européenne de l'intensification du travail. La semaine de quatre jours sauce patronale viendrait ainsi empirer encore davantage l'état physique et psychique des travailleur-ses, sans régler ni le problème de la pénibilité, ni celui de la perte de sens... ni celui du chômage de masse !

2. La vraie RTT est une nécessité

La réduction du temps de travail notamment via le passage aux 32 heures hebdomadaires est une

revendication majeure de notre organisation. Comme nous l'expliquons plus largement dans la note dédiée, la seule vraie réduction du temps de travail intègre trois paramètres :

- L'absence de baisse du salaire mensuel donc une hausse du salaire horaire,
- L'absence d'une intensification du travail correspondant à une hausse de la productivité,
- La baisse de la charge de travail, compensée par des embauches.

Dans cette configuration, ce sont bien les employeurs qui mettent la main au porte-monnaie. Ce sont bien les profits qui sont lésés. Cela rejoint un autre axe revendicatif majeur : une réorientation du partage de la valeur ajoutée en faveur des salarié-es. De surcroît, et comme on ne cesse de le rappeler, seule la baisse organisée du temps de travail est à même de créer durablement de l'emploi et de lutter contre le chômage de masse. La logique « gagnant / gagnant » en matière de RTT, si elle peut être séduisante, n'existe tout simplement pas. La semaine de quatre jours, si elle se fait selon les modalités patronales, n'aura qu'un seul effet : intensifier à nouveau le travail, et révéler toujours un peu plus l'impasse sociale et économique dans laquelle nous mène notre régime économique.

A retenir :

- La RTT est une nécessité... mais pas à la mode patronale !
- Si le maintien du salaire mensuel est compensé par une hausse de la productivité, nous nous payons nous même notre réduction du temps de travail.
- La RTT pour la CGT repose sur l'organisation collective de la baisse du temps de travail, pour permettre à chacun et chacune de trouver un emploi lui permettant de vivre dignement.

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

9 au 12 octobre 2023 - Conseil National Fédéral

6 novembre 2023 - Impact du climat

22 novembre 2023 - Intelligence Artificielle



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Comment obtenir des augmentations salariales quand on a ni superprofits à redistribuer, ni importante capacité de blocage ?

L'exemple de L'Institut Paris Region

Avec une inflation moyenne estimée à + 5,2 % en décembre (Insee), l'année 2022 a été le théâtre d'importantes mobilisations en faveur d'une augmentation des salaires. Certains mouvements ont obtenu de belles avancées et l'exemple des raffineries de Total est édifiant : une direction gavée de profits, bien obligée de céder face à l'incroyable mobilisation de raffineurs à même de bloquer le pays... tous les ingrédients étaient réunis pour une grève victorieuse ! Seulement voilà, pour d'autres entreprises et administrations – dont les salarié.e.s subissent tout aussi durement l'inflation - le combat pouvait paraître moins évident : comment obtenir des augmentations salariales quand on a ni superprofits à récupérer, ni importante capacité de blocage ? Le cas de L'Institut Paris Region, agence d'urbanisme de 230 salarié.e.s financée à 80 % par la Région Île-de-France, peut apporter quelques éléments de réponse à celles et ceux qui se sentent trop faibles pour lutter.

« Ça ne marchera jamais, nous ne sommes pas Total ou GRDF ». Voilà les remarques qui revenaient parfois aux oreilles des élu.e.s syndicaux (CGT et CFDT) lorsque ces derniers tentaient de mobiliser les salarié.e.s de L'Institut Paris Region en novembre 2022. Difficile à l'époque de leur donner tort : voilà plus de 10 ans que la Région Île-de-France réduisait ses dépenses de fonctionnement, amenant L'Institut Paris Région à voir sa subvention régulièrement baissée, ses salarié.e.s incités à « rechercher des contrats privés », sa direction poussée à « développer le mécénat », etc. Bref, dans un contexte d'austérité qui frappe les structures publiques et associations d'intérêt général, les marges de manœuvre semblaient faibles pour augmenter les salaires. D'autant que L'Institut Paris Region ne produit « que » des études à destination des administrations publiques ; une grève de son personnel n'aurait pas eu d'impact structurant sur l'économie française...

Poussés par les délégués syndicaux et les victoires

syndicales de novembre 2022, à l'échelle nationale mais également à L'Institut Pasteur situé à proximité de L'Institut Paris Region, 150 salarié.e.s se sont tout de même réunis en assemblée générale (AG) le 8 novembre 2022 pour voter à l'unanimité la motion suivante : "Les salarié.e.s de L'Institut Paris Region demandent une augmentation générale des salaires, afin de compenser intégralement l'inflation". Cette motion a été mise en ligne sous forme de pétition, signée par plus de 70 % du personnel et envoyée à l'ensemble des élus régionaux et partenaires de L'Institut Paris Region.

Aucune réponse, ni des élus de l'opposition occupés (à raison) à lutter contre l'augmentation du Pass navigo ou la fermeture des lycées, ni des élus de la majorité. Peu importe, cette pétition est l'occasion pour les élus syndicaux de mobiliser les employé.e.s autour de l'enjeu des salaires, qui devient rapidement un slogan fédérateur face à une direction incapable d'apporter le moindre élément concret : « des moulins à paroles produiront-ils du blé ? » titrait un tract de décembre, faisant de la recherche du blé une revendication ferme face à une direction sourde. L'émulation commence alors à prendre et le 15 décembre 2022, jour d'ouverture des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), une cinquantaine de salarié.e.s se réunissent spontanément devant la salle de négociation pour applaudir les délégués syndicaux (DS), face au regard médusé de la direction qui accuse aussitôt les DS de « souffler sur les braises ».

La première proposition de la direction se veut alors ferme : +1,75 % d'augmentation générale des salaires pour compenser l'inflation, en plus des augmentations habituelles (ancienneté et avancements individuels garantis par l'accord d'entreprise, soit + 1,75 % par an en moyenne). Formulée sur la base d'un budget prévisionnel « prudentiel et responsable », cette proposition était présentée comme indépassable au risque de mettre en péril la structure. « Nous avons pris

en compte l'ensemble des dépenses et recettes et c'est le maximum que l'on puisse faire, nous ne reviendrons pas dessus » maintenait la direction à la veille des vacances de Noël, du ton de celles et ceux qui savent de quoi ils parlent. « Et bien il faudra désormais prendre également en compte la mobilisation de vos salarié.es dans l'équation » leur ont répondu les délégués syndicaux, déterminés à monter en intensité dès la rentrée de janvier 2023. Après quoi commence une mobilisation d'ampleur inédite dans l'histoire de L'Institut Paris Region. Le 4 janvier 2023, jour d'intronisation du nouveau directeur général adjoint (DGA), la section CGT perturbe la cérémonie avec des ballons rouges sur lesquels sont inscrits des euros. Le lendemain, une seconde AG réunit de nouveau 150 salarié.e.s qui rejettent à l'unanimité la proposition de la direction à + 1,75%.

Au cours de cette assemblée, le principe d'un « café du blé » est approuvé avec enthousiasme par les participant.e.s : tous les matins de 9h30 à 10h00, les salarié.e.s se réuniront dans le hall de l'agence d'urbanisme avec des pancartes et de la musique, jusqu'à être entendus par leur direction. Dès le vendredi 6 janvier, l'évènement est un succès et les employé.e.s inondent le hall, allant jusqu'à interpeller le directeur général (DG) consterné pour lui annoncer qu'une « commission issue de l'AG », composée d'élus syndicaux et de salarié.es représentatifs de l'ensemble des services, exigent de lui porter la nouvelle motion. C'est chose faite le lundi 9 janvier : composée d'une dizaine d'employé.e.s, la commission réclame dans le bureau du DG une réponse avant le vendredi 13 janvier, et balaie toute tentative d'autojustification de la part de la direction : nous ne sommes pas là pour discuter.

Pendant ce temps les cafés du blé se poursuivent et s'intensifient : le volume de l'enceinte augmente de jour en jour, et des titres comme « Money money » d'Abba ou « La Kichta » (liasses de billet en argot) de Soolking perturbent les directeurs de départements qui se plaignent à une direction impuissante. Des manifestations sauvages sont organisées dans les couloirs de L'Institut Paris Region le jeudi 12 janvier, mais également le mardi 17 janvier, date à laquelle la direction concède d'organiser un nouvel épisode exceptionnel de NAO. Ce mardi 17 janvier, les DS arrivent dans la salle des négociations après avoir manifesté dans les couloirs avec plus de 70 salarié.es, pancartes et musiques à fond devant les ressources humaines et les services financiers. La direction

leur fait alors une nouvelle proposition : + 2,5 %, en plus des augmentations habituelles. C'est leur dernière offre, budgétairement ce serait de la folie d'aller au-dessus.

Nouvelle assemblée générale organisée du jour au lendemain le mercredi 18 janvier et qui, malgré les temps partiels qui ne travaillent pas le mercredi, réunit tout de même 120 salarié.e.s. Ces derniers rejettent à 80 % la proposition de la direction et votent la poursuite des cafés du blé. En face la direction est fébrile : les vœux de la Présidente Valérie Péresse sont prévus le mardi 24 janvier et ils cherchent à tout prix à éviter le désordre. Le jeudi 19 janvier, le DG et la directrice des ressources humaines (DRH) convoque les DS à 11h00 du matin (ces derniers ont prévu d'être en grève l'après-midi pour manifester contre la réforme des retraites) pour une ultime négociation. Elle leur concède une augmentation générale de + 3,5 % en plus des augmentations habituelles (+1,75 %), ainsi qu'une « prime de partage de la valeur » (PPV) de 600 euros pour les 150 salarié.e.s éligibles.

Sourire de fierté sur le visage des salarié.e.s quand nous leur annonçons la nouvelle. La proposition de la direction est alors adoptée en AG. Après quoi c'est le bonheur de la petite victoire sociale, dont la portée dépasse largement le montant accordé par la direction : nous avons collectivement amélioré notre situation matérielle en créant les conditions d'un rapport de force, face à une direction qui nous répétait que c'était impossible. Bien que les augmentations salariales n'ont pas été à la hauteur de ce que nous espérions au départ, nous avons compris qu'il n'y avait pas une manière de lutter mais plusieurs, et que les solutions émergeaient naturellement de la mobilisation. Faute de pétrole on avait des idées, faut de blocage on avait compris que notre direction tenait à son image et que la perspective d'être humiliée devant Valérie Péresse la glaçait.

Ainsi nous avons toutes et tous des atouts pour peser dans le rapport de force, il s'agit simplement de les trouver. En ouverture de cet article, il faut ajouter que cette forte mobilisation a permis une politisation intense des salarié.e.s de L'Institut Paris Region : le jeudi 19 janvier après-midi, une trentaine d'entre eux passaient spontanément de la mobilisation dans l'entreprise à la manifestation dans la rue contre la réforme des retraites. Du jamais vu, dans une tranquille agence d'urbanisme !

6

Branches

Conseil National Fédéral



**9 au 12 octobre
2023
à Kerjouanno**

Colloque Intelligence Artificielle

Les fédérations CGT des Sociétés d'études et FILPAC, et le Syndicat INFO'COM CGT organisent le 22 novembre prochain un colloque sur l'Intelligence Artificielle.

Celui-ci se tiendra en nos locaux à Montreuil, en salle du CCN, de 9h à 17h. Il est ouvert à tou.te.s les syndiqué.e.s quelle que soit leur fédération de rattachement.

La journée sera clôturée par une intervention de Sophie BINET, Secrétaire générale de la CGT.

COLLOQUE
Intelligence Artificielle

Le 22 novembre 2023
Salle du CCN
09h-17h

Salarié.e.s Bureaux d'Etudes

Compte-rendu de la réunion de négociation du 18 juillet 2023.

BI Perspectives n°279 - Juillet 2023

La réunion a été relativement courte. Il est vrai que le sujet concernait l'augmentation des minima de branches. Le patronat est resté arc-bouté sur sa dernière proposition, à savoir :

Positions ETAM	En vigueur	Salaire minimal projeté	Positions I & C	En vigueur	Salaire minimal projeté
1.1	1 715 €	1 798 €	1.1	2 033 €	2 116 €
1.2	1 745 €	1 828 €	1.2	2 140 €	2 203 €
2.1	1 775 €	1 858 €	2.1	2 241 €	2 304 €
2.2	1 831 €	1 881 €	2.1	2 454 €	2 517 €
2.3	1 971 €	2 021 €	2.2	2 774 €	2 837 €
3.1	2 111 €	2 161 €	2.3	3 201 €	3 264 €
3.2	2 266 €	2 306 €	3.1	3 577 €	3 623 €
3.3	2 415 €	2 465 €	3.2	4 419 €	4 465 €
			3.3	5 681 €	5 727 €

La CGT a proposé une augmentation de l'ensemble des rémunérations de 200 €.

La CFDT a demandé 200 € pour les ETAM et 150 € pour les ingénieurs et cadres. La CFTC s'est collée sur la méthodologie patronale en proposant des % d'augmentation dégressive largement au-dessous des 200 € mensuels d'augmentation. La CGC n'a rien proposé en indiquant qu'elle ne signera pas l'accord en l'état.

Une nouvelle réunion est prévue en septembre 2023.

Licenciement économique

Entreprises	Nombre de licenciement(s)	Code postal
APEX FRANCE	1	75015
BOATVIEW	2	34505
LA BANDE A COCO	2	58000
OPEX	1	75009
ARCHETYPE BECT	9	92200
NETSECURE	4	57087
DERNIER CRI	13	59000
1 KUBATOR OPERATIONS	50	69006
FINASTRA	64	75008

Salarié.e.s Experts Comptables

COMMUNIQUE DE PRESSE



Quand le patronat des Experts comptables et CAC préfère renoncer au développement économique pour ne pas augmenter les salaires

Branches des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes (IDCC 787)

Le 6 janvier 2023, les organisations syndicales ont demandé, comme le permet la loi du 16 août 2022, l'ouverture des négociations sur les minima conventionnels, puis, avec la revalorisation du SMIC en janvier et en mai, les deux premiers niveaux de la grille ont basculé sous ce seuil. De plus, les minima conventionnels appliqués tels quels dans de nombreuses entreprises du secteur, sont une rémunération très faible face à l'implémentation attendue des salaires, de leur médiane technique et surtout face au contexte inflationniste. Il faut être positionné sur l'avant dernier niveau de la grille, c'est-à-dire celui des chefs de service, pour se voir attribuer un salaire équivalent au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, niveau de salaire utilisé pour calculer des niveaux de cotisation et communément accepté, de ce fait, comme le niveau de salaire cadre.

Suite à cette demande, le patronat avait proposé de négocier un autre sujet, celui de la classification, connue à la question des rémunérations. Nous avions demandé l'arbitrage du ministère du travail. À date, le patronat n'a toujours pas été reçu, et nous ne pouvons que nous montrer prudents sur ce que sera conduit à faire le ministère du Travail.

Malgré la ténacité des organisations syndicales, organisées en intersyndicale sur ce sujet, le patronat ne propose que 2% sur le point de base, une hausse faible, provoquant un nouveau tassement de la grille de rémunération. Pour rappel, entre début 2022 et avril 2023, le taux d'inflation en France s'élevait à 5,4% et selon les prévisions INSEE, l'été 2023, s'établira à 5,4% soit une inflation de 3,2% sur la période, alors que les augmentations consenties de la grille se sont limitées à 0,4%, largement compensées par les hausses d'honoraires : parce que le secteur est réglementé, les cabinets sont principalement.

D'où que l'on se place, la question salariale est devenue une problématique majeure au sein de la branche. Depuis plusieurs années et de manière plus vive depuis la crise sanitaire, la branche des Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes rencontre de réelles difficultés de recrutement avec des conséquences directes et négatives sur la charge de travail des salariés. Cette difficulté a été identifiée récemment dans les analyses sectorielles comme devenant un frein important du développement économique des cabinets du secteur, entravant la dynamique de l'activité du secteur en limitant d'autant les possibilités de développer les activités de conseil et d'accompagnement.

Les organisations syndicales de la branche ne peuvent que déplorer cette attitude et renouveler leur demande d'augmentation des minima conventionnels, en enterrage des nombreuses années qui ont conduit au nivellement vers le bas des salaires des salariés des cabinets d'expertise-comptable.

Contacts :
Pour la CGT, Céline Vialme : celine.vialme@cgf.fr
Pour la CFDT, Céline Vialme : celine.vialme@cfdt.fr
Pour la CFTC, Alexandre Picard : alexandre.picard@cftc.com

Le point le plus important de la réunion de négociation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes (CPPNIC) qui s'est tenue le 5 mai concernait les minima de branche, sujet sur lequel, pour rappel, depuis le 6 janvier 2023, les organisations syndicales ont demandé le déclenchement de négociations comme le permet la loi du 16 août 2022.

Si, depuis le mois de février, le patronat propose une révision de la grille de classification plutôt qu'une hausse des salaires, point sur lequel nous avons demandé l'arbitrage du ministère du travail.

Les organisations syndicales réclament une augmentation d'au moins 10% pour contrebalancer les effets de l'inflation et de l'érosion de la grille au fil du temps au cours des exercices précédents, et que les cadres aient un salaire au moins équivalent au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS à 3 666€ en 2023). Face à la ténacité de l'intersyndicale, le 5 mai 2023, le patronat est revenu avec une proposition presque indigne : 2% d'augmentation uniquement sur le point de base, privilégiant les bas salaires, en tassant davantage encore la grille.

C'est dans cette perspective que nous avons publié le communiqué de presse figurant ci-dessous.

Résultats Elections Professionnelles

UES CHAPSVISION : Liste commune CGT/CFDT/CFE-CGC/SUD : 100% dont 25% pour la CGT.

FOUNDEVER (ex SITEL/ACTICALL) : **CGT : 17,71%** ; CFDT : 24,43% ; FO : 20,77% ; CFTC : 16,73% SUD : 16,63% ; CFE-CGC : 3,73%.

ECONOCOM : **CGT : 7,57%**.

ALTEN SIR : **CGT : 14,26%** ; CFE-CGC : 19,01% ; UNSA : 65,56%.

FRANCE COMPETENCES : **CGT : 61 voix : 100%**.

SOCOTEC GESTION : **CGT : 93 voix, 49,73%** ; CFDT : 94 voix, 50,27%.

PAYFIT : **CGT : 72 voix, 16,90%** ; CFDT : 68 voix, 15,96% ; PRINTEMPS ECOLOGIQUE : 286 voix, 67,14%.

GINGER CEBTP : **CGT : 116 voix, 42%** ; CFDT : 160 voix, 58%.

BCA : **CGT : 146 voix, 17,94%** ; CFDT : 62 voix, 7,62% ; CGC : 64 voix, 7,86% ; FO : 318 voix, 39% ; UPEAS : 222 voix, 27%.

EDOKIAL : **CGT : 17,53%** ; FO/CFE-CGC : 82,47%.

Dossier :

RSA, chômage, re de l'Éta

A travers les différentes réformes de la protection sociale, le gouvernement ne vise qu'une chose : réformer le marché de l'emploi. Le gouvernement semble oublier que le principal vecteur d'emploi est l'embauche, non pas la baisse, le recul des droits en matière d'indemnisation du chômage, du RSA ni même les pensions de retraite.

Ces trois réformes, menées de front, vont fragiliser d'autant plus les salarié.e.s, les privé.e.s d'emploi, et les seniors. Ces derniers seront eux potentiellement affectés par les trois en même temps.

Par ailleurs en 2018¹, France Stratégie estimait que l'effet des règles du système de retraite sur l'emploi des seniors est loin d'être mécanique. Il n'y a pas d'effet du recul de l'âge légal de départ à la retraite sur le taux d'emploi des seniors. L'objectif du gouvernement n'est pas d'améliorer le marché de l'emploi mais simplement de faire des économies. Seulement en lieu et place d'agir sur le marché du travail au travers de lois protectrices des droits des salarié.e.s, le gouvernement décide de s'en prendre à la protection sociale elle-même. Celle-ci n'a pas vocation à être un levier pour l'emploi.

Aussi, si le recul de l'âge de départ à la retraite n'impliquait vraisemblablement pas l'augmentation de l'emploi des seniors. Il impliquerait en revanche un transfert des seniors vers le chômage ou le RSA, eux-mêmes fraîchement réformés.

Il n'est pas inutile de rappeler les principales mesures de ces réformes afin de les mettre en perspective les unes avec les autres.

La réforme des retraites² :

- L'âge de départ est passé de 62 à 64 ans. Il est augmenté de trois mois chaque année à partir de la génération 1961. Il ne sera plus possible de partir avant 64 ans pour celles et ceux nés après 1968 ;
- Une accélération de la mise en place des 43 annuités Il faudra alors attendre 67 ans pour partir à la retraite sans décote, si l'on n'a pas atteint les 43 années de cotisations avant.

Il faudra un trimestre de cotisation de plus chaque année pour avoir une carrière complète. Les 43 annuités de cotisation s'appliquent dès la génération 1965 ;

- Certains régimes spéciaux sont supprimés tels que les régimes des industries électriques et gazières, de la

RATP, des clercs et employés de notaire, de la Banque de France et des membres du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

La réforme de l'assurance chômage³

• Désormais la durée des droits dépend de la conjoncture économique, il s'agit du principe de contracyclicité concrètement, la durée des droits de toutes et tou.t.e.s les demandeur.se.s d'emploi est réduit.e de 25% lorsque la situation économique est considérée comme favorable

- L'abandon de poste est assimilé à une démission et donc n'ouvre désormais plus de droits au chômage.

La réforme France Travail objectif « plein emploi⁴ »

- Création d'un guichet unique pour toutes les privé.e.s d'emploi
- Partage des données des demandeurs d'emploi entre les différentes institutions
- Obligation pour les bénéficiaires du RSA de s'inscrire à Pôle emploi
- Volonté de RSA conditionné à 15/20h d'activité par semaine (extension des expérimentations)
- La création de viviers d'emploi
- Le refus d'indemnisation en cas de refus d'un CDI

I. La consécration des inégalités sociales, de genre et d'âge

Si ces réformes sont d'une violence sociale inouïe, c'est aussi en ce qu'elles conduisent à l'aggravation des inégalités déjà induites par le travail. Car le plein emploi évoqué précédemment ne se soucie ni des salaires, ni des conditions de travail ni même des contraintes physiques et psychiques. Le plein emploi de Macron c'est l'emploi précaire.

A. Les seniors, premières victimes de l'effet combiné des réformes

Fin 2022 les seniors de 55 ans) représentent plus de 18% des allocataires indemnisés Mécaniquement, repousser l'âge du départ à la retraite va aggraver ce constat.

La moitié des seniors bénéficiaires de l'assurance chômage l'est à la suite d'un licenciement, dont un quart pour inaptitude. 29% des plus de 62 ans sont couverts par le dispositif de maintien de droits au chômage.

1. Les seniors, l'emploi et la retraite ; France stratégie ; rapport 2018
2. https://analyses-propositions.cgt.fr/dossier_retraites_2022

3. <https://analyses-propositions.cgt.fr/actualites-de-lassurance-chomage>
4. La réforme de France travail n'est pas encore aboutie

Retraites : le démantèlement du droit social est en marche

C'est à dire que 29% des plus de 62 ans ont épuisé leurs droits au chômage sans réussir à retrouver un emploi et voient leurs droits maintenus dans le seul but de pouvoir accéder à une retraite à taux plein. La réforme du gouvernement va mécaniquement piéger plus de seniors privés d'emploi dans ce cas ne trouvant pas d'emploi mais n'ayant pas atteint l'âge/ la durée de cotisation à taux plein.

B. Les droits réduits des salariés précaires

D'après la Dares, en 2020, les salarié.e.s non cadres prennent en majorité leur retraite à 62 ans contre 63 ans pour les cadres. Cependant à 61 ans 35% des ouvrier.e.s n'ont ni emploi ni retraite⁵. On peut donc légitimement craindre que le report de l'âge du départ à la retraite vienne allonger la période de chômage, d'indemnisation au RSA ou d'indemnisation pour invalidité, maladie.

Il y a 13 ans de différence d'espérance de vie entre les plus riches et les plus modestes. Les plus modestes vivent en moyenne jusqu'à 71,7 ans pour les hommes, et 80 ans pour les femmes. Chez les plus aisés, cet âge moyen atteint 84,4 ans pour les hommes et 88,3 ans pour les femmes⁶. Retarder l'âge de départ à la retraite implique donc, pour les plus modestes, les plus usé.e.s par le travail, qu'ils bénéficieront en moyenne de 13 ans de moins de droits à la retraite.

Les ouvrier.e.s et les employé.e.s représentent 69% des seniors indemnisés contre 17% pour les cadres et professions intermédiaires. Ils sont également plus susceptibles de sortir de contrats courts ou en temps partiel réduisant de fait leurs droits à retraite et au chômage. Par ailleurs, chez les plus de 62 ans, 84% des cadres sortent de l'indemnisation chômage pour bénéficier de leur retraite contre 70% seulement pour les employés et 63% pour les ouvrier.e.s qui se retrouvent soit en fin de droit, soit à l'ASS, soit en maintien de droit soit à nouveau en emploi. Pour autant certains cadres sont aussi touchés par des fins de carrière difficile, considérés comme « trop chers ».

De la même manière, selon la catégorie socio professionnelle les inégalités salariales sont répercutées sur l'indemnisation du chômage. Aussi, la différence d'indemnisation moyenne entre un cadre et un ouvrier

5. « Les effets du report de l'âge légal de la retraite à 62 ans : une approche par catégories socio-professionnelles » (PDF), note de recherche, 2022, d'après Enquête emploi, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2022.

6. L'espérance de vie par niveau de vie : chez les hommes, 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes, Nathalie Blanpain, division Enquêtes et études démographiques, Insee, 2018.

ou employé de 55 ans ou plus est de 1513 euros.

Par ailleurs, pour financer sa réforme, le gouvernement décide de ponctionner le budget ATMP (accidents du travail maladies professionnelles) de 800 millions d'euros. Pourtant, le report de l'âge risque d'accentuer les accidents du travail et maladies professionnelles et donc les licenciements pour inaptitude. 13% des salarié.e.s de 55 ans ou plus sont indemnisé.e.s à la suite d'un licenciement pour inaptitude contre 1% chez les moins de 25 ans.

In fine les travailleurs et travailleuses usé.e.s se verront pour les plus chanceux.se.s grossir les rangs des allocataires de l'assurance chômage. Pour les autres ils et elles n'auront simplement aucun revenu de remplacement jusqu'à l'âge de la retraite. Pour ces catégories, le recul de l'âge est un recul social énorme.

C. Salariées sous payées, retraites minorées, allocation chômage diminuée

Pour les femmes c'est la triple peine. Lorsqu'elles sont en emploi, les femmes touchent en moyenne 28,5%⁷ de moins que les hommes⁸. Elles sont trois fois plus en temps partiel (souvent subis) que les hommes et sont aussi parfois contraintes d'interrompre leur carrière pour les enjeux de garde d'enfants.

Et les effets des réformes chômage et retraite viennent accroître encore plus ces inégalités aujourd'hui :

- La pension moyenne perçue par les femmes est inférieure de près de 40% à celle des hommes.
- L'allocation chômage moyenne des femmes est inférieure de 29 à celle des hommes⁹.

Les interruptions de carrière font chuter le salaire journalier de référence (en matière de chômage (réforme 2021) et réduisent la durée des droits (réforme 2023).

Et en matière de retraite elles viennent allonger la durée de cotisation requise pour un départ à taux plein. Les femmes ont été les premières pénalisées par l'allongement de la durée de cotisation, l'application de la décote et le report de l'âge légal de départ en retraite¹⁰.

7. <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/egalite-femmes-hommes-le-vrai-chiffre-des-ecarts-de-remuneration-entre-les-femmes-et-les-hommes-287/>

8. Insee, Femmes et hommes, l'égalité en question, Édition 2022

9. Données Insee, février 2023

10. <https://analyses-propositions.cgt.fr/la-reforme-des-retraites-macron-un-danger-pour-les-femmes>

II. Réformes le cocktail de l'ultra libéralisme

Ces réformes menées de front sont en définitive le moyen de détricoter notre système de protection sociale dans son ensemble.

A. Trois réformes de front pour mieux assujettir les travailleurs au capital

Pour comprendre les velléités de réformes du gouvernement il est important de les prendre en considération dans leur ensemble. Car le gouvernement n'entend pas réformer les retraites, ou le chômage ou encore le RSA mais bel et bien tout notre système de protection sociale dans sa globalité. E. Macron ne cesse depuis le début de son premier mandat d'affaiblir les travailleurs. ses face aux employeurs et aux intérêts du capital en général. La première pierre de l'édifice fut bien sûr, la casse du Code du travail à travers les ordonnances Macron. Mais depuis 2017 il détricote méticuleusement tous les conquits sociaux qui font notre système de protection sociale le droit du travail, la Sécurité sociale, l'hôpital public, les cotisations d'assurance chômage, les APL... Et pour mettre tout cela en cohérence il ne manquait que... la retraite

Sous le couvert mensonger du « plein emploi » le gouvernement veut faire passer la pilule de ces réformes ...

Les employeurs ont tendance à licencier les salarié.e.s les plus âgé.e.s se servant du chômage comme d'une préretraite¹¹. On constate donc qu'à 59 ans les employeurs poussent vers la sortie les plus âgé.e.s soit par le biais d'un licenciement, soit par le biais de ruptures conventionnelles. Ces pratiques conduiront donc finalement les seniors au chômage puis au RSA en raison de la réforme des retraites.

Aussi, l'argument du plein emploi ne tient pas la route. In fine, l'objectif du gouvernement est, à travers ces différentes réformes de créer une armée de réserve pour soumettre un peu plus les travailleurs .ses aux volontés du patronat.

Plus il y a de privé.e.s d'emploi plus il est aisé de faire accepter des conditions de travail difficiles aux salarié.e.s. Et rappelons le à travers la réforme de l'assurance chômage, E. Macron s'est arrangé pour

faire baisser le taux de chômage tout en augmentant le nombre de privé.e.s d'emploi¹². Le décalage de l'âge du départ à la retraite va également impliquer une augmentation de seniors sans emploi et donc faire grossir les rangs des privé.e.s d'emploi et de l'armée de réserve. Au regard d'une main d'oeuvre au RSA, de privé.e.s d'emploi forcés de reprendre un emploi dans les secteurs dits « en tension », d'une indemnisation du chômage diminuée par la réforme 2021 et raccourcie par la réforme 2023, les salarié.e.s en poste pourraient bien se garder de revendiquer de meilleures conditions de travail.

La réforme de l'assurance chômage entrée en vigueur au 1^{er} février implique donc une paupérisation encore plus forte des privé.e.s d'emploi. Et cet appauvrissement est bien la condition centrale qui garantit au patronat que même des emplois pénibles et mal rémunérés trouveront preneurs. De la même manière, la réforme des retraites impliquant un recul de l'âge de départ, constitue, elle aussi un moyen de grossir les rangs des salarié.e.s en concurrence pour travailler. Ces réformes ont donc un effet global. Les salarié.e.s sont contraint.e.s de se plier aux exigences libérales du gouvernement qui visent à empêcher toute revendication salariale par la création d'une armée de réserve, prête à accepter n'importe quel emploi pour sortir de l'extrême précarité induite par ces réformes. Les travailleurs et travailleuses privé.e.s d'emploi elles. eux, contraint.e.s d'accepter les offres du patronat sous peine de ne plus être indemnisés¹³. Pire, les salarié.e.s avec la présomption de démission en cas d'abandon de poste seront aussi, pour les plus précaires, contraint.e.s de rester en poste dans des conditions parfois déplorables sous peine de ne pas toucher d'allocation chômage.

B. Les impacts de cette casse généralisée du système de protection sociale

- L'impact premier de la réforme est de faire de nombreuses économies. En effet, l'Unedic annonce que les réformes successives d'assurance chômage de 2021 et 2023 permettront des économies de 6,7 milliards d'euros sur le dos des privé.e.s d'emploi¹⁴. Celle des retraites permettrait selon le gouvernement des économies de 10,3 milliards sur le dos, cette fois ci des seniors. Permettant ainsi

11. Etude Unedic, mars 2023 ; https://www.unedic.org/sites/default/files/2023-02/Articulation%20entre%20assurance%20ch%C3%B4mage%20et%20retraites_0.pdf

12. A travers la réduction des durées d'indemnisation et l'augmentation des radiations, les demandeurs d'emploi sortent des statistiques du chômage mais ne sont pas pour autant en emploi.

13. Romaric Godin, Réforme des retraites et de l'assurance-chômage : deux faces d'une même pièce, 1 février 2023

14. Prévisions financières, Unedic, 21.02.2023

Retraites : le démantèlement du droit social est en marche

au gouvernement de se conformer aux exigences de la Commission européenne tout en permettant d'importantes baisses d'impôts pour les entreprises ainsi que les ménages les plus riches. Il n'est pour l'instant pas possible d'estimer les économies que produira la réforme de France Travail mais nous avons peu de doute quant aux intentions de l'exécutif.

Inutile donc de préciser qu'il ne fait pas bon être sénior au chômage aujourd'hui Ni d'être une femme salariée, un jeune actif, ou bénéficiaire du RSA. En somme, mieux vaut ne pas être un.e travailleur.euse salarié.e ou un demandeur.euse d'emploi sans quoi, vos droits sociaux sont compromis.

- Concrètement, repousser l'âge du départ à la retraite de deux ans implique, selon une étude de la Dares une augmentation de 84 000 de personnes indemnisées au chômage¹⁵. N'oublions pas l'augmentation de 30 000 bénéficiaires du RSA ainsi que 30 000 bénéficiaires supplémentaires à l'ASS. Cela suppose donc 144 000 personnes supplémentaires dans la précarité¹⁶. Et c'est sans compter le nombre de personnes ne recevant aucune prestation sociale. Pour exemple, en juin 2022 sur 550 000 personnes de 55 ans ou plus couvertes par l'assurance chômage, seules 400 000 sont indemnisées¹⁷.
- En 2019, parmi les personnes encore en emploi à 50 ans, une personne sur cinq est ainsi sans emploi ni retraite à 61 ans¹⁸. Aussi, un certain nombre de séniors indemnisés au chômage le sont grâce au dispositif de maintien de droits qui permet aux demandeurs d'emploi indemnisés à l'âge de 62 ans de voir leurs droits prolongés jusqu'à la liquidation de leur retraite, à certaines conditions. Une de ces conditions est d'être indemnisé depuis au moins un an. La réforme d'assurance chômage venant réduire la durée des droits va donc écarter des séniors de ce dispositif. Il a fort à parier que ce dispositif sera de fait ajusté à l'âge légal de départ en retraite c'est à dire 64 ans.

Rappel : Seules les périodes de chômage indemnisé sont prises en compte dans le calcul des droits à la

15. COR ; Estimation des dépenses d'ARE/AREF supplémentaires suite à un relèvement de l'âge d'ouverture des droits (AOD) Note DARES – SD-EMT – DSIDE, 2022-01, Janvier 2022

16. Chômage et minima sociaux : les effets induits par la réforme des retraites - estimations des administrations, Michael Zemmour in Alternatives économiques

17. Etude Unedic ; assurance chômage et système de retraite, février 2023

18. Claire Vives, Réforme de l'assurance chômage et des retraites : la double peine pour les précaires, janvier 2023

retraite. Le chômage non indemnisé et le RSA ne sont pas pris en compte.

III. Les propositions de la CGT

La lutte contre la réforme des retraites s'inscrit dans une bataille plus globale contre un système qui appauvrit et précarise les salarié.e.s et privé.e.s d'emploi. Il est également crucial de s'interroger sur l'emploi à l'heure où les contrats précaires explosent. Sur les objectifs de production, lorsque la crise environnementale devient une réalité concrète pour toutes et tous. Et sur les inégalités sociales et économiques quand les 1% des plus riches captent 63% des richesses mondiales produites¹⁹. C'est pourquoi la CGT revendique une Sécurité sociale professionnelle et une réorientation des richesses créées par le travail notamment pour financer des droits pour les salarié.e.s. Ces droits doivent être attachés à la personne et non au contrat de travail qui lie le/la salarié.e à son employeur. Ils doivent faire l'objet d'un socle commun de garanties interprofessionnelles contenues dans nos repères revendicatifs permettant à chaque salarié.e de les mettre en oeuvre tout au long de la vie professionnelle. Il garantit ainsi la transférabilité des droits à travers la Sécurité sociale professionnelle et participe à dépasser le lien de subordination entre le salarié et son employeur ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail dont la forme est aujourd'hui imposée mais être attachés au travail réel et donc au/à la salarié.e. L'attachement de ces droits aux salarié.e.s y compris en période de transition entre deux contrats de travail permettra dès lors que plus aucun.e ne se trouve en situation de précarité. Ce projet de Sécurité sociale professionnelle s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large de réhabilitation et d'extension de l'ensemble de nos conquêtes sociales en matière de protection sociale à travers le projet CGT de Sécurité sociale intégrale.

La CGT revendique également une retraite à 60 ans pour tous et toutes les salarié.e.s et le départ anticipé à la retraite pour les salarié.e.s exposé.e.s à des facteurs de pénibilité Car le recul de l'âge légal n'est qu'un choix politique et non une nécessité financière comme tente de nous le faire croire le gouvernement²⁰.

19. Oxfam, La loi du plus riche Pourquoi et comment taxer les plus riches pour lutter contre les inégalités 16.01.2023

20. Pour financer les retraites : augmentez les salaires pas l'âge de départ, analyses et propositions, CGT, 18.01.2023

Culture

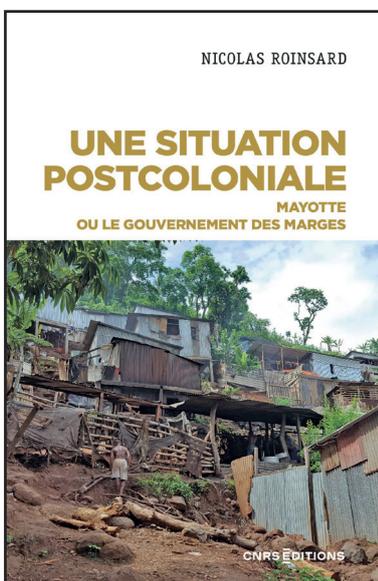
MARCOS : Contes Rebelles du Chiapas

Contes rebelles Récits du sous-commandant Marcos Sous-commandant Marcos / Collectif Grains de Sable Un livre CD pour fêter les 20 ans du soulèvement zapatiste du 1^{er} janvier 1994.

Douze contes et récits, 18 photographies couleurs des communautés zapatistes un CD contenant les textes du livre lus par diverses personnalités (comédiens, écrivains, musiciens, etc.). Vingt ans après le 1er janvier 1994, les zapatistes sont toujours là.



Entre-temps, ils ont construit une autre réalité sociale et une démocratie radicale d'autogouvernement. Mais l'histoire du zapatisme, c'est aussi la profusion des histoires que le sous-commandant Marcos ne cesse de raconter : celles du vieil Antonio porte-parole d'un imaginaire indien déconcertant, du scarabée Durito infime insecte se prenant pour Don Quichotte, ou encore de ces enfants intrépides qui infligent défaite sur défaite au stratège de l'EZLN. Ces contes nous invitent à écouter la parole de ceux que l'on n'écoute pas. Ils sont portés jusqu'à nous par la personnalité et la voix de 12 lecteurs et lectrices, pour intensifier le plaisir de les savourer, enrichir notre propre imaginaire et interroger nos principes de vie.



Roinsard : Mayotte ou le gouvernement des marges, une situation postcoloniale

C'est à Mayotte, ancienne colonie (1841-1946) et dernier-né des départements français (2011), que le Rassemblement national réalise ses meilleurs scores électoraux. Et ce n'est pas le seul aspect en apparence contradictoire de cette société bantoue-islamique qui a fait, depuis le référendum de 1958, le choix de la France par souci d'indépendance vis-à-vis des Comores.

De fait, Mayotte est un département "hors normes" à plus d'un titre : il est le plus jeune, le plus pauvre, le plus inégalitaire et le plus touché par l'immigration, en grande partie irrégulière. Lorsqu'il retient l'attention des médias, comme lors du long et dur mouvement social survenu en 2018, l'accent se trouve inévitablement porté sur ces différents traits sans pour autant interroger les logiques politiques et sociales qui les sous-tendent. Par contraste, cette enquête au long cours, attentive aux dynamiques historiques comme aux enjeux du quotidien, met en lumière les effets de l'intégration politique sur l'organisation sociale. En quoi la départementalisation, support d'une transformation des rapports de classe ou de genre, des relations entre générations ou entre nationaux et étrangers, remodèle-t-elle la société dans son ensemble ? Quel rôle joue-t-elle dans la construction des nouvelles formes de précarité et d'inégalités ? En quoi modifie-t-elle ou non les régimes de solidarité et les formes de régulation traditionnellement observées ? Appréhendée dans une comparaison constante avec les autres départements et collectivités d'Outre-mer, Mayotte pose en réalité la question de la gouvernance postcoloniale dans la France contemporaine.

Juridique

L'employeur peut-il contacter un-e salarié-e pendant son arrêt maladie ?

Pour bénéficier de ses droits et être indemnisé durant son arrêt maladie, un-e salarié-e doit respecter un certain nombre de conditions. De son côté, l'employeur a également des droits et des obligations. Est-il autorisé à vous contacter pendant votre congé maladie ? Qu'a-t-il le droit d'exiger ? Autant de questions auxquelles nous allons tenter de répondre.

En premier lieu, nous rappelons que l'arrêt maladie suspend le contrat de travail. La/le salarié-e est ainsi libéré-e de son obligation de travailler, elle/il ne doit fournir aucune prestation de travail, et ne doit poursuivre aucune collaboration avec son employeur.

De ce fait, un employeur ne peut pas prendre contact avec la/le salarié-e en arrêt maladie pour lui demander de travailler. Il doit aussi s'abstenir de toute demande de précision sur un dossier ou pour le suivi d'un client, par tout moyen (courriel, appel téléphonique, SMS, etc.), qu'il le fasse directement ou par l'intermédiaire d'un-e collègue. Le fait qu'un employeur procède à une telle sollicitation révèle un manquement de sa part à son obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés (Art. L.4121-1 du Code du travail). De plus, si l'arrêt de travail est en lien avec ses conditions de travail (burn-out, harcèlement, etc.), la seule évocation de l'environnement professionnel peut être mal vécue par le salarié.

L'employeur qui ferait travailler sa/son salarié-e en arrêt maladie, encourt une condamnation pour travail dissimulé, pouvant ainsi ouvrir droit pour la/le salarié-e à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de salaire.

Nous vous rappelons que :

- La CPAM peut demander la restitution des indemnités journalières versées à un-e salarié-e qui aurait effectué une prestation de travail durant son arrêt maladie. La/le salarié-e concerné-e peut alors se retourner contre son employeur et demander des dommages et intérêts correspondant aux sommes restituées à la CPAM.

- L'employeur ne peut demander à un-e salarié-e en arrêt maladie de télétravailler.
- Si l'employeur n'a pas demandé au/à la salarié-e de travailler mais le laisse toutefois travailler pendant un arrêt maladie, il engage sa responsabilité et peut s'exposer à des sanctions comme l'atteste le jugement de la Cour de cassation du 21 novembre 2012 (Cass. Soc., n°11-23.009).

Toutefois, un employeur peut contacter un-e salarié-e pour exiger la restitution des outils de travail (ordinateur, téléphone, véhicule, etc.) mis à sa disposition ou la communication de toute information nécessaire à l'activité de l'entreprise en son absence (documents, codes d'accès, etc.). Néanmoins, si les circonstances et les relations le permettent, il est possible de le contacter pour prendre des nouvelles et maintenir le lien avec les collègues.

En outre, depuis la loi santé du 2 août 2021, l'employeur doit informer par tout moyen les salariés absents depuis plus de 30 jours de la possibilité de bénéficier d'un rendez-vous de liaison (Art. L. 1226-1-3 du Code du travail).

Si le salarié l'accepte, il revient à l'employeur de l'organiser. Il est rappelé « qu'aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous. » Ce rendez-vous de liaison a pour objectif de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail et d'informer ce dernier qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de pré-reprise, et de mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail.

Dernier point, l'employeur peut parfaitement convoquer à un entretien préalable à sanction, un-e salarié-e en arrêt maladie, dès lors que les faits fautifs ont été portés à sa connaissance. Il a deux mois pour engager la procédure de licenciement, et ce délai n'est pas suspendu par l'arrêt maladie du/de la salarié-e. Ainsi, il est impératif pour l'employeur de convoquer sa/son salarié-e dans ce délai même s'il est en arrêt maladie.

En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.