



# 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° 545  
Mensuel  
Novembre  
2023

*Dossier*

## Cinq mesures pour lutter contre les violences au travail



- 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<sup>er</sup> 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 01/08/2023)

Valeur de référence : 6,68 €

pour les 272 premiers points.

Valeur complémentaire : 6,14 €

pour ce qui dépasse les 272 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<sup>er</sup> salaire employé/administratif **1 715 €**

2<sup>ème</sup> salaire employé/administratif **1 730 €**

# E dito

## Israël-Palestine, Cessez-le-feu immédiat !

Depuis le 7 octobre, la France a redécouvert le conflit israélo-palestinien dans toute son horreur. « Redécouvert » car malheureusement ce conflit dure depuis près de 75 ans. Mais il faut des actes barbares de part et d'autre pour que les gouvernements et les médias français s'y intéressent.

Ce conflit a rapidement été utilisé par le gouvernement pour diviser, cliver et tenter de réaliser une union sacrée derrière Macron, soutien inconditionnel du gouvernement israélien d'extrême-droite.

La Fédération CGT des sociétés d'études refuse d'assimiler toute critique du gouvernement d'extrême-droite de Benjamin Netanyahu à de l'antisémitisme.

Il est nécessaire de recontextualiser les actes barbares auxquels nous assistons par témoignages interposés. Il ne faut pas oublier qu'en Israël règne depuis des décennies un État d'apartheid, que des territoires censés être palestiniens sont colonisés à la vue et sus de tous et qu'actuellement Israël est gouvernée par l'extrême-droite fanatisée qui assume l'exode forcé de population et le bombardement aveugle de Gaza en vue de faire table rase.

Il n'y a pas de hiérarchie entre les victimes de la barbarie. L'enfant palestinien victime de l'armée israélienne à Gaza ou en Cisjordanie n'a pas moins d'importance que l'enfant juif victime d'une roquette palestinienne.

Nos camarades ont eu raison de se mobiliser lors des manifestations appelant au cessez-le-feu ; manifestations qui ont été interdites par les préfets d'Emmanuel Macron pour « apologie du terrorisme » !...

Nous saluons également les camarades qui se mobilisent pour que cesse la barbarie comme l'ont fait les syndicats des transports et portuaires de Grèce, d'Italie, d'Espagne ou de Turquie en refusant de transporter les armes destinées à Israël avec comme slogan : « Stop au massacre en Palestine ! Stop au transport de la mort ! ».

Rien ne pourra être négocié sous un tapis de bombes !  
Stop au carnage !

Le cessez-le-feu immédiat est un préalable à toutes négociations pour une paix durable qui garantisse à chaque habitant, quel que soit son origine et ses croyances, la liberté et l'égalité des droits.

Ludovic BASLY

# Analyse

3

## Egalité Professionnelle : **stop** à l'hypocrisie

### Egalité femmes-hommes

Nous sommes en 2023, et il existe toujours une forte inégalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes. L'écart de salaires continue de s'élever à plus de 25% en dépit des nombreuses lois souffrant d'un manque d'obligation d'application et de sanctions. De plus, les femmes continuent à se voir proposer des emplois peu qualifiés et sous rémunérés malgré leur niveau de qualification équivalent aux hommes. Elles subissent aussi les temps partiels imposés.

L'égalité professionnelle est une exigence de justice sociale et un vecteur de financement de notre système de protection sociale. Cette exigence demande de s'attaquer réellement aux inégalités entre les femmes et les hommes.

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

Plus de la moitié des femmes partent avec une pension de retraite inférieure à 1 000 euros, reporter l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans, tout comme accélérer l'allongement de la durée de cotisation ne fera qu'aggraver la situation économique des femmes. Les discriminations et inégalités professionnelles subies par les femmes durant leur carrière ne sont pas seulement reproduites au moment de la retraite mais fortement amplifiées. L'index égalité professionnel n'a d'ailleurs rien résolu pour les inégalités salariales dans le privé et ne résoudrait rien dans le secteur public.

Malgré les nombreuses lois, les salaires des femmes sont toujours inférieurs de 25% en moyenne à ceux

des hommes en 2023. Ceci en raison des temps partiels subis, de la ségrégation professionnelle, du plafond de verre, des interruptions de carrière et de politiques indemnitaires inégalitaires et au détriment de réelles politiques d'augmentation des salaires. Ce ne sont pas les mesurètes d'amortissement (carrières longues, minimum retraite, index seniors qui compenseront ces régressions importantes pour l'ensemble des femmes.

Atteindre l'égalité salariale, et favoriser le taux d'emploi des femmes sont des solutions pour renforcer l'équilibre financier du système par répartition. C'est 6 milliards d'euros qui pourraient rentrer dans les caisses de la SS. Ces pistes sont également écartées par le gouvernement.

### Index égalité professionnelle, stop à l'hypocrisie !

- Aucune transparence ! l'index égalité salariale est une auto-évaluation des employeurs que personne ne peut vérifier ! Il est indispensable que les représentant-e-s du personnel et l'inspection du travail disposent du détail de calcul, du détail des écarts de rémunérations et inégalités de traitements pour pouvoir vérifier l'index et surtout travailler à des mesures correctives.

- Invisibilité des inégalités de salaires !
  - o Par le « seuil de tolérance » de 5 % pour le calcul des écarts de rémunération dans le 1er indicateur : Si entre les femmes et les hommes il y a 10 % d'écart, on n'en retient que 5 % !

- o Par le barème de notation : 1 % d'écart de rémunération = 1 point de moins à l'index. Concrètement, cela signifie 10 % d'écart de rémunération entre femmes et hommes permettent d'obtenir une note de 95/100 !

# News

Calendrier

## JOURNÉES D'ETUDES

**6 décembre 2023** - *L'économie politique* - JDS

**23 janvier 2024** - *Elections Professionnelles* - X. BUROT

[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)



# Actualité

## Note de la Fédération CGT des Sociétés d'études sur l'impact de la réforme des retraites régime spécifique CRPCEN pour les employés et Clercs de notaires

**L**e point le plus structurant pour les finances du régime correspond à la fermeture du régime vieillesse à de nouveaux cotisants.

A ce stade, les éléments de projections du régime en groupe fermé permettent d'estimer les impacts pour les prochaines années :

- En année pleine en 2024, le recul des effectifs salarié.e.s cotisants au régime vieillesse est estimé à -6,5% soit une diminution des effectifs de 4 000 cotisants entre 2023, 2024.

- S'agissant des produits de cotisations sur salaires, la perte atteindrait 11 M€ de produits au cours de l'exercice 2024.

- Le mouvement s'accroît au cours des années suivantes du fait de l'effet cumulatif des pertes de cotisants. En 2027, soit un peu plus de 4 ans après la fermeture du régime vieillesse, la perte de produits de cotisation atteindrait 139 M€ et les effectifs auraient chuté de près de 15 000 cotisants.

- Pour le régime fermé : les retraites seront garanties, mais sans versement de cotisations des nouveaux entrants, en 2030, fin des liquidités, 2050 liquidation totale de toutes les réserves. La CRPCEN sera obligée de vendre son patrimoine afin de ne pas demander de l'aide à la CNAV !

**Le point le plus important concerne l'article 9 du projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2024 :**

Actuellement les études sont confrontées à une activité immobilière en chute due à la hausse des taux d'intérêts et aux refus de prêts ce qui entraîne une baisse du chiffre d'affaires pouvant aller jusqu'à 50%.

Dans ce contexte les salarié.e.s subissent soit des licenciements soit des ruptures conventionnelles forcées soit des démissions.

**L'article 9 partie IV prévoit :** « En cas de rupture du contrat de travail après le 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'affiliation est maintenue **pendant un mois**, si la rupture est à l'initiative du salarié ou d'un commun accord, pendant un an si elle est à l'initiative de l'employeur, ou, si elle intervient plus tôt, jusqu'à la reprise d'une activité entraînant l'affiliation auprès d'un autre régime de SS ».

Nous avons des remontées de salarié.e.s qui nous informent que leurs employeurs ne souhaitent pas les licencier pour éviter les démarches administratives et qui leur propose soit des ruptures conventionnelles forcées soit de démissionner.

Ce que nous préconisons c'est que l'article 9 partie IV soit modifié ainsi : « *En cas de rupture du contrat de travail après le 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'affiliation est maintenue **pendant un an** ..... etc.* Pour que les salarié.e.s bénéficient de plus de temps pour retrouver un emploi dans la profession et continuer à bénéficier des avantages de la CRPCEN.

- Quid des 200 salarié.e.s qui travaillent à la CRPCEN ? Leurs emplois à terme seront menacés.

La mise en place d'une assurance complémentaire dans la branche pour compenser la perte du niveau des pensions aux nouveaux entrants n'est pas d'actualité pour le collège employeurs.

# Pour nos salaires ! Pour l'investissement public ! Contre l'austérité ! Pour l'égalité Femmes-Hommes ! Euromanifestation le 12 décembre !

## Une revendication de la CGT

Pour la CGT, les luttes revendicatives ne peuvent se limiter au seul cadre national. Il faut coordonner les luttes dans les différents pays et les faire converger vers le niveau où se prennent les décisions : le niveau européen.

Ainsi, la CGT a toujours souligné la nécessité que la Confédération européenne des syndicats (CES) se dote d'un agenda autonome de celui des institutions européennes et soit soucieuse de soutenir, de développer, de coordonner et d'impulser la mobilisation et les initiatives syndicales, notamment sous la forme d'euromanifestations afin de peser sur le contenu des décisions prises au niveau européen : en un mot, que la CES soit plus combative !

Soutenue par la CGT, une « résolution sur la mobilisation européenne » a été adoptée au congrès de la CES de mai 2023.<sup>1</sup>

Son but était de « promouvoir un parcours de mobilisation et d'actions à partir du mois de juin avec diverses initiatives nationales menant à l'automne à une journée de mobilisation européenne ». En ce qui concerne la France, une manifestation s'est déroulée à Paris le 13 octobre, avec pour caractéristique notable sa forte dimension européenne (plus de 1000 camarades venant du Portugal à la Roumanie y ont pris part) et pour résultat le report des mesures d'austérité européennes envisagées par la Commission européenne et les États membres de l'Union européenne.

L'objectif de l'euromanifestation du 12 décembre prochain est de revendiquer des hausses de salaires conséquentes partout en Europe, d'enterrer ces politiques d'austérité, de faire entendre les revendications du monde du travail, et de peser sur les élections européennes de 2024 où la montée de l'extrême droite est malheureusement plus que probable. Si l'extrême droite parvenait à atteindre une masse critique, elle aurait alors la capacité de peser sur les décisions européennes. Rappelons que l'extrême

droite bataille au niveau européen contre les politiques environnementales, les migrant-es, les politiques sociales :

les élu-es RN ont par exemple voté contre la directive salaire minimum en Europe !

Avec la CES, nous nous donnons pour objectif de rassembler 100 000 manifestant-es à Bruxelles dont 10 000 Français-es, avec 5000 camarades CGT !

- **Face à l'inflation, il faut augmenter les salaires en France et en Europe !**
- **En finir avec le Pacte de Stabilité et de Croissance (PSC) !**
- **Non au retour programmé de l'austérité !**
- **Faisons entendre nos revendications !**

C'est à l'Europe néo-libérale que nous nous opposons et c'est une autre Europe que nous voulons, pour que le contenu social, économique et écologique de la construction européenne réponde aux besoins et aspirations du monde du travail, sur la base de la coopération et non pas de la mise en concurrence généralisée.

La Cgt est particulièrement inquiète de la progression des forces d'extrême droite en Europe, fruit de la désespérance sociale née des politiques néolibérales de casse des droits sociaux, comme le PLFSS, d'attaque des services publics, de la non-réponse aux besoins des populations et des inégalités croissantes.

Faisons entendre les revendications du monde du travail : hausse des salaires, égalité femmeshommes, refus des politiques d'austérité en France et en Europe !

Un dispositif confédéral volontariste avec des objectifs de participation par organisation et un financement mutualisé sera détaillé dans une note spécifique.

Participons massivement à l'euromanifestation du 12 décembre 2023 à Bruxelles !

1. Voir Activités internationales, Bulletin d'information de l'espace international CGT, numéro 41, quatrième trimestre 2023, entièrement consacré au 15<sup>ème</sup> congrès de la CES





# Résultats Elections Professionnelles

**TRAINING ORCHESTRA** : CGT : 38 voix, 100%.

**DNV France** : CGT : 20 voix, 50%; CGC : 20 voix, 50%.

**INSIGN** : CGT : 88 voix, 100%.

**AKKA** : CGT : 203 voix, 14,99% ; CFDT : 572 voix, 42,03% ; FO : 291 voix, 21,38% ; CFTC : 206 voix, 15,14% ; CGC : 88 voix, 6,47%.

**CENTRAPEL Paris** : CGT : 128 voix, 30,77% ; CFDT : 70 voix, 16,83% ; CGC : 17 voix, 4,08% ; FO : 68 voix, 16,35% ; SUD : 86 voix, 20,67% ; UNSA : 97 voix, 23,32%.

**CENTRAPEL Marseille** : CGT : 53 voix, 18,86% ; CFDT : 98 voix, 34,87% ; CFTC : 42 voix, 14,95% ; FO : 69 voix, 24,55% ; UNSA : 19 voix, 6,76%.

## Communiqué de presse



### COMMUNIQUE DE PRESSE

#### BRUNO LE MAIRE: "TOUTES LES ENTREPRISES QUI LE PEUVENT DOIVENT AUGMENTER LES SALAIRES" SAUF POUR LES EPIC SOUS SA TUTELLE.

Le Laboratoire National de Métrologie et d'Essais, Etablissement Public Industriel et Commercial, sous la tutelle du ministère de l'Economie et des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique.

Son personnel subit depuis 2 ans une augmentation de la Rémunération Moyenne du Personnel en Place (RMPP) très en dessous de l'inflation (3,2% en 2022 et 3% prévue en 2023).

La direction de notre établissement refuse de nous communiquer le cadrage (RMPP) fixé pour le LNE.

Le cadrage octroyé pour l'année 2023 dans les autres EPIC est en majorité autour de 3,5% d'augmentation de la masse salariale.

Cette situation conduit à une dégradation progressive du pouvoir d'achat de la majorité des salariés du LNE. Cela crée également des difficultés de recrutements du fait de la politique salariale dégradée, ou cela conduit à devoir recruter à des niveaux salariaux supérieurs à ceux des salariés en poste à métier équivalent.

La rigueur budgétaire du LNE conduit à une dégradation des conditions de travail, une augmentation forte des risques psychosociaux et la perte de sens au travail. Tout ceci peut impacter la santé des salariés (arrêts de travail, burn out...).

A ce jour nous sommes dans l'impossibilité de négocier avec notre direction qui nous oppose un cadrage qui leur serait notifié.

Nous demandons, que le cadrage 2023 pour le LNE intègre le fort niveau d'inflation constaté depuis 2 ans ( 5,2% en 2022 et une prévision de 5% pour 2023) et garantisse une politique salariale reconnaissant l'expertise des salariés.

Aujourd'hui, dans une situation de blocage, nous voulons éviter des mouvements sociaux qui aurait des conséquences néfastes pour notre établissement.

Nous lançons un appel à notre ministère de tutelle, pour préserver notre pouvoir d'achat et la pérennité du LNE.

Pour la section syndicale CGT du LNE

Le délégué syndical

Jean-christophe ERMENEG

Délégué syndical : Jean-christophe ERMENEG tel 01 30 69 32 17  
Courriel : [syndicatcgtlne@lne.fr](mailto:syndicatcgtlne@lne.fr) ou : [cgtlne@gmail.com](mailto:cgtlne@gmail.com)

# La répression syndicale

## **Déclaration du Conseil National Fédéral**

On constate depuis la réforme des retraites que les libertés syndicales sont de plus en plus bafouées.

Les actions syndicales sont de plus en plus criminalisées par le gouvernement.

Sébastien Menesplier, secrétaire national des Mines et de l'Energie a été convoqué à la Gendarmerie le 06 septembre dans le cadre des actions menées par les électriciens.

Le 07 septembre, c'était au tour de Sophie Binet d'être interrogée par une commission d'enquête à propos de « groupuscules auteurs de violences dans les manifestations ».

Ce sont des stratégies d'intimidation qui sont graves et ne sont pas isolées. Plus de 400 militants et militants CGT sont poursuivis pour avoir mené des actions de lutte contre la réforme des retraites.

Pourtant la liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la loi depuis 1884. N'oublions pas, la répression syndicale « courante », les milliers de camarades qui sont discriminés dans les entreprises, en toute impunité, le plus souvent. Depuis le « nous sommes en guerre » de Macron, une stratégie d'Etat a été mise en place pour instaurer un climat de peur.

Toutes les libertés sont visées : les libertés individuelles, syndicales, mais aussi la liberté de la presse.

Ariane Lavrilleux, journaliste, a vu son appartement perquisitionné dans le cadre d'une enquête sur des atteintes au « secret defense ». Les pièces saisies peuvent permettre d'identifier ses sources.

Rappelons que la protection des sources est une règle de droit.

La stratégie du gouvernement est claire : éliminer tous les contre-pouvoirs.

Quand on touche à un camarade CGT, on touche à la CGT toute entière. Par extension, tout le mouvement social est attaqué !

Alors luttons tous ensemble pour conserver nos libertés individuelles, collectives et syndicales.



# Licenciements

Entreprise	Licenciements	Secteurs	CP	Ville
RISK & CO	13	CON	92200	NEUILLY
MYCLOUD3D	14	NUM	92200	NEUILLY
CLIRIS	3	NUM	92200	NEUILLY
SOC. D'APPLICATION TECH. MANAGER	8	ING	1000	TROYES
PLATROTEC	2	ING	77109	MEAUX
GIP	6	CON	92741	NANTERRE
STREAMCORE	9	NUM	92741	NANTERRE
AIDE-MON-PROJET	7	CON	92741	NANTERRE
MAISON.FR	45	NUM	13290	AIX-en-PROVENCE
ALKEMICS	121	NUM	75009	PARIS
TERA CONTRÔLE	49	ING	38000	GRENOBLE
BALIBART	3	ING	93200	SAINT-DENIS
BILOG	3	NUM	78000	VERSAILLES
SOLUNEA	3	NUM	30000	NIMES
TERRE D'APPELS FIELD	4	CON	67087	STRASBOURG
SAB DIGITAL	6	NUM	75010	PARIS
REPUTATIONAL INTELLIGENCE	10	CON	92400	COURBEVOIE
BILLWERK	10	NUM	34130	MAUGUIO
PERFONY	2	NUM	75009	PARIS
DTEK CONSULTING	6	NUM	69484	LYON
OBJECTIF 54	29	CON	34500	BEZIERS
QLITECH	11	NUM	92800	PUTEAUX
LOGIKKO	13	ING	33000	BORDEAUX
TALEND	56	NUM	92150	SURESNES
ONFIDO	6	NUM	92800	PUTEAUX
DELEGANET	3	NUM	62100	CALAIS
CONSULT-ECO	4	ING	66005	PERPIGNAN Cedex
DIABELOOP	124	NUM	38000	GRENOBLE
EASYENCE	30	NUM	75008	PARIS
SKULT	7	NUM	54000	NANCY
COMETIK	6	NUM	59200	TOURCOING
EDIFICE INGENIERIE	1	ING	92741	NANTERRE
SUEKK CAT	1	CON	77000	MELUN
4CLINICS	4	CON	75016	PARIS
STRATEGEMM	1	ING	67087	STRASBOURG
BSA	3	NUM	19104	BRIVE
ILEE	8	NUM	33000	BORDEAUX
JPI CONSEIL	1	CON	83000	TOULON
ABC SALLES	1	NUM	75116	PARIS
BILOBAY	3	CON	67087	STRASBOURG
SOCLOZ	9	NUM	21000	DIJON
SKETCHFAB	12	NUM	75002	PARIS
TEKYN	37	ING	59200	TOURCOING

# Dossier :

## Cinq mesures pour lutte

**L**a CGT se félicite de l'annonce par le Président de la République d'une loi contre les violences sexistes et sexuelles. Cependant, aucune mesure contre les violences au travail n'y est prévue, aucun moyen humain et financier n'est budgété. Pire, les ordonnances Travail suppriment les outils de prévention (les CHSCT) et fragilisent les protections contre le licenciement.

Les violences sont au coeur des inégalités entre les femmes et les hommes, elles s'inscrivent dans un continuum et remettent en cause le droit au travail des femmes. La CGT demande qu'un volet sur les violences au travail soit ajouté dans le projet de loi annoncé par le Président de la République et que les moyens humains et financiers nécessaires à la lutte contre les violences soient dégagés dès 2018. La CGT demande l'intégration systématique, dans les négociations sur l'égalité professionnelle dans les branches et les entreprises, de mesures de prévention des violences et de protection des victimes.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail nécessite 5 mesures :

- Des sanctions pour généraliser la prévention.
- Des droits pour les représentant.es du personnel.
- Un plan d'urgence pour la formation et la prise en charge des victimes.
- De nouveaux droits pour protéger les victimes.
- Des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail.

Mesure 1 : Des sanctions pour les employeurs qui ne font pas de prévention

Aujourd'hui, la prévention des violences sexistes et sexuelles est obligatoire. Pourtant, moins de 2 employeurs sur 10 ont mis en place un plan de prévention.

**- Mise en place d'un thème de négociation obligatoire sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles**

La prévention des violences sexistes et sexuelles doit être un sujet de négociation obligatoire dans les accords égalité professionnelle/qualité de vie au travail dans les entreprises comme dans les branches.

**- Mise en place d'un protocole de traitement**

**des situations du harcèlement et de violences sexistes et sexuelles**

Un protocole de traitement des situations du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles doit être mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans toutes les administrations et entreprises, avec avis obligatoire et conforme des IRP. Le numéro Vert 3919 Violences Femmes Infos doit être affiché sur tous les lieux de travail.

**- Sanction en l'absence de mesures de prévention, de protocole et d'évaluation des risques**

Doivent être sanctionnés d'une amende de 1% de la masse salariale mise en place par les inspecteurs et inspectrices du travail :

- L'absence de protocole de traitement des situations de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles.
- L'absence de mesures de prévention sur les violences et le harcèlement dans les entreprises et administrations déterminées par accord collectif ou, à défaut, par plan d'action unilatéral de l'employeur.
- L'absence de document unique d'évaluation des risques (aujourd'hui l'amende est limitée à 1500€ quelle que soit la taille de l'entreprise).

Ces sanctions doivent être déclinées dans la fonction publique. Ces amendes alimentent un fond en faveur de l'égalité F/H et de la lutte contre les violences.

Mesure 2 : Des droits permettant aux représentant.es du personnel de porter les politiques de prévention et protéger les victimes

**- Maintien des CHSCT et des DP**

Les CHSCT et les Délégués du Personnel doivent être maintenus et leur rôle renforcé en matière de prévention des violences et du harcèlement.

**- Financement des expertises à 100% par l'employeur**

Le financement des expertises doit rester à la charge exclusive de l'employeur, notamment celles qui permettent de mettre à jour des situations de violences sexistes et sexuelles, c'est-à-dire l'expertise CHSCT et l'expertise technique égalité F/H.

**- Mise en place de référent.e contre le**

# lutter contre les violences au travail

## **harcèlement, les violences et les discriminations**

Un.e référent.e (associé à un.e suppléant.e) contre le harcèlement, les violences et les discriminations doit être mis en place à partir de 10 salarié.es dans chaque établissement (défini à l'article L2143-3) et par tranche de 100 salarié.es.

### **Les référent.es :**

- Sont désigné.es par les organisations syndicales, à défaut les CHSCT et à défaut les Instances Représentatives du Personnel.

- Sont associé.es aux réunions du CHSCT - sont protégé.es contre le licenciement (conformément à l'article L. 2411-1 du Code du travail).

- Suivent obligatoirement dans les 3 mois suivant leur désignation une formation de 1 semaine sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles assurée par les organismes agréés par les DIRECCTE et prise en charge par l'employeur.

- Disposent de 10 heures de délégations par mois, en plus de la participation aux réunions et du temps passé aux enquêtes ou accompagnement des victimes.

- Disposent d'un local dédié pour pouvoir recevoir les victimes en toute confidentialité.

- Exercent les prérogatives suivantes :

- o Droit d'alerte similaire à celui des délégué.es du personnel.

- o Droit d'enquête.

- o Accompagnement de la victime dans toutes ses démarches.

- o Saisine systématiquement par l'employeur en cas de harcèlement ou de violences.

- Sont l'interlocuteur privilégié du Défenseur des Droits, qui les réunit annuellement.

## **Pour les entreprises ne disposant pas d'IRP, des référent.es doivent être mis en place dans les branches professionnelles.**

Désigné.es par les organisations syndicales représentatives, ils peuvent intervenir à la demande des employeurs ou des salarié.es, et exercent les mêmes prérogatives que les référent.es des entreprises.

## **- Extension des prérogatives des conseiller.es du salarié.es aux victimes de harcèlement et de violence**

En l'absence d'IRP d'entreprise, les conseiller.es du/de la salarié.e peuvent aujourd'hui seulement intervenir en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle.

Leur mandat doit être élargi à l'accompagnement

des victimes de harcèlement et de violences, en l'absence d'IRP dans l'entreprise.

Mesure 3 : Un plan d'urgence pour la formation et la prise en charge des victimes

## **- Mise en place d'une heure de sensibilisation annuelle obligatoire de tou.te.s les salarié.es**

Une heure de sensibilisation annuelle sur temps de travail doit être organisée auprès de tou.te.s les salarié.es. Elle doit permettre de définir les violences, présenter la procédure interne à l'entreprise ou à l'administration et les sanctions encourues. Elle devra être généralisée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **- Obligation d'afficher sur tous les lieux de travail le numéro vert 3919 « Violences Femmes Info »**

## **- Formation obligatoire des managers et RH**

D'ici au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'ensemble des managers et des RH devront avoir suivi une formation obligatoire de 2 jours minimum sur le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles. Cette formation est assurée par les organismes agréés par les DIRECCTE, prise en charge par l'employeur et organisée sur temps de travail. Elle est renouvelée tous les 5 ans.

- **Formation, dès 2018, de manière systématique et obligatoire de tous le.s professionnel.le.s** en contact avec des femmes victimes : magistrat.e.s, policier.e.s, gendarmes, professionnel.le.s de santé, enseignant.e.s...

- **Doublement des subventions aux associations** qui accueillent les femmes au téléphone ou physiquement

- **Doublement** des places d'accueil d'hébergement d'urgence pour les femmes victimes et leurs enfants

Mesure 4 : De nouveaux droits pour protéger les victimes de violences et de discriminations

70% des victimes de harcèlement au travail n'en parlent pas à leur employeur. Lorsqu'elles le font, 40% estiment que le règlement leur a été défavorable. Il convient de renforcer considérablement leur protection.

# Dossier :

## Cinq mesures pour lutte

### - Protection contre le licenciement

#### - Exclusion de la prise d'acte du plafonnement des indemnités prudhommes

La rupture d'un contrat de travail suite à une prise d'acte doit être exclue du plafonnement des dommages et intérêts créé à l'article L. 1235-3 du Code du travail.

#### - Protection contre le licenciement suite à l'exercice d'un droit de retrait

La réglementation française prévoit la possibilité pour les salarié.es de se retirer de toute situation de travail dont il/elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L.4131-1). Les cas de violences et de harcèlement constituent des dangers graves et imminents pour sa vie ou sa santé. Cependant, il s'agit d'un droit théorique non effectif pour les risques physiques ou psychiques en absence de toute protection véritable contre le licenciement. Nous proposons que le contrat de travail des salarié.es exerçant leur droit de retrait ne puisse pas être rompu sans autorisation de l'inspection du travail.

#### - Protection contre les sanctions en cas d'absence ou de retard

Sur présentation d'un certificat du médecin du travail, les absences ou le non-respect des horaires de travail justifiés par la situation physique ou psychologique de la salariée liée à des violences subies au travail ou dans l'univers familial ne peuvent donner lieu à sanction. Lorsque ces violences ont un lien avec l'entreprise, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant ces absences, composée de l'allocation journalière (prévue à l'article L. 333-1 du code de la sécurité sociale) et d'un complément à la charge de l'employeur (selon les modalités prévues à l'article L. 1226-1 du présent code hormis les dispositions relatives à la condition d'ancienneté).

#### - Protection contre la mutation forcée

L'interdiction de mettre en place une mutation forcée d'une salarié.e victime de violence doit être accompagnée d'une sanction financière pour les nombreux employeurs qui ne la respectent pas.

#### - Droit à l'aménagement de poste et de temps de travail

La salariée victime de violences psychologiques, physiques ou sexuelles, dans ou hors l'entreprise,

doit avoir droit, sur sa demande et après avis du médecin du travail à :

- la réduction ou la réorganisation de son temps de travail,
- une mutation géographique, une affectation dans un autre établissement,
- la suspension de son contrat de travail et à la démission sans préavis. À l'issue de la suspension de son contrat de travail, la salariée retrouve son précédent emploi. Durant la suspension de leur contrat de travail ou à la suite de leur démission dans les conditions définies à l'article L. 1142-7, les salariées ont droit à ce même revenu de remplacement. « Le temps de suspension est considéré comme une période de cotisation effective à effets de prestation à la Sécurité Sociale, aux indemnités chômage, à la retraite et à la retraite complémentaire. »

#### - Prise en charge des frais de justice de la victime

Lorsque les violences ont un lien avec l'entreprise, obligation pour l'employeur de prendre en charge les frais d'avocat.es de la victime, et, le cas échéant, du médecin expert.

#### - Reconnaissance automatique comme Accident du Travail

Les faits de violences ne font pratiquement jamais l'objet de déclaration d'accident du travail de la part des employeurs. Dès lors que la victime signale des violences survenues dans le cadre du travail ou impliquant des salarié.es, elles doivent être présumées comme accident de travail (mise en place d'une présomption d'imputabilité, article L411 du code de la sécurité sociale). La charge de la preuve est inversée, c'est à l'employeur de démontrer qu'il ne s'agit pas d'un accident du travail. La victime doit ainsi pouvoir, sans condition d'ancienneté, bénéficier des indemnités journalières complétées par l'employeur de façon à maintenir l'intégralité de son salaire.

#### - Une procédure disciplinaire transparente avec un statut pour la victime

##### o Création d'un statut pour la victime

Lors de toute procédure disciplinaire, la victime doit pouvoir prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « intervenante volontaire ». Ce statut lui donnera le droit de participer au débat contradictoire si

# lutter contre les violences au travail

elle le souhaite et par exemple d'être assistée d'un syndicat qui pourra faire valoir ses droits de victime devant le conseil de discipline ou l'employeur. Ce point est très important car la procédure disciplinaire fait partie du processus de réparation des victimes de violences sexuelles commises dans le cadre du travail. L'employeur devra alors identifier l'ensemble des victimes et les informer de leur droit à intervenir de façon volontaire à la procédure disciplinaire. Les « intervenants volontaires » seront alors destinataires des pièces du dossier et participeront au contradictoire. Si elle le souhaite, la victime doit pouvoir se faire représenter par un.e représentant.e du personnel à qui elle donnera mandat pour intervenir en son nom. La victime doit pouvoir contester un niveau de sanction trop bas prononcé par l'employeur.

## o Association des CHSCT et des référent.es violence à la procédure disciplinaire

Le/la référent.e « violences » participe à la procédure disciplinaire : il est destinataire des pièces du dossier et peut obliger l'employeur à le compléter de pièces complémentaires. A l'issue de la procédure disciplinaire, la décision de sanction est transmise, en plus de son destinataire, au CHSCT, référent.e « violences sexuelles », aux victimes.

**o Limitation de la durée de la procédure à 6 mois** entre la plainte et la décision de sanction de façon à éviter des dommages supplémentaires (notamment d'ordre psychologique) à la victime.

Mesure 5 : des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail

## - Renforcer le rôle et les moyens de l'inspection du travail

- o Formation obligatoire de l'ensemble des inspecteurs/inspectrices du travail.
- o Plan pluriannuel de recrutement d'inspecteurs/inspectrices du travail.
- o Mission des inspecteurs/inspectrices du travail élargie à :

- Mises en demeure pour non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du code du travail. Aujourd'hui, ce pouvoir est confié aux DIRECCTES qui n'ont aucune indépendance au sens des dispositions de la

convention 81 de l'OIT sur l'inspection du travail et sont très sensibles aux pressions des grandes entreprises et du corps préfectoral.

- Pouvoir d'imposer une expertise par le biais d'une mise en demeure.

- Possibilité pour les agents de contrôle de l'inspection du travail saisis d'une plainte circonstanciée de soustraire le ou les salarié.es pour lequel.le.s un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique ou morale existe. Cette soustraction pourrait prendre la forme d'une suspension du contrat de travail avec maintien de la rémunération pendant le temps de l'enquête dans un temps maximal à déterminer. Le retour du/de la salarié.e, après mise en oeuvre des mesures de prévention, serait conditionné par la délivrance d'un avis d'aptitude du médecin du travail.

## - Renforcer le rôle et les moyens de la médecine du travail

- o Formation obligatoire de l'ensemble des médecins du travail.

Les médecins du travail reçoivent une formation spécifique, initiale et continue, afin d'être en mesure de dépister et d'accompagner les femmes victimes de violences. Un décret détermine le contenu de la formation initiale et continue, spécifique au contrôle des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux autres violences à l'encontre des femmes, des inspecteurs du travail, contrôleurs du travail et médecins du travail.

- o Extension des prérogatives des médecins du travail :

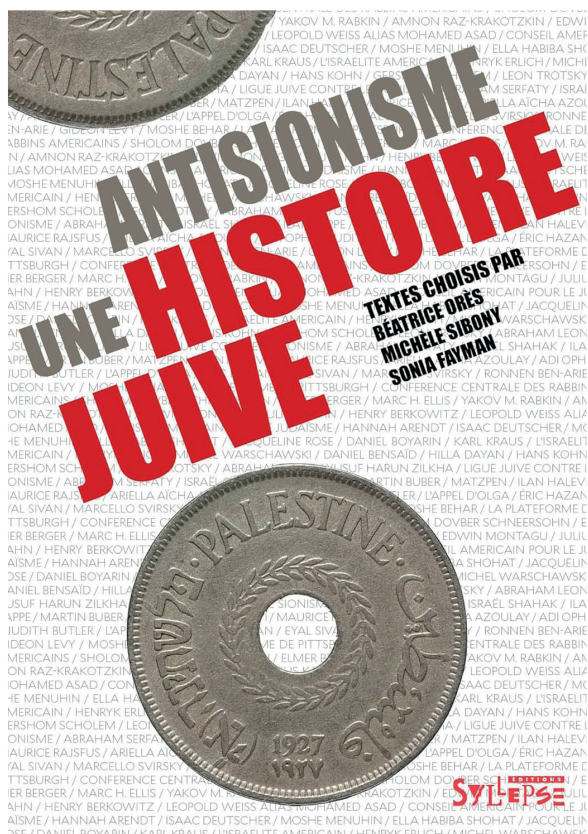
Les médecins du travail doivent être habilités à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, en cas de violences subies par les femmes dans ou à l'extérieur de l'entreprise.

- o Création dans les Services de la santé au travail de cellules pluridisciplinaires de prévention et de prise en charge des femmes victimes (médecins, psychologues, assistant.es sociales...).

# Culture

## Antisionisme. Une histoire juive. Anthologie de textes

TEXTES du Bund, du Matzpen, de I. Deutscher, D. Bensaïd, L. Trotsky, H. Arendt, I. Halevi, K. Kraus, M. Warshawski, A. Léon, M. Rodinson, I. Pappé, M. Rajsfus, G. Sholem, M. Buber, A. Serfaty, etc. etc.



**L**e signe d'égalité placé entre les termes "antisionisme" et "antisémitisme" constitue un véritable déni d'histoire, une forme de révisionnisme qui veut effacer toute trace de la longue tradition juive, religieuse ou séculière, d'opposition à l'idée d'Etat-nation juif. Les coordinatrices de l'ouvrage rappellent, documents historiques à l'appui, que l'antisionisme traverse le judaïsme et la judéité, que ceux-ci soient diasporiques ou israéliens.

Le sionisme se perçoit et est perçu comme une qualité intrinsèque à la judéité et inséparable du judaïsme. Ses partisans opposent aux critiques antisionistes une rhétorique invariable :

1. L'Etat d'Israël est le représentant du judaïsme et le centre de toute vie juive.
2. Négation du caractère juif des Juifs antisionistes accusés d'être dans "la haine de soi".
3. Le sionisme prétend résoudre le "problème juif" par la "normalisation du peuple juif" à travers la création de son Etat-nation.
4. Le sionisme se présente comme la seule réponse à l'antisémitisme, et Israël comme le seul garant de la sécurité des Juifs à travers le monde.
5. Le sionisme juge qu'en soutenant le droit au retour des réfugiés palestiniens et la nécessité de "dé-sioniser"

Israël à travers les propositions d'un Etat commun de la mer au Jourdain (Etat binational ou Etat laïque de tous ses citoyens), les antisionistes œuvrent à la destruction de l'Etat d'Israël.

Les documents publiés ici couvrent une période allant de 1885 à 2019 et font entendre la diversité des voix éminentes qui se sont élevées contre le sionisme – religieuses ou révolutionnaires, libérales ou humanistes – et des espaces où se déploie la pensée antisioniste juive ? : en Occident, au sein du monde arabe ou musulman, en Israël même.

## Les jours de fractionnement : petit rappel

**N**ous sommes, de plus en plus souvent, interpellés sur les règles applicables en matière de jours de fractionnement. Car nous ne pouvons que constater une recrudescence de la remise en cause de ces jours de congés supplémentaires. Il nous paraît important de faire un petit rappel du droit applicable en la matière.

La règle de droit veut que les congés soient pris en deux fois :

- Un congé principal continu de quatre semaines pendant la période estivale ;
- Et une cinquième semaine, prise généralement en fin d'année.

Il est toutefois prévu la possibilité de fractionner le congé principal en deux, trois fois, voire plus, à condition que vous preniez, pendant la période estivale, un congé d'au moins 12 jours ouvrables<sup>1</sup> continus.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

- Soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord de branche
- Soit, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Dès lors que vous ne prenez pas la totalité de votre congé principal de 4 semaines durant la période du congé principal, vous pouvez alors bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement<sup>2</sup>, à la condition que les jours non pris pendant la période estivale soient pris obligatoirement entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvrable : Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (si vous prenez entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la période estivale).
- 2 jours ouvrables (si vous prenez 6 jours minimum de congés en dehors de la période estivale).

1. Cela correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise (soit 2 semaines) sur la période allant du 1<sup>er</sup> mai de l'année au 31 octobre de l'année en cours.

2. Article L.3141-23 du Code du travail.

Attention, il faut savoir que l'employeur est en droit de demander au salarié de renoncer au bénéfice des jours de fractionnement<sup>3</sup>. Il peut le faire au coup par coup, ou d'une façon collective par un simple accord d'entreprise, d'établissement, ou de branche.

Cette règle est rappelée par la Cour de cassation: « en l'absence de dérogation conventionnelle [...], le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit l'employeur ou le salarié qui en a pris l'initiative<sup>4</sup> ».

Concernant la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, son article 5.1 ne déroge pas aux règles de l'article L.3141-19 du Code du travail. Les jours de fractionnement sont dus par l'employeur :

« Lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués comme suit :

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 : 2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;
- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4 : 1 jour ouvré de congés payés supplémentaire.

La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné. »

3. Cass. soc. du 6/10/2015, N°14-21168, 14-21169, 14-21170, 14-21171, 14-21172, 14-21173, 14-21174, 14-21175, 14-21176, 14-21177, 14-21178, 14-21179, 14-21180, 14-21181, 14-21182, 14-21183, 14-21184, 14-21185, 14-21186, 14-21187, 14-21188, 14-21189, 14-21190, 14-21191, 14-21192, 14-21193, 14-21194, 14-21195, 14-21196, 14-21197, 14-21198, 14-21199, 14-21200, 14-21201, 14-21202, 14-21203, 14-21204, 14-21205, 14-21206, 14-21207, 14-21208, 14-21209, 14-21210, 14-21211, 14-21212, 14-21213, 14-21214, 14-21215, 14-21216, 14-21217, 14-21218, 14-21219, 14-21220, 14-21221, 14-21222

4. Cass., ch. sociale, 10 octobre 2018, n° 17-17.890

Crédits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages et Ridofranz, Shutterstock/TravnikovStudio et Fizkes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

# ENGAGÉS POUR L'AUTONOMIE !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur  
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

**OCIRP**  
protéger . agir . soutenir