



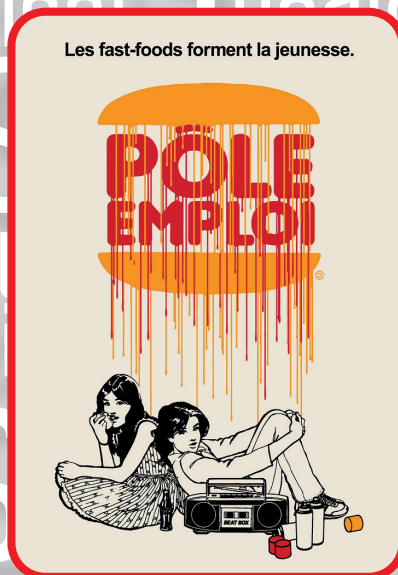
S Le Lien Syndical

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° 549
Mensuel
Mars
2024

Dossier

Loi plein emploi – France Travail et le Réseau pour l'Emploi : une attaque généralisée contre la protection sociale



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

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2024)

Mensuel 151,67 heures
1 766,92 € brut (11,65 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2024) : 3 864 €

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 01/08/2023)

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 01/03/2024)

Valeur du point : 15,47 € (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

Palestine : solidarité totale avec un peuple assassiné en masse !

Jour après jour, l'armée israélienne tire, bombarde, les massacres s'enchaînent. Avec des morts par milliers, hommes, femmes, enfants.

Les grands puissances, comme la France, ont d'abord soutenu ouvertement le massacre.

Maintenant elles font de légères critiques car elles craignent les réactions sociales notamment dans le monde arabe. Et que la situation empire de jour en jour, avec maintenant la famine qui se propage.

Est-ce la chronique d'une mort annoncée ? Seule une solidarité toujours plus forte, dans le monde entier, peut sauver les Palestiniens.

La CGT s'oppose depuis le début à ce bain de sang, et elle va continuer plus que jamais. Dans la rue, dans le boycott des produits israéliens et de ceux qui les soutiennent.

Comme elle va poursuivre sa lutte pour en finir avec ce monde de guerre, de misère. Pour unir les peuples dans une vraie fraternité, une vraie égalité.

Solidarité avec le peuple palestinien !

José FERREIRA

Analyse

Une dégradation continue des conditions de travail... pendant que le gouvernement joue des retraites pour allonger le temps de travail

Fin 2023, le CNRS Journal publie sur la dégradation des conditions de travail en France depuis 1990, constat largement établi pour les différents indicateurs observés : accidents, arrêts maladie, enquêtes auprès des travailleurs et travailleuses etc.

Intensification du travail, alourdissement des contraintes physiques et psychologiques, manque d'autonomie... conduisent un tiers des actifs français à juger aujourd'hui leur travail « insoutenable ».

La dernière enquête sur les conditions de travail menée en 2019, et publiée en mars dernier montre que 37% des actifs ne se sentent pas en capacité de « tenir » leur travail jusqu'à la retraite.

Que ce soit l'enquête menée par le ministère du Travail depuis 1978 ou l'enquête européenne Eurofound, toutes montrent une tendance générale à l'intensification du travail en France, qui a commencé dans les années 1990 et joue un rôle majeur dans la dégradation des conditions de travail, qui rime avec délais courts et rythme de travail plus élevé.

Des exigences élevées, couplées à une faible autonomie, sont la caractéristique des organisations en lean-management massivement adoptées par la France depuis les années 1980. La moitié des actifs français dit ne pas être consultés avant que des objectifs de travail leur soient fixés, et considèrent ne pas pouvoir influencer les décisions importantes

pour leur travail. En découlent des conditions de travail détériorées aux yeux de ceux qui en font les frais. La suppression des Comités Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT), remplacés par les Commissions SSCT a affaibli les représentants du personnel sur ce sujet et contribue à la dégradation continue des conditions de travail : les prérogatives sont confondues avec celles du CSE et se concentrent sur les mêmes représentants.

Or, dans le contexte de la contre-réforme des retraites et des velléités gouvernementales d'augmenter le temps de travail sur toute la vie, les conséquences de ces réformes ne peuvent que dégrader davantage la situation.

La priorité est de s'occuper des conditions de travail. La CGT s'est toujours opposée aux mesures visant à faire travailler les gens plus longtemps et a toujours été force de proposition pour permettre une juste réparation des salarié.e.s exposé.e.s à la pénibilité au travail, obliger les employeurs à mettre en place des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

C'est en ce sens qu'il nous faut agir collectivement afin non seulement de déterminer poste à poste les risques, mais également de ne plus permettre une individualisation du traitement des effets des conditions de travail pour revenir à la cause première : l'organisation du travail et le management principalement.

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

28 mars 2024 - Mandat CSE - Xavier BUROT

9 avril 2024 - La Dette - Eric TOUSSAINT - Economiste

23 avril 2024 - Mandat CSE

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

LE JUSTE PRIX DE L'ÉNERGIE EN

La FNME-CGT propose un tarif juste « tout-en-un » par kWh TTC, incluant : l'abonnement, la TVA à 5,5 %, des provisions pour les investissements du secteur énergétique et la performance/rénovation énergétique de l'habitat.

Ce document vise à donner quelques éléments chiffrés et factuels sur la situation énergétique, du point de vue de la FNME-CGT par rapport aux augmentations annoncées par le gouvernement au 1^{er} février 2024.

CHIFFRES CLÉS

TARIFS DU KWH		au 1 ^{er} janv. 2024		au 1 ^{er} fév. 2024		Comparaison FNME-CGT
Tarif kWh base	0,2276 € TTC	+ 8,6%	0,2472 € TTC hors abonnement			+ 41%
Tarif kWh HC	0,1828 € TTC	+ 9,8%	0,2007 € TTC hors abonnement			+14,8%
Tarif kWh HP	0,2460 € TTC	+ 9,8%	0,2701 € TTC hors abonnement			+ 54%

FACTURES ANNUELLES POUR DES LOGEMENTS TOUT ÉLECTRIQUE AU TARIF DE BASE

EXEMPLES			au 1 ^{er} janv. 2024 + abonnement	au 1 ^{er} fév. 2024 + abonnement	Facture annuelle au tarif FNME-CGT
25 m ²	1 pers.	4 200 kWh/an	1 065 € TTC	1 148 € TTC	818 € TTC
50 m ²	2 pers.	7 800 kWh/an	1 918 € TTC	2 071 € TTC	1 519 € TTC
80 m ²	3 pers.	10 800 kWh/an	2 650 € TTC	2 862 € TTC	2 104 € TTC
130 m ²	4 pers.	15 600 kWh/an	3 700 € TTC	4 094 € TTC	3 039 € TTC

CONSTATS DE L'OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA PRÉCARITÉ POUR L'HIVER 2022/2023 AVANT LES HAUSSES DE 2023 ! (rapport de novembre 2023)

- **26 % des ménages ont souffert du froid**, dont **42 %** déclarent que la raison est financière et **34 %** d'une mauvaise isolation de l'habitat.
- **79 % ont RESTREINT leur chauffage**, dont **84 %** déclarent rencontrer des difficultés à payer leurs factures.
- **ENVIRON 12 MILLIONS DE PERSONNES en situation de précarité énergétique.**
- Il y a **plus de précarité énergétique en France** que dans bon nombre de pays européens.

- Ne pas oublier que **la précarité énergétique n'est pas que liée aux coûts des factures**, c'est aussi un enjeu de pouvoir d'achat, d'où la nécessité d'augmenter les salaires et les pensions.

LE TARIF SELON LA FNME-CGT

- Un tarif **qui intègre** :
 - les justes coûts de production des filières énergétiques ;
 - l'abonnement ;
 - la TVA à 5,5% et la solidarité.
- Un tarif **qui n'intègre pas** le "marché parasite de l'Énergie".
- Un tarif **pour TOUS** particuliers, professionnels, collectivités, associations, artisans, etc.

REPÈRE _ En France, environ **500 Mds de kWh** d'électricité consommés par an donc à **0,01 €/kWh** -> **5 Mds €**

UN PREMIER TARIF AU JUSTE PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ À 0,1748 €/kWh

Le delta entre le juste prix de la FNME-CGT (0,1748 €/kWh TTC) et l'augmentation moyenne au 1^{er} février 2024 est de 0,07 €/kWh, soit 35 Mds d'euros !!!

Et pour parler d'avenir et aller plus loin, la FNME-CGT propose un tarif **qui intègre** :

- **Environ 5 Mds €/an**, soit 0,01€/kWh de plus, pour le secteur énergétique et le Service Public de l'Énergie.

- **Environ 5 Mds €/an**, soit 0,01€/kWh de plus, pour la performance et l'amélioration énergétique de l'habitat.

UN SECOND TARIF AMBITIEUX AU JUSTE PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ À 0,1948 €/kWh

DONC UN TARIF FNME-CGT JUSTE, AMBITIEUX ET RÉALISABLE QUI REVIENDRAIT À PASSER TOUS LES USAGERS, 24H/24 EN DESSOUS DU TARIF HEURES CREUSES APRÈS AUGMENTATION DU 1^{ER} FÉVRIER 2024 !

CHIFFRES SELON LA FNME-CGT

PROPOSITION FNME-CGT

Un tarif juste et ambitieux **basé sur 4 parts** : **Production, Acheminement, Taxes/Contribution, Avenir.**

Donc la FNME-CGT démontre :

- Que l'énergie électrique étant un bien vital, son accès doit être garanti pour tous ;
- la FNME-CGT l'intègre, donc, au coût du kWh. **Ce coût pourrait également être porté au budget de l'État !**
- Qu'un tarif plus juste et réaliste est possible à **0,1748 €/kWh.**
- Qu'un tarif encore plus ambitieux pour l'avenir est possible à **0,1948 €/kWh.**

PART PRODUCTION devenue "fourniture" pour intégrer les fournisseurs alternatifs et le marché

PART PRODUCTION devenue "fourniture" pour intégrer les fournisseurs alternatifs et le marché	0,0983€/kWh
■ Accès à l'énergie : Abonnement et différents coûts (Ex : Certificats d'économie d'énergie (CEE))	0,0160€/kWh
■ Coût moyen de production : basé sur la moyenne des coûts complets par moyens de production pointés par la Commission de Régulation de l'Énergie :	0,0763€/kWh
Nucéaire pour la période de 2026-2030	0,0630 €/kWh
Hydraulique au fil de l'eau	0,0600 €/kWh
Hydraulique gravitaire	0,1000 €/kWh
Éolien et photovoltaïque	0,1000 €/kWh
Thermique aux alentours	0,1500 €/kWh
■ Les garanties de capacité	0,0060 €/kWh
C'est dans cette part que vient s'intégrer le "marché parasite" que la FNME-CGT conteste !	+ X€/kWh

PART ACHEMINEMENT (DISTRIBUTION + TRANSPORT) 0,0590€/kWh

Elle est équivalente au TURPE. Les réseaux de transport et de distribution sont utilisés pour acheminer l'énergie jusqu'au domicile. La facturation de l'acheminement est l'application des tarifs d'utilisation des réseaux, établis par les pouvoirs publics sur proposition de la Commission de Régulation de l'Énergie. Ce sont donc des tarifs régulés.

PART TAXES ET CONTRIBUTION 0,0175€/kWh

- **La TICFE.** Avec l'annonce du retour de la TICFE anciennement CSPE, la FNME-CGT propose qu'elle soit à 0,0075 €/kWh au lieu de 0,0225 €/kWh.

0,0075€/kWh

- **TVA à 5,5%** : équivalent d'environ **0,0100 €/kWh**

SOIT UN PREMIER JUSTE PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ DE 0,1748€/kWh TTC

PART AVENIR (POUR ALLER PLUS LOIN)	0,0200€/kWh
La FNME-CGT propose d'intégrer deux ambitions pour le Service Public de l'Énergie et pour la Nation :	
■ 5 Mds €/an pour le secteur énergétique et Service Public (Investissement, rénovation, etc.)	0,0100 €/kWh
■ 5 Mds €/an pour la performance et l'amélioration énergétique de l'habitat	0,0100 €/kWh
0,0200 €/kWh en plus, soit 10 Mds€/an pour le Service Public de l'Énergie et l'amélioration de l'habitat	

Abonnement compris et TVA à 5,5% (Bien de première nécessité)

SOIT UN SECOND JUSTE ET AMBITIEUX PRIX DE L'ÉLECTRICITÉ DE 0,1948€/kWh TTC

POUR LA FNME-CGT, CE TARIF RÉGULÉ, UNIQUE, TRANSPARENT ET AU JUSTE PRIX DOIT ÊTRE APPLICABLE POUR TOUS, PARTICULIERS COMME PROFESSIONNELS !

Branches

Elections Professionnelles

DEVOTEAM SAS : CGT : 137 voix, 27,07% ; CFDT : 64 voix, 12,65% ; CGC : 40 voix, 7,91% ; UNSA-CFTC : 22 voix, 4,35%.

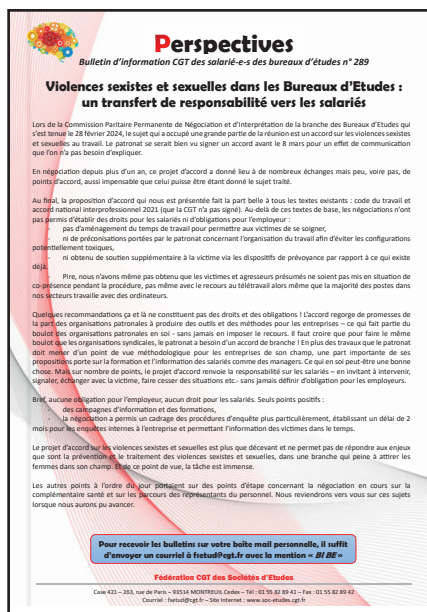
AKSIS : CGT : 217 voix, 56,07% ; CFDT : 157 voix, 40,57% ; CFTC : 7 voix, 1,81% ; CGC : 6 voix, 1,60%.

ALTRAN : CGT : 645 voix, 26,91% ; AMPLITUDE : 160 voix, 6,68% ; CFDT : 676 voix, 28,20% ; CGC : 240 voix, 10,01% ; CFTC : 223 voix, 9,30% ; FO : 229 voix, 9,55% ; SUD : 29 voix, 1,21% ; UNSA : 195 voix, 8,14%.

ACOLAD France : CGT/CFDT/FO : 81 voix, 100%.

MARIANNE INTERNATIONALE : CGT : 11 voix, 61,10% ; SUD : 7 voix, 38,90%.

Bureaux d'Etudes



La réunion de la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation de la branche des bureaux d'études qui s'est tenue le 28 février a surtout porté sur la fin de la négociation d'un accord portant sur les violences sexistes et sexuelles, que le patronat aurait aimé voir signer pour le 8 mars.

BI Perspectives n°289

La ficelle était trop grosse pour même pour les plus conciliants qu'étaient la CFTC et la CFE-CGC, alors la signature sera un peu décalée. Mais évidemment, le résultat final, quand on enlève la couche communication est pauvre.

L'essentiel du texte est une réécriture du Code du Travail et de l'Accord National interprofessionnel de 2010, adaptés au contexte des bureaux d'études. L'ANI 2010 était sur certains points un guide de bonnes pratiques qui évoquait des modes de management qui peuvent contribuer à déclencher du harcèlement.

Cet accord ne contient pas de garantie ni de droit. Seul point à noter : il propose un cadrage des procédures établissant à 2 mois la durée pour les mener tout en tenant les victimes informées, et une base en termes de procédure pour les IRP sollicitées dans de tels contextes – mais pas au point d'octroyer des

heures de délégation, évidemment.

Nous avons discuté de long mois, et si nous avons des désaccords, certains points semblaient être partagés comme la nécessité pour les victimes de pouvoir adapter leur temps de travail pour des soins ou des questions administratives voire juridiques par exemple, ou surtout la nécessité de séparer les victimes et agresseurs présumés notamment en ayant recours au télétravail.

Mais ces représentations partagées ne le sont pas au point de les transformer en engagement du côté patronal ... ni à l'exiger côté syndical à part nous, CGT. On ne retrouve ces items que sous forme de suggestion et d'encouragement à agir ou intervenir.

Pire : non seulement le texte engage les organisations patronales à produire des fiches, du contenu et des conseils aux employeurs... c'est-à-dire à faire leur boulot, mais de surcroît, il insiste sur l'information des salariés et leur capacité à agir. Alors oui il faut réagir quand on assiste à une violence sexiste ou sexuelle, sensibiliser l'ensemble du collectif de travail est un préalable pour lutter contre ces violences et les endiguer.

Mais la responsabilité notamment pour arrêter les faits, agir et prévenir demeure patronale ! Cela ne peut

de toute façon pas alléger la responsabilité de l'employeur sur la santé et la sécurité au travail (L4121-1 à L4121-5) ni suffire à définir le traitement des agresseurs d'un côté et l'accompagnement des victimes de l'autre.

Le deuxième sujet abordé lors de cette réunion est celui de la négociation d'un accord sur les parcours syndicaux, c'est-à-dire l'évolution professionnelle des représentants du personnel pendant et après leur mandat.

Là encore, la négociation est mal engagée : en effet, s'il semble possible d'avancer pour envisager de possibles reconversions – dit autrement, des budgets pour des formations pour d'éventuels départs – la sécurisation des porteurs de mandat, de leur évolution professionnelle dans l'entreprise devient un sujet de blocage. Mais sur ce sujet, les négociations doivent continuer.

Déclaration Fédérale

Pour un 8 mars toute l'année...

Il est urgent de se mobiliser et d'amplifier les luttes féministes intersectionnelles. Et ce, d'autant que nous sommes dans une période marquée par des guerres, dont les femmes sont les premières victimes, et la montée de l'extrême droit qui menace leurs droits.

Dans ce contexte, les droits des femmes racisées et issues des communautés autochtones sont particulièrement menacés.

C'est particulièrement le cas des femmes palestiniennes.

Mais c'est aussi celui des femmes afghanes qui luttent actuellement pour obtenir des visas contre les persécutions dont elles font l'objet.

Depuis août 2021 et le retour des talibans au pouvoir, les femmes et les filles subissent une véritable campagne de persécution fondée sur le genre, campagne systématique et généralisée. Elles ont vu leurs droits se restreindre drastiquement :

- Les filles sont exclues de l'école après le primaire et n'ont plus le droit d'aller à l'université ;
- Le droit à travailler est complètement remis en cause et compromis ;
- Elles ne peuvent plus se déplacer librement, s'exprimer ni choisir leurs vêtements sans que de graves représailles ne s'abattent sur elles.

Ainsi, après 20 années de conquête de droits pour pouvoir à nouveau occuper des fonctions politiques, des responsabilités, monter leurs propres entreprises et travailler dans un grand nombre de secteurs, et ce

malgré une instabilité politique chronique, le retour des Talibans au pouvoir renoue avec des pratiques que l'on espérait être reléguées aux heures les plus sombres de leur histoire.

Ainsi, les manifestations pacifistes des femmes afghanes contre ce nouvel ordre établi ont été réprimées : les talibans les ont harcelées, emprisonnées, torturées... lorsqu'elles n'ont pas disparu.

En ce mois de mars où partout nous nous mobilisons pour les droits des femmes, la situation des femmes afghanes ne doit plus demeurer de l'ordre du constat. La France s'est engagée à soutenir les droits des femmes en Afghanistan. Il est temps de lui rappeler ses engagements : rares sont les femmes à obtenir des visas, délivrés au compte-goutte dans ce pays et dans ceux, limitrophes (Pakistan, Iran), vers lesquels certaines femmes se sont tournées en désespoir de cause.

Partout nous devons interpeller nos élu.e.s : il faut se mobiliser pour agir en faveur de toutes les femmes, partout... et davantage encore là où le genre peut conduire à une condamnation à la souffrance voire à la mort au nom de politiques de domination et de persécution fondée sur le genre.

A l'heure où l'IVG est inscrit dans la constitution et que la couverture médiatique est élevée sur ce sujet, aujourd'hui, alors que nous manifestons toutes et tous pour les droits des femmes, il nous faut plus que jamais créer les ponts pour lutter contre ces exactions à leur égard et en premier lieu, leur permettre d'échapper à un tel enfer en leur délivrant les visas dont elles ont besoin pour échapper à leurs bourreaux.

Salarié.e.s du Notariat

**SALAIRES : + 0,20% AU 1^{ER} MARS 2024
NON, CE N'EST PAS UNE BLAGUE !**

La réunion de négociation de la CPPNI du 22 février 2024 qui portait sur les salaires, restera dans les annales comme une grande fumisterie. Le contexte économique du notariat ne présageait pas une revalorisation conséquente de la valeur du point mais que des organisations syndicales de salariés acceptent de signer une revalorisation de + 0,20% soit + 4 €, ça dépasse l'entendement !

LA NEGOCIATION

0% : proposition initiale du Conseil Supérieur du Notariat
+0,20% : contre-proposition de la CFE-CGC et de la CFTC
+3,10% : contre-proposition de la CGT
+3,80% : contre-proposition de l'UNSA
+1% : contre-proposition de FO

La CFDT n'a pas proposé de montant mais a précisé qu'elle opterait pour la proposition la plus haute.

Le CSN a indiqué ne pas avoir de mandat pour proposer une augmentation mais suite à une suspension de séance : **acceptation par le CSN de + 0,20% et signature avec les 5 organisations syndicales de salariés (CFE-CGC, CFDT, UNSA, CFTC et FO).**

La Bastoche
26 février 2024 n° 241

Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat
A diffusion aux membres du personnel - Mars

**SALAIRES : + 0,20% AU 1^{ER} MARS 2024
NON, CE N'EST PAS UNE BLAGUE !**

La réunion de négociation de la CPPNI du 22 février 2024 qui portait sur les salaires, restera dans les annales comme une grande fumisterie. Le contexte économique du notariat ne présageait pas une revalorisation conséquente de la valeur du point mais que des organisations syndicales de salariés acceptent de signer une revalorisation de + 0,20% soit + 4 €, ça dépasse l'entendement !

LA NEGOCIATION
 0% : proposition initiale du Conseil Supérieur du Notariat
 +0,20% : contre-proposition de la CFE-CGC et de la CFTC
 +3,10% : contre-proposition de la CGT
 +3,80% : contre-proposition de l'UNSA
 +1% : contre-proposition de FO

La CFDT n'a pas proposé de montant mais a précisé qu'elle opterait pour la proposition la plus haute.
 Le CSN a indiqué ne pas avoir de mandat pour proposer une augmentation mais suite à une suspension de séance.
 Acceptation par le CSN de + 0,20% et signature avec les 5 organisations syndicales de salariés (CFE-CGC, CFDT, UNSA, CFTC et FO).

COMMENTAIRES
 La CGT a demandé +3,10%, c'est le niveau de l'inflation sur janvier 2024 et même si le notariat subit la crise immobilière, les 4 années (2019/2020/2021/2022) ont généré des profits records dans la profession. L'augmentation de + 3,30% de l'année dernière et la non application de la classe de sauvegarde en septembre 2023 posent sur le pouvoir d'achat des salariés.
 Compte de l'ironie, le CSN qui ne s'attendait pas à obtenir l'aval de 5 organisations syndicales de salariés a précisé : « ce n'est pas facile de signer d' +0,20% ».
 Pour la CGT, cette réunion de négociation est tout simplement lamentable !
 La CGT regrette que les 3 organisations syndicales ayant proposé une augmentation bien plus haute renient leur parole et signent une telle proposition !

Les salariés ne demandent pas l'aumône, mais du respect et de la considération !

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes - Bureau Notariat - 1064 421 - 303 rue de Paris 93
9314 Montreuil Cedex - www.soc-études-cgt.fr Tél. 01 55 82 89 44 - Fax 01 55 82 89 42 - E-mail : departement.bastoc@cgtp.fr

Des arguments / propositions à faire valoir face au "syndicat" Printemps écologique

Ce syndicat tente de s'implanter un peu partout. Il réussit à convaincre les jeunes dans les entreprises. Pourtant, sur les questions environnementales, nous ne sommes pas dépourvus, bien au contraire. Chacune et chacun doit s'appuyer sur le livret "la transition écologique en entreprise" et la brochure n°47 de septembre 2022 "les enjeux de la transition numérique et énergétique dans le secteur de l'IT et de l'ingénierie". Un bulletin d'information concernant la négociation dans la branche des bureaux d'études permet de donner les grandes lignes de ce que l'on a proposé : perspective n°281.



Les CAE, le travail et la subordination en débat

Le Mardi 27 février s'est tenu un débat à la bourse du travail autour de la question : **Les Coopératives d'Activité et d'Emploi préfigurent-elles d'un travail sans subordination ?** Organisé par Thomas Coutrot et son association les Ateliers Travail et Démocratie, il réunissait autour de la table dans un format contradictoire assumé, Stéphane Veyer représentant la Manufacture Coopérative (Think Tank du mouvement coopératif), Marie Lesage représentant la fédération des CAE, Denis Gravouil mandaté au bureau confédéral sur les questions de protection sociale, et Aurélien Alphon-layre, délégué de la 1^{ère} section syndicale de CAE rattachée à notre fédération, la CGT Smart.

Un débat qui a tenu ses engagements. Alors que tout le monde s'accorde sur l'ambition louable des CAE de reconstruire les droits du salariat pour des entrepreneurs, nous avons pu constater une opposition claire dans la mise en œuvre de ses principes, entre une vision idéaliste/proudhonienne portée par les représentants du monde coopératif présents, et une vision matérialiste/marxiste incarnée par les représentants de notre organisation syndicale.

Au cœur du débat, l'interprétation de la notion de subordination dans le travail. Rappelons-en tout de suite la définition juridique : "le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le **pouvoir de donner des ordres et des directives**, d'en **contrôler l'exécution** et de **sanctionner les manquements** de son subordonné"¹.

Le mouvement des CAE attribue un jugement négatif à cette notion, que Stéphane Veyer définit de système d'exploitation salariale digne du féodalisme. De ce raisonnement découlent tout un tas de stratégies de communication et d'organisation du travail visant à casser les leviers de cette exploitation et construire de l'autonomie pour les travailleurs. Or l'expérience syndicale CGT dans les CAE permet d'identifier les dérives de ces modes d'organisation. Plutôt que de supprimer le lien de subordination dans le travail, ces coopératives l'invisibilisent, et ce faisant, elles justifient de ne pas appliquer l'ensemble du code du travail, sous

prétexte que ce qui y relève du prescriptif – comme la prévention santé - nuit à la liberté d'entreprendre des entrepreneurs qu'elles salarient.

Ainsi le débat s'est posé entre une vision négative de la subordination, et une vision amoralisée d'une subordination inhérente à tout travail afin d'identifier les responsabilités de l'employeur et donc d'assurer les droits des salariés². Aura même été posé sur la table par Thomas Coutrot, les évolutions statutaires historiques de notre organisation confédérale. Selon lui : En 1902 la CGT postulait dans ses statuts que son objectif était "l'abolition du salariat", alors que ces statuts changent en 1969 vers une volonté de "supprimer l'exploitation capitaliste"³.

Notons par ailleurs qu'Alain Supiot, précise dans son livre "le droit du travail" que tout au long de l'histoire du droit du travail, l'interprétation du lien de subordination a toujours oscillé entre une "subordination juridique", rapport d'obéissance, et "subordination fonctionnelle", appartenance à une organisation. La 1^{ère} interprétation permettant au patronat de renforcer sa domination, et la 2^e permettant au mouvement ouvrier de faire évoluer le droit en faveur des travailleurs.

Un débat rigoureux et définitivement dans l'air du temps - à l'heure où de nombreux travailleurs pensent fuir leurs souffrances au travail en sortant de leurs relations contractuelles - et qui n'est que l'introduction d'une controverse qui va devoir s'approfondir dans le futur. Pour l'heure, la position qu'a pris la section syndicale CGT de Smart est claire : **"Commençons dans les CAE, par appliquer le droit du travail que la subordination nous donne dans sa définition juridique actuelle, nous débattons ensuite des conditions de dépassement de ce rapport salarial pour l'obtention de nouveaux droits"**.

Aurélien Alphon-layre

1. Jurisprudence du 13 novembre 1996

2. Cette dernière vision est notamment soutenue par le travail de recherche du sociologue Claude Didry. L'article scientifique qui en résume le mieux la substance sur le sujet est sans doute celui qu'il a écrit avec le sociologue Rémy brouté : "L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste".

3. Le travail de recherche de Bernard Friot, notamment dans le livre Vaincre Macron, permet de comprendre l'évolution du combat de classe du prolétariat en combat de classe du salariat.

Dossier :

Loi plein emploi – France Travail une attaque généralisée

Officiellement pour pallier, entre autres, les difficultés de recrutement des entreprises, à moindre coût, l'Assemblée nationale a adopté le 18 décembre 2023 la loi dite « plein emploi » mettant en oeuvre France Travail et le Réseau pour l'Emploi. Depuis le 1^{er} janvier, Pôle Emploi est désormais renommé France Travail et à ce titre s'affiche comme l'opérateur du Réseau pour l'Emploi.

Au-delà d'un changement de nom -déjà discutable- de l'opérateur, la loi « plein emploi » vient modifier non seulement l'organisation du service public de l'emploi mais également les droits des privé·es d'emploi : allocataires du RSA et leur conjoint, l'allocation adulte handicapé, anciens bénéficiaires d'un projet personnalisé de scolarisation de la MDPH, allocataires de l'assurance chômage, etc. Les travailleur·ses privé·es d'emploi pourraient être contraintes d'accepter à peu près n'importe quels ateliers d'aide à la recherche d'emploi, prestations externes d'accompagnement voire, et ce jusqu'à un emploi qui leur serait proposé, une rémunération faible (voire inexistante dans le cadre du RSA) et des conditions de travail dégradées, sous peine de sanction.

Les salarié·es en activité pourraient voir arriver de nouveaux collègues, peut-être aux mêmes postes mais moins bien rémunérés et moins protégés. Rapidement, ils n'auront plus de marge de manoeuvre pour des négociations salariales puisque l'employeur aura la possibilité de "piocher de la main d'oeuvre à faible coût" dans le « Réseau pour l'Emploi » sans n'avoir aucune responsabilité envers ces « autres » travailleurs et travailleuses puisque non salarié·e.s.

L'organisation du « Réseau pour l'emploi »

France Travail est aussi la porte d'entrée unique du Réseau pour l'Emploi puisque tous les privé·es d'emploi auront l'obligation de s'y inscrire. France Travail organise désormais tous les opérateurs du service public de l'emploi.

Le « réseau » rassemblera l'ensemble des organismes chargés de l'emploi et de l'insertion, dans une logique de répartition des publics. Cette nouvelle organisation comprend : l'opérateur France Travail (ex. Pôle Emploi), les départements, les missions locales, les organismes référents en matière de handicap (dont Cap Emploi) mais aussi tout autre organisme privé ou public fournissant des services en lien avec l'insertion, la formation et l'accompagnement à l'emploi (et notamment les Opérateurs Privés de Placement et les Agences d'Intérim).

La gouvernance de ce réseau, laissé au futur comité national du Réseau pour l'emploi, sera composée de 46 membres laissant une place minimale aux organisations syndicales.

Les changements à venir pour les privé·es d'emploi

Dès le 1^{er} janvier 2025, seront inscrit·es automatiquement sur la liste des demandeur·ses d'emploi :

- les personnes en recherche d'emploi qui demandent leur inscription ;
- les bénéficiaires du RSA en tant que ménage (conjoint, concubins ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité) ;
- les personnes accompagnées par les missions locales ;
- toute personne accompagnée par des organismes d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;

Ce public sera lié à France Travail via le **nouveau Contrat d'Engagement**. En cas de **non-respect des devoirs** prévus par le Contrat d'Engagement, les allocataires du RSA, les allocataires de l'assurance chômage ou les jeunes accompagnés par les missions locales verront **leurs droits suspendus**.

Si ces mesures seront généralisées au 1^{er} janvier 2025, nombre de personnes sont déjà assujetties à ces nouvelles règles. En effet, par un jeu de conventionnement entre départements, régions et Etat, 18 expérimentations mettent déjà en oeuvre ces dispositions depuis 2023. Elles n'ont d'ailleurs d'expérimentations que le nom puisque qu'aucune évaluation n'est prévue afin de revenir sur ce dispositif s'il s'avère inefficace.

Le contrat d'engagement : 15h d'activité, au service du patronat ?

Toutes les personnes inscrites sur la liste des privé·es d'emploi devront donc signer un contrat d'engagement avec un organisme référent. L'organisme référent pouvant être l'opérateur France Travail, le département, les organismes délégataires d'un conseil départemental, les missions locales, les Cap emploi, et tout autre prestataire privé ayant signé une convention avec le département ou la région ou désigné par le Comité National du Réseau pour l'Emploi.

Ce contrat d'engagement contraint les privé·es d'emploi à une obligation d'activité d'au moins 15h

Travail et le Réseau pour l'Emploi : contre la protection sociale

par semaine. C'est-à-dire que les allocataires du RSA et de l'assurance chômage doivent exécuter ce contrat, y compris en ce qui concerne les 15 à 20 heures d'activité hebdomadaire. Ce quota d'heures d'activité étant présenté comme obligatoire sauf cas particuliers, peut prendre la forme d'ateliers, de formations, de mises en situation professionnelle... Aucun maximum n'est prévu concernant la durée d'activité par semaine. Cela ira-t-il jusqu'à occuper un emploi de 35h par semaine contre 635,75 euros de RSA/ mois ?

Comme tous.tes les privé.es d'emploi seront inscrits dans les fichiers France Travail, accessibles à tous les opérateurs du réseau, nombre d'entreprises d'intérim se sont déjà portées volontaires pour faire partie intégrante du réseau. Ces entreprises pourront ainsi disposer d'un accès généralisé à leurs données et potentiellement à une main d'œuvre colossale. **Sous couvert du respect du contrat d'engagement - le versement du RSA et du chômage étant conditionné aux 15h d'activité - l'employeur n'aura ni salaire ni cotisations à verser mais disposera d'une armée de réserve contrainte d'effectuer ses heures pour disposer du RSA ou de l'allocation chômage.**

Une alerte a déjà été portée car le plus grand flou demeure sur la nature juridique de ces 15 heures et plus. De fait, les droits syndicaux n'existent pas, la responsabilité de l'employeur en cas d'accident du travail ne pourra être établie¹ etc.

La suspension-remobilisation : la sanction version Macron

Comme si toutes ces mesures coercitives ne suffisaient pas, le gouvernement, épaulé par Les Républicains, a intégré une nouvelle sanction dans la loi. Appelée « suspension-remobilisation », cette sanction permet **la suspension des allocations si le contrat d'engagement n'est pas respecté** par le privé d'emploi. Aucun reste à vivre n'a été imposé par le législateur. En réalité, il est facile de procéder à une suspension au moindre prétexte. Une fois les engagements du / de la privé.e d'emploi repris, le versement reprendra. Ce versement ne sera rétroactif que pour une durée de 3 mois. Le Conseil Constitutionnel a cependant censuré partiellement cette mesure, un décret devra donc prévoir une forme de reste à vivre (quotité non saisissable), au nom de la « proportion de la peine ». Au-delà donc de priver de ressource les travailleur.ses privé.es d'emploi, **aucun**

1. [https://www.courdecassation.fr/decision/6555c04f30a74083181bd35d?judilibre_jurisdiction=cc&judilibre_chambre\[\]=civ2&page=0&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=6&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=8](https://www.courdecassation.fr/decision/6555c04f30a74083181bd35d?judilibre_jurisdiction=cc&judilibre_chambre[]=civ2&page=0&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=6&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=8)

mécanisme de recours n'est prévu. Par contre, si l'opérateur lui-même ne respecte pas les engagements pris dans ledit contrat, les privé.es d'emploi n'ont aucun moyen de faire valoir leurs droits.

Le partage des données

En partie censuré par le Conseil Constitutionnel, le partage des données est un des éléments les plus inquiétants dans la mise en place de France Travail.

France Travail, porte d'entrée unique du réseau, aura donc à disposition toutes les données des travailleur.ses privé.es d'emploi. C'est-à-dire les données dont disposait initialement Pôle Emploi, les données dites sociales (hébergement, situation familiale...) mais aussi des données médicales, notamment pour les personnes en situation de handicap. Ce partage de données s'étend à l'ensemble du « Réseau pour l'Emploi » et donc également aux opérateurs privés.

Un des arguments soutenus par la CGT a porté sur l'atteinte manifestement disproportionnée au droit au respect de la vie privée. Si la haute juridiction a fait droit à cet argument, censurant de fait une partie de ces dispositions, le gouvernement semble, lui, bien décidé à contourner cette censure par le biais de conventionnements multiples entre les différents opérateurs du réseau.

Présomption de démission pour abandon de poste, ou refus de CDI : quand la loi réduit l'accès aux droits à l'assurance chômage

Une majorité Renaissance + LR a préféré s'attaquer aux privé.es d'emploi. La loi (en l'occurrence une précédente loi votée en octobre 2022) a restreint ainsi un peu plus les droits d'accès à l'allocation chômage. Désormais, un employeur a le choix entre licencier pour faute ou mettre en oeuvre la procédure pour abandon de poste, qui est considéré comme une démission, et de fait, n'ouvre pas de droit aux allocations chômage. Une FAQ indiquait à l'employeur qu'il est tenu de ne plus effectuer la procédure du licenciement pour faute mais doit déclarer la démission comme motif de rupture du contrat².

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2024, tout.e salarié.e en CDD/intérim qui dans les 12 mois refuserait deux fois un CDI à l'issue du CDD (postes similaires en matière de mission, rémunération, temps et lieu de travail) serait également privé.e d'allocations chômage. Un formulaire de dénonciation en ligne permettant aux

2. <https://analyses-propositions.cgt.fr/abandon-de-poste-nouvelle-attaque-du-gouvernement-contre-l'assurance-chomage-et-le-droit-de-choisir>

Dossier :

Loi plein emploi – France Travail une attaque généralisée

employeurs de signaler tout refus de CDI à France Travail est déjà mis en place³. La CGT, avec le soutien de la FSU et Solidaires a formé des recours au Conseil d'Etat contre les deux décrets instituant ces mesures de privation des allocations.

Les changements pour les personnes en situation de handicap

L'insertion des travailleurs et travailleuses en situation de handicap aujourd'hui en France, est l'affaire d'un certain nombre d'organismes et de statuts. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est le statut permettant de bénéficier de ce circuit particulier.

Ce circuit est pensé pour l'accompagnement à l'emploi d'un.e travailleur.euse nécessitant une attention particulière, du fait du désavantage par rapport aux autres travailleur.euses dits « valides ».

- Ce circuit commence avec la reconnaissance administrative du handicap ;
- permettant l'accompagnement à l'insertion professionnelle par CAP Emploi, organisme dédié pour les travailleur.euses handicapé.es ;
- assurant un ensemble de droits à la formation via les Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées ;
- via des services d'accompagnement au travail et au maintien au poste du/de la travailleur.euse handicapé.e, l'Agefiph (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) et les services en lien avec la Prévention de la Désinsertion Professionnelle ;
- avec une obligation légale de l'employeur, depuis 1987, d'employer au moins 6% de travailleur.euses handicapé.es dans l'ensemble des effectifs. Ce taux moyen national est de 3,5% pour le secteur privé et de 5,48% pour le secteur public (2022). En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur s'acquiert d'une contribution financière, versée à l'Agefiph ;
- et un « filet de sécurité » par le milieu du travail dit « protégé » (en opposition au milieu du travail dit « ordinaire » connu de l'ensemble des travailleur.euses valides) : un.e travailleur.euse dont on estime qu'il/elle n'est pas assez apte pour aller sur le marché du travail classique, peut être orienté.e dans des établissements médico-sociaux, dits Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT), où lui sera assuré une activité professionnelle, payée moins que le SMIC et en dehors du code du travail, dans un but de « rééducation » au travail dont l'efficacité est particulièrement

questionnable. France Travail acte un certain nombre de changements pour les travailleur.euses handicapé.es :

- **La reconnaissance du handicap (RQTH) va être attribuée automatiquement à un nouveau public élargi** : accidenté.es du travail, victimes de maladies professionnelles, assuré.es bénéficiant d'une pension d'invalidité, les titulaires d'une carte « mobilité inclusion » avec mention invalidité, les titulaires de l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH) et les anciens élèves ayant bénéficié d'un projet personnalisé de scolarisation de la MDPH.

- **Lorsqu'un.e privé.e d'emploi obtient cette reconnaissance, l'opérateur France Travail en sera automatiquement informé.**

- **L'opérateur est en lien avec la commission interne des MDPH** (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) **pour des propositions en matière d'orientation professionnelle vers le milieu protégé.**

- Tout un ensemble d'expérimentations va être officialisé et généralisé, comme les Entreprises Adaptées (EA) : une entreprise du milieu « ordinaire », soumise aux dispositions du code du Travail et qui devra avoir la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleur.euses handicapé.es parmi ses effectifs.

- Ces EA pourront abuser des nouveaux CDD Tremplin, d'une durée comprise entre 4 mois et 24 mois, conclus avec un.e travailleur.euse en situation de handicap. Ce nouveau contrat de travail continuera les formes de pression, de précarité et de chantages bien connus des travailleur.euses handicapé.es.

La loi établit, pour les travailleur.euses d'ESAT, **le droit à l'expression directe et collective en entreprise** (notamment par l'accès aux instances représentatives du personnel), au **droit d'alerte et de retrait**, à **l'adhésion à un syndicat**, au **droit de grève**. Autant de droits qui n'existaient alors pas dans les ESAT.

Il faut garder en tête que, bien que les travailleur.euses handicapé.es d'ESAT occupent un poste, ils/elles **ne sont pas pour autant considéré.es comme des salarié.es**. Les ESAT sont reconnus comme des établissements médico-sociaux, alors même que ces derniers réalisent parfois des chiffres d'affaires importants, emploient de nombreux travailleur.euses handicapé.es et ressemblent bien souvent à des entreprises classiques.

Les travailleur.euses d'ESAT sont considéré.es comme des « usager.es » du médico-social. Cela a des conséquences concrètes, par exemple ils/elles ne cotisent pas pour l'assurance chômage. En effet,

3. <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

Travail et le Réseau pour l'Emploi : contre la protection sociale

les travailleur.euses handicapé.es d'ESAT n'ont pas de salaires mais une rémunération garantie allant de 55 % à 110 % du Smic. Sachant que les travailleur.euses des Esat bénéficient généralement de l'allocation adulte handicapé (AAH, d'un montant plafonné à 903,60 euros pour une personne sans enfant en 2021), le patronat d'Esat se permet bien souvent d'économiser la rémunération due aux travailleur.euses handicapé.es, sous couvert de compensation via le cumul avec l'AAH.

Une attaque généralisée contre les travailleur.seuses, privé.es d'emploi et la protection sociale

Toutes ces mesures confirment la défiance du gouvernement et de la majorité à l'encontre des plus précaires. Cette loi remet en question notre système de protection sociale. Qu'il s'agisse de système de solidarité ou d'assurance, la loi « plein emploi » vient bafouer les principes même de ces dispositifs d'assistance pour l'un et d'assurance pour l'autre.

Concernant le conditionnement d'allocations de solidarité, le préambule de la Constitution place symboliquement comme droit fondamental premier le principe de sauvegarde de la dignité humaine qui implique de garantir à chacun.e le droit de vivre dignement, ce qui suppose de percevoir de la part de la puissance publique les ressources minimales en cas d'impossibilité ou d'incapacité de les obtenir par le travail. Le principe de fraternité prend, par ailleurs, la forme d'une obligation de solidarité à l'égard des personnes qui se trouvent privées des moyens de subsistance. Or rappelons que le niveau du RSA est proche aujourd'hui de la moitié du seuil de pauvreté. Il est d'une nécessité de subsistance minimale et son conditionnement impliquera une augmentation de la pauvreté notamment pour les personnes en incapacité de travailler (garde d'enfant, proche aidant, difficultés personnelles...).

En ce qui concerne le **conditionnement du droit à l'allocation chômage (qui ne couvre qu'un inscrit sur trois)**, le mécanisme est tout aussi aberrant. Même pour disposer de droits pour lesquels les travailleurs.euses ont cotisé, ils devront réaliser un minimum de 15h d'activité obligatoires par semaine.

In fine cette loi est une attaque contre le système de protection sociale. Elle permet au gouvernement de **fournir directement au patronat de la main d'oeuvre à moindre coût** mais également **d'instaurer un flou entre les différents mécanismes de protection sociale** les rendant encore moins lisibles et accessibles.

Le recours accru à des opérateurs privés est une attaque contre le caractère public du service d'aide et d'accompagnement à l'emploi.

Mais la loi « plein emploi », constitue une attaque beaucoup plus large notamment pour toutes et tous les salarié.es ;

D'abord, **les salarié.es de tous les opérateurs du « Réseau pour l'Emploi » pour qui cette loi dévoie le sens même du service public de l'emploi et de l'accompagnement.** Ce vaste système déshumanise les privé.es d'emploi mais également les agents de l'autre côté du guichet. Ces personnels qui ont à coeur, l'accompagnement, l'accès aux droits, la protection sociale dans son ensemble sont transformés en gendarmes chargés de contrôler les inscrits et allocataires. Les agents de France Travail, salarié.es des missions locales, prestataires privés, ont tous pour mission de contrôler le respect des 15h minimum d'activité obligatoires.

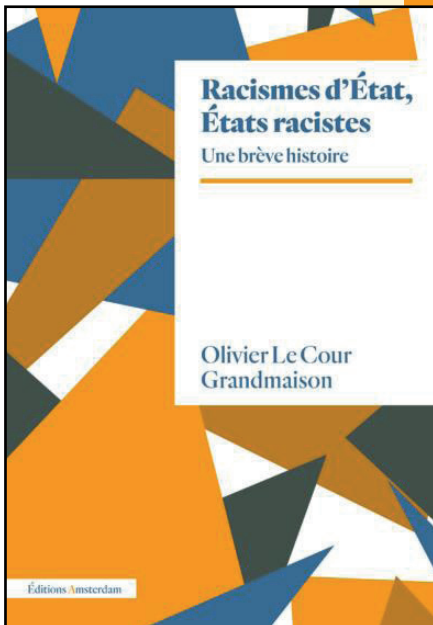
Plus globalement tous.tes les salarié.es des entreprises et secteurs qui auront recours à l'emploi d'inscrit.es à France Travail se retrouveront lésés. La pression mise par ce système pousse les travailleur.ses privé.es d'emploi à accepter des emplois dégradés en termes de salaires, de temps de travail, de conditions d'emploi. Les activités (hebdomadaires) obligatoires pourraient être en concurrence avec des emplois rémunérés.

Depuis, Gabriel Attal dans son discours de politique générale du 30 janvier a annoncé de nouvelles attaques : suppression de l'ASS (allocation spécifique de solidarité) et nouvelle réforme de l'assurance chômage.

Le même jour, Mediapart a révélé les études secrètes demandées à la DARES par le gouvernement pour évaluer ces nouvelles réformes à la baisse : elles sont désastreuses.

Sur tous les lieux de travail, publics et privés, la CGT appelle toutes ses organisations, et plus généralement les salarié.es et agent.es public.ques, à la vigilance pour défendre les travailleur.ses privé.es d'emploi, contraints aux 15 heures d'activité, pour défendre leurs droits, et empêcher le dumping social, par exemple en faisant requalifier les activités en contrat de travail.

Culture



Depuis un certain nombre d'années, les procès en communautarisme puis en séparatisme se sont multipliés.

Procès intentés non plus seulement par les extrêmes droites, mais aussi par des responsables politiques soi-disant modérés et des intellectuels pour disqualifier les études consacrées aux discriminations systémiques. En république, grâce au principe d'égalité, le racisme ne saurait concerner les institutions : prétendre le contraire témoignerait d'outrances inacceptables car dangereuses pour l'unité nationale.

L'offensive a pris une telle ampleur qu'il fallait y apporter des réponses précises. Cet ouvrage retrace, entre autres, la genèse de deux concepts – ceux de racisme d'État et d'État raciste – dont il définit aussi les strictes conditions d'application. Soutenir, par exemple, que la xénophobie d'État affecte gravement certaines populations ne revient pas à comparer la France d'aujourd'hui à l'Afrique du Sud de l'apartheid. S'il est nécessaire de se garder de comparaisons hâtives, il est plus que jamais indispensable d'analyser les pratiques réelles, passées et présentes, des régimes dits démocratiques. Il en va de l'efficacité du combat contre tous les racismes et la xénophobie.

Le Cour Grandmaison Olivier

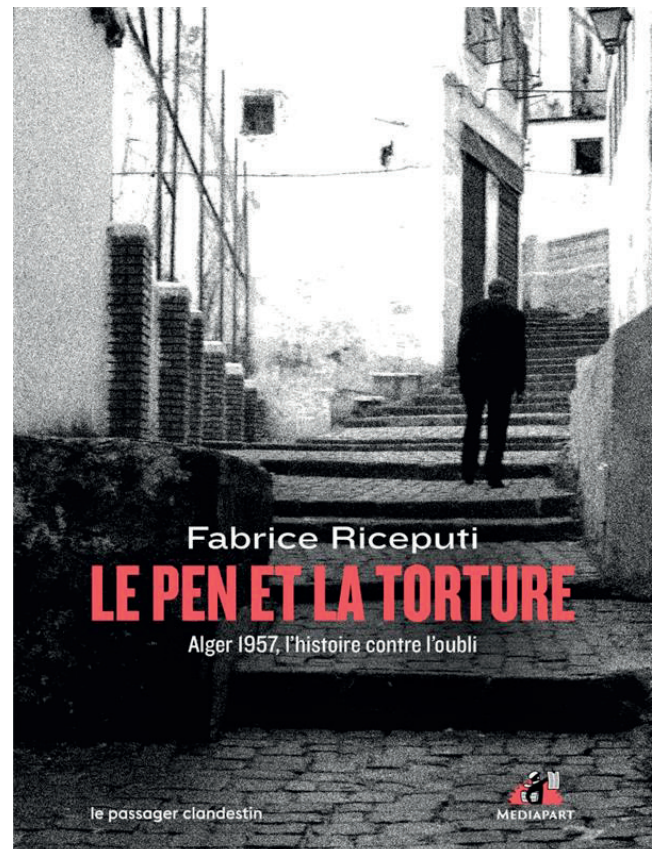
Décembre 1956, le jeune député Jean-Marie Le Pen est à Alger.

Engagé volontaire, il participe aux premiers mois de l'opération militaro-policière visant à éradiquer le nationalisme algérien connue sous le nom de « bataille d'Alger ». A-t-il alors pratiqué la torture ?

Lui-même le revendiquera à son retour en France pour ensuite, dès ses premiers succès électoraux, le nier et poursuivre en diffamation quiconque osera exhumer ce passé.

Fabrice Riceputi réunit pour la première fois l'ensemble d'un dossier historique particulièrement accablant mais resté jusqu'ici dispersé. Récits de victimes et de témoins, rapports de police, enquêtes journalistiques et archives militaires : il examine la crédibilité des sources qui accusent et de celles qui tentent de dédouaner ce lieutenant pas tout à fait comme les autres.

Il reconstitue ainsi une chronologie et une géographie de son séjour algérien et met en lumière les racines idéologiques colonialistes trop souvent négligées d'un parti politique aujourd'hui aux portes du pouvoir.



Juridique

Congés payés et maladie : **Le Gouvernement vient au secours du patronat**

Le Conseil d'État a été saisi par le Premier ministre de la demande d'avis suivante portant sur la mise en conformité des dispositions du Code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie non-professionnelle. Il a rendu un avis délibéré et adopté par l'Assemblée générale et la Commission permanente du Conseil d'État dans leurs séances des jeudi 7 et lundi 11 mars 2024.

Après études des différents textes législatifs, constitutionnels et européens, le Conseil d'État se prononce pour :

- La limitation à quatre semaines le nombre de congés acquis pour une année complète d'arrêt maladie.
- La conservation des congés acquis avant l'arrêt maladie et leur report à la date de reprise.
- La détermination d'une durée maximale de prise des congés payés à 15 mois à compter du jour où la/le salarié-e à compter de la date de reprise. En cas d'arrêt portant sur plusieurs années, ce délai s'applique à compter de la date de fin de l'ouverture des droits. Passé ce délai, les congés sont définitivement perdus.
- La limitation de la prescription légale pour les salarié-e-s ayant quitté l'entreprise pour demander le paiement d'indemnités compensatrice de congés payés. Celles et ceux qui sont toujours dans l'entreprise conserverait la

prescription de 3 ans prévue par l'article L.3245-1 du Code du travail.

Donc si le Gouvernement suit l'avis du Conseil d'État, cela va créer une discrimination « légale » du fait de l'état de santé et ce en bafouant les dispositions des articles L.1132-1 du Code du travail et 225-1 du Code pénal.

De plus, en organisant une acquisition différenciée du nombre de congés en fonction du nombre de mois en arrêt maladie, cela va créer des comptes d'apothicaire sources de conflits futurs.

En effet, un mois d'arrêt maladie, selon la règle privilégiée par le Conseil d'État, ouvre droit à l'acquisition de 2 jours ouvrables de congés payés au lieu des 2,5 prévu par L.3141-3 du Code du travail. Donc si un-e salarié-e est malade un mois entier, il acquerra pour ledit mois, 2 jours de congés et 2,5 jours pour les 11 autres, soit un total pour l'année de 29,5 jours de congés.

Or la règle des arrondis préconise que « si le nombre de jours ouvrables obtenu après le décompte n'est pas un nombre entier, soit un nombre avec une virgule, il sera arrondi à l'entier supérieur ».

Donc le nombre de congés acquis resta de 30 jours ouvrables. Mais est-ce que cette règle continuera-t-elle à être appliquée ? Il faudra que nous y veillions.

La CGT s'est attelée à garantir la transposition effective des textes européens, notamment en permettant un revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation. Maintenant, c'est à nous tous de veiller à ce que celle-ci soit appliquée au mieux des intérêts des salarié-e-s.

Accompagner et soutenir les aidants

Le Groupe VYV, premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, s'attache à rester au plus près des besoins des individus pour mieux s'inscrire dans leurs parcours de vie, tout en apportant des réponses aux enjeux sociétaux. La thématique des aidants est centrale pour notre groupe et nous proposons de nombreuses solutions pour soutenir les aidants dans leur rôle, mais aussi pour accompagner les salariés et les dirigeants d'entreprise.

Une plateforme de services dédiée aux aidants

Lorsqu'un proche se trouve en situation de perte d'autonomie ou de dépendance, l'aider dans sa vie quotidienne entraîne une charge, source de fatigue et de stress. Pour accompagner et soutenir au quotidien les aidants, le Groupe VYV, très impliqué sur le sujet, a mis en place une stratégie globale faisant du « moment de vie aidant - aidé » sa priorité.

Nous avons développé une plateforme avec un dispositif permettant de détecter, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation d'aidance. Elle permet de répondre à de nombreux besoins tels que : **comprendre la situation d'aidant et celle du proche aidé, organiser le quotidien de l'aidé, aménager son domicile, apporter des conseils dans les démarches administratives ou encore optimiser son budget en trouvant des sources de financement.**

Découvrez nos solutions, les droits et les aides financières sur notre plateforme dédiée.



Accédez à la plateforme

L'aidance en entreprise

L'aidance est un enjeu sociétal majeur et un sujet important au sein de l'entreprise. En 2020, **6,6 millions d'aidants sont des salariés et doivent concilier une triple vie : vie professionnelle, vie personnelle et vie d'aidant.** L'articulation des temps de vie est devenue un enjeu de performance économique et sociale et des initiatives se mettent déjà en place dans certaines entreprises pour soutenir les salariés aidants. Être aidant demande du temps, mais la majorité d'entre eux considère primordial de maintenir leur activité professionnelle.

11 millions d'aidants en France *

54 % ignorent qu'ils sont aidants *

60 % des aidants sont des actifs **

80 % travaillent à temps complet **

Conseils aux proches aidants en activité

• Osez en parler

Votre situation est avant tout une affaire personnelle. Mais en parler, à son manager ou au responsable des ressources humaines peut **favoriser la compréhension réciproque**, instaurer une relation de confiance pour étudier et trouver des solutions ensemble.

• Anticipez et proposez

Devenir proche aidant nécessite de s'adapter en permanence à la situation de son proche. Dans cet esprit, imaginez des solutions à soumettre à votre employeur, pour poursuivre votre activité professionnelle : **aménagement du temps de travail, télétravail...**

• Connaissez vos droits

Le statut de proche aidant ouvre un certain nombre de droits, comme des congés spécifiques : **congé de proche aidant, d'accompagnement de la fin de vie, ou les dons de RTT entre collègues (loi Mathys, réservée aux parents d'enfants gravement malades).**

Suis-je un(e) « aidant(e) » ?

L'aidant(e) est la personne qui vient en aide, à titre non professionnel, à un proche atteint d'une maladie chronique ou dégénérative invalidante, d'un handicap, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance... Cette aide régulière, permanente ou non, peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, etc.

Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

* Enquête BVA.

** Étude Harris Interactive - Groupe VYV 2020.



GROUPE
vyv