



COMPTE RENDU DE LA CPPNI DU 22 FEVRIER 2024

La réunion de négociation du 22 février 2024 portait sur l'étude du rapport de branche 2022, le suivi de l'accord égalité professionnelle, le partage de la valeur et le compte épargne temps.

Le rapport de branche 2022 présente les données économiques, sociales, formations et retraites de la branche avec un décalage d'un an. Un pré rapport sur l'activité 2023 recense les données économiques et sociales de la branche. Il est intéressant de noter que l'indice moyen des prix à la consommation sur 2022 et 2023 était de **5,84 %** et de **4,83%** soit **10,17%** alors que la valeur moyenne du point de salaire était de **2,80%** et de **4,42%** soit **7,22%**, le manque à gagner pour les salariés représente **-2,95%** !

Le suivi de l'accord égalité professionnelle du 18 avril 2019, l'article 7 de cet accord prévoit des dispositions de suivi notamment sur l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. La CGT a demandé si la branche a des données relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes et à la violence sexuelle comme le prévoit l'article 6 de l'accord ? la CGT a rappelé que la branche par le biais de la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) a inscrit la formation et la sensibilisation des salariés sur ces sujets, cette thématique est d'ailleurs prévue dans le plan de développement des compétences et à ce titre , la CGT souhaite connaître le nombre de salariés ayant été formé sur ces sujets.

Le partage de la valeur demande de la CFTC et de la CFDT comme nous l'avons déjà écrit dans La Bastoche n°240, cette négociation est une façade qui élude la question fondamentale des salaires, seul levier pour véritablement partager les richesses produites par le travail des salariés. Pour la CGT, le salaire doit rester une priorité et doit permettre à chacun et à chacune d'en vivre décemment. L'UNSA et la CFE-CGC souhaitent également participer à cette négociation qui évite la vraie question du pouvoir d'achat des salariés. FO réfléchit et n'a pas de position sur la question mais souhaite « *voir ce qui sera proposé* ». Tous ces dispositifs d'épargne salariale de participation, d'intéressement et de primes sont exonérées de cotisations sociales et se substituent aux augmentations de salaires. La loi prévoit même que cette prime soit placée sur un plan d'épargne entreprise ou retraite, c'est-à-dire que les sommes soient placées dans des produits de retraite par capitalisation qui échappent à notre système de protection sociale (la sécurité Sociale et la CRPCEN). **Pour la CGT, ce n'est pas la spéculation qu'il faut alimenter mais notre système solidaire par répartition qui doit être conforté et financé.**

Le compte épargne temps demande de la CFTC, Dès 2002, la CGT s'était positionnée contre la mise en place du principe du Compte Épargne Temps (CET) pour les salariés. Le plus souvent, le CET ne représente pour les salariés qu'un « choix forcé » par l'impossibilité de prendre les temps de repos légitimes et nécessaires. La CGT est opposée au système du Compte Épargne Temps (CET), car les principes du CET ne prennent pas en compte la surcharge du travail ni l'importance de la qualité de vie au travail (concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle). Ne pas prendre ses congés peut avoir de graves conséquences sur la santé des salariés, le repos est essentiel pour maintenir un équilibre mental et physique.

En 1936, la CGT gagne deux semaines de congés payés !

