



Fédération
sociétés
d'études

S Le Lien Syndical

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

n°
525

Mensuel
Janvier
2022

Dossier

Pouvoir d'achat – De quoi parle-t-on ?



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2022)

Mensuel 151,67 heures
1 603 € brut (10,57 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2022) : 3 428 €

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 01/01/2021)

1^{er} salaire de la grille : 18 803 € / annuel

Experts Comptables (au 01/07/2021)

Valeur de base : 112,68 €

Valeur hiérarchique : 69,40 €

Avocats (au 01/07/2020)

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : 1 569,06 €

Coef. 215 : 1 612,50 €

Coef. 225 : 1 644,75 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : 16,32 €

Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : 6,02 €

pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : 5,3444 €

Notariat (au 01/03/2021)

Valeur du point : 14,34 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/04/2021)

Valeur du point : 9,61 €

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**

2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E dito

Bonne nouvelle année 2022 de lutte !

Après des années de maltraitance sociale, il faut que cela bouge. Tout d'abord, les salaires. Toujours plus d'inflation, toujours plus de revenus pour les actionnaires avides (les entreprises cotées de l'indice SBF120 devraient verser 52 milliards d'euros de dividendes au titre de l'année 2020, première année de l'épidémie Covid).

Participons donc tous aux campagnes, manifestations avec les salarié.e.s pour un vrai débat revendicateur sur les salaires dans les sociétés de nos branches professionnelles.

L'égalité professionnelle bien sûr. Combattons au quotidien toutes les discriminations sur les salaires, les stagnations d'évolution, et bien évidemment les conditions de travail. Un focus particulier sur la branche des prestataires, et plus particulièrement les hôtesse.s d'accueil est urgent, tant leurs modalités sont archaïques.

La transition écologique, oui mais pas à n'importe quel prix social. Les entreprises au titre de la RSE s'engagent de plus en plus sur la décarbonation, notamment nos puissantes ESN. Fermer des data centers en France pour alimenter les data centers mondiaux des GAFAM est une hérésie. Nous devons combattre la préservation des emplois en France.

Plus que jamais, notre force militante doit s'accroître. Le constat confédéral est aussi valable dans nos branches et il est impératif d'augmenter nos adhérent.e.s et la syndicalisation doit être prioritaire. Appliquons tous la règle un adhérent, une nouvelle adhésion.

Pour finir, combattons les idées néo-libérales et autres tentations pro-fascistes en pesant de tout notre poids sur les élections présidentielles de 2022. Nous avons tous un rôle à jouer et devons à tout instant faire peser nos revendications sur le débat.

Nos combats contribuent aux droits humains. Jean-Pierre Timbaud, résumait son engagement à la CGT : « Les luttes pour l'émancipation des travailleurs ce n'est pas juste un combat, c'est d'abord un combat juste ».



Lionel DUCLER

Analyse

Astreintes et forfaits jours déclarés contraires aux droits fondamentaux des travailleurs

Le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) déclare, une deuxième fois, la loi El Khomri de 2016 contraire aux droits fondamentaux des travailleurs¹. Cette fois-ci, ce sont les régimes des astreintes et des forfaits jours qui sont mis en cause.

Suite à une réclamation de la CGT et de la CFE-CGC, le CEDS a considéré qu'ils étaient contraires à la Charte sociale européenne. Alors que ces régimes avaient déjà fait l'objet de condamnations du CEDS en 2002, 2004 et 2010, le gouvernement a fait le choix de fouler aux pieds le droit européen avec la loi El Khomri qui aggrave encore la situation des salarié.e.s concerné.e.s.

En effet, le temps d'astreinte, par lequel le salarié est dans l'attente permanente d'être appelé par son employeur pour venir travailler, est considéré de manière parfaitement aberrante en droit français comme du temps de repos. Le salarié peut donc être en astreinte quasi permanente. Le CEDS juge que cela est contraire à la fois au droit au repos dominical et au droit à une durée raisonnable de travail.

Par ailleurs, le CEDS considère également le régime des forfaits en jours contraire au droit à une durée raisonnable de travail et à une rémunération équitable. En effet, le CEDS relève que ces forfaits permettent de travailler jusqu'à 78 heures par semaine et au surplus sans jamais ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires.

1. En 2018, la CEDS a considéré que la triennalisation du temps de travail, nouveauté créée par la loi de 2016, était contraire à la Charte sociale européenne.

Dans la pratique, ce sont désormais près de la moitié des cadres qui sont aux forfaits jours et travaillent en moyenne 46h30 par semaine, bien loin des durées maximum de travail autorisées et sans garantie de respect de leur droit au repos journalier et hebdomadaire. Ce dispositif viole également le droit à une rémunération équitable étant donné que les heures supplémentaires ne sont jamais payées. Cette décision confirme la pertinence de la bataille de la CGT et de son Ugict (Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens) contre les forfaits jours sans décompte horaire.

La CGT appelle ses organisations et les salarié.e.s à se saisir de cette décision pour faire annuler les accords collectifs et conventions individuelles de forfaits jours qui ne garantissent pas le respect des durées de travail et de repos. Forfaits jours, astreintes, aménagement du temps de travail, congés payés en cas de maladie et, bientôt, plafonnement des indemnités pour licenciement illégal, les dénonciations du Droit français par des instances internationales se succèdent. Ainsi, la France alimente le dumping social et contribue à fragiliser les institutions et normes internationales.

Par cette politique, les gouvernements décrédibilisent la parole et l'influence de la France qui, de l'OIT à l'ONU en passant par le Conseil européen, se prétend pays des droits humains tout en les foulant aux pieds quotidiennement. Alors qu'Emmanuel Macron va prendre la présidence de l'Europe, il serait de bon ton que la France se mette enfin en conformité avec les droits internationaux et européens !

News

Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

17 février 2022 - Santé au féminin - **AESIO**

24 février 2022 - Complémentaire santé - 2^e partie - **KLESIA**

10 mars 2022 - La prévoyance - 1^e partie - **MALAKOFF HUMANIS**

www.soc-etudes.cgt.fr



Actualité

Prime inflation,

A lors que les profits s'accumulent pour les grands groupes et que les écarts de revenus se creusent entre les ultra-riches et les plus pauvres, le gouvernement tente une nouvelle diversion face à la montée des prix des produits de première nécessité et des dépenses incompressibles.

Quelle prime et pour qui ?

Contours de la prime

La prime inflation s'élèvera à 100 €, versés en une seule fois, et concernera toutes les personnes qui touchent un revenu d'activité ou de remplacement inférieur à 2 000 € nets, ce qui correspond au salaire médian. On notera sur ce point que la prime est individualisée et non familialisée. Pour rappel, c'est ce qui est demandé depuis des années pour l'AAH¹ et qui serait beaucoup plus justifié que pour cette prime. Pourtant, cette revendication, notamment portée par les associations spécialistes du handicap, est sans cesse refusée par le gouvernement. L'une des dernières justifications de la majorité était qu'« aucun système informatique ne pourrait la mettre en oeuvre ».

Finalement on voit qu'avec un peu de volonté politique, les solutions peuvent être trouvées. L'autre élément à relever est que les revenus du capital ne sont pas pris en compte dans le revenu de référence servant à la prime. Au total, la prime devrait être touchée par 38 millions de personnes, entre décembre 2021 et février 2022. Le coût brut serait donc de 3,8 milliards d'euros pour l'État.

Principaux bénéficiaires

Concrètement, les salarié-e-s du privé (14 millions de concerné-e-s par la mesure), les travailleur-se-s non-salarié-e-s (2 millions) et les étudiant-e-s (1,5 million) boursier-ère-s devraient percevoir la prime en décembre. Pour les étudiant-e-s non boursier-ère-s mais éligibles aux APL, il faudra attendre janvier 2022 (l'annonce du versement de cette prime a provoqué une saturation des lignes téléphoniques des Crous, dont

le personnel est débordé par les questions d'étudiant-e-s très nombreux-ses à subir la très grande pauvreté). Ce sera aussi le cas pour les salarié-e-s du secteur public (2,5 millions) et les bénéficiaires de minima sociaux ou autres prestations sociales (6,5 millions). Enfin pour les retraité-e-s (12 millions), ça sera en février 2022.

Une prime en lien avec les prix de l'énergie... ou les prix tout court ?

Prime pour faire face à l'augmentation des prix des carburants ou à l'inflation en général, le gouvernement ne semble pas très sûr de lui. En effet, dans sa FAQ², censée clarifier les choses, on trouve des réponses contradictoires. Tout d'abord, concernant la justification du montant de la prime, il est expliqué que ce montant « permet de couvrir l'impact moyen de la hausse du carburant par rapport à la moyenne 2018-2019 si les prix devaient se maintenir à leurs niveaux actuels pendant un an (80 €) ». Pourtant, quelques lignes plus tard on peut lire : « Cette mesure vise à soutenir le pouvoir d'achat des Français face aux hausses des prix, pas seulement la hausse des prix des carburants. » Ce flou est sans doute la marque d'une forme de « panique » côté gouvernemental de perdre la main sur le sujet du pouvoir d'achat. C'est aussi une reconnaissance indirecte que le coût de la vie augmente.

En effet, le gouvernement sait bien que l'inflation ne se limite pas aux seuls prix des carburants, même si les prix de l'énergie (électricité et gaz compris) ont connu une augmentation spectaculaire ces derniers mois. De plus, comme la prime ne fait l'objet d'aucun ciblage par rapport à l'exposition des prix du carburant, le gouvernement a dû indiquer par la suite que la prime n'était pas destinée uniquement à couvrir cette augmentation.

Une prime pour tenter d'acheter la paix sociale ?

Lorsqu'il s'agit des plus modestes, le gouvernement crée systématiquement des primes « exceptionnelles »

2. Foire aux questions, disponible ici : <https://www.gouvernement.fr/toutes-les-reponses-a-vos-questions-sur-l-indemnite-inflation>

1. Allocation adulte handicapé.

un cache-misère

laissées à sa discrétion. C'est d'autant plus problématique à quelques mois d'une élection présidentielle lorsque le président en place est probablement candidat, non déclaré, à sa propre succession. À l'inverse, pour les riches, il s'agit de cadeaux fiscaux pérennes comme la transformation de l'ISF en IFI ou encore le prélèvement forfaitaire unique (mémo éco à venir sur le sujet).

La puissance publique organise son impuissance

Concernant le prix des carburants, l'État a lui-même organisé son impuissance, notamment par la privatisation de Total en 1993 par le gouvernement Balladur. Aujourd'hui Total affiche des résultats record grâce à l'augmentation du prix du pétrole et des carburants. Cela permet à l'entreprise de distribuer près de 7 milliards d'euros par an à ses actionnaires. C'est pratiquement deux fois le montant total de la prime inflation. Malgré la privatisation, le gouvernement pourrait imposer un plafonnement des prix des carburants comme il l'avait fait pour les gels hydroalcooliques au début de la crise sanitaire.

De fait, avec la prime inflation, le gouvernement préfère faire payer l'État que contraindre les grandes compagnies pétrolières à réduire leurs prix et par conséquent leurs profits et leurs dividendes astronomiques. Pour l'électricité et le gaz, on voit là aussi toutes les conséquences de la privatisation de l'énergie.

L'inflation passée ne se rattrape plus

Par définition, s'il y a 2,5 % en 2021 et 0 % en 2022, le niveau des prix fin 2022 sera tout de même supérieur de 2,5 % par rapport à début 2021. Même si le niveau général des prix venait à stabiliser, ce qui est peu probable et pas forcément souhaitable, l'augmentation observée continuera de peser sur les ménages et ce n'est pas une prime versée une fois qui compensera. Ce n'est qu'une augmentation des revenus réguliers des ménages (salaires, allocations et pensions) qui pourra répondre à cette hausse du niveau général des prix. L'argument de Bruno Le Maire selon lequel une augmentation générale des salaires générerait une nouvelle inflation revient simplement à dire aux ménages « prenez vos pertes et repartons à zéro », ce n'est évidemment pas acceptable.

Contraire patronat et gouvernement

- la revalorisation des salaires doit passer par une meilleure répartition de la valeur ajoutée en prenant sur la part des profits pour rémunérer le travail. Au 4^e trimestre, le taux de marge des entreprises se situe 0,6 point au-dessus de son niveau moyen, déjà élevé, de 2018³, il n'y a donc rien qui justifie de ne pas procéder à une augmentation générale des salaires ;
- le gouvernement dispose des outils pour faire face à l'inflation. Du point de vue des dépenses, l'État peut imposer le gel des prix des produits de première nécessité et qui composent les dépenses contraintes ;
- du côté des recettes, la puissance publique peut agir, en premier lieu en tant que premier employeur du pays, en dégelant le point d'indice et en le revalorisant pour rattraper la décennie de gel. L'État peut également décider de revaloriser le Smic et provoquer une augmentation générale des salaires (qu'on pourrait rendre mécanique en indexant les minima de branches comme nous le revendiquons) ;
- enfin, concernant les pensions, les allocations et les minima sociaux, là aussi la puissance publique a la main pour les revaloriser.

Si le gouvernement n'agit que par des mesurette sans effet, ce n'est donc pas par impuissance mais par manque de volonté politique. En effet, le problème n'est pas le niveau de créations de richesses mais bien leur répartition. Toutes les revalorisations évoquées doivent passer par une mise à contribution du capital, une autre répartition des richesses et c'est bien ça que ni gouvernement, ni patronat ne sont prêts à entendre, préférant un énième gadget technique pour tenter de calmer la colère sociale qui n'en finit pas de monter.

Il faut augmenter les salaires pour bien vivre

3. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5431508?sommaire=5431514&q=taux+de+marge>

Branches

Bureaux d'Etudes

Compte rendu de la réunion de négociation de la CPPNI du 30 novembre 2021.

Elle a permis de passer en revue les travaux en cours, notamment la négociation d'un accord télétravail.

Pour rappel, la CFTD, la CGT ont proposé un projet d'accord au patronat qui ont préféré le balayer sans même commenter cette proposition afin de travailler sur la base des ANI de 2005 et 2020. Pour le moment, les choses avancent au ralenti. Il faut dire le patronat ne voulait pas négocier cet accord et tout est fait pour ralentir voire empêcher l'aboutissement de ces travaux.

A l'heure où se multiplient les organisations de travail basées sur le télétravail avec en parallèle des économies substantielles de mètres carrés au gré de la baisse de la taille des locaux et du développement du flex'office, le travail à domicile se développe sans aucun contrôle, aucun défraiement - pas d'accord, pas de possibilité de défrayer – aucune mesure de suivi des conditions de travail et de suivi de la charge de travail. Par contre, sont mis en place des « outils de gestion », dont l'objectif affiché est de permettre aux salarié.e.s de réserver des espaces sur le site de l'entreprise pour les salarié.e.s qui auraient besoin de passer au bureau, mais des outils qui permettent par ailleurs de mettre en place un contrôle accru des salarié.e.s. S'il n'est pas possible selon le patronat de suspendre les possibilités de connexion du salarié à sa messagerie ou à l'extranet (le droit à la

déconnexion est souvent renvoyé à la responsabilité du salarié), une bizarrerie technique permet toutefois le contrôle des temps de connexion, des temps d'activité passés sur les dossiers et pour les moins scrupuleux, des tentatives de contrôle de la situation sanitaire des salariés – vaccinés ou non, telle est la question que l'employeur n'a pourtant pas le droit de poser ni de se voir informé.

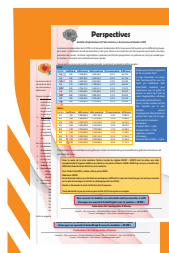
De surcroît, le télétravail a un coût pour le salarié, non pris en compte et cette situation creuse les écarts : les économies de mètres carré conduisent inexorablement à ce que les nouveaux embauchés se voient imposer cette situation.

Dit autrement, de plus en plus, pour travailler dans une entreprise de la branche, il faut d'ores et déjà disposer d'un domicile au sein duquel il est possible d'organiser le travail, avec une connexion internet dûment fonctionnelle etc.

Bref, il appartient de plus en plus au salarié d'apporter les moyens de production en plus de son travail. Si nombre de salarié.e.s apprécient la possibilité du temps de travail, la limite est ténue avec le risque de voir se développer ces dérives proches des modalités chères à Uber.

Bien évidemment nous demeurons vigilants et ne lâcherons rien : l'accord que nous avons proposé prend en compte les risques sur les conditions de travail et le nécessaire défraiement qui doit être dû au salarié.

à télécharger



Perspectives
N° 2019 & 220
Décembre 2021

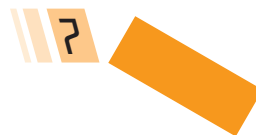
www.soc-etudes.cgt.fr

Compte rendu de la réunion du 16 décembre 2021.

Un point rapide a été fait sur un ensemble de négociation en cours : le télétravail, le travail de nuit, les indemnités retraite et le travail du dimanche.

Des projets d'avenants devraient nous être proposés durant le 1^{er} trimestre 2022. Concernant la négociation salariale, le patronat a proposé quelques miettes à négocier. Une nouvelle réunion doit avoir lieu ce mois-ci.

Mais sans rapport de force, cette réunion ne devrait pas donner grand chose.



2022, la Fédération perfectionne ses outils de communication

Depuis quelques mois, nous travaillons à l'amélioration des différents outils de communications fédéraux, et notamment ceux liés à Internet.

A la rentrée de septembre, vous avez dû vous rendre compte du nouveau design de notre site, mais notre travail ne s'est pas cantonné qu'à « un petit coup de peinture ».

Nous avons réglé les problèmes de lenteur dont souffrait le site ainsi que l'apparition inopportune de pages publicitaires pour des sites qui n'avaient rien à voir avec notre activité.

Après cette première phase, nous nous sommes lancés dans une refonte de notre liste de diffusion afin que celle-ci soit à la fois plus pratique pour s'y inscrire ou s'y désinscrire, mais aussi qu'elle puisse nous offrir la possibilité de mettre en œuvre l'envoi régulier d'une « lettre fédérale » électronique reprenant, pour chaque branche et/ou secteur, l'actualité les concernant publiée sur le site fédéral.

Ainsi vous ne loupez plus nos publications.

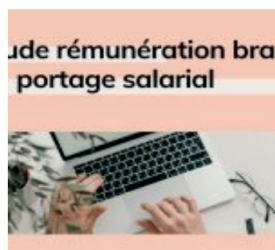
Dans le même état d'esprit, nous avons mis en œuvre un système de notification automatique



LA LETTRE FEDERALE

Portage salarial

Articles de la semaine



Etude rémunération branche du portage salarial

Tue, 21 Dec 2021 17:00:00 +0000

Les partenaires sociaux de la branche du portage salarial, via l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial

[Lire sur le blog](#)



Parce que nous le valons bien...

Mon, 20 Dec 2021 09:54:56 +0000

Affiche fédérale pour la campagne "Exigeons une

de nos bulletins sectoriels dès que ceux-ci sont publiés sur notre site. Là encore, cela permettra d'être informé très rapidement de l'actualité des négociations qui se déroulent au niveau de votre branche.

Pour l'heure, notre liste de diffusion comporte près de 9.000 adresses de contacts syndiqués ou non.

Elle contribue au rayonnement de notre Fédération, alors n'hésitez pas à vous y inscrire à partir de notre site (<https://www.soc-etudes.cgt.fr/lettre-dinformation/inscription-a-la-liste-de-diffusion/>).

Branches

Experts Automobiles

Compte rendu de la réunion du 7 décembre 2021.

Nous avons continué notre travail sur la transformation du « contrat de professionnalisation expérimentale ». Pour ce faire, nous créons deux nouveaux emplois repères qui vont s'insérer dans la grille de classification.

L'objectif est de faire en sorte de passer un taux de réussite du diplôme d'expertise automobile d'un peu moins de 50% à plus de 80%.

Ces deux emplois repères, en fait, sont l'entrée de deux filières différentes. L'une, « stagiaire expert postulant au DEA » reste la filière d'origine, l'autre, « expert en formation » est la nouveauté.

Cette dernière est un contrat de professionnalisation qui permet une vraie formation et par conséquent un réel taux de réussite.

Nous sommes plus favorables à cette nouvelle filière.



DES CONTAINERS POUR CUBA

la cgt Fédération Sociétés d'Études

**STOP
AU BLOCUS IMPÉRIALISTE
SUR CUBA**

Le durcissement du blocus étouffe la population. La CGT lance une collecte pour envoyer du matériel médical et de la nourriture.

Envoyer vos contributions en ligne sur helloasso.com/associations/federation-cgt-des-cheminots/formulaires/1/widget ou en flashant ce QR CODE

ou envoyez un chèque à la Fédération des Sociétés d'Études, 203 Rue de Paris, Case 421, 93514 Montreuil Cedex, avec la mention « CUBA - au dos ».

Communiqué de presse

Le 17.11.21

TELEPERFORMANCE et le label "Great Place to Work"

Teleperformance, société française leader mondial des centres d'appels, vient d'être reconnue comme l'un des « 25 meilleurs employeurs dans le monde » par le magazine Fortune et l'institut Great Place to Work (lieu de travail formidable). Ce prix vient récompenser un groupe dont les pratiques de management sont pourtant pointées du doigt depuis de nombreuses années par la CGT.

Comment Teleperformance France peut-elle obtenir ce label ?

La question est réelle et sincère car nous salariés qui y travaillons quotidiennement n'avons pas l'impression d'être dans une entreprise où il fait bon travailler, bien au contraire. Comment Teleperformance, qui viole impunément le droit des travailleurs, a pu être récompensé ?

Une Egalité Femme/Homme prônée mais où la place des femmes ne se résume pourtant qu'à des postes d'assistantes, qu'elles aient ou non plus de diplômes que les hommes.

Ce lieu de travail « Great place To Work » est un des lieux professionnels signalé pour abus du droit du travail et du respect de l'humain pour ses mauvaises conditions de travail.

La fédération internationale des travailleurs des télécommunications, appuyée par la CGT, UNI Global Union, a déposé une plainte à l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) en 2020 qui dénonce des bénéfiques sur "fond de conditions inéquitables et dangereuses pour les travailleurs".

Le droit de grève remis en cause par l'Entreprise et qui va jusqu'à sanctionner les salariés pour ce motif.

Des salariés, présents sur 13 centres en France, en souffrance sur site ou en télétravail pour qui les hypothétiques solutions ne sont que trop souvent curatives et jamais préventives.

Les temps non productifs comme les pauses pour aller aux

toilettes sont toujours chronométrées à la minute près. Des travailleurs sous payés où tout est prétexte pour pénaliser et impacter les salariés sur leurs salaires.

Comment peut-on obtenir ce label quand on priorise le virtuel en poussant le TP CLOUD CAMPUS (offre commerciale pour promouvoir le travail à distance auprès des clients) et en mettant de côté l'Humain ?

L'objectif clairement annoncé par l'entreprise : multiplier les logiciels qui sauront détecter et analyser la moindre de nos émotions. En clair les conseillers seront moins nombreux, et seuls resteront les plus performants avec un maximum de logiciels qui analyseront et décrypteront les expressions écrites, orales et physiques.

Comment ne pas s'interroger sur cette certification quand on sait que celle-ci est payante et que l'entreprise cliente établit elle-même un dossier de « bonnes pratiques » qui compte pour un tiers de la note de la labellisation.

Pour la CGT ce label n'est qu'un produit marketing qui permet à Teleperformance de se donner une bonne image mais qui ne reflète en aucun cas ce que vivent quotidiennement les salariés.

Ce label vient finalement récompenser une entreprise qui traite de la pire des façons ses salariés et qui lui permet de lever la majoration de 200% imposée par la CARSAT.

La CGT, avec les salariés, agit contre la déperdition du travail en France pour des raisons « d'économies », de réduction des coûts salariaux, par une entreprise qui est grassement aidée par l'Etat (les pauvres ce n'est pas comme s'ils étaient bien placés et cotés au CAC 40...), et qui lui confie le traitement des appels pour la Direction Générale de la Santé. La CGT invite les salariés de Teleperformance à se mobiliser et à agir pour empêcher la délocalisation des emplois sur fond de mise en concurrence sociale.

ALAOUI Samira 06 69 77 11 52 Déléguée Syndicale
Centrale samira.marot@gmail.com
GHRIB Malika 06 47 09 81 27 Déléguée Syndicale
Centrale Adjointe malika.moussous@neuf.fr

Inflation, éléments de définition

Le pôle éco va produire une série de fiches pédagogiques sur inflation, revenus et pouvoir d'achat à l'image de celles sur la dette. Vous tenez entre vos mains la première de ces fiches. Le terme d'inflation est souvent utilisé abusivement pour parler de l'évolution des prix. Certes, l'évolution des prix est mesurée par le taux d'inflation.

Cependant, comme le rappelle l'Insee¹, « l'inflation est la perte du pouvoir d'achat de la monnaie qui se traduit par une augmentation générale et durable des prix ». Nous allons donc expliciter cette définition et indiquer les autres concepts utilisés pour parler de l'évolution des prix.

Qu'est-ce que la « perte de pouvoir d'achat de la monnaie » ?

Comme souvent en économie, il est important de distinguer le « nominal » du « réel ». Une valeur en « nominal » correspond à un nombre pris en valeur absolue, indépendamment de toute autre valeur. A l'inverse, une valeur exprimée en termes « réels » est rapporté à d'autres éléments, généralement les prix.

Prenons un exemple pour comprendre :

Imaginons qu'au 1^{er} janvier de l'année N, on dispose de 100€ et la baguette de pain coûte 1€. Notre pouvoir d'achat est donc de 100 baguettes de pain. En nominal, nous disposons donc de 100€. Ces 100€ ont une valeur « réelle » de 100 baguettes.

Si durant l'année N il y a une inflation de 5% et que le prix de la baguette de pain passe à 1,05€. Avec 100€, on ne peut plus qu'acheter 95,2 baguettes (100/1,05). En nominal, on dispose toujours de 100€ mais la valeur réelle de ces 100€ n'est plus que de 95,2 baguettes.

Le pouvoir d'achat de nos 100€ a donc été réduit. Puisque la monnaie n'a d'intérêt que parce qu'elle peut être convertie en biens et services, la valeur nominale a peu d'importance, ce qui compte c'est ce que permet d'acheter cette monnaie.

Prenons un autre exemple pour mieux illustrer cette distinction entre nominal et réel :

1. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1473>

En France, on parle beaucoup des « millionnaires » puisque un million d'euros est un chiffre rond qui parle aux gens et qui marque en quelque sortes l'appartenance au « club » des très riches. Mais cette référence au million n'a de sens que dans un contexte bien défini, en l'occurrence l'€ et avec les prix que nous connaissons aujourd'hui. Être millionnaire aujourd'hui, ce n'est déjà pas la même chose que d'être millionnaire il y a près de 20 ans, au début de l'euro.

Mais prenons une situation plus évidente encore. Aujourd'hui, 1€ vaut environ 650 francs CFA², le Smic brut vaut donc un peu plus d'un million francs CFA. On voit donc que si l'on raisonne dans cette monnaie, la notion de « millionnaire », qui est une référence à une valeur nominale, n'a plus aucun sens.

Qu'est-ce que l'« augmentation générale et durable des prix » ?

Cette définition nous donne surtout des éléments sur ce qui n'est pas considéré comme de l'inflation. En effet, si l'inflation correspond à une augmentation générale et durable des prix, cela signifie qu'une augmentation temporaire et ciblée du prix de certains produits n'est pas assimilée à de l'inflation. Au début de la crise sanitaire, la ruée sur les gels hydro-alcooliques a fait exploser les prix de ces produits, obligeant même le gouvernement à réagir et à bloquer les prix. Les prix ont rapidement retrouvé leur niveau d'avant crise. Cet épisode de très forte augmentation des prix, qui concernait quelques produits en particulier et a duré très peu de temps ne peut être considéré comme de l'inflation au sens économique du terme. Pour autant, ces augmentations, même temporaires, sont prises en compte dans le « taux d'inflation » appréhendé par l'Indice des Prix à la Consommation³.

Quelques définitions de concepts autour de l'inflation.

Déflation : La déflation c'est l'inverse de l'inflation, c'est donc une baisse générale et durable des prix. Cela peut paraître être une bonne nouvelle ; nous montrerons dans une prochaine fiche que la déflation est une catastrophe économique.

2. Le Franc de la Communauté financière africaine (CFA) est une monnaie africaine utilisée notamment par le Sénégal, le Mali, le Niger ou encore le Togo.

3. La mesure de l'inflation fera l'objet d'une autre fiche spécifique

- De quoi parle-t-on ?

Désinflation : La désinflation correspond à un taux d'inflation positif mais moins élevé que les périodes précédentes. Cela signifie que les prix continuent d'augmenter mais moins fortement qu'avant. Par exemple, si en N l'inflation est de 5% et qu'en N+1 elle est de 4%, on parlera alors de désinflation.

Hyperinflation : Comme son nom le suggère, l'hyperinflation caractérise des périodes où l'inflation est extrêmement forte et totalement incontrôlable. Il n'existe pas de seuil d'inflation clair à partir duquel on parle d'hyperinflation. Toutefois, certains épisodes historiques, et d'autres très récents, sont des exemples marquants de l'hyperinflation. Le plus connu est peut-être le cas allemand juste après la première guerre mondiale. Pour illustrer cette hyperinflation, notons qu'en 1920 les allemands utilisaient couramment des billets de 100 marks tandis que fin 1923 des billets d'une valeur de 100 milliards de marks étaient imprimés.

Plus récemment c'est le Venezuela qui a connu un épisode d'hyperinflation. Ces épisodes sont d'abord le résultat d'une incapacité à instaurer la confiance dans la monnaie.

Stagflation : Ce terme est un néologisme issu de la contraction des mots stagnation et inflation. Généralement, une inflation stable et modérée est observée dans une économie dynamique et en croissance⁴. La stagflation désigne une situation dans laquelle l'économie stagne, il n'y a pas de croissance mais l'inflation persiste pourtant.

Le pouvoir d'achat est une notion centrale dans le débat politique et revendicatif. Les chiffres sur le pouvoir d'achat au sens statistique sont constamment mis en avant sur la scène médiatique et par les dirigeants politiques, alors que la construction de cet indicateur et ses variantes restent assez méconnues.

Il est clair qu'au niveau sémantique, la notion de pouvoir d'achat pose problème pour la CGT puisqu'elle cantonne chaque individu à son rôle de consommateur. Le concept de pouvoir d'achat laisse totalement de côté des éléments indispensables à la qualité de vie et même au niveau de vie. Temps libre, relations non marchandes, militantisme ; tout ceci ne peut être saisi par le « pouvoir d'achat » qui ne pourra jamais être une mesure du bien-être tant individuel que collectif.

4. L'impact de l'inflation sur l'économie sera expliqué plus longuement dans une autre fiche

De la même façon, il ne tient pas compte de l'éloignement des services publics dans certains territoires qui de fait impliquent des dépenses supplémentaires en termes de transports pour accéder à ces services publics. Les services publics rendus en nature comme l'éducation ne sont pas pris en compte non plus.

Définition et calcul

Littéralement, le pouvoir d'achat se définit par la **capacité d'achat de biens et services associé à un revenu donné**. Les statistiques officielles le présentent en dynamique, c'est-à-dire que ce n'est pas le pouvoir d'achat à un instant T qui est calculé mais son évolution par rapport à une période précédente. Cette évolution se calcule par la différence entre l'évolution du revenu disponible brut et l'évolution de l'indice du prix de la dépense de consommation finale des ménages qui s'assimile à la mesure de l'inflation.

Le revenu disponible brut (voir encadré) correspond à l'ensemble des revenus du travail, du capital et des prestations sociales et revenus de transfert, auxquels on soustrait les impôts et cotisations sociales.

L'indice du prix de la dépense de consommation finale des ménages est légèrement différent de l'indice des prix à la consommation (IPC), le plus connu. Il diffère notamment par une meilleure prise en compte du prix des loyers. Cependant, comme l'a signalé l'Insee à plusieurs reprises et comme nous le verrons dans une autre fiche, il ne s'agit pas d'un indicateur du coût de la vie.

Exemple du calcul du revenu disponible brut

Un ménage cumule 4 000 € de salaires bruts par mois et reçoit 10 € d'intérêts pour son livret A et des allocations familiales pour un montant de 131,55 €. À ces 4141,55 €, il faut soustraire 877,50 € de cotisations salariales et 40 € d'impôts. Le revenu disponible brut de ce ménage est donc de 3224,05 €. Si, suite à une augmentation, le cumul de leurs salaires bruts est de 4200 € bruts, les cotisations salariales s'élèvent à 921,50 € et les impôts à 45 €. Leur revenu disponible brut grimpe alors à 3 375,05 € soit une augmentation de 4,68 %. Si les prix restent inchangés, leur pouvoir d'achat a également augmenté de 4,68 %.

Du pouvoir d'achat de qui parle-t-on ?

L'indicateur le plus médiatisé et repris par les dirigeants politiques est l'indicateur agrégé.

Cet indicateur mesure l'évolution du pouvoir d'achat de l'ensemble des revenus des français.

Il ne se préoccupe en aucun cas des questions de distribution des gains de pouvoir d'achat au sein de la population.

Ainsi, une augmentation de 1% du pouvoir d'achat global peut être totalement accaparée par 10 % de la population si ce sont les revenus du capital qui ont augmenté par exemple. L'augmentation globale peut cacher de fortes inégalités internes.

Le fait que le chiffre le plus relayé soit l'indicateur agrégé pose également d'autres questions. Cet indicateur s'intéresse au pouvoir d'achat global et ne prend aucunement en compte les évolutions démographiques et sociales. Forcément si la population augmente, il est normal que le pouvoir d'achat global augmente.

Pour grossir le trait, on peut dire que le pouvoir d'achat global des Chinois-es est largement supérieur à celui des Français-es, lui-même supérieur à celui des Luxembourgeois-es du fait de tailles de population totalement différentes.

Les unités de consommation

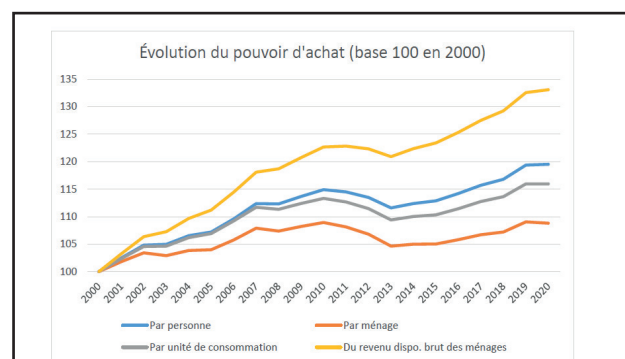
Afin de prendre en compte les économies d'échelle qui sont réalisées quand des individus vivent ensemble, l'Insee, comme d'autres instituts statistiques, utilise le concept d'unité de consommation. Par exemple, le loyer d'un logement pour deux personnes n'est pas deux fois supérieur à un logement pour une personne. De la même façon, ces deux personnes ne vont pas s'équiper de deux frigos, deux machines à laver... Pour prendre en compte ces économies d'échelle, l'Insee considère que la première personne d'un ménage compte pour 1 unité de consommation, ensuite un adulte ou enfant de 14 ans ou plus compte pour 0,5 unité et un enfant de moins de 14 ans compte pour 0,3.

Pour faire face à cette limite évidente, l'Insee calcule trois autres indicateurs :

- le pouvoir d'achat par personne, qui prend en compte l'accroissement de la population,
- le pouvoir d'achat par unité de consommation – voir encadré,
- le pouvoir d'achat par ménage.

Le nombre d'unités de consommation et a fortiori le nombre de ménages augmentent plus fortement que le nombre de personnes car il y a une tendance à la décohabitation pour diverses raisons (étudiants qui quittent plus tôt le domicile parental, augmentation du nombre de couples séparés et ainsi de ménages monoparentaux...).

Ces indicateurs offrent des chiffres plus proches de la réalité ressentie par les individus que le chiffre agrégé.



Source : Insee, calculs des auteurs

Sur 20 ans, la différence apparaît significative. Le pouvoir d'achat global a augmenté de 33,1% (soit 1,4% par an) mais si on s'intéresse au pouvoir d'achat par unité de consommation, l'augmentation n'est plus que de 16% (soit 0,75% par an).

Pire, le pouvoir d'achat par ménage n'a lui augmenté que de 8,8% en 20 ans (soit 0,38% par an), il était en 2020 inférieur à son niveau de 2010.

Si peu de gens se retrouvent dans l'évolution du pouvoir d'achat tel que relayée habituellement, c'est bel et bien parce que cet indicateur vise à calculer une situation globale sans se soucier des détails. Et comme souvent, le diable est dans les détails, et ni l'évolution du pouvoir d'achat, ni la situation sociale ne correspondent à ce qu'en dit le gouvernement⁵.

5. <https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-eco-derriere-le-satisfecit-gouvernemental-la-realite-de-la-situation-sociale>

- De quoi parle-t-on ?



Un SMIC toujours trop bas !

Depuis le 1^{er} octobre dernier, un salarié payé au SMIC perçoit 10,48 € par heure, soit 1 589,87 € par mois. Cette augmentation automatique en cours d'année a reçu un large écho médiatique, dans une période où le niveau global des salaires dans notre pays est insuffisant pour permettre à tous de vivre bien.

Les nombreuses luttes et heures de grèves qui se multiplient ces dernières semaines l'illustrent parfaitement et ce, quel que soit le secteur d'activité (industrie, commerce, service). Cela est encore plus criant pour les salariés payés au SMIC ou dont le salaire en est proche (22% des salariés perçoivent moins de 1 500 € nets par mois).

Aujourd'hui, à l'occasion de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle le gouvernement annonce une augmentation du SMIC de 0,9% suivant les préconisations du groupe dit « d'expert ».

En fait ce groupe dit « d'expert » s'apparente de plus en plus à un « think tank » néolibéral avec un cadre de discussion qui ne prend pas en compte les propositions et argumentaires développées par les organisations syndicales de salariés.

Quel que soit la situation sociale, les indicateurs économiques, que l'on soit en crise sanitaire et sociale, que l'on soit en période de forte inflation ou pas, le rapport produit en préalable à la discussion égraine les mêmes « propositions » année après année, qui pourraient se résumer en deux mots, austérité salariale !

Alors que le sujet du pouvoir d'achat, selon plusieurs enquêtes d'opinion, est la préoccupation majeure de nos concitoyens, que les prix explosent dans de nombreux postes de dépenses des ménages (énergie, alimentaire, transport, services postaux...) le gouvernement fait donc le choix de précariser davantage encore les salariés à bas salaires.

Pour la CGT, le SMIC doit être immédiatement porté à 2.000 € ! Cela équivaut à une hausse de 20 % du SMIC. Rappelons qu'en Allemagne la nouvelle alliance au pouvoir vient de décider une hausse de 25% du SMIC tandis qu'en Espagne le salaire minimum a augmenté de 30 % depuis 2018. Si de telles décisions sont possible chez nos voisins pourquoi serait ce inenvisageable en France ?

Nous proposons que cette revalorisation du SMIC, soit automatique sur l'ensemble des minima dans les branches et traitements, afin d'éviter que les grilles salariales ne se réduisent comme peau de chagrin.

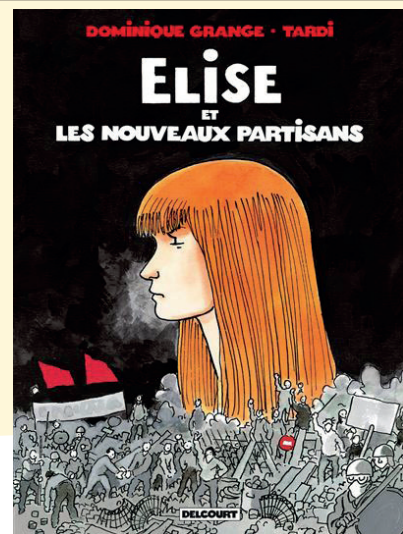
Pour que les travailleurs puissent vivre dignement de leur travail et que leurs qualifications et savoir-faire, mis en œuvre quotidiennement dans leur travail, soient reconnus, la CGT attend du gouvernement que cette augmentation automatique s'accompagne de l'ouverture immédiate des négociations dans l'ensemble des branches professionnelles et ce afin d'éviter les situations de décalage de plusieurs mois.

Tardi Grange : Elise et les nouveaux partisans

Elise, jeune chanteuse « montée » de Lyon à Paris en 1958 pour tenter sa chance, tourne le dos au showbiz suite au mouvement contestataire de mai 68.

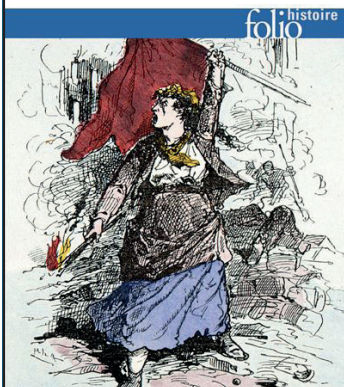
Refusant le « retour à la normale », elle rejoint le maquis des luttes contre l'exploitation, les injustices sociales, le racisme.

Un parcours atypique qui nous mène de la guerre d'Algérie jusqu'à la fin des années 70.



Thomas Édith : Les Pétroleuses

Édith Thomas
Les « Pétroleuses »



Longtemps, au mot de « communarde » on a préféré celui de « pétroleuse », qui pourtant est une fiction. Une flétrissure misogyne qui raconte d'abord la façon dont on a dévalué, disqualifié et réprimé les femmes engagées dans la Commune de Paris au printemps 1871.

En pionnière, Édith Thomas s'est attachée en 1963 à faire sortir de l'ombre ces femmes mobilisées pour la révolution sociale. Chartiste, elle a fouillé des archives fragiles et lacunaires, et excavé des traces qui n'avaient jamais été regardées comme des objets légitimes.

En débusquant ce stigmate qui charrie une foule de représentations sur la violence féminine, et euphémise l'épaisseur politique de leur lutte pour déplacer les frontières de l'émancipation, l'autrice n'a pas seulement élargi l'histoire de la Commune de Paris. Elle a aussi enrichi l'histoire des féminismes.

Figure centrale de la Résistance intellectuelle sous Vichy, qui fit elle-même les frais d'une puissante invisibilisation, Édith Thomas restaure les femmes de 1871 dans une souveraineté proprement politique, aux antipodes de cette image d'hystériques du baril à quoi les ont longtemps reléguées les récits habituels ou virilistes de la Commune de Paris.

CSE : Encore quelques jurisprudences intéressantes

Le second semestre 2021 a été fructueux en matière de jurisprudences portant sur le Comité Social et Economique (CSE).

Nous en présentons ci-après 3 qui peuvent avoir une incidence lors des négociations pour renouveler les CSE en place.

Conséquences du non-respect de la parité

Le Code du travail prévoit l'annulation de l'élection de la/du ou des candidat.e.s surnuméraires du sexe surreprésenté en cas de contestation en justice à la suite du non-respect de la parité des listes électorales (Art. L. 2314-32 du Code du travail). Une fois cette règle appliquée que devient le poste laissé vacant ?

C'est à cette question que la Cour de cassation a répondu par un arrêt du 22 septembre 2021¹, en faisant une application stricte de l'article L.2314-33 du Code du travail qui énumère de façon stricte les cas de remplacement d'un.e titulaire par un.e suppléant.e : le décès, la démission ou la perte des conditions requises pour être éligible à l'élection.

Dès lors, le poste laissé vacant par cette annulation ne peut pas être remplacé selon les modalités prévues par l'article L.2314-37 du Code du travail.

Il est donc perdu jusqu'aux termes de la mandature. Sauf si avant celui-ci, il existe une possibilité d'organiser des élections partielles conformément à l'article L.2314-10 du Code du travail.

Salarié.e.s assimilé.e.s au chef d'entreprise et droit de vote CSE

Le Conseil Constitutionnel vient de rendre une décision², à la suite d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) déposée par la CFE-CGC, qui va modifier profondément le corps électoral notamment dans la catégorie « Ingénieurs & Cadres ».

En effet, le Conseil Constitutionnel vient de censurer la jurisprudence constante de la Cour de cassation qui excluait du corps électoral les salarié.e.s qui soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilé au chef d'entreprise, soit représentent effectivement ce dernier devant les institutions représentatives du personnel. Et demande au Gouvernement de réécrire, avant le 31 octobre 2022, l'article L.2314-18 du Code du travail. En attendant, l'ancienne exclusion ne s'applique plus.

Attention, si l'exclusion d'être électeurs/électrices a été levée, celle d'être candidat est maintenue !

Perte qualité établissement distinct CSE

Le 20 octobre 2021, la Cour de cassation a précisé la procédure à suivre en cas de perte de la qualité d'établissement distinct (CSE)³. Elle pose pour principe que cette procédure doit être la même que celle applicable en cas de reconnaissance de la qualité d'établissement distinct : obligation d'ouverture d'une négociation avec les organisations syndicales et, à défaut, décision unilatérale pouvant être contestée devant le DREETS.

De ce fait, la Haute Cour en déduit que les salarié.e.s ne sont pas recevables à contester les effets de la décision unilatérale de l'employeur modifiant le nombre et le périmètre des établissements distincts au niveau desquels les CSE sont mis en place.

En effet, la contestation de la décision unilatérale de l'employeur décidant de la perte de qualité d'établissement distinct n'est ouverte devant le DREETS qu'aux seuls syndicats représentatifs ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise.

C'est une décision importante qui doit conduire les syndicats à être vigilant en cas de modification de la configuration des périmètres CSE.

1. Cass. Soc., 22 septembre 2021, n°20-16.859

2. Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021

3. Cass. Soc., 20 octobre 2021, n° 20-60.258, 20-60.259, 20-60.260, 20-60.261



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général