

la
cgt

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°
551

Mensuel
Mai
2024

Dossier



Toutes et tous contre l'extrême-droite aux Européennes



**« Non » à l'extrême droite,
pour la justice et l'égalité !**

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

L'urgence, c'est d'augmenter les salaires !

L'inflation fait moins la une des médias, alors qu'elle est toujours là : + 6% pour les assurances, + 10 % pour l'énergie... Dans le même temps, nos salaires n'augmentent pas.

En comparant nos salaires à l'évolution de l'inflation, ils ont diminué de 5% en moyenne en 3 ans (source : Dares). En janvier 2023, 17% des salarié.e.s du privé étaient rémunéré.e.s au SMIC (1 766,92€ brut, pour un temps plein, au 1^{er} janvier 2024), niveau historiquement élevé.

Pourquoi nos salaires réels diminuent ?

Moins les patrons augmentent les salaires, plus les aides publiques aux entreprises privées sont importantes.

Pourquoi ? Car plus les salaires restent bas et proches du SMIC, plus les exonérations de cotisations sociales sont fortes.

Les primes non cotisées (Prime de Partage de la Valeur dite « Prime Macron » ou « Gilets jaunes ») :

- Dépendent du bon vouloir de l'employeur et sont exceptionnelles;
- Ne permettent pas de rattraper la hausse des prix ;
- Ne comptent ni pour le chômage, ni pour la maladie, ni pour la retraite (même si on est content de les percevoir, c'est juste un pourboire).

Pour rattraper l'inflation, l'urgence c'est d'augmenter les salaires dans toutes les entreprises !

La CGT revendique :

- la hausse du point d'indice des fonctionnaires et les pensions de tous les retraité.e.s au moins autant que l'inflation ;
- L'augmentation du SMIC à 2 000€ bruts pour un temps plein ;
- L'indexation des salaires sur le SMIC et les prix : inscrire dans la loi que lorsque les prix augmentent, les salaires augmentent automatiquement d'autant.

L'inflation exceptionnelle des dernières années est amplifiée par le niveau des profits pas celui des salaires. En 2023, les entreprises françaises ont réalisé des profits exceptionnels. Le bénéfice net cumulé des entreprises composant l'indice CAC 40 s'élève à 153,6 milliards d'euros. Les actionnaires ont reçu 67,8 milliards d'euros de dividendes et 30,1 milliards d'euros de rachats d'actions. Cela représente un nouveau record, dépassant le précédent record de 2022 où la barre symbolique des 100 milliards d'euros avait été franchie.

Dans les branches et les entreprises, le patronat refuse d'indexer les salaires, les minima de branches et les coefficients sur la hausse du SMIC.

Pour gagner des hausses générales de salaires nous pouvons nous organiser dans les entreprises pour réclamer l'ouverture de négociations salariales, rejoindre la CGT en se présentant aux élections, et voter et faire voter CGT.



Valérie BAGGIANI

Analyse

En 2023, selon Amnesty International France, les droits et libertés ont reculé en France

Répression violente des manifestations contre la réforme des retraites, dégradation des droits des personnes exilées avec le vote de la loi asile et immigration... sans compter la mort de Nahel, sont autant de signes du recul des droits humains en France. Depuis deux décennies, Amnesty International alerte et pourtant, chaque année, la situation se détériore. Le traitement réservé à nos camarades CGT, responsables d'organisation (Mines et énergies, UD du Nord etc.) s'inscrit dans cette droite ligne.

En France, les libertés reculent du fait de lois attentatoires aux libertés sous couvert de lutte contre le terrorisme : les lois sur l'état d'urgence, puis la loi sur la sécurité intérieure et la lutte contre le terrorisme, loi sécurité globale, la loi "séparatisme", celle sur le renseignement, etc.

A chaque fois, les libertés individuelles reculent. La convocation récente de député.e.s par la justice, parce qu'opposé.e.s au massacre à Gaza, est édifiante.

2023 a été une année de fortes mobilisations... et d'interdictions abusives de manifester, qu'il s'agisse de protester contre la mort de Nahel, de la répression lors du mouvement contre la réforme des retraites ou plus récemment du soutien à Gaza.

« Un point commun entre ce sujet des restrictions de libertés, et celui des discriminations, c'est le déni consternant des autorités françaises malgré les dénonciations d'agences internationales et autorités indépendantes nationales ».

Malgré la véracité des contrôles au faciès, la position officielle de la France demeure la même, celle d'un renvoi à des cas particuliers de comportements abusifs. C'est également le cas de la banalisation des discours stigmatisant les personnes musulmanes.

L'État de droit est fragilisé : la loi asile et immigration marque le recul historique de la France en matière de droits humains.

L'État de droit dépend de la vitalité des contre-pouvoirs : pouvoir judiciaire, médias et de la « société civile » dans son ensemble. Les atteintes répétées aux libertés notamment associatives sont légions : menaces sur les subventions de la LDH, attaques contre le planning familial, critiques contre le travail de la Cimade etc.

Chacune de ces atteintes contribue à une dégradation de l'Etat de droit. Il nous faut là encore nous mobiliser pour endiguer ce mouvement de fond attentatoire aux libertés et à l'Etat de droit.

News

Calendrier



JOURNÉES D'ETUDES

06 juin 2024 - Colloque International sur l'Intelligence Artificielle et système capitaliste - Volet 2

www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

A partir du 17 mai, toutes et tous uni.e.s contre les LGBTphobies

Le 17 mai, c'était la journée mondiale de lutte contre les LGBTphobies. A partir de cette date, s'ouvre le mois des fiertés. Plus d'une cinquantaine de marches sont organisées en France. Engagée pour l'égalité des droits, la CGT y participe et se mobilise contre les discriminations LGBT+ depuis plus de vingt ans.

Quelques chiffres, en France, sur la LGBTphobie au travail :

- 55 % des personnes LGBT+ ont déjà été victimes d'une forme d'agression au cours de leur vie dont 11% sur le lieu de travail.
- 85 % des personnes LGBT+ ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle l'homophobie au travail.
- 27 % seulement des entreprises ayant formalisé une politique de diversité ciblent le critère de l'orientation sexuelle, et 20 % celui de l'identité de genre.
- 30 % témoignent avoir déjà subi des discriminations au cours de leur vie. 23 % de ces discriminations sont du fait de collègues de travail et 22% du fait de recruteur·ses ou chef·fes d'entreprises.

Les discriminations, agressions, l'homophobie ambiante ont de lourdes conséquences :

- Un environnement de travail dégradé et hostile qui amène les victimes à déménager (12 %) ou à changer de travail.
- 39 % des personnes LGBT+ ayant subi une discrimination ont déjà fait une tentative de suicide (contre 7,2 % dans la population générale).

Un collectif travaille sur les questions LGBT+ à la CGT. Une démarche a été définie, reposant sur quatre objectifs :

1. Aider les organisations de la CGT à s'approprier les sujets LGBT+ pour lutter contre les discriminations et gagner de nouveaux droits.
2. Informer les salarié·es de l'action déployée par la CGT pour combattre les LGBTphobies et les

discriminations.

3. Organiser notre coopération avec les associations LGBT+.

4. Porter les revendications des salarié·es en matière d'égalité face aux directions d'entreprises, aux institutions, aux employeur·ses, affirmer la dimension syndicale de la lutte contre les LGBTphobies.

Aujourd'hui, bon nombre de droits acquis ne sont pas respectés.

Nos revendications/ propositions portent sur :

- L'égalité des droits pour tous les couples, mariés, pacsés, vivant en concubinage concernant :
 - o les congés parentaux, familiaux, lors de décès ;
 - o l'adoption ;
 - o la mobilité (par exemple, rapprochement d'un·e conjoint·e lors d'une mutation).
- La mise en place d'une commission où les représentant·es du personnel ont accès à un registre de l'ensemble des candidatures qui ont été envoyées et retenues.
- Pour respecter l'obligation de santé et sécurité de l'employeur et lutter contre les LGBTphobies, les personnes transgenres doivent bénéficier de congés rémunérés supplémentaires sans perte de salaire lors de leur période de transition suite à des opérations médicales.
- Utiliser la méthode CGT de la triangulation pour réparer les discriminations.
- L'ouverture des négociations avec les employeur·ses sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre pour aboutir à une obligation de résultat de l'employeur·se dans sa politique de diversité et l'investissement dans des actions de prévention.
- Accorder des droits supplémentaires pour les représentant·es des salarié·es (élu·es des IRP, organisations syndicales...) afin d'améliorer le traitement des questions d'égalité et de non-discrimination au travail.

- La mise en place des outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de points, enquêtes, cellule, commission et registre des candidatures).

- La mise en place de procédure type pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Les inégalités de droits persistantes favorisent les discriminations dont sont victimes les personnes LGBTQI+. La CGT dispose de formations et d'outils pour prévenir et lutter contre les discriminations et pour gagner l'égalité des droits. Ainsi, sont préconisées sur le lieu de travail, les actions suivantes :

- Obtenir un environnement de travail inclusif, non genré, non sexiste et non LGBTphobe, apportant du mieux disant social pour l'ensemble des salarié-es, grâce par exemple à :

- o La mise en place d'environnements qui ne reproduisent pas de stéréotypes des discriminations : proscrire les affiches et documents « virilistes », sexistes etc. dans les espaces de travail.

- o L'obtention de vestiaires, douches et toilettes individuels et non collectifs.

- o L'obtention d'uniformes et équipements de travail neutres, adaptables à la demande des salarié-es.

- o Pour les salarié-es en contact avec du public : faire travailler les salarié-es en équipe, a minima en binôme, pour éviter tout isolement en cas d'hostilité, d'agression, etc.

- Informer et sensibiliser le collectif de travail.

- Former les syndiqué-es, militant-es et élu-es sur l'égalité des droits pour agir syndicalement contre les discriminations, les LGBTphobies, le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail. Des formations syndicales sont aussi disponibles pour les équipes de formation de la CGT.

- Lutter contre les discriminations dans leur ensemble et contre les idées LGBTphobes et sexistes qui « hiérarchisent » les individus selon les stéréotypes d'assignation.

- Avec le syndicat :

- o Mettre en place une permanence d'accueil pour les victimes et former des militant-es pour les accueillir.

- o Travailler à la mise en place d'un rapport de force pour obtenir des mesures de prévention collectives et un environnement de travail inclusif.

- o Évaluer l'ampleur des violences grâce à un questionnaire anonyme sur les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles.

- o Construire des dossiers juridiques collectivement et le rapport de force.

- o Sécuriser la victime au travail.

- o Construire des cahiers revendicatifs à partir des réalités, préoccupations et besoins des travailleur-ses, puis mettre en place des actions collectives (tracts, pétitions, etc.).

- o Négocier un accord égalité des droits avec un chapitre dédié à la prévention et à la lutte contre les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles, et les prévenir dans les négociations obligatoires.

- o Consulter et informer les syndiqué-es, travailleur-ses tout au long des négociations sur les conditions de travail inclusives, en utilisant la « démarche travail ».

- Avec les IRP :

- o Médiatiser et organiser les rassemblements ou délégation de masse pour mettre l'employeur-se face à ses responsabilités.

- o Médiatiser l'activité syndicale en « politisant » la problématique des violences et des discriminations.

- o Utiliser les IRP pour construire le rapport de force et lutter contre les discriminations (droit d'alerte, danger grave et imminent, réunion mensuelle d'information du CSE).

- o Possibilité de mobiliser d'autres acteurs : inspection du travail, médecine de prévention ou du travail, défenseur-se des droits, associations, etc.

- o Toutes ces démarches peuvent être proposées et construites dans l'unité syndicale pour leur donner plus de force.

Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discriminations.

Exigeons du gouvernement qu'il contraigne les employeur-ses à prendre ces mesures et à les formaliser par le biais de la négociation collective, à mettre en œuvre des politiques publiques permettant sensibilisation et pédagogie, et des critères pour apprécier l'efficacité des mesures.

Branches

Grève des salarié.e.s APAVE

L'Apave est une entreprise d'environ 12 000 salarié.e.s dont 8 000 en France. C'est un Organisme de Contrôle et de Prévention qui vérifie la conformité des installations techniques pour la sécurité des travailleurs et des usagers.

Ces dernières années, l'entreprise s'est beaucoup transformée avec l'arrivée d'un actionnaire financier, avec des réorganisations importantes. La course au business est devenue le mot d'ordre général. Comme la course à l'achat de petites entreprises à travers le monde.

A coup de baisse des effectifs administratifs et de baisse des temps d'intervention les résultats s'envolent. 2023 a été une année extraordinaire de la bouche même de la direction de l'entreprise.

Mais attention extraordinaire pour les profits des actionnaires, pas pour les salaires, pas pour les conditions de travail qui se dégradent.

Lors des négociations, la direction a même eu le culot de nous présenter des chiffres faux pour

essayer de justifier ses maigres propositions.

Devant le tollé général, nos dirigeants ont dû augmenter leurs propositions en passant par exemple à +4% pour les bas salaires, plus la participation, la prime Macron, des augmentations et des primes individuelles.

L'ensemble des syndicats a déclaré que c'était insuffisant mais au final seuls 3 sur 5 ont décidé d'appeler à la grève le vendredi 26 avril, la CGT, l'UNSA et la CFDT.

La grève n'a pas été massive, mais les piquets de grève étaient joyeux, conviviaux.

La minorité mobilisée a envoyé un message à la direction : nos salaires sont trop bas, sans notre travail il n'y a pas de résultats positifs.

Nous sommes convaincus que nous devons mieux préparer et mieux organiser les prochaines grèves. Ce n'est qu'un début...



Smile

"Smile, c'est une boîte de prestation informatique qui travaille pour différents clients et c'est essentiellement des cadres répartis sur le territoire français dans neuf agences et neuf villes différentes, ce qui rend compliqué l'organisation de mobilisation syndicale. On travaille essentiellement par le numérique pour essayer de fédérer tous les gens.

Donc vous faites des AG en ligne ? C'est ça ?
Sur Zoom ?



On fait des assemblées générales effectivement en ligne, en visioconférence pour pouvoir discuter ensemble, c'est un peu notre seul recours pour pouvoir avoir tout le monde en même temps puisqu'on est un syndicat national.

Cette journée a été déclenchée parce que lors des Négociations Annuelles Obligatoires, la direction a divisé par deux l'enveloppe des augmentations par rapport à l'année dernière, bien en dessous l'inflation

et les salarié.e.s étaient évidemment pas satisfait.e.s, pas contents, donc on a fait des discussions entre nous, des assemblées générales et il en est sorti de ces assemblées, la décision de faire une grève pour marquer le coup et donc c'est pour ça que cette tournée est déclenchée aujourd'hui.



C'est atypique d'avoir la CGT dans une boîte où il y a 98 % de cadres. On est un peu des intrus mais finalement comme on fait un travail syndical qui parle aux salarié.e.s, les gens adhèrent à nos discussions, à nos revendications et on arrive à fédérer quand même.

Une adhésion malgré, on essaie de redonner une bonne image de ce que c'est le syndicalisme et notamment de la CGT dans des milieux cadres qui sont plutôt peu habitués à ça.

Si j'avais un message à faire passer à la direction, ça serait d'écouter un peu plus sérieusement les représentants du personnel que ça soit le CSE ou les syndicats puisque on porte l'avis et la parole des salariés, c'est pas juste notre position, donc ça veut dire que s'il nous écoutent pas, il porte un mépris envers l'ensemble des salariés, donc c'est problématique et surtout les revalorisations salariales c'est indispensable en période d'inflation."

Mickaël TANSORIER
Délégué Syndical CGT SMILE

« A PRENDRE EN NOTE !

La Commission Exécutive Fédérale a décidé de diminuer le plafond de remboursement des frais de repas pour les camarades représentant la fédération dans des commissions de branche où les frais de repas ne seraient pas déjà pris en charge par la branche, la fédération rembourse le repas sur la base de 7 fois le Minimum garanti, et non plus 10 comme précédemment. »

Sauvons ATOS

Le 28 avril 2024, l'Etat a enfin pris position vis à vis de la faillite d'Atos. Il envisage la prise de contrôle des activités qualifiées de stratégiques. Le ministère de l'Économie avait pourtant martelé depuis septembre 2023 qu'il n'interviendrait pas dans l'affaire Atos.

Bruno le Maire précise qu'il travaille depuis des mois sur ce dossier critique mais a pris sa décision un week-end ! Deux jours avant la remise du rapport d'investigation remarquable de la mission d'enquête du Sénat, et 5 jours avant la remise des offres de rachat du groupe Atos. Le calendrier démontre une fébrilité voire une précipitation de l'Etat.

Le compte n'y est pas sur la souveraineté numérique. Sanctuariser les activités des supercalculateurs, militaires, énergétiques permet à l'Etat, a sûrement accompagné d'industriels français -, de s'en accaparer à bas coût. Cependant le périmètre ne concerne que 40 % des effectifs en France.

Pour la CGT, il n'y a pas les salarié.e.s stratégiques et ceux qui ne le seraient pas. Et le compte n'y est pas pour les autres activités d'Atos en France. Car l'Etat semble oublier la souveraineté numérique des services nationaux que portent Atos avec ses multiples systèmes d'information utilisés chaque jour par la population française comme les portails des services publics, la CNAM, CAF, France Connect, etc.

La direction Atos a toujours refusé de communiquer la liste exhaustive des implications d'Atos dans les services publics, parapublics et les collectivités territoriales. Pour la CGT, ce sont des activités fondamentales pour tout habitant en France. Le volet des activités militaires ne doit pas occulter les activités sociales d'intérêt national. D'autant – comble de l'ironie – que c'est aux contribuables de payer une partie des fautes d'Atos avec les prêts et participations de l'Etat.

Décidément, le compte n'y est pas sur l'enrichissement de certains. La faillite d'Atos a bien, très bien profité à quelques-uns ; les dirigeants avides, les cabinets et agences cupides de toutes sortes (conseil, juridique, communication et autres prophètes d'organisation), et aussi une grande partie de la ligne managériale, qui se dit ni responsable ni coupable, mais qui a mis à bas un groupe français mondial. Qui a profité de la manne Atos, combien, comment ? Et la direction hautaine devant les représentants du personnel répond que le coût des cabinets de conseil ne peut être calculé

car compris dans les marges des projets !

Vraiment, le compte n'y est pas sur l'«optimisation» des comptes. Sauf sans doute pour ces apprentis sorciers de la finance à tous niveaux de l'entreprise qui ont permis à coups d'Excel optimisés et de PowerPoint strass, la création d'un système à la Ponzi qui ne pouvait que chuter, loin des réalités de production, des salarié.e.s et des clients. Ces trafiquants de chiffres pour leurs primes personnelles semestrielles et ces veules communicants accommodant les informations tant en interne qu'en externe.

Encore, le compte n'y est pas sur les erreurs stratégiques quant à l'aventure hasardeuse d'Atos aux États-Unis avec pour conclusion des résultats négatifs de marge opérationnelle qui plombent le groupe. Un parallèle s'impose : Bull avait acheté Zenith Data Systems en 1989 pour s'implanter sur le territoire américain. Ce fut un fiasco financier qui a entraîné des plans sociaux à répétition. Pour Atos, l'histoire semble se répéter comme une farce tragique.

Et surtout le compte n'y est pas pour les salarié.e.s sur les intentions sociales et les engagements indispensables vis-à-vis de l'emploi. Comment peut-on prendre parti pour un projet de refonte d'Atos ou un autre s'il y a de la casse sociale ? Et qu'on ne joue pas à nouveau en Comité Social d'Entreprise, la comédie d'une préservation de l'emploi pendant 2 ans... Car il est ajouté : « assujetti à la réalisation du business plan »...

C'est-à-dire une projection de chiffres spéculatifs au doigt mouillé comme n'a pas cessé de pratiquer Atos, une fumisterie qui n'engage ni les dirigeants Atos, ni les dirigeants repreneurs... La CGT est contre tout plan qui ne garantisse pas l'emploi.

Atos c'est tout d'abord des savoir-faire, tous les chantres gouvernants n'arrêtent pas de scander que les compétences des salariés font la valeur de l'entreprise... Et par ailleurs, ils les massacrent en termes de réduction d'effectifs, de formation réduite, d'évolutions salariales quasi-absentes et de moyens de production au rabais... Folie des injonctions contradictoires du management d'Atos que subissent les salariés depuis des années.

Et le compte n'y est toujours pas sur l'opacité avec la dissimulation des informations par la direction. Devant la commission du Sénat qui a demandé les prix d'achat des 43 acquisitions du groupe depuis 2008, seulement 9 ont été rendus publics... Encore et

toujours de l'opacité sur les comptes Atos. Le groupe déplore son retard sur l'offshoring et lorgne sur les salaires lorgnés à bas-coût. Mais le groupe fortement implanté dans les services stratégiques et publics ne fait pas le lien avec ses clients étatiques qui justement ne peuvent pratiquer les productions off-shore !

Pour les fameux et fumeux cabinets de conseil, le rapport d'enquête du Sénat souligne : « Si la pratique est courante pour ce type d'opérations complexes et sans remettre en cause la liberté d'une entreprise de recourir aux prestations de conseil de son choix, les rapporteurs s'étonnent du coût faramineux de la réorganisation du groupe, estimé à plus de 700 M€ ». Atos ose n'indiquer qu'une estimation devant les représentants de la nation tout en quémandant une intervention financière de l'Etat !

Aussi, le compte n'y est pas sur la scission désastreuse de découpage entre Atos et Eviden ! Un coût de restructuration proche du milliard d'euros dépensé en 2 ans, pour seul résultat de rendre encore plus difficile la production et donc l'activité des salariés et les services aux clients. Le conseil d'administration avait même osé déclarer sur ce projet que c'était : « celui qui créerait le plus de la valeur pour toutes les parties prenantes ». Au charlatanisme s'ajoute l'impéritie. Quant à l'unité du groupe dont la CGT est la seule organisation syndicale à prôner la valeur stratégique

incontournable, les sénateurs constatent un méchant écart de discours : « Si les rapporteurs donnent acte aux dirigeants d'Atos de leur volonté de maintenir le groupe dans son ensemble, ils relèvent toutefois que ces déclarations du 10 avril dernier sont à rebours de la communication récente, qui a annoncé à plusieurs reprises prévoir des cessions d'actifs, et s'inquiètent d'une « vente à la découpe » qui serait décidée par les créanciers et les actionnaires ».

Quels que soient les formats de sortie de la crise financière d'Atos, la CGT réitère ses préoccupations et ses propositions :

1/ Tant que les intentions sociales de la nouvelle forme d'Atos ne sont pas formalisées, tout plan proposé par la direction est un danger. Les salariés d'abord et non les créanciers !

2/ La CGT a proposé depuis février un projet industriel chiffré d'alternatives stratégiques pour sauver Atos.

Lisez le projet, adhérez-y, défendez-le !

Une pétition est également en cours pour faire entendre votre voix :

<https://www.change.org/p/sauvons-atos-une-alternative-est-possible>

La CGT répond à vos questions sur la situation du groupe : <https://www.cgatatos.org/contact/>, contactez-nous.



IA ET SYSTÈME CAPITALISTE

COLLOQUE • 6 juin 2024

Inscription : colloque.ia@cgt.fr



- 09h00 - Accueil
- 09h30 - Introduction : Enjeux et perspectives
- 9h45 à 12h30 - Table 1 : L'IA au sein de l'évolution du capitalisme : Vers un capitalisme de l'IA ?
 - Une recomposition autour d'un nouveau mode de production ?
 - L'économie des données : Une nouvelle valeur qui bouleverse la relation capital/travail ?
 - Nos comportements sociaux sont-ils automatisables ?
- 12h30 - Déjeuner
- 14h00 à 16h00 - Table 2 : Les implications économiques et sociales de l'innovation
 - De l'innovation à la production, l'IA, une condition générale de production ?
 - La fuite en avant de l'IA : des comportements façonnés à la régulation
 - L'IA peut-elle nous contrôler ? Dépolitiser le pouvoir, artificialiser le pouvoir
- 16h00 - Conclusion

Dossier : Toutes et tous contre l'e

L'extrême droite en passe de gagner les élections européennes avec plus de deux fois plus d'intentions de vote que son challenger : de la désespérance sociale au racisme, le RN occupe l'espace politico-médiatique

Sans même comptabiliser les intentions de vote de Reconquête ! Le RN, mené par Jordan Bardella affiche plus de deux fois plus d'intentions de vote que le parti Renaissance de Macron, en deuxième place. Le RN poursuit son inlassable implantation.

La dynamique du parti lepéniste suscite des interprétations diverses concernant ses causes profondes. Ce qui aurait été impensable il y a une vingtaine d'années après l'arrivée de Jean-Marie Le Pen au deuxième tour des présidentielles et le refus de Jacques Chirac de débattre avec son challenger est aujourd'hui possible voire probable.

Il faut dire qu'ils ont bien été aidés par les autres forces politiques, et notamment par la droite de gouvernement, qui a repris ses thèmes. La récente loi Immigration offre de ce point de vue un éclairage saisissant : la préférence nationale s'impose sur le devant de la scène, est discutée. Si le Conseil constitutionnel n'a pas validé sa mise en œuvre, il n'a pas pour autant rejeté le principe.

Dans la continuité d'une rhétorique ancienne autour de l'invasion par les immigrés s'est développée la fantasmagorie du grand remplacement, reprise par Eric Zemmour. La figure négative de l'immigré peut apparaître sous les traits de celui qui vient « voler le travail » en travaillant lui-même, mais aussi sous les traits de l'immigré chômeur qui bénéficie des aides, et vient donc « voler » le travail de manière indirecte. Marine Le Pen quant à elle s'est emparée, au nom de la laïcité, d'un certain vocabulaire féministe, mis au service de la stigmatisation des hommes musulmans. Ce faisant, elle s'est engagée dans une stratégie de normalisation de son discours et de son positionnement.

Elle n'est plus attachée aux valeurs conservatrices mais s'approprie, de manière plus pernicieuse la laïcité, en adoptant une définition totalement dévoyée du sujet. Cette stratégie porte ses fruits : inviter un porte-parole du RN n'est plus tabou aujourd'hui, qu'il s'agisse des grandes écoles comme des organisations patronales. « Silence est fait sur l'antisémitisme qui reste, avec la figure honnie du musulman ou de l'immigré, au cœur de la pensée de l'extrême droite. »

Il faut se rendre à l'évidence : la lepénisation des esprits c'est-à-dire la diffusion des schémas de pensée et d'un langage propre à l'extrême droite se diffusent à droite comme à gauche.

Dire que l'extrême droite apporte de fausses réponses à de vraies questions comme l'a fait Fabius en 1984 c'est entériner une première avancée de l'extrême droite sur laquelle aucun mouvement n'est revenu aujourd'hui. Or, les questions posées sont directement liées à cette orientation politique.

La guerre culturelle de l'extrême droite s'appuie sur une stratégie de normalisation visant à gommer ses aspects les plus effrayants telle qu'on l'a connue sous l'ère de Le Pen père.

La violence affichée est proscrite pour développer un véritable storytelling. La stratégie du RN et de Reconquête ! s'appuie sur les mots pour attiser les peurs, véritable ressort de l'adhésion aux thèses de l'extrême droite, et susciter le rejet.

Leur vocabulaire valorise la nation et les « bons français » et des valeurs supposément éternelles. Ce qui réunit les extrêmes droites et de plus en



Extrême-droite aux Européennes

plus les droites au sens large, c'est une obsession, une vision du monde, celle du déclin de la civilisation, de la nation et/ou de la race.

Cette décadence proviendrait principalement de la présence d'éléments étrangers qui constitueraient une menace mortelle pour la communauté, au même titre que l'égalité, et tous les mouvements qui portent cette exigence : syndicats, féministes, antiracistes etc.

Aucun territoire, aucun milieu professionnel ne semble aujourd'hui épargné par les idées d'extrême droite, y compris dans les rangs syndicaux : la vigilance du collectif VISA (Vigilance et initiatives syndicales antifascistes) concernant les représentants syndicaux qui n'hésitent plus à figurer sur des listes d'extrême droite est souvent saluée.

Ce faisant, cet état de fait souligne de plus en plus la porosité croissante de ce corps social, très longtemps à l'avant-garde de la lutte contre l'extrême droite, à des idées qui jusqu'il y a peu n'avaient pas le droit de citer, plus particulièrement dans certains syndicats comme la CGT.

Depuis la crise sanitaire et le régime d'exception qui l'a accompagnée, nombre de libertés ont été restreintes voire attaquées avec une opposition relativement absente des principales forces politiques.

Avant même la crise Covid, Emmanuel Macron a très vite fait le choix, depuis les Gilets Jaunes, d'une répression brutale et d'aller sur le terrain politique d'une droite de plus en plus extrême.

Les droites, à un certain stade de la crise économique et sociale et de déstabilisation de l'ordre politique, sont amenées à engager des politiques qui vont sur le terrain de l'extrême droite, voire à nouer des alliances, à construire des coalitions avec elle.

Si les classes dites populaires sont tant sensibles à ce discours sur le pouvoir d'achat et l'insécurité par exemple, c'est que l'extrême droite s'est emparée de thématiques chères à la gauche, comme l'environnement, l'industrie, les retraites, les salaires etc.

Or, à y regarder de plus près, aucun de ses votes

n'a jamais soutenu les classes dites populaires. La civilisation « capitaliste » pour peu que l'on puisse parler de civilisation est confrontée à une crise sociale, démocratique et environnementale.



Les ressorts identitaristes du vote RN sont entremêlés à des intérêts de classe tout à fait matériels. Il y a bien quelque chose qui lie et rassemble les électors du RN du Nord et du Sud pourtant sociologiquement très différents : il s'agit de la question migratoire, et au fond de la question raciale. Ce racisme s'articule à des expériences de classes.

« Le racisme est un fait social transverse à toute la société, dont l'extrême droite n'a pas le monopole ». C'est un mécanisme présent aussi dans l'antisémitisme ou l'homophobie. On parle de « lobby LGBT », comme de « lobby juif ». Dans tous les cas, ces discours manipulent la crainte d'un stigmate qui n'est pas immédiatement visible, qui avance masqué en quelque sorte.

Les travaux qui analysent le comportement électoral des électeurs du RN mettent en évidence certains ressorts de la « normalisation » partielle du RN, qui fait preuve d'habileté stratégique et discursive, en adaptant son discours selon les publics.

Il envoie des signaux très clairs à destination des classes moyennes et supérieures, et des personnes âgées. Il ne cesse d'osciller entre ses fameux « fondamentaux », à savoir les enjeux d'immigration et d'insécurité, et de nouvelles thématiques grâce auxquelles il élargit son offre politique.

Dossier : Toutes et tous contre l'e

Parallèlement, les groupuscules violents frappent toujours mais ne revendiquent plus de la même manière leur affiliation au parti. Les actions violentes se multiplient sans qu'elles ne soient suivies systématiquement de conséquences judiciaires. La gauche est détestée, car vue comme le camp des « donneurs de leçons ».

Le faible niveau de diplôme est une des variables explicatives du vote RN. Mais pas seulement. Les élites de droite ne sont pas rejetées aussi intensément que celles de gauche : leurs représentants sont critiqués pour s'être « gavés ».

Résultat, pour la majorité de ces électeurs, voter à gauche semble impensable, et voter à droite est de moins en moins envisageable. Les revendications de l'extrême droite deviennent des objets de débat légitimes.

Dans certains territoires, malgré ses efforts, la gauche voit s'accumuler les votes RN alors que les cadres et les militants de ce parti sont quasiment absents. Là où elles n'avaient que peu d'espaces d'expression il y a vingt ans, les thèses d'extrême droite se sont insinuées tant et si bien qu'aujourd'hui il est plus difficile d'être syndicaliste dans la société française – et plus particulièrement de la CGT – que militant d'extrême droite, pour peu qu'il se donne la peine des apparences.

Là encore l'histoire récente est édifiante : les commentaires des pseudo-journalistes sur les débats à l'Assemblée nationale tendent à vanter le port du costume et à honnir les protestations des élus de la NUPES sans s'attarder outre mesure sur les sujets, débats et idées qui sont défendus.



La réhabilitation politico-médiatique de l'extrême-droite est totale.

La plupart des syndicats et en premier lieu la CGT organise aujourd'hui la riposte, en multipliant les formations qui dénoncent l'imposture sociale du RN.

Dans toutes ses déclarations, le RN s'oppose aux syndicats et se place du côté du patronat.

L'aversion de Marine Le Pen pour les corps intermédiaires et donc les organisations syndicales et le système de représentation actuel n'est ni un secret ni récent.

La détestation des syndicats est cohérente avec les thèses lepénistes en ce que les syndicats défendent des valeurs humanistes et émancipatrices aux antipodes des idées d'extrêmes droite, et de l'exploitation chère au capitalisme. Mais elle s'appuie aussi sur des ressorts historiques : depuis le gouvernement pétainiste, tout syndicat qui ne serait pas un syndicat de collaboration avec le patronat est réprimé.

De ce point de vue, les positions du RN et de Reconquête ! sont proches du gouvernement actuel qui, à force de répression syndicale, a imposé une concentration des luttes sur ce sujet au détriment de la bataille des idées et en premier lieu de celles portées par la vague brune observée partout en Europe.

Marine Le Pen avance de plus en plus une conception du syndicalisme qui s'appuierait sur la création de syndicats dits maison, propres à chaque entreprise, sans aucune structuration professionnelle ou globale, affaiblissant en cela la défense des travailleuses et des travailleurs et accroissant le pouvoir du capital sur celles et ceux qui n'ont d'autres choix que de vivre de leur travail.

Elle l'a déjà affirmé : elle souhaite briser les règles de représentativité et interdire les piquets de grève (Le Monde 2017).

Par leurs structures et leurs travaux de proximité, les syndicats sont l'un des derniers bastions de la lutte pour les droits des travailleuses et des travailleurs, les idées et valeurs de gauche, mais aussi comme une véritable alternative aux raccourcis de pensée qui imputent aux plus démunis la détresse du plus grand nombre. Aujourd'hui largement admises et en progression dans la société les thèses d'extrême droite reviennent en force à tous les niveaux.

Extrême-droite aux Européennes

L'enjeu, pour les syndicats, les associations et les partis, consiste à reprendre pied pour reprendre le flambeau de l'amélioration du sort de toutes et tous dans un contexte de désespérance sociale.

Et c'est bien de ce dernier point dont il faut se saisir, face à une défiance de la classe ouvrière qui a payé cher les choix opérés par la gauche dite de gouvernement. Citons dans cette perspective le collectif Visa :

" Nous avons l'obligation morale d'empêcher la tentative d'usurpation [par le RN] de nos revendications de justice sociale ".

Pourtant, depuis plusieurs années, les bilans dans les villes RN montrent bien la forfaiture du RN en matière de défense des droits des plus démunis : les politiques de solidarité sont malmenées par la mise à mal des budgets sociaux, culturels, hausse du prix des cantines, suppression des budgets associatifs notamment ceux soupçonnés de soutenir des associations de gauche voire d'aider les immigrés.

Selon Georges Orwell dans son roman d'anticipation 1984 : « lorsque les fascistes reviendront, ils auront le parapluie bien roulé sous le bras et porteront le chapeau melon ».

Il est encore difficile de construire un front commun au-delà des grandes déclarations communes comme ce fut le cas de la CGT et de la CFDT lors de la Présidentielle 2022. Pour autant la bataille à mener est décisive, tant les théories extrémistes sont un marqueur des intérêts de classe.

Des analyses critiques et de la déconstruction systématiques des thèses d'extrême droite soutenant faussement les travailleuses et les travailleurs, de la charte des valeurs qui rejette

tous les régimes autoritaires dont s'est dotée la Confédération européenne des syndicats (CES) en passant par la création de plateformes pour partager les luttes contre les discriminations en entreprise, les initiatives déployées par les syndicats partout en Europe sont nombreuses et montrent la prise de conscience collective contre le déferlement de la vague brune attendue lors des prochaines élections européennes.

Il nous appartient de les faire vivre et de lutter contre le fatalisme ambiant, de soutenir des initiatives communes pour contrebalancer ce qui conduit à la situation délétère et à voir l'extrême droite devenir la première force politique en France et en Europe.

Une de premières réponses à la question de savoir comment lutter contre cette progression sans précédent depuis la seconde guerre mondiale de l'obscurantisme brun réside dans l'éducation et la culture. Le partage de la connaissance, la déconstruction des discours et des fausses évidences soutenues par les partis d'extrêmes, la démonstration de l'imposture des positions du RN et de Reconquête ! sont un préalable. La lutte commence par le partage des clés de compréhension des formes que peut revêtir ce phénomène mais pas seulement.

Elle passe aussi par la lutte systématique contre le néolibéralisme et pour un partage des richesses que les partis d'extrême droite n'ont jamais traités qu'en se positionnant aux côtés d'un patronat qui a toujours préféré s'accommoder de ce type d'orientation politique plutôt que de concéder la moindre avancée aux travailleuses et travailleurs, à celles et ceux qui subissent les affres de la voracité capitaliste.

***Solidarité
avec la
Palestine***



Culture

Ça commence avec la boule au ventre _

Elise Fabing



Le harcèlement sexiste et/ou sexuel, subi majoritairement par les femmes, est un fléau dans les entreprises comme ailleurs. Mais dans ces dernières s'ajoute le poids du rapport hiérarchique mais aussi de la dépendance économique.

Il est donc plus que nécessaire de faire cesser ce type de comportement partout et obliger les directions à agir pour protéger les victimes et non leurs bourreaux comme cela est trop souvent le cas.

Ce livre est intéressant car il montre par l'exemple des différentes formes de harcèlement mais aussi l'impact que cela a sur les victimes. Tout en mettant en avant l'attitude des entreprises qui préfèrent négocier le départ de la victime, ou la pousser à partir, plutôt que de désavouer l'agresseur (et oui ! Ce sont majoritairement des hommes). Donc un livre à lire et à faire lire à tou.te.s nos élu.e.s, notamment les référant.e.s harcèlement. Et pourquoi à la direction de nos entreprises. A lire aussi de la même auteure, nous vous conseillons aussi « Manuel contre le harcèlement au travail ».



« Et puis, on aura vu la mer »



Cette chronique d'un quartier en périphérie d'une ville qui pourrait être celle de nombreuses villes périphériques prend forme dans un de ces « quartiers » au cœur des crises sociales. Cet opus est le 4^{ème} d'une série noire, d'un roman social, un roman politique, écrit au plus près du quotidien de ses personnages, de l'actualité de l'année qu'il met en scène, c'est-à-dire 2022, l'invasion de l'Ukraine par l'armée russe et l'élection présidentielle française.

Entre barres HLM, centre commercial et zones de deal, se croisent de multiples protagonistes aux trajectoires marquées par les problématiques sociopolitiques : une jeune réfugiée ukrainienne, travailleuses et travailleurs sociaux, bénévoles, infirmières aux conditions de travail plus que dégradées, familles monoparentales aux revenus plus que modestes et aux vies râpées etc.

Restent les rêves, l'espoir et la résistance, les parcours marqués par les occasions fugaces, la solidarité.

Un très bon roman noir et, fait rare, sur lequel nos critiques rejoignent celles médias mainstream.

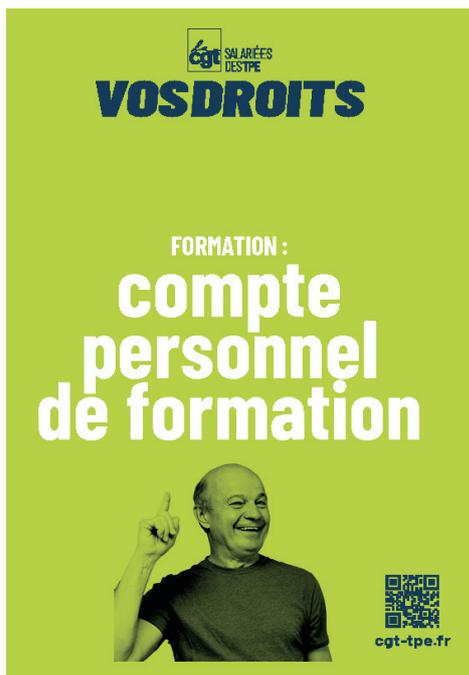
Tristan SAULE

Juridique

CPF : Ce qui change à compter du 1^{er} mai 2024 !

Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au Compte Personnel de Formation, modifie ses modalités de mise en œuvre.

La mesure phare de ce décret est la mise en place d'une participation obligatoire de 100 €¹ pour celles et ceux qui souhaitent mobiliser leur CPF pour se former.



Ce montant sera applicable selon les modalités suivantes :

- Lorsque la/la salarié.e a suffisamment de droits sur son CPF pour prendre en charge la totalité de la dépense de formation ; Par exemple : 2 000 € de droits CPF pour une formation de 1 500€, la/le titulaire verra les droits CPF de son compte déduits de 1 400 € et elle/il s'acquittera d'un paiement de 100 € sur le site MonCompteFormation. Il lui restera 600 € de droits CPF.

- Lorsque la/le titulaire du CPF n'a pas suffisamment de droits sur son compte (par

exemple : 2 000€ de solde CPF pour une formation de 2 500€) : la participation obligatoire est déjà intégrée dans le reste à charge qu'elle/il doit régler pour pouvoir souscrire à la formation (dès lors que le reste à charge est égal ou supérieur au montant de la participation obligatoire). La/le titulaire paie 500 €.

- Lorsque le reste à charge de la/du titulaire est inférieur au montant de la participation obligatoire, alors ce-tte dernier.e devra également s'acquitter de la différence. Par exemple : 2 450 € de solde CPF pour une formation de 2 500 € : le reste à charge à payer par la/le titulaire est de 50 € auquel il sera ajouté 50 € pour arriver au montant de la participation obligatoire.

Bien entendu, toute règle à son exception, que nous détaillons ci-après. Le paiement de la participation est exonéré pour :

- Les privé.es d'emploi qui utilisent leur CPF pour se former n'auront pas à payer le ticket modérateur.

- Les salarié.es n'ayant pas les droits suffisants pour acheter une formation ou un accompagnement et pour qui l'employeur abondera leur CPF n'auront pas à payer les 100 euros.

- Les salarié.es bénéficiant d'un abondement sur leur CPF issu d'accords de branches, de groupe ou par leur OPCO non plus, ne paieront pas le ticket modérateur.

- Les salarié.es qui bénéficient d'abondements issus de la mobilisation du C2P (Compte Professionnel de Prévention) ou du FIPU (Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle) en seront aussi exonéré.es.

En outre, ce décret modifie aussi le recours au CPF pour le financement d'un permis de conduire. Il n'est maintenant plus mobilisable que pour l'obtention d'un premier permis de véhicules légers (voiture ou moto), le permis de bus, transports routiers et remorques associées et permis BE (remorques du groupe léger).

Le permis de catégorie B96 (voiture + remorque d'un poids inférieur à 4,25 tonnes) n'est plus éligible.

1. Ce montant évoluera avec l'inflation.



Découvrez notre nouvelle offre **APICIL ASSURANCE EMPRUNTEUR**

Vous avez un **projet d'achat immobilier** et vous recherchez **une assurance de prêt** ?
Ou un prêt en cours et vous souhaitez **comparer votre contrat** d'assurance emprunteur
actuel afin de **réaliser des économies** ?

Pensez à challenger votre contrat et **APICIL Assurance Emprunteur** en effectuant un devis
grâce à notre simulateur !

Découvrez **les avantages d'APICIL Assurance Emprunteur**, une offre **conforme** à la Loi
Lemoine et aux exigences bancaires :

- 1.** Une **souscription en ligne** simple et rapide en **toute autonomie**
- 2.** Un **tarif fixe** pendant toute la durée de votre contrat
- 3.** Un **accompagnement d'expert** à chaque étape de votre démarche
- 4.** Une prise en charge des **formalités de résiliation** pour votre assurance de prêt **en cours**

Vous êtes intéressé et vous souhaitez être guidé par des professionnels de l'assurance de prêt ?

Pour en savoir plus :



**Une question,
plus d'informations ?**



Votre numéro de téléphone dédié
04 84 31 23 00

 **APICIL**
MUTUELLE

APICIL Assurance Emprunteur est un produit assuré par **APICIL Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et immatriculée sous le numéro 302 927 553, dont le siège social est situé 51 Boulevard Marius Vivier-Merle 69003 Lyon.

TWINSEO, société anonyme au capital social de 250 000 euros, RCS Lyon n° 821 873 734, courtier immatriculé à l'Orias sous le n° 16005411 (www.orias.fr), dont le siège social est situé 84 quai Gillet LYON 69004 est en charge de la gestion des adhésions ; des prestations, de la gestion administrative du contrat et des sinistres. L'activité de ces entreprises relève de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 PARIS Cedex 09.

Communication publicitaire à caractère non contractuel. Voir détails de l'offre et des garanties dans les documents contractuels
SP24/FCR0115 - Conception : APICIL