

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°
552

Mensuel
Juin
2024

Dossier

Contre le RN, Macron et le capital,
par la grève et dans la rue,
mobilisons-nous et imposons
nos revendications

**FACE À
L'EXTRÊME DROITE :
FRONT POPULAIRE !**

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 €**



Contre Macron et l'extrême droite, construisons un nouveau 1936 !

Le Rassemblement National est donc arrivé clairement en tête des élections européennes. Et comme Macron a dissous l'Assemblée Nationale, la menace d'un gouvernement d'extrême droite est bien réelle.

Les trahisons successives des gouvernements dit de gauche, la crise sociale et écologique, la haine déversée par certains médias, la démagogie réactionnaire de nombreux politiciens, le manque d'espoir, de perspective ..., tout cela et bien d'autres choses ont nourri années après années la bête immonde.

Maintenant que faire ?

Nous devons discuter avec nos collègues de travail, nos amis qui votent RN car les autres sont "tous pourris", qui pensent même parfois qu'il faut essayer le RN au pouvoir, Partout où l'extrême-droite arrive au pouvoir elle s'en prend aux plus pauvres, aux travailleuses, aux travailleurs.

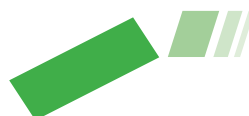
Au pied du mur, les principaux partis de gauche et écologistes s'unissent face à la montée du RN.

Le but serait de construire un nouveau Front Populaire.

Par contre n'oublions pas qu'en 1936, il n'y avait pas que le gouvernement de Front Populaire, il y avait surtout une des plus puissantes grèves générales qui se soit déroulée en France.

Et en 1934, c'est une puissante manifestation qui avait contré l'extrême-droite.

Contre l'extrême-droite, mobilisation générale dans la rue et dans les urnes !



José FERREIRA

Analyse

Les conflits dans le monde ont entraîné 72% de morts civils en plus...

A lors que depuis des mois nous dénonçons les exactions israéliennes à Gaza et en Cisjordanie et que la CGT s'est prononcée en soutien aux Ukrainiens dans le conflit qui fait rage avec la Russie, l'ONU vient d'annoncer les derniers chiffres des victimes civils lors des conflits.

Pendant que sur le devant de la scène, la menace RN occupe l'espace, les publications de l'ONU nous rappellent les massacres au coeur de Gaza comme la guerre en cours en Ukraine.

Les résultats sont alarmants pour les populations civiles, meurtries lors des conflits, que ce soit en Ukraine, à Gaza, en Birmanie, au Soudan, au Yémen sans parler de ce que font certains Etats sur leur territoire comme la Chine avec les Ouighours.

En 2023, le nombre d'enfants tués a triplé quand celui des femmes a doublé. L'ONU rapportait également que le monde comptait un nombre record de 120 millions de déplacés

de force à la fin avril, un nombre qui ne cesse d'augmenter.

Les guerres à Gaza, au Soudan et en Birmanie ont fortement accru le nombre de personnes forcées de fuir leur lieu de résidence. La multiplication de ces conflits - aggravés parfois par le changement climatique - pèse toujours plus lourdement.

Or, seuls 16,1 % en moyenne des besoins de financement humanitaire sont financés quand les dépenses militaires bénéficient d'une augmentation de 6,8% par rapport à 2022.

Le Haut-Commissaire de l'ONU aux droits de l'homme a également insisté dans son discours sur les profondes inégalités qui traversent et déstabilisent les sociétés.

Au niveau mondial, l'inégalité a enregistré la plus forte hausse depuis 30 ans.

60% de l'humanité s'est appauvrie. 4,8 milliards de personnes sont plus pauvres qu'en 2019 et ce malgré la croissance au coeur mondial.

JOURNÉES D'ETUDES

17 septembre 2024 - Formation Professionnelle 1/2

15 octobre 2024 - Négociations Annuelles Obligatoires

12 novembre 2024 - Formation Professionnelle 2/2

19 au 21 novembre 2024 - Colloque Internationale des Centres d'Appels

News

Calendrier



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité



Comme indiqué dans le précédent lien syndical, ATOS, en grande difficulté financière, était en attente de proposition pour la restructuration de sa dette. Le conseil d'administration a tranché.

Le consortium ONEPOINT-Créanciers-BUTLER-ECONOCOM remporte la mise sur une grande majorité du périmètre du groupe.

En parallèle, ATOS a reçu deux offres :

- Le rachat d'ATOS WORLDGRID (activités stratégiques de contrôle des centrales nucléaires, pétrole) par la société ALTEN,
- une offre au rabais non engageante de l'Etat de 700 millions d'€ pour les activités souveraines et stratégiques d'ATOS composée des supercalculateurs, du management des systèmes critiques (Défense nationale) et produits en cybersécurité. Il est fort possible qu'un partenaire industriel français s'associera à l'Etat pour cette offre (DASSAULT, THALES, ...).

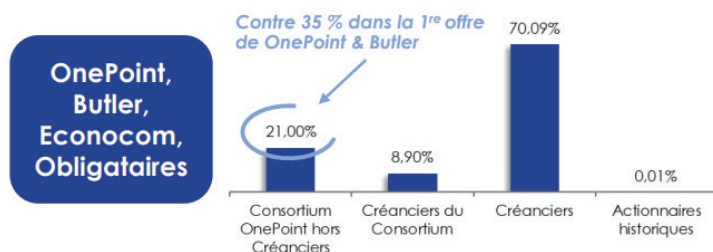
Le groupe ALTEN est entré en négociation exclusive avec ATOS pour un objectif d'achat en fin d'année 2024.

La CGT ATOS&EVIDEN va contacter très rapidement nos camarades de la CGT ALTEN afin de préserver l'emploi et les droits des salariés d'ATOS WORLDGRID.

Le consortium ONEPOINT-Créanciers-BUTLER-ECONOCOM propose, en dehors des ventes ci-dessus une modification de l'actionariat.

Le (premier

► Actionariat du groupe Atos prévisionnel « post-closing » selon les 2 offres révisées (détention du capital en %)



Source livrable 1 comptes annuels 2023 et prévisionnels 2023 Sextant Expertise

Cette proposition donne la main aux créanciers (fonds d'investissement) qui devrait être validée pour le 26 juillet 2024, fin de la phase de conciliation.

Quid de la participation d'ECONOCOM ?
Partenaire ? reprise des activités d'infrastructures ?

La CGT ATOS&EVIDEN va contacter très rapidement nos camarades de la CGT ECONOCOM afin de clarifier la situation.

Le risque est de subir la pression des créanciers pour rembourser la dette transformée en actions au détriment des investissements. A aucun moment, les termes « préservation de l'emploi des salariés » ne sont employés par ATOS ou par le repreneur.

La CGT restera vigilante et combative pour la préservation de l'emploi : Atos ne doit pas être dissous avec le gouvernement

Après la prise de position de l'Etat, les offres des potentiels repreneurs, le choix des créanciers et de la mandataire, le compte n'y est pas !

Le 28 avril 2024, le ministère de l'économie envisageait la prise de contrôle des activités

Atos :

?) couperet est tombé

qualifiées de stratégiques (essentiellement liées à la défense du pays), puis le 28 mai concernant Worldgrid qui pilote le nucléaire civil.

Après avoir martelé depuis septembre 2023 qu'il n'interviendrait pas dans l'affaire Atos, il a pris sa première décision 2 jours avant la remise du remarquable rapport de la mission d'information du Sénat, et 5 jours avant la remise des offres de rachat du groupe Atos. Le calendrier démontre la précipitation de l'Etat, tandis que les offres de reprise présentées ne rassurent personne ! La dissolution du parlement, entraînant une vacance de l'état, pourrait remettre en cause ces quelques engagements tardifs et insuffisants. Cela ne doit surtout pas permettre un hold-up en catimini sur le groupe ATOS !

Dans une situation de marasme économique (désindustrialisation continue) et de désespérance sociale (plans de licenciements à la hausse, réduction de la protection des salariés, montée inquiétante d'idées politiques nauséabondes...), la sauvegarde de l'intégrité du groupe ATOS, et de ses salariés, condition sine qua non de la reconstruction d'une filière numérique en France et en Europe, doit être un combat concret, exemplaire et porteur d'espoirs, pour garantir le bon niveau économique et social de notre pays et relever le moral des salariés.

Le compte n'y est pas pour les salariés !

L'attitude des créanciers et de la direction d'Atos, repoussant sans cesse la prise de décision extrêmement urgente concernant le choix du repreneur de l'entreprise, est criminelle ! Pendant ce temps, la confiance des clients s'est mue en méfiance, certains contrats n'ont pas été renouvelés, ou pire, dénoncés, des salariés ont fui ce marasme et l'entreprise s'est encore affaiblie. Il faut aller de l'avant maintenant, se séparer de la gouvernance actuelle et construire

un vrai futur. Vis-à-vis de l'emploi, quels sont les intentions et les engagements indispensables du probable repreneur ? Quelles garanties sociales ce projet de refonte d'Atos proposent-ils ? Qu'on ne nous joue pas la comédie d'une préservation de l'emploi qui n'engagerait ni les dirigeants Atos, ni les dirigeants repreneurs !

La CGT du groupe, au nom de la défense des salariés et de leur emploi, demande à rencontrer urgemment David Layani pour connaître précisément ses intentions, exposer nos revendications et notre projet.

Atos, c'est avant tout des femmes et des hommes avec leurs savoir-faire, leurs compétences et leur professionnalisme, longtemps malmenés par des réductions d'effectifs, des formations insuffisantes, des évolutions salariales quasi-absentes et des moyens de production au rabais... *Cette litanie d'injonctions contradictoires que subissent les salariés depuis des années doit cesser pour envisager un avenir pérenne.*

La CGT Atos réitère ses préoccupations et ses propositions Tant que les intentions sociales de la nouvelle forme d'Atos ne sont pas formalisées, tout plan proposé est un danger potentiel, les salariés d'abord et non les créanciers ! L'état doit urgemment revoir sa copie pour prendre en compte l'ensemble des activités au-delà du militaire et du nucléaire, en précisant sa méthode et ses partenaires. Les données des citoyens sont à protéger au même titre que l'emploi dans l'entreprise. La CGT a proposé depuis février un projet industriel chiffré d'alternatives stratégiques pour sauver Atos, lisez-le, adhérez-y, défendez-le en signant la pétition associée !

<https://www.cgt.fr/actualites/numerique-mobilisation/pour-sauver-atos-une-alternative-est-possible>

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

Branches

La CGT de MONTEREAU devant TESSI -ACCES AVON

Is réclament des augmentations pour vivre dignement de leur salaire



Les drapeaux de l'Union locale Montereau 77 CGT sont plantés depuis hier sur le site de la société Tessi Accès à Avon. L'entreprise qui emploie 125 employés spécialisée dans la dématérialisation de documents est en grève.

Cette menace couvait déjà depuis quelques temps au sein de cette entreprise qui

reçoit des documents provenant de banques, assurances mutuelles, ou encore de la Région Ile-de-France comme pour la carte Navigo, les scanne avant de les mettre en fichiers.

En cause, des revendications salariales. Hier, Djamel Hadjeb, le délégué syndical, également membre du comité du groupe Tessi Accès s'est entretenu avec le directeur de la société : "Nous lui avons demandé une augmentation de salaire de 2,4% sachant qu'en début d'année nous avons obtenu 2,6%. A cela s'ajoute une prime d'ancienneté de 3% à partir de 5 ans dans l'entreprise. Ce que nous demandons ce n'est pas extraordinaire. On veut juste vivre dignement de notre salaire. C'est un droit. Et nous entendons le faire respecter.

« Aujourd'hui et depuis 7h 30, Djamel Hadjeb et les grévistes au nombre d'une trentaine maintiennent toujours leur piquet de grève. "Et nous irons jusqu'au bout, assure-t-il. Il faut savoir que chez nous, un salarié qui entre dans la société touche le SMIC soit 1777 €. Un salarié qui a 20 ans de boutique perçoit exactement la même chose parce que les augmentations sont absorbées par le SMIC.

C'est le chat qui se mord la queue. On ne s'en sort pas. 96% du personnel est en CDI sur 125."

Le délégué syndical reconnaît que le directeur sur place fait ce qu'il peut : "Cela fait un an qu'il est arrivé. Il nous écoute mais hérite d'un passé. Il ne peut que transmettre nos revendications.

Les décisionnaires sont à la direction générale de Grenoble. On attend leur retour. Heureusement, je suis membre du comité du groupe. Cela peut peser dans la balance. En tout cas, je ferai entendre nos voix."

Les salariés comptent perdurer leur mouvement car disent-ils "se sentir ignoré et non valorisé nuit à la motivation et à la performance générale.

Face à cette impasse, il est impératif que des mesures soient prises pour rétablir la confiance et le dialogue entre la direction et les employés.



Des discussions ouvertes et transparentes sont nécessaires pour trouver des solutions mutuellement bénéfiques et promouvoir un environnement de travail plus collaboratif et respectueux.

Des actions seront prises prochainement pour faire avancer cette question et garantir que les intérêts des employés soient pris en compte de manière appropriée. Aggraver les tensions ne peut que compromettre la stabilité à long terme de l'entreprise et son image envers ces clients."

La négociation de la classification, une offensive patronale face à laquelle nous voulons imposer nos revendications

Dans les branches des bureaux d'études, de l'expertise comptable, et des prestataires de service, les organisations patronales ont profité de la loi pour initier des négociations sur la classification. Dans toutes les branches, il apparaît que la démarche est la même : définir dès le départ, une méthodologie qui va entraîner nécessairement la négociation sur le chemin visé par le patronat : réduire le nombre de niveaux sur les premiers échelons de la grille, classer les emplois et non les salarié.e.s, éviter tout engagement d'évolution professionnelle etc.

Dans la branche des bureaux d'études, lors de la dernière Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche, les organisations patronales, ainsi que plusieurs organisations syndicales ont décidé de demander le recours d'un cabinet de conseil. Derrière cette apparente volonté de neutralité, il faut noter qu'un tel travail n'est jamais neutre. Ne serait-ce que parce que selon la commande qui sera faite, cela orientera nécessairement les résultats, et en conséquence la manière avec laquelle seront négociées ces classifications ; et nous maintiendra dans la logique existante.

Dit autrement : alors que nous portons nos revendications, celles de voir reconnaître les qualifications, l'expérience, l'ancienneté des salarié.e.s, les organisations patronales recherchent quant à elles, derrière une simplification revendiquée, à regrouper plusieurs niveaux parmi les premiers d'entre eux, tassant par là même les salaires de toute une population au plus près du SMIC.

Dans la branche de l'expertise comptable, cette négociation est pilotée par un cabinet d'avocat. Là encore, la méthodologie déployée a des objectifs qui vont à l'encontre de nos revendications. Elle vise à limiter toute prise en compte des caractéristiques des salariés. Un comble dans un métier réglementé où, pour devenir expert-comptable, il faut avoir le diplôme ! Sur ce sujet, les organisations syndicales, même si elles ne valident pas les positions patronales présentent des positions différenciées.

Évidemment, nous nous battons pour obtenir la prise en compte du niveau d'études, ce qui semble faire consensus parmi les autres syndicats mais bien moins avec le patronat.

Dans la branche des prestataires de service, de la même manière, les négociations s'orientent vers la prise en compte de problématiques patronales visant à regrouper un certain nombre d'échelons et à régler des problèmes immédiats de grilles de classification dont près de 6 niveaux affichent des salaires inférieurs au SMIC ou en passe de passer en dessous de ce seuil. En regroupant des niveaux, disparaît ce constat mais cela ne règle aucun problème de fond.

On l'a vu avec la métallurgie, c'est un enjeu décisif pour les salariés parce que derrière ces démarches, ce qui est classé, ce sont des emplois, en dehors de toute considération pour les salarié.e.s, leur classification, la réalité des situations, des métiers et du travail réalisé.

S'il faut avoir, selon les métiers et les postes occupés un niveau de qualification emportant des spécificités, celle-ci n'est pas reconnue au sein de la grille. Cela entraîne des situations ubuesques où des salarié.e.s qui ont été cadres pendant trente ans, avec des responsabilités en conséquence, deviennent non cadres et vice versa suite à la mise en œuvre de la nouvelle grille de la métallurgie.

Ce sujet, qui débute pour le moment dans nos secteurs, impose que nous travaillions collectivement en fonction des métiers et que nous nous engagions dans la bataille. Les mécanismes qui sous-tendent l'élaboration des grilles de classifications paraissent obscurs et lointains alors même qu'ils sont décisifs pour les salarié.e.s.

A nous d'agir pour mobiliser les collectifs de travail sur ce sujet et ne pas permettre les dérives observées jusqu'à présent en prenant à témoin les salarié.e.s, et en ne permettant pas aux organisations de s'inscrire dans des schémas que l'on sait délétère pour toutes et tous.

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale :

Sachez vous en servir et utilisez-le

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale –CFESES¹ de son petit nom -, un outil, parfois mal connu de ses bénéficiaires et pourtant bien utile pour apprendre à mieux exercer son ou ses mandats qu'ils soient syndicaux ou électifs. Qu'est-ce que c'est ? comment ça marche ? Comment y accéder ? L'employeur peut-il vous le refuser ?... Quelques précisions et explications.

1. Codifié aux articles L 2145-1 à L 2145-13, et R 2145-3 à R 2145-6 du code du travail

« La direction est mieux informée et souvent elle nous embrouille »

« On ne connaît pas bien nos droits, la direction a des spécialistes et pas nous. Du coup c'est parfois compliqué de bien accomplir nos mandats ». Une remarque que j'ai très souvent entendu en 13 ans de travail auprès des équipes syndicales et des élus du personnel, d'abord comme experte puis comme formatrice. C'est souvent vrai, ça peut constituer un sérieux au « bon » exercice du mandat, ...

Mais ça n'est pas inéluctable. Pour optimiser et exercer au mieux son mandat syndical ou d'élu, la formation constitue un moyen particulièrement efficace : savoir c'est souvent pouvoir.

Et pour ça, le CFESES, un outil qui peut être mobilisé dans bien des cas, et se révèle bien pratique.

De droit et ouvert à tous les salariés

Tous salarié dispose d'un droit à congé de 11 jours par an¹. La durée de ce congés est assimilée à du temps de travail effectif, et payé comme tel. En outre, la ou le salarié continue à acquérir des droits à congés-payés, prestations sociales, etc.

Qui peut proposer les formations concernées ?

Les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel – donc la CGT -, via des organismes qui leurs sont rattachés.

Et rappelons-le, vos instances syndicales (UL, UD, fédé, syndicats) connaissent les différentes problématiques qui vous intéressent et vos

besoins en la matière.

Quels types de formations ?

Comme son nom l'indique, tout ce qui est en lien avec l'exercice des mandats et tout ce qui a trait à des thèmes syndicaux, sociaux, économiques (comprendre les comptes de l'entreprise par exemple), environnementaux. Il peut s'agir de formations classiques, de séminaires, de journées d'information, d'un congrès, etc.

A demander au moins 30 jours avant le début de la « formation ».

Votre demande doit impérativement préciser la durée du congé demandé, sa date, et le nom de l'organisme qui dispense la formation.

Attention à bien respecter le délai de 30 jours, sinon l'employeur est en droit de vous refuser l'absence.

Un congé de DROIT sauf cas précis... et plutôt rares

Si la demande a été faite correctement, l'employeur ne peut pas vous refuser le congé, sauf, dans deux cas très encadrés par le Droit.

En premier lieu, le refus est possible si l'employeur considère que votre absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Mais pour ce faire, il lui faut l'autorisation du CSE sous forme d'un avis dit conforme de ce dernier. Si le CSE décide que le congé ne peut pas vous être refusé, il ne peut pas vous être refusé !

Autre cas de figure, il y a déjà « trop » de salariés en congé-formation aux dates demandées, dans ce cas l'employeur peut reporter le congé :

- Établissements de plus de 99 salariés
- > 2% de salariés déjà simultanément absents

1. Pour les syndicalistes qui dispensent des formations, c'est 18 jours par an.

au titre de ce congé atteint 2 %.

- Établissements de 25 à 99 salariés
-> 2 salariés simultanément absents.
- Établissements de moins de 25 salariés
-> un salarié absent.

Dans tous les cas, l'employeur n'a que 8 jours pour refuser ou différer le congé. Il doit motiver son refus.

Délégués et responsables syndicaux, ou élus du personnel, ne vous privez donc pas de cette possibilité d'être encore plus performant dans vos négociations d'entreprise ou de branche ; ou face à votre employeur au sein des instances élues !

Nathalie Boisson Zyskind

Formation SSCT des élus au CSE : une formation de droit et renouvelable à chaque mandat²

Cette formation est de droit pour tous les élus au CSE, y compris les suppléants. Elle est considérée comme du temps de travail. L'employeur finance les coûts pédagogiques. Mais ce n'est pas lui qui choisit le formateur ! Ne vous le laissez pas imposer, les enjeux sont trop importants.

Pour le premier mandat de l'élu, elle peut durer jusqu'à 5 jours. Pour les mandats renouvelés, elle de 3 jours pour les élus concernés, et de 5 jours pour les membres de la Commission SSCT.

Attention, cette formation ne peut être dispensée que par des organismes agréés : demandez à vos instances syndicales si elles organisent cette formation ou si elles peuvent vous conseiller un centre.

La formation économique et sociale des nouveaux élus au CSE : imputable sur le CFESSES sous conditions.

Cette formation qui porte sur le fonctionnement des CSE, leurs droits, leurs moyens de fonctionnement, leurs prérogatives, leurs limites, ... est indispensable surtout quand on « débarque » pour la première fois.

Elle est financée sur le budget de fonctionnement du CSE, sauf si l'employeur veut bien payer. Dans ce cas ne vous laissez pas imposer l'organisme de formation. L'intérêt c'est de connaître vos possibilités pas de vous faire manipuler...

Tous les titulaires élus pour la première fois, peuvent imputer jusqu'à 5 jours de cette formation sur le CFESSES.

Pour les autres, il y a les heures de délégation, y compris pour les délégués syndicaux puisque les CSE peuvent payer leurs formations.

Enfin, pour les élus n'ayant pas de crédit d'heure, n'oubliez pas la mutualisation qui permet aux titulaires d'heures de délégation d'en donner une partie à d'autres élus.

2. Articles L 2315-6 à L 2315-18, L 2315-63, R 2315-17 à R 2315-22

Dans deux arrêts rendus le 12 juin 2024, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation est venu mettre un terme aux tentatives répétées de la direction Schindler de limiter le droit à congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESSES) pour les salarié-e-s exerçant des fonctions syndicales.

Ces arrêts confirment les dispositions de l'article L 2145-1 du Code du Travail : « Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours. »

Dossier :

Contre le RN, Macron et mobilisons-nous et

***E*n décidant, immédiatement après la publication des premiers résultats, de dissoudre l'Assemblée nationale et de convoquer des élections législatives anticipées, Macron a créé un séisme sans précédent, mettant le RN en situation de pouvoir gouverner. Le résultat des élections législatives sera lourd et déterminera fortement l'orientation de la France et de sa politique sociale, sociétale qui pourra aller, en cas de victoire du RN, vers une société de l'ordre dont un des principaux pré-supposés est de jouer sur les conditions matérielles d'existence, sur l'accès aux différentes prestations sociales pour contraindre les comportements.**

Selon une partie de la presse étrangère, E. Macron a fait peut-être le pari que le vote protestataire a servi d'exutoire et qu'il ne se reproduira pas à l'identique pour les législatives. La France peut se diriger vers une cohabitation entre Macron et le RN, avec un Premier ministre d'extrême droite. La décision d'Emmanuel Macron, à la veille des Jeux olympiques d'été qui débiteront à Paris en juillet ouvre une période de profonde incertitude politique en France. Il tente un pari très difficile, en comptant sur le fait que, en fin de compte, les Français, qui voulaient lui donner un vote de sanction aux élections européennes, réfléchiront à deux fois avant de confier le pouvoir à l'extrême droite. Mais entre vote contestataire, désespérance sociale, abstention du monde du travail, le pari est plus que risqué.

Le RN formule bien des promesses mais depuis qu'il est à l'Assemblée qu'a-t-il fait ? Le RN a voté contre l'augmentation du SMIC, l'indexation des salaires sur l'inflation, la revalorisation des petites retraites, le blocage des prix des produits de première nécessité ou encore le gel des loyers. Il ne propose qu'un artifice déjà élimé, une nouvelle baisse des cotisations sociales pour que le salaire net augmente, et entraîne un nouveau recul des moyens pour les services publics.

Ce faisant il contribue à aggraver sciemment le déficit organisé des ressources dévolues aux services publics, contraints de plus à plus à des choix cornéliens et à une privatisation rampante de bien des services, privatisation qui n'a jamais démontré sa pertinence sur les performances réalisées auprès des citoyen.ne.s – cf. les EHPAD - et encore moins sur la gestion économique et financière de ces mêmes services.

Les salariés sont essentiellement démobilisés par les expériences passées (trahisons des engagements). Nous ne leur proposons pas d'oublier cette réalité. Mais nous pouvons nous mobiliser pour non seulement lutter contre l'extrême droite et Macron mais aussi pour imposer nos revendications.

Pour battre l'extrême droite, le monde du travail a besoin d'espoir et de perspectives en rupture avec la politique d'Emmanuel Macron. Il faut répondre à l'urgence sociale et environnementale, avec des propositions fortes pour augmenter les salaires et les pensions, défendre notre industrie et nos services publics et gagner le droit à la retraite à 60 ans. Un débat en profondeur doit être mené pour que les leçons soient vraiment tirées pour bâtir une alternative durable. La forte mobilisation aux manifestations des 15 et 16 juin en dit long sur les attentes en la matière.

Dès le 10 juin, l'intersyndicale (CGT, CFTD, FSU, Solidaires, UNSA) a publié un communiqué de presse commun dans lequel figurent nos revendications communes :

- Augmenter les salaires et les pensions.
- Instaurer enfin l'égalité salariale et éradiquer les violences sexistes sexuelles.
- Revenir sur la réforme des retraites et sur celle de l'assurance chômage.
- Défendre nos services publics et en garantir l'accès à toutes et tous, sans condition nationalité et sur tout le territoire. Notre école, notre recherche, notre système de santé, de prise en charge de la dépendance, notre système de justice sont asphyxiés et ont besoin d'investissements massifs.
- Mettre fin à la verticalité du pouvoir en commençant par restaurer la démocratie sociale à tous les niveaux, entreprise, branche, territoire et interprofessionnel.
- Mettre en place des mesures de justice fiscale et notamment taxer les super profits, dividendes et rachat d'action.
- Instaurer le droit à la régularisation pour tous les travailleuses et travailleurs étranger.e.s sur la base d'un certificat de travail ;
- Relocaliser et transformer notre industrie pour répondre aux besoins sociaux et environnementaux, en la protégeant du dumping social, fiscal et environnemental.
- Créer de nouveaux droits pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de d'anticiper

le capital, par la grève et dans la rue, imposons nos revendications

les transformations environnementales et de sécuriser leur emploi. Le programme proposé par le Nouveau Front populaire comporte des orientations qui répondent en partie à certaines demandes mais pas toutes. En outre, la CGT est plus exigeante que d'autres sur un certain nombre de sujets. Sur la retraite par exemple l'abrogation de la dernière réforme n'est qu'un pas pour revenir à la retraite à 60 ans. De même, nous demandons l'abrogation de la loi Asile et Immigration.

La CGT a fait le choix de soutenir le Nouveau Front Populaire (NFP) face à la menace de voir le RN prendre le pouvoir mais cela ne vaut pas adhésion à toutes les positions prises par le NFP ni chèque en blanc. La CGT est indépendante mais pas neutre !

Face aux programmes du RN et de Macron, relativement proches sur le plan économique et sur d'autres sujets – même si la préférence nationale n'est pas instaurée en tant que telle par le gouvernement Macron au travers de sa loi Asile et Immigration-, le programme du RN n'est rien d'autre que la remise au goût du jour des vieilles antiennes sur la société de l'ordre au service du Capital, ordre qui sera déployée de manière rampante à coup de recul des droits, de sanctions plus fortes par le biais d'une privation de droits.

Ainsi, ce qu'annonce le RN est relativement proche des projets de Macron en matière de droit du travail à ceci près qu'il se combine avec des thèses xénophobes et le projet de priver toute une partie de la population de moyens de subsistance déjà faibles : familles monoparentales dont certains enfants peuvent avoir des démêlés avec la justice, travailleurs étrangers privés du droit de l'aide au logement etc.

Le Nouveau Front Populaire (NFP) a présenté son propre programme qu'il entend décliner un plan en deux temps : dans les 15 premiers jours il veut : pousser le Smic à 1 600 euros, bloquer les prix de l'alimentation et de l'énergie, abroger les décrets sur la retraite à 64 ans et sur l'assurance chômage mais aussi chercher à restaurer la paix sur la scène extérieure (Gaza, Ukraine) et intérieure (Nouvelle-Calédonie)... Puis, dans les « cent jours » et mois suivants, s'attaquer aux problèmes de logement, de santé, d'éducation ou de la jeunesse, mettre en place une autre politique migratoire, réintroduire une police de proximité, réindustrialiser la France,

faire voter une grande loi énergie-climat...

Certaines orientations répondent aux demandes de la CGT. A nous de veiller à ce que ce projet aboutisse et que les engagements pris le soient dès les 15 premiers jours et par la suite, en fonction de nos revendications. **En effet, la manière avec laquelle certaines demandes seront traitées les conduiront à répondre ou non à nos attentes. Sur les principales revendications :**

- Indexer les salaires sur l'inflation pour soutenir le pouvoir d'achat.

L'indexation des salaires sur l'inflation à elle seule ne suffit pas à une politique des salaires, car sur longue période, il est normal que les salaires progressent plus vite que les prix en ce qu'ils reflètent la productivité du travail. L'indexation des salaires en France a disparu en 1983, lorsqu'une loi Jacques Delors avait interdit les mécanismes faisant référence à l'indice des prix lors des négociations collectives au nom de la lutte contre l'inflation. Ce qui avait abouti au résultat escompté mais au prix d'un déséquilibre dans le partage de la valeur entre capital et travail.

En effet, on estime que 6 points de PIB sont passés du travail vers le capital entre 1982 et 1998.

Les salaires ont encaissé la réapparition d'une inflation massive en 2021 en baissant de 2,5 % en valeur constante en 2022 et 2025 à cause des prix importés et des super profits des entreprises, et malgré le mécanisme du Smic pour les basses rémunérations.

Cette indexation permettra de limiter l'effet de l'inflation mais en aucun cas aux salaires d'augmenter. Ceci sera un point sur lequel la CGT devra peser, notamment en faveur d'augmentations générales contre la gestion budgétaire des entreprises, notamment dans les secteurs d'activités tels que les Bureaux d'études, très gourmands en financement de la part de l'Etat pour pallier à leurs difficultés de recrutement à travers l'apprentissage plutôt qu'en améliorant les conditions de travail et salaires dans leurs secteurs.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Absents des mesures d'urgence en tant que telles,

Dossier :

Contre le RN, Macron et mobilisons-nous et

l'égalité salariale est pourtant revendiquée comme moyen d'équilibrer les comptes notamment en matière de retraite ou de santé.

Là encore, l'indépendance de la CGT doit se faire sentir et **imposer que ces sujets soient traités, notamment à travers la loi, et des moyens significatifs alloués** en premier lieu pour les mesures d'urgence – appartements d'urgence, téléphones etc. dont le nombre est très en deçà des besoins, **pour répondre aux appels aux secours -, aux associations, pour accompagner les évolutions de paradigme notamment dans le traitement dans les entreprises, au travail.** L'éducation et l'accompagnement doivent être soutenus à tous les niveaux.

L'abrogation de la contre-réforme des retraites est une mesure transitoire du NPF, qui vise la retraite à 60 ans. Dans quel délai ?

LE NFP réaffirme l'objectif commun du droit à la retraite à 60 ans en deux temps : l'abrogation de la contre-réforme des retraites en premier lieu puis un retour à la retraite à 60 ans. La droite et l'extrême droite préfèrent baisser les recettes dans le financement des retraites comme pour nombre de services publics. Le NFP se propose quant à lui de les augmenter, option tout à fait réaliste selon l'économiste Michaël Zemmour. Le déficit du système des retraites relève d'un choix politique.

Autre mesure emblématique revendiquée par la CGT : bloquer les prix de certains produits de première nécessité dans l'alimentation et l'énergie

Comme l'ont fait d'autres pays de l'UE, intervenant par là-même sur le facteur le plus important dans l'inflation observée depuis 2 ans : la boucle profit-prix qui a permis aux entreprises de générer des marges cossues et des dividendes record sans aucun fondement économique autre que la paupérisation du plus grand nombre pour l'enrichissement de quelques-uns.

L'industrie agroalimentaire, le transport maritime et le secteur de l'énergie se sont illustrés en 2022-2023 par une hausse de leurs prix supérieure au renchérissement de leurs coûts, alimentant l'inflation sans aucune répercussion pour leurs fournisseurs notamment agriculteurs. **Sur le blocage des prix de l'énergie, c'est moins d'une**

sortie du marché commun que le levier fiscal qui serait mobilisé. De ce point de vue, il nous faudra continuer à revendiquer et mettre en avant les travaux déployés par nos camarades de la FNME depuis plusieurs mois.

Le NFP entend également reconstruire les services publics

Le constat : alors que les besoins de la population ne cessent de croître, notamment sous l'effet de l'allongement de l'espérance de vie qui met le système de santé sous pression, mais aussi de la démocratisation scolaire ou encore de la nécessaire transition climatique, la part des fonctionnaires dans l'emploi total recule sans discontinuer depuis 2006. La dépense publique par habitant pour les services publics stagne depuis 2008. A moyen terme, le Nouveau Front populaire prévoit de faire deux grandes lois. La première sur la santé, et la seconde, sur l'éducation.

Dans le programme tel qu'il est proposé, peu de pistes claires sont formulées sur la baisse des recettes de la sécurité sociale avec les exonérations de cotisations et le transfert du financement des prestations sociales des exonérations adossées au travail à la fiscalité (mécanisme qui permet à un gouvernement, comme l'a fait Macron, de décider que les retraites par exemple ne doivent pas représenter plus de 14% du PIB avec les conséquences et l'instabilité potentielle que cela peut entraîner par la suite pour les salarié.e.s et les retraité.e.s.).

La question du financement est bien plus traitée à travers la taxation des plus riches et sur une taxation des superprofits. Mais ce faisant, le niveau européen doit être nécessairement intégré. Et de ce point de vue la tâche semble difficile étant donné les résultats aux élections en France certes mais également en Europe.

Défendre la Sécurité Sociale, reconquérir nos droits est une demande forte de la CGT que nous aurons à revendiquer, comme son financement par la cotisation sociale.

La planification écologique est également mise à l'honneur à travers la protection de la biodiversité et la lutte contre le réchauffement climatique. Les mesures d'urgence prévues à court terme sont des moratoires sur les grands projets autoroutiers

le capital, par la grève et dans la rue, imposons nos revendications

et les mégabassines, s'inspirent directement des grandes luttes écologistes récentes.

Cependant, il faudra attendre pour voir définis les contours d'une future « loi énergie climat » ou encore du projet sur l'Industrie et les transports. Sur le ferroviaire, outre un objectif général de développement, le programme prévoit de revenir sur la privatisation de Fret SNCF et d'adopter un moratoire sur la fermeture des petites lignes. Deux autres propositions sont en nette rupture avec les gouvernements précédents :

- la révision des doctrines policières et de sécurité, pour s'attaquer aux violences policières est également un objectif important du programme. Sur le plan plus global des libertés, le Nouveau Front populaire promet l'abrogation des « dispositions liberticides » des lois sécurité globale et séparatisme, et des lois « qui instaurent un état d'urgence permanent ». Une nette rupture, là encore.

L'abandon de la politique « jeunesse » de Macron pour accompagner les jeunes directement et moins les parents à aider leurs enfants

Enfin, et là encore la CGT a développé des revendications sur ces sujets : soutenir l'Ukraine et reconnaître l'Etat palestinien avec un mot d'ordre : « l'urgence de la paix ». Défendre la souveraineté et la liberté du peuple ukrainien ainsi que l'intégrité de ses frontières comme le cessez-le-feu immédiat à Gaza. Comme l'a fait la CGT, le NFP demande la reconnaissance de l'Etat de Palestine (comme l'ont fait l'Espagne, l'Irlande et la Norvège) et appelle à « faire respecter l'ordonnance de la Cour internationale de justice, qui évoque, sans ambiguïtés, un risque de génocide ».

La question kanak fera également l'objet d'une grande vigilance : l'autoritarisme de l'Etat français dans cette affaire postcoloniale se manifeste à chaque étape, notamment par le transfert de mis en cause qui prennent l'allure de prisonniers politiques en métropole.

Mais sur ce sujet et notamment en matière de livraison d'armes, notre vigilance doit être de mise. Ainsi, si le NFP dont la création a été soutenue par l'intersyndicale a développé un programme dans lequel nous pouvons retrouver des thématiques qui nous sont chères, elles n'entraînent

pas nécessairement réponses à nos revendications. Sur la sécurité sociale, sur l'égalité salariale, sur l'indexation des salaires, sur les retraites, il nous faudra nous mobiliser pour nous assurer que nos revendications obtiennent une réponse favorable et une réalisation concrète.

Le patronat est à la manœuvre pour poursuivre l'exploitation des salariés tout en contenant leur mécontentement. L'extrême-droite représente une solution pour lui car l'autoritarisme dont elle ne manquera pas de faire preuve encore plus violemment que Macron permettra de faire passer de nouveaux reculs sociaux. Interpeller les employeurs dans toutes les entreprises, arracher des avancées salariales ou autres, c'est une manière de fragiliser cette stratégie du patronat, tout en apportant des réponses efficaces aux mécontentements des salariés.

Obtenir que nos vies changent pour le meilleur, ce n'est pas seulement un slogan. Cela doit s'inscrire dans notre militantisme ces prochaines semaines. Nos syndicats CGT de proximité en sont le pilier principal. Il ne s'agit pas d'un slogan vain : c'est certes dans les urnes et dans la rue que ça se passe mais aussi dans les entreprises, là où la moitié des citoyens ne sont pas allés voter, là où ceux qui travaillent se paupérisent et se désespèrent de ne jamais voir la situation changer.

Pour porter la question sociale dans le débat public, imposer nos revendications et mettre en échec l'extrême-droite, pour s'impliquer de manière exigeante dans les élections, la meilleure manière est de multiplier les actions et les mobilisations sur les cahiers revendicatifs.

C'est par la mobilisation, en militant dans les entreprises, partout, par la manifestation que pourra se créer le rapport de forces indispensable à nos luttes pour imposer nos revendications, un projet de société à long terme conforme aux attentes de la CGT, loin des turpitudes xénophobes du RN et de la vénalité des tenants du capital soutenus par le RN comme par Macron.

Culture

La sage-femme d'Auschwitz

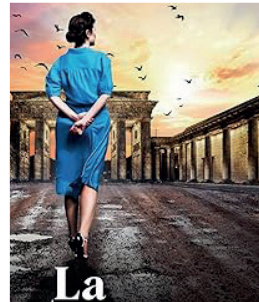
— Anna Stuart

Dans l'enfer d'Auschwitz, Ester caresse doucement les cheveux de Pippa, son bébé. C'est un miracle que sa petite fille soit blonde, car grâce à ce détail l'enfant pourra rester en vie.



Bientôt, les nazis viendront prendre son bébé pour le donner à une famille allemande. Mais Ester veut croire qu'un jour, après la guerre, elle retrouvera sa Pippa... Secrètement, la jeune femme a tatoué son numéro de déportée sous l'aisselle de sa fille. Un geste qui lui donne de l'espoir et la volonté de survivre malgré l'horreur.

Des années plus tard, Ester est enfin libre. Dans chaque orphelinat et hôpital qu'elle visite, elle scrute les visages des enfants. Mais les mois passent et l'espoir de revoir Pippa s'amenuise. Parviendra-t-elle un jour à retrouver l'enfant dont le tatouage correspond au sien ? Ou bien est-il déjà trop tard ?



Cette histoire romancée est inspirée de la vie de Stanislaw Leszczynska, une sage-femme polonaise qui a fait accoucher près de 3.000 bébés dans le camp d'Auschwitz.

Ce premier roman a une suite que nous vous conseillons de lire aussi : 'La Sage-Femme de Berlin ».



«Adieu Birkenau

Ginette KOLINKA, vous connaissez ? Non mais ce nom vous dit quelque chose ! C'est celui du batteur du groupe TELEPHONE : Richard KOLONKA. Et Ginette est sa mère.

En avril 1944, alors qu'elle a 19 ans, elle est déportée au camp d'extermination Auschwitz II-Birkenau. Elle n'en parle pas durant 50 ans, avant d'accepter d'être filmée pour la "Shoah Foundation", que Steven Spielberg vient de créer. À la grande surprise de la septuagénaire, les souvenirs enfouis rejaillissent. Elle se lance à corps perdu dans le témoignage.

En octobre 2020, à 95 ans, elle permet à Victor Matet et Jean-David Morvan de l'accompagner lors d'un de ses voyages de groupe en Pologne, à l'issue duquel elle décide de ne plus jamais revenir. Cet album bouleversant mis en images avec pudeur et puissance par Efa, Cesc et Roger, fait le point entre son premier et son dernier passage dans " le plus grand cimetière du monde " avec ce mélange unique de force, d'humour et d'espoir qui la caractérise.



Définition du niveau de l'établissement distinct pour les négociations obligatoires

Avec l'arrêt rendu le 3 avril 2024¹ la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence.

Dans cette affaire, la Fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement CGT s'opposait à la société Spie industrie et tertiaire. Le litige portait sur la possibilité de négocier au niveau d'établissements distincts dans les entreprises comportant plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.



Or si le Code du travail permet à l'employeur et aux organisations syndicales représentatives de négocier un accord collectif de droit commun, dit de « méthode », qui précise le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le



groupe, l'entreprise ou l'établissement², il ne prévoit pas explicitement la possibilité de négocier les niveaux auxquels les négociations peuvent être menées, en particulier dans les entreprises à établissements distincts.

Jusqu'ici, la Haute juridiction permettait aux employeurs d'engager les négociations obligatoires par établissement ou par groupe d'établissements, à condition qu'aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir, ne s'y oppose³.

Avec la décision précitée, celle-ci opère un revirement jurisprudentiel et affirme, dorénavant, qu'un accord collectif négocié et signé aux conditions de droit commun peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels la négociation obligatoire est conduite.

Un accord de méthode valablement conclu peut donc prévoir que les négociations périodiques obligatoires puissent être conduites au niveau de chacun des établissements distincts, peu important l'absence d'unanimité des syndicats représentatifs dans ces établissements.

Cette jurisprudence ouvre donc la possibilité de pouvoir choisir le niveau de négociations, que cela soit au plus près du terrain, pour de sujets spécifiques le nécessitant, ou au niveau central pour les sujets d'harmonisation. C'est donc un nouvel outil à notre disposition, qu'il faudra utiliser à bon escient.

2. Art. L.2242-10 du Code du travail

3. Cass. soc., 21 mars 1990, n° 88-14794



AIDANT

Bénéficiez d'un soutien concret pour vous soulager au quotidien !

Chez Malakoff Humanis, nous apportons un soutien solide aux salariés aidants en offrant des solutions pratiques.

Nous mettons à leur disposition un accompagnement sur mesure et une ligne dédiée pour écouter les besoins et apporter un soutien adapté à chaque besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont
vous bénéficiez en scannant ce QR code.



 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE