



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°
555

Mensuel
Octobre
2024

Dossier

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

**plus grave
que les blagues
sexistes
votre
silence**

CGT Stop aux violences sexistes et sexuelles au travail

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 01/10/2024)

Valeur du point : 15,69 € (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 d i t o

Procès des viols de Mazan, révélations sur l'Abbé Pierre, viol et meurtre de Philippine, chaque jour qui passe nous montre à quel point la culture du viol imprègne notre société et que l'impunité des agresseurs est forte.

Il n'y a pas de profil type du violeur, celui-ci est un monsieur tout le monde. Ces violences sont perpétrées à 96% par des hommes qui mettent en place des stratégies spécifiques pour arriver à leurs fins. Depuis près de deux mois, les cinquante co-accusés du procès de Mazan se surpassent chaque jour dans l'infamie de leurs propos.

Certains accusés estiment qu'il ne s'agit pas d'un viol, dans la mesure où ils avaient reçu le consentement du mari et que ce dernier était légitime à donner le consentement de sa femme à sa place... Et dans le genre abject, certains accusés osent se déclarer " autant victime " que Gisèle Pélicot. Il y a quelque temps déjà le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes a rendu public un constat inquiétant : Non seulement le sexisme ne recule pas en France mais augmente même dans ses manifestations les plus violentes.

Le sentiment qu'il est plus difficile aujourd'hui d'être une femme qu'un homme est partagé par trois jeunes sur quatre. Pourquoi a-t-il fallu attendre plus de cinquante ans pour signifier à un acteur que son comportement avec les assistantes, les habilleuses, ses partenaires n'est pas acceptable, même sous prétexte de rigolades ? Annie Ernaux avec « Mémoire de fille », « le Consentement » de Springora et le procès de Mazan pour s'interroger sur le consentement ? Qu'il faille encore Camille Kouchner pour découvrir que l'inceste concerne un français sur dix ? Pourquoi en 2024, les femmes victimes de violences se sentent-elles si seules ? Moins de 10% des victimes portent plainte et moins de 1% des viols déclarés par des majeur.e.s ont fait l'objet de condamnation.

Les adolescentes continueront donc à subir les mêmes tactiques que nos mères : avoir ses clés dans la main pour ouvrir plus vite, jouer aux « folles », faire semblant de téléphoner, sembler connaître cette passagère dans le métro... et si cela ne suffit pas elles observeront plus tard avec reconnaissance les affiches de colleuses anonymes sur nos murs « je te crois..., tu n'es pas seule ».

Elisabeth ORNAGO

Analyse

Pour une proposition radicale concernant la Sécurité Sociale

De quoi parle-t-on ?

La Loi de Finance de la Sécurité Sociale est le budget de la Sécurité sociale voté chaque année par le Parlement. Elle concerne non seulement les questions de santé mais aussi les autres branches de la Sécurité sociale (vieillesse, famille, etc.). Chaque automne, députés et sénateurs débattent de son financement pour l'année à venir. C'est habituellement à ce moment-là que revient le sempiternel refrain du « trou de la sécu ». Il y aurait un excès de dépense et une impossibilité à trouver des recettes, donc il serait nécessaire de conduire des « réformes » – ce mot étant désormais synonyme de réduction de l'accès aux droits. Une première salve a été lancée dernièrement en menaçant de contrôler plus fermement les arrêts maladie.

L'étatisation de la sécurité sociale

De manière étonnante, le principe d'un vote au Parlement du budget de la Sécurité sociale est plutôt récent. La LFSS a été inventée en 1995 et faisait partie du fameux « plan Juppé ». Il s'agissait de poursuivre le mouvement d'étatisation de la Sécurité sociale.

En effet, l'originalité de la sécurité sociale en 1945 n'est pas l'invention d'une protection sociale publique, qui existe depuis 1928-1930, mais le fait que l'institution soit gouvernée directement par les intéressés, au demeurant les salarié.e.s et les privé.e.s d'emploi.. Dans les caisses locales, régionales et nationales, les cotisants

élaient des représentants pour qu'ils appliquent une politique au plus près des aspirations démocratiques. Remettre en cause les LFSS, ce n'est donc pas trahir l'esprit de 1945, c'est y revenir.

Faire renaître l'alternative

En supprimant la LFSS, l'enjeu serait de redémocratiser la Sécurité sociale pour faire renaître l'alternative. Ce n'est qu'en conquérant le pouvoir sur le financement qu'il sera possible de réorienter la production de soins de santé. Est-ce que des caisses gérées par les intéressés accepteraient les prix exorbitants des médicaments, au plus grand profit de l'industrie pharmaceutique ? Accepteraient-elles de financer les organisations qui ont cédé aux sirènes de la financiarisation ? Est-ce qu'elles ne préféreraient pas financer des formes de production publique plutôt que des formes capitalistes ?

Par exemple, est-il normal que la Sécurité sociale finance à 90,5 % les cliniques privées quand l'hôpital public connaît les difficultés que l'on sait ?

Les modalités d'élection des administrateurs des caisses doivent être repensées, en étendant l'attribution des pouvoirs politiques bien au-delà des cotisants. Il ne faut pas seulement revenir à 1945, il faut aller plus loin. Les modalités d'élection des administrateurs des caisses doivent être repensées, en étendant l'attribution des pouvoirs politiques bien au-delà des cotisants. La marge de manœuvre sur les budgets doit être supérieure à ce qu'elle était par le passé afin de laisser la place à l'imagination.

JOURNÉES D'ETUDES

News

Calendrier

12 novembre 2024 - Formation Professionnelle 2/2

19 au 21 novembre 2024 - Colloque International des Centres d'Appels à SAINT-AVERTIN (37)

5 décembre 2024 - Critiques Marxiste

23 janvier 2024 - Extrême droite



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

Un gouvernement de c

Le choix d'Emmanuel Macron désignant Barnier comme premier ministre est clair. Il s'agit ni plus ni moins, en dépit de sa défaite aux élections législatives, de pouvoir continuer sa politique néolibérale menée depuis 2017. En désignant un membre du parti Les Républicains (LR) pour mener sa politique, il tente aussi de préserver la macronie. Il pense que la responsabilité de cette politique néfaste pour les travailleurs ne sera portée que par le premier ministre et sa clique. Et la première échéance consiste pour lui à obtenir le vote, avant la fin de l'année, du budget de l'état et la loi de financement de la Sécurité Sociale. Et pour durer ce gouvernement devra composer avec le Rassemblement Nationale (RN) pour mener sa politique antisociale. Et il entend bien le faire.

Un leurre

La constitution du gouvernement par Barnier a vu quelques tensions apparaître. Nous avons même eu droit à une tribune cosignée le 29 septembre du groupe Ensemble contre le projet d'augmentation de la fiscalité prévu par le premier ministre. Face à un Barnier pseudo défenseur d'un effort « partagé » entre les travailleurs et de plus de « justice sociale » pour les nantis, il s'agit en réalité d'un débat sur la meilleure manière de faire accepter l'austérité.

La tribune de nos macronistes est claire puisque pour eux, « trop d'impôt tue l'impôt » et « toute hausse contribuera à dégrader la compétitivité retrouvée de notre pays, à faire fuir les entreprises et à condamner tout partage de la valeur ». Ainsi « le rétablissement des comptes publics passe avant tout par la baisse des dépenses publiques ».

Barnier est tout à fait d'accord avec celle-ci. Mais il faut une stratégie de contournement pour pouvoir poursuivre et amplifier cette politique de classe. D'où l'annonce de quelques mesurées

comme la taxation provisoire de certaines grandes entreprises, des plus fortunés ... pour mieux faire passer la poursuite de la destruction des services publics et de la protection sociale. L'illusion qui consiste à faire croire que tout le monde est mis à contribution doit être parfaite. Mais n'est pas illusionniste qui veut. En effet même les effets de manche ne peuvent dissimuler la volonté de ce gouvernement de toujours vouloir tailler plus dans les dépenses publiques, excepté concernant bien sûr l'armée et la police. Ce serait entre 10 et 15 milliards ... alors que les hôpitaux assurent de moins en moins leurs missions de santé par manque de moyens et que l'école n'est plus que l'ombre d'elle-même.

La Sécurité Sociale sacrifiée sur l'autel du profit

Ne nous y trompons pas. Ce n'est pas seulement le vote du budget de l'état dont il est question. Le débat public qui ne traite que de cette seule question fait l'impasse sur l'ensemble des domaines que couvrent les politiques d'austérité que l'équipe Barnier compte mettre en œuvre. Certes, les collectivités locales sont contraintes d'économiser sur leurs missions de services publics, mais c'est la Sécurité Sociale qui reste la cible déterminante de ces politiques. En effet elle a un rôle central dans la répartition de la richesse produite entre salaires et profits. Autrement dit se joue là la bataille contre l'exploitation capitaliste.

Le budget de la Sécurité Sociale, c'est une masse d'environ 640 milliards d'euros, c'est-à-dire pas moins du quart du Produit Intérieur Brut de la France. La Sécurité Sociale reste encore aujourd'hui, malgré les attaques dont elle fait l'objet depuis qu'elle est née, financée à 54,3% par les cotisations sociales, c'est-à-dire par une partie de la masse salariale que le patron est dans l'obligation de verser aux caisses de

confrontations sociales

Sécurité Sociale pour financer les besoins sociaux fondamentaux comme les allocations familiales, la santé, les retraites. Ces cotisations sociales représentent en réalité du salaire socialisé. C'est de ce salaire que le patronat voudrait se débarrasser. Et il compte pour ce faire sur des gouvernements qui leurs sont acquis.

C'est l'objet des contre-réformes, pratiquées par tous les gouvernements, qui se multiplient depuis des décennies. Il s'agit toujours transformer peu à peu les droits sociaux pour toutes et tous acquis de hautes luttes en une assistance minimum à quelques « démunis ». C'est simplement une logique de retour au XIX^e siècle. Rappelons que les allègements de cotisations sociales s'élèvent à pas moins de 83 milliards d'euros dont sont privées les caisses de retraites et notre système de santé. Mais c'est aussi une somme confisquée à l'ensemble des travailleurs.

D'un autre côté le prétendu « déficit » de la Sécurité Sociale serait de 16,6 milliards d'euros annoncé pour 2024. Ces deux sommes qui sont à mettre en rapport montrent combien ce « déficit » est organisé par le patronat et les gouvernements qui se sont succédés depuis plusieurs décennies.

Etatisation et fiscalisation au service du capital

La Sécurité Sociale a été fondée en 1945. C'est alors une institution partiellement indépendante de l'état et financée par des cotisations sociales. Elle était sous le contrôle des représentant.e.s élu.e.s des assuré.e.s sociaux. Mais au fil du temps avec la dégradation des rapports de force sociale, notre système de Sécurité Sociale a été quelque peu démantelé au moyen notamment de deux outils que sont la fiscalisation et l'étatisation.

En effet en créant en 1990 la Contribution Sociale Généralisée (CSG), Michel Rocard du Parti Socialiste a ouvert la voie à une transformation

en impôt, payé par les salarié.e.s et les retraité.e.s des cotisations sociales versées par les patrons. Les gouvernements qui se sont succédés ont persévéré dans cette voie. Le patronat voudrait bien encore aller plus loin avec la TVA « sociale » qui se substituerait aux cotisations sociales. Et il compte bien sur ce type de gouvernement pour faire aboutir son projet.

La réforme Jupée de 1995 a définitivement privé les assuré.e.s sociaux de toute forme de contrôle sur la gestion de Sécurité Sociale. Les dépenses et les recettes de cette dernière ne leur appartiennent plus. Ainsi chaque année est votée les Lois de Financement de la Sécurité Sociale par le parlement. La Sécurité Sociale est devenue pour le ministère des finances une sous-branche des « comptes publics » dont il a la gestion.

La Sécurité Sociale, elle est à qui ? Elle est à nous !

Face à ce gouvernement qui compte poursuivre sa politique d'austérité et aggraver les conditions de travail des travailleurs, il nous faut par-dessus tout débattre avec les travailleurs avec lucidité à partir de nos propositions afin de construire la mobilisation nécessaire pour imposer l'abrogation de la réforme des retraites et le financement de notre système de santé à la hauteur des besoins sociaux. Cette bataille que nous devons mener doit nécessairement se situer dans une seule perspective, celle de notre réappropriation de la Sécurité Sociale, simplement par ce que la Sécurité Sociale est à nous !

Branches

Résultats Elections professionnelles

CSE JILTI

Représentativité :

Collège Cadres :	Collège non Cadres :	Global Audience :
CFDT : 72,03 %	CFDT : 49,52 %	CFDT : 62,50 %
CGT : 19,58 %	CGT : 40,00 %	CGT : 28,23 %
CFE-CGC : 8,39 %	CFE-CGC : 10,48 %	CFE-CGC : 9,27 %

UES AKKODIS

Représentativité :

CFDT : 38,56 %	CGT : 18,49 %	FO : 22,29 %	CFTC : 20,67 %
----------------	----------------------	--------------	----------------

Salarié.e.s des Etudes Notariales

CLAUSE DE SAUVEGARDE : + 1,40% _ LE CSN POUVAIT MIEUX FAIRE!

La réunion de négociation du 19 septembre 2024 portait sur plusieurs points dont la clause de sauvegarde.

Comme nous l'avions écrit dans La Bastoche n°252, la proposition du CSN est restée en dessous de nos revendications et des attentes des salarié.e.s. Même si le contexte économique de la branche reste compliqué avec la crise immobilière (les études continuent d'enregistrer une baisse de leur chiffre d'affaires), le CSN aurait pu accorder une augmentation au moins au niveau de l'inflation à fin août 2024 soit + 2%.

La négociation

Le CSN explique que l'activité subie une baisse de -30% alors que les données mensuelles de la CRPCEN enregistrent une variation de - 12% entre août 2024 et août 2023 !

La recommandation initiale du CSN repose sur les données INSEE avec une inflation à 1,9% en septembre 2024 et à 1,5 % sur l'année 2024 et sur l'octroie en février 2024 de + 0,20% pour les minima conventionnels. Le CSN fait une proposition entre 0 et 1,40%.

La Bastoche
2 octobre 2024 n° 254

Bulletin de liaison CGT des Salariés et du Notariat
LA CLAUSE DE SAUVEGARDE + 1,40%
LE CSN POUVAIT MIEUX FAIRE !

La réunion de négociation du 19 septembre 2024 portait sur plusieurs points dont la clause de sauvegarde. Comme nous l'avons écrit dans La Bastoche n°252, la proposition du CSN est restée en dessous de nos revendications et des attentes des salarié.e.s. Même si le contexte économique de la branche reste compliqué avec la crise immobilière (les études continuent d'enregistrer une baisse de leur chiffre d'affaires), le CSN aurait pu accorder une augmentation au moins au niveau de l'inflation à fin août 2024 soit + 2%.

La négociation

Le CSN explique que l'activité subie une baisse de -30% alors que les données mensuelles de la CRPCEN enregistrent une variation de - 12% entre août 2024 et août 2023 !

La négociation

Le CSN explique que l'activité subie une baisse de -30% alors que les données mensuelles de la CRPCEN enregistrent une variation de - 12% entre août 2024 et août 2023 !

La recommandation initiale du CSN repose sur les données INSEE avec une inflation à 1,9% en septembre 2024 et à 1,5 % sur l'année 2024 et sur l'octroie en février 2024 de + 0,20% pour les minima conventionnels. Le CSN fait une proposition entre 0 et 1,40%.

CGT, FO, CFTC et CFE-CGC : + 2%
CFDT : + 1,40%
CFE-CGC : + 1,40%

Le CSN propose une augmentation de 1,40% pour les minima conventionnels, ce qui est inférieur à nos revendications de + 2%.

Les 5 propositions initiales de salaire et les propositions alternatives de fin de l'année sont les suivantes :

Le CSN a pu être tenu compte de nos revendications initiales de fin de l'année et de nos revendications alternatives de fin de l'année.

Pour les salariés du Notariat, les revendications initiales de fin de l'année sont les suivantes :

Recommandation initiale du CSN : + 1,40%
Recommandation initiale du CSN : + 1,40%
Recommandation initiale du CSN : + 1,40%

Fédération CGT des Salariés et du Notariat
10 rue de la République - 92000 Nanterre
Tél : 01 47 37 10 00 - Fax : 01 47 37 10 01
www.cgt-notariat.org

Salarié.e.s des Bureaux d'Etudes

Lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) qui s'est tenue le 25 septembre dans la branche des Bureaux d'Etudes, 3 sujets ont plus particulièrement été traités.

Le premier d'entre eux portait sur la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur ce sujet, nous avons longuement travaillé à mettre en avant nos demandes dont une toute particulière : celle de créer des actions de formation pour les femmes, visant à les accompagner vers des évolutions professionnelles sur des familles de métier porteuses en termes de carrière ou vers des fonctions de management. Nous avons également suggéré la création d'un système « récompensant » les entreprises mieux-disantes en matière d'égalité professionnelle. Nous n'en sommes qu'au début de la négociation mais pour le moment, sans surprise, aucune de nos demandes n'a été reprise dans la synthèse patronale qui se limite à nous indiquer qu'elle souhaite reprendre et actualiser ce qui figure dans le précédent accord qui date de 10 ans – à peu de choses près le rappel des dispositifs et réglementations existant – bien que, le moins que l'on puisse dire, ses effets aient été plus que limités au regard de la sociologie de la branche professionnelle.

Au-delà du fait que le patronat a tout intérêt à sous payer toute une catégorie de salariés, la pression mise sur le traitement salarial des femmes et leurs conditions de travail limite d'autant toute possibilité d'amélioration globale. Et cela le patronat l'assume totalement. Nous ne sommes qu'au début de la négociation mais il faut nous rendre à l'évidence, ce ne sera pas un long fleuve tranquille.

Le deuxième sujet que nous avons abordé traitait de la question de la classification sur laquelle les travaux sont en cours et, le moins que l'on puisse

dire, c'est qu'ils semblent bien mal engagés et surtout propices à servir les intérêts patronaux : un état des lieux mal cadré, où ne seront traitées que 4 à 5 familles métier malgré les 5 grandes activités économiques de la convention collective et les 1,2 millions de salarié.e.s de la branche.

Autant dire que cela s'annonce mal : nombre de métiers risquent de ne pas être intégrés et toutes les analyses concernant le lien entre classification, qualifications et ancienneté sont plus que balayés.

Bien évidemment nous ne laisserons pas faire sans réagir et surtout sans nous battre pour ne pas laisser une grille estropiée remplacer la grille plus que limitée en application aujourd'hui. Là encore ce combat s'inscrit dans la durée.

Enfin, nous avons traité des sujets concernant la complémentaire santé sur laquelle des travaux sont en cours notamment en vue d'un appel d'offres.

Pour rappel nous avons toujours refusé de signer cet accord pour 3 raisons : la structure de cotisations, pas de réelle couverture famille et donc de mutualisation (c'est-à-dire conjoint et enfants) et enfin, avec la complémentaire santé, il existe un dispositif, le haut degré de solidarité qui impose la mise en œuvre d'actions, que le patronat ne veut pas voir figurer dans un accord pour ne pas que les assureurs qui iraient à la concurrence soient contraintes de les déployer malgré tout.

Par contre nous sommes signataires de la prévoyance et là aussi de nombreux problèmes se posent. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé à nous repencher sur la question pour assurer l'équilibre du régime mais aussi prendre en compte des sujets tels que la perte d'autonomie.

Nous n'en sommes qu'au début.

Rappel : Elections professionnelles dans les TPE du 25 novembre au 9 décembre 2024

Salarié.e.s des Cabinets d'avocats

Pour rappel, depuis l'été 2024, l'essentiel des réunions la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation de la branche des salariés des cabinets d'avocats traite de la négociation de la convention collective et de ses annexes du fait de l'intégration de la branche des Avocats salariés et de ses suites, la convention collective ayant été signée le 21 juin 2024. Nous l'avons signée car nous avons obtenu une amélioration de l'indemnité de départ en retraite, des conditions de départ lorsque le contrat de travail est rompu ou encore de la prise en charge des jours fériés.

Depuis, les réunions, quasi hebdomadaires de la rentrée traitent d'annexes, de la faisabilité de sa mise en œuvre ainsi que question du devenir de l'institut de prévoyance qui gère la retraite supplémentaire. Sur ce sujet, là encore, nous nous sommes déjà exprimés et avons mis en avant notre choix de préférer un rapprochement avec un institut de prévoyance à gestion paritaire, comme Malakoff Humanis, plutôt que de basculer vers un assureur marchand comme Axa.

Malgré ces sujets techniques et structurels, les salarié.es qui dépendent de la convention collective évoluent dans un contexte bien réel

où, malgré nos efforts de négociation, leur pouvoir d'achat a reculé en même temps que les évolutions de salaire n'ont pas suivi l'inflation. Même si cette dernière recule – c'est-à-dire que la hausse des prix est moins forte qu'en 2022 et 2023 -, il n'en demeure pas moins que le pouvoir d'achat fortement érodé lors des deux années de pics d'inflation continue à reculer depuis le début de l'année.

C'est la raison pour laquelle lors de la dernière réunion qui s'est déroulée le 18 octobre, le sujet a été mis sur la table et les échanges avec le patronat se sont menés à bâtons rompus : entre exonérations de cotisations, évolution modérée des salaires ces dernières années, et évolution du niveau des prix, nos arguments étaient incontournables. En conséquence, la première proposition patronale s'établit à ... 1%. Autant dire loin des 3,5% que nous demandons et moitié moins que les 2% octroyés par l'Etat sur le SMIC.

La négociation risque d'être longue mais nous ne lâcherons pas. Dans une branche où la très grande majorité des salarié.es travaille dans une petite structure, la négociation des minima conventionnels est le plus souvent la seule négociation sur les salaires qui vaille.

Salarié.e.s des Cabinets Experts Comptables

Dans la branche des Experts-Comptables, les réunions de la Commission Paritaire Permanente de négociation d'interprétation et de conciliation se suivent et se ressemblent. Et celle du 4 octobre n'a pas échappé à la règle.

Depuis quelques temps la formation professionnelle et la complémentaire santé se rappellent souvent à notre bon souvenir. Ce n'est pas rien de le dire puisque le patronat vise à ne surtout pas avancer tout en se donnant des airs de travailleurs assidus sur le sujet. C'est dire le spectacle sous nos yeux, et, malheureusement, le peu de cas fait aux salarié.es.

Pour rappel, sur la formation, nous avons négocié pendant près de deux ans, un accord qui n'a jamais abouti, car le patronat n'avait qu'une idée en tête : bénéficier gracieusement de la cash machine qu'offrait l'apprentissage et de manière générale, l'alternance – financement de la formation et aides cossues au recrutement car pour un bac+5 en apprentissage, les employeurs bénéficiaient de 8 000€- sans jamais prendre le moindre engagement concernant les salariés qui travaillent dans les cabinets, et dont une partie est concernée notamment par la dématérialisation des factures et la digitalisation de manière générale des activités. À part les cris d'orfraies et la fausse vexation affichée du fait du manque de confiance des syndicats, nous ne parvenons pas avancer sur ce sujet. La carrière, l'évolution professionnelle ne regardent même plus les salarié.es concerné.es mais l'employeur. Bref, elle est loin la liberté de choisir son avenir professionnel.

Un autre sujet récurrent porte sur la complémentaire santé. Pour rappel encore, ce thème est à l'ordre du jour de longue date : le patronat avait décidé de négocier une complémentaire santé en privilégiant une démarche allant en dépit du bon sens et surtout sûre de ne pas aboutir. Les échanges visaient surtout à délimiter le panier de soins à minima

pour ne définir le cadre qu'ensuite – et encore, cela n'est qu'une hypothèse, ce cadre n'ayant jamais été abordé ni mis à l'ordre du jour. Face à l'échec retentissant de cette première étape, nous repartons de plus belle et nos demandes sont enfin sollicitées.

Bien évidemment, côté, CGT, nous privilégions le traitement collectif et égalitaire. Dans une branche, comme les experts-comptables où on a tendance à mettre fortement en surcharge les salariés, autant dire que nous demandons un traitement unique, toutes catégories socio-professionnelles confondues et que la cotisation pèse davantage sur l'employeur. Alors, évidemment, le patronat demeure circonspect mais nous n'avons pas l'intention de baisser les bras.

Mais sur la période, un autre sujet est porté particulièrement par la CGT : la négociation annuelle sur les minima conventionnels. Et nos attentes sont simples : hausse du point de base et du point hiérarchique de 5% avec un calcul du minimum conventionnel sur une base mensuelle et non annuelle. De surcroît nous demandons une évolution de la prime ancienneté : 5% à partir de 5 ans et +1% par an les années suivantes sur base du salaire minimum conventionnel du coefficient affecté.

Très rapidement, les 2 % d'augmentation du SMIC paraissent faibles. Mais cette demande est plus qu'adaptée à la situation du secteur. L'INSEE a publié que le chiffre d'affaires des structures d'expertise et d'audit comptable atteint en 2022, 24,21 milliards d'euros soit une hausse annuelle de près de 10 % après une hausse de 7,25 % enregistré en 2021. Les effectifs n'ont évidemment pas progressé de la même manière. Donc entre hausse du chiffre d'affaires et croissance de la productivité, les temps sont plutôt généreux pour le patronat... mais moins pour les salariés. Évidemment, nous n'avons pas manqué cette information et l'avons fait valoir. A suivre...

Dossier : Harcèlement sexuel et

A lors que le 25 novembre est une journée de lutte contre les violences sexistes et sexuelle, ce combat conserve toute son actualité et pas seulement dans le cadre intrafamilial. Les difficultés rencontrées par les travailleuses plus particulièrement font de cette lutte un parcours du combattant.

Bien que le droit à l'avortement a été introduit dans la constitution en 2024, l'actualité montre bien que les violences sexistes et sexuelles sont loin d'être un combat gagné pour les femmes.

Les violences intra familiales ont été mises en avant de manière glaçante avec le procès de Dominique Pélicot ou encore avec les nombreuses femmes assassinées par leur conjoint ou ex-conjoint.

Pour autant, ces faits divers ne doivent pas masquer qu'au travail aussi les femmes subissent encore de plein fouet une discrimination de genre qui décomplexe les prédateurs.



PRÉVENTION
PROTECTION
SANCTION

**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**



Les difficultés à faire reconnaître ces agissements, la charge de la preuve, le non-dit etc. sont autant d'éléments qui perdurent malgré les actions menées depuis plusieurs années par les organisations syndicales et les associations féministes.

L'écart salarial sans cesse renouveler et dont le traitement est contourné par maintenir cette inégalité au nom de la rentabilité des entreprises vient quasiment légitimer les agissements

sexistes, le harcèlement sexuel qui s'accompagne trop souvent de harcèlement moral.

C'est seulement à partir de 1992 qu'a commencé à être nommé l'abus d'autorité en matière sexuelle. Le code du travail et le code de procédure pénale ont ainsi commencé à être modifiés.

L'employeur a une obligation générale de santé, de sécurité à la garde des salariés. Il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuels et les agissements sexistes au travail.

Le milieu professionnel est celui qui est censé amener une autonomie dans la vie. Quand il devient harcelant ou agissant de manière sexiste, l'envie et l'instinct même de survie est de partir.

Mais là on devient victime et c'est l'agresseur qui est conforté dans ses agissements. L'enjeu de permettre aux salariés de rester dans l'entreprise est quasi existentiel pour les femmes, mais aussi pour ce combat. C'est souvent l'agresseur qui demeure. Or il doit être sanctionné et ce n'est pas à la victime de s'effacer.

Mais de réelles mesures de prévention sont-elles mise en place dans les entreprises ?

Traiter du renforcement du rôle des militant.es de la CGT dans la prévention de ces risques, la place à donner aux référents, les bons réflexes à acquérir face à de telles situations, accompagnement des victimes sont autant de pistes à creuser pour que cessent ces comportements.

Les violences contre les femmes, employées, ouvrières comme cadres ou privées d'emploi sont au cœur des inégalités et des processus de domination.

Elles prennent de multiples formes : psychologiques, morales, verbales, économiques, physiques ou sexuelles, et visent à assigner les femmes à une position d'infériorité, à leur « place naturelle ». Les stéréotypes en normalisant les inégalités permettent de confirmer cette hiérarchie, de faire comme si elle était naturellement liée à la différence de sexe des individus.

Agissements sexistes au travail

Plusieurs enquêtes établissent que les femmes sont plus exposées au risque lié aux violences sexistes et agressions sexuelles :

- l'étude du Conseil Supérieur de l'Égalité professionnelle menée auprès de 15 000 salariés cadres (2013) et 10 000 salariés non cadres (2016) montre que : 80 % des femmes salariées cadres, 74 % des femmes salariées non cadres, ainsi que 56 % des hommes cadres et 54 % des hommes non-cadres considèrent qu'au travail, les femmes sont régulièrement confrontées au sexisme.

- Le baromètre du défenseur des droits / OIT mené sur 3551 personnes en 2018 établit que 23 % des femmes et 6 % des hommes sont confrontés à des insultes et des humiliations sexistes au travail.

- L'enquête IFOP / Fondation Jean-Jaurès souligne que 66 % des européennes de moins de 30 ans ont été confrontées à au moins une forme de violence sexiste et sexuelle au travail.

La population est de plus en plus consciente et tolère de moins en moins les violences sexistes et sexuelles. Pourtant, les stéréotypes qui continuent de forger les mentalités et les comportements sont toujours très présents au travail. Or les textes réglementaires et législatifs évoluent, établissent de nouvelles obligations pesant sur l'employeur et des dispositifs à la disposition de la représentation salariale, même s'ils demeurent insuffisants.

L'article L 1153-1 du code du travail précise « aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos, comportements à connotation sexuelle, ou sexistes, répétés qui soit portent atteinte à sa dignité, en raison de leur caractère dégradant, humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; (...)

1. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant, en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur, des faits ou au profit d'un tiers. »

L'article L 1142-2-1 du Code du travail définit des agissements sexistes comme : « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

En la matière, l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur intègre la nécessité d'agir contre ces agissements.

Le Code du travail stipule, l'obligation générale de sécurité et de prévention des risques professionnels (articles L. 4121-1 et L. 4121-2) ainsi que l'obligation de prévention spécifique du harcèlement (articles L 1152-4 et L. 1153-5).

L'employeur doit :

- prendre toute mesure de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des salarié.es sur la législation en vigueur sur le harcèlement,

- mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement,

- prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement. La loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié l'article L 4121-3 du Code du travail, imposant que l'évaluation des risques prenne en compte l'impact différencié des expositions professionnelles en fonction du sexe, notamment dans le document d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleur.e.s.

Le médecin du travail peut être un appui : il conseille les employeurs, les travailleuses et les travailleurs, et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement. Il peut proposer des mutations des transformations de poste, justifiées par des considérations relatives à la santé physique ou mentale des salariés.

Le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail constitue un manquement à son obligation de sécurité.

Le Comité Social et Economique peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention. Le CSE peut procéder

Dossier : Harcèlement sexuel et a

régulièrement à des inspections et faire effectuer des enquêtes en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, et peut recourir un expert lorsqu'un risque grave identifié et actuel est constaté.

En cas d'atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles relevée par le CSE, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête et prendre les mesures nécessaires.

Si le CSE doit obligatoirement désigner parmi ses membres un référent matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le référent n'a pas le monopole d'action en matière de harcèlement. Tout autre élu du CSE peut agir avec les mêmes prérogatives !

L'application du droit de retrait par une victime de harcèlement est une première protection et un bon préalable à la mise en œuvre de la procédure de Danger Grave et Imminent par le CSE. C'est un très bon outil pour ces situations.

La loi donne pouvoir à l'inspection du travail pour veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement et constater, le cas échéant, les infractions commises dans l'entreprise.

La saisine de l'inspection du travail est possible par : tout salarié, élu du CSE, représentant syndical, ou l'employeur.

En dehors des cas de saisine pour la résolution de problématiques individuelles, l'inspection du travail peut être sollicitée pour recueillir son avis par rapport à des documents comme DUERP, le règlement intérieur, l'accord collectif qui ont vocation à prévenir les violences sexuelles au travail.

En cas de harcèlement, la justice peut être saisie par :

- le ou la salarié.e, pendant l'exécution du contrat de travail, ou après la rupture du contrat de travail,
- par le CSE dans le cadre du droit d'alerte,
- par le syndicat qui peut exercer en justice toutes les actions liées au harcèlement moral et

sexuel, en faveur d'un ou d'une autre salarié de l'entreprise.

Le syndicat a un rôle déterminant en la matière : acteur de la négociation dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore des accords visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles, il a un rôle déterminant pour combattre ces agissements, conquérir de nouveaux droits et contribuer à mettre à mal les stéréotypes de genre à travers la sensibilisation, la formation, la communication ou encore à travers leur rôle auprès des salarié.es.

En effet, il :

- est présent sur le terrain,
- informe et sensibilise les salarié.es,
- forme ses adhérents et les élus,
- met en place des permanences d'accueil pour les victimes,
- établit l'état des lieux de la situation et des besoins : questionnaire anonyme d'évaluation des violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise pour mieux connaître la réalité, les préoccupations et les besoins des travailleuses et travailleurs sur le sujet,
- instaure des cahiers revendicatifs pour obtenir des mesures de prévention,
- négocie sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : investir le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans le champ de la négociation collective.

A travers ses travaux, la CGT a développé des principes pratiques d'accueil des victimes et les étapes de l'accompagnement qui lui est proposé par notre organisation syndicale.

1. Principes d'accueil d'une victime : accueil de la parole, accompagnement, crédit donné à la victime.

Deux phrases importantes à dire : « tu as bien fait de venir » et « je te crois ».

Préciser son rôle :

- Accompagner.
- Orienter vers des structures spécialisées comme les psychologues ou les associations.
- Conseiller.
- Défendre.

Agissements sexistes au travail

Préciser ses principes de fonctionnement :

- Confidentialité.
- Respect du rythme et des décisions de la victime sur la procédure.
- Pas d'initiative sans son accord.

Lors du premier rendez-vous et des rendez-vous ultérieurs, reconstituer les faits :

- Encourager et aider la victime à écrire le récit chronologique et circonstancié des faits.
- Prendre des notes pour produire un écrit.
- Dates, périodes et lieux.
- Caractérisation, définition des faits pour ne pas les minimiser, évaluation de leur impact sur la victime.
- La victime était toujours en danger ? Est-elle isolée ? En contact avec l'agresseur ?
- Rappeler la loi.
- Rappeler les droits de la victime.

Définir ensemble les suites sans jamais rien n'imposer ni juger.

victime peut se faire accompagner de la personne de son choix.

- Déclenchement d'un droit d'alerte par les instances représentatives du personnel.
- Mesure de protection immédiate, de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur présumé.
- Procédure d'enquête par l'employeur conjointe avec les représentants du personnel.
- Consultation anonyme du collectif de travail pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violence (pas forcément du même agresseur, ce qui sera un point de plus pour permettre de mettre en place des mesures de prévention collective par le syndicat ou par le CSE.
- Conclusion de l'enquête, planification des faits, sanction de l'agresseur et mesure de réparation pour la victime. Prise en charge le cas échéant, des frais d'avocat et du suivi psychologique
- Restaurer le collectif de travail avec la mise en place de mesure de prévention collective pour éviter la répétition de ce type de cas. Faire connaître l'ascension collective de travail.



STOP
À LA VIOLENCE SEXISTE
AU TRAVAIL!

C'est l'appartenance supposée à un genre qui fait les discriminations, agression que subissent les travailleuses et les travailleurs dans notre société.

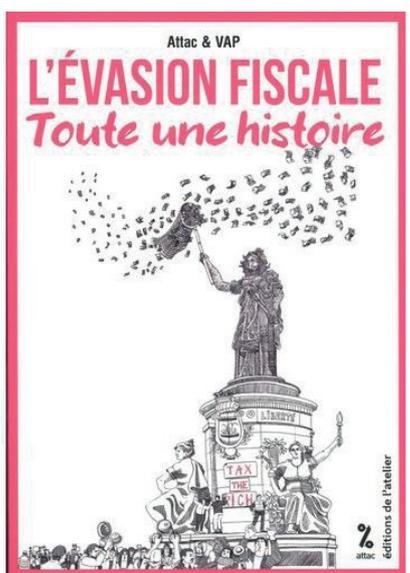
Les combats féministes et antisexistes doivent être menés pour lutter contre cette discrimination et par extension contre celles liées aux problématiques de genre et d'identification. Car il s'agit là de stéréotypes soutenant la discrimination et les inégalités dont les inégalités salariales, sans cesse dénoncées et pourtant renouvelées et observées année après année.

2. Les étapes pour accompagner une victime de violence

- Accueil de la victime.
- Reconstitution avec la victime des faits précis, des éléments de preuve en sa possession dans la continuité de ce qui a été fait au travers de l'accueil, permettant de renforcer le récit.
- Orienter potentiellement vers le médecin traitant ou du travail pour obtenir un certificat médical d'incapacité temporaire de travail et/ou un arrêt de travail.
- Saisine de l'employeur, en rappelant que la

Culture

Dans leur dernier livre, « L'Évasion fiscale, toute une histoire », le collectif Attac et la dessinatrice VAP racontent l'histoire de l'évasion fiscale depuis sa naissance à ce qu'elle est aujourd'hui.



Le collectif Attac (Association pour la Taxation des Transactions financières pour l'aide aux Citoyens), lutte depuis 1998 pour la justice fiscale, sociale et écologique et tente de remettre en question le pouvoir pris par la finance sur les peuples et la nature.

C'est précisément ce qui est proposé dans cette petite BD d'une centaine de pages qui présente l'origine de l'évasion fiscale (remontant à la Grèce Antique), et son évolution jusqu'à l'avènement des paradis fiscaux modernes.

On y comprend tous les impacts que l'évasion fiscale peut avoir sur notre société (et oui, le déficit de l'article précédent ne vient pas de nulle part).

Enfin, la BD propose des solutions pour mettre fin à ce fléau. En somme, une lecture pédagogique, un brin humoristique et terriblement d'actualité puisque, rien qu'en France, la fraude fiscale est aujourd'hui estimée à ... 100 milliards d'euros.

Le 22 décembre 1974, la population des quatre îles de l'archipel des Comores (Grande Comores, Anjouan, Mohéli et Mayotte) était invitée à se prononcer sur le statut de leur territoire : plus de 99 % des GrandComoriens, des Anjouanais et des Mohéliens font le choix de l'indépendance.

Mais à Mayotte, où un courant sécessionniste animé par l'élite créole exerçait un puissant lobbying, 63 % des électeurs s'y sont opposés, tandis qu'à Paris, l'armée et le « parti colonial », encore très puissant, ne voulaient pas perdre cette position stratégique dans l'océan Indien.

La France accorda donc l'indépendance à trois îles (tout en choisissant leurs dirigeants), mais conserva la quatrième. Près de quarante ans plus tard, en 2011, Mayotte, à travers un processus de « colonisation consentie » devient le 101^e département français. Entre des Mahorais reniant leur passé pour être « Français à tout prix », et qui dérivent vers l'extrême droite, des « métros » qui se comportent en terrain conquis et cultivent l'entre-soi, et des Comoriens qui tentent de faire leur place dans un climat hostile, la violence de la vie à Mayotte est le résultat de ce double processus de dislocation et de colonisation.

Tout fait référence à la colonie sur cette île : les « mzunguland », ces ghettos de Blancs, la hiérarchisation raciale au travail comme dans la vie quotidienne, l'effacement culturel, l'économie tournée vers la « métropole »... Ce livre raconte les différentes étapes de cette histoire et dresse un portrait sans concession de Mayotte et de ses habitants.

Rémi Carayol

Mayotte

Département colonie

La fabrique
éditions

Un·e élu·e ou un·e candidat·e sur la liste d'un syndicat adhérent au PAP ne peut pas contester après les élections

Dans un arrêt récent¹, la Cour de cassation poursuit sa construction jurisprudentielle en matière de contestation du protocole d'accord préélectoral (PAP).

Par le passé, elle avait considéré que, lorsqu'un protocole préélectoral répondait aux conditions de double majorité, le syndicat qui l'avait signé ou qui avait présenté des candidats sans émettre de réserves ne pouvait pas en contester la validité après la proclamation des résultats, même en cas de méconnaissance de règles d'ordre public.

Avec cette nouvelle jurisprudence, elle a étendu cette interdiction aux salarié·e·s candidat·e·s ou élu·e·s sur la liste d'un syndicat ayant signé le PAP.

En principe, un PAP conclu aux conditions de double majorité peut être contesté en justice s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public, notamment aux principes généraux du droit électoral², sauf pour le syndicat, qui, soit a signé un tel protocole, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves. Dans ce cas, il ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité de celui-ci et demander l'annulation des élections, quand bien même il invoquerait une méconnaissance par ledit protocole de règles d'ordre public³.

La formulation du précédent arrêt laissait la possibilité d'une action en nullité du PAP fondée sur une méconnaissance des règles d'ordre public, notamment des principes généraux du droit électoral. Elle pouvait

être introduite judiciairement après la proclamation des résultats par un syndicat non-signataire du protocole qui n'avait pas présenté de candidat·e·s ou qui l'avait fait en émettant des réserves. Un doute demeurerait sur le droit d'action du syndicat signataire ayant émis des réserves.

Avec sa nouvelle jurisprudence, la Haute Juridiction indique ainsi clairement que ne peut pas contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections après la proclamation des résultats de celles-ci le syndicat qui, soit a signé le protocole sans réserve, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves.

Avec l'arrêt du 11 septembre 2024, la Cour de cassation décide ainsi qu'il résulte du principe ci-dessus qu'un·e salarié·e candidat·e ou élu·e sur la liste présentée par un syndicat ayant, soit signé sans réserves le PAP, soit présenté des candidats sans avoir émis de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du PAP et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le PAP de règles d'ordre public.

En revanche, rien n'empêche l'électeur·trice de contester le protocole préélectoral avant les élections, ou à un·e électeur·trice de contester le PAP ou l'élection du collège dans lequel il vote.

Il nous faut donc être très vigilant au contenu des protocoles d'accords préélectoraux que nous signons.

1. Cass. Soc., n°23-15.822 du 11 septembre 2024, Fédération nationale des transports et de la logistique FO/UNCP c/ Sté Kuehne + Nagel Road.

2. Cass. soc. 6-10-2011 n°11-60.035 ; Cass. soc. 22-10-2014 n°14-60.123 ; Cass. soc. 4-5-2017 n°16-18.297.

3. Cass. soc. 24-11-2021 n°20-20.962.



“Ce qu'on attend
d'une mutuelle ?
Qu'elle s'adapte
à nous, et pas
l'inverse.”

Des solutions d'assurance et des services,
pour tous, répondant aux besoins
actuels et à venir.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

Renseignez-vous en agence
ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS.
Document non contractuel à caractère publicitaire. ©AdobeStock. 23-205-014-1