



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°  
**560**  
Mensuel  
Mars  
**2025**

*Dossier*

Après la journée internationale  
des droits des femmes le 8 mars,  
la Lutte



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

# Chiffres

## SMIC (depuis le 01/11/2024)

Mensuel 151,67 heures  
1 801,80 € brut (11,88 €/h.)

## Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2025) : 3 925€

## Bureaux d'études (au 01/01/2025)

IC : Position 1.1, 95 : 2 135€ brut  
ETAM : Position 1.1, 240 : 1 815€ brut

## Prestataires de Services (2022)

Valeur du point :  
3,611 € Employé.e.s  
3,487 € Etam  
3,384 € Cadres

## Experts Automobiles (au 01/07/2022)

1<sup>er</sup> salaire de la grille : 20 434€ /annuel

## Experts Comptables (au 01/01/2024)

Valeur de base : 127,83 €  
Valeur hiérarchique : 77,60 €

## 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 €

## Commissaires de Justice et SVV (au 01/01/2025)

Valeur de référence : 8,65 €  
pour les 214 premiers points  
Valeur complémentaire : 8,19 €  
pour ce qui dépasse les 214 premiers points

## Greffes des Tribunaux de Commerce

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

## Notariat (au 01/03/2025)

Valeur du point : 17,78 € (pour 35 heures)

## AJMJ

1<sup>er</sup> salaire employé/administratif **1 715 €**  
2<sup>ème</sup> salaire employé/administratif **1 730 €**

# E dito

## **N**on à l'économie de guerre, abrogation de la réforme des retraites !

Alors que 2024 a été, une nouvelle fois, une année de records en matière de profits des entreprises et de versements des dividendes aux actionnaires, une sérénade lancinante est jouée dans tous les médias de masse pour expliquer aux citoyens et aux salariés que des efforts seront nécessaires, de leur part, pour financer « l'économie de guerre ».

Le meilleur ambassadeur de cette propagande n'est autre que le « patron des patrons », Patrick Martin, président du MEDEF, qui s'est exprimé le 4 mars 2025 sur RMC, TV du milliardaire Saadé : « Le Danemark a décidé de reporter l'âge légal de départ à la retraite à 70 ans pour que l'économie sache financer un effort de guerre » !

Il enchaîne : « Je ne suis pas en train de vous dire qu'il faut porter à 70 ans l'âge de départ en retraite en France, mais ça veut dire qu'il y a un consensus, une conscience partagée que cette situation très grave nécessite des moyens exceptionnels ».

Pas besoin de savoir lire entre les lignes pour comprendre le message : le patronat appelle à une « Union nationale » derrière Macron pour que l'économie de guerre serve de prétexte aux attaques en règle de notre système social.

Dès lors, il paraît évident que patronat et gouvernement feront tout pour que la réforme des retraites ne soit pas abrogée et feront le nécessaire pour amplifier les économies sur le dos des salarié.es et des retraité.es !

Plus que jamais il est essentiel que les salarié.es se mettent en ordre de bataille pour lutter contre les va-t-en-guerre qui sont les mêmes qui nous exploitent et qui demain nous enverront à la boucherie pour leurs propres intérêts financiers.

Nos revendications sont claires :

- **Abrogation de la réforme des retraites ! Sortie du « conclave des retraites » !**
- **Ni OTAN, Ni Trump, Ni Poutine, ni Zelensky, ni UE !**
- **Non à l'Union nationale derrière Macron ! Non à la guerre !**



# Analyse

## La France soutient l'UE dans la casse des garanties sociales et environnementales

**L**e 24 mai 2024, le Conseil européen a adopté la directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

L'Union européenne a adopté un accord sur le devoir de vigilance des entreprises afin d'empêcher les multinationales de continuer à détruire l'environnement, violer les droits humains ou exploiter les travailleur-euses en se cachant derrière leurs filiales ou leurs fournisseurs.

La directive prévoit des sanctions sévères en cas de non-conformité, pouvant aller jusqu'à 5% du chiffre d'affaires, des restrictions sur l'accès aux marchés publics, et une réparation intégrale des dommages pour les victimes.

Le texte oblige également les grandes entreprises à adopter un plan de transition climatique et de le rendre effectif.

Toutes les entreprises établies dans l'Union

européenne, et employant au moins 500 salarié-es avec un chiffre d'affaires supérieur à 150 millions d'euros sont concernées.

Les entreprises hors UE le sont également, si leur chiffre d'affaires dépasse 300 millions d'euros dans l'UE.

Les seuils doivent même être abaissés pour les secteurs à risque. Environ 15 000 entreprises sont concernées. Mais pas celles du secteur financier, du fait du lobbying de notre gouvernement.

Cette directive européenne s'apprête à être affaiblie par le paquet législatif "Omnibus" avec le soutien de la France.

Le gouvernement français a pesé de tout son poids pour faire obstruction à l'intégration dans la directive européenne du secteur financier et pour assouplir les obligations climatiques.

## JOURNÉES D'ETUDES

# News

Calendrier

**21 mai 2025** - *Egalité Professionnelle*

**06 au 10 octobre 2025** - *Congrès Fédéral à GRUISSAN (Proche NARBONNE)*



Congrès FEDERATION DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES  
6 au 10 octobre 2025 - GRUISSAN

La cgt



# Actualité

## Retraites : pour la retraite à gagnons, pour commencer

**L**a mobilisation massive de 2023 a mis les retraites au centre du débat. Mais deux ans après, le gouvernement et le patronat continuent de nous enliser pour tenter d'empêcher ce que veut la majorité de la population : une abrogation de la réforme ayant porté l'âge de la retraite à 64 ans.

Englués dans l'organisation d'un conclave qui visait pêle-mêle l'échec de toute motion de censure, le vote du budget et de ses répercussions néfastes sur la santé notamment, et l'engluement des oppositions à la réforme des retraites dans des sujets connexes mais pourtant structurants, les intervenants dont nous sommes peinent à avancer.

Seule notre mobilisation peut faire la différence. Mais pour quels objectifs ?

L'abrogation de la réforme est pour la majorité de la population, une revendication toujours rappelée. Mais l'abrogation de la réforme qui nous a imposé un âge de départ minimal à 64 ans doit s'accompagner de l'abrogation d'une autre réforme, celle allongeant le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein et porte la durée de carrière à 43 ans.

En effet, un salarié qui aurait étudié et aurait pu avoir une carrière discontinue peine à avoir une retraite complète même à 64 ans.

L'allongement de la durée de carrière prise en compte pour le calcul de la pension a conduit bien des salarié.es à reculer leur départ en retraite après l'âge légal, pour espérer bénéficier d'une pension la moins amputée possible.

Dans nos secteurs d'activité, le recul de l'âge

de départ à la retraite à 64 ans a un peu plus contraint les hommes que les femmes, ces derniers étaient moins touchés par les effets des carrières discontinues.

Par contre, dans les secteurs où l'on commence plus tôt à travailler, les répercussions sont réelles, notamment pour ceux qui ne peuvent s'inscrire dans les carrières longues, ceux qui ont des métiers pénibles.

Une des conséquences les plus significatives étant la fin des régimes pionniers au nom d'une égalité qui se rompt sur le mur du traitement équitable entre les travailleuses et les travailleurs.

Il nous faut donc porter les revendications permettant de remettre en lien durée de carrière et niveau de pension. Et d'intégrer une politique volontariste d'égalité salariale femmes/hommes qui améliorera la retraite des femmes et abondera les ressources des régimes tout en permettant l'amélioration des départs anticipés pour les métiers pénibles, l'invalidité, l'incapacité, le handicap et un début de carrière à 16 ans.

En effet, en revenant tout d'abord sur la durée de carrière puis l'âge de départ, l'Etat s'est d'abord attaqué aux variables qui permettent de limiter le nombre de bénéficiaires sur la base de données démographiques, un peu comme quand Bismarck a accepté la retraite à 67 ans au moment de sa création, tablant sur la durée de vie moyenne de l'époque, limitant fortement le nombre de bénéficiaires, de manière cynique.

Or, les principes dont sont issues les ordonnances créant la Sécurité sociale en 1945, et dont la finalité est de garantir un niveau de

# 60 ans avec 37,5 annuités, l'abrogation des 64 ans !

pension s'appuie sur un système de retraite à prestations définies, ont permis d'élaborer un système de retraite à 60 ans et 37,5 ans de carrière. C'est la durée de carrière qui est au cœur du calcul de la pension d'une part et qui permet aux prestations d'être définies et donc garanties d'autre part.

Le système de retraite actuel a été pensé à « prestations définies », c'est à dire que les règles du système (âge de départ, carrières, dispositifs de solidarités...) sont fixées pour garantir un droit et un niveau de pension.

Même si le système a été dégradé par les différentes réformes, la mécanique n'a pas été changée, ce qui le rend solide. Ce sont les cotisations qui évoluent pour garantir le niveau de pension des retraités futurs et actuels.

En calculant la retraite sur les 25 meilleures années plutôt que sur les 10 meilleures années, le gouvernement avait, en 1993, décidé d'infléchir la trajectoire du niveau des pensions, touchant en cela aux niveaux de vie.

Cela a fait reculer les montants de pension de 23%. Ce n'est pas un hasard si le nombre de retraités vivant sous le seuil de pauvreté est en augmentation constante depuis.

La Retraite est un revenu de remplacement attaché au travail et non une allocation d'aide sociale ou un minima social sur lequel l'État prendrait la main. En 2022, pendant la campagne présidentielle, E. Macron a balayé cette réalité en argumentant que les retraites pouvaient être une variable établie en taux de PIB sans nécessairement garantir les prestations – à moins qu'il partage avec le RN de ne pas verser la retraite aux travailleurs

étrangers même s'ils ont cotisé, pour équilibrer le régime. Ce faisant il feint d'oublier ce qu'est la retraite.

Ainsi à en croire ceux qui nous gouvernent avec le patronat, la retraite ne serait plus un droit mais un minimum pour vivre, laissant la porte ouverte à la capitalisation et aux marchés assurantiels.

De prestations définies on passe de plus en plus à l'idée de cotisations définies (projet patronal), dans un système par capitalisation qui ne garantirait plus le niveau des pensions. Face à un niveau de cotisation défini, le niveau de pension dépend de l'équilibre du système et de la conjoncture démographique et économique.

Dans ce genre de système la notion d'âge de départ à la retraite peut disparaître puisque plus le niveau de pension est bas et plus le salarié repousse de lui même son âge de départ à la retraite.

C'est donc un choix radical de changement de système que veut nous imposer à terme le gouvernement Bayrou et le patronat en nous précipitant dans un système par capitalisation.

Bien évidemment, sur un sujet aussi brûlant, la stratégie du gouvernement n'est pas d'annoncer frontalement ce changement de système afin d'éviter tout affrontement et une nouvelle censure mais d'avancer masqué à coup de sous-entendus et en morcelant le projet.

# Branches

## Salarié.e.s des Etudes Notariales

**S**alaires : + 0,60% au 1<sup>er</sup> mars 2025  
Le CSN pouvait mieux faire !

— La Bastoche n° 261

La réunion de négociation de la CPPNI du 20 février 2025 portait sur plusieurs points dont les salaires. Le contexte économique du notariat ne présageait pas une revalorisation conséquente de la valeur du point.

La CGT espérait obtenir une revalorisation au niveau de l'inflation soit + 1,80%. Le CSN sans grande surprise a tenu son rôle, défendre avant tout l'intérêt des employeurs à conserver leur chiffre d'affaires au détriment du pouvoir d'achat des salarié.es.

### LA NEGOCIATION

+ 0,50% : proposition initiale du Conseil Supérieur du Notariat

+ 2% : contre-proposition de la CFE-CGC

+ 1,80% : contre-proposition de la CGT, de la CFTC, de l'UNSA et de la CFDT

+ 1% : contre-proposition de FO

La CGT a proposé + 1,80% (inflation au 31 janvier 2025, source INSEE) en tenant compte de la situation économique du notariat depuis octobre 2023. Les licenciements, les ruptures conventionnelles et les démissions sont une réalité pour bon nombre de salarié.es.

Dans ce contexte difficile, la CGT considère que les salarié.es qui travaillent dans des conditions de tension, de surcharge de travail méritent d'être récompensé.es pour leur investissement et leur implication à maintenir l'activité.

Le CSN a indiqué ne pas avoir de mandat pour proposer une augmentation au-delà de 0,50% mais suite à une suspension de séance, il a proposé + 0,60%.

Acceptation + 0,60% et signature des 3 organisations syndicales de salariés (CFE-CGC, UNSA, et FO).

**La Bastoche**  
21 février 2025 n° 261

**Bulletin de liaison CGT des salariés du Notariat**  
à diffusion aux membres du personnel - Mars

**SALAIRES : + 0,60% AU 1<sup>ER</sup> MARS 2025**  
**Le CSN POUVAIT MIEUX FAIRE !**

La réunion de négociation de la CPPNI du 20 février 2025 portait sur plusieurs points dont les salaires. Le contexte économique du notariat ne présageait pas une revalorisation conséquente de la valeur du point. La CGT espérait obtenir une revalorisation au niveau de l'inflation soit + 1,80%. Le CSN sans grande surprise a tenu son rôle, défendre avant tout l'intérêt des employeurs à conserver leur chiffre d'affaires au détriment du pouvoir d'achat des salariés.

**LA NEGOCIATION**

+0,50% : proposition initiale du Conseil Supérieur du Notariat  
+2% : contre-proposition de la CFE-CGC  
+1,80% : contre-proposition de la CGT, de la CFTC, de l'UNSA et de la CFDT  
+1% : contre-proposition de FO

La CGT a proposé + 1,80% (inflation au 31 janvier 2025, source INSEE) en tenant compte de la situation économique du notariat depuis octobre 2023. Les licenciements, les ruptures conventionnelles et les démissions sont une réalité pour bon nombre de salariés. Dans ce contexte difficile, la CGT considère que les salarié.es qui travaillent dans des conditions de tension, de surcharge de travail méritent d'être récompensé.es pour leur investissement et leur implication à maintenir l'activité.

Le CSN a indiqué ne pas avoir de mandat pour proposer une augmentation au-delà de 0,50% mais suite à une suspension de séance, il a proposé + 0,60%.

Acceptation + 0,60% et signature des 3 organisations syndicales de salariés (CFE-CGC, UNSA, et FO).

**COMMENTAIRES**

La CGT a proposé + 1,80% (inflation au 31 janvier 2025, source INSEE) en tenant compte de la situation économique du notariat depuis octobre 2023. Les licenciements, les ruptures conventionnelles et les démissions sont une réalité pour bon nombre de salariés. Dans ce contexte difficile, la CGT considère que les salarié.es qui travaillent dans des conditions de tension, de surcharge de travail méritent d'être récompensé.es pour leur investissement et leur implication à maintenir l'activité.

Le CSN a indiqué ne pas avoir de mandat pour proposer une augmentation au-delà de 0,50% mais suite à une suspension de séance, il a proposé + 0,60%.

Sur ce point, la CGT reste très vigilante car en 2023 et en 2025, le CSN n'avait pas respecté cette clause de sauvegarde avec une démonstration floue et hypothétique sur le propre taux d'inflation du notariat : lire La Bastoche n°260 : <https://www.soc-études-cgt.fr/info-branches/bulletin-la-bastoche-260/>

Fédération CGT des Sociétés d'Études - Secteur Notarial - case 423 - 203 rue de Paris 93  
124 Montreuil Cedex - www.soc-études-cgt.fr - Tél. 01 55 82 26 44 - Fax 01 55 82 26 42 - E-mail : [departement.bastoche@cgt.fr](mailto:departement.bastoche@cgt.fr)

## ATTESTATIONS FISCALES

Nous vous informons que nous avons procédé à l'envoi de l'intégralité des attestations fiscales 2024. Si vous ne l'avez pas reçu, merci de nous contacter.

# Salarié.e.s des Commissaires de Justice et des Sociétés de ventes Volontaires

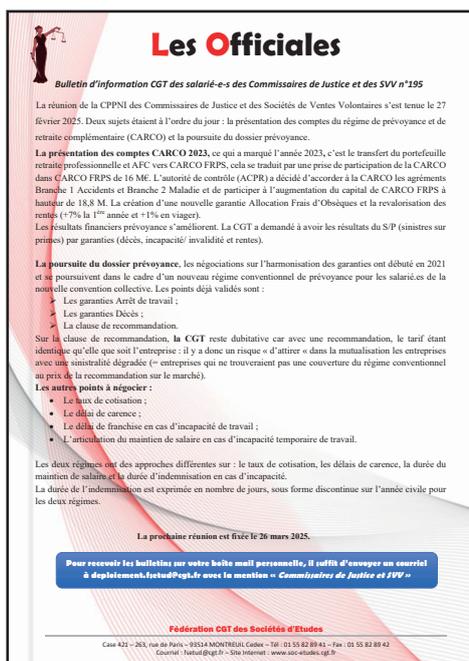
**L**a réunion de la CPPNI des Commissaires de Justice et des Sociétés de Ventes Volontaires s'est tenue le 27 février 2025.

\_ BI Les Officiales n° 195

Deux sujets étaient à l'ordre du jour : la présentation des comptes du régime de prévoyance et de retraite complémentaire (CARCO) et la poursuite du dossier prévoyance.

La présentation des comptes CARCO 2023, ce qui a marqué l'année 2023, c'est le transfert du portefeuille retraite professionnelle et AFC vers CARCO FRPS, cela se traduit par une prise de participation de la CARCO dans CARCO FRPS de 16 M€.

L'autorité de contrôle (ACPR) a décidé d'accorder à la CARCO les agréments Branche 1 Accidents et Branche 2 Maladie et de participer à l'augmentation du capital de CARCO FRPS à hauteur de 18,8 M.



La création d'une nouvelle garantie Allocation Frais d'Obsèques et la revalorisation des rentes (+7% la 1<sup>ère</sup> année et +1% en viager).

Les résultats financiers prévoyance s'améliorent. La CGT a demandé à avoir les résultats du S/P (sinistres sur primes) par garanties (décès, incapacité/ invalidité et rentes).

La poursuite du dossier prévoyance, les négociations sur l'harmonisation des garanties ont débuté en 2021 et se poursuivent dans le cadre d'un nouveau régime conventionnel de prévoyance pour les salarié.es de la nouvelle convention collective.

Les points déjà validés sont :

- Les garanties Arrêt de travail ;
- Les garanties Décès ;
- La clause de recommandation.

# Salarié.e.s des Bureaux d'Etudes

**L**ors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche des Bureaux d'études (CPPNI) qui s'est tenue le 29 janvier 2025, l'instance a surtout échangé sur l'organisation du planning et des négociations pour l'année 2025. Si ce type de sujet paraît bien loin de nos perspectives, c'est évidemment stratégique que de pouvoir pousser nos revendications et nos demandes et de les prioriser dans le cadre des négociations de l'année.

L'actualité reste importante pour la branche qui a initié des travaux sur la complémentaire santé, sur laquelle nous ne sommes pas signataires mais restons vigilants à prévoir des solutions pour permettre la meilleure couverture possible, la mutualisation des risques et limiter les formules à option qui sont surtout à la charge des salariés.

Des travaux ont également débuté sur la prévoyance sur laquelle nous sommes particulièrement proactifs. Pour rappel, la prévoyance porte sur les risques lourds et les arrêts longue durée. Le régime est déjà déséquilibré, la réforme des retraites retardant l'âge de départ à la retraite a des conséquences négatives sur le régime puisque plus on décale l'âge de la retraite, plus nombreux sont les salariés présentant des problèmes de santé, du fait du vieillissement. La maladie longue durée, l'incapacité de travail voire le décès ne peuvent ne pas être traités.

Parallèlement à ces sujets déjà engagés, de nombreux autres ont été évoqués : classification – en stand-by le temps qu'une étude soit menée pour faire l'état des lieux sur ce point, étude d'ores et déjà mal engagée puisqu'elle s'inscrit dans la droite ligne des velléités patronales de ne considérer que les emplois de la manière la plus large possible pour pouvoir argumenter par la suite de diminuer le nombre de niveaux et par voie de conséquence tasser les rémunérations -, égalité professionnelle, participation expérimentale, enjeux environnementaux et toilettage de la convention collective, que nous n'avons pas signée.

De manière flagrante, manque à l'appel la négociation annuelle sur les minima conventionnels que nous ne manquerons pas de pousser. Un accord avait été conclu prévoyant en 2024 une hausse des minima et qu'à défaut de nouvelle négociation ou plutôt d'accord, un minimum serait accordé mensuellement, minimum qui ne comblera pas les dégâts faits par l'inflation sur le niveau réel des salaires. Mais un autre écueil figure

d'ores et déjà dans cette démarche : la priorisation des négociations. On le voit, mise à part la protection sociale sur laquelle l'ensemble des syndicats s'est mobilisé et la classification qui avait la faveur du patronat pour les raisons exposées plus haut, le patronat pousse autant que faire se peut le sujet de la participation expérimentale plutôt que les salaires.

Concernant les petites et moyennes entreprises qui ne sont pas soumises à la participation obligatoire, la CPPNI pourrait proposer des formules de calcul pour celles qui souhaitent malgré tout proposer une participation à leurs salariés. Une expérimentation quinquennale pourrait être mise en place, sur la base du volontariat.

Tout est dit : c'est expérimental donc non pérenne, basé sur du volontariat de la part des employeurs qui peuvent de surcroît s'arranger avec les imputations comptables tout en se faisant une petite opération de communication sur le sujet. Cela ne peut et ne doit pas prendre la place des salaires, et encore moins être la priorité au détriment de l'accord sur l'égalité professionnelle, une des premières victimes de la crise inflationniste. Par ailleurs, elle relève encore, dans la branche des Bureaux d'études, d'un accord datant de 2013 qui a surtout montré son manque total d'effectivité.

Sur le toilettage et la modernisation des textes conventionnels, il faudra appliquer les dispositions concernant l'acquisition des congés payés, la durée du travail, la modulation et l'aménagement du temps de travail, et prévoir des dispositions sur le CET.

La nomenclature des codes APE/NAF est également à clarifier pour coller aux dernières mises à jour. Autant dire que tout ceci est bien loin des revendications que nous portons, même si la question des congés payés notamment pendant les arrêts doit être traitée. Mais le patronat a d'ores et déjà annoncé qu'il voulait cadrer les choses... Il est fort à parier qu'il envisage surtout de limiter la portée des dernières décisions en la matière –le droit français s'est vu imposer de concéder aux salariés en maladie des congés payés suite à une disposition européenne.

Etant donné la situation économique et financière de bien des salariés, nous allons tout faire pour obtenir de prioriser la protection sociale, la négociation des salaires et l'égalité professionnelle.

A nous de mobiliser sur ces sujets.

# Salarié.e.s des cabinets Experts Comptables

**L**ors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de conciliation de la branche des Experts-comptables et des Commissaires aux comptes (CPPNI) qui s'est tenue le 7 février 2025, l'instance n'a pas beaucoup avancé sur les différents sujets qui sont les nôtres :

- Refus net de traiter la question des salaires ;
- Négociation sur la formation engluée dans des questions de forme qui montre surtout la volonté patronale de se maintenir au niveau du Code du Travail sauf lorsque des accords sont nécessaires pour obtenir de l'Etat des financements supplémentaires
- Et enfin une négociation sur la complémentaire santé qui laisse perplexe.

En effet, les frais de santé sont un thème de négociation sur laquelle la branche de l'expertise-Comptable, conseiller des employeurs, s'était illustrée par un amateurisme inégalé en la matière. Pour rappel, après près de 2 ans de groupe de travail en tout genre pour choisir un actuair malgré nos alertes sur la méthode, la négociation s'était fracassée sur le mur de la technique de négociation d'un tel sujet.

A l'époque, en CPPNIC comme dans les groupes de travail, nous avons indiqué qu'un tel sujet devait d'abord fait l'objet d'une négociation sur le cadre et seulement ensuite, nous pourrions discuter panier de soins en fonction de la sociologie de la branche et tarif.

Personne n'avait voulu entendre et après 2 années passées à multiplier les rencontres et à organiser un appel d'offres, la douloureuse question du financement des études actuarielles avait mis fin à la démarche.

Le patronat a donc décidé de revenir sur la méthode mais n'est toujours pas prêt à attendre parler du principe de réalité.

Aussi propose-t-il actuellement un accord de méthode qui affiche clairement leur méconnaissance du sujet, ou peut-être un certain cynisme.

Pour être clair, pour ce type d'accord, on négocie le cadre, puis ce que l'on met dedans et non le contraire. Certaines questions sont déterminantes :

- une couverture identique pour tous, cadre et non cadre?
- Sur la base de quelle répartition de financement (sachant bien sûr que si les employeurs financent plus que la moitié le « plus » devient un avantage en nature fiscalement) ?

- avec quelle structure selon les tranches ?
- quelle formule est privilégiée ? La CGT défend toujours le régime famille qui permet la meilleure couverture et la meilleure mutualisation des risques mais il arrive que l'on observe, comme dans le cas des Bureaux d'études, une volonté patronale farouche de privilégier des solutions dites « salarié isolé » et des options pour pouvoir intégrer la famille ou un meilleur niveau de couverture, à la charge du salarié...

Un autre sujet est important : celui de recommander ou non les assureurs qui répondront à l'appel d'offres ou seulement de labelliser l'offre, c'est-à-dire de n'offrir que quelques gages de qualité, pour peu que ce qui est défini comme qualité soit partagé.

Bref, demander aux organisations syndicales de s'engager sans pouvoir réellement débattre de ces points, pour uniquement de parler panier de soins et tarif montre aussi que le patronat fait fi de l'importance des Projets de Loi de Finances sur la Sécurité Sociale dans le contexte actuel. Là encore on s'interroge : méconnaissance ou cynisme ?

En attendant, en imposant cette ligne s'imposera également leurs desiderata sur toutes les éléments précédemment cités. Et de cela il ne peut en être question.

Ainsi nous ne pouvons nous engager sur le recours à un actuair et éventuellement sur toutes les modalités qui touchent à cette prestation – dit autrement, plutôt que de corriger la démarche initiée précédemment le patronat préfère nous lier sur une obligation à assumer les erreurs (volontaires) ?- ni à accepter en désespoir de cause toutes les conditions qui nous seront imposées.

L'avantage d'une complémentaire santé au niveau de la branche est de permettre un socle minimum sur la couverture santé et de se voir proposer des offres de meilleure qualité à un tarif plus favorable pour tous les petits cabinets. Mais il ne doit pas servir à niveler vers le bas ce que les employeurs de la branche sont susceptibles de proposer à leurs salariés.

Sans aucun doute, la négociation qui commence devrait connaître des épisodes ubuesques.

# Après la journée internationale des femmes le 8 mars

**A** lors que se profile le 8 mars, le combat en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes reste d'actualité. Et le chemin, encore long se complique avec la montée de l'extrême-droite.

En 1957, le traité de Rome a posé les bases d'une conception élargie de l'égalité salariale. Levier majeur pour les salaires féminins, ce principe est combattu par le patronat. Pour les syndicats, la bataille semblerait toujours alors que les ressorts de telles inégalités ont élargi le combat.

Mais il subit toujours les coups de butoir des positions patronales qui y voient là un recul de leurs marges, mâtinées des attaques masculinistes et de leurs arguments largement diffusés. Et, cela est d'autant plus avéré en France, ces mouvements masculinistes se coordonnent plutôt bien avec l'extrême-droite, peu connue pour son sexisme.

La journée du 8 mars 2025 a donc un accent particulier, les droits des femmes sont en danger avec la montée des mouvements d'extrême droite en Europe. Lors de la journée militante de préparation du 8 mars, un débat était organisé en présence de militantes européennes pour échanger sur cette menace et les stratégies à adopter pour défendre les droits des femmes.

Remise en cause du droit à l'avortement, promotion des politiques natalistes, instrumentalisation des violences faites aux femmes... Le constat est sans appel.

En Europe, l'extrême droite prône le retour aux « valeurs traditionnelles » pour imposer une vision conservatrice du rôle des femmes. Et ces thèses rétrogrades infusent dans la société.

Le patronat joue sur du velours, lui qui n'a jamais eu de difficultés à composer avec l'extrême-droite. Mais il n'en a pas non plus besoin pour nuire à la cause féminine. Et parallèlement, les équilibres au sein de la société évoluent peu : le travail ménager reste majoritairement à la charge des mères.

Aujourd'hui, dans le secteur privé, à poste et temps de travail égaux, l'écart du revenu salarial s'établit encore en moyenne à 23,5 %. Et cet écart comme son ampleur ne reculent pas depuis près d'une décennie. D'une part parce que les femmes se voient plus souvent imposer des temps partiels, mais aussi et surtout parce que la répartition des effectifs selon le genre par métier crée une différence redoutable pour les femmes.

Ainsi, le paramètre le plus déterminant des inégalités salariales reste celui de la surreprésentation des femmes dans les qualifications, postes et professions dont les qualifications et la pénibilité sont mal reconnues, notamment en ce qui concerne l'aide à la personne.

D'autres variables, difficilement quantifiables macro économiquement, forgent ces inégalités dans le huis clos des entreprises : obstacles à l'évolution de carrière, interruptions de carrière liées à la maternité, freins psychologiques à la demande d'augmentation et discrimination pure liée au genre.

Depuis 2019, la législation française impose aux entreprises de 50 salariés ou plus, l'obligation de s'auto attribuer chaque année, une note. C'est l'index. Au-delà du fait que l'évaluation est plutôt faite par l'entreprise, les écarts de rémunération sont mesurés à travers des calculs qui croisent catégories socio-professionnelles, tranches d'âge.

Lorsque l'on ajoute à cela la répartition par genre des salariés selon les métiers, beaucoup de groupes restent soit trop faibles ou insuffisamment mixtes pour permettre une comparaison.

# tionale des droits des ars, la Lutte

En outre, certains secteurs peuvent avoir des politiques sociales favorisant le jeunisme.

Il n'y a rien d'étonnant en conséquence à ce que la note moyenne soit toujours au-dessus des 75 points (88 points), qui est le seuil à partir duquel s'applique des sanctions.

Et cela n'est pas une simple vue de l'esprit ou une analyse théorique. Ainsi, Le Monde Diplomatique du mois de décembre 2024 montre bien le décalage entre la note attribuée à une entreprise et la réalité de sa pratique.

Une multinationale du secteur Informatique a été condamnée le 26 octobre 2023 par la chambre sociale de la cour d'appel de Grenoble pour la discrimination sexiste de 11 salarié.es et ce, après 8 années de combat juridique. Au total, la direction doit verser 815 000€ de dommages et intérêts, sans compter le volet salarial qui n'est pas encore juger.

Cette affaire est importante car il ne s'agit pas de 11 cas isolés. Elle se distingue justement par le caractère collectif de la démarche et par un jugement qui reconnaît le caractère systématique de la discrimination de genre.

Au-delà des carrières entravées, c'est bien l'enjeu de la revalorisation des métiers féminisés qui est aussi au cœur de la problématique.

Rachel Silvera notamment a mis en avant la question de la valorisation des métiers dans les ressorts des inégalités salariales. Elle montre qu'une partie des évaluations des différents métiers et de la hiérarchie entre eux ont été fondées sur une qualification ouvrière, considérée comme cœur de métier et qui est un critère « technique ».

Par voie de conséquence, le système a eu pour effet de valoriser davantage les emplois techniques de production, c'est-à-dire les ouvriers par rapport aux employés, les ingénieurs par rapport aux cadres des filières support. Les régimes indemnitaires sont tout autant marqués.

Cela a des conséquences directes : le Monde Diplomatique de décembre 2024 cite un autre exemple, celui d'une aide-soignante qui effectue une garde de nuit et qui touchera, une prime très inférieure à celle du conducteur de chasse-neige, débrayant une route au petit jour.

Des recours contre la discrimination de genre sont de plus en plus constitués sur la base de la comparaison de métier de valeur égale, offrant un levier important d'action.

Si les exemples liés à l'hôpital sont probants, comme la comparaison des sage-femmes avec des ingénieurs, les secteurs que couvrent la fédération ne sont pas en reste.

Dans nos secteurs, la répartition des salariés par genre selon les métiers est une évidence :

- Dans les professions du juridique qui composent les branches que couvre notre fédération, le nombre de femmes s'établit même à 88 % pour certaines d'entre elles.
- Par contre, dans le secteur du numérique qui représente presque la moitié de l'emploi dans les bureaux d'études, les femmes ne représentent que 28% des effectifs et plutôt parmi les assistantes et les fonctions support.

De plus, une étude menée par l'OPIIEC, observatoire du secteur des Bureaux d'études, sur la cartographie des métiers avec pour objectif la féminisation des métiers, plusieurs repositionnements possibles ont été mis en avant : certains métiers très féminisés ne sont plus si éloignés d'autres, très masculins, du fait des fortes évolutions technologiques.

# Après la journée internationale des femmes le 8 mars

Pourtant les rémunérations restent très différentes, comme l'image technique du métier même si elle est moins avérée. Les niveaux d'études demandés pour exercer certaines professions ne sont pas cohérents si on prend en compte la hiérarchie des rémunérations.

La lutte pour l'égalité ne peut se limiter à des mesures mises en œuvre en parallèle du politique sociale pour corriger les effets de la discrimination – enveloppe rattrapage parallèle aux NAO sans correction des effets structurels -, ou pour en compenser les effets.

C'est aussi à travers la manière avec laquelle sont évalués un certain nombre de postes comme les fonctions support par exemple, etc. qui peuvent constituer un moyen d'aboutir à l'égalité salariale et de combattre la discrimination de genre.

La lutte pour une revalorisation des métiers implique plusieurs niveaux : le niveau interprofessionnel, les branches mais aussi les entreprises. Elle a des répercussions sur la rémunération, l'évolution de carrière... et sur la qualification.

De longue date, notre fédération soutient la nécessité de revoir les classifications à l'aune du niveau de qualification et de l'expérience du salarié plutôt que la classification de poste bien plus sujette à des considérations subjectives voire discriminatoires qui s'abstraient de conditions objectives comme les diplômes, le niveau de qualification professionnelle ou l'expérience.

Les travaux visant la revalorisation des métiers féminisés demandent aussi que ce travail soit introduit dans la hiérarchie des rémunérations par la suite. Si ces travaux sont indispensables au niveau des branches professionnelles et au niveau global, ils tardent à être menés collectivement et restent encore pour beaucoup des combats menés par les syndicats et les associations militantes.

Ce combat doit être soutenu. Mais pendant qu'il y a lieu, d'autres plus immédiats, peuvent être déployés.

C'est le second constat que nous faisons des études menées par l'OPIIEC : en plus de valoriser les métiers fortement féminisés, un autre axe vers l'égalité est celui d'accompagner les femmes vers des métiers mieux valorisés. Et pour ce faire, si nos leviers peuvent porter sur la formation initiale, la formation professionnelle a son rôle à jouer.

En effet, les études montrent qu'en moyenne, seuls 30 % des élèves des écoles d'ingénieur sont des femmes avec une détérioration attendue des statistiques après la réforme du baccalauréat récente.

Cela complexifie la possibilité d'établir une réelle parité.

La voie initiale nous est difficile d'accès, nous pouvons par contre intervenir pour permettre une plus forte mobilité et favoriser des évolutions de carrière dans les entreprises et au sein de nos secteurs.



# tionale des droits des ars, la Lutte

C'est la raison pour laquelle la négociation des accords pour l'égalité entre les femmes et les hommes doit intégrer cette donne et traiter de :

- L'évolution des salaires avec une enveloppe de rattrapage nécessaire
- L'évolution des carrières avec une obligation de résultat du même type que celui existant pour les représentants du personnel en matière de parité lors des élections professionnelles
- Une négociation des classifications avec intégration des critères de qualification et d'expérience et une déclinaison sur les évaluations des indemnités à verser pour prendre en compte les spécificités des métiers
- Les conditions de travail dont le temps de travail et ses aménagements dont les congés spécifiques et leur rémunération
- Des budgets spécifiques pour accompagner les femmes vers des métiers porteurs en termes de carrière et vers des accès à la voie managériale, dont elles sont plus souvent éloignées que les hommes.
- Etc.

Lors de la préparation à la journée du 8 mars qui s'est tenue le 11 février, la CGT a publié des travaux sur son site, dont une partie expose des exemples d'accords sur le sujet.

« L'égalité salariale, les droits sociaux et des salaires dignes sont nos meilleures armes contre l'extrême droite » disait Sophie Binet. Mais c'est aussi le meilleur moyen de traiter de la question du financement des retraites d'un côté, et en partie de la paupérisation des retraité.es, notamment à travers le niveau des pensions des retraitées.

## Point de vigilance :

### **droits d'auteur et dessins**

**Dans nos publications, nous sommes souvent tentés de faire figurer des dessins représentant l'actualité.**

**De nombreux dessins sont soumis à droit d'auteur. Les récupérer sur un site syndical n'est pas suffisant pour nous assurer de ne pas être rattrapé par l'auteur qui demande ensuite, à juste titre, dédommagement c'est-à-dire versement des droits d'auteur et parfois de dommages et intérêts.**

**La fédération travaille avec Loïc FAUJOUR, dessinateur, dont le travail peut être mobilisé.**

**Pour les autres dessins, il faut s'assurer qu'ils soient libres de droits, sous peine du risque plus que probable d'être rattrapé par la réglementation sur la propriété intellectuelle et artistique.**



**L**e 19 février est sorti au cinéma, un film de Joachim LANG, qui explique comment Goebbels utilisait la propagande pour manipuler l'opinion publique et maintenir le contrôle du régime nazi.

Il est décrit comme un orateur talentueux et un organisateur remarquable, utilisant des techniques de manipulation psychologique et de propagande pour influencer les masses.

L'importance des médias et des actualités fabriquées dans la stratégie de Goebbels est également soulignée.

A l'heure où l'extrême droite a pignon sur rue dans de nombreux pays, jusqu'à arriver à diriger certains, il est important de connaître les rouages de sa propagande afin de la contrer. Ce film vous aidera.

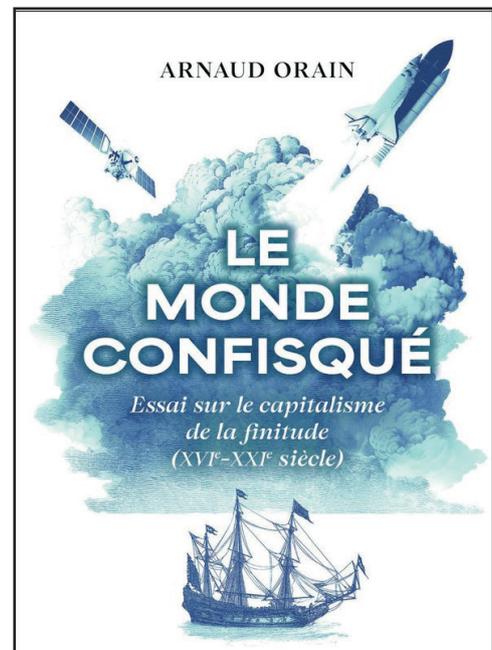
## Le monde confisqué

*Essai sur le capitalisme de la finitude (XVI<sup>e</sup> - XXI<sup>e</sup> siècle)*

L'utopie néolibérale d'une croissance globale et continue des richesses est désormais derrière nous. Mais le capitalisme n'est pas mort pour autant. Sa forme actuelle n'est ni réellement nouvelle ni totalement inconnue, car elle est propre à tous les âges où domine le sentiment angoissant d'un monde « fini », borné et limité, qu'il faut s'accaparer dans la précipitation.

Ce capitalisme se caractérise par la privatisation et la militarisation des mers, un « commerce » monopolistique et rentier qui s'exerce au sein d'empires territoriaux, l'appropriation des espaces physiques et cybers par de gigantesques compagnies privées aux prérogatives souveraines, qui dictent leurs rythmes.

Dans cet essai, Arnaud Orain dévoile ce « capitalisme de la finitude » et en éclaire les mécanismes aux trois périodes où il s'épanouit : XVI<sup>e</sup> - XVIII<sup>e</sup> siècle, 1880-1945, 2010 à nos jours. L'auteur offre une toute nouvelle perspective sur l'histoire mondiale et éclaire les grands enjeux de notre temps.



## Rappel sur les modalités de désignation d'une délégué.e syndical.e

**Les règles juridiques applicables en matière de désignation d'un.e délégué.e syndical.e sont définies par l'article L.2143-3 du Code du travail.**

Celui-ci détermine un ordre de priorité dans le choix des personnes pouvant être mandatée par l'organisation :

1. Parmi les candidat.e.s ayant obtenu.e.s, au 1<sup>er</sup> tour des membres du CSE, à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés. Et ce que cette personne ait ou non été présentée par l'organisation mandant.

2. Parmi les candidat.e.s présenté.e.s par le syndicat mandant aux élections professionnelles ne remplissant pas les conditions ci-dessus.

3. A défaut, le choix peut se porter sur les autres candidat.e.s, ou, sur les adhérent.e.s au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élu.e.s ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE. Pour cela, il faut que l'ensemble des élu.e.s renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

C'est dans ce dernier cas que la Cour de cassation a, dans un arrêt récent<sup>1</sup>, souhaité précisé les conditions de renoncement au droit d'être désigné délégué syndical.

Dans cette affaire, les vingt-huit candidat.e.s présenté.e.s par le syndicat avaient renoncé, par écrit, à leur droit de priorité avant même le premier tour des élections, sans confirmé cette décision à l'issu du dit tour.

Le tribunal en avait déduit que ces renonciations n'étaient pas valables, de sorte que les

désignations de salarié.e.s adhérent.e.s qui n'avaient pas été candidat.e.s aux dernières élections professionnelles devaient être annulées.

La haute cour a confirmé la décision rendue en première instance, en rappelant que « Un salarié ne peut par avance renoncer au droit d'être désigné délégué syndical qu'il tient des dispositions d'ordre public de l'article L.2143-3 du code du travail lorsqu'il a obtenu un score électoral d'au moins 10 % ».

Pour autant, si l'article L.2143-3 du Code du travail précise les conditions de désignation d'un.e délégué.e syndical.e, il n'en reste pas moins que le mandatement de la personne qui va représenter notre organisation syndicale auprès de l'employeur est une prérogative des syndiqué.e.s que la loi ne peut pas à limiter.

D'ailleurs, en ouvrant la possibilité de désigner des salarié.e.s non candidat.e.s au premier tour, le législateur a rendu son pouvoir à la démocratie interne de chaque organisation.

Et la décision citée plus haut la remet nullement en cause.

Le choix doit être laissé aux syndiqué.e.s comme le prévoient les statuts confédéraux. Et si d'aventure la personne recevant le plus grand nombre de suffrages était désignée par les camarades de la section ou du syndicat, n'était pas l'une de celles s'étant présentées au premier des élections, elle devrait s'engager à renoncer au poste de DS, au risque sinon d'être considérée comme allant à l'encontre de nos statuts et donc de se mettre hors de la CGT.

1. Cass. Soc., n°23-22.216 du 22 janvier 2025



# Uniques, ensemble.

Ensemble, nous nous mobilisons pour une évolution positive de la société. Un monde où tout le monde a sa place. Et ce, quels que soient son identité, son parcours, ses aspirations. Nous sommes tous différents, et nos différences nous réunissent. Mieux, elle nous réussissent.

SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE & SERVICES FINANCIERS | RETRAITE



 GROUPE  
**APICIL**

Retrouvez plus d'infos sur  
[groupe-apicil.com](https://groupe-apicil.com)

Toutes nos mentions légales sur [groupe-apicil.com](https://groupe-apicil.com)

Crédit photo : Shutterstock - IN22/FCR0013 - communication publicitaire à caractère non contractuel