



Bulletin de liaison CGT des salarié-e-s du Notariat

A diffuser aux membres du personnel – Merci

COMPTE RENDU DE LA CPPNI DU 23 JANVIER 2024

Trois points étaient à l'ordre du jour de cette commission de négociation : le partage de la valeur, le compte épargne temps et l'aménagement de fin de carrière.

- **Le partage de la valeur ou « Prime Macron »**, un projet d'accord envoyé aux organisations syndicales de salarié.es est soumis à la signature, comme nous l'avons déjà écrit dans la précédente Bastoche n°258, la CGT ne signera pas cet accord. La CGT n'a pas signé l'accord national interprofessionnel portant sur le partage de la valeur car il ne répond pas aux attentes des salarié.es en termes de pouvoir d'achat et il ne traite pas de la question des salaires. La CGT a rappelé que les dispositifs inscrits dans l'accord (primes, intéressement, participation volontaire, abondement à un plan d'épargne salariale) permettent au patronat d'engranger des exonérations fiscales et sociales et leur permettent de ne pas augmenter les salaires et ces mécanismes appauvrissent les ressources de la Sécurité sociale, cela a des effets sur notre système de santé et sur la protection sociale en générale.
- **Le compte épargne temps**, le CSN a précisé qu'il travaillait sur le sujet et que le projet d'accord comportera 5 articles (l'objet, l'inventaire, l'alimentation et l'utilisation du CET, voire la monétisation des congés). Comme nous l'avons déjà indiqué, la CGT ne signera pas cet accord qui remet en cause un acquis social de 1936, le droit au repos et aux congés et le droit à préserver sa santé physique et psychique. De plus, l'accord prévoit « le don de congés » entre salarié.es qui pour le CSN, est une mesure de « solidarité », explicité avec le cas des salarié.es aidants qui ont besoin de s'absenter pour aider un proche. Certes, ça peut partir d'un bon sentiment, mais en réalité, le problème des aidants (11 millions en France) est un problème sociétal qui ne doit pas peser que sur les salarié.es, mais être pris en charge par les entreprises dans le cadre des accords de prévoyance.
- **L'aménagement de fin de carrière**, le CSN réfléchi sur le sujet et demande aux organisations syndicales de salarié.es de faire des propositions. Pour le CSN, c'est un vrai sujet qui doit prévoir plusieurs dispositifs comme la préparation au départ en retraite, la transmission des savoirs et la valorisation des compétences et la retraite progressive, voire le télétravail.
La CGT va travailler sur le sujet mais considère que la réforme des retraites (passage de 62 à 64 ans) doit être abrogée.

Sur le contenu de l'accord, la CGT souhaite valoriser le tutorat qui permet au salarié sénior de transmettre son savoir et ses compétences, il est nécessaire de rendre l'entretien professionnel renforcé de fin de carrière obligatoire, et de tenir compte de l'usure professionnelle et de réduire les risques psycho-sociaux en proposant un dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Pour la CGT, il faut favoriser une diminution du temps de travail sur toute la période de fin de carrière en appliquant les 32H payées à 100% pour tous les séniors.

La retraite progressive a été évoquée par plusieurs organisations syndicales. Pour rappel, pour ouvrir droit à la retraite progressive, il faut travailler à temps partiel (entre 40 et 80%). Pour les salarié.es travaillant à temps plein, l'accord de leur employeur est nécessaire pour passer à temps partiel. La part de retraite versée est calculée au moment de l'entrée dans le dispositif. Si le·la salarié·e n'a pas le nombre de trimestres requis, il lui sera appliqué une décote et un coefficient de proratisation qui peut amputer fortement le montant. C'est pourquoi, la CGT revendique de maintenir les cotisations retraites à 100%, de compenser la perte que représente la décote et le coefficient de proratisation et d'élargir le dispositif quatre ans avant l'âge légal de départ en retraite.

