

échanges

MAGAZINE MENSUEL DES SYNDIQUÉS

DE LA FÉDÉRATION DU COMMERCE

numéro **442**



• AVRIL 2025 / 0,23 €

www.commerce.cgt.fr

MOBILISATION > page 4

MÉTRO attaque, la CGT riposte :
tous mobilisés le 24 avril !

AG DES DSC/DSN > page 5

Renforçons notre syndicalisme de
combat !

CULTURE(S) > page 15

Cinéma, lecture...

64
ANS
C'EST
TOUJOURS
NON

The logo for la cgt is placed inside the letter 'O' of the word 'NON'. The logo consists of the word 'la' in a script font above 'cgt' in a bold sans-serif font, all within a red square.

Retraites par capitalisation ?

Nouvelle salve du Medef

C'EST L'OCCASION QUI FAIT LE LARRON, LE MEDEF L'A BIEN COMPRIS. PROFITANT D'UN CONCLAVE SUR LES RETRAITES DANS LEQUEL AUCUN SUJET NE DOIT ÊTRE TABOU (DIXIT F. BAYROU), LE MEDEF AVANCE SANS HONTE SON IDÉE DE RETRAITE PAR CAPITALISATION. / PAGE 6

échanges

Sommaire no/ **442**

4

MOBILISATION

MÉTRO attaque, la CGT riposte : tous mobilisés le 24 avril !

5

AG DES DSC/DSN

Assemblée des DSC/DSN : Renforçons notre syndicalisme de combat !

6

RETRAITES

Retraites par capitalisation ? Nouvelle salve du Medef

11

JURIDIQUE

Inaptitude : la justice tranche, les salariés trinquent !

15

CULTURE(S)

Cinéma
Un médecin pour la paix, Dimanches,
Lecture
Madeleine, résistante - Tome 2 - L'édredon rouge



4



5



échanges

Fédération CGT Commerce et Services

263, rue de Paris - Case 425 - 93514 Montreuil Cedex

e-mail : fd.commerce.services@cgt.fr

<http://www.commerce.cgt.fr>

Téléphone : **01 55 82 76 79**

Magazine mensuel des syndiqués de la Fédération CGT Commerce et Services

N° CP 0625 S 05629

Directeur de publication : **Stéphane Fustec**

Coordination rédaction : **Cédric Hafner**

Création maquette : **Frédéric Joffre**

Photos : **FD Commerce CGT, Adobe Stock**

CubixMedia

Z.I. de la Marinière

1, impasse Robert Srebot

91070 BONDOUFLE

Dépôt légal : avril 2025

Tirage moyen : 13756 exemplaires



11

Retraites, antifascisme, dignité : même combat !



Cédrick Hafner, secrétaire fédéral

Certains printemps ont un parfum de retour à la normale, un stimulant contraste avec la bouillie intellectuelle que nous servent la majorité des médias de notre pays, distillant des idées réactionnaires et racistes pour convaincre les électeurs de l'inéluctabilité d'un régime fasciste.

Neuf eurodéputés du RN, dont Le Pen, ainsi que 12 assistants parlementaires ont été reconnus coupables de détournement de fonds publics et ont tous été condamnés à des peines d'inéligibilité, lundi 31 mars 2025, par le tribunal de Paris. Le parti a aussi été condamné à 2 millions d'euros d'amende. Zemmour a lui été condamné pour avoir affirmé que Pétain avait sauvé des Juifs.

Pour autant, nous, militant-es du progrès social et sociétal, savons pertinemment qu'il ne faut jamais baisser la garde, l'idéologie pro-capital, antisociale et ségrégationniste des partis d'extrême-droite n'a pas été effacée, ni interdite.

Du matériel CGT est disponible pour continuer à aller au débat avec les travailleurs, pour démonter l'arnaque nationaliste qui n'a pour objectif que de maintenir un fonctionnement capitaliste de notre société et l'exploitation à outrance du travailleur.

La CGT, ses valeurs antiracistes et antifascistes en étendard, entend bien poursuivre sa lutte contre la destruction des emplois, des droits, de la retraite par répartition, mais également ses initiatives pour populariser ses projets et renforcer ses rangs pour les porter.

La Fédération s'inscrit dans la démarche de mobilisation proposée par la Confédération, avec notamment la préparation d'un 1er mai déterminant dans la période actuelle de confusion des idées et de travestissement du vocabulaire par nos ennemis de classe.

La Commission Exécutive Fédérale a décidé d'organiser des assemblées générales régionales des syndiqué.es pour débattre de la réforme des retraites, outiller d'arguments les militant-es pour convaincre les travailleurs de la nécessité de s'organiser collectivement pour renverser la domination du Capital sur nos vies.

L'objectif est de réussir une puissante mobilisation le 5 juin, à l'occasion d'une niche parlementaire du PCF qui demandera l'abrogation de la réforme des retraites.

Notre avenir est dans nos mains, nous en sommes convaincus. A nous d'amener les travailleurs à cette conscience de classe. 🇪🇺

MÉTRO ATTAQUE, LA CGT RIPOSTE : TOUS MOBILISÉS LE 24 AVRIL !

Le 26 mars dernier, près de 300 camarades étaient rassemblés à proximité du commissariat de Nanterre, pour soutenir le secrétaire général de la fédération qui y était convoqué.

Lynda Zarif, secrétaire fédérale

Amar Lagha avait été convié à une audition libre dans le cadre d'une plainte déposée par la direction de METRO, suite à une manifestation organisée en décembre 2023, pour dénoncer les conditions de travail et la discrimination syndicale que subissent les camarades de cette enseigne.

En effet, et pour rappel, les camarades de chez METRO travaillant déjà dans des conditions difficiles, ont dénoncé en 2023 une agression sexuelle au sein de l'établissement de Nanterre. Cette dénonciation n'a pas plu à la direction, qui aurait peut-être préféré que cette affaire ne soit pas connue des élus, qui plus est CGT, car elle savait pertinemment que les camarades auraient soutenu la pauvre victime vaille que vaille et qu'aucune intimidation n'aurait pu les faire changer d'avis.

C'est dans ce contexte, que les camarades de chez METRO ont interpellé la fédération pour une action sur l'entrepôt de Nanterre le 15 décembre 2023, et c'est tout naturellement que la fédération a répondu présent.

METRO qui n'avait pas l'habitude de voir débarquer une centaine de camarades avait déployé, lors de cette manifestation, les grands moyens, en plaçant quelques dizaines d'agents de sécurité devant toutes les entrées du magasin afin d'éviter toute



intrusion. La direction était également très présente, et malgré les tentatives d'agressions verbales et parfois physiques, nos camarades sont restés, comme à leur habitude, calmes et ne perdaient pas l'objet de la manifestation : le soutien aux camarades de l'enseigne.

Alors lorsqu'Amar a été informé de cette convocation en audition libre, il fallait s'attendre à une tentative d'intimidation évidente de la part de la direction. Il



aurait, selon une plainte déposée par la direction, été agressif envers un représentant de la direction.

Cette accusation ne tenant pas la route, Amar est rapidement ressorti du commissariat, devant lequel des camarades de la fédération, de l'Union Départementale, et différentes autres fédérations l'attendaient.

Comme souvent, les syndicalistes qui prennent à cœur leurs missions sont la cible des patrons qui, pour les faire taire, tentent toutes les stratégies possibles.

Mais c'est sans compter sur la solidarité des camarades de notre organisation syndicale. Nous ne céderons jamais face à des directions qui, sous prétexte d'avoir le capital, pensent que tout leur est permis. Nous sommes l'un des derniers remparts des travailleurs face à une société de plus en plus violente envers nous.

Les directions devraient pourtant savoir que toutes ces attaques ne font que renforcer notre détermination à combattre les abus des directions et que nous rendrons chaque coup donné.

Aussi et pour répondre aux attaques de METRO, la fédération a décidé de ne pas rester sans réaction. La fédération a décidé d'une journée d'action devant le magasin de Nanterre le 24 avril prochain, et appelle tous les camarades de nos champs professionnels à venir montrer à METRO France que les travailleurs lorsqu'ils sont organisés et solidaires peuvent faire bouger les montagnes. 🇫🇷



ASSEMBLÉE DES DSC/DSN : RENFORÇONS NOTRE SYNDICALISME DE COMBAT !

Le 26 février dernier, 250 camarades DSC/DSN ont répondu à l'appel de la fédération pour une assemblée générale essentielle à la structuration et au renforcement de notre organisation syndicale. Cette rencontre, décidée lors du dernier congrès fédéral, avait pour objectif de donner la parole aux délégués, de recueillir leurs préoccupations et de trouver des solutions collectives aux obstacles qu'ils rencontrent dans l'exercice de leurs mandats.

Lynda Zarif, secrétaire fédérale

Une mobilisation syndicale face aux enjeux actuels

L'assemblée s'est ouverte par un rapport d'actualité détaillant les luttes récentes menées dans nos secteurs et soutenues par la fédération. Loin d'être de simples faits divers, ces mobilisations illustrent la détermination des travailleurs à défendre leurs conditions de travail face à un patronat toujours plus agressif.

L'un des points majeurs abordés fut la montée inquiétante des idées d'extrême droite en France et dans le monde. Il a été rappelé avec force que la CGT doit être en première ligne pour combattre ces idéologies de division et de haine, qui ne servent qu'à détourner les travailleurs de la véritable lutte : celle contre le capital et le patronat. Quelle que soit notre origine, notre couleur ou notre religion, nous sommes tous confrontés aux mêmes injustices. La seule réponse doit être la solidarité et l'unité de notre classe.

Des défis concrets pour les DSC/DSN

Après cette introduction, les camarades ont partagé les difficultés qu'ils rencontrent au quotidien :



un manque de mobilisation des travailleurs, une dispersion géographique des entreprises rendant l'organisation complexe, ou encore des tentatives patronales d'isolement des militants. Ces constats ont permis d'engager un échange fructueux sur les stratégies à adopter pour renforcer l'action syndicale.

Amar Lagha a pris la parole pour répondre aux interrogations des camarades et rappeler que notre fédération est atypique par la diversité et l'éclatement géographique des entreprises qu'elle regroupe. Face aux tentatives de division, notre mission est claire : proposer des alternatives concrètes aux travailleurs et renforcer notre présence syndicale malgré les obstacles.

Formation et exemplarité : des impératifs pour un syndicalisme combatif

Un point clé de cette AG a été la nécessité pour chaque

DSC/DSN de suivre une formation de base avant toute désignation. Ainsi, il a été acté qu'aucune désignation ou mandat à ces postes stratégiques ne pourrait se faire sans la formation « S'impliquer et participer à la CGT ». Être représentant syndical, c'est être en mesure de défendre les travailleurs, de faire le lien avec la fédération et d'informer ses collègues des enjeux collectifs.

De plus, il a été rappelé que le mandat de DSC/DSN appartient à la fédération et qu'il impose une responsabilité forte : chaque mandaté devra rendre des comptes réguliers sur son activité et s'assurer de diffuser les actualités fédérales auprès des travailleurs de son entreprise.

Un syndicalisme en action, ancré dans la lutte

Les débats ont continué dans une ambiance fraternelle, donnant lieu à de nombreuses propositions concrètes pour faire face aux difficultés évoquées. Cette AG a permis de rappeler l'importance des mandats confiés aux camarades et l'exemplarité qu'ils doivent incarner dans l'accomplissement de leurs missions.

Plus que jamais, la fédération sera aux côtés de ses militants pour les soutenir et les accompagner. Face à l'offensive patronale et à la montée des idées réactionnaires, seule une organisation syndicale forte, structurée et solidaire permettra aux travailleurs de faire entendre leur voix et de remporter de nouvelles victoires.

La lutte continue, et nous ne lâcherons rien ! 🇫🇷



64 ANS C'EST TOUJOURS NON



C'est l'occasion qui fait le larron, Le Medef l'a bien compris. Profitant d'un conclave sur les retraites dans lequel aucun sujet ne doit être tabou (dixit F. Bayrou), le Medef avance sans honte son idée de retraite par capitalisation. Créant une espèce de fenêtre d'Overton¹, le patronat se permet de poser l'inacceptable dans le débat pour arriver vers une solution intermédiaire qui lui semblerait plus acceptable.

RETRAITES PAR CAPITALISATION ? NOUVELLE SALVE DU MEDEF

¹ La fenêtre d'Overton est une approche permettant d'identifier les idées définissant le domaine d'acceptabilité des politiques gouvernementales possibles dans le cadre d'une démocratie.

Amel Ketfi,
Secrétaire fédérale

Peu importe le système de capitalisation, aucun n'est aussi protecteur et redistributif qu'un système par répartition.

Avant de détailler les changements qu'un système par capitalisation pourrait induire, rappelons les fondements du système actuel.

Depuis 1946, la France, comme beaucoup d'autres pays, a opté pour un système de retraites par répartition, jugé plus sûr et solidaire après la guerre.

Concrètement, les cotisations des actifs financent les pensions des retraités d'aujourd'hui. Ces cotisations sont versées pour une part vers une caisse de retraite (la CNAV pour les salariés du privé) et pour une autre vers un organisme de retraite complémentaire (AGIRC ARRCO). Ces cotisations leur ouvrent également des droits pour leur retraite future, qui sera donc financée par la génération suivante. C'est le principe de solidarité entre générations !

Ces pensions sont donc constituées d'une retraite de base, versée par la Sécurité sociale et d'une retraite complémentaire, gérée par l'Agirc-Arrco, dont le montant dépend du nombre de points récotés pendant notre vie professionnelle.

La retraite par capitalisation c'est quoi ?

La retraite par capitalisation existe déjà en France.

En plus de la cotisation pour la retraite de base et la complémentaire, les particuliers ont la possibilité de placer des économies sur des comptes destinés à les faire fructifier et à leur constituer une retraite supplémentaire. Et cela, en échange d'avantages fiscaux.

La retraite par capitalisation existe donc en France, mais elle n'est pas obligatoire et on ne peut pas dire qu'elle rencontre beaucoup de succès. Seuls 16,6 % des ménages détenaient un produit d'épargne retraite en 2021, d'après l'Insee.

Pourquoi aussi peu d'engouement ?

La raison est assez simple : les taux de remplacement, soit le pourcentage de l'ancien



revenu perçu une fois à la retraite, restant relativement élevés avec le système actuel (le taux de remplacement médian des salariés de la génération 1950 est de 74,7 % tous secteurs confondus), les futurs retraités ne ressentent pas vraiment la nécessité de compléter leur pension avec des produits financiers.

Si le Medef est parfaitement conscient que le système par capitalisation lèvera des boucliers de la part des organisations syndicales qui n'iront pas sur ce type d'accord, pas plus qu'il ne fera l'objet d'un projet de loi à l'Assemblée nationale auquel s'oppose certainement les partis de gauche, il ne désarme pas et compte bien avancer ses pions. Il se base pour cela sur un prétendu déficit du système par répartition.

L'équilibre du régime dépend du nombre de cotisants par rapport au nombre de retraités, sachant que le nombre de retraités augmente plus vite que le nombre de cotisants. Sautant sur ce constat, patronat et gouvernants se sont cantonnés à trouver des solutions qui ne toucheraient pas les poches des plus riches et donc estimé qu'il fallait allonger la durée de cotisation en reculant l'âge de départ à la retraite.

Les discussions du « conclave », dont la CGT est sortie, étaient verrouillées dès lors que le gouvernement impose un cadre budgétaire très contraint à cette concertation. Il souhaite plafonner les montants alloués aux retraites à 14 % du produit intérieur brut.

Si on fixe un montant maximum de dépenses de retraite alors que le nombre de retraités augmente, il faudra forcément baisser les pensions de retraite. Un même gâteau partagé à plus de monde ne peut aboutir qu'à des parts plus petites.

Cette menace de plafond, autrement appelée « règle d'or » par le patronat, vise à empêcher toute augmentation de cotisation notamment patronale : on glisse d'un système à prestation définie (garantissant un niveau de retraite suivant à peu près l'inflation) à un système à cotisation définie (les ressources n'augmentant pas, la variable devient le niveau des pensions). Le choix de ce seuil de 14 % est arbitraire sur le plan économique et relève avant tout d'une manœuvre politique pour justifier la réforme du système de retraite.

C'est dans ce contexte que le Medef essaie d'ouvrir quelques brèches à défaut d'obtenir un grand soir de la capitalisation. Quelle que soit l'option de capitalisation envisagée, ce système ne peut que léser la classe travailleuse.

Remplacer le système par répartition ?

S'il est question de substituer le système par répartition par de la capitalisation, c'est tout simplement impossible. Envisager de faire une retraite par capitalisation dès ce jour, en mettant de l'argent sur un compte nominativement, c'est se dire que de manière concomitante les retraités n'ont plus rien !

Quant à une période de transition d'un système à l'autre, se poserait le « problème du double paiement ». C'est-à-dire que les actifs devraient payer deux fois : une fois pour les retraités actuels, et une fois pour eux dans le futur. Impossible, donc.

Ajouter un pilier « capitalisation » obligatoire ? Cette « piste » consisterait à rendre obligatoire un pilier « capitalisation », à côté de celui de la retraite de base et de la complémentaire donc, à l'instar de ce qu'a fait la Suède. Quid du

financement ? Est-ce à dire que l'on accepterait d'augmenter le taux de prélèvement des cotisations obligatoires ?

Pas sûr que le patronat accepte d'augmenter les cotisations, il ne l'a pas fait pour financer le système des retraites et conserver un âge légal de départ à 62 ans, il ne pourra décemment pas le faire pour de la capitalisation au risque d'être incohérent.

Quant à substituer une partie des cotisations existantes pour de la capitalisation, cela impliquerait le problème du double paiement car il faudrait quand même payer les pensions des retraités actuels.

Et pour cause, substituer des cotisations voudrait dire diminuer les ressources actuelles du régime par répartition (prétendument déficitaire ?) et donc baisser le revenu des retraités. C'est mathématique.

Inciter à de la capitalisation individuellement ?

A ce jour, c'est la seule cartouche dont dispose le Medef : encourager davantage les travailleurs à « capitaliser », avec des incitations fiscales. Le patronat nous pousserait donc à accepter que des fonds de pension gèrent ce capital, avec tous les risques de marché, rappelons-nous la crise de 2008...

Encore faut-il avoir de l'argent à placer. La loi Pacte de 2019 qui encourageait les travailleuses et travailleurs à l'épargne retraite. Illustre bien ce caractère inégalitaire. La Cour des comptes, dans un récent rapport, constate « une diffusion limitée dans la population et concentrée sur des bénéficiaires aisés et âgés ». Et pour cause, quand on est jeune, on a rarement les moyens d'épargner pour sa retraite.

Les gouvernants français prennent souvent l'Allemagne comme exemple. Pourtant dans les années 1990-2000, le gouvernement avait limité les cotisations des retraites de base et incité, avec des allègements fiscaux, les salariés à faire de la capitalisation pour garantir le même taux de remplacement. Mais cela n'a fait qu'accentuer les inégalités.

En résumé, cette troisième éventualité reproduirait chez les retraités les mêmes inégalités que chez les actifs. Or le système par répartition a cet avantage d'intégrer dans son calcul des mécanismes de solidarité qui permettent d'égaliser les retraites (rattrapage des congés maternité, des périodes de chômage, des petites retraites).

La retraite version « fonds de pension » ne présente que des dangers pour nous :

Aucune sécurité et aucune garantie, puisqu'on ne sait pas ce que l'on reçoit, seulement ce que l'on verse ;

Une retraite à deux vitesses : seuls les plus riches peuvent se constituer un capital suffisant, les autres survivent ;

Un risque financier énorme : notre retraite est cotée en Bourse et en cas de crise, elle s'évapore ;

Chacun subit le risque de pertes ou de faillites, tandis que les banques et les fonds de pension spéculent et profitent ;

La financiarisation de nos entreprises par des fonds de pension qui ne visent que la rentabilité immédiate.

L'objectif de la retraite est de non seulement pouvoir vivre de sa pension, mais de bénéficier en plus d'un niveau de vie relativement comparable. Ce qui n'est pas du tout possible

avec la capitalisation, car les marchés sont loin d'être égalisateurs.

Aujourd'hui, grâce au système de répartition, la France a un niveau d'inégalité parmi les retraités bien plus faible que le niveau d'inégalité parmi les salariés. Demain, permettre aux plus aisés de s'enrichir relève d'un autre choix de société que l'on combat fermement.

LES RETRAITES SONT DIRECTEMENT LIÉES AU SALAIRE ET À L'EMPLOI.

LA CGT DÉCRYPTE.

Convention collective = PROTECTIONS COLLECTIVES

La convention collective fixe les droits et garanties collectives d'une branche professionnelle. Elle accorde des droits supplémentaires adaptés aux spécificités des secteurs (primes, congés, protections spécifiques...).

Payer les qualifications, c'est financer les retraites

La non-reconnaissance des qualifications et l'absence de déroulement de carrière organisent le déclassement de plus en plus de cadres et de professions intermédiaires – notamment de nombreux métiers féminisés. Face à la pression patronale qui tire les salaires vers le bas, la CGT revendique la reconnaissance des qualifications, la transparence des grilles salariales, la garantie de l'évolution de carrière et l'indexation automatique de tous les salaires sur les prix.

Primes non cotisées : le piège !

L'intéressement, la participation et certaines primes ne comptent pas pour la retraite. Résultat ? Un revenu gonflé sur le moment pour celles et ceux qui en perçoivent, mais aucun droit pour plus tard.

Primes non cotisées : le piège !

L'intéressement, la participation et certaines primes ne comptent pas pour la retraite. Résultat ? Un revenu gonflé sur le moment pour celles et ceux qui en perçoivent, mais aucun droit pour plus tard.

CSG : un prélèvement qui ne crée aucun droit

La contribution sociale généralisée finance le déficit de la Sécurité sociale en étant prélevée



sur presque tous les revenus (salaires, retraites, allocations...). Elle n'ouvre aucun droit à des prestations sociales. Elle est régulièrement augmentée pour compenser les exonérations de cotisations. Elle fait peser une part croissante du financement de la protection sociale sur les travailleur-ses et les retraité-es. La CGT revendique le financement par les cotisations.

Exonérations de cotisations : c'est vous qui payez

Depuis 30 ans, les exonérations de cotisations sociales ont explosé. Pourtant, ces cadeaux aux employeurs ont un impact quasi nul sur l'emploi... et négatif sur les salaires !

Les patrons sont incités à compresser les salaires vers le bas car plus un salaire est proche du Smic, plus il y a d'exonérations. Les salarié-es payent donc trois fois :

1. les évolutions de carrières sont bloquées ;
2. les droits sociaux sont sous-financés ;
3. les exonérations de cotisations sont compensées en grande partie par l'État – donc avec vos impôts !

ATTENTION IMPOSTURE !

L'extrême droite est l'amie du patronat ! Elle soutient les exonérations de cotisations qui assèchent nos régimes de retraite. Elle vote toujours dans l'intérêt des actionnaires et des grands groupes. Elle est contre l'indexation automatique des salaires sur les prix.

Fin de carrière, la galère

L'assurance chômage n'est ni un luxe, ni un cadeau, c'est un droit auquel on accède parce qu'on a travaillé et cotisé. Mais, les dernières réformes ont durci les conditions d'indemnisation de l'assurance chômage. Recul de l'âge de départ à la retraite + réduction de la durée d'indemnisation + baisse du niveau des droits = précarité grandissante, notamment pour les senior-es.

Congés payés et RTT : des conquêtes sociales !

Les congés payés et la réduction du temps de travail ne sont pas tombés du ciel : ils ont été gagnés par les luttes, engagées notamment par la CGT depuis sa création, il y a 130 ans.

À la pointe du progrès

Certains régimes de retraite (SNCF, RATP, EDF) ont permis une meilleure reconnaissance de la pénibilité du travail et étaient précurseurs.

Plutôt que de les supprimer, il faut étendre ces droits. C'est en ce sens que ce sont des régimes pionniers : ils montrent le chemin – alors rétablissons-les !

Le saviez-vous ?

Depuis 2003, les fonctionnaires doivent cotiser à un régime par capitalisation. Mais, pour récupérer sa « mise » par rapport à ce que l'on a versé, il faut passer 26 ans à la retraite... sauf que la durée de vie moyenne à la retraite est de 24 ans !

Le salaire net, c'est pour le mois. Le salaire brut, c'est pour la vie.

Contrairement aux idées reçues, augmenter les salaires ne fragilise pas l'économie, bien au contraire ! Chaque euro de salaire en plus stimule la consommation, soutient la croissance et finance la Sécurité sociale et les retraites.

À chaque fois qu'un gouvernement propose de réduire des cotisations, prétendument pour que vous touchiez plus d'argent à la fin du mois, il veut, en fait, assécher le financement de tous les systèmes mis en place pour faire face aux aléas de la vie et du travail : les problèmes de santé, les accidents, les périodes hors emploi, ou même la vie après le travail – c'est-à-dire votre retraite.

Il manque une part du gâteau !

100 milliards d'euros de dividendes versés aux actionnaires en 2024... un record ! En privilégiant la rentabilité financière à court terme, le CAC 40 et les multinationales affaiblissent l'emploi et étouffent les petites entreprises. Si on augmente la part des bénéfices qui va aux salaires plutôt qu'aux actionnaires, on finance en même temps les retraites.

Le saviez-vous ?

Les revenus des ultrariches ont plus que doublé en vingt ans en France. En février 2025, l'Assemblée nationale a adopté une proposition de loi instaurant un impôt plancher de 2 % sur le patrimoine de ces ultrariches, soit environ 1 800 foyers (si c'était adopté au Sénat). Cela permettrait de rentrer 20 milliards d'euros chaque année dans les caisses de l'État.

Cotisations sociales : notre protection solidaire !

Les cotisations sociales, c'est bien plus que des lignes sur la fiche de paie. Elles servent à

financer la santé, la retraite, le chômage, les congés parentaux et bien d'autres protections essentielles. Chacun-e cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins. C'est une façon de mutualiser les risques pour ne pas être seul-e en cas de coup dur. C'est aussi le principe qui a inspiré la naissance de la Sécurité sociale il y a 80 ans. Afficher ces lignes sur le bulletin de salaire, c'est permettre aux salarié-es de connaître leurs droits.

Accident du travail / maladie professionnelle : Quand le travail USE... et tue

Alors que l'espérance de vie en bonne santé stagne autour de 64 ans, chaque année travaillée en plus augmente les risques de maladies professionnelles, les accidents du travail et l'usure prématurée, notamment pour celles et ceux qui exercent des métiers pénibles.

Agirc-Arrco

Ce sont les retraites complémentaires des salarié-es du privé. La création de l'Agirc a permis que les cadres rejoignent et contribuent au système solidaire par répartition plutôt que de se tourner vers un système assurantiel ou individuel. L'épargne, c'est le chacun-pour-soi, alors que la retraite, c'est une garantie collective.

Nos impôts = nos services publics !

Même si prélevés à la source et visibles sur votre bulletin, les impôts ne financent pas la protection sociale, mais les services publics. Ce sont deux choses différentes : la cotisation, c'est du salaire, l'imposition, c'est le bien commun.

Mais, chaque année, le gouvernement réduit les impôts pour les grandes entreprises et les plus fortuné-es, au détriment des services publics. Là encore, ce sont toujours les mêmes qui payent... et pas les plus riches ! 🚫



Matériel confédéral retraites

HANDICAP

Ensemble pour une société plus juste et inclusive !



Chez Malakoff Humanis, nous agissons pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons l'inclusion en entreprise. Nos assurés handicapés bénéficient d'un soutien financier et d'une assistance téléphonique dédiée.

Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Inaptitude : la justice tranche, les salariés trinquent !

Pôle juridique



Qu'est-ce que l'inaptitude ? L'inaptitude se définit comme l'incapacité, attestée par le médecin du travail, d'un salarié à exercer ses fonctions pour des raisons médicales. Elle peut être totale, excluant toute possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, ou partielle, autorisant soit l'occupation d'un autre poste, soit le maintien à son poste actuel, sous réserve d'aménagements conformes aux préconisations et recommandations du médecin du travail.

Quels salariés peuvent être concernés ? Tout salarié du secteur privé peut être concerné, qu'il soit en CDI, CDD, à temps plein ou à temps partiel.

Qui peut engager la procédure d'inaptitude et à quel moment intervient-elle ? Le rendez-vous avec le médecin du travail, au cours duquel l'inaptitude peut être établie, est habituellement initié par l'employeur, mais le salarié peut également en faire la demande sous certaines conditions. Le plus souvent, cette inaptitude est déterminée lors de la visite médicale de reprise, imposée après un arrêt de travail, mais elle peut aussi être détectée lors d'une visite médicale périodique ou occasionnelle, à l'initiative de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail.

Que recouvre la visite de reprise ? La visite de reprise est obligatoire lorsque l'arrêt de travail résulte de l'un des motifs suivants¹ :

- Accident ou maladie d'origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 60 jours,
- Accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours,
- Maladie professionnelle, quelle que soit sa durée,
- Congé de maternité.

A qui incombe l'obligation d'organiser cette visite de reprise ? Il revient à l'employeur d'organiser cette visite médicale, qui doit obligatoirement avoir lieu dans un délai de huit jours calendaires à compter de la reprise du travail.²

Sous quelles conditions le salarié peut solliciter un rendez-vous avec la médecine du travail ? Le salarié a la possibilité de solliciter directement la

médecine du travail, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception,³ dans les situations suivantes :

- En cas de manquement de l'employeur à son obligation légale en la matière,
- Lorsque le salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier d'une visite de reprise.⁴

INFO CGT : Dans tous les cas, si l'initiative de la visite émane du salarié, ce dernier doit être en mesure d'apporter la preuve qu'il a bien informé son employeur afin de pouvoir s'en prévaloir.

Qui constate l'inaptitude ? Le médecin du travail est seul compétent pour prononcer l'inaptitude d'un salarié. Si aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste, ni de reclassement, n'est possible, il rend alors un avis d'inaptitude.⁵

Quelle est la procédure ? La procédure de constatation de l'inaptitude repose sur quatre étapes⁶ :

- Un examen médical permettant un échange avec le salarié sur les possibilités d'aménagement ou de reclassement,
- Une étude du poste de travail, pouvant être effectuée par un membre de l'équipe pluridisciplinaire,
- Une analyse des conditions de travail dans l'établissement,
- Un échange avec l'employeur.

INFO CGT : Si le médecin du travail l'estime utile, il peut procéder à une seconde visite.

Existe-t-il une obligation de reclassement dans le cadre de cette procédure ? Oui, en principe, l'employeur doit rechercher un poste adapté au salarié inapte, en tenant compte des recommandations du médecin du travail. Il n'est pas tenu de créer un poste, mais toute proposition doit respecter les préconisations du médecin du travail.⁷ Le reclassement doit s'effectuer :

- au sein de l'entreprise,
- au sein du groupe, si une permutation du personnel est possible sur le territoire national.⁸

INFO CGT : L'employeur est exonéré de son obligation de reclassement dans les situations suivantes :

- Lorsque le médecin du travail estime que le maintien du salarié dans l'entreprise compromettrait gravement sa santé,
- Lorsque l'état de santé du salarié constitue un obstacle à toute possibilité de reclassement.

À ce titre, la Cour de cassation a validé l'avis d'un médecin du travail formulé en ces termes : « L'état de santé du salarié ne permet pas de faire des propositions de reclassement au sein de l'entreprise, filiale et holding compris, et le rend inapte à tout poste ».⁹

¹ Article R.4624-31 alinéa 1er du Code du travail

² Article R.4624-31 alinéa 2 du Code du travail

³ Cass. soc., 12 novembre 1997, n°94-43839

⁴ Cass. soc., 8 février 2017, n°15-27492

⁵ Article L.4624-4 du Code du travail

⁶ Articles R.4624-42 et suivants du Code du travail

⁷ Cass. soc., 21 juin 2023, n°21-24.279

⁸ Articles L.1226-2 et L.1226-10 du Code du travail

⁹ Cass. soc., 12 février 2025, n° 23-22.612

Existe-t-il une obligation de consultation du CSE dans le cadre de cette procédure ? L'employeur doit consulter le CSE sur les propositions de reclassement, sauf lorsque l'obligation de reclassement ne s'applique pas.¹⁰ Cette consultation doit impérativement se dérouler avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement. Cette consultation doit impérativement avoir lieu avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, avec transmission de toutes les informations utiles aux membres du CSE. Elle reste obligatoire dès lors que le médecin du travail n'a pas écarté toute possibilité de reclassement, même si aucun poste n'est disponible.¹¹

Quel est le délai pour reclasser ou licencier ? L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la visite médicale – ou de la seconde visite lorsqu'un double examen est requis – pour procéder soit au reclassement du salarié (sauf en cas de dispense de cette obligation), soit à son licenciement.¹²

Durant cette période, le contrat de travail est suspendu : le salarié n'est pas tenu d'exécuter ses missions et l'employeur n'a aucune obligation de rémunération. Dans ce cas, le salarié peut être maintenu en arrêt de travail par son médecin traitant.

Toutefois, si – à l'issue de ce délai d'un mois – aucune mesure n'a été prise, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire.¹³

INFO CGT : En cas de lenteur excessive de l'employeur dans la gestion du reclassement, le salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail au CPH, comme l'a déjà reconnu la jurisprudence dans une affaire où l'employeur avait tardé plusieurs mois à interroger le médecin du travail et près de dix mois à initier le licenciement.¹⁴

Peut-on contester l'avis d'inaptitude ? L'avis peut être contesté devant le CPH dans un délai de 15 jours,¹⁵ qui commence à courir à partir de sa notification mentionnant les voies et délais de recours.¹⁶ La décision du CPH remplace alors l'avis contesté.

INFO CGT : Lorsqu'un salarié conteste l'avis du médecin du travail, il peut être tenu de verser une somme en consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Cette somme sert à couvrir les frais d'expertise du médecin-inspecteur du travail chargé du réexamen de la situation et à avancer les frais nécessaires à l'exécution de cette mesure. Le CPH, statuant en procédure accélérée, fixe le montant de cette rémunération. Une fois la décision rendue, la somme consignée peut ne pas être restituée au salarié s'il n'obtient pas gain de cause. Sa récupération est soumise à l'autorisation du juge des référés.¹⁷

Quelles conséquences si l'employeur ne respecte pas la procédure pour inaptitude ? Le non-respect de la procédure d'inaptitude peut, selon les circonstances, entraîner la nullité du licenciement en raison de la discrimination fondée sur l'état de santé du salarié.¹⁸ La nullité du licenciement pour discrimination entraîne la réintégration obligatoire du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses droits, sauf si le salarié refuse.¹⁹ Si la réintégration est impossible ou refusée, le salarié a droit à une indemnité minimale de six mois de salaire, sans préjudice d'autres réparations.²⁰ De plus, l'employeur peut être condamné à des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi,²¹ ainsi qu'à des sanctions pénales en cas de plainte.²²

Quelles sont les conséquences pour le salarié licencié pour inaptitude ? Le salarié va percevoir des indemnités différentes en fonction de la situation dans laquelle il se trouve :

Critères	Inaptitude d'origine professionnelle		Inaptitude d'origine non professionnelle	
Indemnité de licenciement	Montant doublé par rapport à l'indemnité légale. ²³ Une convention collective plus favorable peut s'appliquer.		Indemnité légale ou conventionnelle, sans doublement.	
Indemnité compensatrice de préavis	CDI	CDD	CDI	CDD
	Versée mais n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés. ²⁴	L'indemnité de précarité est due. Si l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée d'emploi.	Le préavis n'est pas exécuté et aucune indemnité compensatrice n'est due. ²⁵	L'indemnité de précarité est due. Si l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée d'emploi.

À travers cet état des lieux de vos droits, mobilisons-nous pour renforcer les obligations des employeurs et garantir une protection effective aux salariés inaptes : ni laissés pour compte, ni négligés, mais d'abord protégés, ensuite reclassés ou, à défaut, indemnisés à la hauteur de leur engagement, en dépit des interprétations – parfois favorables aux employeurs – de la Cour de cassation.

¹⁰ Cf. Info CGT – paragraphe précédent relatif à l'exonération de l'employeur de son obligation de reclassement

¹¹ Cass. soc., 5 mars 2025, 23-13.802

¹² Article L.1226-11 du Code du travail

¹³ Article L.1226-11 du Code du travail

¹⁴ Cass., soc., 4 décembre 2024, n°23-15.337

¹⁵ Article R.4624-55 du Code du travail

¹⁶ Cass. soc., 13 décembre 2023, n°21-22.401

¹⁷ Article R.4624-45-1 du Code du travail

¹⁸ Décision défenseur des droits MLD-2014-224, notamment points 72 à 75 & Cass. soc., 15 mai 2024 n°22-11.652

¹⁹ Article L.1235-3-1 du Code du travail

²⁰ Article L.1235-3-1, 3° du Code du travail

²¹ Article L.1134-5 alinéa 3 du Code du travail

²² Articles 225-1 et 225-2 du Code pénal

²³ Article L.1226-14 du Code du travail

²⁴ Cass. soc., 29 mars 2023, 21-21.211

²⁵ Cass. soc., 5 juillet 2023, 21-25.797

1 Avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail



Attention :
les particuliers employeurs ne sont pas concernés par l'obligation de reclassement

Recherche de reclassement

a Avis du CSE s'il existe

b Proposition des postes pour le salarié



✓ Si le salarié **accepte** un des postes proposés, la **procédure s'arrête**



Recherche de reclassement mais aucun poste disponible correspondant à l'avis du médecin

Pas de reclassement possible

Si mention expresse dans l'avis du médecin du travail que :

- tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé

OU

- l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi

Convocation à un entretien préalable



i Envoi par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge.



5 jours ouvrables (du lundi au samedi) au moins après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre



Entretien préalable au licenciement



L'absence du salarié à l'entretien préalable n'empêche pas la poursuite de la procédure.

✓ Le salarié et l'employeur peuvent être **accompagnés au cours de l'entretien** par une personne appartenant à l'entreprise.



A défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut recourir à un conseiller du salarié



2 jours ouvrables au moins après l'entretien préalable

Notification de licenciement



Envoi en LRAR de la lettre de licenciement.

Le contrat de travail est rompu à la date de notification de licenciement. Remise au salarié des documents de fin de contrat.



Le salarié n'exécute pas de préavis, mais la durée du préavis est tout de même prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Le préavis débute à la première présentation de la lettre de licenciement.

Lorsqu'il s'agit d'une **inaptitude d'origine professionnelle** le salarié **est payé** pendant la **durée du préavis**.
Lorsqu'il s'agit d'une **inaptitude d'origine non professionnelle** le salarié **n'est pas payé** pendant la **durée du préavis**.

Éléments dus au salarié à la rupture du contrat

- Versement de l'indemnité de licenciement
- Versement des sommes dues en fin de contrat (solde de tout compte)
- Certificat de travail
- Attestation France Travail
- Reçu pour solde de tout compte

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la visite médicale – ou de la seconde visite en cas de double examen – pour engager soit le reclassement du salarié (sauf en cas de dispense), soit son licenciement. À défaut de décision dans ce délai, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire.

**ON NE CUEILLE PAS
NOS DROITS,
ON LES ARRACHE**



POUR
NOS RETRAITES

NOS SALAIRES

L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

MANIFESTONS



LE 1^{ER} MAI 2025

cinéma

UN MÉDECIN POUR LA PAIX

de Tal Barda

En salle le 23 avril



Izzeldin Abuelaish, premier médecin palestinien à travailler dans un hôpital israélien, voit sa maison bombardée en 2009, tuant trois de ses filles et une nièce. Malgré cette tragédie, il trouve la force de parler d'espoir et de réconciliation. Exilé depuis au Canada, il milite sans relâche pour la paix entre Israël et la Palestine, ce qui lui vaudra d'être nommé cinq fois pour le Prix Nobel de la Paix.

Et aussi au cinéma...

DIMANCHES de Shokir Kholikov

En salle le 16 avril



Un couple de paysans âgés vit paisiblement dans un petit village de la campagne ouzbek où il travaille la laine. Peu à peu, son existence se voit bouleversée par les sollicitations de ses deux fils, qui insistent pour faire pénétrer la technologie chez eux malgré leurs réticences – et avec une idée derrière la tête : démolir la vieille maison qu'ils habitent pour en construire une nouvelle, afin que le plus jeune fils, ayant réussi à l'étranger, puisse en faire sa résidence secondaire...

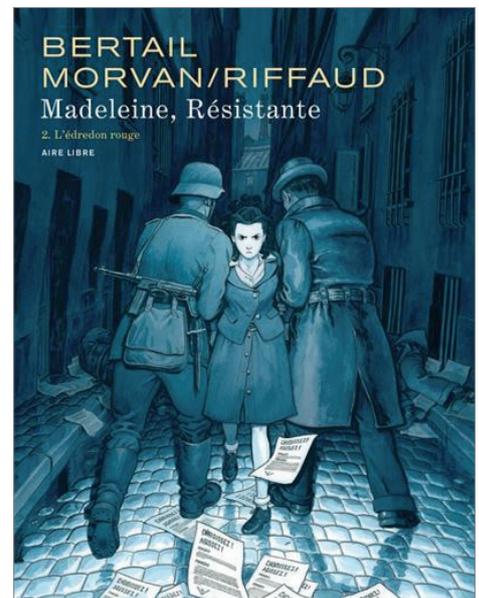
lecture

Madeleine, résistante - Tome 2 - L'écredon rouge

Madeleine Riffaud, Jean-David Morvan, Illustration David Bertail, Editions Dupuis, 136 p.

Introduite dans une cellule de Résistance, Madeleine – nom de code « Rainer » – se forme aux tactiques d'action et de discrétion... Avec ses compagnons, dont Picpus, amoureux comme elle de poésie, la jeune femme va nous faire vivre le quotidien de la Résistance avec une précision documentaire jamais atteinte, narrant aussi bien la rencontre avec les camarades du célèbre groupe Manouchian, la joie des victoires que le drame des pertes humaines...

Après un premier tome plébiscité par la critique et le public, lauréat du Prix René Goscinny au FIBD 2022, Morvan et Bertail poursuivent leur remarquable échange avec la journaliste, résistante et poétesse Madeleine Riffaud.



LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2025

C'est dans un contexte inédit que la loi n°2025-199 de financement de la Sécurité sociale pour 2025 (LFSS) a été publiée au Journal officiel du 28 février 2025. Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Indemnisation des AT/MP

Le régime d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) est révisé afin que la rente servie aux assurés dans cette situation tienne à la fois compte du préjudice économique ou professionnel, correspondant à la perte de gains professionnels et à l'incidence professionnelle de l'incapacité, mais également des préjudices extra-professionnels de la victime correspondant au déficit fonctionnel permanent impactant la vie quotidienne.

Allègements généraux de cotisations sociales patronales

Afin de limiter les coûts pour le régime obligatoire, la loi prévoit **une baisse des allègements généraux sur les bas salaires**.

Délivrance des arrêts de travail « factices » en ligne

Aucun fournisseur de services en ligne ne peut mettre en place une plateforme visant à fournir à titre principal, explicitement ou implicitement, des actes de télémedecine prescrivant ou renouvelant un arrêt de travail.

Nouvelles règles d'exonérations sociales aux contrats d'apprentissage

La rémunération des apprentis excédant 50 % du Smic (soit 900 €) est assujettie à la CSG et à la CRDS. La part de la rémunération (inférieure à 79 % du Smic), à partir de laquelle les apprentis bénéficient d'une exonération de cotisations sociales salariales, baisse de 79 % à 50 % du Smic.

Biologie, imagerie médicale et transports sanitaires

Les dépenses dans ces trois secteurs sont très dynamiques. Il est prévu d'instaurer **des mesures de régulation** pour maîtriser cette dynamique en cas de non-respect des objectifs conventionnels.

Pertinence des prescriptions

La loi renforce le bon usage et la juste prescription de certains actes ou prestations comme **les transports sanitaires et une partie des examens de biologie ou d'imagerie médicale** en incitant le prescripteur à s'interroger sur sa prescription à partir de quelques critères fondamentaux résultant de référentiels et recommandations de bonnes pratiques.

Santé mentale

L'accès au dispositif « Mon soutien psy » est facilité. Il est désormais possible de prendre rendez-vous directement avec un psychologue partenaire conventionné avec l'Assurance maladie.

Examen bucco-dentaire

La loi acte l'annualisation de l'examen, le cofinancement avec les complémentaires santé et la dispense d'avance de frais.

Vaccination contre le méningocoque

La loi prévoit de capitaliser sur la campagne de vaccination contre les papillomavirus, lancée en 2024 dans les collèges, en y incluant également les vaccins contre les infections invasives à méningocoques dès l'année scolaire 2025-2026.

Taxe sur les boissons sucrées

La loi instaure, à partir de janvier 2026, un nouveau barème de prix pour l'ajout de sucre dans les boissons non alcoolisées : sodas, jus de fruits et eaux aromatisées.

> Accédez au guide « L'essentiel » de la LFSS 2025 :



Pour plus d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

