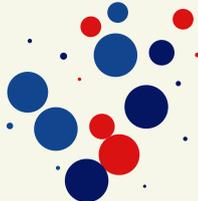


# LA GAZETTE CGT CCI

Novembre 2024

n°1



## NAO

Après une réunion de cadrage en juillet dernier, la première réunion de négociation a eu lieu le 23 octobre dernier. Plutôt optimiste sur le projet de loi de finances, le Président a de suite évoqué la plus faible inflation de l'année (que nous nous sommes empressés de relativiser) et le besoin de complément du rattrapage non-effectué en 2024.

De notre côté, nous demandons des chiffres pour pouvoir faire notre proposition : salaires (mini - médians - moyens - maxi, déciles), recettes des CCI / charges des CCI (un bilan social serait largement utile)...

Objectif en terme de calendrier : arriver à un accord pour 2025 au cours du premier trimestre 2025 !

Ce ne sera semble-t-il pas rien ou rien... mais attendons de voir si l'on n'en vient pas à nous proposer des miettes...



## Télétravail

Deux réunions plus constructives ont eu lieu depuis la reprise des discussions sur le télétravail.

Des avancées semblent actées sur le principe d'enveloppes de jours de télétravail, sur des recours possibles en cas de refus, sur l'indemnisation de tout type de télétravail (bientôt la fin du travail à domicile non indemnisé ?), sur des publics spécifiques...

Certaines demandes sont encore à l'étude : niveau d'indemnisation, règles de cumul, niveaux d'enveloppes...

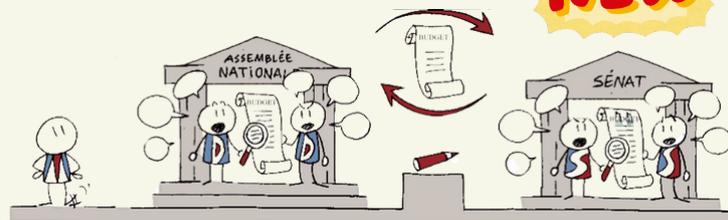
La dernière réunion de négociation a eu lieu le 6 novembre. Nous attendons la dernière mouture de l'accord de CCI France pour l'analyser et voir si les conditions sont réunies pour envisager la signature qui devrait être proposée avant la fin de l'année 2024.

## Nouvel outil de communication national

Les organisations syndicales peuvent désormais communiquer diffuser leurs informations via le réseau national M@CCI.

Vous retrouverez rapidement nos communications nationales via ce media.

**NEW**

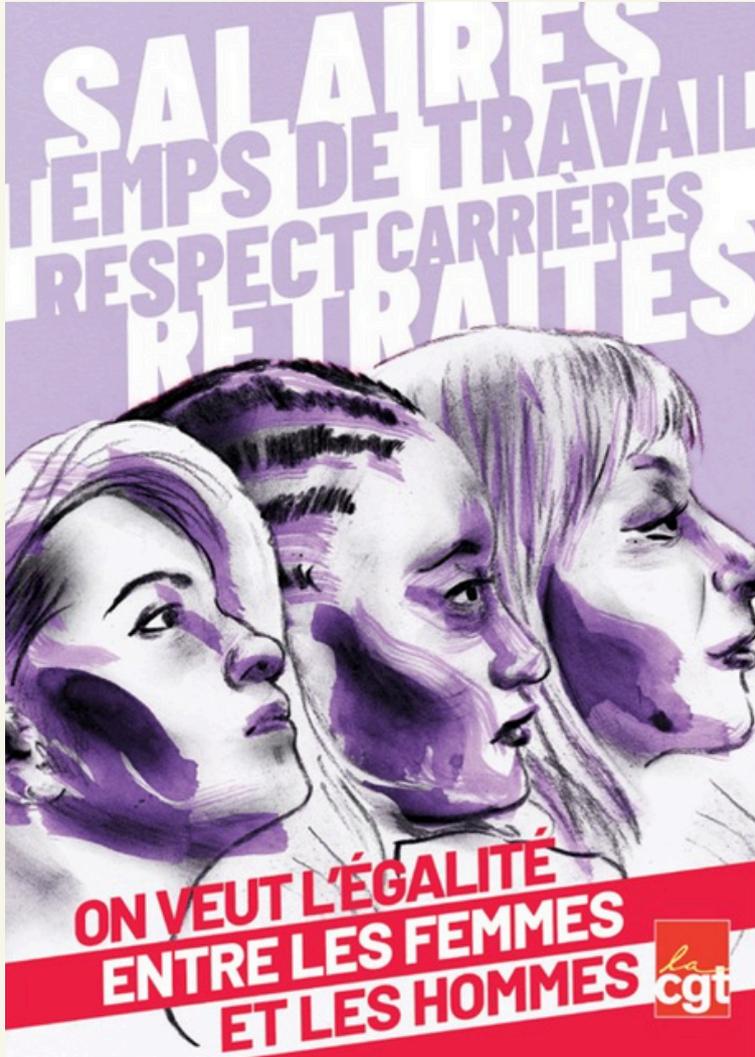


## Projet de loi de finances 2025

Une baisse de ressource fiscale a été proposée par le gouvernement dans son premier projet de loi. L'employeur et l'intersyndicale ont alerté les députés. Des amendements ont été déposés et initialement adoptés à l'Assemblée Nationale (rétablissement du prélèvement de 20M€ sur les fonds de roulement). Celle-ci a rejeté la première partie du projet de loi de finance le 10 octobre 2024. La navette parlementaire va se poursuivre avec la lecture au Sénat jusqu'à un accord commun.

Le texte peut également toujours passer en force par le 49.3. L'idéal serait que le 49.3, dans ce cas, embarque les modifications faites par amendement. Rien n'est acquis, affaire à suivre !





## INEGALITE SALARIALE

Le 8 novembre, c'est symboliquement la date à partir de laquelle les femmes commencent à travailler gratuitement jusqu'à la fin de l'année – si on retient l'écart de salaire entre les femmes et les hommes en équivalent temps plein (13,9 % d'après les calculs de l'Insee pour l'année 2024).

Par exemple, en CCIR AURA :

- Cet écart s'élève à 15 % (d'après la dernière consultation sociale).
- En 2024, 23% des femmes travaillent à temps partiel, contre 10 % des hommes. Et qui dit temps partiel dit salaire partiel puis retraite partielle.
- Le personnel féminin représente 68,9% du personnel. Les femmes promues en 2024 représentent 3,38 % de l'effectif féminin.

Les solutions proposées par la CGT :

- Agir sur le temps de travail : supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les temps partiels.
- Agir sur les salaires : augmenter le smic et les salaires prévus par les classifications à la hauteur des qualifications. En finir avec les systèmes opaques d'individualisation des rémunérations et d'attribution des primes, qui renforcent les inégalités salariales.
- S'attaquer au déroulement de carrière, imposer l'utilisation d'outils permettant de mesurer de façon transparente et fiable les écarts de rémunération et les discriminations sur la carrière.

**Les inégalités de salaire femmes/hommes ne sont pas une fatalité ! Des solutions existent qui doivent être mises en œuvre sans délai. La CGT est pleinement engagée dans la préparation d'un 8 mars 2025 massif pour faire de l'égalité une réalité.**

**Un nouvel outil législatif bientôt disponible : La directive Européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations devra être transposée dans le droit français au plus tard le 7 juin 2026.**

Cette directive vise à renforcer l'égalité « pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations ».

Parmi les points principaux et novateurs figure donc :

- **exigence de transparence sur les écarts de rémunérations** (en totalité, toutes primes comprises) : les employeurs doivent présenter les critères déterminant la rémunération, les niveaux et la progression des rémunérations. Ces critères devant être « objectifs et non sexistes ». De même un droit à l'information sur les rémunérations est introduit, permettant de connaître les niveaux de rémunérations individuelles des collègues effectuant un travail de valeur égale.

- Le second levier important prévu par cette directive concerne **l'égalité des rémunérations pour un travail « de valeur égale » et pas seulement pour un travail égal**. Ce principe existe depuis longtemps dans le droit français (dès la loi de 1972), mais n'est toujours pas appliqué dans notre pays. Les résistances, notamment patronales, sont fortes, comme nous avons eu l'occasion de le démontrer. La directive impose aux Etats membres « de mettre en place des outils et des méthodes permettant d'évaluer et de comparer la valeur du travail à l'aune d'un ensemble de critères objectifs incluant les exigences en matière de parcours éducatif, d'expérience professionnelle et de formation, les compétences, le niveau d'efforts requis et les responsabilités, le travail entrepris et la nature des tâches à accomplir ».
- Le rôle des instances représentatives du personnel est renforcé notamment à travers l'élaboration d'un **« rapport d'évaluation conjointe des rémunérations »**, qui est obligatoire à partir d'un écart de rémunération injustifié de 5 %. **L'employeur devra alors corriger cet écart** dans un délai « raisonnable ». Enfin, la directive introduit un renversement complet de la charge de la preuve : c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y pas discrimination. De même, les sanctions doivent être « effectives, proportionnées », mais aussi « dissuasives », ce qui n'existe pas en France en matière de sanctions civiles.



PRÉVENTION  
PROTECTION  
SANCTION

**COMBATTRE  
LES VIOLENCES  
SEXISTES  
ET SEXUELLES**



## HALTE AUX VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : AU TRAVAIL AUSSI !

Le 23 novembre en manifestation et le 25 novembre en action sur les lieux de travail !

Les femmes subissent des violences sexistes et sexuelles (VSS) tout au long de leur vie, qui forment un continuum rythmant – voire organisant – la vie des femmes. Il est pourtant possible d'agir pour endiguer ces violences.

À l'occasion de la **journée internationale de lutte pour l'élimination des violences contre les femmes**, la CGT appelle à se mobiliser massivement dans la rue (le 23 novembre) et sur les lieux de travail (le 25 novembre) pour obtenir la mise en place immédiate de mesures efficaces contre les violences sexistes et sexuelles :

- sanctionner les entreprises qui n'ont pas de plan de prévention des VSS;
- imposer la sensibilisation annuelle du personnel aux VSS sur les lieux de travail et la formation des encadrants, des représentants du personnel et de la médecine du travail;
- garantir aux victimes de VSS – au travail ou non – un certain nombre de droits permettant de protéger leur droit au travail : interdiction des sanctions, réaménagement du temps et de l'espace de travail, mobilité géographique, jours de congé spécifiques, etc.

# LA GAZETTE CGT CCI

Novembre 2024

n°1

## NOTRE MISSION

1. Défendre vos droits et vos intérêts.
2. Vous accompagner lors de vos difficultés face à l'employeur.
3. Lutter contre les inégalités de traitement.
4. Participer à la vie et aux mutations des CCI pour qu'elles prennent en compte vos emplois, vos besoins, vos idées et pourquoi pas vos envies !



## NOTRE VISION

Etre présent à vos côtés pour porter votre parole auprès de la direction dans nos échanges, au CSE et lors de nos négociations.

La richesse des CCI se trouve dans ses salariés. L'avenir doit s'envisager avec le maintien des emplois de ceux-ci.

## NOTRE MODE DE FONCTIONNEMENT

1. Disponibilité / Accessibilité pour vous  
=> Téléphone, mail, visio, rdv...
2. Ecoute => On souhaite défendre ce qui vous est cher !
3. Travail d'équipe => On est plus fort à plusieurs (y compris en intersyndicale).
4. Valeurs humaines => Respect de tous et lutte contre les discriminations.

### Délégués Syndicaux Nationaux CGT CCI

**GOUCHI Rachid - CCIR Paris Ile De France**  
07 86 18 17 10

**CELLE Marion - CCIR AURA**  
06 35 12 69 17

**CAPET Laetitia - CCIR Nouvelle Aquitaine**  
06 37 47 40 64

**MONGERMONT Maud - CCIR Bretagne**  
06 62 32 96 81

**RAMOUNE Corine - CCIR Ile de la Réunion**  
06 92 30 77 87

**AHSSAINI Monir - CCIR Paris Ile De France**  
07 86 03 02 00