



Edito

Chers adhérents,

La commission exécutive du syndicat ainsi que les membres du bureau ont décidé de mettre en place cette nouvelle lettre d'information. Cette « newsletter », comme disent les communicants, sera publiée dans un premier temps, à un rythme trimestriel. Elle a pour but de créer du lien entre nous, de vous informer sur la branche, sur la vie du syndicat, sur les nouveautés en droit du travail qui nous concernent, ou bien encore de faire des petites piqûres de rappel (pas du vaccin) sur des sujets dits classiques mais dont les questions reviennent régulièrement.

Dans ce premier édito, j'aborderai deux points principaux qui font l'actualité : la mobilisation contre l'énième réforme des retraites et, plus spécifiquement dans notre branche, l'augmentation de la grille des minima de salaires de 7,5%.

Concernant les retraites, dès janvier, la CFDT a pris pleinement sa place au sein de l'intersyndicale interprofessionnelle contre la réforme des retraites avec un mot d'ordre clair : « **64 ans, c'est non !** ».



Vous avez été nombreux à rejoindre les rangs lors de la première journée de mobilisation du 31 janvier dernier et nous vous en remercions, c'est cela la force d'un collectif. Mais la situation nécessite de poursuivre les mobilisations en réponse à l'annonce du projet de loi gouvernemental qui intègre le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans, prochaine manifestation mardi 7 mars 2023.

Le SFPS compte sur vous, rien n'est encore joué, rien n'est encore définitif.

Rappelons que le **financement du système des retraites ne nécessite absolument pas une mesure aussi brutale qui, en plus d'être injuste, va pénaliser les travailleurs les plus modestes.**

Alors **face aux injustices actuelles, il est nécessaire de renforcer la solidarité de notre système : c'est le sens des mesures que porte la CFDT.** Par exemple, notre organisation revendique, **dans le but de « protéger les travailleurs et les travailleuses les plus défavorisés, que les différents minima de pension pour une carrière complète soient fixés à 100 % du Smic et indexés sur ce dernier ».**

Et comme le dit l'adage, le combat continue.

Côté branche, la CFDT a signé l'accord salaires avec une augmentation de 7,5%, ce qui constitue certes une avancée importante mais qui ne saurait masquer le retard pris depuis plusieurs années et qui se cumule maintenant avec une inflation galopante.



Philippe ABJEAN - Secrétaire Général du SFPS-CFDT

SFPS-CFDT

01 42 03 88 18

7/9 rue Euryale Dehaynin

75019 Paris



Sommaire :

- ▶▶ Des nouvelles de la branche
- ▶▶ Grille des salaires au 1^{er} janvier 2023
- ▶▶ Montants des primes au 1^{er} janvier 2023
- ▶▶ Focus : abandon de poste et démission
- ▶▶ Du côté des CSE : point pratique sur l'ordre du jour

Des nouvelles de la branche

Retour sur l'augmentation de 7,5% et la nouvelle grille des minima de salaires

La branche, c'est la terminologie des habitués pour parler des négociations paritaires de la convention collective, entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

De nombreux sujets sont abordés lors de ces réunions qui, lorsqu'ils font l'objet d'un accord et sont valablement signés, sont intégrés aux autres accords de la convention collective de la Prévention-Sécurité.

Parmi les sujets obligatoires, chaque année a lieu la négociation des minima de salaire pour revaloriser la grille. Comme en entreprise, il s'agit d'une « NAO » et comme en entreprise, chacun avance ses arguments, avec plus ou moins de bonne foi.

En mai 2022, l'organisation Force Ouvrière avait signé un accord salaires portant l'augmentation à 3,25% par rapport au précédent accord.

Dans un contexte classique, sans inflation, et avec une revalorisation de grille régulière, cela aurait pu s'entendre.

Mais ce n'était pas la vraie vie !

Pour la CFDT, la précarité de notre profession n'est pas une fatalité, nous avons donc décidé (avec deux autres organisations syndicales) de nous opposer à cet accord salaire qui a été réputé non écrit

Comme quoi, nous avons bien fait car au final, nous avons obtenu une revalorisation de 7,5% soit 4% de plus que l'augmentation proposée 4 mois avant.

La nouvelle grille des salaires est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, vérifier vos fiches de paye et parlez-en à vos collègues (*voir grille plus bas*).

Alors bien sûr, dans cette période inflationniste, ce n'est qu'un début mais cela démontre aussi que lorsqu'on se mobilise, on peut obtenir des résultats.

Minima de salaires applicable au 1^{er} janvier 2023, base mensuelle 151,67 heures, montants en euros :

Catégorie professionnelle	Echelon	Coefficient	Minima conventionnels en vigueur au 1 ^{er} janvier 2023	Taux horaire brut pour un temps plein (151,67h)
I. Agent d'exploitation, employé, administratif et technicien	Niveau 1			
	Échelon 1			
	Échelon 2			
	Niveau 2			
	Échelon 1			
	Échelon 2	120	1 691,16	11,15
	Niveau 3			
	Échelon 1	130	1 713,32	11,30
	Échelon 2	140	1 764,71	11,64
	Échelon 3	150	1 830,73	12,07
	Niveau 4			
	Échelon 1	160	1 931,96	12,74
	Échelon 2	175	2 089,02	13,77
	Échelon 3	190	2 246,13	14,81
	Niveau 5			
Échelon 1	210	2 456,13	16,19	
Échelon 2	230	2 665,63	17,58	
Échelon 3	250	2 875,16	18,96	
II. Agents de maîtrise	Niveau 1			
	Échelon 1	150	2 005,76	13,22
	Échelon 2	160	2 116,60	13,96
	Échelon 3	170	2 227,17	14,68
	Niveau 2			
	Échelon 1	185	2 393,57	15,78
	Échelon 2	200	2 559,56	16,88
	Échelon 3	215	2 725,60	17,97
	Niveau 3			
Échelon 1	235	2 947,09	19,43	
Échelon 2	255	3 168,55	20,89	
Échelon 3	275	3 390,03	22,35	
III. Ingénieurs et cadres	Position I	300	2 664,84	17,57
	Position II – A	400	3 372,38	22,23
	Position II – B	470	3 867,28	25,50
	Position III – A	530	4 291,84	28,30
	Position III – B	620	4 928,39	32,49
	Position III – C	800	6 201,84	40,89

Montants des primes en vigueur au 1^{er} janvier 2023 :

- ▶ La prime de panier est de 4,02 € et de 6,16 € pour l'annexe VIII (sûreté aérienne et aéroportuaire)
- ▶ L'indemnité forfaitaire d'amortissement et d'entretien du chien est de 1,27 €/heure de travail effectif de l'équipe homme-chien.



Focus : abandon de poste et démission

Présomption de démission en cas d'abandon de poste : vigilance !

L'article 4 de la loi du 21 décembre 2022 prévoit qu'un salarié qui abandonne son poste et qui ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure par l'employeur peut être considéré comme démissionnaire.

L'objectif officiel de cette nouvelle notion est de limiter le recours des salariés à la pratique dite de l'abandon de poste. En effet, d'après les députés qui ont porté ce texte à l'assemblée nationale, les salariés souhaiteraient, par « l'abandon de poste », que leur relation de travail cesse, tout en étant indemnisés par l'assurance chômage. En résumé, personne ne cherchera « réellement » à savoir pourquoi le salarié ne se présente pas sur son poste, pour les rédacteurs de ce texte, le salarié est un profiteur... Etrange vision de ces représentants de la république !

Le décret d'application qui doit déterminer les conditions d'application de cette disposition n'est pas encore paru mais nous en connaissons déjà les principes.

Quand les patrons pourront faire appel à la présomption de démission ?

Cette notion de présomption de démission devrait s'appliquer à tout salarié ayant abandonné volontairement son poste et ne le reprenant pas. Concrètement, avant de prétendre présumer que le salarié est « démissionnaire » du fait de son « abandon de poste, l'employeur devra quand même envoyer une lettre de mise en demeure demandant au salarié, d'une part, de justifier sa non-présence sur son lieu de travail et, d'autre part, de reprendre son poste.

Conseil : si vous recevez ce courrier rapprochez-vous de votre délégué d'entreprise et/ou du syndicat.

Le délai de réponse à cette mise en demeure n'est pas encore connu, il sera fixé par décret. Le texte précise que salarié qui a abandonné son poste sans avoir repris le travail à l'expiration du délai fixé par l'employeur dans sa lettre de mise en demeure sera présumé démissionnaire.

Concernant les salariés de la Prévention-Sécurité, les points de vigilance à retenir :

Dans les faits, certaines entreprises de sécurité et/ou certains DRH zélés pourraient faire une lecture incorrecte de cette nouvelle disposition dans le but de « licencier », de façon déguisée, les salariés qu'ils ne voudraient plus voir dans l'entreprise pour différentes raisons. Quelle aubaine, ils pourront les considérer comme démissionnaires !

Quel recours contre cette situation ?

Le salarié qui contestera la rupture de son contrat de travail sur le fondement de la présomption de démission pourra saisir le Conseil de prud'hommes directement portée devant le bureau de jugement sans passer par la phase de conciliation.

Nous vous tiendrons informés dès que cette nouvelle attaque envers les droits des salariés sera effective.

Exemple : La société « X » affecte l'agent « Y » sur un nouveau site et lui envoie un nouveau planning. L'agent « Y », qui est SSIAP 1 et donc agent de sécurité incendie, se rend compte que son nouveau poste correspond à un poste d'arrière-caisse. Premier réflexe à réception du planning : il ne se présente pas. Après l'envoi de la lettre de mise en demeure lui demandant de reprendre son poste, cet agent pourra être considéré comme démissionnaire et ce même s'il a répondu au courrier car – et cela sera l'objet de nombreux litiges – la société mal intentionnée ne prendra pas obligatoirement en compte sa réponse.

Notre conseil aux adhérents :

même si tu sais que le planning ne correspond pas à ton emploi, rends-toi au moins une fois sur site, constate de quel emploi il s'agit bien et écris dans la foulée à l'employeur en lui demandant de respecter ton contrat de travail et ton emploi en précisant que tu restes à disposition de l'entreprise en attendant un planning conforme à ton emploi.

Important : vérifie l'intitulé de ton emploi tel qu'il est obligatoirement inscrit dans ton contrat de travail et sur tes bulletins de salaire et garde des preuves de ta bonne foi (plannings, photos du site, sms, emails...).

Du côté CSE : point pratique sur l'ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion CSE est établi par le président et le secrétaire en application du principe de la rédaction conjointe.

Par exception, l'employeur fixe seul l'ordre du jour de la première réunion du CSE nouvellement élu puisqu'il n'y a pas encore de secrétaire désigné au CSE.

Les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire (Code du travail, article L.2315-29).

L'ordre du jour des réunions du CSE doit être signé conjointement par l'employeur et le secrétaire pour chaque réunion. Il doit être communiqué à tous les membres du CSE au moins 3 jours avant la séance (Code du travail, article L.2315-30) et 8 jours pour le CSE Central (Code du travail, article L.2316-17).

Cas particulier : l'ordre du jour ne peut être fixé seul qu'en dernier lieu s'il y a un désaccord, même si la consultation est obligatoire. Si vous vous retrouvez dans cette situation, contactez le syndicat.

LE SFPS en action

