

la  
cgt

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°  
572

Mensuel  
Avril  
2026

*Dossier*

## Réformes de l'assurance-chômage



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

# Chiffres

## SMIC (depuis le 01/01/2026)

Mensuel 151,67 heures  
1 823,03 € brut (12,02 €/h.)

## Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2026) : 4 005 €

## 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 03/07/2025)

1<sup>er</sup> salaire de la grille : 22 111 € / annuel

## Experts Comptables (en 2026)

Valeur de base : 131,54 € brut  
Valeur hiérarchique : 79,85 € brut

## Avocats (au 01/01/2025)

Valeur du point : pour 35 h  
Coef. 207 : 1 851,23 €  
Coef. 215 : 1 875,00 €  
Coef. 225 : 1 900,00 €

## Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : 16,32 €

## Commissaires de Justice et SVV (au 01/04/2026)

Valeur de référence : 8,87 €  
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 01/03/2026)

Valeur du point : 16,06 € (pour 35 heures)

## AJM

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

# E d ito

## Le coût de la stabilité politique

**L**e Ministre du Travail a donc annoncé avec une certaine satisfaction que la CFTD, la CFTC et FO avaient conclu un accord avec le patronat sur l'assurance chômage, qui va « au-delà des demandes du gouvernement ».

Un milliard d'économie par la réduction de la durée maximale d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle, qui sera portée à 15 mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 55 ans. Alors même que les RCI/RCC se multiplient dans nos secteurs. Les arrêts maladie sont désormais dans le viseur du Premier ministre. Sébastien Lecornu estime qu'ils augmentent trop et coûtent chers.

Là encore, nous n'y échappons pas. Et que veut faire le gouvernement ? Taper encore davantage sur les salarié.es malades et souffrant de mauvaises conditions de travail.

Le ministre de l'Education supprime 4 000 postes. Tandis que nos secteurs licencient : augmentation des marges, guerre au Moyen-Orient, IA, tout y passe.

Le gouvernement laisse les prix de l'essence exploser. Les salarié.es, déjà pris à la gorge par l'augmentation des prix, doivent payer la facture. Pas sûr que l'addition passe crème. Le raz-le-bol est palpable. Il faut aller chercher des augmentations de salaire substantielles chez les patrons. Et chez Macron.

Car la stabilité politique a un coût. Comme le patronat, le gouvernement continue tranquillement ses petites affaires. Il fait passer les pires lois de Finance depuis des décennies, y compris pour la Sécurité Sociale, fait voter des lois que le RN applaudit des deux mains, endoctrine la jeunesse à la guerre comme jamais depuis la fin du service militaire. Il annonce la construction d'un nouveau porte-avion pour 12Md€ et la création d'une nouvelle plateforme France Munitions dotée d'un budget supplémentaire de 8,5Md€. Coût total de l'opération, au minimum : 413 milliards sur 7 ans, +40%. Les recruteurs de l'armée interviennent maintenant régulièrement dans les collèges. Le gouvernement et l'extrême-droite préparent activement la guerre.

Et nous ? Discutons avec les salarié.es pour agir et gagner sur les revendications. Rassemblons, unissons, syndiquons et agissons, y compris au-delà de notre habituel périmètre syndical, pour empêcher les Macron & Co de plonger le pays dans la guerre et le désastre.

# Analyse

3

## Le 1<sup>er</sup> mai travaillé : une attaque frontale contre les travailleur.se.s

**L**e travail de sape du gouvernement contre le monde du travail continue. Après les retraites, l'Assurance-chômage, le forfait-jour, la disparition des CHSCT, le gouvernement a décidé de s'en prendre au 1<sup>er</sup> mai après avoir tenté une première attaque contre deux jours fériés en 2025. Ce n'est pas anodin : le 1<sup>er</sup> mai est le seul jour férié explicitement prévu dans le Code du Travail.

Réussir à le faire tomber représente pour le patronat comme le gouvernement l'ouverture tant attendue pour s'attaquer à nombre de sujets qui se sont fait légion en matière d'attaques contre le droit du travail en 2025, dont la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

L'argument est toujours le même : nécessité imposée par un petit groupe – les boulangers et fleuristes- sur la base du volontariat avec un paiement double mais qui devient rapidement la norme. Or ce que prévoit la loi est tout autre car les dérogations pourraient être étendues :

- aux établissements de l'artisanat alimentaire (boulangeries, boucheries, traiteurs, etc.),
- aux commerces de vente alimentaire au détail (primeurs mais aussi supermarchés),
- aux établissements qui vendent « notamment » des fleurs (animaleries et autres gros commerces...),
- aux établissements culturels (cinémas, musées, commerces culturels, lieux de spectacles...).

On sait qu'une fois qu'un principe saute, la dérogation s'étend progressivement.

C'est une première brèche vers la suppression du droit au repos rémunéré du 1<sup>er</sup> mai : un jour de congé volé !

**Le recul de S. Lecornu sur la tentative de passage en force ne doit pas nous faire baisser la garde. Restons mobilisé.e.s pour protéger le 1<sup>er</sup> mai en tant que jour férié payé.**

### JOURNÉES D'ETUDES

# News

Calendrier

**1<sup>er</sup> & 2 juillet 2026** : Préparation aux entretiens préalables à licenciements - Salle C1

**31 août au 4 septembre 2026** : Prise de mandat de Délégué.e Syndical.e (lieu : Centre Benoit Frachon)



**C**es derniers jours, les mésaventures sur les marchés financiers de Foundever, numéro 3 mondial des centres d'appels dont l'actionnaire majoritaire est détenu par la famille Mulliez ont fait couler beaucoup d'encre.

L'entreprise a vu sa situation financière se détériorer au dernier semestre 2025.

L'insatisfaction d'un certain nombre de grands clients de l'ex-Sitel avait déjà mis l'entreprise sous pression.

Ainsi, par exemple, dans l'État du Nouveau-Brunswick au Canada, Foundever devait prendre la suite du prestataire actuel, le 1<sup>er</sup> avril, pour le compte de eVisitNB, qui propose des soins de santé virtuels. Le changement de prestataire a été décalé au 1<sup>er</sup> juillet, la question de la solidité financière de l'entreprise étant mise sur le grill.

Les difficultés de Foundever s'inscrivent dans la tendance du secteur, déjà douloureusement expérimentée par les salarié.e.s de Teleperformance (TP), numéro 1 mondial et Concentrix, numéro 2. Ainsi, fin 2024, la direction de Téléperformance France avait annoncé une réorganisation majeure ayant conduit à la suppression de 803 postes.

Depuis, elle a de surcroît dénoncé les accords d'entreprise pour revoir le cadre général à la baisse et annoncer le changement de statut juridique de l'entreprise pour « simplifier la gestion et accélérer les décisions ». Dit autrement donner à la Direction plus d'autonomie pour de futures restructurations et modifier les conditions de travail et en premier lieu, le temps de travail : horaires variables étendus en fonction des demandes des clients, plannings modifiables à la dernière minute, indemnisation maladie dégradée etc.

Concentrix, connaît également des difficultés : un résultat en demi-teinte mais augmentation de la distribution de dividendes au titre de 2025 et un climat social délétère sont en tête des actualités de l'entreprise. Il faut dire que les salaires ne bénéficient pas des mêmes largesses que les dividendes, ni les conditions de travail.

De surcroît l'entreprise ne cache pas travailler fortement sur le recours à l'IA, de manière ostentatoire concernant la modération, appréhendée par la direction comme un moyen de soulager la charge mentale des salarié.e.es mais également dans le déploiement de solutions bien plus délétères sur le niveau de l'emploi.

L'IA ne cesse d'être appelée comme cause de la détérioration de la situation économique et financière des entreprises du secteur... et de l'emploi. Mais les choix stratégiques opérés par les directions le sont beaucoup moins. Les cost killers n'ont pas lésiné sur les coups de rabot opérés contre l'emploi, les droits et garanties pour les salarié.e.s et les salaires. Mais cette modération s'est beaucoup moins appliquée à la marche des affaires de ces mastodontes qui accroissent leur chiffre d'affaires depuis plusieurs années par la croissance externe, c'est-à-dire par le biais d'une concentration du secteur, conduisant inexorablement à une baisse d'emploi sans que nécessairement cela ne rime ni avec amélioration de la situation de l'entreprise, ni avec celle des salarié.e.s.

Ainsi, le rachat de Majorel n'a pas conduit au renforcement de TP France comme attendu, mais à une concurrence interne entre les deux entités du fait de leur présence concomitante aux appels d'offre. L'effet qui en découle est une cannibalisation entre les deux structures par l'effet prix, amplifiée par plus de 250 projets IA et des partenariats stratégiques qui semblent orienter la stratégie vers

# ans les centres d'appel pas seulement de l'IA

une automatisation croissante, menaçant directement les emplois humains. Ces choix stratégiques ne servent ni la stabilité des équipes, ni leur avenir.

Le marché n'est pas en croissance, il est très concurrentiel et la pression est vive sur les prix et les marges. La dégradation des situations de trésorerie chez un certain nombre d'acteurs du marché se diffuse.

Foundever n'échappe pas à ce contexte et fait face à la crise de confiance observée mondialement à l'égard du secteur. L'entreprise est installée partout dans le monde, des Philippines au Nicaragua, en France ou encore aux Etats-Unis.

L'entreprise, qui emploie environ 150 000 personnes dans le monde a donc, comme beaucoup de ses concurrents, la possibilité de jouer des pays à bas coûts salariaux pour gérer ses problématiques économiques en faisant reposer la majeure partie du risque sur les épaules des travailleur.se.s.

Or, se joue également ici la question de l'expérience client, mise en avant comme un concept visant à la qualité de la prestation, de moins en moins respectée pour permettre de prendre en compte l'ensemble des injonctions.

Le paradoxe de l'expérience client est que lorsqu'elle est « gérée à la petite semaine, pour pas cher », elle est souvent loin de ressembler à ce qui est décrit partout, dans les descriptifs publicitaires, les conditions générales d'utilisation ou encore les conférences. À tout moment, le client est sollicité pour donner son avis. Mais ce qu'il advient de ce retour reste un mystère.

Il est plus que jamais essentiel, au travers de nos revendications et actions, de mettre en avant l'importance de ce travail, en remettant

en avant la question fondamentale du sens que revêtent les métiers des centres de services, contre la dégradation de ces services, qui devient une réalité qui va bien au-delà d'un simple problème d'automatisation mis en avant dans les communications de ces grandes entreprises comme temporaire. Les soins de santé virtuels évoqués au début de cet article ne peuvent faire l'économie d'une réelle attention sur la qualité de service, elle-même non limitée à la seule capacité de programmer un agent IA. Au fil du déploiement des solutions automatisées, la négligence et le refus d'engager la conversation semblent s'imposer.

Or, l'essence même de cette activité est bien de fournir, aux entreprises, la capacité de rester en contact avec leurs clients et de répondre aux sollicitations ainsi qu'aux problèmes posés dont la nature même ne peut être en conséquence uniquement automatisée.

Cela signifie aussi que reste aux salarié.e.s les problématiques les plus complexes, souvent conflictuelles car n'ayant trouvé de solution en amont qu'il faut valoriser tant les réponses qu'elles demandent sollicitent les qualifications et compétences qui vont bien au-delà de la déconsidération affichée de ces directions à l'égard des salarié.e.s.

Pour y parvenir, la solidarité de toutes et tous peut y contribuer à travers nos propres usages et notre refus de nous limiter à des automatisations dans nos propres pratiques individuelles.

# Branches

## Déclaration des cam



**Non au tournant militariste !  
Nos métiers ne doivent pas servir la  
guerre, la surveillance et la répression**

### Un tournant militariste au service du capital

Partout en Europe et en France, les gouvernements engagent un tournant militariste majeur. Tandis que les services publics subissent l'austérité, que les salaires stagnent et que les richesses se concentrent avec l'explosion des dividendes versés au patronat, des milliards supplémentaires sont consacrés à l'armement et à la préparation de la guerre.

Historiquement, ces politiques de réarmement conduisent à **des conflits où les travailleurs sont envoyés s'entretuer pour défendre les intérêts des classes dirigeantes**. Derrière les discours appelant à défendre la patrie en danger ou notre modèle démocratique et social, c'est en réalité la défense des intérêts du capital et de l'impérialisme qui s'organise.

### Criminaliser les oppositions pour mieux blanchir l'extrême-droite

Ce tournant militariste s'accompagne d'une **offensive politique visant à criminaliser les oppositions sociales et politiques** : attaques contre la gauche radicale, le mouvement antifasciste et des forces politiques comme la France insoumise, mais aussi contre le mouvement syndical. Depuis la mobilisation contre la réforme des retraites et les actions de solidarité avec le peuple palestinien, plus de 1000 militants CGT font l'objet de procédures judiciaires, dans **un contexte de répression inédit depuis l'après-guerre**.

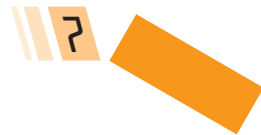
Pendant ce temps, l'extrême droite est blanchie, allant jusqu'à **des hommages officiels rendus à des militants néofascistes à l'Assemblée nationale** via une minute de silence.

### L'escalade impérialiste : une fuite en avant vers un avenir de crises et de guerres

Les agressions impérialistes récentes rappellent jusqu'où mènent ces logiques de militarisation et de domination soutenues par l'État français. L'attaque menée par les États-Unis et Israël contre l'Iran constitue une nouvelle étape dans cette escalade et provoque un embrasement généralisé du Moyen-Orient. Loin de s'y opposer, **l'impérialisme français couvre cette offensive** et renforce sa présence militaire dans la région.

Cette fuite en avant guerrière s'inscrit dans une série d'agressions impérialistes : **du génocide en cours à Gaza au kidnapping de Maduro au Venezuela, en passant par le pillage de l'Ukraine. Autant d'exactions que l'impérialisme français soutient** politiquement ou matériellement pour défendre ses propres intérêts : soit en niant son implication face à l'indignation collective, comme dans le cas de la Palestine, soit en prétendant apporter la démocratie par les bombes comme en Libye ou en Syrie.

Dans ce contexte, les conflits déclenchés par les puissances impérialistes et les régimes réactionnaires servent de point d'appui pour la propagande de « défense nationale », justifiant la militarisation à marche forcée.



# Parades de Toulouse

Mais ne nous y trompons pas : lorsque Macron rétablit un service militaire ou que le Général Mandon nous enjoint à « accepter de perdre [nos] enfants » à la guerre, ce n'est pas pour défendre les travailleurs et les populations, mais pour permettre aux classes dominantes françaises de défendre leurs intérêts et leur influence, notamment là où elle recule, comme en Afrique de l'Ouest.

## À Toulouse, les sociétés d'études au cœur de l'économie de guerre

Notre secteur est directement concerné. **À Toulouse, les pouvoirs publics et les grands groupes industriels entendent faire de la métropole un pôle central de la militarisation**, comme l'illustre la venue d'Emmanuel Macron pour inaugurer des infrastructures liées à l'OTAN et au commandement spatial de l'armée.

Dans les sociétés d'ingénierie et du numérique, cette orientation se traduit par la **multiplication de projets militaires ou sécuritaires** et par **une pression croissante pour l'obtention d'accréditations secret-défense**, certains salariés étant déjà menacés de sanctions ou de licenciement s'ils refusent de s'y soumettre.

**Elle pose de plus en plus clairement la question du sens et de la finalité de notre travail.**

**Chez Capgemini**, des salariés ont refusé que leur travail soit utilisé dans des dispositifs de l'ICE participant à la traque de migrants aux États-Unis par une milice raciste, montrant que **les travailleurs peuvent refuser que leurs compétences soient mises au service de la répression.**

Les salariés des sociétés d'études, du numérique et de l'ingénierie ne doivent pas être réduits à des exécutants d'une économie de guerre. **Nos savoir-faire doivent être mis au service des besoins sociaux, de l'impératif écologique et des services publics**, et non d'appareils militaires, de dispositifs de surveillance ou de politiques de répression.

## Nos métiers ne doivent pas servir la guerre : nous revendiquons le droit de retrait

Le collectif CGT des sociétés d'études et de services affirme que les travailleurs doivent pouvoir refuser que leurs compétences et leur travail soient utilisés à des fins militaires ou sécuritaires. Face à la multiplication de ces projets dans nos entreprises, **nous revendiquons le droit de retrait des salariés pour des raisons éthiques et politiques.**

Ce droit doit pouvoir s'exercer individuellement comme collectivement, sans pression ni sanction. **Défendre ce droit, c'est affirmer que les travailleurs ont leur mot à dire sur le sens et l'usage de leur travail.**

Face à cette fuite en avant militariste, nous appelons à **renforcer la solidarité internationaliste entre travailleurs du public et du privé, la jeunesse et les habitants**, ici comme ailleurs. Nous appelons les travailleurs et les organisations syndicales à s'organiser au-delà des frontières, notamment dans les entreprises multinationales. **Il est nécessaire de reconstruire nos outils syndicaux et de développer les luttes dans les entreprises**, les branches et en interprofessionnel, afin de construire le rapport de forces pour s'opposer à cette militarisation et reprendre prise sur ce que nous produisons. Sans cette reprise en main collective, il sera illusoire de mettre fin aux logiques de guerre.

En désaccord profond avec **l'augmentation du budget militaire, parasite, au détriment des budgets sociaux** (santé, social, éducation, culture), le collectif s'engage, dans la mesure de ses moyens, à **soutenir les luttes des travailleuses et travailleurs des secteurs essentiels**, en soutenant et en participant à leurs actions. La jonction entre les différents secteurs, constitue l'unité interprofessionnelle indispensable pour lutter contre la militarisation et les budgets de régression sociale qui en découlent.

# Solidarité avec les travailleurs Palestiniens

איגוד העובדים הערבים

نقابة العمال العرب

Arab Workers union

registration number(58W0527612)



Nazareth, le 29.03.26

## Des entreprises israéliennes ont licencié des travailleurs arabes en raison de leur non-arrivée sur leurs lieux de travail à cause de la guerre et des tirs de roquettes.

Le Syndicat des travailleurs arabes a déclaré dans la ville de Nazareth que plusieurs employeurs israéliens ont procédé au licenciement de travailleurs arabes de leurs lieux de travail dans les régions de Haïfa et Acre, en raison de l'incapacité de ces travailleurs à atteindre leurs lieux de travail pendant la période de guerre, à cause de la situation de guerre et de la poursuite de la chute des roquettes sur la région du nord, en particulier dans la région de Haïfa, Acre et Karmiel.

Selon les plaintes reçues par le syndicat de la part des travailleurs, ces derniers interviennent dans les domaines de la construction, de l'industrie et des restaurants. Ces lieux de travail sont considérés comme non vitaux selon les règlements d'urgence en cas de guerre, et par conséquent, cette catégorie professionnelle n'est pas obligée de se rendre sur les lieux de travail sauf en cas de disponibilité d'abris.

Le travailleur Mohammed Abu Roumi dit dans son témoignage enregistré par le syndicat : « Je travaille avec cinq travailleurs dans un restaurant dans la ville de Haïfa. Durant la deuxième semaine de la guerre, nous avons informé l'employeur que nous ne pouvions pas atteindre le travail en raison de la situation de guerre et de la chute des roquettes, et nous ne pouvons pas travailler dans ces conditions, surtout en l'absence d'abri dans le restaurant. Mais l'employeur n'a pas pris en compte notre sécurité, ni notre sûreté, ni nos demandes, et nous a informés de sa décision de nous licencier de manière arbitraire, ce qui est considéré comme contraire aux instructions du Commandement du front intérieur en situation de guerre et d'urgence. »

La travailleuse Salam Abu Hussein, qui travaille dans un supermarché avec un grand groupe de travailleuses arabes, a déclaré dans son témoignage devant le syndicat : « Durant la première semaine de la guerre, nous avons travaillé dans le supermarché malgré la situation de guerre et le lancement de roquettes sur la région dans laquelle nous travaillons, mais avec le passage des jours et en raison de l'état de destruction qui a eu lieu dans la région du nord, il est devenu difficile pour nous d'atteindre le lieu de travail, et nous avons été contraints de nous absenter du travail afin de préserver notre sécurité, mais malheureusement nous avons reçu un appel téléphonique du responsable au travail nous informant que la direction du supermarché a décidé de nous licencier toutes du travail. »

L'avocate Sana Abu Jaber du Syndicat des travailleurs arabes, qui suit les dossiers de ces travailleurs, a déclaré : « Ce licenciement des travailleurs est un licenciement injuste et arbitraire et également discriminatoire. Nous déposerons une requête devant le tribunal du travail et nous demanderons le retour des travailleurs à leur travail immédiatement. Nous vivons en état de guerre, et dans un état de guerre les travailleurs doivent se rendre sur leurs lieux de travail seulement si ces derniers sont vitaux et nécessaires comme les boulangeries, les pharmacies, les institutions de santé ou l'armée et la police. Dans le cas qui nous concerne, ces gens travaillent dans des lieux non vitaux, et pire encore, ces lieux de travail ne disposent pas d'abris, et par conséquent le licenciement des travailleurs est contraire à la loi, et viole des instructions du Commandement du front intérieur en situation de guerre et d'urgence. Nous prendrons toutes les mesures juridiques au sein de notre syndicat afin de ramener ces travailleurs à leurs lieux de travail. »

Pour la solidarité et le soutien au Syndicat des travailleurs arabes et aux travailleurs palestiniens dans ces circonstances critiques, contactez-nous :

[arab.workers.union48@gmail.com](mailto:arab.workers.union48@gmail.com)

# 10 ans de la loi abolitionniste : aucun pas en arrière !

**L**e 13 avril 2016, la loi d'abolition de la prostitution affirmait une chose simple : le corps humain n'est pas à vendre!

10 ans après, ce principe est plus que jamais attaqué. Quoi d'étonnant, en ces temps de montée de l'extrême droite, d'exacerbation des fractures sociales et de justification des plus cyniques lois du plus fort ? Ce qui est surprenant, c'est la façon dont des forces qui se réclament de l'anticapitalisme, de l'antiracisme et du féminisme emboîtent le pas au fascisme et à l'ultra-libéralisme sur ce terrain. Héritière de la tradition abolitionniste du mouvement ouvrier, la CGT, et plus particulièrement notre fédération, a depuis longtemps été amenée à réfléchir et à s'exprimer à ce sujet. Et nous refusons de céder aux discours qui pervertissent des concepts progressistes et les détournent au service des idées les plus réactionnaires.

Le "travail du sexe" n'existe pas : c'est un mensonge politique !

## Derrière ce mot, une réalité :

- des violences auxquelles les victimes ne survivent qu'au prix d'une dissociation psychique ;
- des rapports de domination tous azimuts : de genre, de classe, de "races" ;
- l'exploitation des plus précaires, des plus vulnérables : des femmes et des enfants qui cumulent toutes les discriminations ;
- une écrasante majorité de personnes qui n'aspirent qu'à sortir de cette situation.

## Appeler cela un "travail", c'est légitimer :

- les viols tarifés ;
- l'humiliation organisée ;
- un rapport de subordination dénué de toute limite ;
- la marchandisation des corps.

## On ne combat pas l'exploitation en la banalisant et en lui donnant un statut !

### Le consentement n'efface pas la domination

On nous parle de "prostitution consentie", de "choix"... Mais de quel choix est-il question, quand on est pauvre, migrante, isolée ? Quand on a subi des violences dès l'enfance ? Quand on est sous emprise...?

Dans le monde du travail, nous avons toujours refusé cet

argument du "consentement" entre parties inégales.

Jamais nous n'avons jamais accepté ni salaires de misère ni conditions indignes sous prétexte qu'elles étaient "consenties".

Réglementer la prostitution, c'est organiser l'exploitation. En faire un métier :

- C'est faire exploser toutes les protections conquises au fil des luttes : en matière de santé et sécurité au travail, de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, de droit à la déconnexion, de respect de la dignité...
- C'est créer un sous-prolétariat livré pieds et poings liés au marché ;
- C'est institutionnaliser la violence ;
- C'est offrir un nouveau terrain de jeu au capitalisme ;
- C'est graver dans le marbre les pires stéréotypes sexistes ;
- C'est faire du corps humain une marchandise comme une autre.

## Nous refusons ce projet de société qui permet aux hommes d'acheter le corps des femmes et des enfants !

### Acheter un acte sexuel, c'est exercer un pouvoir

La prostitution n'est pas un échange. C'est un rapport de domination, entre des hommes qui paient, et celles et ceux qui subissent.

## Ce n'est pas du travail, c'est une violence sociale organisée en système

Face aux offensives réactionnaires, résistance !

Partout, les mêmes discours avancent : banalisation de la prostitution, récupération par des logiques ultra-libérales, confusion entretenue au nom d'une fausse liberté.

Mais derrière ces discours : toujours plus d'inégalités, toujours plus d'exploitation, toujours plus de violences.

Abolir la prostitution, c'est faire reculer l'exploitation capitaliste et le patriarcat !

Mais comme pour toutes les grandes conquêtes sociales, rien n'est jamais acquis.

L'abolition de la prostitution ne se négocie pas.

## La violence ne se réglemente pas, elle se combat !

10 ans après : on lâche rien, on continue, on va plus loin

- Contre le système porno-prostitutionnel,
- Contre la marchandisation des corps
- Pour l'égalité réelle

Nous exigeons :

- L'application pleine et entière de la loi
- La protection et des moyens réels pour les personnes en prostitution, notamment migrantes
- Des sanctions pour les acheteurs-prostitueurs à la hauteur de la gravité des actes

Nos vies ne sont ni à vendre, ni à louer, ni à négocier

## Aucune société qui prétend à la justice, la liberté et l'égalité ne se construit sur l'achat des plus vulnérables

# Réformes de l'assurance-chômage d'indemnisation du chômage vers plus de droits, plus de pauvreté et sans

**L**es réformes s'en prennent autant aux durées d'indemnisation, aux conditions d'éligibilité qu'aux montants octroyés aux privé.e.s d'emploi. La réforme 2026 s'inscrit dans la droite ligne des réformes précédentes : durée d'indemnisation plus courtes, conditions d'accès durcies et montants octroyés en baisse.

Le Gouvernement a présenté en Conseil des ministres, le 25 mars 2026, un projet de loi sur le régime d'assurance chômage. Derrière la question de la soutenabilité financière du régime d'assurance chômage, un nouveau tour de vis est en préparation.

L'un des points clés du projet porte sur les ruptures conventionnelles individuelles dont le poids financier pèse sur l'Assurance-chômage, comme cela avait été envisagé dès la création de cette modalité de rupture du contrat de travail.

Si les ruptures conventionnelles individuelles représentent, en 2024, 19% des ouvertures de droits, elles constituent un quart des dépenses de l'assurance chômage, soit 9,4 milliards d'euros. Un chiffre en hausse de 63% entre 2015 et 2024. Le projet de loi prévoit un ajustement des règles d'indemnisation, pour limiter les effets d'aubaine et accélérer le retour à l'emploi, sans que ce parti pris n'ait jamais été avéré.

Les nouvelles règles prévues pour les ruptures conventionnelles fixent des durées limitées en comparaison des autres privé.e.s d'emploi :

- 15 mois maximum pour les personnes de moins de 55 ans,
- 20,5 mois pour les personnes de plus de 55 ans,
- 30 mois maximum pour les résidents des territoires d'outre-mer.

Est également prévu un suivi renforcé par France Travail pour favoriser le retour à l'emploi, sans clairement définir ce qui se cache derrière cet objectif. Tout juste est-il prévu un mécanisme de prolongation après 55 ans sous réserve d'un avis positif de France Travail. Une dégressivité des allocations a été évitée, qui aurait encore réduit les droits de 30 %.

Cette disposition fait reposer les économies recherchées par cette nouvelle réforme uniquement sur les salarié.es ayant connu une rupture conventionnelle et se retrouvant au chômage : 35 à 55000 d'entre eux verraient leurs droits amputés de 3 ou 6 mois. Soit entre 700 et 900 millions € d'économies sur les allocations, sans aucune contribution patronale.

Seule avancée en faveur des travailleur.ses privé.e.s d'emploi : de nouvelles règles d'indemnisation s'appliquent pour les primo-inscrits à l'assurance chômage : ils n'auront plus besoin que de justifier de cinq mois de travail pour y être éligibles. Les 16-24 ans et les intérimaires devraient en être les principaux bénéficiaires.

Ce faisant, le gouvernement agréé la règle des 5 mois de travail requis pour être indemnisé par l'assurance chômage (contre 6 aujourd'hui) pour les primo-accédants.

La réforme 2026 cherche, comme les précédentes, à combler un déficit annoncé qui n'est pas lié structurellement au chômage mais bien au financement de l'Unédic : depuis 2018, l'exonération de cotisations salariales remplacée par la CSG d'activité a été appliquée. D'un système assurantiel reposant directement sur les cotisations, on est passé à une ressource fiscale reversée par l'État.

# e : durcissement des conditions plus de privé.e.s d'emploi en fin de effet sur le retour à l'emploi

Aujourd'hui la non-compensation partielle des exonérations par l'État représente 12 milliards d'euros de manque à gagner sur la période 2023-2026 et que le gouvernement entend faire peser sur les privé.e.s d'emploi.

De surcroît, 20 % des dépenses de l'Unédic, soit près de 10 milliards d'euros par an, ne concernent pas l'indemnisation des chômeur.euses et correspondent au financement de politiques publiques, ce qui déséquilibre la gestion du système. Ces dépenses correspondent :

- À des missions de financement de France Travail et de France compétences pour accompagner les demandeur.euses d'emploi.
- À l'amortissement de la pandémie Covid : l'Unédic a dû emprunter massivement sur les marchés financiers pour financer le déficit du régime, et cumule une dette de 53 milliards d'euros, dont les remboursements sont en cours depuis mars 2026.

De plus, à partir de 2023, sur la base des prévisions financières optimistes, l'Unédic anticipait environ 8 à 9 milliards d'euros d'excédents cumulés sur 2024-2026 que l'État s'est empressé d'intégrer dans sa trajectoire budgétaire sans attendre la moindre certitude quant à leur effectivité et a acté la mobilisation d'environ 4 milliards d'euros, ponctionnés sur le budget de l'Unédic, soit près de la moitié des excédents attendus.

Le ralentissement économique intervenu dès fin 2023 a réduit les excédents espérés. Le régime s'est donc retrouvé dans une situation de déficit :

- Non-compensation de plus de 12 milliards d'euros d'exonérations pour financer d'autres politiques publiques.
- Une dette encore élevée héritée du Covid (près de 59 milliards d'euros en 2025) ;
- Des excédents pré-affectés sur la base d'un scénario optimiste ;
- Des ressources structurellement amputées par des dépenses budgétaires qui ne concernent plus directement l'indemnisation des privé-es d'emploi, et financent d'autres politiques publiques.

La réforme de 2026 s'inscrit donc dans les mêmes schémas que celles qui la précèdent et prévoit de réduire encore les droits au chômage, en tablant sur la précarisation des salarié.e.s qui quittent leur emploi par le biais d'une rupture conventionnelle, qu'elle soit à leur initiative ou non. Côté patronal, toujours aucune contrainte !

Au-delà des questions de principe, se jouent les résultats et bilans des réformes précédentes qui avaient à la fois permis la réduction des indemnisations à travers les modes de calcul du salaire de référence et les périodes d'indemnisation. Ainsi, plusieurs bilans plus que négatifs se dressent, dont on ne peut préjuger du caractère idéologiquement orienté puisqu'il s'agit des bilans de l'Unédic elle-même.

Les bilans des différentes réformes de l'assurance chômage ces 5 dernières années réalisés par l'Unédic un résultat bien loin des convictions affichées par les gouvernements successifs et les chantres des politiques de l'emploi qui riment avec contrôle des chômeur.se.s plutôt que du chômage : l'impact de ces politiques sur le retour à l'emploi des chômeurs est loin d'être flagrant – c'était pourtant l'effet recherché et revendiqué par les soutiens aux réformes – mais il est bien réel en termes de gains pour les finances du régime.

Ainsi, début 2026, l'Unédic a dressé un premier bilan de la modulation de la durée d'indemnisation du chômage en fonction de la conjoncture. Les économies réalisées l'ont

# Réformes de l'assurance-chômage d'indemnisation du chômage vers plus de droits, plus de pauvreté et sans

été au prix d'une augmentation du nombre de chômeurs en fin de droits.

La réforme de l'assurance chômage de 2019 à 2021 (étalée dans le temps du fait de la crise sanitaire) a modifié drastiquement les règles de calcul du salaire journalier de référence qui fixe le montant de l'allocation.

Elle a aussi fortement contraint les conditions d'ouverture de droits en imposant une période de 6 mois de travail sur une période de référence de 24 mois pour pouvoir être éligible à l'Assurance-chômage, contre 4 mois sur une période de 18 mois précédemment.

Comme l'ont montré plusieurs études, ce sont les demandeur.resse.s d'emploi les plus exposé.e.s aux contrats courts qui ont connu le plus de changements dans leur situation suite à cette réforme : le montant de leur indemnisation s'en est trouvé réduit, mais ils avaient la possibilité de la percevoir sur une plus longue période.

La réforme de 2023 a constitué une seconde lame de fond sur les droits au chômage, portant un grand coup de rabot sur les droits et, par voie de conséquence, sur les dépenses de l'Unédic, qui administre le régime d'assurance chômage.

Celle-ci vient de publier un premier bilan de la réforme 2023. Un des premiers résultats montre que la « contrepartie », gommant l'allongement de la durée d'indemnisation a été percutée par cette modification pour la quasi-totalité des allocataires (9 sur 10).

L'ajustement automatique de la durée d'indemnisation en fonction de la conjoncture économique, selon le principe dit de contracyclicité a été établie dès janvier 2023. Car cette contracyclicité permet la réduction de 25 % de la durée d'indemnisation dès que le taux de chômage est inférieur à 9 %, soit une situation toujours actuelle depuis la mise en place de cette règle.

Entre janvier 2023 et fin juillet 2025, l'Unédic constatait que 71 % des allocataires étaient concernés par cette mesure. In fine, l'assurance chômage estime qu'à l'horizon 2027, « et sous l'hypothèse d'une conjoncture stable », le régime économiserait ainsi 4,5 milliards d'euros par an.

C'est la réforme ayant le plus fort impact financier sur l'assurance chômage et ce d'autant que selon l'Unédic, jusqu'à la fin 2027, « au moins », la conjoncture ne devrait pas conduire à voir le taux de chômage progresser au-delà de 9%.

En effet, les règles prévoient l'octroi d'un complément de fin de droits (CFD) si le taux de chômage est supérieur ou égal à 9 % ou augmente de 0,8 point sur un trimestre.

Cela signifie que la durée potentielle des droits ne peut excéder 18 mois (contre 24 mois avant 2023, hors filières seniors). Une durée qui s'établit en moyenne à 16 mois en 2024 contre 20 mois en 2022, soit une baisse de 20 %.

Le capital de droit moyen (soit la durée potentielle multipliée par le montant de l'allocation) chute lui aussi d'un cinquième. Ces nouvelles règles ont conduit à une baisse de la durée indemnisée moyenne de 14 % pour les allocataires de moins de 53 ans.

# e : durcissement des conditions plus de privé.e.s d'emploi en fin de effet sur le retour à l'emploi

La tendance la plus inquiétante observée est que les fins de droits concernant les allocataires qui disposent de périodes d'affiliation intermédiaires ou longues (plus de 18 mois d'affiliation) alors qu'avant 2023, les « fins de droits » concernaient surtout les allocataires ayant cotisé moins d'un an.

**Le nombre de personnes qui arrive en fin de droits et la part de ces allocataires qui bascule dans l'allocation spécifique de solidarité sont en hausse. La part de ces allocataires qui bascule ensuite dans l'allocation spécifique de solidarité (ASS) est passée de 13 % mi-2022 à 20 % mi-2025.**

Rien de surprenant, en conséquence, que le taux de pauvreté ait encore progressé en 2025 pour atteindre son plus haut niveau depuis qu'il est mesuré. Les publications récentes l'ont montré : les politiques d'E. Macron ont accru les inégalités et ont conduit à faire de la France un pays plus inégalitaire que la moyenne des pays européens, en contradiction avec ce qui pouvait être observé jusqu'à présent, la France n'ayant jamais atteint de résultats aussi peu glorieux en la matière.

Et le projet de loi sur la fraude sociale devrait encore accentuer cette situation en préférant financer la surveillance et la sanction des pauvres plutôt que de s'attaquer aux facteurs qui produisent la pauvreté. En premier lieu, la répartition des richesses et la juste contribution de tout à chacun et notamment des employeurs et des grandes fortunes à l'effort collectif.

C'est d'ailleurs en ce sens qu'est intervenue la CGT depuis la création des ruptures conventionnelles comme dans le cas des négociations sur les différentes réformes de l'Assurance-chômage qui se sont accéléré ces dernières années.

Au-delà de la durée d'indemnisation, des conditions d'accès et du calcul de l'indemnisation versée sur lesquelles la CGT a déjà porté ses revendications (financement via la cotisation, malus contre les abus des emplois courts, réduction du temps travaillé et allongement de la période prise en compte pour ouvrir les droits, prise en compte de l'intégralité des rémunérations pour établir le salaire journalier de référence etc.), la CGT s'est engagée dans la bataille en 2026 en refusant de faire porter sur les demandeur-euses d'emploi le comblement des déficits, et a les propositions suivantes :

- De rendre la rupture conventionnelle moins avantageuse pour les employeurs et mieux indemnisée pour les salarié-es, avec une hausse sensible de l'indemnité légale (plancher) de rupture conventionnelle.
- D'accroître les cotisations patronales sur l'indemnité de Rupture Conventionnelle selon la taille des entreprises, et de mettre fin à toute exonération pour les entreprises de plus de 50 salarié-es.
- De créer un mécanisme de malus sur la RC dans tous les secteurs professionnels qui usent et abusent de ce dispositif de rupture du CDI au-delà d'un seuil d'acceptabilité.
- D'augmenter les cotisations patronales pour les employeurs abusant des contrats-courts.
- De relever le plafond de cotisations à la sécurité sociale de 4 à 8 points sur les très hauts revenus.

# Culture

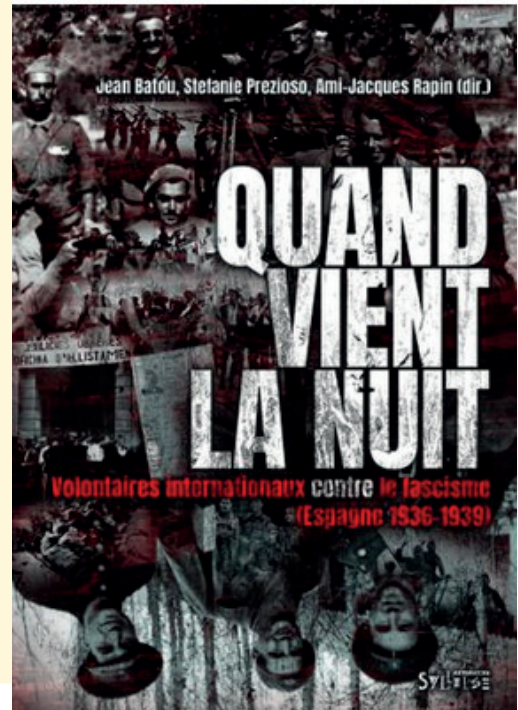
## *Quand vient la nuit, Volontaires internationaux contre le fascisme (Espagne, 1936-1939)*

**C**et ouvrage raconte l'engagement militaire et politique de soldats, souvent improvisés, issus de toutes les régions du globe, aux côtés du peuple espagnol.

On y croise, sous forme de récits historiques ou encore d'autobiographies, les parcours étonnants, et souvent funestes, des volontaires chinois, japonais, yougoslaves, maghrébins, latino-américains, suédois, Noirs américains, belges, latinos-Américains, suédois, japonais, grecs, juifs... Sans oublier, bien entendu, les Italiens, les Allemands et les Autrichiens ayant fui le fascisme et le nazisme.

Quarante trois contributions sont rassemblées dans cet ouvrage.

On y lira la participation des anarchistes et des trotskistes et leur confrontation avec les stalinien, ainsi que celles des femmes, volontaires pour se battre et pourtant trop souvent reléguées à l'arrière.



**E**ntre 1934 et 1938, les gauches ont choisi de s'unir pour répondre à d'immenses défis, entre grave crise du capitalisme et menace fasciste.

De grandes avancées sociales – congés payés, quarante heures, conventions collectives – ont été arrachées dans un rapport de force intense. Mais dans le même temps, les gouvernements ont dû céder aux besoins de la défense nationale ; face au soulèvement franquiste, ils ont choisi de ne pas intervenir en Espagne ; et ils n'ont pas davantage remis en cause le joug colonial. Loin des légendes qui entourent le Front populaire, ce livre en propose une lecture lucide et originale, analysant sa complexité.

L'ouvrage restitue l'élan des grèves, la créativité populaire et la force des solidarités, mais aussi la répression, les obstacles et les contradictions. Il combine scènes locales, enjeux nationaux et internationaux pour évoquer des contraintes sociales, économiques et géopolitiques aussi puissantes qu'inédites. Le Front populaire aspire à une vie plus juste, humaine et digne, comme un trésor qu'on chérit, un espoir pour la démocratie. Il est soucieux de relance économique, par l'encouragement aux investissements. Cette tension est au cœur du livre, à la manière d'un déchirement. Une histoire profondément renouvelée, qui nous parle aussi d'aujourd'hui.

<https://la-breche.com/product/21778>  
<https://la-breche.com/product/21775>



## Pour un PSE, les salarié.es mis.es à disposition compte dans l'effectif

**L**a comptabilisation des salarié.es sous-traitants, travaillant depuis plus d'un an dans les locaux de l'entreprise utilisatrice n'est pas simplement obligatoire pour calculer le nombre de sièges à pourvoir au Comité Économique et Social (Cass. soc. 15-4-2015 n° 14-20.200 F-D ; Cass. soc. 2-12-2020 n° 19-60.141 F-D). Elle devient aussi obligatoire pour déterminer le seuil de 50 salarié.es imposant la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), selon un arrêt récent de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 mars 2026, n° 22-10.903).

**la cgt** **Jurisprudence : PSE & Sous-Traitance**

**Effectif réel = Salariés internes + Salariés mis à disposition** ✓

**ENTREPRISE**

**Salariés internes : - 39** + **Salariés sous-traitants : 11**  
présents depuis +1 an :

**= Effectif réel : 50 salariés**

Même sans contrat avec l'entreprise, les salariés présents comptent ! ✓ **Seuil atteint !**  
✓ **PSE obligatoire si ≥ 10 licenciements**

**X Pas de PSE** Licenciements annulés ! ✓ **Indemnisation ou réintégration**

**L'employeur ne peut pas contourner la loi avec la sous-traitance**

**la cgt** *Organisons ensemble la riposte !*

Dans l'exemple présent, une entreprise qui emploie 39 postes permanents ainsi que 11 sous-traitants mis à disposition de façon régulière par une entreprise de prestation de services, décide de supprimer 29 postes. Pour cela, elle engage une procédure de « petit » licenciement économique.

La question qui s'est posée était de savoir s'il fallait, ou non, inclure ces 11 salarié.es externes dans l'effectif de l'entreprise pour déterminer l'ampleur du licenciement ? Car dans ce cas, l'entreprise atteignant le seuil de 50 salariés, serait dans l'obligation de mettre en place d'un PSE. C'est donc cette question qu'a dû trancher la Cour de cassation.

Pour rappel, l'obligation de mettre en place un PSE dépend à la fois du nombre de licenciements envisagés et de l'effectif de l'entreprise. Pour qu'il y ait un PSE, il faut que cela concerne au moins 10 salarié.es sur une période de 30 jours, dans une entreprise d'au moins 50 salarié.es (Art. L.1233 61 du Code du travail).

La question du seuil et donc de l'obligation ou de mettre en place un PSE n'est pas anodine, car l'absence de PSE alors qu'il est obligatoire rend les licenciements prononcés nuls (Art. L.1235-10 du Code du travail, al. 1) et ouvrent droit à réintégration ou indemnisation (Art. L.1235-11 et L.1235-14 du Code du travail).

L'employeur prétendait que les salarié.es mis à disposition n'étant pas impacté.es par les licenciements et ne pouvant bénéficier des dispositions du PSE, n'avait à être comptabilisé.es dans les effectifs pour déterminer si le seuil de 50 salarié.es était ou non dépassé.

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui a une lecture stricte de l'article L.1111-2 du Code du travail et donc juge que les salarié.es mis disposition présent.es dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillant depuis au moins un an doivent être pris en compte. Ce qui a eu pour conséquence l'annulation des licenciements prononcés et l'indemnisation des salarié.es concerné.es.

**GROUPE**  
**APICIL**  
*UNIQUES, ENSEMBLE*

Par une relation proche et attentionnée,

**SOUTENIR TOUTES LES VIES,**

**TOUTE LA VIE !**

Rendez-vous sur  
notre site internet :



SANTÉ - PRÉVOYANCE | ÉPARGNE ET SERVICES FINANCIERS | RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | SERVICES

APICIL Transverse : Association de moyens régie par la loi du 1er juillet 1901. Inscrite au répertoire SIRENE N° 417 591 971, ayant son siège social au 51 boulevard Marius Vivier-Merle 69003 LYON.

Retrouvez toutes nos mentions légales sur [groupe-apicil.com](http://groupe-apicil.com). IN25/FCR0059