

CADRES

INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 712 - NOVEMBRE 2014



POURQUOI il faut financer l'AGIRC

SOMMAIRE

Page 2 L'UGICT-CGT communique

Page 3 Édito | Agenda

Page 4 Négociations AGIRC-ARRCO

Page 7 Quels enseignements tirer
des jugements Altran ?



Archives et abonnement : www.ugict.cgt.fr/options

Affiches « Cadres réagissons ! »

Les 6 affiches sont arrivées ! Elles sont disponibles en deux formats : un format A3 destiné aux panneaux d'entreprises et un format A2 destiné à l'habillage d'une salle (réunion, congrès...). Les affiches sont vendues par lot de 6 (6 modèles différents) :

- 1 lot de 6 affiches A3 = 2 €
- 1 lot de 6 affiches A2 = 5 €

Vous pouvez nous adresser vos commandes ou venir les chercher à l'Ugict-CGT en nous prévenant à l'avance.

<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/affiches>

Campagne droit à la déconnexion

L'Ugict-CGT nationale est disponible pour répondre aux demandes des syndicats et participer aux initiatives organisées.

Les syndicats sont également invités à s'inscrire sur le tableau de bord qui permet :

- de mutualiser les différentes actualités et initiatives de terrain
- de mutualiser les outils de campagne et les revendications
- de donner aux médias des exemples et interlocuteurs de terrain
- de faire connaître et généraliser les avancées obtenues dans vos entreprises et administrations

« Le guide forfaits-jours » réactualisé sera bientôt disponible.

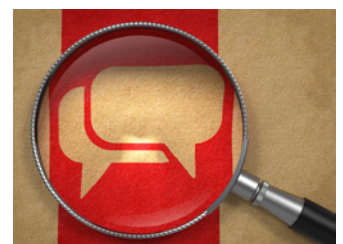
<http://ugict.cgt.fr/deconnexion/outils/tableau-de-bord>

Formation

Pour faire valoir vos droits aux congés de formation, pensez à vous inscrire aux sessions 2015 dès maintenant.

Pour s'inscrire ou consulter notre offre de formation, une seule adresse

<http://www.ugict.cgt.fr/formation>



RÉTROGRADE !

Le rapport franco-allemand sur la croissance rédigé par Jean Pisani Ferry et Henrik Enderlein a le mérite de la clarté : la convergence entre les 2 pays n'est qu'un prétexte à la baisse des garanties et droits collectifs. Sur les salaires par exemple, l'Allemagne est en train de sortir de l'impasse économique du low cost. La mise en place du salaire minimum va entraîner une hausse salariale pour 30 % des salariés (notamment les femmes) et les mobilisations salariales paient : dans la métallurgie, IG Metall a obtenu une hausse générale de salaires de 4 %. C'est jusqu'au très orthodoxe président de la Banque centrale allemande, qui a estimé qu'il était nécessaire d'augmenter les salaires de 3 % ! Non par philanthropie bien sûr, mais tout simplement parce les salaires sont le premier moteur de l'économie et de la consommation...

En France, à cause de la modération salariale (c'est maintenant 20 % des cadres qui sont payés en-dessous du plafond de la sécurité sociale !) nous sommes au bord de la déflation ! Au lieu de se féliciter de la dynamique salariale allemande qui bénéficie à toute l'Europe, le rapport appelle au contraire la France à revoir les mécanismes du SMIC et à limiter drastiquement la négociation salariale. De même, sur le dialogue social qui permet en Allemagne aux salariés d'avoir une représentation collective dès 5 salariés, de siéger dans les comités de surveillance... Pourquoi, alors que le patronat français refuse de négocier, ne pas avoir profité de ce rapport pour appeler la France à s'aligner sur l'Allemagne ?

La sortie de crise nécessite de rompre avec l'austérité et le low cost, et de cesser de faire la guerre au travail qualifié. Augmentons les salaires, payons les qualifications et laissons les ICT bien travailler !

Sophie Binet,
secrétaire générale adjointe de l'UGICT-CGT

AGENDA



Élections
professionnelles

Judi 4 décembre

Plus de 3 millions d'agents de la fonction publique d'État, hospitalière et territoriale vont voter pour élire leurs représentants syndicaux.

ugict.cgt.fr/ugict/tracts/tract-fonction-publique



Mobilisation
Recherche

Judi 11 décembre

Journée nationale d'action intersyndicale dans les universités et les organismes de recherche.



Rencontres
d'Options

Mercredi 28 janvier 2015

Rencontres d'Options - « Le numérique et le travail ».



NÉGOCIATIONS AGIRC-ARRCO

Il faut financer l'AGIRC

La disparition des régimes de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC, remplacés par une nouvelle et unique entité, reste un des objectifs prioritaires du Medef. D'ores et déjà, évacuant la question du financement de l'AGIRC, il joue sur une solidarité renversée, faisant croire que la seule solution qui s'impose est de faire financer les pensions des cadres par l'ensemble des salariés. Un marché de dupes d'autant que les cadres cotisent aussi à l'ARRCO. Les mensonges les plus gros ne seraient-ils pas les plus crédibles ?

Des négociations ARRCO et AGIRC vont reprendre début 2015. La situation difficile de l'AGIRC est la raison première de leur réouverture. En effet, depuis 2003, la somme des cotisations perçues par l'AGIRC ne permet plus de couvrir le paiement des pensions et l'organisme puise dans ses réserves pour maintenir le montant des retraites.

Les réserves seront épuisées en 2017. Sauf nouvel accord paritaire, toutes les pensions AGIRC devraient être diminuées de 5,15 % en 2018. La situation est identique à l'ARRCO avec un horizon d'épuisement des réserves à 2027, entraînant une diminution de toutes les pensions ARRCO de 10,48 % en 2028.

Refusant obstinément d'augmenter les ressources des régimes, le Medef propose donc de faire payer, pour partie, la retraite des cadres par les non-cadres en créant un nouveau régime unique de retraite complémentaire, fusionnant les deux régimes ainsi appelés à disparaître l'un et l'autre. Il s'ensuit que l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 8 décembre 1961, portant création de l'ARRCO (le régime complémentaire de tous les salariés du privé) serait dénoncé et la Convention collective nationale du 14 mars 1947, portant création de l'AGIRC (le régime complémentaire des cadres et assimilés pour la partie de leur salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale) ne serait pas reconduite.

L'idée du Medef est de siphonner les réserves de l'ARRCO pour maintenir le montant des pensions des cadres retraités et « *de se donner ainsi le temps* », selon son expression, de reculer l'âge d'ouverture du droit à retraite d'abord à 65 ans, voire plus selon les nécessités financières.

Mais l'épuisement des réserves ainsi mutualisées surviendrait en 2024 au lieu de 2027 pour l'ARRCO.

DES BAISES DE RETRAITE POUR TOUS LES SALARIÉS DU PRIVÉ

Pour faire passer une mesure aussi inique auprès des non-cadres, le Medef veut imposer de gros sacrifices aux cadres et assimilés. L'organisation patronale propose de supprimer la Garantie Minimale de 120 Points (GMP) de pension accordée depuis 1989 chaque année à tout cotisant à l'AGIRC. Soit pour 40 années cotisées, un total de 4 800 points, représentant en valeur 2014, un montant annuel de pension AGIRC de 2 089 €.

La perte de ressources induite par la suppression de la cotisation forfaitaire GMP serait compensée par la mise en place d'une Contribution d'équilibre technique (CET), non génératrice de droits, à laquelle seraient assujettis tous les salariés pour financer les points acquis par le **passé** au titre de la GMP : encore une forme de solidarité à l'envers des non-cadres envers les salariés cadres.

Ce décrochage du niveau des futures pensions serait ensuite inéluctablement étendu à l'ensemble du salariat au nom du « *partage des efforts* ».

Car ce nouveau régime unique de retraite complémentaire serait conçu pour pouvoir fonctionner à « *cotisations définies* » : le taux de cotisation étant fixé une fois pour toutes, tous les ajustements se feraient par le recul de l'âge de la retraite et par la baisse continue du niveau des pensions, aussi bien celles déjà liquidées que celles en cours de constitution.



**POUR MA
RETRAITE,
LA COMPLÉMENTAIRE
AGIRC
C'EST ESSENTIEL.**

**CADRES,
RÉAGISSONS !**

Pour soutenir cette campagne : ugict.cgt.fr, masstomass.com, ou scannez le code

La date du 1^{er} janvier 2019 est proposée pour sa mise en place ce qui correspond au préavis de 4 ans pour dénoncer l'ANI du 8 décembre 1961 instituant l'ARRCO.

Bien évidemment toutes ces mesures, labellisées « *partenaires sociaux* », auraient vocation à être généralisées par le gouvernement à l'ensemble des régimes de retraite du public et du privé.

DÉVELOPPEMENT MASSIF DE LA CAPITALISATION

La disparition de l'AGIRC est une étape incontournable pour développer massivement la capitalisation en substitution à la répartition. Elle aurait en effet pour conséquence de précipiter les cadres vers les dispositifs d'épargne retraite volontaires. Les salariés non cadres n'auraient plus ensuite d'autres alternatives que d'épargner pour leurs vieux jours.

Pour pleinement mesurer cet enjeu, il convient de se souvenir que le régime de retraites des cadres a

été mis en place en 1947 à l'initiative d'Ambroise Croizat (ministre du Travail) et de deux camarades de la FNIC-CGT, Andréjean et Roger Pascré, pour ne plus laisser aucune place à la capitalisation en couvrant sans exception tous les salariés sur la totalité de leur salaire par un dispositif de retraite en répartition.

LA SÉCURITÉ SOCIALE EN LIGNE DE MIRE

La mise en place de l'AGIRC, pour les cadres, a été la contrepartie de leur affiliation à la Sécurité sociale à une époque où, sceptiques vis-à-vis des solidarités entre générations qui sont le ciment de la répartition, ils s'étaient convaincus qu'ils allaient cotiser en pure perte.

Le renvoi des ICTAM vers la capitalisation serait donc une menace pour tout l'édifice de Sécurité sociale : pourquoi devraient-ils cotiser deux fois, une fois dans un système en répartition qui ne leur garantirait plus la continuité du niveau de vie et une fois en capitalisation ? Menace d'autant plus sérieuse que les cadres

et assimilés, à peine 250 000 salariés à la création de l'AGIRC, sont aujourd'hui plus de 4 millions, un effectif de cotisants dont la Sécurité sociale ne peut se passer.

MENACES SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

La fusion de l'AGIRC avec l'ARRCO aurait enfin pour effet de faire disparaître le seul organisme en charge de la reconnaissance interprofessionnelle et opposable du statut cadre : l'idée du Medef est de faire travailler les cadres en les rémunérant comme des employés pour pouvoir rémunérer les employés comme des précaires. Le Medef entend ainsi opérer un tassement sans précédent des grilles salariales. Il s'ensuivrait l'ouverture de négociations sur les classifications et la prévoyance dans toutes les branches, le Code du travail et le décret du 9 janvier 2012 sur les catégories objectives se référant à l'AGIRC pour identifier les cadres, les assimilés cadres et les employés. Avec la destruction de l'AGIRC, c'est tout autant le statut cadre que l'ensemble des grilles salariales qui sont visées.

Le Medef veut faire financer une part croissante de la retraite des cadres par... les non-cadres

Quatre mesures à l'étude pour financer l'AGIRC et l'ARRCO

Leur impact a été évalué à la demande de la CGT et de son UGICT par les services techniques de l'AGIRC et de l'ARRCO.

- 1 L'égalité salariale femmes/hommes : progressivement réalisée d'ici 2024 : cette mesure permettrait à elle seule de rétablir l'équilibre financier de l'ARRCO au minimum jusqu'en 2040 et elle gommerait, côté AGIRC, 46 % du déficit anticipé à cette même échéance.**
- 2 L'alignement des taux de cotisation pour la retraite pratiqués au-dessus du plafond de la Sécurité sociale sur ceux pratiqués en-dessous : cette mesure permettrait d'effacer 95 % du déficit projeté pour l'AGIRC.**
- 3 L'augmentation de la Garantie minimale de points : en portant de 120 à 150 points cette garantie et en augmentant en conséquence la cotisation, le déficit prévu à l'AGIRC à l'horizon 2040 s'en trouverait réduit de 8,57 % et les pensions améliorées !**
- 4 La mise en place d'une cotisation strictement patronale, sur le modèle du forfait social (destiné au financement de la Sécurité sociale), ayant pour principale assiette l'intéressement, la participation et l'abondement aux plans d'épargne entreprise. Appelée au taux de 10 %, cette cotisation permettrait d'effacer 23,57 % du déficit de l'AGIRC et 74 % du déficit de l'ARRCO.**

En combinant et modulant ces 4 mesures, il est non seulement possible de rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC et de l'ARRCO, mais aussi de reconstituer des excédents permettant d'augmenter le niveau des futures pensions.

QUELS ENSEIGNEMENTS TIRER des jugements Altran ?

Après sept ans de luttes initiées par la CGT Altran Sud-ouest, la cour d'appel de Toulouse vient de donner raison à la vingtaine d'ingénieurs d'Altran technologie, engagés dans cette action qui récupèrent ainsi 630 000 euros. Que tirer de ce jugement ? Quel est le poids de la jurisprudence ?



Le 15 septembre dernier, le groupe de conseil en technologies Altran a été condamné par la cour d'appel de Toulouse à verser 630 000 euros en rappel de salaires à 21 ingénieurs, pour non respect des dispositions de la convention collective dite Syntec, de l'annexe portant sur la durée du travail. Ici, il ne s'agit pas de forfait jour (modalité 3), mais d'un forfait horaire avec une rémunération forfaitaire (modalité 2).

Ainsi, la cour reconnaît que les heures comprises en 35 et 38 h 30 constituent bien des heures supplémentaires et qu'elles doivent être payées en conséquence avec une majoration de 25 %, plus 10 % pour les congés afférents.

Ce jugement concerne potentiellement les 6 000 salariés du groupe Altran. Mais il concerne aussi l'ensemble des salariés régis par la même convention collective.

Que dit ce jugement ? Quels enseignements tirer des décisions de la cour d'appel de Toulouse ?

Il y a, en fait, deux arrêts⁽¹⁾

LE NÉCESSAIRE ACCORD DU SALARIÉ

Dans un premier arrêt, la cour d'appel insiste sur le paiement forfaitaire des

heures supplémentaires qui ne peut résulter que d'un accord particulier entre le salarié et l'employeur. Cet accord ne peut résulter de la simple mention du forfait mensuel porté unilatéralement sur les bulletins de salaire, ainsi que de l'acceptation par le salarié du salaire versé. Sans cet accord express, le salaire n'inclut pas ces heures que le salarié est en droit de réclamer. Altran se défend en soutenant que l'accord du salarié comprend une notice explicative faisant référence à l'article 3.2 de l'accord national du 22 Juin 1999 relatif aux modalités du forfait hebdomadaire en heures. Cet article n'étant pas repris dans la notice, le tribunal considère que le salarié ne l'a pas approuvé. Conséquence : Altran devra verser la somme correspondant aux 3h30 supplémentaires par semaine (la différence entre les 2 bornes 35 h et 38h30).

HAUTEUR SOUS PLAFOND

Dans un second arrêt, la cour d'appel accorde des rappels d'heures supplémentaires à des salariés soumis à des forfaits hebdomadaires en heures, en raison de salaires inférieurs au niveau de rémunération requis par l'accord de branche Syntec, c'est-à-dire le plafond de la

Sécurité sociale, (37 548 euros bruts en 2014). Il doit être tiré comme conséquence : « que la société Altran ne peut utilement soutenir avoir recueilli

Le paiement forfaitaire des heures supplémentaires implique l'accord du salarié.

pendant cette période de manière valable, l'accord au forfait hebdomadaire en heures, assorti d'une rémunération forfaitaire ». La cour accorde donc des rappels d'heures supplémentaires sur la base de 3h30 par

semaine.

Conclusion : les heures supplémentaires doivent impérativement être soumises à l'accord du salarié. Les contrats de travail doivent comporter explicitement le nombre d'heures de travail, le principe et le volume d'heures supplémentaires et le salaire correspondant, conditions devant être acceptées par le salarié.

Les dispositions des conventions doivent être respectées, le forfait horaire assorti d'une rémunération forfaitaire ne peut concerner que les ingénieurs et cadres dont le salaire est supérieur ou égal au plafond de la Sécurité sociale. ♦

⁽¹⁾ Cour d'appel de Toulouse, 15 septembre 2014, n°12/04872 (paiement forfaitaire des heures supplémentaires). Cour d'appel de Toulouse, 15 septembre 2014, n° 12/04510 (rémunération minimale requise par l'accord d'embauche).

Voir Options n°601 de novembre 2014.