Mensuel des
Métallurgistes
FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°23 • Septembre 2018

DOSSIER
LES GRANDS ENJEUX DE LA REFORME DES RETRAITES

© Alaoua Sayad | FTM-CGT

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au travers de sa démarche Entreprise territoire de santé.

malakoffmederic.com

Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur de votre contrat, et proposé par l'Association de Moyens Assurance (AMA). ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCES (AMA) – Association régie par la loi du 1er juillet 1901 – 21 rue Laffitte 75009 Paris – N°ORIAS 16 000 160 (www.orias.fr) – N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vous-mm

malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS mm

Actualités

4 **Infos sociales**
5 **Culture**
Dessin/Photo du mois
6 **Infos fédérales**
7 **Terrain**
Lutter contre les atteintes aux libertés syndicales
8 **Histoire**
Retraites.
Une histoire incontournable
9 **Europe/International**
Réforme des retraites en Europe

Dossier

11-15 **Les grands enjeux de la réforme des retraites**

Vie Syndicale

16 **En bref**
17 **Entretien**
Cotisations syndicales...
18 **Salarié(e)s**
Les attentes des jeunes IC...
19 **Territoires**
Coller à la réalité pour gagner

Politique revendicative

20 **Economie**
Où passe «le pognon de dingue»
21 **Industrie**
La technique n'est pas neutre, la preuve
22 **Droits**
Classement du poste du travail
23 **Vie au travail**
La précarité ce n'est pas bon

Encart
Livret «Négociations CSE»

Mensuel des métallurgistes
Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 -, 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : **Frédéric Sanchez**
Maquette : **Sandra Bouzidi**
Conception : **Christine Euzèbe**
Impression : **Rivet Edition**

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0423 S 06 474

Alain Hébert
Membre du Bureau fédéral

Salaires, prix, profits...

A l'écoute des salariés dans les entreprises et des français(es) sur les lieux de vacances, nul besoin de sondage pour affirmer que la question du pouvoir d'achat des salariés et des retraités est une préoccupation majeure aujourd'hui. Les sondages réalisés cet été le confirment. Pour 37 % des français, le pouvoir d'achat est la première préoccupation devant la santé et les retraites ...

Comment pourrait-il en être autrement ? Depuis des années, les salaires, les pensions et les minima sociaux sont constamment dans le collimateur des gouvernements et du patronat, ceci au nom de la réduction des déficits publics ou du sacro saint « coût du travail ».

Le gouvernement Macron n'est pas en reste, bien au contraire, avec l'augmentation de la CSG pour les retraités, la désindexation de l'inflation des pensions, le blocage des salaires des fonctionnaires. De plus, une des conséquences de sa politique pour 2018, c'est une augmentation importante des prix et de l'inflation. L'augmentation des prix des produits de première nécessité ou des carburants... fragilise davantage les plus démunis. Cela a obligé le gouvernement à revoir sa copie en matière de croissance qui en France dépend fortement de la consommation des ménages.

Dans le même temps, nous sommes champions du monde des dividendes, plus de deux tiers des richesses créées par les salariés sont distribués aux actionnaires au détriment de l'emploi, des investissements et des salaires.

La bataille pour les salaires, pour l'augmentation des pensions et des minima sociaux est non seulement légitime pour booster l'économie, mais c'est surtout une bataille pour une autre utilisation des richesses.

Allons-nous laisser Macron et sa bande nous imposer l'agenda du Médef et des actionnaires ? Certes nous devons, en cette rentrée, être présents sur tous les terrains pour défendre notre modèle social, la retraite, l'assurance chômage, les services publics. Mais surtout si nous voulons mobiliser largement, soyons au diapason de tous les mécontentements, à l'écoute des aspirations pour construire les réponses revendicatives susceptibles d'être porteuses de rassemblements dans des luttes gagnantes !

Infos sociales

Records de dividendes

© DR FOTOLIA - nypix

Les actionnaires peuvent avoir la banane. Selon une étude parue après la mi-août, les dividendes ont augmenté de 12,9 % dans le monde au cours du deuxième trimestre de cette année, à 497,4 milliards de dollars. Les entreprises européennes ont versé un montant record de 176,5 milliards de dollars (+18,7). Dans l'hexagone, les actionnaires des sociétés françaises ont bénéficié du paiement record de 50,9 milliards de dollars, un montant en hausse de 23,6%.

Frais bancaires abusifs

© DR FOTOLIA - momius

Selon une étude de l'Institut national de la consommation (INC) et de l'Union nationale des associations familiales (UNAF), les frais pour incidents de paiement ont rapporté 6,5 milliards d'euros de revenus pour les banques et 4,9 milliards d'euros de bénéfice net en 2016. Soit un prélèvement moyen de 98 euros par français adulte.
La proposition du gouverneur de la Banque de France de plafonnement pour les 1% des ménages les plus pauvres des frais d'incidents de paiement reste largement insuffisante. C'est pourquoi, l'Association pour l'Information et la Défense des Consommateurs Salariés (Indecosa-CGT) a lancé une pétition adressée au Ministre de l'Économie et des Finances, concernant les frais bancaires abusifs. « *Nous exigeons que vous mettiez en place, Monsieur le ministre, un plafonnement des frais d'incidents bancaires pour toute la population et non pour 1 % de la population. Le système actuel et les bénéfices qu'il génère pour les banques est injustifiable et affecte gravement le pouvoir d'achat de l'ensemble de la population de manière totalement indue. C'est donc l'ensemble de la population qui doit profiter du plafonnement des frais d'incidents bancaires.* »
Pour signer la pétition : https://www.petitions24.net/frais_bancaires_abusifs__il_faut_legiferer_pour_redonner_du_pouvoir_dachat

Des obstacles pour la défense des droits des salariés

Le 20 avril 2018, la ministre de la Justice, a présenté en Conseil des ministres deux projets de loi réformant l'organisation des juridictions. Entre autres mesures, le texte prévoit d'étendre la représentation obligatoire par avocat en matière sociale. Les tribunaux d'instance et de grande instance seraient fusionnés.
Ainsi, au 1er janvier 2019, il ne serait plus possible de contester des élections professionnelles sans être représenté par un avocat. Les textes nouveaux devraient étendre la représentation obligatoire. A ce jour, le contentieux électoral est un des rares domaines où l'on peut aller jusqu'en Cassation, sans recours à un avocat. C'est un droit ouvert aux organisations présentant des listes, mais aussi à chaque électeur.
Après avoir obligé, au début des années 2000, le recours à un avocat au conseil pour les contentieux prud'homaux devant la Cour de Cassation, le gouvernement va encore plus loin. Ce projet arrive en même temps que la mise en place des CSE. Si on voulait permettre que les irrégularités et magouilles patronales ne soient pas sanctionnées, on ne s'y prendrait pas autrement. Ces attaques se déroulent, alors que dans le même temps, les droits des salariés et de leur représentation sont spoliés par les ordonnances Macron.
C'est un décret qui devrait rendre obligatoire le ministère d'avocat en matière de contentieux des élections professionnelles, précise l'exposé des motifs du projet concerné. Par ailleurs, un des projets de loi prévoit de rendre obligatoire la représentation par un avocat pour les appels formés en matière de Sécurité Sociale, d'aide sociale et de tarification. Néanmoins, les caisses de Sécurité Sociale demeureraient dispensées de constituer avocat. C'est une rupture d'égalité entre les parties. En clair, on veut une justice d'accès toujours plus difficile pour les salariés, leurs syndicats. Aussi, devons nous organiser pour dénoncer toutes ces mesures.

Claudi Menard, *conseiller fédéral*

Prélèvement à la source

Malgré la campagne de propagande du gouvernement, la retenue à la source est une véritable usine à gaz. Elle ne fera que compliquer le prélèvement de l'impôt sur le revenu pour les particuliers, conduira à de multiples rectifications et sera source de nombreuses erreurs. Qui plus est, elle entrainera inévitablement des pertes de recette pour l'État liées aux difficultés financières des entreprises, sans même parler de la fraude. La CGT Finances met à disposition des syndicats des outils expliquant les dangers de ce nouveau système.

A retrouver sur
www.cgtfinances.fr

Culture

Les travailleurs face aux restructurations

Les fermetures d'usine sont l'aboutissement d'un long processus de restructurations partielles auxquelles ont dû faire face les travailleurs depuis de longues années. Pour comprendre comment les travailleurs vivent dans ce contexte d'incertitudes répétées, Cédric Lomba a multiplié les observations et les entretiens, pendant près de vingt ans, auprès des ouvriers d'usines métallurgiques. Il présente ainsi l'évolution des mécanismes gestionnaires qui justifient les restructurations, les ajustements collectifs entre ouvriers dans les usines, les transformations du syndicalisme de base, les effets des réorganisations sur la santé au travail, sur les trajectoires professionnelles et sociales des ouvriers et, de façon plus générale, sur leurs modes de vie. ***La restructuration permanente de la condition ouvrière*, éditions le Croquant, 20 euros.**

Chronique d'une époque

Willy Ronis (1910-2009) est l'une des plus grandes figures de cette photographie dite « humaniste », attachée à capter fraternellement l'essentiel de la vie quotidienne des gens. À partir de 1985, le photographe se plonge dans son fonds pour sélectionner ce qu'il considère comme l'essentiel de son travail, son « testament photographique ». Ce travail est la matrice de cette rétrospective, où l'on (re)découvre un témoignage sur le peuple de son temps. ***Exposition, Willy Ronis par Willy Ronis, Pavillon Carré de Baudoin, Paris 20e. Entrée Gratuite***

On n'est pas que des valises !

Voici l'incroyable épopée vécue par les ouvrières de Samsonite à Hénin-Beaumont. Elles refusent de baisser les bras après la fermeture de leur usine et attaquent en justice la multinationale et le fonds d'investissement américains. Ce sont les ouvrières elles-mêmes qui montent sur les planches pour nous raconter dix années d'une lutte emblématique. Face à elles, Mitt Romney, star des marchés financiers américains et candidat à la Maison Blanche, incarne cet autre monde qu'elles doivent affronter. ***Du 20 au 23 septembre, maison des métallos, de 5 à 15 euros.***

L'instant du mois

9 octobre 2018 Mobilisation !

... les salariés ont des dizaines de raisons de se mobiliser le 9 octobre lors de la journée d'action interpro décidée par les organisations syndicales CGT – FO – Solidaires – UNEF – UNL pour faire entendre les attentes salariales qui s'expriment dans nos entreprises

Infos fédérales

Assises des services de l'automobile

Rendez-vous important pour les militants de la Branche des services de l'automobile mais aussi pour notre Fédération au regard des enjeux de la bataille revendicative que nous menons ensemble. Les journées des 27 et 28 novembre seront mises à profit pour échanger sur la situation sociale dans le pays et la branche et réfléchir à la vie syndicale et au déploiement de la CGT nécessaires aux salariés de la profession pour préserver leurs acquis sociaux et voir aboutir l'ensemble de leurs revendications.

Victoire sur le Temps d'habillage à Figeac Aéro

Après plusieurs années de lutte, la CGT et son avocate spécialiste en droit du travail, viennent d'obtenir une première victoire sur l'application de la loi concernant l'indemnisation des temps d'habillage/déshabillage. Ainsi, il a été jugé qu'à partir du moment où le port d'une tenue de travail est obligatoire, que les conditions de travail effective (huiles de coupe, substances chimiques, métaux, solvants etc.) et de règles d'hygiène nécessitent un changement de tenue sur le lieu de travail, l'employeur doit octroyer une compensation soit financière, soit sous forme de repos qui il a estimé à 10 min par jour travaillé. Les juges ont donc condamné Figeac Aéro à payer une indemnisation à hauteur de 10 min par jour travaillé avec effet rétroactif, ainsi que 10 % de cette indemnisation au titre de rappel de salaire sur le calcul de l'indemnité de congés payés aux 4 salariés Dans la foulée, concernant le licenciement d'un agent d'entretien, l'entreprise a été condamnée à payer la somme de 11 418,54 euros de dommage et intérêt pour licenciement abusif. Si la direction a fait appel de la décision concernant le temps d'habillage, elle est enfin décidée à rencontrer la Cgt.

A noter dans vos agendas

- **10 octobre | Journée d'échanges « femmes santé et travail » à Montreuil**
- **21 et 22 novembre | Assises vie syndicale à Montreuil**
- **27 et 28 novembre | Assises services de l'auto à Montreuil**
- **5 et 6 décembre| Conseil national de la fédération à Montreuil**

Viviane Claux nous a quittés

© DR | IHS CGT Métaux

Technicienne à la SOLLAC-USINOR Montataire dans l'Oise, Viviane eut à cœur de développer un syndicalisme en direction des Ingénieurs et Cadres, en s'appuyant notamment sur l'arrivée des nouvelles technologies qui ont modifié les rapports au travail dans toute la sidérurgie et dans son usine en particulier. Elle y a exercé plusieurs mandats, puis elle a pris des responsabilités nationales à l'UFICT et à la politique revendicative. En tant qu'administratrice salariée représentant la CGT chez USINOR, elle mena la bataille contre la dénationalisation du groupe.

Dans son entreprise, refusant un détachement complet, elle subit la discrimination. Son engagement contre le projet de sous-traitance des services informatiques par USINOR, aura permis d'obtenir que le nouveau statut mis en place respecte la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne et harmonise la situation des informaticiens. Elle continua, après avoir fait valoir ses droits à la retraite en 2005, à militer au sein de l'organisation syndicale de son usine. Viviane nous a quittés le 3 septembre dernier. Quelques années en arrière, elle témoignait sur son engagement syndical : *« C'est important cette impression d'avoir rempli sa vie, de pouvoir agir sur la réalité pour qu'elle change. Je crois que c'est aussi une façon de revaloriser notre rôle de femmes, même si on rencontre parfois des difficultés. […] Je préfère avoir rencontré quelques problèmes et difficulté, que d'être restée dans mon bureau, à faire seulement de l'informatique ! »*

Georges Gutierrez nous a quittés

© DR | IHS CGT Métaux

Titulaire d'un CAP de soudeur, Georges travailla comme monteur en charpente chez BOUCHAYER-VIALLET à Grenoble. Il adhère à la CGT en 1954 et devient collecteur des cotisations syndicales dans son entreprise. Licencié suite à son activité syndicale, il devient secrétaire du syndicat CGT des métaux de Grenoble et prend, par la suite, des responsabilités départementales. Au 26e Congrès Fédéral, en 1968, il est élu au CEF, mandat qu'il assure jusqu'au 33e Congrès Fédéral en 1990. A la fédération, il s'investira dans plusieurs commissions et suivra notamment la lutte des sidérurgistes. A cette occasion, présent dans le bassin de Longwy, il intervint à plusieurs reprises dans des émissions diffusées par Radio Lorraine Cœur d'Acier. Il fut également très investi lors des grandes grèves de la dignité de 1982-1984, chez Citroën Aulnay et Talbot Poissy en région parisienne. Ses obsèques se sont déroulées le 26 juillet au funérarium de Chambéry.

Terrain

Lutter contre les atteintes aux **libertés syndicales**

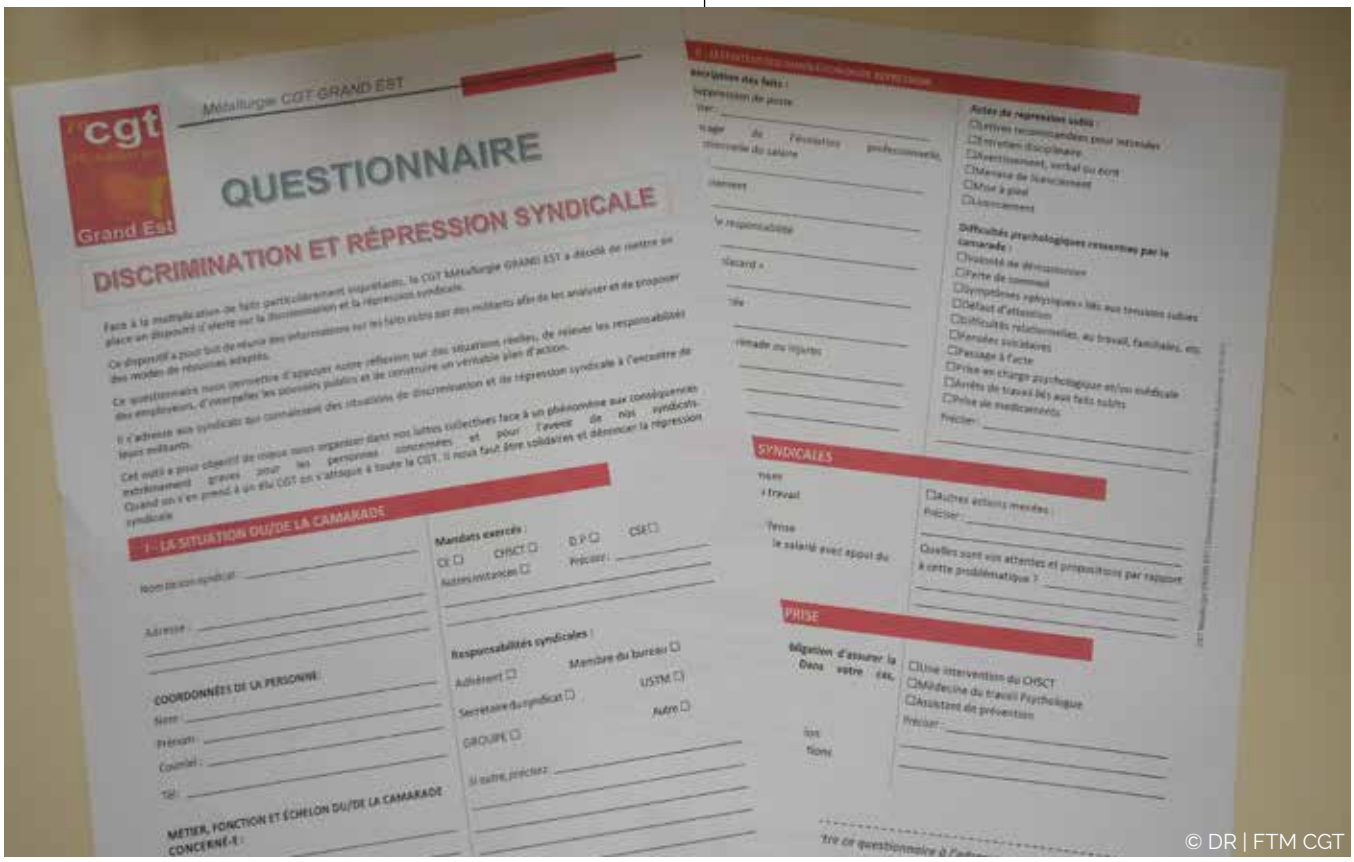
Dans toute l'Europe, les libertés syndicales sont attaquées. Les patrons, les actionnaires, banquiers et gouvernements qui sont à leur service, mènent une véritable guerre sociale. En France, de nombreux militants sont dans le viseur des patrons comme des instances gouvernementales, la CGT est principalement visée. Cette situation n'est pas nouvelle, mais nous constatons une recrudescence de la répression syndicale dans la région du Grand Est. L'objectif du patronat et de l'Etat est clair : marginaliser notre organisation, affaiblir ses équipes pour favoriser le développement de relations plus consensuel/d'accompagnement... défendu notamment par la CFDT.

Face à la multiplication de faits particulièrement inquiétants, nous proposons de mettre en place à partir de septembre un dispositif sur la discrimination et la répression syndicale sur la région Grand Est avec la réalisation d'un questionnaire, qui nous permettra d'appuyer notre réflexion sur des situations réelles, de relever les responsabilités des employeurs et de construire un véritable plan d'action.

L'objectif est de réunir des informations sur les faits subis par des militants afin de les analyser et de proposer des modes de réponses adaptés. Il s'adresse aux syndicats qui connaissent des situations de discriminations et de répressions syndicales à l'encontre de leurs militants. Cet outil devrait permettre de mieux nous organiser dans nos luttes collectives face à un phénomène aux conséquences extrêmement graves pour les personnes concernées et pour l'avenir de nos syndicats. Il sera ensuite décliné dans d'autres régions telle l'Aura.

Quand on s'en prend à un élu CGT, on s'attaque à toute la CGT. Il nous faut être solidaires et dénoncer la répression syndicale.

Amar Ladraa, *Membre du Bureau fédéral*



© DR | FTM CGT

Histoire

Retraites. Une histoire incontournable

Après avoir ponctionné les pensions par la hausse de la CSG, M. Macron nous promet, pour justifier son projet de refonte globale, un système de retraite « juste, unique, transparent ». Un vrai slogan publicitaire ! Car derrière la formule bien huilée se dissimule une ambition, celle d'en finir avec un héritage et de vaincre là où tant de ses prédécesseurs ont dû céder sous la pression des grèves et manifestations.
Percevoir une pension, pour vivre décemment ses vieux jours, n'allait pas de soi. De dures luttes, de longs débats ont été nécessaires pour aboutir au système actuel et aux principes qui le régissent. Les connaître est donc essentiel pour les défendre !

© DR | IHS CGT Métaux

La cotisation mixte obligatoire

1910. La loi impose la cotisation obligatoire à une caisse de retraite, sur la base d'une cotisation mixte, salariée et employeur. Cette formule, évidente aujourd'hui, a été source d'oppositions multiples qui dénonçaient une atteinte au libre-choix de chacun. Mais les précédentes tentatives fondées sur le volontariat, comme celle de la loi de 1850, avaient ralliée peu de cotisants, en raison notamment d'un pouvoir d'achat insuffisant.

La répartition

1941. La loi met en œuvre le régime par répartition, généralisé ensuite en 1944 et 1945. Solidaire, ce système privilégie la redistribution immédiate aux bénéficiaires des cotisations payées par la population active. À l'inverse, avec la capitalisation, chaque salarié constitue un capital qui doit produire une rente, mais dont la valeur est grignotée, année après année, par l'inflation et les dévaluations monétaires. Tel a été le sort des régimes par capitalisation ayant précédemment existés !

La gestion paritaire

1944-1945. Les ordonnances innovent en introduisant le paritarisme dans la gestion, selon la répartition suivante : 2/3 d'administrateurs salariés pour 1/3 de patron. Cette logique rejoint celle de la loi de 1924 qui, en indexant la pension non plus sur les prix mais sur les salaires moyens, consacrait la pension en véritable « salaire continué ». Ce rapport de force fut toutefois affaibli en 1967 avec la suppression de l'élection des administrateurs et une « parité » 50/50 entre salariés et patrons.

L'universalité

1944-1945. Un régime couvrant l'ensemble de la population est instauré. Cette prétention universelle s'est toutefois heurtée au refus de certaines catégories d'être associées au salariat (agriculteurs, libéraux, commerçants et artisans) et à la préservation des régimes antérieurs plus favorables (cheminots, mineurs, électriciens-gaziers). Le manque de moyens a également conduit à l'émergence des retraites complémentaires, pour les cadres et assimilés (1947), puis pour les non-cadres. Malgré cela, toute la population active bénéficie aujourd'hui du droit à la retraite.

La solidarité

1944-1945. Outre la solidarité inter-générationelle induite par la répartition, le régime général assure une redistribution, en permettant à chacun de bénéficier d'une allocation minimum et de cotiser, y compris lors des interruptions de travail (maladie, chômage, invalidité, maternité). Bien loin de la logique de Macron selon laquelle « chaque euro cotisé doit donner les mêmes droits » à pension…
Lutter contre la contre-réforme des retraites, c'est lutter non seulement contre la casse de nos droits, mais aussi et surtout pour défendre et étendre un modèle de société né à la Libération et fondé sur l'égalité, la solidarité et l'universalité. Soyons-en tous conscients !

Emeric Tellier, *Conseiller fédéral*

Réforme des retraites en Europe

Après la réforme du système d'assurance chômage, l'exécutif amorcera celui des retraites. Bien qu'il soit encore trop tôt pour en connaitre le contenu, le Président de la République a annoncé un certain nombre de grands principes qui devraient le modifier en profondeur.... En prenant exemple, comme toujours, sur les pays nordiques.

Reproduction des inégalités

A points ou optionnels le choix n'est pas tranché. Mais quel que soit le couperet, ces systèmes de retraite reproduisent un certain nombre d'écueil qui ont été mis en lumière par leur application dans les pays nordiques. Ainsi, ils reproduisent les inégalités qui existent dans le monde du travail, comme les inégalités de revenus entre femmes et hommes, la précarité, maladie, chômage, les inégalités de carrière liées à l'éducation des enfants.... ou encore entre branche professionnelle. Cette reproduction des inégalités de revenus a d'ailleurs conduit les gouvernements nordiques à mettre en place un certain nombre d'aides aux faibles retraites comme au Danemark -où il n'existe pas de pension de réversion- avec l'allocation chauffage, l'allocation santé, l'aide au logement,...En Suède, les pensions ont baissé en 2010, 2011 et 2014... Par ailleurs, les systèmes nordiques ne prennent pas du tout en compte la question de la pénibilité, ainsi un ouvrier en bâtiment ou un cadre administratif se voient appliquer les mêmes règles quand à l'âge de départ ou au calcul du montant de leur pension de retraite.

Comparaison n'est pas raison

Comparaison, n'est pas raison, surtout avec les pays nordiques, où le dialogue social existe vraiment et les syndicats jouent un grand rôle dans la définition des orientations de la politique sociale et dans la gouvernance. Ensuite, puisque nous sommes sur des échelles totalement différente : 5,7 millions d'habitants pour le Danemark, 10 millions pour la Suède, alors que la France compte plus de 68 millions d'habitants. Mais aussi et surtout sur une donnée fondamentale quand on parle d'un système par répartition : le taux de chômage et le niveau des salaires. Le taux de chômage au Danemark est de 5% (sur une population active de 3 millions)... et même le système de retraite suédois est désormais sous pression en raison d'un taux de chômage qui atteint presque les 6,4% (sur une population active de 5,3 millions). Des raisons de plus pour qui démontrent que la question du financement et du partage des richesses est au cœur de l'avenir de notre système de retraites.

Patrick Corréa, *Conseiller fédéral*

© Fotolia_tanawatpontchour

Humanis
Protéger c'est s'engager

Retraite
Prévoyance
Santé
Epargne
Dépendance

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*
C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Catherine Jousse**
catherine.jousse@humanis.com

humanis.com

FRED & FARID 傅 海 傅 諾 © Aurelien Chauvaud. *Source : En 1956, la CRI (institution à l'origine du groupe Humanis) permet la mise en place des premiers accords de protection sociale dans l'entreprise.

GIE HUMANIS Assurances De Personnes Groupement d'Intérêt Economique Immatriculé au RCS de NANTERRE sous le n°753 188 333 Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier 92240 MALAKOFF.

© Alaoua Sayad | FTM-CGT

Les grands enjeux de la **réforme des retraites**

© Alaoua Sayad | FTM-CGT

« *En 2040, tous égaux dans le nouveau système de retraite* », en mai dernier, le gouvernement Macron a ouvert, sous cet intitulé alléchant, son projet de réforme de notre système de retraite. Son ambition ? Créer « *un système universel des retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quelque soit le moment où il a été versé, quelque soit le statut de celui qui a cotisé* ».

UN DÉTRICOTAGE MÉTHODIQUE…

Si le « projet n'est pas ficelé », à n'en pas douter, il se fera en cohérence avec le détricotage méthodique des avancées sociales portées par le Conseil National de la Résistance comme le promettait le numéro deux du syndicat patronal, Denis Kessler en 2007. La stratégie est toujours la même : organiser la dégradation des prestations jusqu'ici assurées par les services publics afin de jeter les usagers dans les bras des opérateurs privés. L'énergie, le service de l'emploi, le transport ferroviaire, la Poste et les télécommunications, en ont déjà fait les frais. L'éducation et la santé en prennent le chemin. Pour les retraites, le patronat n'a jamais digéré la mise en place du système universel par répartition. Et depuis, il n'a jamais cessé de vouloir le torpiller. Petit à petit, les règles ont été modifiées mais c'est l'argument du vieillissement de la population couplé à la course de la baisse des dépenses publiques, au début des années 90, que les réformes successives ont amplifié le mouvement (allongement de la durée de cotisation, recule de l'âge de départ, suppression de certains régimes spéciaux, …). La finalité de ses réformes n'était pas de « sauver le système », mais bien d'éviter l'augmentation de cotisations sociales et donc remettre en cause le partage de la richesse produite entre salaires et profits.

Fin 2016, la France comptait 17,2 millions de retraités dont 1,1 million perçoivent uniquement une pension de réversion, 553 000 bénéficient d'une allocation du minimum vieillesse, et parmi eux 68 000 ne perçoivent aucune retraite.

…DU PLUS BEAU SYSTÈME AU MONDE

Parce que « *la retraite ne doit plus être l'antichambre de la mort, mais une nouvelle étape de la vie* », le ministre des Travailleurs et syndicaliste métallurgiste, Ambroise Croizat faisait voter les ordonnances d'octobre 1945 fondatrices de la Sécurité sociale, dont l'assurance-vieillesse constitue l'une des principales branches (avec la maladie, la famille et les accidents du tra-

vail). La philosophie du projet était de « *vivre sans l'angoisse du lendemain, de la maladie ou de l'accident de travail, en cotisant selon ses moyens et en recevant selon ses besoins* ». Ainsi, les cotisations des actifs financent, la même année, les pensions des retraités. Ce principe de solidarité intergénérationnelle a permis progressivement d'améliorer la situation des séniors qui n'étaient plus tributaires du dévouement de leurs enfants ou de la charité. Aujourd'hui, nous avons l'un des plus beau système avec un taux de pauvreté chez les retraités, le plus faible au monde et avec un niveau de vie des retraités français similaire à celui du reste de la population.

POURQUOI UNE NOUVELLE RÉFORME ?

« *Le système actuel est viable même si il y a un très léger déficit* » avouait le très libéral éditorialiste des Echos, Dominique Seux, lors d'un débat télévisé en mai dernier. Le problème, c'est qu' « *il ne serait pas équitable* » ! Aussi, le Président et sa majorité vantent un nouveau système « *plus simple* », « *plus égalitaire* », « *plus transparent* »... Sous un vocabulaire plutôt consensuel, le projet Macron est pourtant d'une autre nature et d'une autre ampleur que les réformes précédentes initiées depuis 1993. Il n'ambitionne pas de revenir, de manière directe, sur les « paramètres » à partir desquels sont calculées les pensions (salaire de référence, durée d'assurance, âges pivot, indexations...) mais de changer l'ensemble du « système » lui-même. Il s'agirait de cheminer vers un « système universel », impliquant la généralisation de « règles communes », et de passer, pour les régimes de base et les régimes spéciaux, à un mécanisme en points.

En moyenne, les retraités touchent une pension de 1461 euros bruts mensuels, soit 1361 euros nets.

La pension des femmes (1091 euros bruts par mois en moyenne) est inférieure de 42% à celle des hommes (1891 euros bruts).

© Alaoua Sayad | FTM-CGT

EQUITÉ QUAND TU NOUS TIENS

Pour vendre son projet, Macron promet plus « d'équité »…. Cet objectif, séduisant au premier abord, tend, de plus en plus, à remplacer l'« égalité » promue par la République. Ainsi, l'équité se serait l'égalité « juste » permettant de contenir les inégalités. Au contraire de l'égalité, qui elle vise à supprimer les inégalités ! L'égalité face à la retraite c'est que tous les travailleurs puissent bénéficier d'une retraite avec une pension permettant de vivre dignement. L'équité promise du système à points, vous renvoi, en fait, à un arbitrage personnel, dixit le haut commissaire chargé de la réforme, Jean Paul Delevoye. « *J'ai assez de points, ma retraite me parait suffisante, donc je pars. A l'inverse, je n'ai pas assez de points, je reste.* » Ce choix est profondément inégalitaire puisque les personnes les mieux payées avec un emploi stable tout au long de leur vie active auront les moyens de partir plus tôt. Et les autres ?

TOUS LES MÊMES DROITS...

Ainsi, « *1 euro versé pour cotisation ouvrira droit aux mêmes droits, quels que soient votre secteur, votre catégorie ou votre statut* ». Les mêmes droits, oui, mais lesquels ? Brandir de belles phrases consensuelles, c'est facile, quand on ne précise pas le contenu des droits comme le montant de la pension ou l'âge de départ entre autre. De plus, un euro cotisé dans un travail pénible a-t-il la même valeur que celui cotisé sur un poste moins exposé ? De même, un euro cotisé par un homme est-il comparable à un euro cotisé par une femme dont la carrière aura été interrompue par un ou des congés maternité ?

... POUR UNE PENSION AU RABAIS

Déjà, les réformes passées couplées aux accords successifs sur les complémentaires ont largement contribué à faire baisser le niveau de prestations. Demain ce sera pire ! Avec le système par points préconisé, le montant des pensions n'est plus du tout garanti. Avec ce système, un actif cotise et accumule chaque année un certain nombre de points dont le total est converti en pension au moment du départ en retraite. Mais comment est garantie la valeur du point ? Qui décide de sa valeur ?

Dans la réalité, « *Le système par point [...] ça permet de baisser, chaque année, la valeur des points et donc le niveau des retraites* » confiait aux patrons, le candidat Fillon lors de primaire de la droite de la dernière présidentielle. La preuve avec les complémentaires pour les salariés du privé qui fonctionnent déjà par points. Le prix d'achat des points est fixé chaque année à un niveau permettant l'équilibre de la caisse de retraite, les prestations devant correspondre aux cotisations reçues. Mais comme le nombre de retraités augmentent plus rapidement que celui des actifs, et que le patronat refuse d'augmenter les cotisations, les pensions baissent. D'ailleurs, de 1990 à 2009, le taux de remplacement des pensions complémentaires, c'est-à-dire le rapport entre la pension et le salaire, a baissé de 30% dans chacun des régimes ARCCO et AGIRC.

QUI SERA GAGNANT ?

Le projet de réforme permettrait de gommer les « inégalités invraisemblables » persistants avec les 42 régimes existants. « *Les règles seront les mêmes pour tous les régimes. Ce sera la vraie fin des inégalités entre fonctionnaires et salariés du privé* » promet Jean-Paul Delevoye. Bref, les fonctionnaires sont (encore) dans le collimateur. Mais si ils s'appuient sur les doutes et les divisions du monde du travail, opposant les générations et les professions, ne nous égarons pas, il n'y aura pas de gagnant. Bien au contraire. Tout le monde est perdant, même les salariés du privé ! D'ores et déjà, on peut s'interroger sur l'avenir des réserves amassées, via les cotisations de leurs affiliés, par certains régimes en prévision des jours difficiles pour un montant de 165 milliards d'euros dont près de 71 pour l'AGIRC-ARCCO. Avec la retraite à points, le montant des pensions serait calculé sur l'ensemble de la carrière. A défaut de connaître les paramètres (prix du point, ...) nous avons fait une simulation sur la retraite Sécurité sociale, c'est-à-dire 43 annuités cotisées au lieu des 25 meilleures années aujourd'hui. Il n'y a qu'à s'appuyer sur le bilan du passage des 10 meilleures années aux 25 en 1993 pour se projeter (voir tableau ci contre). Et aucune catégorie salariale n'est épargnée. Les cadres devraient eux aussi, être pénalisés, notamment les cadres sup qui ne pourront plus cotiser dans le système commun (ni percevoir de pension) au-delà de 10 000€ bruts mensuels contre 26 000 aujourd'hui. Sans oublier les cadres (au sens de l'AGIRC, selon les entreprises à partir du coefficient 215 - III1) moins bien rémunérés qui sont déjà perdants avec la suppression de la GMP (garantie minimale de points).

3/4
des Français souhaiteraient, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans ou avant. Pour autant, seulement un non-retraité sur sept estime que cela lui sera possible.

Fin 2016, l'âge moyen de départ à la retraite est de 61 ans et 10 mois, il était de 60 ans et 6 mois en 2010.

© Alaoua Sayad | FTM-CGT

SOLIDARITÉ N'EST PAS CHARITÉ

Enfin, pour se donner bonne conscience et faire passer les défenseurs du système par répartition pour des ringards, le haut commissaire affirme vouloir consolider les prestations de solidarité existantes actuellement (droits familiaux, majoration pour enfants, périodes de chômage ou d'invalidité, minima de pension ou pension de reversion). Le projet envisage de sortir du futur régime les prestations de solidarité (qui représentent 20% du volume des retraites actuellement, soit 60 milliards d'euros) pour les faire financer par l'impôt. Comment faire croire qu'on va faire mieux avec ce tour de passe-passe quand la seule obsession du gouvernement est de rétablir les comptes publics et réduire la dette en exigeant des français, mais pas « aux premiers de cordés » de « faire des efforts ». D'un côté les macronistes baisseraient les aides sociales pour prendre en charge de nouvelles ? Quand on voit la chasse qui est faite aux travailleurs sans emplois, on ose imaginer ce que pourrait advenir les prestations de solidarité si elles étaient financées demain directement par l'Etat via les impôts !

LE PIEGE DE LA CAPITALISATION

Si le mot n'est pas lâché, la programmation de la baisse générale des pensions devrait pousser les salariés à recourir aux compléments de retraites, c'est-à-dire à la capitalisation.

L'enjeu financier est considérable : 300 milliards d'euros en 2017. Au moment même où le système par capitalisation est menacé de ruine, le projet de Macron, comme celui de ces prédécesseurs, tente néanmoins subrepticement de nous y conduire. Avec la crise financière de 2008, le risque de se faire berner par un tel système aurait du s'éloigner. Si jouer sa retraite en bourse est un pari aléatoire, c'est également néfaste pour l'économie en générale. En effet, immobiliser des grandes masses d'argent sous forme de fonds de pension freine considérablement l'économie qui fonctionne par la circulation monétaire. Et lorsque ses fonds sont placés, ils n'ont pas vocation à stimuler l'économie. Au contraire, l'objectif est de rapporter un maximum de cash quitte à couler une entreprise.

© Alaoua Sayad | FTM-CGT

MODERNISONS LA RÉPARTITION

C'est parce que le système de retraite par capitalisation ce n'est ni une solution individuelle, ni une solution économique viable qu'il faut garder le système par répartition à la française. D'autant que ce dernier, ne peut être en faillite contrairement aux fonds de pensions. Bien entendu, notre système actuel mérite d'être amélioré. C'est dans ce sens que la CGT propose de nouveaux droits comme le retour de l'âge légal de départ à 60 ans avec un minimum de 75% net de son salaire net de fin de carrière, faire converger dans une maison commune les différents régimes de retraites en maintenant les droits de chacun ou encore la prise en compte des années d'études. Pour financer ses propositions, la CGT porte la suppression des aides et des exonérations de cotisations des entreprises (Cela représente 200 milliards selon la cour des Comptes) ou encore d'assujettir à cotisations l'ensemble des rémunérations (intéressement ou participation par exemple) et de mettre à contribution les revenus financiers des entreprises, et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

PARTAGEONS LE GÂTEAU

Préserver le système de retraite français et l'améliorer est d'autant plus raisonnable que « *Le déséquilibre annoncé par le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) pour le court-moyen terme est artificiel ; il provient de l'hypothèse de maintien du chômage à un haut niveau, de la pression sur les salaires, de la baisse de la masse salariale de la fonction publique* » écrivaient les économistes atterrés[1]. Outre le fait de prédire seulement l'austérité salariale comme avenir, les prévisions du COR anticipe la baisse des dépenses des retraites dans la création de richesse (PIB). Ainsi, alors que la France sera plus riche (dans tous les scénarios retenus par le COR) et comptera plus de retraités, la part de la richesse qui lui sera consacrée est appelée à baisser ! Il faut renverser cette logique de la course à la rentabilité. La création de richesses est bien le fruit du travail avant tout et doit davantage servir aux travailleurs actifs, retraités ou sans emplois qu'aux spéculateurs. Ainsi la future bataille contre ce projet de réforme doit s'inscrire dans un bras de fer plus large du monde du travail contre la spoliation des richesses par le capital.

3,3% **des retraités (soit 463000) exercent une activité professionnelle rémunérée. Quatre sur dix sont des cadres ou indépendants.**

Marie Vergnol, *Conseillère fédérale*

1 Retraites : le bel avenir est à portée de main. Contre les visions catastrophiques du COR ; Christophe Ramaux et Henri Sterdyniak, juillet 2017 ; www.atterres.org).

GUIDE PRATIQUE

Négocier le CSE

La mise en place du Conseil Social et Economique (CSE) nécessite d'importantes négociations. Parce qu'il y a autant de spécificités que d'entreprises, la fédération de la métallurgie propose un livret regroupant des fiches pratiques simplifiées pour aider les syndicats à négocier le CSE. Ce livret rappelle les nouvelles règles de la négociation et les principales dispositions légales modifiant les droits collectifs que l'on peut améliorer par accord d'entreprise/ branche. Retrouvez le livret avec le mensuel des métallos de ce mois-ci.

12E CONGRÈS DE L'UFR

Les retraités ne lâchent rien !

Après plusieurs journées de mobilisation des organisations syndicales de retraités, l'an dernier, le mouvement se poursuit. Le 3 octobre à l'Assemblée nationale, ils iront déposer la pétition « Non à la hausse de la CSG pour les retraités ! ». Puis le 9 octobre, dans tous les départements, de France, ils descendront dans la rue pour s'opposer aux atteintes répétées contre leurs conditions de vie. Cette ténacité sera, sans aucun doute, au cœur des débats du prochain congrès de l'UFR qui se déroulera la première semaine d'avril.

Assises de la vie syndicale 21 et 22 novembre 2018 à Montreuil

Ces premières Assises de la Vie Syndicale, des USTM/CCM et de la Formation Syndicale permettront d'échanger sur nos forces et faiblesses en termes de vie syndicale et d'élaborer ensemble des solutions pour l'avenir. Toutes les structures de la métallurgie sont invitées à y participer.

Pour plus d'informations, contactez le secteur Vie Syndicale de la Fédération au 01.55.82.86.25.

Inscriptions

Entretien

Cotisations syndicales
Respectons les règles fixées ensemble

Sans cotisations, plus de permanents ! Chouette diront certains. Mais au quotidien, concretement, ça veut dire terminer les outils de communications livrés clés en mains (tracts, guide du militants, ...) ou les éponses à nos questions juridiques,... Et c'est surtout se priver de la mutualisation des moyens pour échanger, construire des initiatives communes.

Pourquoi payer ?

Même traiter avec un brin d'humour, chaque militant-e doit s'interroger sur le « pourquoi payer une cotisation syndicale ? ». Répondre simplement que c'est « le nerf de la guerre », ne suffit Pas. Oui, la cotisation syndicale c'est se donner les moyens d'une organisation libre et utile aux salariés. Chacun-e peut s'apercevoir que la cotisation est une obligation pour une organisation telle que la nôtre.

La part du FNI

Il n'est un secret pour personne que notre façon d'avoir organisé la trésorerie des syndicats de manières autonomes, puisque chacun la gère de manière indépendante, pose le problème de la remonté de la part à cogétise (inutile de rappeler qu'il y a aussi les problèmes techniques avec Cogétise !) et que souvent les rappels effectués auprès des syndicats sont malheureusement une erreur technique. Nous constatons de grosses dérivent des syndicats. Etre autonome ne veut pas dire que nous pouvons ignorer les règles décidés démocratiquement ensemble. Si de manière générale et très majoritairement les syndicats respectent ces règles, d'autres (minoritaires) sans discussion avec les structures, s'en dédouanent ! Des versements à Cogétise, deux ans après avoir prélevé les syndiqués, c'est fréquent pour certains syndicats. Utiliser la cotisation à d'autres fins que de reverser la part à cogétise est aussi fréquent.

La règle 1%

Autre problème que nous rencontrons, le non-respect du 1% du salaire. Depuis sa mise en place, de nombreux syndicats n'ont plus relevés leur cotisation. Bien évidement, vu la faiblesse du pouvoir d'achat, le sujet est épineux. De nombreux syndicats ont peur de perdre des syndiqués en réévaluant la cotisation. Pourtant, dans les syndicats où s'ouvrent les discussions avec les syndiqués, des mesures sont prises pour tendre vers le 1% sans drame. Ce rappelle des règles est malheureusement nécessaire. Nous comptons sur tous nos militant-e-s pour le respect de nos règles de vies.

Patrick Bernard, *Animateur de l'USTM de l'Isère*

© DR | FTM CGT

Salarié(e)s

Les attentes des **jeunes Ingénieurs** et **Cadres** et notre syndicalisme

Une étude internationale de 2015, pointe en France, le niveau de rémunération, suivi de perspectives de développement et d'évolution comme premier motif de départ de l'entreprise. Les politiques d'attractivité des grands groupes se heurtent aux réalités.

Si les jeunes salariés claquent la porte, c'est parce qu'ils veulent être mieux considérés se sentant bloqués par le manque de possibilités d'évolution. Ils sont friands de projets motivants, quitte à changer totalement de secteur d'activité ou de métier. Ils recherchent autant de la reconnaissance pécuniaire que subjective. Pour d'autres, il est important d'avoir un rôle plus impactant dans l'entreprise. D'autant plus que leur choix s'est fait parce qu'ils croyaient aux annonces de la direction. Forcément, tout cela est plus facile quand on n'est pas noyé dans des procédures et outils de gestion d'un grand groupe, voire les lourdeurs des organisations et circuits de décision. Les jeunes femmes sont, elles, particulièrement attentives à un environnement de travail sain, composé d'un bon management, aux valeurs et comportements de l'entreprise, et surtout d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

© DR | Fotolia

Initiatives des directions

Les directions multiplient les initiatives d'engagement créant des lieux et des espaces pour qu'ils « s'expriment et se valorisent » … afin de promouvoir les valeurs de l'entreprise, en leur offrant un décor de « start-up ». Ainsi s'ouvre des « espaces de créativité » pour encourager la jeune génération, proposant des challenges, par exemple avec des moyens matériels qui vont de la boite de lego à l'imprimante 3D. Ces activités se réalisent en plus des missions de leur contrat de travail. C'est la nouvelle section « perruque » ou bricolage.

Autre exemple, les directions mettent en place des associations de jeunes employés. Ainsi, dans le groupe THALES, l'association de jeunes embauchés leur permet de découvrir les activités du Groupe (visites), de développer un réseau interne sous des formes ludiques ou conviviales. La direction leur offrant un espace dans l'intranet et un budget hors du périmètre légal du CE. Toutefois, au-delà du partage des connaissances et du réseautage entre salariés, elle a la volonté constante de les canaliser vers plus d'engagement et l'amélioration de la performance de l'entreprise. Ce sont les moments de convivialité (rendez-vous café, sorties ou participation à des activités culturelles ou sportives) qui remportent le plus de succès.

Réponse aux attentes des jeunes IC ?

Associations de jeunes embauchés, concours de créativité technologique, création de salle de sieste et d'espace sportif, réseau métiers, outil d'aide à la capitalisation ou au partage d'expérience, ces actions sont-elles efficaces pour pallier aux mouvements des juniors ? Malgré ces déploiements, ces mêmes jeunes mesurent le décalage entre leurs qualifications et leur travail réel, limitant le sens et leur intérêt pour le poste qu'ils occupent et les possibilités d'évolution entendues à leur embauche. Ils restent attentifs aux informations communiquées par les syndicats (statistiques salariales, système de reconnaissance de leur qualification). Ils constatent que le niveau des salaires d'embauches diminuent chaque année, les évolutions de carrière décrites à l'embauche ne suivent pas forcément, notamment chez les femmes.

Quel travail syndical ?

Aujourd'hui, pour les jeunes déçus, la réponse majoritaire à cette situation est de quitter l'entreprise. Cette fuite pparait comme la solution d'évolution de carrière qui se compliquera en vieillissant…

Ces différentes observations nous ouvrent des champs pour les informer, faire connaitre notre organisation, leur proposer et débattre de leurs attentes et de faire le lien avec nos repères revendicatifs. Faire connaitre notre syndicalisme spécifique en alternative à leur système individuel de défense ou en s'organisant collectivement et démocratiquement, il est possible de répondre à leurs attentes.

Cela doit nous inviter à réfléchir sur nos communications spécifiques mais également adapter nos méthodes d'approche et prises de contacts, … trouver des espaces conviviaux, ludiques, sportifs ou culturels pour attirer, faire participer et fidéliser ces jeunes IC à notre « réseau syndical».

Pascal Peltier, *Conseiller fédéral*

Coller à la réalité pour **gagner**

© DR

Si nous sommes d'accord sur l'état des lieux, nous avons des difficultés à poser un diagnostic sur la réalité des forces de la CGT. La première raison à cela tient à notre qualité de vie syndicale. Beaucoup de syndicats et de structures sous-estiment, en effet, la dégradation de leur qualité de vie syndicale. Je rappelle que l'orientation visant à faire des syndiqués des acteurs et décideurs de leur syndicat remonte au 42ème congrès et que nous sommes en train de préparer le 52ème. Nous avons donc besoin de dresser un diagnostic car cela nous permettra d'identifier les difficultés et d'activer les leviers pour y remédier.
La deuxième raison tient à la non-maîtrise des repères de la CGT, tant sur leur contenu que sur leur portée, c'est-à-dire sur les perspectives qu'ils ouvrent pour la conquête de nouveaux droits sociaux. Cela explique, de mon point de vue, pourquoi nous sommes trop souvent dans des luttes « contre » que dans des luttes « pour ». Nous devons donc y travailler.

Impulser le travail syndical

Pour faire cela, nous avons besoin d'impulser du travail syndical pour obliger nos élus et mandatés, en particulier nos DSC, à travailler sur ces question pour qu'ils puissent se les approprier à partir de la réalité du terrain. En région Aura, nous avons décidé, lors de notre assemblée générale de rentrée, de faire une enquête sur les salaires et un bilan des NAO. Or, nous avons constaté que les syndicats qui ont mené l'enquête salaires étaient ceux qui étaient dans l'action contre les ordonnances et la loi El-Khomri, ceux qui ont participé à la manifestation du 13 octobre et aux journées d'étude dans les territoires. Ceux qui n'y ont pas participé n'ont pas pris en compte l'enquête sur les salaires. Or, si on ne fait pas cela, cela veut dire qu'on est à côté de la plaque sur les repères CGT. On ne peut donc pas activer les leviers pour contrer les attaques du patronat et du gouvernement.

Analyse de l'enquête

Les données de cette enquête sont en train d'être traitées. Dans le Puy-de-Dôme, la moyenne des AGS a été cette année de 0,67 % et dans le Rhône, de 1,1 %. En remontant sur plusieurs années, nous avons constaté que le dumping social n'était pas seulement le fait de pays comme la Chine ou l'Inde mais pouvait concerner des territoires distants de 200 kilomètres. Si nous ne traitons pas ce point, nous déroulerons le tapis rouge au patronat pour individualiser les salaires. Et si nous portons auprès des salariés l'idée d'une convention collective unique pour tous les métallos d'Auvergne-Rhône-Alpes, je ne vois pas pourquoi ceux-ci n'en voudraient pas.
Troisième élément : nous avons bien un objectif de prise de conscience collective de ce à quoi nous voulons travailler, à savoir un « tous ensemble » construit sur les réalités objectives des salariés, qui pourront s'approprier les repères de la CGT. Or à chaque fois que les repères de la CGT ont collé aux réalités des salariés, nous avons gagné. Cela nous responsabilise sur le travail que nous devons faire en amont.

Fabrice Fort, *Renault Trucks, animateur régional*

Economie

Où passe le « pognon de dingue » ?

Hausse de la CSG, réduction des APL, casse du code du travail, traque aux travailleurs en recherche d' emploi, … pour les uns, suppression de l'ISF, plafonnement de l'exit tax (destiné à juguler l'optimisation fiscale), baisse du taux d'imposition sur les sociétés (devant passer de 33% à 25% d'ici 2022) pour les autres. Les français doivent faire toujours plus d'efforts. Après les salariés et les retraités, les bénéficiaires des aides sociales sont dans le collimateur du gouvernement. Ce n'est pas nouveau, déjà l'an dernier devant les parlementaires, Emmanuel Macron fustigeait les aides sociales qui transformeraient les plus faibles en « *mineurs incapables* » et appelait à « *se désintoxiquer de l'interventionnisme public* ». En juin, nouvelle provocation du Président de la République « *On met un pognon de dingue dans les minima sociaux, et les gens sont quand même pauvres* ». Le procédé est grossier.

Des chiffres qui ne trompent personne

Effectivement, les dépenses publiques de lutte contre la pauvreté ont augmenté depuis 2006, mais l'enveloppe totale en pourcentage du PIB reste stable, passant de 2,3 à 2,56 %. Notons au passage que ses statistiques regroupent l'ensemble des minima sociaux dont la prime d'activité ou encore les prestations familiales. Aussi, si la France est championne d'Europe dans les dépenses de protection sociale cela s'explique essentiellement par les risques vieillesses et santé. De plus, la France dépense plus, mais ramenée au nombre d'habitants, son enveloppe reste proche de celle des autres pays européens ayant un niveau avancé de protection sociale. Enfin, si l'effort financier concédé par la France pour réduire les inégalités se situe dans la moyenne européenne, au final, l'hexagone a l'un des taux de pauvreté les plus bas d'Europe. Ainsi, la France fait passer son taux de pauvreté, en 2015, de 23,9% de la population avant transferts sociaux, à 13,6% après. 5 millions de personnes sortent ainsi de la pauvreté grâce aux aides sociales. Une bagatelle ! Mais si malgré les aides sociales, encore trop de français ne s'en sortent pas, dire que la France est le pays qui a « *le plus de mal à sortir les gens de la pauvreté* » est mensonger.

Enrichir les riches

Si le président se permet d'être aussi calomnieux, c'est surtout pour plomber les dispositifs ! Son objectif est de réduire de 1% du PIB les aides sociales sous les injonctions de l'Union Européenne. Sa stratégie, pour relancer l'économie est la même que ses prédécesseurs : soutenir les premiers de cordée qui sont censés tirer l'économie. A ce titre, ils bénéficient des largesses de l'État. D'après *Alternative Economique*, le coût conjugué des dernières réformes (suppression de l'ISF, exit-tax) représente 10 milliards d'euros. Au total, « l'assistance aux plus riches » est estimé à 150 milliards d'euros par an hors fraude et évasion fiscales, et de l'ordre de 250 à 300 milliards, au moins, en incluant ces deux derniers coûts. On est très loin des 70 milliards d'euros des aides sociales !

© Fotolia_frittipix

Appauvrir l'Etat

Pire encore. Selon le ministère des Comptes publics, qui a publié, cet été, un rapport sur la situation des finances publiques en milieu d'année, les recettes fiscales de l'Etat ont reculé de 2,4 % par rapport au premier semestre 2017 à périmètre constant. Compte tenu de l'inflation, cela pourrait creuser un trou de 14 milliards d'euros sur l'année, soit 0,6 point de produit intérieur brut (PIB). La politique fiscale en faveur des plus riches creuse un déficit dans les caisses de l'Etat que l'on fait payer aux classes moyennes, aux plus pauvres, aux sans-emplois, aux retraités, … Ainsi, les vaches à lait payent plus pour moins de retombées (casse des services publics) ! Comble de la modernité, le président invente la redistribution à l'envers : prendre aux pauvres pour donner aux riches. On comprend pourquoi, en cette rentrée, le gouvernement semblait hésiter à passer au prélèvement à la source en janvier prochain.

Secteur Economique

La **technique** n'est pas neutre, la **preuve**

Non, la technique ainsi que les dispositifs qui en découlent ne sont pas neutres. La question d'une maîtrise industrielle nationale est centrale, vitale.

L'exemple de la santé

En matière de santé, tous les pays n'ont pas la même politique, le même système social, les mêmes pratiques et organisation du travail. Les pays marqués par de fortes convictions libérales, une protection sociale privée, une considération marchande de la maladie, conçoivent les techniques à mettre en œuvre pour servir cette politique. Appliquées au domaine des logiciels, celles-ci deviennent de véritables armes de guerre pour tuer la souveraineté d'un pays qui n'aurait pas adopté cette logique marchande. Les gouvernements français successifs, en décidant de se doter de dispositifs de santé étrangers, nous font glisser vers un système de santé plus libéral, et ceci en siphonnant le budget de notre Sécurité sociale. La phase actuelle d'informatisation décuple la menace.
Non contentes de diffuser leurs logiciels[1], les sociétés étrangères développent des centres de recherche et de formation sur le sol Français. Elles deviennent ainsi éligibles au Crédit Impôt Recherche[2] alors même que cette R&D ne se traduira pas par une industrialisation dans notre pays. C'est une menace pour le devenir de la Sécurité sociale, dictant les conditions de travail des personnels soignants, la déshumanisation de l'accueil et du traitement des patients. Loin de s'améliorer, la numérisation « d'étagère » en cours va encore dégrader cette situation. Nous pouvons aujourd'hui mesurer les conséquences de ce « copier-coller » sur le plan des logiciels de gestion. L'exemple de la mise en place en France du PMSI[3] dans les années 80 à l'hôpital est probant. On peut, avec les années, mesurer les ravages causés par l'importation d'un outil conçu pour le système de régulation américain dominé par la logique des assureurs privés et fondé sur le modèle de l'entreprise industrielle.

La SNCF et Socrate

Autre exemple, celui de la SNCF et la mise en place du logiciel SOCRATE dans les années 90. A cette époque la direction décide d'adopter un système de réservation aérien conçu aux États Unis pour remplacer le système de réservation ferroviaire français RESA. L'objectif était de faire disparaitre la péréquation au profit d'un ajustement du rapport offre/demande[4]. C'est, de fait, la fin d'un système de transport équitable, une remise en cause d'un des fondements du service public de transport garantissant un juste traitement des usagés sur l'ensemble du territoire. Socrate a été abandonné en 2003 mais l'objectif de déstructuration aura été atteint : dé-péréquation, personnalisation de l'offre de transport, segmentation de la clientèle, le tout sur fond de restructuration et de baisse des emplois. Socrate marque une rupture. Jusqu'alors la SNCF concevait en interne ses outils. Cette opération va augurer le début de l'externalisation du service d'information de la SNCF et la mise en place, dans le temps, du contrat controversé avec IBM. On ne peut s'empêcher de faire un lien entre les choix opérés dans les années 90 et les incidents récents. Là aussi, la solution passe par une réindustrialisation favorisant la co-élaboration d'outils de service public.

L'espace aérien

Dernier exemple, le rapport du Sénat de juin 2018 sur la modernisation des services de la navigation aérienne. Ce rapport indique d'un côté que l'espace aérien français est le plus vaste et le plus fréquenté d'Europe - et de l'autre recommande d'acheter au maximum « sur étagère », à éviter toute « spécification inutile » et à cesser de développer des composants en interne. Or, acheter sur étagère, c'est acheter un produit standard pour un ciel et une pratique standard. En fait, le rapport vise la dépossession de la maîtrise des outils par les aiguilleurs du ciel et l'achat d'outils pilotés par Eurocontrol organisme inféodé aux orientations Américaines. Or, D. Trump a annoncé en juin 2017 la privatisation du contrôle aérien états-unien. Nous sommes ainsi prévenus des objectifs assignés aux outils dont l'État, via la DGAC, envisage de se doter. Il est vital d'amplifier l'action sur la reconquête industrielle nationale et pour ce faire de développer une activité syndicale transverse et d'anticipation au plan local et national pour élaborer et développer des outils conformes à nos aspirations de travail et de vie. L'emploi et la considération de nos valeurs en dépendent.

Jean-Luc Malétras, *CGT Thalès*

[1] et d'action contre le développement de logiciels français.
[2] Certaines du reste viennent s'implanter sous forme de filiales R&D uniquement pour capter les fonds publics.
[3] Programme de médicalisation des systèmes d'information
[4] Rapport très instructif http://perso.ens-lyon.fr/pierre.lescanne/BUGS/socrate.pdf

Plus loin que nos droits

Classement du poste de travail versus **fiche de poste** de travail !

La négociation entre l'UIMM et les organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, CGC, FO) concernant les classifications a duré un an et a été suspendue, par la volonté patronale. Le projet a été mis « au frigo » car, selon l'UIMM, il serait stabilisé (au terme de la négociation de tous les thèmes, les projets seront remis sur table pour une dernière lecture avant signature courant 2019).

Pour la FTM-CGT, le projet d'accord mis en réserve casse intégralement les classifications telles qu'existantes pour en détourner l'essence en ne reconnaissant plus les diplômes et la qualification acquise et donc les salariés dans toute leur dimension professionnelle.
L'UIMM veut classer le poste de travail et, de ce fait, le salarié ne sera plus reconnu qu'en fonction du poste occupé qui sera à la seule main de l'employeur. Beaucoup de salariés consultés sur ce sujet ont, de prime abord, le réflexe de dire « que cela ne change pas grand-chose à la pratique actuelle en matière de reconnaissance que ce soit salariale ou en matière de qualification.

© FOTOLIA_ Julien Eichinger

Ca change quelque chose ?

Oui car depuis une dizaine d'années les entreprises, notamment les plus grandes, ont mis en place des classements parallèles aux classifications conventionnelles. Ces classements officieux correspondent à la fonction occupée. Ainsi, dans le groupe Thalès, ils ont pris le nom de niveau de responsabilité (NR) et s'échelonnent de 1 à 12. Pour mieux faire prendre en compte ce classement, le patronat assoit la partie précarisée du salaire (part variable) pour les ingénieurs et cadres sur ce classement (plus on monte dans ce classement plus le taux cible de la part variable est élevé).
De ce fait, de plus en plus, il y a confusion entre les deux systèmes bien qu'ils soient fortement différents. Actuellement, l'employeur peut vous changer de poste de travail et même si ce nouveau poste est estimé moins qualifiant, il ne pourra à aucun moment vous baisser votre salaire et votre qualification. Par contre, votre niveau de responsabilité sera actualisé en fonction du poste occupé et s'il est moindre, votre part variable le sera aussi !

Partir du travail réel

Non, on le voit, si ce projet d'accord se met en place du fait de la signature d'une majorité de syndicats, la précarité salariale sera de mise et s'en résultera une évolution de carrière chaotique comme perspective.
Garder le principe de la reconnaissance des diplômes à l'embauche puis tout au long de la carrière reconnaître les qualifications acquises est une nécessité et un respect des travailleurs investis tout au long de leur vie professionnelle. Mais le respect passe aussi par la reconnaissance du travail concrètement effectué. Pour cela, il y a nécessité d'écrire le travail demandé pour assumer le poste de travail occupé. Cette écriture qui doit être réalisée à quatre mains, celle du responsable technique et de l'intéressé s'appelle la fiche de poste. Cette fiche de poste est essentielle et nombre de salariés l'exigent pour tout simplement faire valoir leur évolution de carrière. L'écriture de la fiche de poste puis son existence permet aux salariés de parler du travail, de leur travail, en partant de l'écrit donc du prescrit, ils abordent le travail réel celui que chaque travailleur exécute au quotidien pour que celui-ci soit bien réalisé.
Cette fiche de poste qui, de fait, est évolutive avec l'acquisition de qualifications, est en opposition radicale avec ce que veut imposer l'UIMM qu'est le classement du poste de travail qui lui est immuable et ne donne aucune perspective d'évolution de carrière au salarié qui l'occupe.

Besoin de tenir les deux bouts !

Les salariés ont intérêt à garder une classification qui reconnait à l'embauche les diplômes puis l'expérience acquise (voir projet CGT) et exiger partout l'écriture des fiches de postes. Tenir les deux permet aux salariés de justifier ce que le patron leur doit pour reconnaître les qualifications mises à disposition et le travail fourni. Lâcher sur l'un de ces deux outils met les salariés en difficulté pour exiger leur du et pire encore, accepter ce que l'UIMM tente d'imposer va précariser fortement la carrière des salariés, sans plus aucune garantie d'évolution de carrière ni salariale.

Laurent Trombini, *Membre du Bureau fédéral, CGT Thalès*

La **précarité** ce n'est pas bon pour l'**attractivité** de nos **métiers**

Le 29 juin dernier, profitant des ordonnances Macron, l'UIMM, la CFDT, FO et la CGC ont conclu deux accords nationaux immédiatement applicables.

Précarité à perpétuité

Deux accords pour accentuer un peu plus encore la précarité des salariés dans les entreprises de la métallurgie avec d'un côté la mise en œuvre du contrat de chantier et de l'autre, la possibilité d'enchainer les CDD ou les contrats d'intérim de 18 mois avec seulement 21 jours calendaires de carence entre deux. Pour mémoire, aujourd'hui dans le Code du travail, après 18 mois en CDD ou intérim, il n'est pas possible d'établir un nouveau contrat avant l'expiration d'un délai de carence égal à 1/3 de la durée du contrat (renouvellement compris) soit 6 mois ! C'est la porte ouverte et désormais libre et sécurisée (pour les employeurs bien sûr) à une utilisation sans limite de ces contrats précaires.

Ajoutons à cela le contrat de chantier ou d'opération et le patronat de la métallurgie dispose de tous les outils de la précarité. Ce contrat n'a de CDI que le nom puisque son échéance est connue dès sa conclusion : la fin du chantier ou de l'opération pour lequel il a été conclu, moyennant une indemnité de rupture. S'il est conclu pour une durée minimale (au moins 6 mois), il peut être rompu plus tôt que la date initialement envisagée, en cas de non réalisation ou de cessation anticipée du chantier. Le contrat de chantier constitue l'outil parfait pour que l'employeur puisse disposer quand il en décide, de la main d'œuvre nécessaire, sans avoir à supporter l'incertitude du lendemain qui est intégralement reportée sur le salarié.

Une nécessaire réaction d'ampleur

Engager la bataille pour éradiquer la précarité n'est pas une mince affaire tant il peut être aisé pour l'entreprise de dresser les salariés embauchés contre l'engagement de la CGT pour les emplois stables, en leur faisant croire que l'utilisation des contrats précaires les protègerait des aléas économiques de l'activité (baisse de charges, commandes annulées…). A nous de leur faire comprendre que l'exploitation massive de travailleurs précaires reste d'abord et avant tout un frein au progrès social, à l'augmentation des salaires et à l'amélioration des conditions de travail pour tous.

Il nous faut réaffirmer haut et fort notre opposition à l'utilisation des contrats de chantier, notamment à l'occasion des réunions de CE/CSE et dans nos infos syndicales adressées aux salariés. Retrouver la nécessaire attractivité de nos métiers pour recruter durablement des salariés qualifiés et ainsi investir pour l'avenir de nos industries passe par l'embauche en CDI, pas par le contrat de chantier.

Quant aux CDD et à l'intérim, nonobstant le passage en CSE, les élus du personnel ont conservé leurs prérogatives antérieures sur ces sujets. Ainsi, l'information trimestrielle sur l'évolution des effectifs en fonction des différents contrats de travail demeure dans les entreprises de plus de 300 salariés (L2312-69 et R2312-21), tout comme la consultation annuelle sur la politique sociale des entreprises de moins de 300 salariés intègre toujours le sujet des contrats précaires. L'accès au registre unique du personnel a également été transféré au CSE (L1221-15). C'est une source d'informations non négligeable sur la situation du salariat dans l'entreprise. De plus, le CSE a conservé une prérogative importante : le droit d'alerte en matière d'emploi précaire (L2312-70). La majorité des élus au CSE peut porter de plein droit le sujet à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire en cas d'accroissement important des CDD ou de l'intérim. L'employeur est alors contraint de s'expliquer.

Parallèlement, le CSE garde aussi la possibilité de saisir l'inspection du travail (L2312-71) quand il a connaissance d'une utilisation abusive de ces contrats. L'inspecteur pourra effectuer les constatations nécessaires qu'il transmettra à l'employeur. Ce dernier fournira aux représentants du personnel le rapport de l'inspection ainsi que sa réponse et les éventuelles mesures qu'il compte mettre en œuvre pour résorber la précarité.

C'est une prérogative importante que nous avons trop souvent délaissée par la passé. Gageons qu'avec les mauvais coups portés par l'UIMM, ce droit d'alerte retrouvera de sa superbe et sera déployé par les élus CGT pour éradiquer enfin la précarité.

Aurélie Mahout, *Conseillère fédérale*

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DE SERVICES, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS — Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA

PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES