



EDITO

N° 11 - 2 avril 2015

Sommaire

Page 2

■ **CM/CIC** : Lu dans la presse, fraude fiscale.

Page 3

■ **Fédération** : International : attentat de Tunis, solidarité.

■ **Confédération** : UGICT, Retraite complémentaire, les financements existent.

Page 4

■ **Confédération** : Formation. OPCALIA. Pas de signature CGT.

Page 5

■ **Confédération** : Comité de suivi, agenda social, changer la pratique pour être utile aux salariés.

Page 6

■ **Confédération** : Comité de suivi, agenda social, changer la pratique pour être utile aux salariés. (suite et fin)

Tous en grève le 9 avril 2015

La FSPBA CGT et les Sections Fédérales de la FEC FO couvrant toutes les branches des banques et assurances appellent tous les salariés (qu'ils soient rattachés à la Sécurité Sociale ou à la Mutualité Sociale Agricole) à faire grève le 9 avril à l'appel de nos Confédérations, avec tous les salariés de l'assurance et de la banque, avec toutes les professions, dans l'unité du privé et du public pour bloquer le gouvernement et toutes les régressions sociales, pour exiger le retrait du « pacte de responsabilité », celui de la Loi Macron, la défense de notre protection sociale et globalement pour dire non aux mesures gouvernementales prises et à venir, dictées par le MEDEF. La FEC FO et la FSPBA CGT appellent l'ensemble de leurs syndicats et militants à organiser les modalités concrètes pour la réussite de cette grève nationale interprofessionnelle et que tous les salariés de nos secteurs soient en grève et dans la manifestation.

Le Pacte de Responsabilité

Le gouvernement prend 40 milliards à la Sécurité Sociale et les offre aux patrons. Il impose un plan de rigueur jamais vu de 50 milliards de réduction des dépenses publiques. Les salaires sont bloqués, les salariés s'appauvrissent. Non seulement aucun emploi n'est créé, mais le chômage et la précarité explosent. Toutes les garanties collectives (Code du Travail, Conventions Collectives Nationales, statuts...) sont attaquées.

La Loi Macron

Elle va encore plus loin, elle facilite les licenciements, elle banalise le travail le dimanche et de nuit, elle

met en place la destruction du code du travail et de la justice prud'homale...

Non à la régression

Face à ces régressions sans précédent, il faut bloquer le gouvernement et le patronat. Le 09 avril en grève, manifestons dans l'unité pour dire que nous exigeons des augmentations de salaire, l'arrêt de tous les plans de licenciements et suppressions d'emplois, la défense des garanties collectives, le retrait du Pacte de responsabilité et de la Loi Macron. Le 9 avril 2015, toutes les professions du public et du privé seront en grève. ■



Fraude fiscale

Après UBS et HSBC Private Bank, une troisième banque suisse est ciblée par la justice... sauf que c'est une filiale du CIC-Crédit Mutuel ! Le parquet national financier a décidé le 16 février dernier d'ouvrir une information judiciaire contre la banque suisse Pasche, qui appartient à la deuxième banque de détail française, le CIC-Crédit Mutuel. Le dossier, qui porte sur des soupçons de démarchage illicite de clients français et de blanchiment de fraude fiscale, a été confié aux juges parisiens Serge Tournaire, Claire Thépaut et Guillaume Daieff (déjà en charge de HSBC et UBS).

Faire avancer le dossier

Saisir le procureur national financier, Eliane Houlette, c'est l'espoir pour deux avocats, qui profitent de la spécialisation de ce parquet dans les affaires de fraude fiscale, de faire avancer leurs dossiers à l'encontre de Pasche. Ainsi, Philippe Genin, avocat de Roland Chabot, a déjà, depuis novembre 2012, porté plainte à Lyon pour abus de confiance. Son client, héritier d'une belle fortune lyonnaise (ses parents avaient fait fortune avec un commerce de cuir et fourrure, «la Canadienne») accuse le CIC et sa filiale suisse Pasche, d'avoir voulu détourner son héritage de 38 millions d'euros et d'en avoir perdu 12 au passage. Sa mère, qui perdait ses facultés mentales à la fin de sa vie, se serait faite abuser par des conseillers qui l'auraient conduite à transférer toute sa fortune à la banque Pasche, logée dans une fondation au Liechtenstein. L'enquête préliminaire étant toujours en cours au parquet de Lyon, Me Genin a décidé de faire aussi remonter en avril 2014 une plainte au procureur financier à Paris, plaidant le démarchage illicite de feu Mme Chabot et l'organisation par la banque d'un montage d'évasion fiscale.

Une «dénonce» concernant le bureau monégasque

Par ailleurs, comme l'a révélé en décembre « l'Obs », Mme Houlette a aussi été saisie, mi-décembre 2014, d'une «dénonce» un signalement concernant le bureau monégasque de la banque Pasche, par Sophie Jonquet, avocate marseillaise de trois lanceurs d'alerte, anciens employés de cet établissement. Suite à cette dénonce, ces derniers ont été auditionnés par la police fiscale (la Brigade de répression de la délinquance financière,

BNRDF). Ils ont révélé des cas de démarchage de clients dans l'Hexagone à des fins d'évasion fiscale. Notamment celui d'un résident fiscal français bénéficiaire d'un savant montage : Pasche Monaco lui a accordé un crédit de 500.000 euros en garantie de fonds logés chez Pasche aux Bahamas, avec l'accord de la maison-mère en Suisse.

Relancer l'affaire

Là encore, il s'agit pour les trois lanceurs d'alerte de relancer leur affaire en passant par Paris alors que le dossier, qui comporte des accusations bien plus graves de blanchiment d'argent douteux, semble au point mort à Monaco. Comme l'a révélé Médiapart dans une série d'articles en juin dernier, Pasche Monaco semble avoir été (être encore?) une banque particulièrement peu regardante. Les ex-employés ont relevé nombre de pratiques internes tels des dépôts réguliers de fortes sommes en cash sans justificatif d'origine des fonds, des transferts suspects vers des sociétés-écrans off-shore ou vers des casinos caribéens, l'acceptation de clients sulfureux convaincus de corruption... En décembre 2012, ils avaient alerté leur direction. En mai 2013, Me Jonquet a même obtenu un rendez-vous avec le directeur juridique du CIC-Crédit Mutuel pour l'alerter de ces dérives. Résultat : la banque française s'est débarrassée en catastrophe de cette encombrante filiale dès l'été, vendue au groupe luxembourgeois Havilland. Ce même été 2013, les trois lanceurs d'alerte ont reçu leur lettre de licenciement. Décidant d'aller en justice, ils ont dénoncé ces pratiques litigieuses au procureur général de Monaco, Jean-Pierre Dreno, puis ont saisi le Tribunal du travail (équivalent monégasque des

prud'hommes) pour contester leur éviction. En novembre 2013, une information judiciaire a été ouverte dans la Principauté pour blanchiment, confiée au juge Pierre Kuentz, élargie ensuite au défaut de déclarations de soupçon, les services de contrôle interne de Pasche Monaco n'ayant jamais jugé utile de saisir la cellule anti blanchiment du gouvernement monégasque (Sicfin).

Lenteur

Mais alors que la procédure a démarré tambour battant, aujourd'hui, la justice monégasque semble moins pressée. D'après des sources au fait du dossier, les deux principaux magistrats, Dreno et Kuentz, qui suivent le dossier, détachés par la France comme il est d'usage, pourraient être prochainement rapatriés dans l'Hexagone. Quant au Tribunal du travail, l'audience n'est pas attendue avant septembre. Entre temps, le CIC-Crédit Mutuel, qui a décliné tout commentaire (comme toujours jusqu'ici sur cette affaire), a choisi, plutôt que de faire le ménage dans la direction de la banque Pasche, d'essayer de s'en délester. Depuis l'avertissement des lanceurs d'alerte, après la cession express de l'antenne de Monaco, celles du Luxembourg, du Liechtenstein, des Bahamas, de Dubaï, ont été cédées. Reste la maison-mère de Genève, à vendre aussi mais pour qui le CIC-Crédit Mutuel ne trouve manifestement pas preneur. Aujourd'hui, c'est sûrement trop tard, et sa filiale helvète, maintenant dans le collimateur de la justice du pôle financier de Paris, risque de lui coûter cher.

Par Gaëlle Macke ■

Pour une bonne retraite

Les financements **existent**

Pour se constituer leur retraite, les cadres et assimilés cotisent, sur la partie de leur salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale, à un régime de base (CNAV ou MSA) ainsi qu'à l'ARRCO, le régime complémentaire de l'ensemble des salariés du privé. Au-dessus de ce seuil, ils cotisent exclusivement à l'AGIRC, le régime complémentaire des cadres. Les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO représentent environ 50 % de la retraite des cadres. Les négociations de 2015 ont pour objectif de rétablir les équilibres financiers de l'AGIRC et de l'ARRCO, ébranlés par le chômage, l'austérité salariale et le refus de mettre les revenus financiers à contribution. À ceci s'ajoute le refus persistant du MEDEF d'accroître les ressources des régimes à hauteur des besoins. La CGT et son Ugict proposent de débattre des propositions qu'elles portent, avec les autres organisations syndicales et les salariés. Faisons-nous entendre pour que cette négociation débouche sur un accord qui garantisse et conforte les droits à retraite.

Une négociation polarisée autour de deux possibilités

Baisser, le droit à la retraite, comme le veut le MEDEF ou augmenter les ressources pour financer des retraites de qualité comme le proposent les syndicats et notamment la CGT. Les reculs voulus par le Medef n'ont rien d'inéluctable. Augmenter les salaires, faire baisser le chômage ou mettre les revenus financiers à contribution permettrait de financer des retraites de haut niveau. Dans le cadre des négociations, la CGT et son Ugict font 3 propositions immédiatement applicables qui permettent de résorber les déficits et de préserver le niveau des pensions. Nous avons demandé aux services de l'AGIRC et de l'ARRCO de les chiffrer.

Les chiffres

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes; progressivement réalisée, elle permettrait un accroissement des cotisations tel que tout déficit serait effacé à l'ARRCO. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait réduit d'ici 2040 de 46 %.

L'alignement des taux de cotisation appliqués pour la retraite au-dessus du plafond de la Sécurité sociale sur ceux pratiqués en-dessous : soit une augmentation de 0,93 point de la part salariale des cotisations AGIRC pour rétablir l'équilibre financier. Par exemple, cela représente pour un salaire mensuel de 4 000 € brut, 7,40 € de plus cotisés chaque mois. Cette mesure suffirait à rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC. L'instauration d'une cotisation strictement patronale, au taux de 10 %, sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation dans les régimes complémentaires (intéressement, partici-

pation, épargne salariale, etc.): d'ici 2040 de 24 % et de 74 % pour l'ARRCO.■ les déficits de l'AGIRC seraient réduits

Fédération

International

Attentat de Tunis

Solidarité avec le peuple tunisien

La FSPBA a tenu par le courrier repris ci-dessous à manifester son émotion et son soutien aux travailleurs et à la population tunisienne.

Chers Camarades de L'UGTT,

La Fédération CGT FSPBA tient à vous apporter tout son soutien suite aux événements tragiques qui viennent de frapper la Tunisie et plus particulièrement TUNIS il y a deux jours. Face à l'obscurantisme qui vient de tuer lâchement 22 personnes et d'en blesser 42 parmi lesquelles des citoyens Tunisiens et des touristes, nous tenons à vous exprimer toute notre compassion et toute notre amitié en ces terribles moments.

Parce qu'il ne faut pas plier face à la terreur et aux menaces, parce qu'il ne faut pas céder à la peur et parce que la Tunisie ne doit pas subir davantage d'entraves à son économie, nous vous confirmons qu'une délégation CGT FSPBA sera bien présente au Forum Social Mondial ces prochains jours et que ce sera avec grand plaisir que notre fédération se rendra dans vos locaux de l'UGTT afin d'échanger sur la situation dans nos secteurs de la Banque et de l'Assurance et des sociétés financières en Tunisie comme cela était prévu.

Nous arriverons comme convenu dès demain après-midi.

Encore une fois, toute la CGT FSPBA souhaite exprimer à L'UGTT mais aussi à tout le peuple Tunisie notre soutien sans faille dans cette épreuve.

Bien Fraternellement.

Corine FERREIRA

Responsable Internationale CGT FSPBA■

Pas de signature CGT

La Cgt a décidé de ne pas signer les avenants aux textes constitutifs d'OPCALIA sans pour autant pratiquer la politique la chaise vide. Tout au long des échanges, les idées avancées par la Cgt n'ont pas été véritablement prises en compte ni débattues. Ce fut une écoute polie. Mais la Cgt reste bien entendu disponible pour l'ouverture de vraies négociations, où ces propositions pourront être loyalement discutées. C'est au Medef, et aux autres organisations de salarié d'en décider maintenant.

Cette décision repose sur plusieurs points

Le MEDEF, depuis l'arrivée du nouveau Président, a décidé de porter le fer sur le financement de la formation professionnelle comme elle le fait sur la protection sociale et plus généralement sur ce qu'elle considère comme «le coût du travail». Fini le pseudo consensus sur l'engagement commun d'élévation des compétences «gagnant/gagnant» entreprise salarié. Dorénavant le financement de la formation professionnelle n'a donc plus de raison d'être géré paritairement. Il s'agit soit d'un investissement qui relève de la stratégie de l'entreprise et donc du seul pouvoir de décision du chef d'entreprise, soit de «l'employabilité du salarié» relevant de sa propre responsabilité. Dans ce cas l'entreprise, dans sa «grande générosité» et consciente de «sa responsabilité sociale» veut bien verser son obole à condition, si possible, d'y retrouver quelques avantages fiscaux. Cela s'est traduit par un positionnement rigide de la délégation du MEDEF tant sur le contenu du texte que sur le déroulement de la négociation. Aucune modification de fond proposée par la Cgt n'a été retenue ni même réellement discutée. On

nous a écoutés et on a constaté le désaccord.

Une Cgt force de proposition, comme à son habitude

La Cgt s'est battue pour le maintien, voir renforcement des capacités d'intervention paritaire d'OPCALIA au plus près des entreprises par la mise à disposition de moyens concrets pour les structures régionales (qu'elles soient juridiquement distinctes ou non).

Elle a défendu la garantie du principe de «fongibilité asymétrique descendante» permettant de réserver des moyens supplémentaires pour la formation des salariés des TPE/PME et empêchant les plus grosses entreprises de faire de «l'optimisation financière» de leur contribution de formation sur le dos des plus petites. Elle a proposé la mise en place d'une CPNAA (Commission paritaire nationale d'application de l'accord) intervenant dans le cadre de la hiérarchie des normes, palliant aux CPNE, pour les entreprises adhérentes d'OPCALIA, non rattachées à une convention collective, ou rattachées à une branche dépourvue de CPNE. La CGT a déploré le

manque de moyens mis en regard des ambitions affichées dans l'ANI du 14 décembre 2013 et la Loi du 5 mars 2014. C'est pour l'essentiel, ce qui l'a amenée à ne pas signer cet ANI. Or lors des négociations de l'ANI, les organisations signataires expliquaient que ces manques avérés seraient comblés par les accords de branche, d'entreprise ou d'OPCA.

Une attitude cohérente

C'est exactement cette cohérence que porte la Cgt en revendiquant la mise en place de niveaux de mutualisation supplémentaires, au niveau des branches, et, ou des OPCA, par adhésion directe des entreprises. Et c'est ce que la Cgt a proposé lors des négociations OPCALIA, comme ailleurs. Nous aurions préféré un «régime général» de financement suffisant pour garantir collectivement le droit d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle. Nous proposons la mise en place de «régimes complémentaires» palliant aux carences du régime général, dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle que nous revendiquons.■

Changer la pratique pour être utile aux salariés

Le constat de désaccord entre Organisations syndicales et Organisations patronales sur la négociation sur le dialogue social le 22 janvier, rend incontestable le fait que le cadre de la négociation a atteint ses limites. La CGT l'a clairement rappelé dans la négociation en tant que tel, et plus récemment à l'ouverture des négociations sur l'avenir des retraites complémentaires (Argic Arcco). Il n'est pas possible de discuter sérieusement lorsque l'une des parties prenantes s'arroge tous les droits : « le Medef convoque systématiquement les organisations dans ses locaux, présente son projet d'accord qui sert de base aux discussions, préside les réunions, organise des suspensions de séances incessantes pour des conciliabules avec les uns ou les autres afin d'imposer ses points de vue » Le débat sur les modalités de la négociation est désormais incontournable. Beaucoup en conviennent et pas seulement au sein des organisations syndicales de salariés. Oui, le temps est venu d'un « dialogue social équitable et loyal »

Pas seulement une question de forme

Elle doit permettre à chaque acteur d'être sur un pied d'égalité. Il est indispensable de cesser les séances de nuit, de garantir une organisation transparente des réunions bilatérales qui ne doivent plus se tenir pendant les séances plénières, d'assurer la transmission des projets soumis à discussion en amont des séances plénières. A défaut d'une codification par la loi, il est indispensable d'aller vers une véritable charte d'engagement. Du reste, elle devrait être transposée aux négociations de branche et accords d'entreprise. Au titre des nouvelles règles pour la négociation nous proposons qu'elle se tienne dans un lieu neutre, comme le Conseil Economique Social Environnemental (CESE), que soit rendu possible dans les faits la discussion à partir de textes syndicaux ou encore que la présidence de séance soit assurée par une ou plusieurs personnalités qualifiées et reconnues comme tel par l'ensemble des négociateurs patronaux et syndicaux ou, ce qui pourrait être plus consensuel, par une coprésidence syndicale et patronale. La négociation collective est un droit des salariés mis en œuvre par les organisations syndicales. Celle-ci ne produit plus les effets escomptés au regard du démantèlement progressif de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. C'est l'édifice tout entier du statut du salarié en droit du travail qui est aujourd'hui fragilisé. Pour tous les salariés, la CGT propose la conduite d'une évaluation sérieuse des conséquences des processus dérogatoires et de la primauté donnée à l'accord d'entreprise ; le rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur ; l'instauration du principe majoritaire des accords : nous soutenons que tout accord collectif pour être reconstruit valide devrait recueillir la signature d'organisations représentatives ayant une audience cumulée de plus de 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

Bilan

Concernant le précédent relevé de décisions de septembre 2014, des organisations syndicales avaient dénoncé un « timing intenable », la CGT avait pointé un manque flagrant d'ambition. Au final nous pouvons vérifier et l'un et l'autre ! Ainsi, les discussions sur le devenir des ANI jeunes de 2011 n'ont toujours pas abouti. La délibération visant à mettre à disposition des branches professionnelles les outils nécessaires à la construction d'une GPEC de branche et territoriale et d'une politique de développement des qualifications n'a pas été engagée. Nous attendons toujours le passage du dire au faire concernant l'évolution des observatoires régionaux de santé au travail en conseils paritaires

régionaux ainsi que sur la transformation du conseil d'orientation sur les conditions de travail en véritable lieu de concertation tripartite en lien avec les évolutions sur le rôle et la place de la branche ATMP et de l'INRS. La délibération sur l'épargne salariale a acté la baisse du forfait social sans contrepartie de l'entreprise, ce qui encouragera la substitution de l'épargne salariale au salaire et occasionnerait une baisse des recettes de la branche vieillesse, vraisemblablement conséquente (de l'ordre d'1Md€) : le forfait social a rapporté 4,6 Mds€ à la CNAV et au FSV en 2013.

La convention tripartite Etat-Unedic-Pôle emploi

Elle consolide la mise en concurrence entre les agences, spécialise et tend à formater les conseillers, déshumanise un peu plus la relation sous couvert de « révolution digitale », automatise un peu plus la gestion des droits, institutionnalise le contrôle des chômeurs... Au quotidien, ce sont les salariés de Pôle Emploi qui vont subir les déclinaisons de cette convention sans aucun effectif supplémentaire et avec une formation continue qui n'est pas à la hauteur des enjeux. La dégradation des services est d'ailleurs pointée par le rapport de l'IGAS et de l'IGFF. Les discussions sur les chômeurs de longue durée ont débouché sur le plan Rebsamen pour les seniors présenté lundi 9 février 2015 ; plan peu convaincant. Sa mesure phare, le contrat de génération, peine déjà à décoller. Il est boudé par les entreprises : seules 29 000 aides ont été demandées depuis mars 2013. Les discussions sur les annexes VIII et X de la convention d'assurance chômage concernant les intermittents du spectacle ont abouti au rapport Archambault-Combexelle-Gille repris dans les grandes lignes par les pouvoirs publics début janvier. Il s'agit là des résultats de la lutte et des actions menées par la CGT. Nous serons vigilants à ce que ces dispositions soient intégrées au régime d'assurance chômage et en constituent un élément indissociable. La CGT entend revoir le mécanisme des droits rechargeables non épuisables. C'est 400 000 chômeurs qui sont aujourd'hui floués avec le blocage de l'indemnisation dans l'ancien droit jusqu'à l'épuisement de ces derniers qui peuvent conduire à des indemnités ridiculement basses. Si un nouveau emploi est trouvé, la durée de versement se trouve allongée. Les nouveaux droits sont mis en place à l'épuisement des premiers. La CGT renouvelle sa proposition du droit d'option pour les salariés privés d'emplois.

Suite page 6

Changer la pratique pour être utile aux salariés

Suite page de la page 5

les régimes de retraites complémentaires

Concernant les négociations sur qui se sont ouvertes le 17 février, le patronat ressort les vieilles « recettes » que sont le report de l'âge de départ à 67ans pour une pension complète et des abattements sur les pensions. La seule résorption de la différence salariale hommes-femmes permettrait à la fois d'avancer sur la voie progressiste de l'égalité professionnelle et rapporterait par exemple, pour l'Arcco 7,4 milliards d'euros en 2020, soit plus que le déficit prévu à ce jour (7 milliards d'euros). Le simple fait d'aligner le même taux de cotisation pour les retraites au-dessus et au-dessous du plafond de la Sécurité sociale (soit une hausse de 2,45% dont 0,93% pour la part salariale) suffirait à répondre aux besoins de financement des deux régimes. Taxer les revenus financiers à la même hauteur que la cotisation salariale et moduler la contribution des entreprises selon leur politique d'emploi et de salaires, en pénalisant les plus restrictives en la matière, ferait aussi rentrer de l'argent dans les caisses, tout en enclenchant un cycle vertueux de gestion.

Une situation sociale non améliorée

Lors de la précédente réunion du comité de suivi de l'agenda social du 9 septembre 2014, l'ensemble des organisations syndicales comme patronales a souligné la gravité de la situation économique et sociale. Force est aujourd'hui de constater que les négociations menées, les accords conclus, les conventions signées n'ont, ni fait progresser la situation des salariés, ni amélioré la situation économique. De fait l'essentiel des négociations n'ont eu pour objectif que de vouloir « simplifier » la vie des entreprises et le droit du travail, sans aucun effet sur la progression continue du chômage. Le million d'emplois promis par le pacte de responsabilité, au dire du patronat et du gouvernement, n'a que pour seule réalité un slogan sur le badge du Medef. Au total, fin décembre 2014, le nombre de demandeurs d'emploi de catégories A, B, C s'établissait à 5 218 200 en métropole. Ce nombre est en hausse de 0,8% sur un mois (+41 900) et de 6,4% sur un an (+311 900). Les ouvriers, employés, jeunes, personnes sans diplôme, parents isolés, habitants des zones urbaines sensibles et immigrés, sont les populations qui ont le plus souffert de l'aggravation du chômage de longue durée entre 2008 et 2013. L'OCDE, l'Organisation internationale du travail (OIT), tout comme l'Unedic ne s'attendent pas à une diminution du taux de chômage en France avant deux ans, voire même anticipent une augmentation. Les créations d'emplois restent en baisse par rapport à 2013. Pour 2014, le solde d'emplois est toujours négatif (- 3162) et le nombre moyen d'emplois créés par site industriel est en baisse de 32% sur les quatre dernières années.

Simplification vaut déréglementation

Contrairement aux affirmations du patronat, la simplification de la vie des entreprises n'a pas favorisé la création d'emplois. En 10 ans, 4 fois plus de CDD ont été signés. Le nombre de travailleurs en CDD n'a que très peu progressé, c'est la longueur des CDD qui s'est effondrée. La moitié des contrats dure moins

de 10 jours. La prétendue « rigidité » des CDI n'implique pas plus de CDD puisqu'en réalité ce sont des CDD courts qui remplacent des CDD longs. Pour prendre un exemple ; entre simplification administrative et simplification juridique, il y a désormais quatre fois plus de contrats signés chaque année dans l'hôtellerie-restauration qu'il n'y a de salariés dans ce secteur. Alors que les rémunérations versées aux actionnaires par les groupes du CAC40, l'an dernier, ont atteint 56 milliards d'euros, la pauvreté progresse en France pour atteindre 14% de la population. Ce sont près de 2 millions de personnes exerçant un emploi, qui, après avoir comptabilisé les prestations sociales ou intégré le revenu de leur conjoint, disposent de ressources inférieures au seuil de pauvreté (993 € mensuels). Ce chiffre passe à 3,8 millions de personnes en intégrant les conjoints et enfants. Avoir un emploi stable ne protège plus de la rue. C'est ainsi que contrairement aux idées reçues, un quart des SDF ont un emploi régulier et que 40% sont en CDI.

La réforme, cela doit être plus pour les salariés, plus pour le développement économique

La mobilisation des acteurs sociaux doit s'effectuer autour d'un agenda social utile. Un agenda qui ouvre des négociations, des concertations, des délibérations utiles aux salariés, utiles au développement économique. Vous comprendrez dès lors que la CGT ne partage pas la volonté du Medef et du patronat de vouloir, à la suite des ANI de 2008 sur la modernisation du marché du travail, de 2013 sur la sécurisation de l'emploi et sur la qualité de vie au travail, se lancer dans une nouvelle négociation régressive dite de « modernisation » du marché du travail qui entend avancer fondamentalement sur hausse du temps de travail et baisse de salaires, ce qui semble séduire le gouvernement. Nous demandons du reste que soit entreprise une évaluation sérieuse des ANI.

Nous proposons comme nous le faisons déjà l'année dernière d'évaluer les ruptures conventionnelles. Elles ne doivent pas servir à détourner les obligations légales dans le cadre des plans sociaux, ni à remplacer les dispositifs de départ anticipés. La modernité ce n'est pas faire de la négociation un instrument de déréglementation comme le patronat entend le faire partout en Europe. De façon générale, la couverture par convention collective ne cesse de diminuer en Europe. Sans constitution d'un système cohérent basé sur les conventions collectives réactualisées, articulant les territoires y compris le niveau européen, le dumping salarial ne pourra que se développer. La modernité c'est augmenter les salaires, reconquérir la sécurité sociale, développer les services publics, poursuivre la réduction du temps de travail pour permettre aux salariés de « bien le vivre », pour permettre de créer des emplois et à ceux qui en sont privés d'y accéder. Pourquoi dès lors, ne pas inscrire dans un agenda social digne de ce nom, le sujet sur salaires, minima de branche, classification afin de fixer des objectifs précis pour les branches pour mettre fin au tassement des grilles et aux sous-rémunérations qui sont toujours la règle aujourd'hui malgré la multiplication des discours et des conférences sociales. ■