

S O M M A I R E

n° 109 - Juin 2015

Campagne de la CFE-CGC :

#nonalafusionagircarro

⇨ page 2

Nos retraites complémentaires...

une bonne prévoyance s'impose

par Alain CLAVEL-MORROT

⇨ pages 3 à 5

Le maintien de l'AGIRC

Pourquoi ? Comment ?

⇨ pages 6 à 8

Relancer l'emploi dans les TPE

les propositions de la CFE-CGC

⇨ page 9

Apprentissage : un plan de relance

⇨ page 10

La pénibilité simplifiée

⇨ page 11

Agenda

⇨ page 12

Bulletin de liaison de :
l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE N° 0116S07697 (31/01/2016)
ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Léonce TRUMPF
Rédacteur en Chef : Alain CLAVEL-MORROT
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des
Anglais - 06200 NICE

Paraît tous les trois mois

Toute demande de changement d'adresse doit être accompagnée de
la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06
Imprimerie LA TOSCANE à NICE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an



Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

Participez à la campagne de la CFE-CGC
#nonalafusionagircarrco

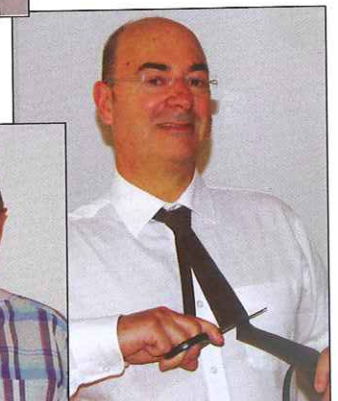
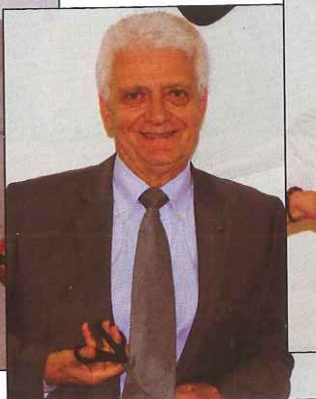


**AGIRC ARRCO
JE DIS NON
À LA FUSION**

—
RETRAITES DES CADRES
ET DE L'ENCADREMENT.
D'AUTRES SOLUTIONS EXISTENT.
MOBILISONS-NOUS !



Envoyez vos photos
sur <http://www.nonalafusionagircarrco.fr>



Nos retraites complémentaires... une bonne prévoyance s'impose

par Alain CLAVEL-MORROT

Bien que nous ayons déjà largement abordé ce sujet dans ces mêmes colonnes depuis de nombreux mois, il me semble intéressant de remettre le couvert au vu des trop nombreuses (dés)informations, manipulations et autres mensonges qui nous sont distillés en la matière.

Voltaire ne disait-il pas que :
« Plus l'être humain sera éclairé, plus il sera libre ! ».

Le mot retraite laisse bien souvent une impression différente dans nos esprits selon le milieu, l'instant, l'environnement dans lequel il est prononcé ou même seulement envisagé.

La retraite de Russie n'a pas la même connotation que la retraite religieuse ou... la retraite des vieux comme on disait dans les années cinquante.

Et puis il y a les retraites complémentaires ! C'est justement sur celles-ci qu'il nous faut revenir aujourd'hui. Plus exactement sur leur avenir.

Le système de retraite par répartition que nous connaissons actuellement est malade. Disons qu'il a la grippe. Mais au lieu de lui prescrire un traitement adapté en lui conseillant de se mettre au chaud, en lui appliquant quelques remèdes simples et de bon sens, nos édiles ne trouvent rien de mieux que de le mettre en plein courant d'air en lui administrant de surcroît des substances nocives rien que pour le plaisir de le voir mourir à petit feu d'une pneumonie ou autre tuberculose...

C'est que, pour eux, le système est malade à un point tel qu'on ne peut plus rien pour lui... Il est en phase terminale... Il ne reste que l'enterrement et vite, vite, vite, un bon système par capitalisation qui fera les choux gras de nos patrons et des banques pour recréer une retraite qui ira dans le sens d'un capitalisme ayant déjà fait la preuve de son intérêt pour un tout petit nombre d'actionnaires déjà fortunés et peu amènes à penser social.

Du coup, la désinformation à laquelle nous assistons actuellement fait dire à la population qu'elle ne touchera pas de retraite, que le système est à bout de souffle, et que rien ni personne ne pourra sauver le soldat ARRCO-AGIRC !

Le coup est bien monté afin de nous préparer à une acceptation de l'inacceptable, à savoir la disparition de nos retraites complémentaires remplacées par des systèmes dont on connaît bien les inconvénients pour les salariés de l'encadrement que nous sommes.

Avec comme première étape une fusion des régimes actuels, fusion miracle qui ne peut connaître que l'échec à terme... mais qui peut dans un premier temps ravir les



ennemis de l'encadrement et de ses salariés. Après le fiasco de cette manipulation, nos têtes pensantes auront devant elles un boulevard pour réaliser leur rêve : la retraite par capitalisation !

Mais au fait, de quoi souffrent donc nos retraites complémentaires actuelles ? De la grippe comme dit plus haut. Ce n'est pas grave si traité à temps sans attendre la surinfection. Un bon vaccin peut même faire l'affaire comme principe de précaution. Une bonne prévoyance en quelque sorte !.

Le régime ARRCO (tout salariés) constate pour l'année 2014 un résultat global déficitaire de + de 1 milliard d'euros. Le régime AGIRC (Cadres) constate quant à lui un résultat global déficitaire de 2 milliards d'euros pour la même période. Selon bon nombre de spécialistes, les déficits s'accroissent d'année en année, les réserves de l'ARRCO seraient épuisées en 2020-2023 et celles de l'AGIRC en 2018.

De livres blancs en études, de groupes de réflexion en missions, de rapports du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) en projets de toutes sortes nous en sommes toujours au même point avec 13,7 millions de retraités salariés du privé, (683 000 nouveaux retraités seront recensés en France en 2015) et un total de 5,6 millions de chômeurs (toutes catégories confondues) qui représentent près de 20 % de la population active.

Il est à noter toutefois que ce chômage de masse finira bien par baisser vis-à-vis de la reprise (?) et surtout grâce à une pyramide des âges un peu plus favorable, les plus âgés partant en retraite et les plus jeunes étant moins nombreux (la baisse démographique étant entamée) à entrer sur le marché du travail. Avec comme corollaire cette fois-ci une surcharge des retraites (les études montrant que l'âge moyen de la population devrait augmenter régulièrement jusqu'en 2050 environ...).

Les cotisations prélevées sur les salaires seront-elles alors suffisantes, même avec un moindre chômage, pour assurer un niveau de retraites complémentaires correct ? Nous pensons que oui, avec un peu de courage, de bon sens, et un réel désir de préserver nos systèmes par répartition. C'est la seule méthode à même d'assurer cette solidarité générationnelle, base de nos valeurs républicaines, qui fait honneur à ceux et celles qui se battent au jour le jour pour respecter l'action et le travail de nos anciens en leur assurant des moyens de vie honorables après des carrières laborieuses et bien remplies.

Il suffit pour cela tout simplement de jouer intelligemment sur les curseurs que nous avons à notre disposition dans le recouvrement et la redistribution des cotisations dédiés à nos régimes complémentaires.

Il faut rappeler que ce sont les déboires des retraites ouvrières et paysannes (loi du 5 avril 1910) et des assurances sociales (loi du 30 avril 1930) qui ont poussé le législateur de l'époque à repenser la protection sociale en la matière.

La répartition s'est donc mise en place comme étant un pacte entre les générations. Chacune de ces dernières étant conviée, de ce fait, à recevoir de ses enfants ce qu'elle a offert à ses parents alors que la capitalisation est un principe personnel qui, permet à tout un chacun de se prémunir pour l'avenir sans prise en compte de l'environnement social. Basé sur le placement financier, il ne peut être une assurance pour demain. Les aléas du monde économique en font un placement risqué pour l'avenir.

Après les scandales boursiers et l'effondrement de certains fonds de pension britanniques, néerlandais ou américains, il devient difficile de vanter les vertus d'un tel système en dehors d'une éventuelle retraite surcomplémentaire d'appoint... (Pour ceux qui en ont les moyens !).

A tous ceux qui verraient dans la capitalisation la pierre philosophale, la CFE-CGC rappelle que la mise en place d'une retraite individuellement capitalisée conduira à décaler le problème dans le temps en aggravant les difficultés d'aujourd'hui sans résoudre celles créées pour demain.

A ceux qui parlent de choc démographique nous répondons que la retraite n'est pas, loin s'en faut, un problème seulement démographique. C'est avant tout une question économique et sociale.

Il est possible de chercher des solutions aux difficultés actuelles des régimes de retraite en réaffirmant ici que les retraités sont des acteurs économiques extrême-

ment importants qui recyclent leurs ressources et sont porteurs de développement et de créations d'emplois.

Toute la société solidaire doit prendre en compte les échanges intergénérationnels dont l'économie a besoin. Il faut positiver l'allongement de la vie et non pas la considérer comme une charge insupportable !

De surcroît, il n'y a pas d'injustice de mon point de vue, à ce que la pauvreté des retraités ait fortement régressé depuis 1945 pour atteindre dans une large mesure la quasi parité avec les actifs.

Le minimum vieillesse compte aujourd'hui deux fois moins de bénéficiaires qu'il y a une cinquantaine d'années. Il s'agit pour l'essentiel d'une population féminine et très âgée.

La marque de la réussite de notre système est là nous montrant si besoin était le bienfondé de son existence et de sa gestion même si cette dernière doit être revue sur certains points en matière de procédures internes et de coût par exemple.

Mais la crise économique est là avec son cortège de drames. Ces drames qui entraînent de ce fait un chômage de masse ne favorisant pas les rentrées de cotisations sociales.

Cet état des lieux étant réalisé et le principe de la répartition étant sauvegardé, notre Confédération propose de nombreuses actions avec des mesures responsables, reposant sur une répartition équilibrée des efforts à effectuer. Ces mesures sont de nature à assurer l'équilibre des deux régimes distincts ARRCO et AGIRC.

La CFE-CGC s'oppose donc fermement à la fusion AGIRC/ARRCO, régime unifié proposé par le MEDEF et appuyé par d'autres...

Cette fusion ne réglerait en aucune manière le problème de l'équilibre financier des deux régimes. L'un et l'autre sont déficitaires. Comment l'addition de deux déficits pourra-t-elle faire un compte positif, la synergie dégagée étant alors largement insuffisante ?

Le régime AGIRC est un identifiant fort de la spécificité de l'encadrement. Le statut de cadre constitue une reconnaissance de la plus-value que cette catégorie de salariés apporte aux entreprises, en termes de responsabilité, d'investissement, d'innovation et de compétitivité.

Cette disparition pourrait de surcroît constituer le début du « dé-tricotage » du statut de cadre créant un égalitarisme qui tirerait chaque salarié vers le bas en lui retirant l'espoir d'évoluer vers des fonctions à responsabilité et de monter ainsi dans l'échelle sociale. La résultante en serait alors une augmentation de la fracture sociale qui depuis déjà de nombreuses années ne cesse de s'amplifier.

Conseil d'Orientation des Retraites (COR)

« La retraite représente pour les français un élément important. Elle est un droit progressivement acquis. Elle permet, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie de disposer de plusieurs années libérées de toute activité professionnelle en bonne santé et avec une sécurité et une indépendance financière appréciables. Élément de sécurité et de liberté, elle est aussi, en raison des caractéristiques de son organisation, un vecteur d'identité professionnelle et un élément fort de cohésion sociale. »

En outre, les tenants de ce choix omettent d'envisager les conséquences d'une telle disparition sur de nombreux dispositifs.

A titre d'exemples, qu'advierait-il de la cotisation prévoyance spécifique aux cadres et qu'advierait-il de l'APEC dont les cotisations sont collectées par l'AGIRC ?

La CFE-CGC dit OUI au maintien de l'AGIRC

La CFE-CGC dit OUI au maintien du statut cadre

La CFE-CGC dit OUI au maintien de l'ascenseur social

Contrairement au MEDEF, nous considérons donc que les efforts doivent être équitablement partagés entre les entreprises, les salariés et les retraités.

Pour ce faire, il suffit d'actionner avec intelligence et désir volontaire de réussite, les différents curseurs dont le système est doté depuis sa création et qui permettent de passer avec souplesse les caps difficiles de son existence.

De ce fait, le régime a déjà franchi bien des obstacles illustrant la capacité des partenaires sociaux à le piloter et à le gérer.

Pourquoi alors vouloir casser une telle institution ?

L'existence de la retraite complémentaire des cadres sous sa forme actuelle remonte à 1947, date de sa création avec la mise en place de l'AGIRC, Association Générale des institutions de Retraites des Cadres.

Les trente glorieuses (1947/1977) ont vu le régime s'installer sur des bases solides et pérennes qui mèneront ses tuteurs à créer une solidarité financière avec l'ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires créée en 1961) en instaurant de plus l'affiliation obligatoire directe des cadres à cette dernière. (Accord du 6 juin 1973)

Suivront des années de stabilité puis d'incertitude. A partir de 1995, l'économie française voit son activité fortement ralentie affectant de ce fait les ressources des régimes sociaux y compris celui de la retraite des cadres.

De plus, et cela n'est pas négligeable, l'assiette de cotisations du régime des cadres est rognée, et le terme est faible, par les dérives du plafond de la sécurité sociale !

Tout cela nous amenant à la situation actuelle que nous connaissons bien.

Et maintenant ? Le moment est venu (il y a même urgence) pour nous de montrer que nous voulons et pouvons faire autre chose en la matière que ce qui nous est proposé. Car ce n'est pas en laissant faire le Medef et les autres que nous pourrions sortir de l'ornière, mais c'est en innovant et en mettant en route d'autres sources de financement. Basé sur les revenus directs du travail, le régime est tributaire des salaires donc de la masse salariale globale versée aux travailleurs.

Pas assez d'actifs par rapport aux retraités nous dit-on... Il suffirait peut-être d'augmenter un peu les salaires... et les cotisations qui en découleraient pourraient elles aussi augmenter !

Revoir la masse salariale à la hausse serait déjà une bonne piste, (en revoyant également la rémunération du travail des femmes, en moyenne sous-évaluée de 20 % par rapport à celui des hommes. Cette seule mesure mettrait l'ARRCO à flot en 2024 et résorberait de 50 % le déficit de l'AGIRC à la même date) à laquelle on peut ajouter les revenus engendrés par la suppression d'emplois remplacés par les machines qui ne cotisent pas ou par les économies occasionnées par la délocalisation quasi sauvage que nous connaissons depuis de trop nombreuses années.

Mais c'est un pilotage très politique à long terme qui nous est proposé, peut-être pour nous anesthésier et nous convaincre qu'il n'y a pas d'autre solution que de faire mourir le système.

Alors, soyons vigilants, luttons et ne laissons pas à d'autres le soin de s'occuper de l'avenir de nos retraites, de notre avenir.

Aujourd'hui, actifs, demain retraités... pensons y !

L'avenir, en la matière, sera ce que nous en ferons.

Même si pour un grand nombre d'entre nous, surtout les plus jeunes, cette échéance semble (très) lointaine, elle sera tout simplement la résultante des décisions qui sont prises actuellement. Ne laissons pas les autres penser et agir à notre place. Dupés, nous serions les dindons de la farce !

Il nous faut être attentif à ce que l'on nous propose, et surtout à ce que l'on ne nous dit pas toujours.

« Je vois que chacun se mutine si on lui cache le fond des affaires auxquelles on l'emploie et si on lui en dérobe quelque arrière sens » Montaigne

**AGIRC ARRCO
JE DIS NON
À LA FUSION**

**RETRAITES DES CADRES
ET DE L'ENCADREMENT.
D'AUTRES SOLUTIONS EXISTENT.
MOBILISONS-NOUS !**

LE MAINTIEN DE L'AGIRC

POURQUOI ? COMMENT ?

Partie 1

Le régime de retraite complémentaire des cadres constitue le socle de leur protection sociale

⇒ Le régime Agirc a été créé en 1947 pour répondre à un besoin spécifique d'une population jusqu'alors privée d'assurances sociales

La loi du 30 avril 1930 a instauré un plafond d'assujettissement aux assurances sociales. Tous ceux dont la rémunération était supérieure à ce plafond en étaient exclus, en particulier les personnels d'encadrement et une partie de la maîtrise. L'ordonnance du 4 octobre 1945 a remplacé le plafond d'assujettissement par un plafond de cotisation, les cadres ont ainsi été intégrés d'office au régime général de la sécurité sociale, et ce dans le but d'équilibrer le régime.

La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres, signée le 14 mars 1947, a institué un régime de retraite destiné à compléter la retraite des cadres sur la part de leur rémunération au-delà du plafond de la sécurité sociale. Cette convention a pour vocation d'assurer aux cadres un niveau de retraite plus proche de leurs rémunérations en activité car celles-ci sont souvent supérieures au plafond de la sécurité sociale. Ce système contributif relie donc le salaire versé au montant des prestations futures.

La création de l'Arrco dans l'ANI du 8 décembre 1961, c'est-à-dire 14 ans après l'Agirc, a étendu à tous les salariés ce qui relevait alors uniquement Confédération Française de l'Encadrement - CGC du catégoriel.

⇒ La convention Agirc sert de référence pour définir les cadres, les assimilés cadres et les ÉTAM

La convention définit en son article 4 les cadres, en son article 4 bis les assimilés cadres, et l'article 36 a étendu à « d'autres collaborateurs » des entreprises adhérentes au régime la possibilité de bénéficier du régime de retraite des cadres. Dans la suite de l'exposé, le mot « cadre » regroupera l'ensemble des salariés visés par ces articles. La qualité de cadre est indépendante de la rémunération perçue.

L'Agirc représente aujourd'hui un régime abouti pour l'encadrement au niveau interprofessionnel et a servi de

référence aux conventions collectives de l'encadrement créées depuis.

Partie 2

Les conséquences pour l'encadrement d'une éventuelle fusion des deux régimes

⇒ sur les classifications

La disparition du régime Agirc pourrait constituer le début du détricotage du statut des cadres, à commencer par la définition de la notion de cadre qui ne serait plus fondée sur celle contenue dans la convention collective Agirc. L'ampleur du risque tient au fait que les garanties sur l'avenir du statut cadre seront établies après la signature de cet accord. Il n'est pas acceptable d'effacer ce marqueur avant d'avoir défini un nouveau critère de référence à échelle interprofessionnelle. Remettre en cause l'Agirc obligerait les branches professionnelles à revisiter les accords fondés sur les classifications de la convention Agirc.

⇒ sur les spécificités des cadres

La disparition du critère catégoriel Agirc pose la question du devenir des cadres. Cette distinction constitue une reconnaissance de la plus-value qu'ils apportent, en termes d'innovation et de compétitivité. Toute référence à ce statut pourrait bien être totalement effacée. La suppression du régime dispenserait alors les entreprises de toute reconnaissance et rémunération de la qualification et des responsabilités exercées (mais rémunèrerait uniquement les compétences), avec comme conséquence potentielle un tassement des grilles conventionnelles de salaire.

Pour les salariés qui ne sont pas recrutés directement en tant que cadres, les entreprises utilisent l'attribution du statut cadre comme mécanisme de promotion interne. Le statut cadre est ainsi utilisé comme une reconnaissance d'expertise dans des secteurs pointus (cadres experts), un moyen de fidélisation des salariés dans les secteurs peu attractifs ou dans les PME, une confirmation professionnelle après une période probatoire ou encore une gratification en fin de parcours professionnel. Cette pratique pourrait bien être remise en question dans le cas d'une évolution vers un régime unique de retraite complémentaire.

Un autre dispositif spécifique au cadre en faveur de leur emploi serait menacé : le recouvrement de l'Apec serait privé de toute base légale car il repose sur une cotisation des articles 4 et 4 bis de la convention Agirc.

Il est paradoxal de constater que le devenir des cadres est remis en question par les partenaires sociaux alors que la Cour de cassation vient de consacrer la logique des avantages catégoriels dans plusieurs arrêts en date du 27 janvier 2015.

⇒ sur la prévoyance

L'Agirc constitue une assise pour les dispositions spécifiques aux cadres et aux non-cadres. Aujourd'hui 80 % des accords de prévoyance se réfèrent à l'affiliation à l'Agirc et à l'Arrco pour définir des catégories objectives.

La convention Agirc a en outre instauré en son article 7 la cotisation de 1,50 % sur la tranche A du salaire des cadres à la charge de l'employeur qui est destinée à financer une couverture de prévoyance affectée en priorité au risque décès pour les salariés cadres.

Pour le régime des non cadres, il a été préféré une hausse équivalente des cotisations contractuelles c'est-à-dire une création de droits supplémentaires en vue de la retraite au détriment de la couverture du risque décès. Les branches professionnelles et les entreprises ont donc été libres de décider du niveau (en termes de risques couverts et de montant de prestations) de la prévoyance des non-cadres, qui ont parfois bénéficié de l'application étendue de la prévoyance cadres aux non cadres.

L'établissement d'une cotisation de 1,5 % sur la tranche A du salaire des salariés affiliés à l'AGIRC est une construction structurelle de la protection sociale complémentaire. Cette obligation a en effet été étendue et élargie par la loi de généralisation de la retraite complémentaire (article L921-4 du code de la sécurité sociale).

Cela signifie que si l'AGIRC devait fusionner avec l'ARRCO, les organisations patronales n'auraient d'autre alternative que de dénoncer sans délai l'article 7 de la convention de 1947 compte tenu du coût que cela représenterait pour les entreprises qui n'ont pas de couverture de prévoyance décès pour leurs salariés non cadres. Dans le meilleur des cas, les partenaires sociaux pourraient décider de réaffecter cette cotisation au financement de la retraite complémentaire de l'encadrement, laissant chaque entreprise libre de faire ce qu'elle voudrait sur le sujet de la prévoyance lourde. De façon paradoxale il existerait une couverture obligatoire pour les

salariés sur le petit risque (généralisation de la complémentaire) et plus d'obligation pour le risque lourd (l'invalidité et le décès).

Il en résulterait un gigantesque bouleversement dans les couvertures de prévoyance.

⇒ sur la pension des cadres

La fusion implique de fait une chute des pensions pour tous les cadres dont le salaire se situe en dessous du salaire charnière qui est en 2015 de 3 492,82 € par mois. En effet, ils sont aujourd'hui 36,4 % à bénéficier de la GMP de par leur appartenance à l'Agirc. Une garantie de 120 points est acquise par le biais d'une cotisation qui est en 2015 de 66,34 € par mois répartie de la façon suivante : 41,17 € à la charge de l'employeur et 25,17 € à la charge du salarié cadre et assimilé. La valeur du point Agirc étant au 1er avril 2015 de 0,4352, 40 années cotisées avec la GMP permettent d'acquérir 2 089 € de pension de plus par an. La disparition de cette garantie représente une perte importante de pension pour les bénéficiaires. Or ils sont de plus en plus nombreux du fait de l'évolution du plafond de la sécurité sociale à un rythme plus rapide que l'évolution du salaire moyen des cadres.

La fusion n'implique pas de baisse de pension pour les cadres dont le salaire est supérieur au salaire charnière, sauf si le taux de cotisation du nouveau régime qui s'appliquerait à eux était inférieur au taux actuel en vigueur à l'Agirc.

Partie 3

La fusion ne réglerait pas le problème de l'épuisement des réserves

La fusion n'apporte pas une réponse au problème actuel des régimes puisque la somme de deux déficits ne génère pas un équilibre. Cette proposition ne répond qu'à une logique de court terme et non à l'enjeu de pérennité des régimes de retraite.

Le seul intérêt annoncé de la fusion est celui de repousser l'échéance par la mise en commun des réserves afin de prendre des mesures plus progressives. Seules de faibles économies de gestion sont à en attendre : un régime unique permettrait de dégager des économies de gestion, estimées entre 90 et 130 millions soit 5 à 7 % des charges administratives Agirc-Arrco.

Ce sont en fait tous les autres leviers qui vont permettre de redresser les déficits techniques des régimes, or le débat sur la fusion occulte celui des vraies mesures qui

vont impacter directement les salariés et les retraités. C'est pour éviter de prendre aujourd'hui des mesures difficiles qu'il est parfois fait le choix de la facilité, c'est-à-dire d'accepter la fusion qui assure le maintien du régime de retraites complémentaires sans mesure paramétrique encore quelques années, alors que nous pourrions prendre nos responsabilités dès maintenant pour sauver l'Agirc.

L'ampleur des efforts demandés dès 2016 par le Medef notamment sont censées permettre l'équilibre tech-

nique pour 2020 au niveau des deux régimes. On pourrait donc imaginer de faire de la même façon des efforts conséquents mais cette fois principalement sur l'Agirc dans le but premier d'équilibrer plus tôt le régime de retraite des cadres.

En conclusion, la fusion ne permettrait donc pas d'assurer la pérennité des régimes de retraites complémentaires et aurait des conséquences extrêmement négatives sur la retraite des cadres, leur prévoyance et l'avenir du statut.

Les mesures proposées par la CFE-CGC

Le constat alarmant exposé précédemment impose de considérer d'autres solutions alternatives à la fusion pour équilibrer les régimes de retraites complémentaires.

La CFE-CGC propose donc un ensemble de mesures fondées sur une logique d'efforts partagés par tous (entreprises, futurs retraités et retraités) et impliquant équitablement les différentes générations (jeunes et retraitées).

Hausse du taux de cotisation sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale de 1 point appelé à 125 % en 2016

L'augmentation porte sur le taux contractuel des tranches 2, B et C et génère donc des droits nouveaux. Les gains produits par cette augmentation de taux sont immédiats. Pour un cadre au salaire moyen des cadres (4 570 €/ mois), cette hausse de cotisation s'élève à 17,50 € de plus par mois, répartie de la façon suivante : 10,85 € de cotisation employeur et 6,65€ de cotisation salarié.

Moindre revalorisation de la valeur du point en 2016, 2017 et 2018

La valeur du point de chaque régime est supposée revalorisée à hauteur du tiers de l'inflation pendant 3 ans. Cette mesure concerne les allocataires en cours et les futurs allocataires et produit donc des effets immédiats, mais son impact est directement fonction des taux d'inflation prévisionnels retenus.

Report au 1er octobre (au lieu du 1er avril) de la date de revalorisation annuelle à compter de 2016

Ce report de la revalorisation de la valeur du point concerne les deux régimes. Cette mesure, qui a été prise dans le régime général, produit des effets l'année de son application et des effets permanents.

Evolution du salaire de référence (prix d'achat du point) plus rapide que l'inflation de 2016 à 2020

Cette mesure consiste en un décrochage du rendement des deux régimes pendant 5 ans, et implique un plus faible niveau d'acquisition de droits à compter de 2015. Les salaires de référence augmentent chaque année de 2016 à 2020 de 3,5 % plus vite que les prix. Cette mesure n'affecte que les droits à venir des actuels ou futurs cotisants, et produit donc des effets très progressifs dans le temps.

Relancer l'emploi dans les TPE

les propositions de la CFE-CGC

Le département des Alpes-Maritimes comptabilise au Registre du Commerce et des Sociétés un peu plus de 66 000 entreprises de moins de 10 salariés, soit plus de 90 % du nombre d'entreprises recensées.

La CFE-CGC a rappelé ses propositions en matière de relance d'emploi dans les TPE au Premier Ministre le 1er juin 2015.

1) Avoir du courage politique et mettre en place une codécision à la française ! Revoir le modèle de dialogue social et passer à une codécision à la française afin de recréer un climat de confiance entre chefs d'entreprises et salariés.

2) Faire une vraie réforme de la fiscalité des ménages pour arrêter le matraquage fiscal des classes moyennes ! Pour que les entreprises embauchent, il faut qu'elles aient des carnets de commandes pleins, ce qui implique d'avoir des consommateurs. La CFE-CGC rappelle sa demande d'une réforme de la fiscalité des ménages afin de mettre un terme au matraquage fiscal que la classe moyenne connaît depuis plus de 3 ans.

3) Arrêter la distorsion fiscale entre TPE et grands groupes du CAC 40 car c'est de la concurrence déloyale ! Depuis plusieurs années, la CFE-CGC demande une révision de l'impôt sur les sociétés afin de mettre un terme à la concurrence déloyale qui existe entre une TPE et un grand groupe du CAC 40. La TPE paye tous ses impôts en France et accède difficilement aux services de conseillers en optimisation fiscale. Résultat, les TPE payent un plus gros pourcentage d'impôt sur les sociétés. Nous avons porté cette demande lors des débats autour d'un pacte de responsabilité. Le Gouvernement a choisi de suivre les propositions du Medef national sur la suppression progressive de la Contribution sociale de solidarité des sociétés. Nous avons donc rappelé notre demande d'une révision du taux et de l'assiette de l'impôt sur les sociétés afin de redonner de l'oxygène aux TPE.

4) Reprise d'entreprises par les salariés, une piste qui doit véritablement être creusée.... De nombreuses TPE vont être à reprendre dans les années à venir. La CFE-CGC a rappelé sa demande de mise en place d'un écosystème qui permette la reprise d'entreprises par les salariés. La réforme de l'assurance chômage avec un délai de carence qui est passé de 75 à 180 jours a plombé bon nombre de dossiers de reprises d'entreprises par les salariés car ils comptaient sur les indemnités de rupture pour amorcer la reprise du capital.

La CFE-CGC demande la possibilité d'utiliser le PERCO pour financer un projet de reprise d'entreprise (cela existe au niveau du PEE), le maintien au delà de 2017 de la déduction des intérêts d'emprunt en cas de rachat d'une entreprise sous forme de SCOP par des salariés, le maintien du statut de salarié en cas de création d'une SCOP, et enfin une étude de la portabilité des droits entre statut de salarié et de chef d'entreprise dans le cadre de la négociation autour du compte personnel d'activité.

Egalement, la CFE-CGC attend l'avancée du pass numérique entrepreneur promise par le Président de la République François Hollande en 2013.

5) GPECT : allez plus vite et plus loin ! La CFE-CGC a rappelé son attachement à la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans les bassins d'emploi en lien avec les branches professionnelles. La réforme de la carte administrative doit permettre de développer la GPECT dans tous les territoires au service des TPE. Cette action à long terme doit aussi permettre d'identifier les nouveaux métiers et de mettre en place les filières de formation nécessaires.

6) Europe fiscale et sociale une nécessité pour arrêter la concurrence déloyale entre états membres ! Là aussi, il s'agit d'une action à long terme, mais elle doit être portée par le Gouvernement maintenant, et pas uniquement avec l'Allemagne mais bien avec tous les pays de l'Union Européenne. Depuis plus de 2 ans la CFE-CGC porte la proposition de mise en place d'un serpent fiscal et social au niveau européen, comme a existé le serpent monétaire en son temps.

7) Eviter le chômage partiel ou les destructions d'emplois dans les TPE. Vouloir développer l'emploi c'est bien, mais éviter d'en détruire c'est mieux ! La CFE-CGC a donc proposé une action de court terme entre entreprises volontaires qui ont des plans de charge très différenciés, à savoir le prêt de salariés. Cette proposition doit être étudiée dans le cadre de groupements d'employeurs et doit permettre rapidement d'éviter des mesures de chômage partiel donc de précarisation de certains salariés tout en garantissant la poursuite d'activité de certaines entreprises !

8) Rôle et exemplarité de l'Etat actionnaire. La CFE-CGC est revenue sur le rôle de l'Etat dans de nombreux dossiers : AREVA, SNCM... En soulignant que l'Etat a l'occasion maintenant de se comporter en actionnaire exemplaire attaché à la définition d'une politique industrielle française assortie d'une politique sociale.

La CFE-CGC refuse également la barémisation des prud'hommes, refus déjà exprimé lors de l'examen du projet de loi Macron car cela remet en cause le rôle du juge qui doit pouvoir évaluer et indemniser le préjudice individuellement. Dans ces conditions, la CFE-CGC dit oui à une revalorisation de la conciliation mais non à un barème et non à un plafond d'indemnisation !

Voilà les 9 sujets sur lesquels la CFE-CGC a fait des propositions au Gouvernement, tout en rappelant son attachement à l'actionnariat salarié (demande du retour à 10 % d'actionnariat salariés quand l'Etat se désengage du capital d'une société) !

Mais aussi à l'AGIRC comme marqueur du statut cadre, des conventions catégorielles, de la prévoyance cadre et de l'APEC !

Plan de Relance de l'Apprentissage

Le gouvernement entend relancer la mobilisation collective en faveur de l'apprentissage. La réforme globale de l'apprentissage a été lancée en 2013, et la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a permis de rénover le dispositif.

L'apprentissage, qui constitue un levier pour lutter contre le chômage des jeunes et un outil de recrutement et de compétitivité pour les entreprises, ne cesse de reculer : le nombre d'entrées en apprentissage en France a baissé de 8 % en 2013 et de 3,2 % en 2014.

Le 12 mai 2015, le Premier Ministre a reçu Carole Couvert, Présidente de la CFE-CGC, dont vous trouverez ci-dessous l'intervention :

1) L'apprentissage

Pour la CFE-CGC, l'apprentissage est un levier pour inverser la courbe du chômage. Il faut revaloriser les filières d'apprentissage afin d'en faire des filières d'excellence et non des voies de garage.

Cela implique de développer :

- l'apprentissage y compris dans l'enseignement supérieur avec les Masters notamment car à la CFE-CGC nous tenons aux cursus de troisième cycle ;
- le nombre de filières ouvertes : imaginer deux sessions par an et non une seule comme actuellement afin de pouvoir rattraper en cours d'année des jeunes qui se seraient trompés d'orientation et éviter ainsi qu'ils perdent une année complète ;
- l'apprentissage par modules, afin de permettre aux jeunes ou moins jeunes de suivre plusieurs cursus en parallèle sans avoir de redondance = recherche d'une plus grande efficacité.

Cela passe aussi par une révision des critères de rémunération des apprentis : pour la CFE-CGC, au-delà des critères d'âge et du nombre d'années passées en apprentissage, il faut intégrer le niveau de diplôme préparé.

Il est également fondamental de revoir le statut du maître d'apprentissage pour mieux le reconnaître.

Enfin, il est urgent de travailler sur la question du logement des apprentis afin de leur permettre de bénéficier de logements universitaires comme les autres étudiants.

Pour la CFE-CGC, le développement de l'apprentissage passe par l'engagement des entreprises.

Aujourd'hui, cela doit faire partie des contreparties au Pacte de responsabilité. Il doit donc y avoir des objectifs chiffrés de recrutement d'apprentis dans les accords de branches professionnelles autour du pacte, nous y serons vigilants.

De la même façon, nous constatons qu'il y a un plus faible recours aux apprentis dans les entreprises de 50 à 250 salariés, il faut donc peut-être envisager des aides pour ces entreprises sans les opposer aux TPE.

Enfin, nous suggérons la mise en place d'un bonus pour les entreprises vertueuses et citoyennes qui vont procéder à l'embauche en CDI de jeunes issus de l'apprentissage car le défi que nous devons collectivement relever est bien celui de faciliter l'arrivée sur le marché du travail des jeunes !

2) La formation des demandeurs d'emplois

Pour la CFE-CGC, la formation facilite le retour vers l'emploi mais ce n'est pas la formation qui crée les emplois. Il s'agit donc de mettre en place un écosystème qui redonne confiance aux chefs d'entreprises et aux salariés pour créer des emplois !

Il est urgent de notre point de vue, de raccourcir les délais de départ en formation et d'aller sur des formations plus individualisées.

Enfin, nous tenons à saluer le rôle responsable des partenaires sociaux qui via le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), ont fait un effort sans précédent pour les demandeurs d'emploi. Il s'agit maintenant de suivre la qualité, l'efficacité des formations dispensées et enfin de bien rester dans le budget.

3) L'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes)

La CFE-CGC tient à saluer l'action du Premier ministre afin de préserver l'AFPA qui est pour nous, un acteur incontournable de la formation et auquel nous sommes profondément attachés.

En conclusion l'apprentissage est stratégique pour la CFE-CGC. Tout l'apprentissage, y compris les cursus de troisième cycle.

La suite dépend maintenant du bon vouloir des employeurs, notamment au travers d'engagements de recrutements et d'embauches.

Pénibilité : mesures de simplification

A la suite de la remise du rapport de Messieurs Sirugue, Huot et De Virville, le 26 mai dernier, le Gouvernement a décidé d'apporter des simplifications au compte personnel de prévention de la pénibilité. Il a déposé en ce sens des amendements au projet de loi relatif au dialogue social actuellement en discussion au Parlement estimant que pour que ce nouveau droit des salariés soit reconnu il faut que le dispositif soit simple pour les entreprises, en particulier dans les PME et TPE.

Apprécier collectivement l'exposition à la pénibilité : pour évaluer l'exposition de ses salariés, un employeur pourra appliquer le référentiel de sa branche qui identifiera quels postes, quels métiers ou quelles situations de travail sont exposés aux facteurs de pénibilité. Il n'aura donc plus de mesures individuelles à accomplir.

Pour laisser le temps aux branches professionnelles de déterminer ces référentiels, l'entrée en vigueur des six facteurs de pénibilité est repoussée de six mois, soit au 1er juillet 2016. Par ailleurs, la définition de plusieurs facteurs de pénibilité sera précisée afin de faciliter et de sécuriser leur mise en oeuvre, notamment le seuil du facteur bruit, le niveau des contraintes physiques liées à la manutention et l'exclusion du cumul entre travail de nuit et travail en équipes alternantes.

Suppression de la fiche individuelle de prévention : Afin de simplifier les formalités liées au compte pénibilité, l'obligation d'établir et de transmettre les fiches individuelles ne pèsera plus sur l'employeur,

quelle que soit la taille de l'entreprise. L'employeur devra déclarer, via son logiciel, en fin d'année, à la caisse de retraite les facteurs et la durée d'exposition des salariés concernés. C'est la caisse de retraite qui se chargera d'informer les salariés de leur exposition et du nombre de points cumulés.

Adapter le travail pour prévenir la pénibilité : Le Gouvernement veut mettre l'accent sur la prévention de la pénibilité par une adaptation des outils et des organisations du travail. Il a donc prévu que le prochain plan de santé au travail, en cours d'élaboration, en fasse un axe prioritaire de la politique des pouvoirs publics, de la sécurité sociale et des partenaires sociaux.

Dossier à suivre.....



Le 28 mai 2015, les militants des Alpes-Maritimes ont pu bénéficier des explications du Cabinet SECAFI sur les dispositions en vigueur au 1er janvier 2015, et celles prévues à partir du 1er juillet 2016

10

BONNES RAISONS

POUR NE PAS SE

SYNDIQUER

RAISON 10

*«Ce sont les leaders qui décident
et la base doit exécuter»*

A la CFE-CGC, nous ne sommes pas un syndicat où des chefs balancent des mots d'ordre que la base militante doit appliquer sans discuter et sans réfléchir.

Les armes favorites de la CFE-CGC, que sont le dialogue, le compromis, la concertation et la négociation, et qui ont permis de gagner bien des combats dans les entreprises, font foi au sein même du fonctionnement de la CFE-CGC. Mais si vous préférez croire le contraire, vous êtes libres !

Si à la lecture de ce message, vous avez esquissé au moins un sourire, si vous vous êtes dit une seule fois «ils ont raison», ou si vous vous êtes laissé aller à penser «se syndiquer, tiens... Et pourquoi pas ?»

Alors, il est encore temps de contacter l'Union Départementale CFE-CGC 06.

AGENDA

Jeudi 5 mars 2015

Stage de formation 1er degré à Nice

Vendredi 13 mars 2015

Matinale RPS organisée par la Direccte 06 sur le thème de la prévention du Burn-out

Jeudi 19 mars 2015

A. CLAVEL-MORROT au Colloque «Addictions et risques induits sur le travail»

Mercredi 25 mars 2015

C. COUVREUR et A. CLAVEL-MORROT au conseil de Développement de la CASA

Jeudi 9 avril 2015

L. LAUBRY à la Préfecture pour une réunion de concertation sur le Contrat de Plan Etat/Région

Mardi 14 avril 2015

Conseil d'Administration de l'Union Départementale



Stage de Formation 1er degré des 5 et 6 mars 2015

Jeudi 16 avril 2015

C. COUVREUR et A. CLAVEL-MORROT à la réunion plénière du conseil de Développement de la CASA

Vendredi 19 mai 2015

R. BATTOIA au Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique

Jeudi 21 et vendredi 22 mai 2015

Stage de formation du SNEC à l'Union Départementale

Mercredi 27 mai 2015

A. CLAVEL-MORROT à l'atelier sur «La retraite : mode d'emploi», organisé par l'UPE 06

Jeudi 28 mai 2015

Réunion d'information animée par le Cabinet SECAFI sur le thème «application des accords de pénibilité»



Stage de Formation du Syndicat National de l'Encadrement du Groupe Carrefour à l'Union Départementale les 21 et 22 mai 2015

PROGRAMME DES STAGES/RÉUNIONS ORGANISÉES PAR L'UD 2E SEMESTRE 2015



RÉUNION D'INFORMATION LE JEUDI 8 OCTOBRE 2015 EN PARTENARIAT AVEC LE CABINET SEXTANT - Thème : suite à la réforme de la formation professionnelle, mise en place du CPF

STAGE DE FORMATION CHSCT LES LUNDI 19 ET MARDI 20 OCTOBRE 2015



DERNIERE MINUTE: Mauvaise nouvelle

Nous venons d'apprendre le décès de notre collègue le Dr Pierre Vallino. Délégué Syndical CFE-CGC au Centre Antoine Lacassagne et ancien administrateur de l'UD 06, Pierre a été titulaire de nombreux mandats syndicaux notamment en matière de santé au travail. L'UD 06, présente à son épouse Pascale et à sa famille ses condoléances les plus sincères et les plus attristées.