Présence CFE-CGC 06

Bulletin de liaison de l'Union Départementale de la Confédération Française de l'Encadrement CGC

DOSSIER SPECIAL :
REFORME DES RETRAITES
voir les pages 3 à 8

CFE CGC

N° 128 - 1er trimestre 2020

www.cfecgc06.org

UN SITE INTERNET TOUT NEUF, AU SERVICE DE TOUTES LES STRUCTURES CFE-CGC!

Vitrine institutionnelle de l'organisation et résolument ancré sur le terrain de l'action syndicale, le nouveau site confédéral se veut au service de toutes les structures de la CFE-CGC (adhérents, militants, sections syndicales, fédérations, unions territoriales), des salariés de l'encadrement et de nos partenaires.

Ergonomique, dynamique et doté de nouvelles fonctionnalités, votre nouveau site web fait la part belle à l'actualité (articles, communiqués, dossiers thématiques...) et aux informations CFE-CGC : formations, temps forts, contacts, passerelles vers nos réseaux sociaux, etc.

Bonne découverte et bonne navigation.

Nous comptons sur vous pour le faire connaître auprès de vos collègues !

WWW.CFECGC.ORG

SOMMAIRE

n° 128

Mars 2020

Editorial
par Laurent Laubry
➪ *page 2*

DOSSIER SPECIAL

Réforme des retraites : les revendications de la CFE-CGC
➪ *pages 3 à 8*

Egalité Hommes-femmes :
la CFE-CGC lance son MOOC
➪ *page 9*

Quel avenir pour le travail ?
par Alain Clavel-Morrot
➪ *pages 10 et 11*

Congrès national du logement
par Murielle Chaudoin
➪ *page 12*

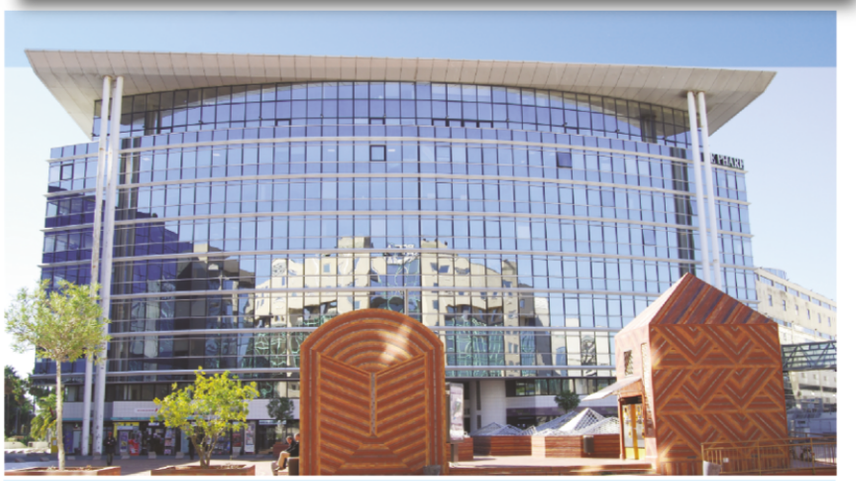


Photo de couverture :
NICE depuis le Mont Boron

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° 0121 S 07697 (31/01/2021) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Stéphane CHENU
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 TRULLI à VENCE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

L'édito de Laurent Laubry, Président

Conférence Financement Retraites : En avant toute !

« *La CFE CGC s'oppose totalement et fermement à la réforme des retraites telle que présentée par le Gouvernement. Inutile, dangereuse, inefficace, inéquitable, voici quelques-uns des adjectifs adaptés à cette mascarade ! Cette réforme semble n'avoir qu'un seul objectif caché : celui de servir de variable d'ajustement au budget et au déficit de l'Etat.* » Voilà ce que j'écrivais dans le dernier Présence 06 de l'année passée…

Depuis, au travers de l'alliance intersyndicale nationale, déclinée partout en France, de nombreuses manifestations ont été organisées sur notre territoire. Plusieurs milliers de personnes du 06 ont à chaque fois montré, à Nice, leur désaccord total avec le projet de réforme des retraites tel que présenté par le gouvernement.

Le 24 janvier dernier, le Conseil d'Etat, confortant notre analyse, a lui-même qualifié ce projet de, je cite « projet de loi qui ne présente aucune garantie juridique, des projections financières lacunaires… ». Aujourd'hui, depuis le 18 février, la Conférence sur l'Equilibre et le Financement des Retraites a débuté.

En organisation syndicale représentative, responsable et constructive, la CFE-CGC a décidé de marquer une pause symbolique dans son mode de contestation, afin de se consacrer totalement à toutes les réunions, laissant ainsi une place totale à un véritable dialogue social, inexistant sur le sujet depuis 2 ans.

Fort de notre analyse, nous avons d'ores et déjà déposé 22 amendements au texte initial. Dans un même temps, nous avons saisi par courrier l'ensemble des parlementaires des Alpes-Maritimes, Députés et Sénateurs, en leur demandant de soutenir nos 22 amendements, que nous leur avons fait parvenir. Vous pouvez d'ailleurs en prendre connaissance sur le site web de l'Union Départementale.

Fort de notre analyse, nous avons d'ores et déjà déposé 22 amendements au texte initial

L'attente de nos concitoyens est forte ! Il est absolument essentiel que chacun s'y retrouve. Il est absolument nécessaire que nos dirigeants entendent les arguments que nous avançons ! Si leur projet est si parfait, pourquoi autant de questions posées restent sans réponse de leur part ?

Amateurisme ? Incompétence ? Analyse tronquée de la situation actuelle et à venir ? Pourquoi un tel entêtement et un tel manque de dialogue social ?

La CFE-CGC souhaite une conférence sur l'Equilibre et le Financement des Retraites où chacun écoute l'autre. La CFE-CGC souhaite une conférence sur l'Equilibre et le Financement des Retraites qui aboutira à un texte où chaque salarié(ée) pourra récolter l'intégralité du fruit de plusieurs décennies de travail.

Un régime de retraite équitable se doit d'être avant tout un régime de retraite juste, et juste ne veut pas forcément dire identique pour toutes et tous, car nos métiers ne sont pas tous les mêmes, car les contraintes ne sont pas les mêmes dans chaque profession.

Réforme des retraites :
Les revendications de la CFE-CGC

La CFE-CGC reste mobilisée pour limiter les effets néfastes du projet gouvernemental

Toujours partie prenante de l'intersyndicale opposée au projet de loi, la CFE-CGC, en parallèle de sa participation à la conférence sur l'équilibre et le financement entre partenaires sociaux, a formulé 22 amendements thématiques dans le cadre des débats parlementaires.

La CFE-CGC demande notamment :

• Le maintien de l'assiette de cotisation jusqu'à 8 plafonds de la Sécurité sociale.
Le gouvernement souhaite réduire l'assiette de cotisation de 8 à 3 plafonds avec, pour conséquence, des droits acquis non financés pour les hauts revenus. Cela entraînera un déséquilibre de 3,7 milliards par an… payé par tous.

• Un départ à taux plein dès 62 ans pour les mères de famille afin de compenser la suppression des 8 trimestres par enfant.

• Des garanties spécifiques et concrètes pour les salariés aux carrières incomplètes et notamment les chômeurs de longue durée.
Pour la CFE-CGC, les droits doivent être calculés en fonction des revenus perçus et non des prestations servies.

• La valorisation des droits déjà acquis dans le système actuel, sans préjudice.

• La possibilité pour le salarié de faire valoir son droit à la retraite progressive dès 60 ans et jusqu'à l'âge d'équilibre, sans opposition de l'employeur.

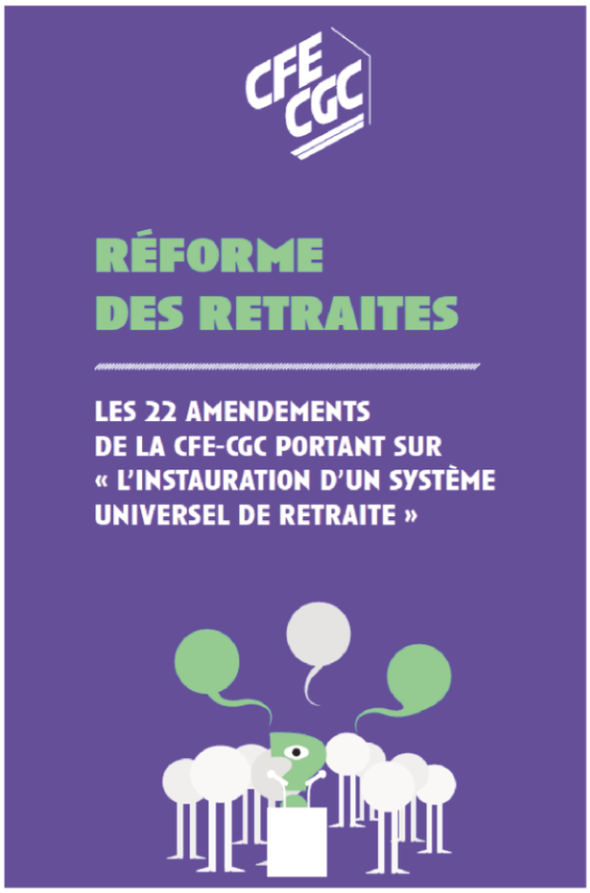
L'Union Départementale des Alpes-Maritimes a été mobilisée tout au long de la période de manifestations.

A la réception des amendements, l'Union Départementale a interpellé les parlementaires du département, député(e)s et sénateur(trice)s.

DERNIERE MINUTE : le gouvernement a choisi le «passage en force».

En actionnant l'article 49.3 de la Constitution, le gouvernement et le Président de la République ont choisi de stopper tous les débats à l'Assemblée Nationale.

Gageons que nos 22 amendements, déclinés dans les pages suivantes, seront étudiés et soutenus au Sénat.



AMENDEMENT N°1

GARANTIR QUE LA VALEUR D'ACQUISITION DU POINT NE SE DÉGRADE PAS TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

→ Objectif : garantir que la valeur d'acquisition ne puisse pas évoluer plus vite que la valeur de service du point, et ce pendant la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2044 comme à compter du 1er janvier 2045. Une revalorisation de la valeur d'acquisition plus rapide que celle de la valeur de service reviendrait à baisser le niveau relatif des pensions futures par une acquisition de points ralentie pendant toute la vie active. A salaire constant, le nombre de points acquis chaque année baisserait et, de surcroît, ces points seraient moins valorisés à la liquidation de la retraite.

AMENDEMENTS N°2, 16, 17 19 & 21

GARANTIR UNE VRAIE GOUVERNANCE PARITAIRE

→ Objectif : donner toute latitude au Conseil d'administration sous réserve du respect de l'équilibre pluriannuel en supprimant le processus d'approbation de la délibération par décret et la possibilité de déterminer par décret des taux différents à ceux proposés par le conseil d'administration.

En l'état actuel de la rédaction, il apparaît que la gouvernance est laissée fictivement aux partenaires sociaux. Il semble pourtant légitime de les laisser gérer de façon responsable ces paramètres sans que l'Etat ne puisse systématiquement reprendre la main tant que la trajectoire d'équilibre n'est pas menacée. Le paritarisme a prouvé son efficacité dans la gestion de l'Agirc-Arrco car il a pu librement arbitrer, sans cadre préformaté, l'ensemble des paramètres.

Il convient de prévoir que la répartition du nombre de membres entre les organisations sera égalitaire. Chacune des organisations représentatives pourra ainsi disposer du même nombre de représentants au sein du conseil à l'image du conseil d'administration de l'Agirc-Arrco qui a fait ses preuves dans son mode de fonctionnement.

Il convient de confier au conseil d'administration la responsabilité de nommer le directeur général de la Caisse nationale de retraite universelle. Ainsi, le DG est responsable devant le conseil d'administration de sa bonne gestion. Le pouvoir de nommer son directeur est un gage de responsabilité du CA.

Il convient aussi d'élargir le comité d'expertise indépendant avec deux membres nommés par le conseil d'administration. Il s'agit d'un juste équilibre afin de dissiper toute défiance et critiques éventuelles sur les avis futurs que ce comité s'apprête à faire.

Il convient de retirer au comité d'expertise indépendant la mission de formuler des recommandations ou propositions de réforme. Le pilotage doit rester à la seule main du conseil d'administration de la Caisse nationale de retraite universelle.

AMENDEMENTS N°3 & 13

NE PAS RENDRE CADUQUES LES DROITS FAMILIAUX PAR LES DÉCOTES LIÉES À L'ÂGE D'ÉQUILIBRE

→ Objectif : prendre en compte l'incidence des enfants sur la carrière en permettant notamment aux mères de famille un départ sans décote plus tôt, à l'instar des trimestres de majoration de durée d'assurance par enfant. En effet, au régime général, un enfant permet à la mère d'atteindre le taux plein jusqu'à 8 trimestres plus tôt.

Par ailleurs, l'article 40 du présent projet de loi met en place un nombre de mois par enfant pris en compte dans la carrière de l'assuré pour ouvrir droit à la pension minimale. Il y a donc du sens à prendre en compte ce même nombre de mois dans la durée de carrière de tous, et donc d'abaisser l'âge d'équilibre à due proportion.

Il convient par ailleurs d'accorder des droits au titre des enfants suffisants pour compenser le coefficient d'ajustement subi pour tout départ avant l'âge d'équilibre. Supprimer les huit trimestres de majoration de durée d'assurance par enfant doit nécessairement avoir une contrepartie permettant de la même façon de partir plus tôt à taux plein.

En effet, un enfant permet aujourd'hui à la mère d'avancer son acquisition du taux plein de deux ans : une disposition équivalente est donc d'accorder une majoration de points au moins supérieure au coefficient d'ajustement appliqué pour un départ avec deux ans d'anticipation par rapport à l'âge d'équilibre.

AMENDEMENT N°4

UN ÂGE D'ÉQUILIBRE UNIQUE

→ Objectif : prendre en compte l'ensemble des personnes concernées par le système universel sans exception pour la fixationde l'âge d''équilibre applicable à compter de l'entrée en vigueur du système universel. En ne considérant que les salariés du régime général, et en ne prenant pas en compte les départs anticipés, l'âge moyen de départ à la retraite projeté apparaîtra nettement plus tardif que la moyenne de tous les départs. Pour définir l'âge d'équilibre du système universel, il est plus cohérent de prendre en considération l'âge moyen de départ, tous départs confondus, sachant que les départs anticipés du régime général ou des régimes spéciaux seront déjà pondérés par la masse dans le calcul de la moyenne, et qu'ils pèseront donc moins que les départs du régime général hors départs anticipés.

L'âge d'équilibre est le paramètre principal pour ajuster le financement du régime universel. Il ne doit pas être différencié par population. Les difficultés des métiers sont prises en compte à travers la pénibilité et les carrières longues.

AMENDEMENT N°5

MAINTENIR UNE COUVERTURE DU SYSTÈME DE RETRAITE JUSQU'À HUIT PLAFONDS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

→ Objectif : augmenter la limite de 3 à 8 plafonds annuel de la Sécurité sociale pour ce qui concerne la part de la cotisation prise en compte pour l'acquisition des points. En effet, réduire l'assiette de cotisation prise en compte pour l'acquisition des points déséquilibre le régime et condamne la collectivité à consommer ses réserves pour assurer le versement des pensions correspondant aux droits acquis jusqu'à 8 plafonds avant la mise en place du système universel. Pour éviter ce déséquilibre, la seule solution est de conserver une assiette de cotisation de la même ampleur qu'aujourd'hui. système universel.

Abaisser à trois fois le montant du plafond revient à empêcher les personnes disposant de revenus supérieurs de se constituer des droits à la retraite au-delà via le système obligatoire. Cette perte de droits peut inciter ces talents à quitter le territoire national. En excluant les contributions sur les plus hauts revenus, on fragilise donc le système par répartition. Le maintien à 8 plafonds est donc aussi la réaffirmation de la préservation d'un régime par répartition pour tous et financé par tous. Un régime contributif par points qui favorise le pacte social. Par ailleurs, les hauts revenus qui le souhaitent n'ont pas besoin d'incitation particulière pour se constituer dès aujourd'hui, à titre individuel, des compléments de revenus par capitalisation qui pour beaucoup présentent déjà des incitations d'ordre fiscal.

AMENDEMENTS N°6 & 7

PROMOUVOIR LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE

→ Objectif : rendre possible l'accès au dispositif de retraite progressive dès 60 ans comme c'est aujourd'hui le cas. Ce dispositif présente l'avantage de réduire progressivement l'activité professionnelle avant de pouvoir effectivement la liquider, ce qui perd de son sens si l'accès n'est possible qu'à partir de l'âge légal. De plus, pour les assurés bénéficiant d'un départ anticipé pour carrière longue ou pénibilité, l'accès à la retraite progressive doit en toute logique être ouvert au plus tard dès leur âge d'ouverture des droits.

Il convient de rendre opposable le droit à la retraite progressive jusqu'à l'âge d'équilibre. Le refus de l'employeur pour incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise est une condition trop peu restrictive. L'employeur ne doit pas pouvoir s'y opposer tant que l'assuré n'a pas atteint l'âge d'équilibre.

Seul un éventuel décalage dans le temps de l'entrée dans le dispositif - de l'ordre de 6 mois par exemple - devrait être possible pour laisser le temps à l'employeur d'adapter son organisation au niveau de l'entreprise ou du poste de l'assuré.

Au-delà de l'âge d'équilibre, le maintien en retraite progressive nécessiterait l'accord de l'entreprise qui garderait ainsi un contrôle sur sa pyramide des âges.

AMENDEMENT N°8

SUPPRIMER LES EFFETS PERVERS DE L'ÂGE D'ÉQUILIBRE SUR LES DÉPARTS ANTICIPÉS

→ Objectif : permettre à l'assuré remplissant les conditions du dispositif carrière longue de partir sans décote. Or un âge d'équilibre abaissé de seulement 2 ans implique que les départs anticipés pour carrière longue se font nécessairement avec décote, considérant qu'il y a déjà un manque à gagner en termes de point inhérent à tout départ anticipé.

Parallèlement, si l'assuré remplit les conditions du dispositif carrière longue et qu'il peut donc partir dès 60 ans, son choix éventuel de rester en activité au-delà doit être valorisé par le coefficient d'ajustement majorant, au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.

L'application aveugle de l'âge d'équilibre rend, dans les faits, inopérant le dispositif de départ anticipé pour carrière longue.

AMENDEMENT N°9

PRÉSERVER LE DISPOSITIF DE DÉPART ANTICIPÉ POUR CARRIÈRE EN SITUATION DE HANDICAP

→ Objectif : mettre en cohérence le texte de loi avec son exposé des motifs qui indique un âge dérogatoire d'ouverture des droits fixé entre 55 et 59 ans, comme en l'état actuel du dispositif de départ anticipé pour carrière en situation de handicap.

Mais dans le texte, un âge légal abaissé de seulement 2 ans correspond à un âge d'ouverture des droits de 60 ans.

AMENDEMENTS N°10 & 11

SUPPRIMER LES EFFETS PERVERS DE L'ÂGE D'ÉQUILIBRE SUR LES DÉPARTS ANTICIPÉS ET LA PENSION MINIMALE GARANTIE

→ Objectif : permettre à l'assuré faisant usage des points acquis via son compte professionnel de prévention, en vue d'un départ anticipé, de partir sans décote. Or un âge d'équilibre abaissé d'au maximum 24 mois implique que les départs anticipés se font nécessairement avec décote. Il y a déjà un manque à gagner en termes de point inhérent à tout départ anticipé. Parallèlement, si l'assuré peut partir avant l'âge légal grâce à son compte professionnel de prévention, son choix éventuel de rester en activité au-delà doit être valorisé par le coefficient d'ajustement majorant, au-delà de l'âge légal de départ à la retraite.

Il conviendrait de fixer la durée de carrière exigée à 516 mois sans lier son évolution à celle de l'âge d'équilibre. Ce nombre équivaut à 43 années de cotisation. L'évolution prévue du nombre de mois comme l'âge d'équilibre implique un allongement de la durée de cotisation nécessaire au bénéfice de la retraite minimale et du dispositif carrière longue. L'âge d'équilibre n'a pourtant rien à voir avec la mesure de la durée de carrière. Demander plus de 43 années de cotisations à un assuré ayant commencé à travailler avant 20 ans revient à empêcher tout départ anticipé pour carrière longue à l'avenir, une durée de 44 ou 45 ans de cotisation se révélant impossible à atteindre avant 62 ans, âge légal de droit commun.

AMENDEMENT N°12

NE PAS PÉNALISER LES CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE, SOUVENT SENIORS

→ Objectif : attribuer des points pour les périodes de chômage indemnisé en tenant compte des revenus perçus avant la période de chômage. Il est d'ailleurs tenu compte des revenus ayant servi au calcul des cotisations pour la prise en compte des autres périodes assimilées.
La valorisation des périodes de chômage ne doit pas être dépréciée en ne considérant que le montant de l'allocation servie. Le nombre de points acquis en serait fortement diminué, impactant directement la pension de retraite de tous ceux qui connaîtront des périodes de chômage. Le chômage de longue durée touche principalement les seniors qui subissent cet état de fait. Diminuer leurs droits, c'est avoir, demain, des Français dans la précarité.

AMENDEMENT N°14

GARANTIR LE DROIT A RÉVERSION POUR TOUS LES COUPLES MARIÉS

→ Objectif : supprimer la condition de durée de mariage pour le bénéfice de la réversion. Cette modalité plus favorable, sans condition de durée de mariage, est actuellement en vigueur. Le contrat de mariage lie les époux dès le premier jour, les droits et devoirs en découlent immédiatement. La réversion ne doit pas y faire exception.

AMENDEMENT N°15

ÉTENDRE LA POSSIBILITÉ DE RACHAT DE POINTS A TOUTES LES PÉRIODES DE STAGES NON RÉMUNÉRÉES

→ Objectif : étendre la possibilité d'obtenir des points, sous réserve du versement de cotisations, à l'ensemble des stages non rémunérés intervenant tout au long de la vie professionnelle, les changements de métiers et d'orientations professionnelles n'étant plus uniquement conditionnés par les études supérieures.

AMENDEMENT N°18

GARANTIR UN PILOTAGE EFFICIENT

→ Objectif : instaurer un pilotage sur 10 ans au lieu de 5 ans pour une meilleure adaptation à la durée du cycle économique.

AMENDEMENT N°20

GARANTIR UN PILOTAGE ÉCLAIRÉ

→ Objectif : maintenir le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans sa capacité à fournir des études en complément du comité d'expertise indépendant. La composition de ces deux instances étant différente, la production de diagnostics de l'une et l'autre permettra à la Caisse nationale de retraite universelle de prendre ses décisions sur une base d'autant plus solide.

Il est souhaitable que le COR reste dans son fonctionnement actuel en termes de composition et de missions.

AMENDEMENT N°22

GARANTIR LES DROITS ACQUIS

→ Objectif :prévoir que cette ordonnance valorisera les droits acquis pendant les périodes d'affiliation antérieures à l'entrée en vigueur du système universel comme cela aurait été fait sans basculement dans le système universel, c'est-à-dire au regard des données disponibles en fin de carrière, notamment pour le calcul du salaire de référence.

Par ailleurs, comme cela avait été fait dans le cadre du relèvement de l'âge légal, une disposition devra prévoir le remboursement des rachats de trimestres inutiles aux assurés concernés.

Enjeux de financement de la réforme des retraites
les cotisations du secteur privé

Répartition 60% / 40%

SYSTÈME ACTUEL			
Cotisations génératrices de droit	Part employeur	Part salariale	Ensemble
CNAV Tranche 1 (< PASS)	8,55	6,90	15,45
CNAV Tranche 2 (> PASS)	0,00	0,00	0,00
AGIRC-ARRCO T1 (<PASS)	3,72	2,48	6,20
AGIRC-ARRCO T2 (de 1 à 8 PASS)	10,20	6,80	17,00
TOTAL T1	**12,27**	**9,38**	**21,65**
TOTAL T2	**10,20**	**6,80**	**17,00**
Cotisations non-génératrices de droit	Part employeur	Part salariale	Ensemble
CNAV Tranche 1 (< PASS)	1,90	0,40	2,30
CNAV Tranche 2 (> PASS)	1,90	0,40	2,30
AGIRC-ARRCO T1 (< PASS)	2,50	1,67	4,17
AGIRC-ARRCO T2 (de 1 à 8 PASS)	4,58	3,06	7,64
TOTAL T1	**4,40**	**2,07**	**6,47**
TOTAL T2	**6,48**	**3,46**	**9,94**
Total des cotisations	**Part employeur**	**Part salariale**	**Ensemble**
TOTAL T1	**16,67**	**11,45**	**28,12**
TOTAL T2	**16,68**	**10,26**	**26,94**

PASS : Plafond annuel de la sécurité sociale

2020 : 41 136€

Taux d'appel + CET + CEG

Cotisations pour financer la solidarité

Même taux de cotisation jusqu'au plafond

SYSTÈME UNIVERSEL (dès 2025)	Génération 1975 et suivantes		
Cotisations génératrices de droit	Part employeur	Part salariale	Ensemble
Entre 0 et 3 PASS	15,18	10,13	25,31
Au-delà de 3 PASS	0	0	0
Cotisation non-génératrices de droit	Part employeur	Part salariale	Ensemble
Entre 0 et 3 PASS	1,69	1,12	2,81
Au-delà de 3 PASS	1,69	1,12	2,81
Total des cotisations	**Part employeur**	**Part salariale**	**Ensemble**
Entre 0 et 3 PASS	**16,87**	**11,25**	**28,12**
Au-delà de 3 PASS	**1,69**	**1,12**	**2,81**

Exclusion des hauts-salaires du système

Mais ils paient toujours une cotisation de solidarité

Fin des cotisations sur les hauts-salaires = qui va financer leurs droits acquis ?

IMPACT DE LA REFORME	Système Universel – Système Actuel		
Cotisations génératrices de droit	Part employeur	Part salariale	Ensemble
Entre 0 et 1 PASS	2,91	0,75	3,66
Entre 1 et 3 PASS	4,98	3,33	8,31
Entre 3 et 8 PASS	-10,20	-6,80	-17,00
Cotisations non-génératrices de droit	Part employeur	Part salariale	Ensemble
Entre 0 et 1 PASS	-2,71	-0,95	-3,66
Entre 1 et 3 PASS	-4,79	-2,34	-7,13
Entre 3 et 8 PASS	-4,79	-2,34	-7,13
Total des cotisations	**Part employeur**	**Part salariale**	**Ensemble**
Entre 0 et 1 PASS	**0,20**	**-0,20**	**0,00**
Entre 1 et 3 PASS	**0,19**	**0,99**	**1,18**
Entre 3 et 8 PASS	**-14,99**	**-9,14**	**-24,13**

Variation
-57%
-72%
-72%

Chute des cotisations de solidarité = quel financement à venir ?

Economies réalisées par les employeurs sur les hauts-salaires

Hausse des cotisations entre 1 et 3 PASS

Réforme des retraites : le Gouvernement a choisi le « passage en force » !

La crise de l'épidémie de Coronavirus qui démarre brutalement dans notre pays a quelque peu éclipsé, c'est le moins que l'on puisse dire, les autres sujets de l'actualité, reléguant, par exemple, le projet de réforme des retraites à la fin des journaux…

Après le « 49-3 syndical », le « 49-3 politique » !

Et pourtant, nous subissons, depuis plusieurs mois, un « 49-3 syndical » comme jamais nous n'en avions connu ! En effet, après avoir gardé secret le plus longtemps possible la présentation de son projet de réforme des retraites, le Gouvernement n'a jamais mené une négociation loyale et sincère comme une réforme d'une telle ampleur le nécessitait mais une « concertation », tout à fait inédite : il a écouté, poliment, l'ensemble des organisations représentatives, des salarié(e)s comme du patronat, et… RIEN ! Il a maintenu son projet d'origine, et rien que son projet d'origine, pourtant très largement rejeté par les français !

Le Premier Ministre, le 4 mars, a décidé d'engager la responsabilité de son Gouvernement en actionnant l'article 49-3 de la Constitution. Ce « 49-3 politique » est très simple : si aucune motion de censure contre son Gouvernement n'est adoptée par l'Assemblée Nationale, le texte du projet de réforme des retraites sera considéré comme adopté, SANS QU'IL Y AIT BESOIN D'UN VOTE !

Il ne nous appartient pas, en qualité de syndicat représentatif, de prendre position officiellement sur une décision qui relève exclusivement de la sphère politique. La CFE-CGC a toujours été très attachée à son indépendance et à son apolitisme ! Mais rien ne nous empêche d'apporter quelques commentaires !

Sur la forme tout d'abord ! Convoquer, le samedi 29 février, un Conseil de Défense puis un Conseil des Ministres exceptionnels consacrés à la « crise du Coronavirus » et en profiter pour faire adopter « en catimini » le recours au 49-3 sur la réforme des retraites ! Le Gouvernement et le Président de la République ne voulaient vraiment pas que les français, légitimement préoccupés par l'épidémie qui se développe, soient informés de leurs funestes intentions !

Sur le fond ensuite ! Recourir au 49-3, c'est stopper tous les débats parlementaires et faire adopter SANS VOTE le projet. C'est aussi, bien évidemment, empêcher les députés de faire adopter les amendements qui devaient être présentés et débattus, dont ceux proposés par la CFE-CGC.

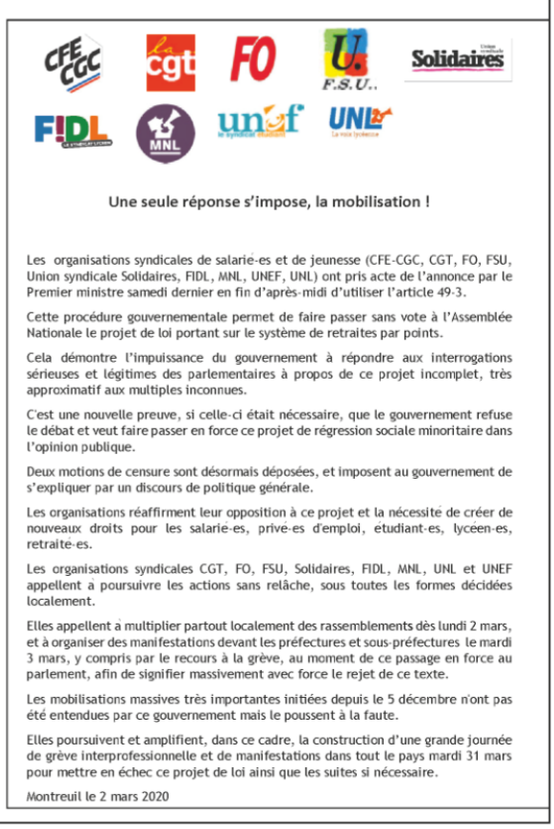
C'est donc bien un brutal « passage en force ». Après la « démocratie sociale » bafouée par une pseudo-concertation, c'est la « démocratie politique » qui est malmenée !!

Loin de chercher à apaiser le climat social actuel, le Président de la République et son Gouvernement s'entêtent à imposer un projet de réforme des retraites inutile économiquement et dangereux socialement, et dont une très large majorité de français ne veut pas. La responsabilité de la situation actuelle incombe donc entièrement à leur intransigeance et, désormais à leur brutalité d'action. A prendre ou à laisser, rien d'autre !

La CFE-CGC ne peut l'accepter

Pour ce qui nous concerne, nous sommes prêts à travailler immédiatement et à nous mettre à la table de négociations pour améliorer tout ce qui doit ou peut l'être dans notre système actuel de retraite par répartition !

Si la CFE-CGC ne participent pas aux actions locales engagées sous forme de grèves et/ou de manifestations, leurs militant(e)s continuent leurs actions -sous d'autres formes- pour obtenir le retrait de ce projet !



Une seule réponse s'impose, la mobilisation !

Les organisations syndicales de salarié-es et de jeunesse (CFE-CGC, CGT, FO, FSU, Union syndicale Solidaires, FIDL, MNL, UNEF, UNL) ont pris acte de l'annonce par le Premier ministre samedi dernier en fin d'après-midi d'utiliser l'article 49-3.

Cette procédure gouvernementale permet de faire passer sans vote à l'Assemblée Nationale le projet de loi portant sur le système de retraites par points.

Cela démontre l'impuissance du gouvernement à répondre aux interrogations sérieuses et légitimes des parlementaires à propos de ce projet incomplet, très approximatif aux multiples inconnues.

C'est une nouvelle preuve, si celle-ci était nécessaire, que le gouvernement refuse le débat et veut faire passer en force ce projet de régression sociale minoritaire dans l'opinion publique.

Deux motions de censure sont désormais déposées, et imposent au gouvernement de s'expliquer par un discours de politique générale.

Les organisations réaffirment leur opposition à ce projet et la nécessité de créer de nouveaux droits pour les salarie-es, privé-es d'emploi, etudiant-es, lycéen-es, retraité-es.

Les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, FIDL, MNL, UNL et UNEF appellent à poursuivre les actions sans relâche, sous toutes les formes décidées localement.

Elles appellent à multiplier partout localement des rassemblements dès lundi 2 mars, et à organiser des manifestations devant les préfectures et sous-préfectures le mardi 3 mars, y compris par le recours à la grève, au moment de ce passage en force au parlement, afin de signifier massivement avec force le rejet de ce texte.

Les mobilisations massives très importantes initiées depuis le 5 décembre n'ont pas été entendues par ce gouvernement mais le poussent à la faute.

Elles poursuivent et amplifient, dans ce cadre, la construction d'une grande journée de grève interprofessionnelle et de manifestations dans tout le pays mardi 31 mars pour mettre en échec ce projet de loi ainsi que les suites si nécessaire.

Montreuil le 2 mars 2020

Égalité hommes-femmes la CFE-CGC lance son MOOC !

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la CFE-CGC dévoile son MOOC de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un outil pratique et pédagogique de formation à distance.

Pour sensibiliser et accompagner ses structures et ses militants en leur apportant des réponses concrètes, la CFE-CGC a conçu une formation à distance sous la forme d'un MOOC (Massive open online course) constitué de plusieurs thématiques approfondissant les différentes facettes de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : égalité salariale ; équilibre des temps de vie ; violences sexistes et sexuelles en entreprise ; déroulement de carrière ; mixité des métiers ; représentation des femmes dans les instances décisionnaires.

D'une durée de 45 minutes, les trois chapitres qui structurent ce MOOC permettent de visualiser facilement, au fil des vidéos, les enjeux liés à l'égalité professionnelle, ainsi que les leviers à mettre en œuvre. Des quiz permettent de tester vos connaissances à l'issue de chaque vidéo et d'accéder à des ressources complémentaires.

Le MOOC CFE-CGC est accessible sur le site internet confédéral à l'adresse suivante : **https://mooc-egalitepro.cfecgc.org/**
Une adresse mail dédiée est également disponible afin de répondre aux questions des structures :
mooc.egalitepro@cfecgc.fr

À l'occasion de la journée internationale des droits de la femme du 8 mars, la CFE-CGC rappelle que promouvoir au quotidien les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité.

La CFE-CGC et ses militants prônent l'égalité de traitement au travail à tous niveaux : organisation du travail, égalité salariale, prise de décision, conciliation vie professionnelle-vie privée.

Plus de 72 ans après l'inscription du principe "à travail égal, salaire égal" dans la déclaration universelle des droits de l'homme, des écarts de salaire injustifiés persistent entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les résultats de l'obligation faite aux entreprises de publier leur index de l'égalité femmes-hommes, instauré sous l'impulsion des partenaires sociaux, posent question.

Le premier bilan est mitigé avec plusieurs entreprises en alerte rouge, la persistance d'un plafond de verre pour la rémunération ou encore le non-respect de l'obligation légale d'augmentation au retour de congé maternité si des collègues occupant le même type de poste l'ont été.

Malgré des items bien identifiés (rémunérations, augmentations, promotions, parité du top management) et des pénalités financières pouvant représenter jusqu'à 1 % de la masse salariale, les lois ne parviennent toujours pas à résorber les déséquilibres.

Pour la CFE-CGC, la question salariale constitue la pièce maîtresse et doit permettre de résoudre d'autres déséquilibres : recours quasi exclusif par les femmes au congé parental d'éducation, inégalités en matière de retraite, surexposition à la précarité…

Pour la CFE-CGC, l'accès aux congés familiaux (congé parental éduction ou congé paternité) constitue aussi un vrai levier d'action en faveur de l'égalité. La CFE-CGC a notamment été la première organisation syndicale à revendiquer la création d'un congé paternité.

Sur tous ces sujets, poursuivons nos efforts pour contribuer à faire tomber les barrières !

QU'EST CE QU'UN MOOC ?

UNE FORMATION EN LIGNE OUVERTE À TOUS

MASSIVE
Des cours disponibles pour tous vos collaborateurs sur une plateforme unique

OPEN
Accès libre à l'ensemble des ressources

ONLINE
Connectez-vous à tout moment où que vous soyez

COURSE
Suivez un vrai parcours pédagogique pour acquérir des connaissances

Quel avenir pour le travail ?

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

A chaque saison, la tentation est grande et légitime de se projeter dans un avenir plus ou moins proche selon les cas. Grande également est la tentation de vouloir dresser un bilan des activités passées. Pour l'instant l'année écoulée restera surtout marquée par le début de la fin de notre système de retraite par répartition. Même si en y regardant de près nous voyons que le processus de destruction et de spoliation était dans les méninges de nos dirigeants depuis bien longtemps déjà. Pour ma part, je le dis et je l'écris depuis plus de vingt ans.

Rayer d'un trait de plume un système vieux de près de quatre vingts ans, ayant fait largement la preuve de son efficacité est un crime contre la population. C'est que ce principe ne fait pas le bonheur des spéculateurs qui, dirigeant les pays et les gouvernements qui les représentent, les relèguent au rang de potiches serviles. Soumis corps et âmes à leur desiderata et à leurs règles de finances mondiales, ils appliquent des lois qui ne sont pas les nôtres, des lois que nous n'approuvons pas tant elles vont à l'encontre des valeurs de ce 'Pacte Républicain' qui devrait être toujours et encore le fondement de notre justice sociale.

Nos enfants et petits-enfants auront le droit plus tard d'en appeler à la justice pour non-assistance à personnes vulnérables. Alors que l'on nous rebat les oreilles à longueur de journée sur la protection de la planète pour un meilleur avenir de nos enfants, il serait bon également d'en faire de même afin de leur assurer pour l'avenir une qualité sociale de grande envergure.

Le pouvoir les livre aujourd'hui pieds et poings liés aux lobbies financiers qui, comme les vautours, attendent la curée. Mais qu'est-ce que le peuple a bien pu faire pour que soit développé contre lui une telle haine, une telle arrogance, un tel mépris ? Quel est donc cette démocratie qui ne veut ni écouter ni entendre les demandes formulées par une majorité de citoyens ? Quel est ce gouvernement qui considère que le peuple qui l'a élu en lui demandant de le représenter le considère maintenant comme un adversaire ? Quels sont ces gens sortis dont ne sait où qui déroulent leur désir et leur plaisir (pervers ?) en détricotant ce que nos anciens ont mis tant de temps à bâtir pour le bien de leurs descendants ?

Ecrasés par leurs certitudes, tous ces gens nous mènent dans une direction que nous ne leurs avons jamais demandé de prendre en notre nom. Nous sommes en face d'un véritable divorce entre la nation et ses représentants. Cela n'augure rien de bon pour l'avenir.

Comment se projeter sainement dans le futur où l'espérance d'un monde meilleur devrait être le but, alors que les nuages noirs d'un monde sans pitié, sans foi ni loi se profilent à l'horizon. A qui la faute ?

« ***On ne subit pas l'avenir, on le fait*** » disait Georges BERNANOS.

C'est donc aujourd'hui, que nous devons construire ce que sera demain. Et ce sans l'aide de nos mentors qui ne nous représentent plus et à qui nous ne reconnaissons même plus le droit ni le devoir de nous défendre. Cet avenir ne doit pas se faire sans nous. Ce serait une hérésie que de laisser à d'autres le soin de définir ce que nous devons être, ce que nous serons. Encore une fois, non point subir mais agir.

Agir devant une mutation profonde qui est là, bien présente, et dont certains veulent profiter… Nous devons réfléchir sur ce que sera le travail demain, notre travail, notre avenir professionnel. Ne dit-on pas que « la meilleure façon de prédire l'avenir, c'est de le créer ! »

Nous allons donc nous y attacher. Pour cela une société apaisée serait la bienvenue et nous permettrait de traiter sereinement le monde nouveau qui se profile devant nous tout en donnant du sens à notre futur.

« L'avenir m'intéresse, car c'est là que j'ai l'intention de passer mes prochaines années » nous confiait Woody ALLEN.

L'avenir, c'est l'espoir du bonheur et le bonheur est une pensée heureuse nous dit le philosophe. C'est notre raison de vivre. Les déceptions accumulées en matière de droit social sont une énorme tristesse mais l'espoir d'y remédier un jour nous permet de continuer le combat contre l'hydre malfaisante.

Notre erreur serait de ne pas vouloir nous battre pour façonner notre avenir. C'est à nous qu'il appartient. Pas à d'autres !

Que sera notre travail, celui de nos enfants dans vingt, trente ans ?

« Se projeter en 2039, ce n'est pas seulement se cantonner à une vision technologique » nous rappelle Raphaëlle BERTHOLON, responsable de l'économie et du numérique à la confédération. De très nombreux facteurs sont à prendre en compte où l'investissement humain ne pourra être absent. Il sera encore et toujours primordial. Même si le système est amené à s'appuyer largement sur le numérique. A ce sujet il est bon de rappeler que l'énergie consommée dans ce domaine augmentant de 9% chaque année et qu'il serait bon de nous pencher sérieusement sur cette question.

Repenser nos façons de faire. L'homme serait-t-il moins énergivore que le numérique et l'Intelligence artificielle ? Certains pensent déjà à un avenir où la technique du «papier, crayon, gomme» ne serait pas à bannir…

De ce fait, je pense que le travail n'est pas mort. Et que le travailleur n'est pas encore bon pour la casse. Même si d'aucun ne rêve que d'usines sans salariés !

Mais il faut avoir en tête que le travail comme nous le vivons aujourd'hui est une réalité assez récente ; deux cents ans tout au plus. C'est en effet avec la révolution industrielle et ses nouvelles méthodes de production qu'une certaine conception du labeur s'est installée. Le salariat est alors devenu la norme.

Nous devrons maintenant nous diriger vers un nouveau contrat social. L'image d'une France industrielle est ternie à jamais. Notre agriculture est moribonde, le chômage restera à un (très) haut niveau malgré les communications mensongères en la matière. Nos gouvernants n'ayant pas pu ou pas voulu faire évoluer les grands équilibres sociaux que nos anciens avaient mis en place, les relations sociales risquent d'être à nouveau dans des schémas d'affrontement loin de l'atmosphère apaisée qu'il nous faudrait respirer pour tenter de réduire cette fracture sociale que certains ne semblent pas vouloir traiter mais bien au contraire creuser encore un peu plus… Le risque de perdre les solidarités collectives serait alors grand.

Tout cela aboutirait à faire surgir une France à deux vitesses (cela n'est-il d'ailleurs pas déjà un peu le cas ?) ; une France de la finance mondiale et de quelques très grandes entreprises qui, ayant délocalisé à tout va a pu s'inscrire dans un modèle international loin de nos préoccupations, et une France au rabais avec de plus en plus de travailleurs précaires, entre deux chômages, n'arrivant plus à se qualifier et ne pouvant de ce fait plus s'adapter à l'environnement moderne.

Avec la précarisation du salariat, le développement des CDD, de l'auto entreprenariat, et que sais-je encore, il va falloir évoluer vers d'autres modèles de fonctionnement à même de favoriser l'adaptation permanente des entreprises et de leurs salariés. L'Intelligence Artificielle avec son cortège d'algorithmes ne devra pas mettre les travailleurs en compétition avec la machine mais bien au contraire lui favoriser sa vie au travail. Ce sera à nous d'y veiller !

Ce sujet est vaste, complexe, multiforme.

L'avenir des emplois, des statuts, des protections, de la retraite, sont une problématique de société sur laquelle nous reviendrons largement dans nos prochains PRESENCE 06.

En effet, il nous faudra, pour comprendre le présent et mieux appréhender l'avenir, plonger dans notre passé et les cheminements de nos actions en matière de travail et d'emploi.

Faudra-t-il continuer cette marche forcée du toujours plus ou au contraire, comme veulent nous l'imposer certains, sacrifier à cette nouvelle doctrine du retour en arrière ? Tout cela bien entendu dans le seul but d'améliorer notre ordinaire…

Ne nous laissons pas mener par le bout du nez. C'est à nous de choisir notre avenir. Et cela suppose que nous choisissions un cap et quelques principes d'actions simples et pragmatiques. En cela nous sommes tout à fait d'accord avec ce Commissaire au Plan pour qui le travail doit rester une voie essentielle d'intégration sociale où l'efficacité économique ne peut se désintéresser de la cohésion sociale.

Agir pour le logement, c'est agir pour le pouvoir d'achat

par Murielle CHAUDOIN

C'est autour de Bruno ARCADIPANE, Président d'Action Logement Groupe et de Jean-Baptiste DOLCI, Vice-président d'Action Logement Groupe, qu'ont été invitées plusieurs personnalités politiques ainsi que des Partenaires sociaux, élus locaux, professionnels du logement, bailleurs, chefs d'entreprise,... lors de la convention nationale de l'Immobilier, en novembre dernier, à Paris.

Chacun a pu développer son point de vue sur les initiatives portées et développées par le Groupe en faveur du logement, facteur décisif pour agir sur le pouvoir d'achat et le lien emploi-logement. Mais aussi de l'ambition portée par la convention PIV (Plan d'investissement volontaire) de transformer l'état de mal-logés en celui de bien-logés.

Ainsi, Monsieur Julien DENORMANDIE, Ministre auprès de la Ministre de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, chargé de la ville et du logement, se félicitera de la signature de cette Convention entre Action Logement / l'Etat / Soliha (Solidaire pour l'Habitat) : « *là où il y a du travail il y a des salariés, la où il y a des salariés il y a du travail* ».

Cette convention comporte des objectifs conformes aux priorités du Gouvernement :

1. La transition énergétique
2. La mobilité du quotidien
3. L'adaptation des logements au vieillissement
4. La production de logements

Plusieurs axes la composent, visant à :

⇒ Améliorer le parc privé en contribuant à :

- la rénovation énergétique des logements
- l'adaptation des logements au vieillissement
- la lutte contre la dégradation de l'habitat ancien et la résorption de l'habitat indigne

⇒ Poursuivre l'effort de production et d'adaptation du parc social et intermédiaire en contribuant à :

- la restructuration du secteur du logement social
- la création de deux opérateurs immobiliers spécialisés l'un pour porter les enjeux de mobilisation des fonciers bâtis dans les zones tendues et l'autre de restructuration de l'immobilier du parc médico-social
- la création des Organismes Fonciers Solidaires, outil de développement de l'accession sociale à la propriété

⇒ Rapprocher le domicile de l'emploi par le soutien à la mobilité et la création d'espaces de coworking

⇒ Améliorer l'habitat dans les départements des outre-mer, par une adaptation de toutes ces mesures aux besoins de ces territoires ultra marins ainsi que par un plan spécifique dédié

Julien Denormandie, ministre du Logement, était présent à la convention nationale d'Action Logement du 26 novembre 2019

Ce congrès était placé sous le signe d'un lancement majeur pour les professionnels de l'immobilier, de la prospective et des avancées qui transforment au quotidien le secteur du logement.

C'était l'occasion, également, de revenir sur les derniers combats de la Fédération Nationale de l'Immobilier, de présenter l'entreprenariat d'aujourd'hui et de demain avec des intervenants clés du secteur, de débattre autour de la loi ELAN avec les professionnels de l'immobilier et les membres du gouvernement.

PERMANENCE JURIDIQUE

Vous avez besoin d'un avis juridique pour un litige ou un problème individuel lié à votre vie professionnelle ?

Un avocat assure une permanence gratuite destinée à tous les adhérents des Alpes-Maritimes une demi-journée par mois dans les locaux de l'Union Départementale.

Prendre contact par mail à ud06@cfecgc.fr