



S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n° 475 mensuel Juin 2017

Dossier

La Retraite Complémentaire en 2019



- 3 // Analyse
- 4 // Actualité
- 6 // Branches
- 10 // Dossier
- 14 // Culture
- 15 // Juridique

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2017).

mensuel 151,67 heures

1 480,27 € brut (9,76 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2017) : **3 269€**

Bureaux d'Études (au 04/09/2013).

Valeur du point :

IC : **20,21 € / 20,13 €** (selon coef.)

ETAM : **2.85**

Partie fixe : **826 € / 833,80 € / 839 €** (selon coef.)

Prestataires de Services (au 26/03/2013).

Valeur du point : **3,322 €**

Experts Automobiles (au 01/01/2015).

1^{er} salaire de la grille : **1 464 €**

Experts Comptables (au 01/04/2015).

Valeur de base : **105,13 €**

Valeur hiérarchique : **64,89 €**

Avocats (au 01/01/2016).

Valeur du point : pour 35 h

Coef. 207 : **1 488,33 €**

Coef. 215 : **1 530,88 €**

Coef. 225 : **1 561,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2016). Valeur du point : **15,62 €**

Huissiers (au 01/04/2016).

Valeur de référence : **5,75 €**

pour les 262 premiers points.

Valeur complémentaire : **5,66 €**

pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2017). Valeur du point : **5,1445 €**

Notariat (au 01/03/2017).

Valeur du point : **13,50 €** (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/01/2017).

Valeur du point : **9,07 €**

Edito

Penser et agir plus large

A l'heure où ces lignes sont écrites, le débat électoral tourne autour d'une question vitale : E. Macron disposera-t-il d'une majorité pour gouverner (à droite), ou bien devra-t-il faire alliance (avec la droite) ? Les médias font comme si la question sociale ne se posait plus.

Pourtant, la mobilisation du printemps dernier, si elle n'a pas été en mesure de faire plier le gouvernement, le MEDEF et leurs alliés, a une nouvelle fois mis en lumière la colère qui gronde au cœur du salariat et des classes populaires.

Notre nouveau monarque républicain fera bien de s'en souvenir, lui qui prépare de nouvelles régressions : nouvelles « simplifications » du code du Travail, diminution des cotisations salariales (mais n'oublions pas que cela signifie deux choses : la compensation par des impôts comme la CSG, et la poursuite de la casse de la sécurité sociale), suppression de postes de fonctionnaires (et donc encore moins de services publics), plafonnement des indemnités prudhommales en cas de licenciement...

Bien sûr, il ne manquera pas de s'appuyer sur la légitimité qu'il a tiré des urnes, au besoin en faisant semblant d'oublier qu'il a bénéficié de la crainte de l'extrême droite, et cela dès le premier tour. C'est à nous d'opposer une autre légitimité : celle de la rue et de la force organisée de notre CGT, en alliance chaque fois que cela sera possible avec d'autres forces.

Pour cela, notre message doit être clair. Il faut rejoindre les rangs de la CGT, il faut s'organiser, se préparer. Il n'y a pas de victoire possible tant que l'on compte sur d'autres (les cheminots, les raffineurs par exemple) pour mener une bataille qui concerne l'ensemble des salariés, des précaires, des jeunes de ce pays et au-delà. Car si les gouvernants commencent à admettre qu'il faut « changer » l'Europe – mais sans dire comment – nous devons, nous, réfléchir à l'échelle internationale, et en particulier imposer, en lien avec les peuples qui luttent contre l'austérité, une Europe du progrès social, de l'égalité, une Europe solidaire et antiraciste. C'est aussi à cette échelle que nous devons penser et agir pour changer enfin le cours des choses et rompre la spirale des défaites et des reculs idéologiques et sociaux.

 **Frédéric UIELLE**

Analyse

Évasion fiscale :

Pratiques scandaleuses des banques européennes dans les paradis fiscaux

L'ONG britannique Oxfam a réalisé une étude, en commun avec le Centre de recherche sur les entreprises multinationales situé aux Pays-Bas, concernant les pratiques d'évasion fiscale des vingt plus grandes banques européennes (Banques en exil : comment les grandes banques européennes profitent des paradis fiscaux, mars 2017), qui réalisent ainsi de très importants bénéfices sans payer un seul euro d'impôt.

Depuis 2015, toutes les banques installées dans l'Union Européenne sont obligées de publier les bénéfices réalisés et les impôts payés dans chaque pays d'implantation, y compris dans les paradis fiscaux. Connue sous le nom de « reporting pays par pays public », cette obligation s'applique actuellement, en Europe, uniquement aux banques et non aux entreprises.

Le rapport d'Oxfam met en évidence l'ampleur du recours aux paradis fiscaux par les vingt plus grandes banques de l'Union Européenne.

Une pratique habituelle des multinationales

Les paradis fiscaux favorisent notamment le transfert de bénéfices, une pratique de longue date des entreprises multinationales, y compris des banques, qui consiste à déplacer artificiellement leurs bénéfices dans des pays à fiscalité faible – voire nulle – afin d'échapper à l'impôt. Ce tour

de passe-passe comptable bien connu se caractérise par des bénéfices amoindris – voire des pertes – déclarés par les entreprises dans les territoires où elles ont réalisé leur activité, avec pour effet d'y réduire artificiellement leurs contributions fiscales.

Un seul euro déclaré sur quatre euros de bénéfices

Le rapport montre que les vingt plus grandes banques européennes déclarent un euro sur quatre de leurs bénéfices dans les paradis fiscaux, soit un total de 25 milliards d'euros en 2015. Sur cette somme, on décompte 383 millions d'euros de bénéfices sur lesquels elles ne payent pas un seul euro d'impôt.

Si les paradis fiscaux ont contribué à hauteur de 26 % au total des bénéfices générés par ces banques, ils ne représentaient que 12 % du total de leur chiffre d'affaires et 7 % du nombre de leurs employés. Ces chiffres illustrent le net décalage entre les bénéfices que ces banques génèrent dans les paradis fiscaux et le niveau d'activité économique réelle qu'elles y réalisent.

En 2015, les vingt plus grandes banques de l'Union Européenne ont dégagé 4,9 milliards d'euros de bénéfices au Luxembourg, soit plus qu'au Royaume-Uni, en Suède et en Allemagne réunis.

Plusieurs de ces banques déclarent des résultats négatifs dans leurs principaux marchés. Ainsi, Deutsche Bank a déclaré une perte en Allemagne alors qu'elle a réa-

lisé un bénéfice de 1,897 milliard d'euros dans les paradis fiscaux.

Des bénéfices réalisés... sans le moindre employé

Les banques européennes ont peu d'employés dans les paradis fiscaux, voire aucun. Les vingt plus grandes déclarent 628 millions d'euros de bénéfices dans des paradis fiscaux où elles n'ont pourtant aucun employé. Dans les paradis fiscaux, les employés des vingt plus grandes banques européennes sont quatre fois plus productifs qu'un employé moyen au niveau global.

Les cinq plus grandes banques françaises – BNP Paribas, la BPCE, le Crédit agricole, le Crédit mutuel – le CIC et la Société générale – ont déclaré 5,5 milliards d'euros de bénéfices dans les paradis fiscaux en 2015. BNP Paribas et la Société Générale restent les plus gros bénéficiaires français des paradis fiscaux et y déclarent respectivement 3,2 milliards d'euros et 1,3 milliard d'euros de bénéfices.

BNP Paribas, la BPCE, le Crédit agricole et la Société Générale sont par ailleurs toutes les quatre présentes aux Îles Caïmans. Elles y réalisent 174 millions d'euros de bénéfices, bien qu'elles n'y emploient personne. BNP Paribas est en tête, avec 134 millions d'euros de bénéfices générés, sans employés, et sans payer un seul euro d'impôt.

Nasser Mansouri Guilani

News
Calendrier

JOURNÉES D'ETUDES

20 juin 2017	Loi Travail
19 septembre 2017	Épargne Salariale
20 et 21 novembre 2017	Conseil National Fédéral



www.soc-etudes.cgt.fr

Actualité

VOTES DES SALARIÉ-E-S

Le vote des salarié-e-s au 1er tour des élections présidentielles sur les 5 candidats ayant plus de 5%

MACRON

- + de 50 % à la CFDT
- 43% à l'UNSA

LE PEN

- 25 % des salarié-e-s non syndiqué-e-s
- 13 % chez les syndiqué-e-s tous syndicats confondus (deux fois moins)
 - > 24 % à FO
 - > 15 % à la CGT (9% en 2012)*, Sud-Solidaire, CFTC et CGC
 - > 9% à la FSU
 - > 7 % à la CFDT

* Le vote FN à l'intérieur de la CGT existe. C'est un fait que nous ne pouvons pas ignorer. Cela percuta directement notre organisation dans ce qu'elle défend, à savoir, nos valeurs. Il s'agit donc, partout, de débattre dans nos organisations syndicales du danger que représente pour le monde du travail ce parti politique.

FILLON

- 48 % à la CGC
- 33 % à la CFTC
- 15% à la CFDT

MÉLENCHON

- + de 50% à la CGT
- 14 % à la CFDT

HAMON

- 18 % à la FSU
- 13% à la CFDT
- 11% à la CGT

SOUTIEN AUX PRISONNIERS PALESTINIENS EN GRÈVE DE LA FAIM ILLIMITÉ

Communiqué de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes



Depuis le début de semaine environ 1500 détenus palestiniens ont entamé une grève de la faim illimitée pour mettre un terme aux abus de l'administration pénitentiaire d'occupation.

En guise de réponse, les autorités israéliennes, loin de prêter une oreille aux revendications des prisonniers grévistes, ont, au contraire, augmenté le niveau de violence imposée à ces hommes et ces femmes qui luttent pour leur dignité. Leurs biens se trouvant dans les cellules ont été confisqués et certains prisonnier-e-s transféré-e-s ailleurs...

Plus de 40 ans après la célèbre grève des prisonnier-e-s, le gouvernement s'enfonça un peu plus chaque jour dans une logique répressive inhumaine. Depuis 1948, 700 000 Palesti-

niens sont passés par les prisons israéliennes. Aujourd'hui ils sont 6200, femmes, hommes et enfants, à y être enfermés. Les prisonnier-e-s palestiniens souffrent de torture, de traitements dégradants, de négligence médicale, condamnant certains d'entre eux à une mort prématurée.

Cette grève, malgré les risques évidents qu'elle comporte, est une nouvelle preuve de courage d'un peuple abandonné aux jugs d'un gouvernement d'extrême-droite. Notre fédération exprime toute sa solidarité à cette lutte pour la liberté et la dignité, et espère qu'elle sera victorieuse et nous appelons donc à se joindre au grand rassemblement de soutien aux prisonniers grévistes et au peuple palestinien ! Une lutte qui nous concerne toutes et tous.

CAMPAGNE CONTRE L'EXTRÊME DROITE

Le Front National cherche depuis quelque temps à élargir son électorat en se donnant une image favorable aux travailleurs. En réalité, il demeure un parti pro-capitaliste, anti-immigration, xénophobe et ségrégationniste.

La CGT a publié une série de fiches thématiques dans le cadre de sa campagne contre l'extrême droite, visant à démontrer l'imposture du FN et les dangers de l'extrême droite en général.

Retrouvez les fiches Campagne contre l'extrême droite :

Fiche n° 1 – Fiche générale : « Les "engagements présidentiels" du FN, des promesses apparemment favorables au travail-

leurs mais fondamentalement patronales » ;

Fiche n° 2 – Travail : « Sur les questions relatives au travail le FN est dans le camp du capital » ;

Fiche n° 3 – Pouvoir d'achat : « Les mensonges du FN sur le pouvoir d'achat » ;

Fiche n° 4 – Monnaie : « Une "monnaie nationale" pour mieux exploiter les salariés en France » ;

Fiche n° 5 – Fiscalité : « Les propositions du FN sur la fiscalité sont particulièrement favorables aux riches et aux entreprises » ;

Fiche n° 6 – Fonction publique : « Les mensonges du FN sur la "défense" de la fonction publique » ;

Fiche n° 7 – Immigration : « Les mensonges du FN sur l'immigration » ;

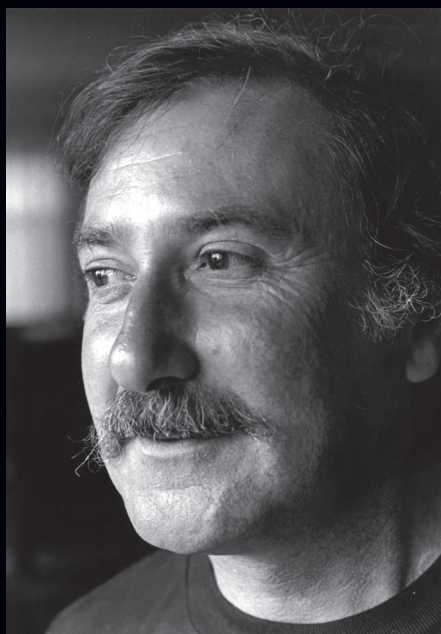
Fiche n° 8 – Industrie : « Industrie : un programme en trompe-l'oeil » ;

Fiche n° 9 – Protection sociale : « La préférence nationale : socle de la protection sociale » ;

Fiche n° 10 – Les réseaux sociaux : « Attention aux partages ! » ;

Fiche n° 11 – La désinformation : « La désinformation, un outil de propagande de l'extrême droite sur Internet » ;

Fiche n° 12 – Syndicalisme : « Le Front national hait le syndicalisme et les syndicalistes ».



Notre camarade Roger Lavergne est décédé le 17 avril 2017 à 84 ans et a été enterré le 24 avril 2017. Plus qu'un camarade, c'était un ami. Il a fait parti de ceux qui m'ont poussé à prendre les responsabilités qui sont les miennes aujourd'hui.

Infatigable débateur, Roger a toujours été intransigeant quant à la défense des valeurs de la CGT.

Toujours enthousiaste, ayant une boulimie de connaissance, notre camarade savait être à l'écoute, même s'il était installé dans ses convictions. Pour la fédération il a notamment assumé la présidence du FAFIEC et laissé sa marque dans cette institution. Comment aurait-il pu en être autrement, lui qui a passé plusieurs dizaines d'années à la CGT.

Nous l'avions vu en janvier de cette année et avions prévu de se voir en juin pour discuter de la situation politique. Mais la vie en a décidé autrement. Il va nous manquer, il va me manquer...

Nous ne t'oublierons pas!

Noël LECHAT

Branches

Bureaux d'Études

Compte rendu de la réunion de la négociation du 27 avril 2017

Lors de cette réunion il ne s'est pas passé grand chose. En effet, une longue discussion a eu trait à la tenue d'un séminaire de branche : une journée en juillet sur la question du rapprochement

des branches et deux jours en septembre dont les thèmes restent à définir. Mais un groupe de travail a été mis en place pour justement définir les thèmes. La négociation concernant la CPPNI est renvoyée au mois prochain et l'ordre public conventionnel est renvoyé aux calendes grecques.

à télécharger

Bulletins d'information
des Bureaux d'études
N° 96
Mai 2017



www.soc-etudes.cgt.fr

Les salarié-e-s des centres d'appels mobilisé-e-s...

À l'appel de la CGT et de SUD, les salarié-e-s des centres d'appel se sont massivement mobilisé-e-s par des débrayages et des piquets de grève dans toute la France entre le 13 et le 15 mai 2017.

Il s'agissait en particulier de dénoncer la politique de rémunération. Le patronat propose à la négociation un royal 7 euros d'augmentation mensuelle aux employé-e-s. La CGT et SUD demande une hausse de salaire de 100 euros, 10 minutes de pause rémunérées, aucun jour de carence maladie et un treizième mois.

il est vrai que ces forçats du travail ont vu, sous couvert de concurrence exacerbée, les cadences redoublées. L'annualisation du temps de travail a allongé les horaires. Ce ne sont plus 35 heures mais les 44 heures avec, en prime, des amplitudes extensibles.



Il y a eu sur certains sites et dans certaines entreprises 40 % de grévistes. Les salarié-e-s des centres d'appels sont bien déci-

dés à se battre pour améliorer leurs conditions de travail simplement parce qu'ils savent que seule la lutte paie.

ATOS

Communiqué de presse

Les Organisations Syndicales du Groupe Atos CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et Specis-UNSa ont décidé d'interpeller les représentants des actionnaires lors de leur Assemblée Générale du 24 mai 2017.

Au moment où Atos vient d'entrer au CAC40 en présentant d'excellents résultats, tant financiers qu'en termes d'offres et de marchés, les Organisations Syndicales signataires constatent que la Valeur Ajoutée générée par le Groupe Atos ne bénéficie qu'aux actionnaires et aux dirigeants, laissant de côté les salariés.

A l'heure de l'accélération des délocalisations et dans un climat social délétère les Organisations Syndicales demandent aux actionnaires d'interpeller le Conseil d'Administration pour un meilleur partage de la Valeur Ajoutée qui contribue à l'amélioration de la performance de l'entreprise.

Les bénéfices aujourd'hui largement distribués via les dividendes pénalisent trop lourdement les salariés, ceux-là même qui créent la Valeur de l'Entreprise d'aujourd'hui et donc de demain.

Bezons, le 24 mai 2017

Notariat

Compte rendu de la réunion de négociation du 18 mai 2017.

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour, notamment, la signature de l'accord CPPNI signé en séance par l'ensemble des organisations patronales

et syndicales de salariés. Concernant l'ordre public conventionnel, la CGT, soutenue par l'ensemble des organisations syndicales de salariés demande que la négociation continue. Jusque là, le CSN avait refusé la négociation estimant que : « *ce n'est pas le moment d'un tel accord et qu'il convient d'attendre, dans la mesure où certains candidats à la Présidentielle envisagent de revoir le Code du travail* ». Grace à l'intransigeance des organisations syndicales de salarié-e-s, ce point a donc à nouveau été traité à la CMP du 18 mai. Le CSN, par l'intermédiaire de son prési-

dent, comprend les motivations des syndicats de salarié-e-s. Il ne ferme pas la porte à la négociation mais précise qu'il n'y a pas d'urgence. En effet, le contexte du résultat des élections politiques laisse à penser que de nouvelles modifications du Code du Travail vont être mises en place. Il ne serait donc pas opportun de donner une « *mauvaise image de la profession à la DGT* ». Il souhaite se donner du temps. L'ensemble des organisa-

tions a pris acte de l'évolution du CSN qui ne refuse plus la négociation. Il reste étonnant que la chambre ne porte pas, vis-à-vis des études, une unicité qu'elle revendique sur d'autres sujets. La prolifération d'accords d'entreprise moins disant pour les salariés de la branche reste un sujet de préoccupation.

à télécharger

le compte rendu de la CMP sur le BLOG CGT NOTRIAT :

<http://cgtnotariat.blogspot.fr/>

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ATEXIS

CGT : 62,5% - 25 voix ; CFDT : 37,5% - 15 voix ;

ALTIM

CGT 62,85% - 22 voix; CFDT: 37,14% - 13 voix



Branches

LA CGT CAPGEMINI

TROUBLE LA FÊTE DES ACTIONNAIRES DU GROUPE

**Merci Paulo
Merci Patron**



**On fait le boulot
Tu prends le Pognon**

Les actionnaires de Capgemini ont fêté comme il se doit, à l'occasion de leur assemblée générale, l'élection du nouveau président de la République qui a promis tout au long de sa campagne monts et merveilles aux entreprises du secteur.

Le 10 mai dernier, les salariés en grève ont souhaité se joindre à la fête. Accompagnés des comédiens de la compagnie Jolie Môme, ils se sont mêlés aux petits porteurs pour essayer de les sensibiliser aux 190 millions d'euros de crédit d'impôt sur trois ans (CICE et autre crédit d'impôt recherche) attribués sans aucune création d'emploi.

Cerise sur le gâteau de l'actionnaire, Capgemini n'a pas payé 1 euro d'impôt sur les sociétés en 2016, malgré son milliard d'euros de bénéfice annuel, grâce à des reports d'impôts concédés tous les ans par Bercy...

Un peu à la manière d'un Starbucks ou McDonald's, les filiales sont maintenues juste à l'équilibre en transférant leurs bénéfices vers la holding via le paiement des management fees (droit d'utilisation du logo et de l'enseigne), ce qui leur permet de s'exonérer de l'impôt sur les sociétés comme de verser une participation aux salariés.

L'assemblée générale a voté malgré tout le passage du groupe en société de droit européen, et non plus français. Une première étape pour Capgemini, qui envisagerait de déplacer son siège social à Amsterdam. Les Pays-Bas sont le paradis fiscal de prédilection pour les revenus liés à la propriété intellectuelle, puisqu'ils n'y sont tout simplement pas imposés, alors qu'ils le sont en France.

Nous avons interpellé la direction depuis plusieurs semaines, mais ils nous ont assuré qu'ils voulaient passer en société de droit européen à cause des risques que Marine Le Pen soit élue et qu'on sorte de la zone euro, ce qui serait impensable pour une multinationale comme Capgemini, selon eux.

Nous avons tout de suite pensé à de l'évitement fiscal et à raison puisque, mercredi, malgré l'élection d'Emmanuel Macron euro-péiste convaincu, les changements de statuts ont été votés.

Le suffrage n'avait pas beaucoup de suspens puisque le PDG du groupe, outre ses voix propres, représentait les gros actionnaires (comme la banque d'affaires Morgan Stanley). Il détenait ainsi plus de 90 % des suffrages à lui tout seul.

Côté augmentations, dans l'enveloppe de 6 millions d'euros allouée en 2016, les 25 hauts dirigeants s'en sont gardés 5, pour n'en laisser qu'un aux 22 000 autres salariés. >>>

GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE

>>> En moyenne, l'augmentation est de 17 000 euros par mois pour les directeurs, de 3,80 euros brut pour les autres. Le gros des profits reste à destination des actionnaires, avec 230 millions de dividendes versés en 2015 et un rachat massif d'actions avant destruction ce qui fait gonfler la valeur des autres titres en proportion pour 340 millions d'euros en 2016.

La CGT Capgemini avait tenu à mettre l'élection d'Emmanuel Macron au coeur de l'action.

Le nouveau président a encore promis d'augmenter et de simplifier l'accès aux crédits d'impôt aux entreprises innovantes et du numériques. Le vote, du passage de Capgemini en société de droit européen anticipe cette volonté politique. Le PDG du groupe, Paul Hermelin, est d'ailleurs un soutien de la première heure du nouveau président. Il était présent dès le premier meeting du candidat d'En marche !

Plus proche encore, le directeur de la communication de Capgemini, Philippe Grangeon, est, lui, membre du conseil d'administration d'En marche. Il est, selon les statuts, l'un des cinq administrateurs du mouvement.

Avec une direction de plus en plus proche et partie prenante du pouvoir politique, la lutte de la CGT Capgemini doit se poursuivre avec, en perspective, une opposition frontale pour défendre les intérêts des salariés.

Compte rendu de la réunion de la négociation du 17 mai 2017. Cinq points étaient à l'ordre du jour, notamment, le point trois : l'ordre public conventionnel initié par la CGT avec un projet d'accord envoyé à l'ensemble des membres. Avant d'entamer la discussion la CGT a lu une déclaration qui sera ajoutée au compte rendu:

L'ordre public conventionnel

De quoi parle-t-on ? De quoi s'agit-il ? Les lois d'août 2008 et la loi travail permettent aux entreprises de négocier et de signer des accords qui dérogent en moins bien aux dispositions contenues dans la convention collective. Les dispositions qui tournent autour du temps de travail peuvent désormais être moins bonnes que celles de la convention collective. Il y a primauté des accords d'entreprises sur l'accord de branche. En revanche, il y a six thèmes où prime la convention collective : l'égalité professionnelle femme-homme, la pénibilité, les classifications, la prévoyance collective, les salaires minima et la mutualisation des fonds professionnels. Entre les deux, les autres dispositions sont ouvertes à la négociation dans les entreprises ... en moins bonnes bien entendu.

L'ordre public conventionnel consiste à empêcher ces négociations moins disantes dans les entreprises. Dans ce cadre,

à télécharger

**Bulletins d'information
des Greffes des
Tribunaux de Commerce**
N° 27
Mai 2017

www.soc-etudes.cgt.fr

la CGT avait proposé le texte suivant :

« *L'ensemble de la convention collective, y compris les avenants et accords présents et futurs, est d'ordre impératif à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise. Aussi dans ce cadre aucun accord ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions de la convention collective sauf par des dispositions plus favorables* ».

Il s'agit pour nous de rester à droit constant dans le cadre des différentes lois. Ainsi nous rendons impossible la négociation, dans les entreprises, de dispositions moins favorables que la convention collective, hormis celles prévues par les différentes lois. Le risque est grand, dès à présent, de voir certains greffes négocier des accords moins bons et remettre en cause un certain nombre de dispositions de la convention collective. Ce sera une dérégulation par le bas de la branche qui va détricoter les droits des salarié-e-s.

Dossier : La Retraite Complémentaire



En 2015, le triumvirat comprenant CFTD, CGC, CFTC signe l'ANI sur le nouveau financement des régimes complémentaires ARRCO, AGIRC.

CE QUI VA CHANGER EN 2019 ?

Pour les futurs retraités (personnes nées à partir de l'année 1957 qui liquideront leurs droits à la retraite complémentaire à compter du 1er janvier 2019), les régimes complémentaires mettront en œuvre un système de retraite encourageant la poursuite d'activité dans le cadre d'un dispositif de retraite à la carte.

Ce dispositif prend comme pivot les conditions d'acquisition du taux plein au régime de base. Elles varient selon l'âge et la durée d'activité de chaque individu :

■ Un « coefficient de solidarité », qui se traduit par une minoration de 10 % pendant 3 ans de la retraite complémentaire, est mis en place pour les départs avant 67 ans.

Ce coefficient s'applique aux personnes qui remplissent les conditions du taux plein au régime de base, et ce dans la limite de 67 ans.

La minoration ne s'applique pas aux personnes qui décalent d'un an la liquidation de leur retraite complémentaire.

Autres cas d'exonération : les retraités exonérés de CSG (pour les retraités soumis à un taux réduit de CSG, la minoration sera de 5 % au lieu de 10 %), les retraités handicapés, les retraités au titre du dispositif amiante, les retraités au titre de l'inaptitude, les retraités qui ont élevé un enfant handicapé, ou encore les aidants familiaux.

entaire en 2019 : Vos droits.



■ Un coefficient majorant : les personnes qui remplissent les conditions du taux plein au régime de base et qui décalent la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins huit trimestres bénéficient d'une majoration de leur retraite complémentaire pendant 1 an de :

- 10 % si elles décalent leur retraite complémentaire de 2 ans,
- 20 % si elles décalent leur retraite complémentaire de 3 ans,
- 30 % si elles décalent leur retraite complémentaire de 4 ans.

Les salariés qui prolongent leur activité, sans avoir liquidé leurs droits dans aucun régime de base, continuent d'acquérir des points de retraite complémentaire pendant toute cette période, et sont susceptibles de bénéficier d'une surcote au régime de base.

La position de la CGT

Toute possibilité de départ à 60 ans ou 62 ans devient donc fictive, les départs anticipés ne subsistant que pour les salariés handicapés présentant un taux minimum d'incapacité partielle permanente de 50 %.

Pour les chômeurs, hallucinant :

Selon les chiffres des services de l'ARRCO et de l'AGIRC, 56 % des salariés ne sont plus en emploi dans le privé lorsqu'ils liquident leur retraite.

L'indemnisation du chômage comme le versement de l'ASS (Allocation Spécifique de Solidarité) cessent dès que l'assuré justifie du nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein dans son régime de base.

Les privés d'emploi n'auront donc pas d'autre choix que

de liquider leurs retraites complémentaires avec les 10 % d'abattement sur 3 ans.

Pour les Femmes, inimaginable

Les femmes dont les pensions ARRCO et AGIRC sont en moyenne inférieures de 40 % et 60 % à celles des hommes seront sévèrement impactées.

Même avec un total de retraite inférieur à 890 euros mensuels, les femmes sont susceptibles de subir les abattements de 10 % dès lors que les revenus de leur foyer fiscal excèdent le seuil d'exonération de CSG. (La mesure est donc particulièrement réactionnaire puisqu'elle fait dépendre le montant de la retraite des femmes du revenu de leur conjoint) !

Et en plus :

Des effets appelés à se cumuler : toute nouvelle décision législative qui reporterait d'un an l'âge légal d'ouverture du droit à retraite, produirait dans les faits un report de deux années !

Attention : en fonction de l'évolution des comportements, le Medef se réserve la possibilité d'augmenter le taux d'abattement dont il estime d'ores et déjà qu'il n'est pas assez dissuasif ! Car son objectif est de retarder les départs en retraite pour financer les régimes « à ressources constantes » c'est-à-dire sans augmenter le niveau global des cotisations.

Dossier : La Retraite Complémentaire



D'où l'introduction de coefficients majorant les pensions complémentaires pendant une seule année de 10, 20 ou 30 % à condition de travailler 2, 3 ou 4 ans au-delà du taux plein...

Proposition CGT

La création d'une contribution en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes

Strictement patronale elle verrait son taux initial de 1 % diminuer au fur et à mesure que les inégalités seraient elles-mêmes réduites. Cette contribution aurait donc vocation à s'éteindre sitôt que l'égalité salariale femmes/hommes serait obtenue.

Selon les calculs des services techniques de l'ARRCO et de l'AGIRC, la réalisation de cette égalité en 10 ans, permettrait un accroissement des cotisations tel que, tout

déficit serait effacé à l'ARRCO pour les quatre prochaines décennies tandis que des réserves annuelles représentant au minimum 13 mois d'allocations y seraient durablement reconstituées. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait réduit de près de moitié d'ici 2040.

Le taux national de cette contribution serait modulé entreprise par entreprise en fonction de l'amplitude des écarts salariaux liés au genre. Certaines entreprises cotiseraient donc au-delà du taux de 1 % tandis que d'autres cotiseraient en-deçà.

La mesure vise donc à encourager les entreprises qui ont d'ores et déjà entrepris de réduire les inégalités salariales liées au genre et à inciter fortement les autres à ne pas rester hors la loi.

Parce qu'elles sont mono-genres ou sans mixité par catégorie

socioprofessionnelle 60,7 % des entreprises échapperaient à cette contribution. Le gain attaché à cette mesure resterait toutefois très élevé car les 39,3 % d'entreprises mixtes restantes concentrent 87,6 % de la masse salariale du secteur privé.

L'élargissement de l'assiette de cotisation aux éléments actuellement non cotisés :

Intéressement, participation et épargne salariale : les déficits de l'AGIRC et de l'ARRCO seraient respectivement réduits de 23,57 % et 74 % d'ici 2040.

La fusion AGIRC-ARRCO

Dès 2019, disparition de l'AGIRC et fragilisation du statut cadre

Le Medef refuse de financer l'AGIRC qui, de ce fait, aura épuisé ses réserves dès le 1er janvier 2018. Il s'ensuivra un siphonage des réserves de l'ARRCO pour payer une partie des retraites AGIRC, ce qui justifiera en retour une baisse drastique des pensions des cadres d'abord, de celles de l'ensemble des salariés ensuite.

Mais ces mesures laissent subsister 2,3 milliards de déficit en 2020 et 4,1 milliards en 2030.

D'où l'idée de remplacer les régimes ARRCO et AGIRC par



entaire en 2019 : Vos droits.

un régime unique appelé à fonctionner comme le régime suédois. L'augmentation des cotisations étant interdite, l'équilibre du régime est obtenu en cumulant reports rétroactifs de l'âge de départ en retraite et, d'une année sur l'autre, baisses des pensions.

Tous les salariés y seraient donc perdants, mais les cadres beaucoup plus que les autres avec :

- la disparition de l'AGIRC, qui leur fournit en moyenne près de la moitié du total de leurs retraites

- la disparition dès le 1er janvier 2019 de la Garantie Minimale de 120 Points (GMP) annuels de retraite versés aux cadres à bas salaire (36,4 % d'entre eux) : soit pour une carrière complète cotisée à la GMP une perte annuelle de 2089 euros

- la fragilisation du statut cadre : l'AGIRC est en effet le seul organisme à opérer de manière interprofessionnelle et opposable aux employeurs une reconnaissance de ce statut fondée sur le niveau de formations exigées, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités.



En contrepartie de la fusion de l'ARRCO et de l'AGIRC et la fragilisation du statut cadre, les cadres devraient se satisfaire de l'ouverture d'une négociation pour définir dans les branches professionnelles « la notion d'encadrement ».

Proposition CGT AGIRC

L'alignement des taux de cotisation entre cadres et non-cadres

En proportion de leur salaire, la plupart des cadres cotisent moins pour leur retraite que les ouvriers et les employés. L'alignement des taux de cotisations permettrait de rétablir l'équilibre financier de l'AGIRC jusqu'en 2033 et de résorber 95 % de son besoin de finance-

ment en 2040. Pour un salarié percevant 4 000 € mensuels bruts, cela ne représenterait que 7,72 € de plus cotisés chaque mois !

L'augmentation à 150 points de la GMP

Pour les cadres à bas salaire, il s'agit de porter la Garantie Minimale de Points dont ils bénéficient de 120 à 150 points annuels. Pour 40 années cotisées, leur pension AGIRC passerait de 2 089 euros à 2 611 euros bruts par an. Tout en améliorant le niveau des futures pensions des cadres concernés, l'augmentation correspondante de la cotisation permettrait de réduire le déficit de l'AGIRC de 8,57 % à l'horizon 2040.

GAITE
LA VIVRE!

la
cgt

Culture

Histoire du Mouvement ouvrier français «Y'a personne pour leur dire»

L'exposition est itinérante. Composée d'une dizaine de panneaux matérialisant chaque époque, du début du XVI^e siècle à la fin du XX^e siècle, elle permet d'échanger et de débattre. Le collectif est clair quant à son objectif :

« A travers notre exposition, nous devons faire de l'éducation populaire pour informer et aider les visiteurs à comprendre le monde du travail et le pousser à réfléchir à son avenir. »

Pour se faire l'association s'est appuyée sur les ouvrages et le archives nationales.



Contacts

Jean-Philippe : 06 29 38 97 70

Vincent : 06 04 53 65 16

Keucheyan : Hémisphère gauche [Razmig Keucheyan]



On assiste depuis la seconde moitié des années 1990 au retour de la critique sociale et politique. La bataille des idées fait rage, développée dans des directions multiples et foisonnantes par des auteurs aussi divers que Toni Negri, Slavoj Žižek, Alain Badiou, Edward Said, Jacques Rancière, Homi

Bhabha, Judith Butler, Giorgio Agamben, Frederic Jameson, Gayatri Spivak, Axel Honneth, Étienne Balibar, Miguel Benasayag, Daniel Bensaïd ou Paolo Virno, la pensée radicale est de retour. Quelles sont ces théories qui accompagnent l'émergence des nouvelles luttes sociales ? En quoi se distinguent-elles de celles qui caractérisaient l'ancien mouvement ouvrier : le marxisme, l'anarchisme, le keynésianisme, le tiers-mondisme et le libéralisme de gauche, par exemple ? Quels sont leurs courants, leurs tendances, leurs innovations ? Hémisphère gauche rend compte avec pédagogie de la grande diversité de ces nouvelles théories critiques : marxisme et post-marxisme,

théorie post-coloniale, cultural studies, théorie de la reconnaissance, théorie queer, post-structuralisme, théorie de l'anti-pouvoir, néo-spinozisme, etc.

Il montre également l'unité qui sous-tend ces différents courants de pensée, qui résulte de ce qu'ils sont tous le produit des défaites subies par les mouvements de contestation des années 1960 et 1970. Cet ouvrage fournit une introduction synthétique et pédagogique aux nouvelles théories critiques contemporaines, dans une perspective internationale.

Il se veut un « *mode d'emploi* » facilitant l'accès à ces théories aussi une invitation à la découverte et à la lecture.

Transparence financière : Attention danger !



On a tendance malheureusement à limiter les critères de représentativité aux seules conditions liées à l'audience de l'organisation et à l'ancienneté dans la branche et dans la zone géographique. Mais cela n'en représente que deux sur les sept imposés par l'article L.2121-1 du Code du travail, et notamment celui de la transparence financière.

La Cour de Cassation a rappelé, dans trois décisions récentes¹, l'importance de ce critère pour qu'une organisation syndicale puisse exercer ses attributions dans l'entreprise, notamment désigner un-e Délégué-e Syndical-e (DS) ou un Représentant-e de la Section Syndicale (RSS).

Dans le premier cas, l'employeur contestait la désignation d'un RSS au motif que le syndicat

¹ Cass. soc., 22 février 2017, n°16-60.123, Cass. soc., 8 mars 2017, n°16-13.033 et 16-13.034

désignant ne satisfaisait pas au critère de la transparence financière. Le tribunal d'instance avait rejeté l'argument au motif que cette condition n'était imposée, par la loi, que dans le cadre des syndicats représentatifs. La Haute Cour n'est pas de cet avis. Pour elle, une organisation syndicale a pour vocation à devenir représentative. Dès lors, elle doit remplir l'ensemble des conditions de représentativité autres que celles liées à l'audience et l'influence au sein de l'entreprise.

Les deux autres cas portent sur l'appréciation de cette transparence au moment de la désignation. En effet, l'employeur invoquait le fait, pour contester une désignation, que l'organisation syndicale n'avait pas régulièrement publié ses comptes depuis l'année instituant cette obligation, soit en 2012. Les juges du fond avaient débouté l'entreprise de ses prétentions car l'organisation syndicale avait publié ses comptes, les deux années précédant la désignation, considérant ainsi qu'il suffit au syndicat de démontrer qu'il satisfait au critère de transparence financière au moment de la désignation. La Cour de cassation a confirmé cette interprétation et rejeté le pourvoi présenté par l'entreprise.

Quelles sont les implications de ces nouvelles jurisprudences ? Elles risquent d'être nom-

breuses. Les organisations syndicales devront donc démontrer qu'elles satisfont au critère de la transparence financière au moment de l'organisation des élections professionnelles (signature du protocole d'accord préélectoral, présentation de candidats, etc.) ou de la désignation par eux de représentants syndicaux (délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité d'entreprise, représentant de section syndicale ...), mais aussi pour la validation d'un accord d'entreprise.

Cette question n'a donc rien d'anodin. Elle doit être prise extrêmement au sérieux car les employeurs cherchent tous les moyens pour interdire l'entrée des syndicats, et surtout de la CGT, dans leur entreprise.

Pour rappel, la loi soumet les organisations syndicales à des obligations d'établissement, d'approbation², de certification³ et de publication de leurs comptes⁴. Ces règles sont obligatoires et généralisées à tous les niveaux régionaux et professionnels des syndicats depuis l'exercice 2012. Alors, il est impératif de s'y conformer sous peine de voir notre représentativité contestée.

² Art. D.2135-2 et suivants du Code du travail

³ Art. L.2135-4 du Code du travail

⁴ Art. L.2135.1 et suivants et D.2135-1 et suivants du Code du travail



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr