

la  
cgt

Fédération  
sociétés  
d'études

# 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

mensuel  
Décembre

2017

n°  
480

Dossier

## Retraite Notionnelle

RETRAITE

VOUS ÊTES  
ICI



3 // Analyse

4 // Actualité

6 // Branches

10 // Dossier

14 // Culture

15 // Juridique

1 euro - Imprimé par ÇAUA PRINT - CPPAP n° 1122 S 06293 - ISSN : 0220-9712

Directeur de la Publication : Noël LECHAT - Maquette : Nadira BENSERRAI

# Chiffres

# E dito

## **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 01/07/2017).

Valeur du point :

IC : **20,51 €/20,43 €** (selon coef.)

ETAM : **2.96**

Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €**

(selon coef.)

## **Prestataires de Services** (2016).

Valeur du point : **3,380 €**

## **Experts Automobiles** (au 01/01/2016).

1<sup>er</sup> salaire de la grille : **1 475 €**

## **Experts Comptables** (au 01/08/2017).

Valeur de base : **106,30 €**

Valeur hiérarchique : **65,61 €**

## **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 €**

Le show du 25 novembre où Emmanuel Macron, arrachant des larmes émues à nos grand.e.s communiquant.e.s, a juré que les femmes seraient bien la grande cause nationale de son quinquennat !

Duplicité alors que, comme l'a démontré à diverses reprises la Cgt avec le mouvement féministe, les femmes sont effectivement en 1<sup>ère</sup> ligne... pour être rendues plus vulnérables encore par les ordonnances et autres mesures de détricotage des protections sociales en gestation. Duplicité, alors que les annonces en matière de violences visent essentiellement à s'attribuer la paternité de mesures déjà programmées! Ou au mieux, ne bénéficient pas des budgets correspondants.

Reste une avancée toute récente dont la Cgt, et particulièrement notre fédération en tant que pionnière, ne peut que se féliciter: nous avons obtenu que le gouvernement français soutienne enfin clairement l'adoption d'une norme internationale contraignante contre les violences sexistes et sexuelles au travail dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT).

A travers sa réponse, le gouvernement accepte :

- la mise en place de mesures de prévention et de sanction dans les entreprises ;
- l'intégration de cette question dans l'ensemble des politiques publiques ;
- la prise en compte des conséquences des violences conjugales au travail avec des mesures telles que : mise en place de congés, assouplissement horaire, prise en charge médicale etc. ;
- une définition large des responsabilités de l'employeur quant aux violences au travail (trajet, lieu de restauration, moyens de communication, déplacements professionnels) ;
- la formation des inspecteurs et inspectrices du travail ;
- la nécessité de mesures de protection spécifiques pour les publics les plus précaires, notamment les femmes migrantes et les travailleuses informelles.

Nous demandons au gouvernement qu'il mette en place, en France, les mesures qu'il soutient au niveau international sans attendre la norme OIT. Nous demandons une loi-cadre qui prévoit un volet sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

Nous demandons, à travers cette loi-cadre, la transposition en droit français de la Convention d'Istanbul, ratifiée par la France en 2014.

**Sabine REYNOSA**

# Analyse

## Des ordonnances juridiquement peu regardantes

**A**udition devant la Commission des Affaires Sociales de l'Assemblée Nationale, du 6 novembre 2017, dans le cadre de la préparation de l'examen du projet de loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi d'habilitation à prendre les mesures pour le renforcement du dialogue social.

Comment ratifier des ordonnances, sachant qu'elles comportent des scories juridiques, et sans que l'ordonnance rectificative ne soit dans le circuit ?

Ainsi pour revenir au concret des ordonnances, faciliter le licenciement, ne fait que favoriser les licenciements.

C'est tellement vrai que le service public propose un simulateur en ligne, nouveau, simple et gratuit permettant de calculer la fourchette d'indemnités que l'employeur devra verser en cas de licenciement abusif. Initiative plébiscitée par le Medef. Nous en demandons le retrait. L'effet retors du

contournement du juge et du droit à réparation à préjudice est la possibilité d'une recrudescence de contentieux complexes qui, pour échapper à la baremisation des indemnités prud'homales, s'attacheraient à définir des situations de violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel qui n'y sont pas assujettis où certaines ou certains juristes en ont fait l'écho.

Autre exemple, l'abondement du CPF de 100 heures pour tout licenciement résultant du refus d'un salarié de voir primer un accord d'entreprise sur les garanties et dispositions de son contrat de travail.

Ce licenciement n'est ni économique, ni la résultante d'une défaillance du salarié. Ce n'est ni plus ni moins ramené au coût horaire de la formation, l'octroi d'un permis de licencier à 3000 €.

Les ordonnances, et notamment la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et la loi font rimer précarisation

des salarié-es et dumping social. C'est bien pour lutter contre cet état de fait, que le patronat du secteur routier et organisations syndicales, les unanimes, ont validé l'intégration dans le salaire minimal conventionnel et les classifications, diverses indemnités et primes mettant à mal les principes des ordonnances, à tel point qu'il a fallu une journée au gouvernement pour l'accepter, sous la contrainte.

Petite parenthèse internationale.

A l'heure où les négociations quant à l'élaboration d'un instrument juridiquement contraignant sur les entreprises multinationales et les droits de l'Homme se tiennent au sein du Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU, dans le sillage de la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et donneuses d'ordre ; vouloir observer le seul périmètre national pour apprécier les difficultés d'un groupe à dimension internationale est un contresens à l'histoire.

# News

Calendrier

## JOURNÉES D'ETUDES

25 janvier 2018

*La situation politique, économique et sociale dans l'Union Européenne et les alternatives - Eric TOUSSAINT*

[www.soc-etudes.cgf.fr](http://www.soc-etudes.cgf.fr)



# Actualité

## FORMATION PROFESSIONNELLE

**L**e gouvernement a remis, le 15 novembre, sa lettre de cadrage pour la future négociation. Plus qu'une réforme, il s'agit d'une transformation radicale du système de formation tel qu'il s'est construit depuis 1971, avec comme fondement l'obligation légale de financement des entreprises.

Le préambule rappelle les enjeux de la « bataille [mondiale] des compétences » (en référence à la politique mise en œuvre par la stratégie de Lisbonne de l'Union Européenne). Ces compétences, dites déterminantes pour l'avenir de notre pays, « supposent non pas de réformer, une fois de plus, notre système de formation professionnelle, mais de le transformer ».

Le gouvernement affiche qu'il s'agit :

- d'investir massivement dans les compétences (anticiper les changements, faire évoluer les organisations et innover), ce qui incombe aux entreprises, l'État dessinant « un cadre légal et financier propice ». En d'autres termes, c'est la fin de l'obligation légale pour les employeurs,

- de donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, ce qui relève de la responsabilité conjointe de l'État et des partenaires sociaux, « afin de financer cette liberté, promouvoir la qualité de la formation et la transparence du marché ». C'est le chèque formation, cher aux libéraux, comme le préconisent l'institut Montaigne (proche du patronat) et Marc Ferracci, l'économiste libéral conseiller de la ministre du Travail,

- de protéger les plus vulnérables contre le manque ou

l'obsolescence des compétences, ce qui est du ressort de l'État, « mais surtout des régions ». C'est la création d'une sorte de Samu social, une protection minimale pour les personnes jugées non employables ou destinées à fournir au patronat de la « main-d'œuvre sous qualifiée » et donc sous payée à coups de contrats précaires.

### PRINCIPAUX OBJECTIFS DU GOUVERNEMENT PROPOSÉS À LA NÉGOCIATION (CPF + CIF = CPF)

**Le congé individuel de formation (CIF) doit être absorbé** par le CPF qui doit devenir « l'unique droit personnel à la main des individus dans une logique d'appropriation directe, c'est-à-dire d'autonomie sans intermédiaire obligatoire ».

Les OS/OP devront :

- Mettre en place une nouvelle unité de mesure du CPF, le système horaire créant une situation d'inégalité.
- Concevoir un financement collectif garanti, éventuellement différencié selon le niveau de qualification de la personne pour favoriser les reconversions.
- Définir les possibilités d'abondement.
- Voir comment concilier choix de l'individu et besoins de l'économie.
- Déterminer comment maintenir et organiser la montée en qualité des formations éligibles au CPF avec la fin des listes.

### Formation des privés d'emploi

Dès 2019, une contribution des entreprises à la formation des demandeurs d'emploi est sanctuarisée par le gouvernement, qui ne demandera « aucun autre

financement », même si cette contribution est susceptible « d'évoluer » (baisser) en fonction du nombre de demandeurs d'emploi (si le chômage baisse). Elle sera donc dès 2019 de 0,3 % de la masse salariale, soit 1,5 milliard d'euros.

La réforme de 2014 avait **réduit l'obligation légale des entreprises au seul versement d'une contribution mutualisée**.

**Le gouvernement confirme ce choix mais impose une nouvelle contribution de 0,3 % pour la formation des demandeurs d'emploi.** Syndicats et patronat vont donc devoir renégocier « brique par brique » toute l'architecture du système.

### Formation en entreprise

La volonté affichée est de simplifier la construction et la formalisation du plan de formation, ainsi que les dispositifs de maintien dans l'emploi des salariés. La disparition de la période de professionnalisation est également visée. Le gouvernement, répondant aux injonctions du Medef, estime « nécessaire de développer des modalités pratiques d'accès à la formation, de pédagogie active, plus souples et plus adaptées à la rapidité des évolutions du marché du travail et donc des besoins en compétence des salariés ». Il demande :

- De donner une nouvelle définition à l'action de formation, favorisant toutes les formes de formation et l'innovation pédagogique ;
- De trouver des moyens pour inciter les entreprises à mieux assurer le maintien des salariés en emploi, à anticiper l'évolution de leurs besoins en compétences, à accompagner les transitions professionnelles et

à favoriser l'accès des salariés les moins qualifiés à la formation.

- De définir les moyens financiers et outils nécessaires à l'anticipation des besoins en compétences et à la formation des salariés des TPE-PME.

- D'envisager les conditions d'un système de « *mutualisation asymétrique* » (fléchage TPE).

- De définir les conditions d'une meilleure association des élus du personnel et/ou des organisations syndicales à l'élaboration de la politique de formation de l'entreprise.

### **Alternance :**

#### **Simplification et disparition**

Le gouvernement affirme que « *notre système de formation en alternance est à la fois complexe, peu efficient et peu transparent* » et que la coexistence de deux systèmes (apprentissage et professionnalisation) participe de la complexité et donc du manque d'attractivité de la formation en alternance. Il demande de négocier une réforme qu'il veut « *copernicienne* » : que le système s'adapte aux besoins des jeunes et des entreprises et non plus l'inverse, « *tout en assurant une régulation d'intérêt général avec les conseils régionaux, notamment dans une perspective d'aménagement du territoire et de développement économique* ».

Il est ainsi préconisé de :

- Définir un système de financement au contrat (apprentissage et professionnalisation) garantissant la transparence et l'utilisation optimale des ressources dédiées à la formation en alternance.

- Prévoir un système de péréquation pour accompagner les branches n'ayant pas les ressources

suffisantes.

- Trouver comment améliorer les modalités d'évaluation des formations en alternance proposées, pour que les jeunes et les familles connaissent les débouchés et les taux d'insertion dans l'emploi des formations existantes.

#### **Certifications**

Tout en rappelant le sérieux et la lisibilité du Répertoire National des Compétences Professionnelles (RNCP), le gouvernement constate qu'il n'est pas assez réactif face à l'évolution continue des besoins en compétences, notamment en lien avec la numérisation des métiers.

Il estime qu'il faut refondre le système, notamment les conditions d'une « *modularité opérationnelle et souple* » dans les certifications et diplômes, ainsi que la manière de mieux prendre en compte les compétences émergentes sur des métiers en forte évolution, « *tout en veillant à un accès au RNCP sélectif et de qualité* ». C'est la « *solution* » du gouvernement aux fameux métiers en tensions de Pierre Gattaz, le patron du Medef.

Qualité ou marchandisation de la formation ?

La réforme ayant donné une plus grande liberté aux individus dans leur choix d'achat de formation, ils doivent avoir une vision claire du marché de la formation et une plus grande transparence de l'offre de formation. « *La régulation du système doit donc, plus que jamais, passer par "l'assurance qualité" de la prestation et du prestataire et ce, de façon unifiée* ».

La certification des organismes de formation pourrait donc être assurée via un système d'accréditation « *qui pourrait s'appuyer sur le Cofrac* », agence de certification notamment dans le secteur de l'industrie, des laboratoires pharmaceutiques ou

des ascenseurs, autrement dit une vraie agence « *indépendante* » (sic). Les pistes proposées sont :

- de réfléchir sur les principes et les modalités permettant une meilleure transparence et une plus grande qualité de l'offre de formation.

- de déterminer les modalités de contractualisation des parcours de formation, de suivi et d'évaluation, notamment quant aux résultats obtenus en matière d'emploi et de compétences.

- de prévoir les modalités de régulation portant sur la qualité de l'offre, la certification des organismes de formation et les conclusions à tirer en cas de non-qualité.

- de renforcer les modalités de contrôle du service fait.

#### **Accompagnement**

Le gouvernement fait le constat que le conseil en évolution professionnelle (CEP) est « *peu connu, sous-financé et [qu'] il souffre également d'un écosystème complexe avec de nombreux acteurs avec des degrés de professionnalisation très hétérogènes* ».

Si la CGT est consciente des limites, notamment financières, qui pèsent sur le déploiement du CEP, elle réfute ce constat qui ne vise qu'à justifier les solutions avancées.

Celles-ci remettent en cause les fondements même du CEP en tant que service de conseil et d'accompagnement universel ouvert à tous les actifs. Ce qui est surtout visé, c'est la marchandisation de l'accompagnement sous prétexte d'assurer le financement du CEP.

S'ajoutent plusieurs questions autour de la GPEC de branche, déclinable au niveau territorial, et des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications.

# Branches

## Administrateurs et Mandataires Judiciaires

### Compte rendu de la réunion de la négociation du 23 novembre 2017.

Un point a été rapidement fait sur le rapprochement des branches, à savoir avec les greffes et les avocats à la cour de cassation. Chacun-e a admis que la première réunion s'était bien passée et qu'il y avait lieu

d'être optimiste sur les suites. Deux accords ont été signés. L'un concernait les indemnités de licenciement et l'autre les congés spéciaux. Il s'agit d'une reprise de la loi El Khomri et du décret sur les indemnités de licenciement. Ces améliorations ne se substituent pas, mais s'ajoutent aux dispositions de la convention collective.

à télécharger

Administrateurs et Mandataires Judiciaires

N° 97

Novembre 2017



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

Information :

### CONGRES UGICT

du 20 - 23 mars 2017

La Fédération a 10 mandats pour 5 femmes et 5 hommes



A ce jour, nous avons trois candidatures pour participer au congrès :

2 femmes et 3 hommes

## Bureaux d'Etudes

### Compte rendu de la réunion de négociation du 30 novembre 2017.

à télécharger

Bulletins d'information Salarié-es des Bureaux d'Etudes

N° 122

Novembre 2017



[www.soc-etudes.cgt.fr](http://www.soc-etudes.cgt.fr)

Il n'y avait pas grand-chose à l'ordre du jour.

Nous avons essentiellement discuté de deux points, l'un concernant l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 26 octobre 2017 concernant un certain nombre d'OCP et l'autre sur l'accord de mise en place de la CPPNI.

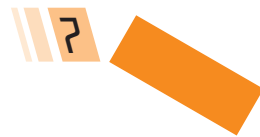
### Sur l'arrêt

Seuls SYNTEC et CINOV vont se pourvoir en cassation. La CFDT n'ira pas pour éviter des problèmes internes. Elle avait suivi sans sourciller le patronat lors des deux premières instances. Il en est de même concernant la CGC.

FO et CFTC n'étant pas parties prenantes des deux premiers jugements n'iront pas non plus en cassation. Nous avons déclaré que ce jugement nous avait réjoui et que nous avions déjà alerté en 2010 en condamnant cette façon de faire. Aujourd'hui, SYNTEC et CINOV se retrouvent bien seuls... Affaire à suivre.

### Sur la CPPNI

La négociation a été difficile. Il reste encore quelques points à éclaircir mais le projet pourrait être mis à signature en décembre.



# Salarié-es des cabinets d'Avocats

## Compte rendu de la commission paritaire du 17 novembre 2017.

La réunion a porté sur de nombreux points. L'accord concernant le régime de prévoyance a été signé par une majorité d'organisations syndicales de salariés et par quelques organisations patronales.

Il va donc pouvoir être étendu et s'imposer à tous.

Le projet d'accord sur les Risques Psycho Sociaux est en cours de finalisation. Il ne comporte pas grand-chose,

sinon des généralisations et des recommandations. La CGT ne devrait pas signer cet accord.

La négociation sur les salaires a été rapide. L'ensemble des organisations syndicales à

demandé 2% d'augmentation de la grille et le premier coefficient cadre au plafond mensuel de la Sécurité Sociale. L'année dernière, aucun accord n'a été trouvé. Dans leur grande bonté, le patronat a fait une proposition à 0,8% ... une façon de se moquer du monde.

L'avenant modifiant la convention collective sur les congés spéciaux est, lui aussi, en cours de finalisation. Il ne devrait pas être « révolutionnaire », puisqu'il reprend la loi et les acquis contenus dans la convention collective.

### à télécharger



***Le Honduras : un des pays les plus pauvres d'Amérique latine, dans le peloton de tête mondial en matière de mortalité infantile, analphabétisme, féminicides, violences en tous genre, corruption... Mais aussi, et ce n'est sans doute pas une coïncidence, base arrière des Etats-Unis pour l'Amérique centrale et les Caraïbes.***

En 2009, alors que l'on croyait ces temps révolus, un coup d'état militaire a renversé le président de la République démocratiquement élu. Son crime ? Oser chercher à sortir son pays de cette situation. Aussitôt, la répression s'est mise en marche : assassinats par centaines de syndicalistes, militant.e.s progressistes, écologistes, journalistes, avocat-es, paysan-nes... On se souvient sans doute du nom de Berta Caceres, ou encore de celui de sa camarade Lesbia Janeth Urquia...

Fin novembre, les élections présidentielles sont mises en place dans une situation d'entrée de jeu contestable.

Néanmoins, entre le dimanche 26 et le lundi 27 novembre, Salvador Nasralla, candidat de l'Alliance contre la dictature est donné largement vainqueur, avec 5 points d'avance.

## Communiqué de Presse

Dès lors, comme par hasard, le système informatique connaît des pannes à répétition durant 5 jours et les anomalies s'enchaînent, aboutissant à un renversement de situation : le président sortant et candidat anticonstitutionnel de l'ultra-droite putschiste et corrompue («JOH») compense son retard et passe devant Nasralla. Face à la colère populaire, l'état de siège est instauré.

Les manifestations pacifistes se succèdent, bravant même le couvre-feu.

Mais la répression est terrible : des grenades lacrymogènes sont lancées jusque dans les maisons, et la police armée tire à balles réelles.

Parmi les mort.e.s, des enfants et adolescent.e.s. Des blessé.e.s par centaines.

La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes tient à exprimer toute sa solidarité avec les travailleurs et travailleuses du Honduras, avec sa jeunesse en lutte, mais aussi son indignation face au silence des grands medias.

Elle appelle l'Union Européenne et les autres organismes internationaux à exiger le respect des choix démocratiquement exprimés par le peuple hondurien: pour en finir avec une oligarchie corrompue, pour la justice sociale.

# Branches

## Négociation nationale interprofessionnelle sur l'accord concernant la fusion des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO

**L**e protocole d'accord sur les régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015, non signé par la CGT et par FO, prévoyait la fusion des deux régimes en un régime unifié au 1er janvier 2019.

### Contexte

L'accord de fusion devait lui être signé avant le 1er janvier 2018, ce qui sera le cas. La négociation qui s'est déroulée sur deux séances les 10 et 17 novembre 2017 n'a pas été une véritable négociation, puisque la totalité des points structurants n'ont pas été ré-ouverts après l'accord d'octobre 2015.

Il s'agit d'une mise en œuvre de l'accord précédent, qui ne pouvait que prendre la forme d'un nouvel accord, puisqu'il révisé les accords de création de l'AGIRC et de l'ARRCO. La CGT avait signé la convention collective nationale du 14 mars 47 sur l'AGIRC mais pas l'ANI du 8 décembre 61 fondant l'ARRCO.

Avant la véritable négociation, 14 réunions du «groupe de travail des partenaires sociaux» ont examiné point par point la reprise des droits ARRCO et AGIRC dans le futur régime unifié. Le principe général a été la reprise des droits tels qu'ils étaient pendant la période antérieure de cotisation.

Les points restant en suspens et ouverts à la négociation étaient :

- L'âge de la pension de

réversion (55 ans ARRCO et 60 ans AGIRC).

- Le montant maximum de la majoration de 10% pour 3 enfants et plus (plafond de 1.000 € ARRCO et 1.000 € AGIRC).

Les modalités détaillées de la gouvernance et les conditions de la représentativité. L'enjeu de la présence des syndicats non signataires dans la gouvernance du futur régime à égalité avec les syndicats signataires était important pour la CGT.

### L'accord de 2015 : rappel

Aucune des dispositions s'appliquant à partir de 2015 n'a été remise en cause.

- Baisse de la pension de 10% pendant 3 ans si un salarié ne recule pas son âge de départ sans décote d'un an, ce qui est un éventuel recul de l'âge de départ en retraite de 62 à 63 ans.

- Recul de la date de revalorisation des retraites du 1er avril au 1er novembre.

- À partir du 1er janvier 2019, plus d'acquisition de nouveaux droits pour la garantie minimale de points des cadres.

- Revalorisation de la valeur d'achat et de la valeur de service du point tenant compte d'un facteur de soutenabilité financière, qui n'exclut plus une baisse de la valeur de service donc des retraites, ce qui va au-delà des dispositions de l'accord d'octobre 2015.

- Mise en place d'un pilotage

semi-automatique du régime, avec une négociation tous les 4 ans sur les paramètres et une réduction du pouvoir de décision du Conseil d'administration.

Pour rappel, une majoration de pension pendant un an est appliquée si on part plus de 2 ans après le taux plein (2 ans 10%, 3 ans 20% et 4 ans 30%). Le taux d'appel passe de 125 à 127% ce qui augmente légèrement la cotisation.

L'effet des mesures de 2016 à 2018 (-1% sous l'inflation pour la valeur de service et +2% au-dessus du salaire annuel moyen pour la valeur d'achat) est une baisse de 4% de la pension complémentaire en 2019 et -9% en 2050. La baisse temporaire de 10% sur 3 ans équivaut à baisser la pension de -1% sur la durée de la retraite. Les salariés financent les conséquences financières de l'accord d'octobre 2015 à plus de 80%.

### Le contenu de l'accord de novembre 2017

Le texte de l'accord est, pour l'essentiel, une reprise et un ordonnancement en 80 pages de la totalité des ANI AGIRC et ARRCO, dont celui d'octobre 2015. Le refus de la CGT de signer l'accord d'octobre 2015 devrait donc entraîner un refus quasi automatique de signer celui de novembre 2017. C'est ce que préconisent les membres de la



délégation qui ont participé à la négociation. Ce n'est pas la fusion en elle-même qui résoudra les perspectives de déficit en raison du refus d'augmenter les cotisations. Ce nouveau régime s'ouvre donc sans avoir résolu les questions de financement. L'accord précise « le pilotage stratégique et tactique », en établissant le principe d'un ANI sur les paramètres tous les 4 ans, le CA ne conservant que le pilotage « tactique ».

Pour supprimer la cotisation de la garantie minimale de points des cadres (un forfait payé pour l'essentiel par les cadres sous le plafond de la sécurité sociale), l'accord prévoit de faire payer 0,15% sous le plafond mais 0,50% au-dessus du plafond. Notre proposition de garantie minimale de points pour les non-cadres ne pouvait pas trouver d'appui avec cette proposition. Le Medef

a proposé de fusionner cette cotisation avec celle de l'AGFF et de la banaliser en une « cotisation d'équilibre général » de 2,15% sous le plafond et 2,70% au-dessus. La disparition de l'association AGFF et du chantage à la disparition du financement des départs avant 67 ans est sans doute le seul point positif de l'accord.

Le Medef a proposé 2.000 € de plafond pour la majoration de 10% (1.000 + 1.000), et 55 ans comme âge de la pension de réversion. Il a aussi annoncé qu'il défendrait le principe du même nombre de représentants par syndicat dans les CA.

#### La négociation

La volonté d'isoler la CGT pendant cette négociation était patente. En matière de gouvernance, la délégation a demandé que les

cinq organisations représentatives interprofessionnelles nationales soient de droit membres du CA du nouveau régime. Le Medef a explicitement refusé, sans aucun soutien des 4 autres syndicats à notre proposition, renvoyant à la procédure d'adhésion prévue dans l'accord. La délégation ne signera pas l'accord. Pour autant, elle considère que la CGT doit continuer à peser dans les décisions futures et poursuivre son engagement dans les groupes de protection sociale.

Il est donc impératif et nécessaire de donner notre adhésion au régime unifié. Compte tenu des enjeux et des conséquences, des décisions qui pourraient être prises à terme faisant baisser le niveau des pensions des retraités comme des actifs. La CGT doit rester au pilotage du régime complémentaire fusionné.

## LA RETRAITE, DE PLUS EN PLUS TARDIVE



# Dossier : Retraite

**L**e programme d'Emmanuel MACRON était clair. Que l'on en juge par ses déclarations :

« Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. [...]

Les cotisations aux régimes de base comme aux régimes complémentaires, qu'elles soient versées sur les bases de revenus ou acquises au titre de la solidarité (pour les chômeurs par exemple) seront inscrites sur un compte individuel revalorisées chaque année selon la croissance des salaires. Ainsi, chaque euro cotisé accroîtra de la même manière la pension future, quel que soit le statut du travailleur et l'origine de cette cotisation.

[...]

Cette réforme ne changera rien aux conditions de départ à la retraite de ceux qui sont à moins de cinq ans de la retraite et l'ont donc déjà planifiée. Pour les autres, ceux qui ont au moins cinq ans d'activité devant eux, la transition sera progressive, sur une période d'environ 10 ans.

[...]

La réforme ne commencera à s'appliquer qu'à la législative suivante ».

En fait, en 10 ans, tout le monde sans exception doit être intégré dans le nouveau système MACRON. Il reste qu'à ce jour, le gouvernement cherche à

trouver le bon moment pour passer cette réforme. Il reste que nous sommes bien en présence d'un système par « comptes notionnels » :

« Le total des droits accumulés sera converti au moment de la retraite en une pension, à l'aide d'un coefficient de conversion fonction de l'âge de départ, de l'année de naissance. L'allongement de l'espérance de vie est donc pris en compte en continu au fil des générations ».

## Les comptes notionnels

Chaque assuré est titulaire d'un compte virtuel. Les cotisations définies versées chaque année créditent son compte qui reste par répartition et augmentent le capital virtuel.

Le compte virtuel est révalorisé selon un indice au choix comme par exemple, le revenu d'activité moyen en Suède ou le PIB en Italie.

La pension est égale au capital virtuel, divisé par l'espérance de vie à la retraite de la cohorte (=classe d'âge) de l'assuré, au moment de son départ à la retraite.

Les retraites sont fixées suffisamment faibles pour laisser la place à la capitalisation. Chaque compte virtuel est individuel. Il y a disparition de la solidarité intergénérationnelle... au profit d'une « mentalité actuarielle ».

Avec les comptes rationnels, le système de retraite semble géré comme s'il s'agissait d'un plan d'épargne individuel administré

par une banque, avec des points cumulés sur un compte individuel.

La pension devient le revenu différé de cotisations préalables. C'est une rente en fonction d'un capital et non plus un salaire, qui lui reconnaît une qualification. Les cotisations sont définies. La seule variable d'ajustement est la prestation, c'est-à-dire la pension retraite.

L'âge légal de la retraite n'existe plus, plus de taux plein, ni décote, ni surcote. Chaque cotisant fait un choix individuel de départ en retraite.

## La neutralité actuarielle

Derrière ce jargon, il y a une véritable arnaque. En général, les médias aiment bien nous enfumer avec des termes que peu de personnes comprennent. C'est la magie du néolibéralisme.

*Des comptes notionnels actuariellement neutres, cela signifie quoi ?*

C'est assez simple. Vous cumulez des cotisations sur votre compte notionnel. Au moment de partir en retraite, vous avez donc un capital sur votre compte. On divise alors ce capital par le nombre calculé au regard de l'espérance de vie.

Exemple : vous êtes né en 1955. Votre classe d'âge a une espérance de vie de 78 ans. Vous partez en 2018 à l'âge de 63 ans.

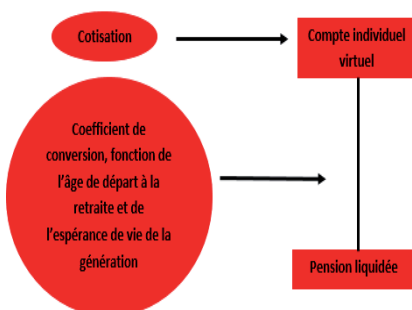
On divise alors votre capital en 15 [78-63]. Ce sera votre pension retraite annuelle.

# notionnelle

L'actualisation des cotisations peut se faire sur le salaire moyen ou les prix.

## Un régime par comptes notionnels ou par points ...

- Un système qui fait perdre de vue la question de la répartition des richesses produites entre actifs et retraités, et au-delà, celui de la répartition entre travail et capital. En 2014, la part du PIB consacré aux retraites est de 14,2% du PIB, elle doit passer à 12,8% en 2060 alors même que le nombre de retraites augmentera. Quels débats possibles sur cette répartition avec un système individualisé.
- Retenir une espérance de vie moyenne d'une génération au moment du départ à la retraite nie les grandes différences d'espérance de vie entre classes sociales et entre professions.
- C'est l'introduction des différences d'espérances de vie entre générations, effet dévastateur pour les femmes, déjà victimes en amont d'inégalités.



L'actualisation des cotisations peut se faire sur le salaire moyen ou les prix. Avec ce système, les cotisations

sont transformées en points. Le point a une valeur d'achat. La pension retraite est déterminée par la valeur de liquidation du point. Celle-ci varie en fonction de l'âge. Dans ce type de régime, le taux de remplacement n'est pas connu à l'avance.

## Quelques aspects et définitions

En France, régime général et complémentaire servent tous deux les retraites selon la technique de la répartition : les cotisations d'aujourd'hui sont immédiatement transformées en prestations d'aujourd'hui. Aucune épargne ne va alimenter les marchés financiers.

- Prestations définies : le critère retenu est le montant et la garantie du niveau de la prestation, c'est-à-dire de la pension de retraite. Il y a engagement de résultat. On adapte les cotisations pour satisfaire l'objectif. Le critère de mesure est donc le taux de remplacement.

- Cotisations définies : ce qui est fixé, c'est le niveau des cotisations, sans garantie du résultat. Les cotisations, augmentées de leur taux de rendement, seront versées sous forme de rentes aux retraités. Il n'y a qu'un engagement dit « *de moyens* ». L'indicateur pertinent est, ici, le taux de rendement.

- Une grande différence est l'âge légal de départ : devenu 62 ans pour le régime général avec la réforme Woerth, il est actuellement de 65 ans pour la retraite complémentaire, mais l'accord de mars 2011 le porte à 67 ans.

## En Suède

Le système suédois comporte un premier étage public, à la fois en répartition et en capitalisation, et un second étage, professionnel, en capitalisation. Pour les situations hors emploi (congé parental, chômage, formation, etc.), ce sont les assurances sociales, financées par l'impôt, qui versent les cotisations retraites correspondantes. Mais celles-ci sont calculées sur la base des allocations perçues (par exemple, à partir des allocations chômage représentant 70% de l'ancien salaire). Ce choix tire le niveau des retraites vers le bas.

Malgré l'équilibrage soi-disant automatique du système, des déséquilibres financiers interviennent si le chômage augmente ou si l'espérance de vie moyenne est supérieure à celle qui était prévue. Dans ce cas, il y a baisse des droits accumulés et du niveau des retraites. Ce rééquilibrage s'effectue donc sur les cotisants comme sur les retraités.

En Suède, le système a été suspendu en 2009 suite à la crise financière, et l'année suivante, les retraites ont baissé de 4,4%.

En revanche, le nombre de fonds de pensions a explosé, il en existe aujourd'hui plus de 800 en Suède, dont beaucoup ne sont pas fiables.

60% des suédois ont un niveau de confiance faible ou nul dans leur système à comptes notionnels. En France, 5% des retraités sont au minimum vieillesse. En Suède, ils sont 55% !

# Dossier : Retraite

## Les comptes notionnels, le démantèlement de la retraite solidaire

- Un système par points, aux cotisations figées, anti solidaire.
- Le débat politique est remplacé par un dispositif technique et définitif.
- Deux variables d'ajustement :

### 1/ Le montant des retraites

- pour le calcul des retraites futures
- pour les retraités actuels
- chaque aléa de carrière compte : maladie, chômage, bas salaire, petits boulots, famille, etc ...

### 2/ L'âge de départ : chacun fait un calcul économique

- Des retraites faibles : ouvrent la porte à la capitalisation.
- repoussent les âges de départ (âge moyen de sortie du marché du travail : France 59,4 ans ; Suède 64,4 ans)
- 55 % des retraités suédois au minimum vieillesse, financé par les contribuables (5% en France).
- Les gains d'espérance de vie sont captés par le capital.
- Monétarisation de la pénibilité évacuant toute prévention.

## Combattre cette future réforme ... c'est notre affaire

Lutter pour la retraite par répartition n'est pas suffisant, il faut imposer nos revendications :

## 1. La retraite par répartition à taux plein à 60 ans.

L'argent existe largement pour ça. L'âge de la retraite n'est ni le résultat d'un calcul démographique, ni l'expression d'un équilibre économique : c'est un choix politique.

## 2. Après 37,5 ans de cotisations et prise en compte des années d'études et des périodes d'inactivité forcée.

Cette prise en compte est nécessaire, mais ne doit pas s'accompagner de l'acceptation de l'allongement de la durée de cotisation, imposée par le patronat, qui touche en premier lieu les femmes et les précaires.

Pour éviter la baisse des taux de remplacement, il faut revenir à 150 trimestres de validation.

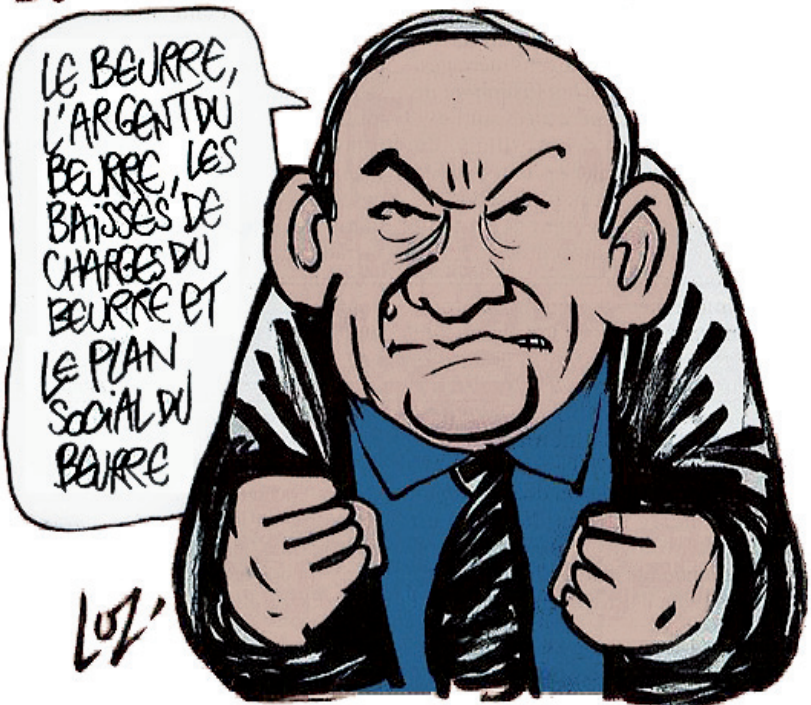
## 3. Le montant de la retraite égale à 75% du salaire.

Retour à la moyenne des 10 meilleures années pour le calcul du salaire de référence.

La pension de retraite est un salaire continué et non salaire différé.

La pension de retraite minimum doit être égale au SMIC revendiqué. En tant que salaire, l'évolution des retraites doit logiquement être indexée sur la moyenne des salaires et non sur les prix.

## LE MEDEF VEUT TOUT



# notionnelle

Toute mesure visant à diminuer le taux de remplacement doit être combattue, car elle ouvre la porte aux systèmes par capitalisation.

#### 4. Pré-retraite dès 55 ans pour les métiers et travaux pénibles.

Les salariés subissant la pénibilité tombent malades et meurent, avant les autres !

C'est justice qu'ils bénéficient d'une retraite anticipée. Et subordonner l'anticipation au départ au constat de l'inaptitude, comme le prévoit la réforme, c'est attendre qu'il soit trop tard !

#### 5. Asseoir le financement de la protection sociale sur la cotisation sociale.

Remettre en cause la CSG, combattre la TVA sociale ou tout autre système fiscal ou par points, du type modèle suédois, visant à casser notre salaire socialisé français combattu par les patrons. Dans la logique du salaire

socialisé, on considère les retraités comme des salariés dispensés d'activité liée à un emploi (et non pas dispensés d'activité tout court) comme on considère les chômeurs comme des salariés privés d'emploi, les malades comme des salariés en convalescence, etc ... Pour le capitaliste (les actionnaires, les ministres, votre patron, etc...).

Le retraité est un ancien salarié, qui perçoit un revenu issu de droits accumulés au cours de sa carrière en échange de son travail.

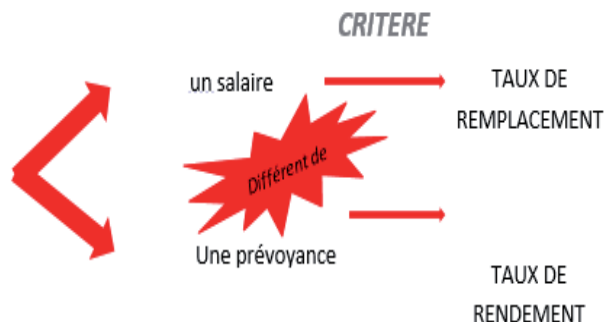
#### La différence est grande :

- Le retraité étant salarié, la pension de retraite est donc un salaire. Le salaire, c'est la reconnaissance d'une qualification selon le triptyque « *Qualification-Classification-Salaire* ». La pension de retraite est donc l'équivalent d'une qualification, celle du retraité. La pension n'est pas la reconnaissance pleine de la qualification, mais partielle au travers de la notion du taux de remplacement.

- Pour le capitaliste, la pension de retraite, c'est une prévoyance, le fruit d'une capitalisation progressive des droits accumulés. Ce capital de droits, ce patrimoine peut-être accumulé sous forme de points ou sous forme d'épargne.

- La notion essentielle est le taux de rendement.

**Le critère qui prévaut est-il le taux de remplacement ou le taux de rendement ? La différence est fondamentale.**



## Léo Ferré sur le boulevard du crime \_

Daniel Pantchenko

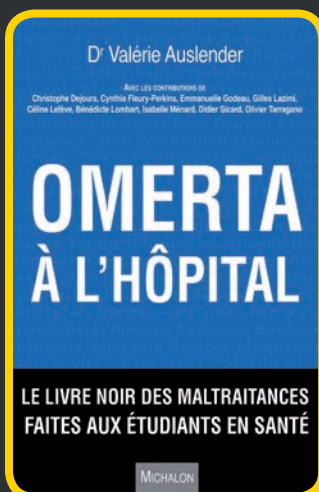
**D**aniel Pantchenko raconte, avec passion, une aventure qui a duré sept ans et qu'il a suivie de près, concert après concert. Un moment rare dans l'histoire du spectacle. Une séquence sans équivalent dans la trajectoire de Léo Ferré. Si Bernard Lavilliers a, le premier, repéré cette salle, c'est Léo Ferré qui, entre 1986 et 1992, en a été l'âme et la tête d'affiche. Grâce à lui, grâce à ses longs passages et à sa présence amicale, le TLP-Déjazet est alors devenu un « music-hall » incontournable, au même titre que l'Olympia. Là, dans la foulée de Ferré, nombre d'artistes ont trouvé la scène dont ils rêvaient : Georges Moustaki, Cora Vaucaire, Leny Escudero, Gilles Vigneault, etc.

Léo Ferré sur le Boulevard du Crime est le récit d'une triple histoire d'amour : amour d'un artiste pour un lieu scénique, amour d'une « belle équipe » théâtrale pour un poète musicien hors-normes, amour du public pour une étoile nommée Ferré.



## Valérie Auslender \_

## OMERTA A L'HOPITAL



**Le livre noir des maltraitances faites aux étudiantEs en santé.**

**En 2013, l'unique enquête nationale réalisée auprès de 1472 étudiantEs en médecine a permis de chiffrer les violences qu'ils subiraient durant leurs études : plus de 40 % d'entre eux ont déclaré avoir été confrontés personnellement à des pressions psychologiques, 50 % à des propos sexistes, 25 % à des propos racistes, 9 % à des violences physiques et près de 4 % à du harcèlement sexuel. De même, 85,4 % d'étudiantes en soins infirmiers considèrent que la formation est vécue comme violente.**

Pour mieux comprendre cette souffrance, Valérie Auslender a lancé un appel à témoins en août 2015 et recueilli plus d'une centaine de témoignages d'étudiantEs en professions de santé.

## Travail du dimanche en centre d'appels

**L**e 29 juin dernier, la Cour d'Appel de Paris a confirmé, en tout point, le jugement du Tribunal de Grande Instance de Créteil du 30 mai 2016 à l'encontre de la société BLUELINK (Ivry-Sur-Seine), filiale de relation client du groupe AIR France, pour la pratique du travail dominical illicite.

### Rappel des faits

La société BLUELINK est une filiale du groupe AIR France/KLM, « créée en vue de conduire une prestation de « call center » pour la gestion des programmes de fidélisation « Flying Blue » des passagers du groupe « Air France ».

De par son activité, elle n'entre pas dans les cas de dérogation offerte par les dispositions du Code du travail<sup>1</sup>, en matière de repos hebdomadaire.

Or de nombreux salarié-es étaient amené-es à travailler le dimanche.

C'est à partir de ce simple constat que le syndicat SUD a saisi, le 24 juin 2014, le Tribunal de Grande Instance, pour faire cesser cette infraction, sous astreintes de 150.000€ par dimanche travaillé.

Le syndicat soutenait que la dérogation au repos dominical ne s'appliquait qu'aux établissements dont l'activité principale est celle visée par la dérogation prévue par le Code du travail, et que l'assistance technique pratiquée par BLUELINK n'était qu'accessoire alors qu'elle exerce une activité de nature commerciale pour plus de 70% de son activité globale.

Il lui fallait donc une autorisation préfectorale écrite conformément aux dispositions de l'article L.3132-20 du Code du travail.

La société, elle, se retranchait derrière l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail signé le 5 décembre 2007 qui prévoit le travail du dimanche, et le principe dégagé par la Cour de Cassation du 12 novembre 2002 selon lequel les travaux ou activités de la société permettent une dérogation au droit au repos dominical.

Le tribunal, par décision du 30 mai 2016, donne raison au syndicat SUD et condamne l'entreprise BLUELINK à cesser tout travail du dimanche sous astreinte de 15.000€ par jour de retard. L'entreprise a fait appel à cette décision.

Mal lui en a pris, car la Cour d'Appel de Paris a confirmé, dans une décision rendue le 29 juin 2017, le jugement de première instance.

### Leçons à tirer

Cette décision rejoint celle portant sur l'interdiction de travailler le 1<sup>er</sup> mai dans les centres d'appels. Elle est importante car elle

confirme ce que nous affirmions depuis toujours, que le simple fait d'être un centre d'appels n'autorisait pas cette dérogation comme l'affirmait le patronat du secteur. Donc le recours au travail du dimanche doit absolument être combattu partout où nous sommes afin de permettre à toutes et tous de pouvoir avoir une vie sociale et familiale non déstructurée.

### Ouverture des magasins le dimanche ?



**Défendre le repos dominical : c'est l'affaire de tous !**

1. Art. L.3131-12 et R.3132-5 du Code du travail.

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



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES