

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

554 du 6 novembre 2015

● **ACTUALITE**

- Solidarité inondations P. 3
- Communiqué FNIC AIR FRANCE P. 6
- À 70 ans, la Sécu reste une idée jeune P. 7-14

● **FORMATION PROFESSIONNELLE**

- Encore des modifications, mais certainement pas une révolution P. 4 - 5

● **VIE SYNDICALE ORGA**

- Rien réglé 2014 P. 15

● **UFICT**

- Accord AGIRC/ARRCO P. 16 - 17

● **DROITS ET LIBERTES**

- Base de Données Economiques et sociales (BDES) P. 18

Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
<http://www.fnic-cgt.fr>
e-mail : contact@fnic-cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0318S06415
Mensuel : 2,74 €

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



Chimie . Pharmacie (Industrie. Répartition. Droguerie. Officines. Lam.) . Pétrole . Caoutchouc . Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce & prestations de services dans les domaines médico-techniques.



APPEL A LA SOLIDARITE

Inondations du Sud de la France

1 an après les dernières violentes inondations de l'automne 2014, provoquant de considérables dégâts matériels, le 4 octobre 2015 de nouvelles intempéries ont touché le département des Alpes Maritimes.

Elles ont provoqué la mort d'au moins 18 personnes.
Elles ont ravagé plusieurs locaux dans ces communes, dont ceux de l'Union Locale de Cannes.

Sur ce secteur, ce sont 11 500 syndiqués recensés.

La CGT, son Union départementale des Alpes Maritimes avec *L'Avenir Social* lancent une chaîne de solidarité en direction des camarades, victimes de cette catastrophe.

Des premiers éléments dont nous disposons aujourd'hui, plusieurs de nos syndiqués sont touchés : leurs maisons totalement ou partiellement détruites, des voitures hors service, des pertes de biens matériels, etc.

Un dispositif, visant à recueillir le maximum d'informations, avec notamment des relais locaux, est mis en place ainsi qu'une chaîne des bonnes volontés.

Dans l'immédiat, nous comptons beaucoup sur une réponse massive à l'appel à la solidarité financière que nous lançons.

Adressez vos dons par chèque à l'ordre de :

"L'Avenir social - Solidarité Sud de la France"

263, rue de Paris - case 419
93514 MONTREUIL cedex

*Un reçu sera envoyé à chaque donateur
(66 % du montant des dons sont déductibles des impôts)*

Montreuil, le 5 octobre 2015

♦ Encore des modifications, mais certainement pas une révolution !



La formation professionnelle : sujet d'actualité et qu'on sert à toutes les sauces aujourd'hui. Au prétexte de son inefficacité, ce serait l'une des premières causes de perte d'emploi ou de non-retour à l'emploi. Ce discours, tenu par les gouvernements successifs, soufflé dans leurs oreilles par le MEDEF, n'est qu'un leurre et un faux alibi. S'il avait suffi aux 700 000 salariés de l'industrie qui ont perdu leur emploi ces cinq dernières années, d'être formés pour garder leur emploi, il y a longtemps que cela se saurait, et il en va de même pour les 3,4 millions de privés d'emploi longue durée et plus globalement pour les 8 millions de travailleurs en situation de précarité.

Il n'en est pas moins que la formation professionnelle est nécessaire à tous les salariés, que ce soit pour entrer dans l'emploi, pour évoluer tout au long de sa vie professionnelle, pour augmenter ses qualifications, ses compétences, et ce, tout au long de sa vie de salarié. Le problème que nous avons aujourd'hui, c'est qu'elle est complètement détournée par les employeurs, que ce soit sur l'aspect des offres de formation proposées autant que sur le financement de la formation.

La Formation professionnelle est vue de 2 manières, diamétralement opposées, suivant qu'on est patron ou à la CGT.

Pour l'employeur, le salarié est considéré comme l'éloignant sans cesse et imperceptiblement de sa capacité à « tenir » son emploi, il doit sans cesse démontrer, au travers de certificats et habilitations diverses et variées, que son « employabilité » est toujours présente. La formation est limitée par l'employeur à la transmission de savoirs strictement utiles à ce qui est nécessaire à remplir les objectifs liés à son « emploi ».

Pour la CGT, la formation est l'un des moyens d'émancipation du salarié, pas forcément à ce qui est immédiatement « utilitaire » pour atteindre les objectifs des entreprises. Elle est forcément qualifiante, elle augmente la qualification du salarié, même si cette qualification n'est pas immédiatement mise en œuvre dans l'entreprise, dans son emploi. Et une augmentation de la qualification se traduit par une hausse de la classification, donc du salaire. Dans ce sens, la formation répond aux besoins immédiats par sa reconnaissance par le salaire.

L'activité et l'intérêt que l'on porte à la formation professionnelle, dans nos syndicats, est bien loin d'être à la hauteur des revendications que nous portons en la matière. Souvent laissée à un camarade que l'on cantonne à cette responsabilité, sans en discuter, ni décider collectivement les revendications que l'on a à porter sont, le plus souvent, laissées à l'instance Comité d'Entreprise. A elle le soin de s'en débrouiller lorsque les plans sont présentés annuellement sans aucune réflexion syndicale apportée à nos élus.

Justement, nous sommes en fin d'année, c'est donc la période des informations/consultations des CE, nous devons y tenir toute notre place, être à l'offensive sur la question. Pour ce faire et pour rappel, vous avez à votre disposition le **Courrier Fédéral spécial formation professionnelle N° 511 de mai 2012** qui vous apporte tous les éléments, disponible sur le site de la FD ou que vous pouvez obtenir au format électronique en le demandant à la Fédération.

De même, concernant la loi du 5 mars 2014, portant sur la réforme de la formation professionnelle, issue de l'ANI de décembre 2013 (que seule la CGT n'a pas signé car régressif), vous trouverez dans le courrier fédéral N° 540 d'octobre 2014 les éléments concernant les modifications des différents dispositifs.

Vous l'aurez compris à la lecture du titre de cet article, la loi dite Rebsamen de ce mois d'août 2015 apporte encore des modifications. Certains ont qualifié cette loi de « fourre-tout », c'est bien tout le contraire, elle touche à tout, certes, mais bien dans une cohérence d'asservissement au patronat ayant pour conséquence la régression des droits et des acquis de tous.

QUELLES SERONT CES MODIFICATIONS EN JANVIER 2016 ?

Article L.2325-26

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le Comité d'Entreprise constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

1. De préparer les délibérations du Comité d'Entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 dans les domaines qui relèvent de sa compétence,
2. D'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
3. D'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Rien de révolutionnaire dans cet article, si ce n'est que cela devait déjà être fait mais ne l'était que très rarement. Et chacun aura relevé que cette nouvelle disposition est régressive puisqu'avant, c'était à partir de 200 salariés qu'elle devait être mise en place.

Article L.2323-10 :

Chaque année, le Comité d'Entreprise est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, (.....) Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur les orientations de la formation professionnelle.

Le Comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le Comité en reçoit communication et peut y répondre.

La base de données mentionnée à l'article L. 2323-8 est le support de préparation de cette consultation.

Toujours pas la révolution, présent déjà dans la loi avant, par contre vous devrez vous-mêmes aller chercher les éléments dont vous avez besoin dans la BDES (Base de Données Economiques et Sociales) en souhaitant que celle-ci soit alimentée comme il se doit, ou ne soit pas saturée de documents inutiles, noyant dans la masse l'essentiel et décourageant ceux qui la consultent.

Article L.2323-15 :

La consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, (.....)

Déjà stipulé dans le Code du travail avant. Il aurait mieux valu, sur ce sujet comme pour nombre d'autres, instaurer le droit de veto des Comités d'Entreprises.

Article L2323-17 :

En vue de la consultation prévue à l'article L. 2323-15, l'employeur met à la disposition du Comité d'Entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 :

- Les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, (.....),
- Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise,
- Les informations sur la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation et du Compte Personnel de Formation, (.....).

Des pseudo-modifications donc, puisque la plupart de ces dispositions étaient existantes, mais qui en réalité cachent de nouvelles régressions : relèvement du seuil d'effectifs, renvoi à « débrouilles-toi, va voir sur la BDES » exonérant les entreprises de mettre en œuvre une véritable information des instances par des documents fournis pour chaque thème, indispensables à la compréhension et l'efficacité de tous les élus ou mandatés.

CHERS CAMARADES, VOUS L'AUREZ COMPRIS, LA RÉVOLUTION C'EST NOUS QUI DEVONS LA FAIRE !



La FNIC CGT communique

Montreuil, le 8 octobre 2015

AIR FRANCE : SALARIES EN LEGITIME DEFENSE ET PATRONS VOYOUS

Il aura suffi de quelques gestes de salariés légitimement en colère pour que l'ensemble des entreprises de presse agitent le drapeau noir et, passent sous silence ces politiques qui broient les vies d'hommes et des femmes.

Que le premier ministre du parti socialiste au pouvoir se conduise en « **pyromane** », se mêlant à cette curée médiatique pour accuser les travailleurs en légitime défense, réduisant la France qu'il représente aux patrons de multinationales, est chose **abjecte et dangereuse : le droit de grève, le droit de se défendre serait à ses yeux encore un droit de trop ??**

Ce représentant d'un parti socialiste qui renie son histoire restera de ce fait comme celui qui aura le plus détruit droits et acquis des salariés.

Les droits des salariés seraient de subir, mais en silence ??? Voudrait-il marquer l'histoire comme son idole Georges Clémenceau, qui a donné l'ordre de tirer à balles réelles sur les travailleurs en grève ?? (1907-1908 ...)

La France connaît une crise profonde d'injustices sociales, avec un fonds de dégoût des responsables politiques asservis, non pas à leurs électeurs, mais aux riches patrons des multinationales.

- ♦ **Comment ne pas être en colère face à tant d'injustice ?**
- ♦ **Comment ne pas être en colère face à tant de complicités entre patrons et gouvernement ?**
- ♦ **Comment ne pas être en colère face à ces politiques d'austérité pour les uns et aux milliards d'aides pour les casseurs d'emplois ?**

Il y en a qui perdent leur chemise à un moment et il faudrait s'émouvoir alors que ces individus jettent sans aucune gêne des milliers de travailleurs à la rue sans aucun scrupule

**FACE A L'INJUSTICE,
LA COLERE EST LEGITIME.**

SOUVENONS-NOUS DES PROPOS DE JEAN JAURES, 109 ANS PLUS TÔT.

La réponse de Jaurès à Georges Clémenceau, à la Chambre des députés le 19 juin 1906, lorsqu'on l'attaque à propos de la violence ouvrière :

« Oui, Monsieur le Ministre, la violence c'est chose grossière, palpable, saisissable chez les ouvriers : un geste de menace, il est vu, il est noté. Un acte de brutalité, il est vu, il est retenu. Une démarche d'intimidation est saisie, constatée, traînée devant les juges. Le propre de l'action ouvrière dans ce conflit, lorsqu'elle s'exagère, lorsqu'elle s'exaspère, c'est de procéder en effet par la brutalité visible et saisissable des actes.

Ah, le patronat n'a pas besoin, lui, pour exercer une action violente, de gestes désordonnés et de paroles tumultueuses ! Quelques hommes se rassemblent à huis-clos, dans la sécurité, dans l'intimité d'un Conseil d'administration, et à quelques-uns, sans violence, sans gestes désordonnés, sans éclats de voix, comme des diplomates causant autour d'un tapis vert, ils décident que le salaire raisonnable sera refusé aux ouvriers ; ils décident que les ouvriers qui continuent la lutte seront exclus, seront chassés, seront désignés par des marques imperceptibles, mais connues des autres patrons, à l'universelle vindicte patronale. Cela ne fait pas de bruit ; c'est le travail meurtrier de la machine qui, dans son engrenage, dans ses laminoirs, dans ses courroies, a pris l'homme palpitant et criant ; la machine ne grince même pas et c'est en silence qu'elle broie. »

Si un gouvernement de gauche était au pouvoir, la violence patronale serait bridée, et des lois favorables aux salariés seraient votées.

Mais il n'y a pas un tel gouvernement en place aujourd'hui.

DONC, LA LUTTE DES SALARIÉS RESTE L'ARME DE LÉGITIME DÉFENSE.

♦ À 70 ans, la Sécu reste une idée jeune



LA SÉCURITÉ SOCIALE, C'EST VITAL!

À 70 ans, la Sécurité sociale est toujours moderne ! Pilier de ce qu'on nomme encore aujourd'hui le modèle social à la française, elle démontre, avec la crise financière et sociale que nous vivons, son incroyable modernité en évitant les drames que connaissent des milliers de salariés, de citoyens en Europe et dans le monde.

Basée sur la solidarité et l'égalité, ancrée sur ses missions de service public, elle est devenue une référence universelle qui inspire bien des politiques dans le monde pour faire progresser les droits, lutter contre la misère et les inégalités, d'accès aux soins notamment.

Les valeurs de la Sécurité sociale sont justes : protéger dans la solidarité, partager les richesses produites par le travail pour financer la réponse aux besoins de toutes et tous : c'est la solution !

Notre système, au fil des années, a participé à la croissance en maintenant du pouvoir d'achat, au développement de notre système de santé, de retraite, à l'accompagnement des familles, il a permis l'allongement de la durée de la vie...

La CGT, engagée en 1945 dans la création de la Sécurité sociale, est toujours restée mobilisée pour défendre « cette loi humaine et de progrès »... comme disait Ambroise Croizat, ministre du Travail.

En effet, comment ne pas y voir un véritable projet de société tourné vers l'humain, moderne, solidaire, démocratique, au service du progrès social !

Depuis sa création à aujourd'hui, la Sécurité sociale n'a jamais cessé d'être un enjeu de la lutte des classes. Comme aujourd'hui au sujet du travail, la Sécurité sociale a toujours été présentée comme « une charge » par les gouvernements, le patronat, leurs « experts », qui cultivent l'image culpabilisatrice du « trou de la Sécurité sociale » ou de son « déficit abyssal laissé à nos enfants » ...

Tous les arguments sont bons pour détricoter petit à petit cette formidable innovation sociale, dédouaner le patronat de son financement et faire payer les assurés eux-mêmes !

Les réformes se sont succédé, des plans d'économies de plusieurs milliards sont en cours, des inégalités progressent, l'accès aux soins devient difficile, voire inaccessible, les prestations familiales sont conditionnées aux revenus, l'accompagnement des personnes âgées est peu pris en charge, le service public régresse, le travail dans la santé, le social, la Sécurité sociale se dégrade...

La CGT vous appelle à vous mobiliser pour reconquérir une Sécurité sociale de haut niveau, répondant aux besoins d'aujourd'hui !

La société change, les besoins sont grandissants. Il faut améliorer et garantir notre système solidaire de Sécurité sociale. Il faut réformer son financement.

La Sécurité sociale n'est pas malade de trop de dépenses, mais d'un manque de recettes.

Dès sa création, la notion de « Sécurité sociale » était associée à la politique ambitieuse de l'emploi et des salaires.

La première « Sécurité sociale » est d'avoir un emploi stable et bien rémunéré. Or aujourd'hui, c'est bien l'insécurité sociale, le chômage, la précarité, les bas salaires, les suppressions d'emploi qui minent le développement et la croissance et donc les ressources de la Sécurité sociale. A cela s'ajoutent 230 milliards d'aides et d'exonérations aux entreprises pour soi-disant favoriser l'emploi, pour quel résultat ! Son financement, essentiellement basé sur le salaire socialisé est en effet directement lié au niveau des salaires et l'emploi !

L'avenir, c'est le progrès social, plus de Sécurité sociale et de démocratie sociale !

BRÈVE HISTOIRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Notre système de protection sociale, aujourd'hui appelé « Sécurité sociale », s'est édifié en plusieurs étapes historiques. Il est le produit des luttes de classes sociales et politiques. La CGT est un des grands acteurs de cette histoire.

Les premières formes de protection sociale sont des créations ouvrières. Pour l'essentiel, elles prennent forme quand la révolution industrielle modifie les conditions de travail et provoque des risques, des maladies, et des accidents nouveaux. Il n'existe alors aucun système de protection. Invalides, blessés, malades, usés par la vieillesse, sont au même régime : sans travail, pas de salaire !

Il n'est pas aisé pour le mouvement ouvrier naissant d'imaginer des dispositifs de protection sociale. C'est en s'organisant, en luttant, que se forme leur conscience de la solidarité de classe et qu'ils trouvent la voie.

Cette construction solidaire démarre par la création de mutuelles qui dispensent une couverture des risques. Elles servent aussi à organiser la résistance à l'exploitation patronale.

Inquiets, les patrons des grandes entreprises, qui se heurtent aussi à la naissance du syndicalisme (CGT en 1895), fondent leurs œuvres sociales en espérant intégrer les travailleurs à l'entreprise.

C'est en 1910 que la loi institue les retraites ouvrières et paysannes obligatoires. Ce système, avec de faibles prestations et un principe de capitalisation, est combattu par la CGT à la sortie de la guerre. Face aux besoins sanitaires, il sera inefficace.

La loi de 1928 instaure le système d'assurances sociales, empêché d'application par les patrons jusqu'en 1930 ! Ces assurances organisent une couverture pour la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse et le décès.

C'est aux patrons marqués par la doctrine sociale de l'Eglise que nous devons l'origine des allocations familiales. Les lois de 1932 et 1938 les généralisent, conçues aussi pour influencer sur la démographie, le gouvernement de Vichy les utilise pour renvoyer les femmes au foyer.

Au début des années 1940 un système de protection sociale est en place ; il n'est ni obligatoire ni général, et il est assurantiel.

Pour une protection sociale universelle, obligatoire et solidaire, il faut attendre le programme du Conseil national de la Résistance (CNR).

C'est en effet dans les combats de la Résistance que se forge l'exigence de progrès sociaux et démocratiques. A la Libération le CNR, dans lequel sont représentées la CGT et la CFTC, prévoit « un plan complet de Sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail avec gestion appartenant aux représentants des assurés et de l'état. »

À l'Assemblée consultative provisoire Ambroise Croizat, secrétaire général de la fédération CGT des Métaux et député du PCF, préside la Commission du travail, à l'origine des deux ordonnances fondatrices. C'est Georges Buisson, secrétaire de la CGT, qui présente le « rapport pour avis » en juillet 1945 à l'Assemblée(1). En octobre 1945, l'Assemblée adopte le plan de Sécurité sociale. Mais le combat n'est pas encore gagné, il faut dorénavant le faire appliquer.



Ambroise Croizat

Ce sont Ambroise Croizat, devenu ministre, et Pierre Laroque, directeur général des Assurances sociales, qui se chargent de mettre en œuvre les ordonnances. La loi de généralisation de la Sécurité sociale est adoptée le 22 mai 1946.

Désormais la protection sociale est un droit fondamental et non plus un mécanisme d'assurance pour couvrir un risque. Cette transformation fondamentale est tout de suite combattue. Le patronat et une partie de la droite tentent d'entraver sa mise en place, au contraire la CGT s'y engage résolument.

(1) Plusieurs militants de la CGT ont joué un rôle essentiel dans la création de la Sécurité sociale. Aux côtés d'Ambroise Croizat et de Georges Buisson, n'oublions pas Francis Netter, l'adjoint de Croizat au ministère et Henri Reynaud, secrétaire de la CGT.

Les premières élections aux conseils d'administration des Caisses de Sécurité sociale et d'allocations familiales ont lieu le 24 avril 1947. Près de trois salariés sur quatre votent, la CGT est prédominante dans 109 des 124 caisses de Sécurité et dans 101 des 111 Caf.

Un résultat qui n'arrête pas les attaques réactionnaires qui prétendent que le système est trop coûteux pour les entreprises, inadapté à l'évolution démographique, attentatoire aux libertés individuelles ... Les assureurs privés ne reculent devant aucune argumentation !

Défendue par les salariés à travers de nombreuses luttes exemplaires, la Sécurité sociale résiste mais peu à peu les coups amputent le système : diminutions de prestations, éclatement du système en trois caisses, suppression des élections aux conseils d'administration, les mesures tendent à freiner les dépenses sociales et à reporter la charge de leur financement sur les ménages.

Malgré les atteintes portées au système de Sécurité sociale réduisant son efficacité, il est certain qu'il a joué un rôle positif pour la cohésion sociale et a été reconnu comme un véritable amortisseur aux crises successives.

LA RETRAITE

La retraite, ce n'est pas seulement une affaire d'équilibres financiers, c'est, d'abord, un enjeu de société. Les hommes et les femmes ne sont pas que des producteurs de plus-value, destinés à être mis à l'écart, à moindre coût, dès qu'ils ne sont plus « rentables ». La vie continue après la sortie du travail. Pour tous les besoins perdurent et, pour beaucoup, l'activité elle aussi se prolonge, mais hors du salariat.



Cette approche globale, sociale, politique et économique est celle de la CGT, depuis toujours. C'était aussi celle des constructeurs de la Sécurité

sociale lorsqu'ils ont conçu un nouveau système de retraite. Il s'agissait d'organiser un mécanisme universel, prenant sa place dans la construction d'une société plus juste et plus solidaire.

La CGT propose de revenir à ces valeurs et à ces objectifs, c'est le sens des revendications qu'elle défend.

Pour défendre la retraite, il faut en même temps se battre pour les conditions qui feront la qualité de cette retraite : le niveau des salaires, les conditions de travail avec prise en compte de la pénibilité, l'égalité femmes-hommes.

LA RETRAITE AVANT LA SÉCURITÉ SOCIALE

En dehors du régime par répartition des fonctionnaires, les mécanismes de retraite mis en œuvre dans le secteur privé au cours de la première moitié du 20^{ème} siècle, basés sur le principe d'une assurance individuelle largement financée par capitalisation, s'étaient effondrés. En outre, ils ne touchaient qu'une partie de la population et procuraient des pensions très faibles.

Les ressources des retraités dépendaient davantage de l'assistance, publique ou familiale, que du système des retraites. Les salariés qui avaient survécu aux difficiles conditions de travail vivaient leur retraite dans la pauvreté.



1945 : LES BASES POUR UN VRAI PROGRÈS SOCIAL

La retraite de la Sécurité sociale s'est inscrite dans une perspective et sur des principes radicalement différents. Le nouveau système est financé par répartition et assure la solidarité entre les professions et les générations. En 1945, la retraite est fixée à 65 ans, avec un taux de remplacement de 20 % pour trente années de carrière, appliqué sur les dix dernières années. À partir de cette base, le régime va progresser régulièrement, passant à un taux de remplacement de 50 % pour 37,5 années de carrière appliqué aux dix meilleures années. En 1982 l'âge d'ouverture est abaissé de 65 à 60 ans. Dans le même temps, les cotisations ont augmenté progressivement de manière à garantir les droits nouveaux.

En une quarantaine d'années, la France a, grâce à la retraite de la Sécurité sociale, largement amélioré la situation des travailleurs âgés et, pour une grande majorité, les a sortis de la pauvreté.

DES REMISES EN CAUSE ET DES LUTTES

A partir du milieu des années 80 interviennent des remises en cause. Les réformes vont, les unes derrière les autres, réduire les droits à retraite : indexation défavorable sur les prix, passage des dix aux vingt meilleures années, allongement par étapes successives de la durée d'assurance (de 150 à 172 trimestres), report des âges d'ouverture (60 à 62 ans) et du taux plein (65 à 67 ans), gel des pensions, réduction des cotisations employeurs et augmentation de celles des salariés.

L'allongement de la durée de vie constitue une formidable nouvelle, et le mécanisme mis en place en 1945 s'inscrivait dans cette heureuse perspective. Les gouvernements, depuis 1993, gèrent ce progrès comme s'il s'agissait d'une calamité ! Réduire les retraites est leur obsession.

La caractéristique de ces atteintes aux valeurs et aux principes posés à la création de la retraite de la Sécurité sociale est qu'elles sont « potentielles » au moment où elles sont décidées. Leurs effets négatifs ne se font sentir que sur le long terme. Cela ne facilite pas leur pleine compréhension et rend plus difficile la lutte syndicale. Pour autant, c'est sur la question des retraites que se sont déroulées les luttes les plus massives et les plus déterminées au cours de ces vingt dernières années.

Cela prouve l'attachement de la population française au système de retraite hérité de la construction de la Sécurité sociale en 1945.

1945 / 2015 : MÊME COMBAT

Notre système de retraite, avec ses valeurs de solidarité, de promotion de la citoyenneté, de liberté et de démocratie reste à même de répondre au défi de la société d'aujourd'hui.



Nos concitoyens du 21^{ème} siècle ne conçoivent pas la retraite comme l'antichambre de la mort, comme une phase de transition qui devrait être économiquement la moins coûteuse possible. La retraite est une période de la vie désormais espérée, perçue et vécue comme active, mais libérée du lien au travail. C'est à la fois un droit à percevoir des moyens de vivre dignement et la possibilité d'apporter sa contribution à la vie de la société dans son ensemble.

Si les réformes successives ont dégradé une partie des droits à retraite, sur les âges, la durée et l'indexation notamment, elles n'ont pas réussi à saper les bases du système hérité de 1945. La répartition reste le mécanisme essentiel, le niveau de vie des retraités est devenu proche de celui des actifs. Les luttes syndicales, dans lesquelles la CGT a toujours été au premier rang, ont permis de conserver ce précieux acquis. Pour autant, la pression européenne, avec des gouvernements majoritairement réactionnaires, ne va pas cesser et les dernières réformes n'ayant pas encore produit tous leurs effets régressifs.

La vigilance est donc indispensable et la mobilisation sera de nouveau nécessaire.



COMMENT « SOIGNER » NOTRE SYSTÈME DE SANTÉ ?

Aujourd'hui la médecine de ville et l'hôpital ne répondent plus à des besoins qui ont évolué. Depuis 1945, l'objectif principal du système de santé était la réparation, tandis que la prévention était laissée pour compte. Aujourd'hui, près de 60 % des dépenses de la Sécurité sociale concernent les maladies chroniques dans lesquelles le problème n'est plus de guérir mais de maintenir le meilleur état de santé le plus longtemps possible.

Cette nouvelle situation nécessite une autre organisation avec de véritables médecins traitants coordonnant une prise en charge globale, médi-

cale, psychologique et sociale. Le lien avec le travail est également essentiel car ses conditions actuelles sont souvent à l'origine de dégradations de l'état de santé. Pour ne citer que quelques exemples : le stress facteur de risque de l'hypertension artérielle, les postures inadaptees avec les troubles musculo-squelettiques, les risques psychosociaux avec notamment les dépressions et les suicides...

Le constat actuel montre que nous manquons de médecins généralistes qui doivent être les pivots du système. Un mode d'exercice regroupé dans des centres ou maisons de santé, avec une juste répartition sur le territoire et un autre mode de rémunération sont indispensables. Il est clair notamment qu'une prise en charge globale implique un mode de rémunération forfaitisé, voire salarié. Par ailleurs, seul un travail d'équipe avec d'autres professionnels de santé et du secteur social peut être efficace. Ces propositions recueillent d'ailleurs l'adhésion des jeunes médecins.



Le deuxième niveau de prise en charge est l'hôpital public qui doit travailler en lien avec les structures de soins de ville, y compris avec du personnel partagé : les spécialistes hospitaliers assurent des consultations en ville, les systèmes d'hospitalisation à domicile sont gérés conjointement par l'hôpital et les structures de soins de proximité...

Pour assurer un fonctionnement efficace et surtout permettre une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire, un maillage hospitalier est nécessaire, depuis l'hôpital de proximité jusqu'au Centre Hospitalier Universitaire (CHU). Ce maillage ne peut exister qu'en modifiant radicalement le fonctionnement médical hospitalier. Le meilleur exemple est la chirurgie ambulatoire qui doit être organisée dans les structures de proximité avec les chirurgiens qui se déplacent tandis que l'hôpital de référence du territoire et le CHU prendront en charge les pathologies plus complexes qui nécessitent un plateau technique plus

fourni. Cette gradation de la prise en charge est efficace humainement mais aussi au niveau économique!

Nous revendiquons une Sécurité sociale de haut niveau avec des prises en charge par le régime obligatoire répondant réellement aux besoins en termes de remboursements des médicaments, des soins d'optique, de tous les frais dentaires, des audioprothèses, des dispositifs médicaux. Nous dénonçons les déremboursements, les franchises, les dépassements d'honoraires car ils sont la double peine pour les plus malades.

De plus, nous revendiquons la nationalisation de l'industrie pharmaceutique et des industries de santé.

Notre système de santé a besoin de réformes, mais il y a de bonnes et de mauvaises réformes. Celles qui nous ont été proposées depuis maintenant presque trente ans sont sous-tendues par l'idéologie libérale du marché. Avec la CGT, proposons des évolutions basées sur les valeurs de service public et de solidarité.

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE POUR LE RENVERSEMENT!

Les enjeux de la réparation des accidents du travail et maladies professionnelles ont été l'un des premiers défis que la législation sociale s'est efforcée de résoudre, portée par la détermination du syndicalisme naissant, la Confédération générale du travail.

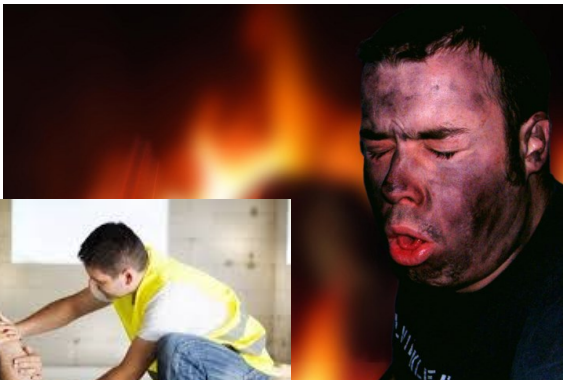


C'est la réalisation du plan français de Sécurité sociale, tel qu'il est défini dans ses grandes lignes par les ordonnances de 1945, qui appelle une première réforme de structure dans le domaine des AT/MP issus de la loi de 1898.

La loi du 30 septembre 1946 définit les bases d'un régime nouveau qui, devra lui-même servir de point de départ aux améliorations ultérieures à apporter à la situation des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Une législation nouvelle, portée par un rapport de forces favorable au monde du travail avec, pour déterminant, répondre à un double défi : celui de la prévention et de la récupération, pour toujours moins de réparation. L'ambition originelle est bien celle de la transformation des situations de travail dans et pour une santé dynamique.

Ce renversement s'inscrit dans l'unité fondamentale de la Sécurité sociale. L'intérêt d'une protection efficace contre les facteurs d'insécurité qui menacent une famille exige que l'on ne dissocie pas ces facteurs, mais qu'on les envisage dans leur ensemble, qu'il s'agisse d'ailleurs d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'un accident de droit commun ou d'une maladie « ordinaire ». Ce seront, dans une large mesure, les mêmes problèmes médicaux qui se poseront, les mêmes techniques médicales qu'il faudra mettre en œuvre.



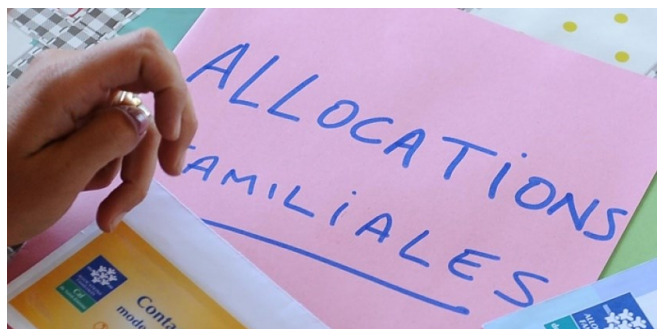
Mais il y a un effort supplémentaire à accomplir. Il importe, en

effet, que la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles n'étant plus fondée sur une idée de responsabilité, ne soit plus davantage uniquement une législation de réparation. Elle doit tendre d'abord à prévenir l'accident ou la maladie. Elle doit tendre ensuite, lorsque l'accident ou la maladie est survenu, à restituer à la victime sa capacité de travail par des soins appropriés, par une réadaptation fonctionnelle et une rééducation professionnelle, de manière à faire disparaître, dans toute la mesure du possible, les conséquences sociales de l'accident ou de la maladie. La réparation sous forme d'indemnités ou de rente ne doit être considérée que comme subsidiaire, comme un pis-aller lorsqu'il n'est pas possible de faire mieux.

Un renversement, pour ne plus définir seulement un régime juridique de responsabilité. Il s'agit d'établir un système tendant à prévenir et à combattre les accidents du travail et maladies professionnelles, envisagés comme des risques sociaux et sous l'angle de leurs conséquences sociales et de santé.

Ce renversement, c'est le combat du bien travailler, du travail déterminant de santé, pour lequel les militantes et militants de la CGT œuvrent aujourd'hui, afin que cette belle et révolutionnaire politique de réponse globale aux besoins du monde du travail soit effective.

LA BRANCHE FAMILLE DE 1945 À NOS JOURS...



L'article premier de l'ordonnance du 4 octobre 1945 stipule qu'il est institué une organisation de Sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, **à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent.**

La famille est bien au cœur de la Sécurité sociale avec, au départ, un investissement pour les prestations familiales représentant plus de 40% des dépenses totales et même plus de 50% des dépenses du seul régime général.

Les conseils d'administration des caisses d'allocations familiales sont paritaires, composés d'abord aux 2/3 puis aux 3/4 de représentants des syndicats d'employés.

La loi du 22 Août 1946 précise l'architecture juridique des prestations familiales avec des allocations versées qu'à partir du deuxième enfant, sans condition de ressources.

Le système mis en place à la Libération n'évolue guère.

La visée de redistribution horizontale (mesure visant à réduire l'écart entre les familles avec et

sans enfant) et l'orientation nataliste n'ont jamais été remises en question jusqu'aux années 1970, avec la mise en place de ciblage des politiques sociales. Sont créées des prestations spécifiques sous conditions de ressources, revenant sur le principe d'universalité.

L'objectif de redistribution verticale (pour réduire les inégalités sociales) s'articule à une mesure des revenus et non plus à la prise en compte d'un risque.

Au cours de ces dernières années, les politiques familiales ont suivi trois grandes orientations :

- ◆ une priorité prononcée en faveur de la petite enfance,
- ◆ une volonté d'accompagner les évolutions familiales marquées par les transformations de la parentalité,
- ◆ un ciblage accru dans un souci d'économie.

Aujourd'hui le financement de la branche Famille basé sur la cotisation sociale est gravement remis en cause suite à la succession de réformes et mesures visant à transférer ces financements vers des prélèvements fiscaux.

La CGT revendique une augmentation des ressources de la branche Famille dans le cadre d'une réforme du financement de la Sécurité sociale.

La CGT revendique également :

- ✍ le droit aux allocations familiales non imposables et sans conditions de ressources dès le premier enfant,
- ✍ l'universalité du droit aux allocations familiales qui permet de maintenir pour partie le niveau de vie entre ménages avec et sans enfants à charge,
- ✍ des droits nouveaux pour les parents séparés,
- ✍ la création d'un service public de la petite enfance,
- ✍ une politique jeunesse beaucoup plus ambitieuse,
- ✍ la création d'équipements et services accueillant les enfants, les jeunes et les familles, hors temps scolaire, sur tout le territoire.

L'ÉVOLUTION DE LA DÉMOCRATIE ET DE LA GESTION DES CAISSES

Le programme du Conseil national de la Résistance adopté en 1944, avant la Libération, par toutes les forces de la Résistance, prévoyait, entre autres « *un plan complet de Sécurité sociale visant à assurer à tous les citoyens les moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer avec gestion appartenant aux représentants des intéressés* ».

À l'origine, la Sécurité sociale concernant les 4 grands risques : maladie, accidents du travail, famille et vieillesse, était gérée à 75 % par les syndicats des travailleurs salariés et 25 % par le patronat.

Les ordonnances de 1967, mettent en œuvre les 4 branches distinctes : Maladie en y incluant les accidents du travail, Famille, Vieillesse et Recouvrement avec obligation d'équilibre financier au sein de chacune de celles-ci. Les élections à la Sécurité sociale sont supprimées (exception de celles de 1982) et c'est le strict paritarisme qui s'impose avec 50 % des représentants des assurés sociaux et autant de ceux du patronat.

Au fil des années, l'Etat, afin de réduire la place des organisations syndicales des salariés, introduit au sein des conseils des représentants de la Mutualité, des associations familiales, des associations de malades et des personnes qualifiées remettant en cause la représentativité des cotisants.

L'Etat multiplie ses interventions pour orienter, pour contrôler et maîtriser sous diverses formes :

- ▶ Hauts conseils de la Famille, des Finances publiques, pour l'avenir de l'assurance maladie, Haute autorité de santé, Conseil national de la Santé, etc.,
- ▶ Missions nationales de contrôles, Inspection générale des Affaires sociales, Cour des Comptes.

Toutes les décisions des caisses de Sécurité sociale sont soumises de fait à l'approbation des différents ministères, des finances, du budget, de la santé et du travail et assurent pour l'état un encadrement strict.

La réforme Juppé de 1996 accroît le rôle du parlement et instaure les lois de financement de la Sécurité sociale dans lesquelles se trouvent intégrés, plus spécifiquement pour l'assurance maladie : l'objectif national de dépenses de l'assurance maladie (ONDAM).

La loi Douste Blazy de 2004 installe au sein de l'assurance maladie des conseils ne leur laissant plus que les pouvoirs d'orientations et de contrôles au lieu des conseils d'administration et donne les pleins pouvoirs aux directeurs sur la gestion. La loi HPST de 2009 instaure un encadrement plus strict de l'assurance maladie et met en œuvre les ARS qui sont les bras armés du gouvernement en régions.

Notre Sécurité sociale, reconnue par tous en France comme à l'étranger, ne doit pas être un service de l'État et doit agir en toute responsabilité et indépendance. D'année en année l'État, tout comme le patronat, ont œuvré à la déconstruction et à la remise en cause de celle-ci.

Les assurés sociaux, les allocataires et leurs représentants ont toute légitimité pour faire connaître les besoins, exiger les réponses à apporter, assurer la gestion, et faire œuvre en avancées sociales indispensables en faveur à la population.

En 70 ans, la Sécurité sociale a participé à l'amélioration de l'état de santé, à l'accompagnement des familles et des retraités et nous sommes aujourd'hui face au défi de faire face aux services dont la population est en droit d'attendre de celle-ci.

La CGT revendique la reconquête de la Sécurité sociale, en particulier le rétablissement des élections par les assurés sociaux, des administrateurs de caisse, pour permettre à chacun et chacune de recevoir les prestations qu'ils sont en droit d'attendre, que ce soit sur la maladie, les accidents du travail, la famille, la retraite, la perte d'autonomie, les services à la personne et ceci dans une gestion assurée directement par ses représentants.

LE SALAIRE SOCIALISÉ, FONDEMENT DE NOTRE SÉCURITÉ SOCIALE

Garantir à tous les citoyens un haut niveau de protection sociale suppose de dégager les moyens financiers nécessaires. La base de ce financement est la cotisation sociale, qui constitue un salaire socialisé (la part «salariale» aussi bien que la part dite «patronale») et est donc une composante de la rémunération des salariés.

Depuis des années, le patronat comme les tenants de la remise en cause de notre système solidaire de Sécurité sociale, dénoncent ce qu'ils appellent ses «déficits abyssaux». Mais cette crise du financement est fondamentalement une crise des recettes, non la conséquence d'un système qui serait trop spendideux.

La première cause de cette crise des recettes est la situation économique, et notamment le niveau élevé du chômage et la persistance d'une austérité salariale depuis de nombreuses années.

Mais la multiplication des exonérations de cotisations sociales, qui représentent aujourd'hui plus de 25 milliards € par an et les exemptions de cotisations sociales en tous genres, souvent baptisées niches sociales (comme par exemple l'exemption de cotisations sociales dont bénéficient l'intéressement, la participation, l'épargne salariale ou l'épargne-retraite) ont de lourdes conséquences pour le financement de la Sécurité sociale. Elles contribuent également à dévaloriser le travail puisqu'elles équivalent à des baisses de salaires, à l'instar de la baisse récente des cotisations dites « patronales » Famille.

La FNIC CGT propose la remise en cause, l'arrêt des exonérations de cotisations sociales, le remplacement à l'euro près, de la CSG, qui est un impôt anti-salaire, par une véritable cotisation sociale, ainsi que l'augmentation des taux de cotisations qui sont la partie indirecte de nos salaires socialisés. La FNIC CGT est opposée à la modulation des cotisations sociales, dont le principe de base est identique à celui des exonérations, qualifiées par les patrons d'allègements de charge.

La branche Recouvrement de la Sécurité sociale, qui comprend les Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et des Allocations Familiales (Ursaff) au niveau local, et l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale (Acos) au niveau national, est un élément à part entière du service public de la Sécurité sociale. Elle joue un rôle fondamental, pour que la Sécurité sociale ait les ressources indispensables pour financer les dépenses socialisées qui constituent la vocation du service public de la Sécurité sociale.

C'est pourquoi il est vital que cette branche ait les moyens nécessaires pour assurer le recouvrement des cotisations et notamment pour lutter contre la fraude aux cotisations de certains employeurs : rappelons que, dans son rapport sur l'exécution de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2014, la Cour des Comptes chiffrait à un montant compris entre 16,8 milliards € et 20,8 milliards € la perte de recettes annuelles pour la Sécurité sociale due au travail dissimulé et à la fraude aux cotisations, soit un montant nettement supérieur au déficit actuel. Un renforcement des moyens du contrôle des Urssaf permettrait donc de rapprocher très fortement la Sécurité sociale de l'équilibre financier.

♦ Bases syndicales n'ayant réglé aucune cotisation au titre du FNI 2014 (au 5/10/2015).

UD	Nom Syndicat
1	TREDI
2	ROHM AND HAAS
2	VIQUEL OULCHY
7	EURECAT SYNDICAT CGT
7	FABRICATION CHIMIQUE ARDECHOISE
9	SABART SAS
11	FORMICA QUILLAN
12	SOPAVE
13	AIR LIQUIDE VITROLLES
13	DECAP VITROLLES GAM TOTAL AVIATION
13	NITROCHIMIE ST MARTIN DE CRAU
13	SUMIKA
17	SIMAFEX MARANS
21	RECIPHARM FONTAINE SAS
21	ROUVRAY PLAST
21	SPPH SOCIETE PRODUCTION PHARMACIE ET HYGIENE
24	MANUCO BERGERAC
27	BEAUTE RECHERCHE PRODUCTION
27	SYNGENTA PRODUCTION FRANCE SAINT PIERRE LA GARENNE
27	VALOIS D.J.P PHARMA
27	WEST PHARMACEUTICAL SERVICE NORMANDIE
28	ALLIANCE SANTE NOGENT LE PHAYE
30	FERROPEM
31	SANOFI RECHERCHE
33	AGA MEDICAL ET LINDE GAS
34	CEWE COLOR
34	CHAUVIN / BAUSCH & LOMB MONTPELLIER
38	CEZUS CGT
38	FERROPME (EX INVENSIL) CGT
38	LABORATOIRE DE CHARTREUSE
38	PLACOPLATRE
41	IDI COMPOSITES INTERNATIONAL EUROPE
43	OCP REPARTITION (SAS)
45	MERCK VWR INTERNATIONAL BRIARE
47	CLARIANT BON ENCONTRE
49	DEPOLABO
51	ALBEA EX CEBAL STE MENEHOULD
51	ALBEA EX CEBAL VIENNE LE CHATEAU
51	NOBEL PLASTIQUES MAROLLES
52	DECOMEP
52	DONNELLY EUROGLASS SYSTEM
55	HUNTSMANN
56	PLASTIMO CGT LORIENT
57	PROTELOR SAINT AVOLD
57	SAS SONOPRESSE
57	SIH LE HARAS
59	AMIVAL
59	CAPELLE HALLUIN
59	EURO ASPARTAME DUNKERQUE
59	NIDAPLAST
59	ROTTENDORF PHARMA SAS
59	SNCZ
60	COATES LORILLEUX SYNDICAT CGT THOUROTTE
60	INERIS VERNEUIL EN HALATTE
62	CALAIRE CHIMIE SNC CALAIS
62	KNAUF PACK NORD DAINVILLE
62	MALYSSE
62	MS COMPOSITES LIEVIN
62	PRIMAGAZ CGP SAMIA DAINVILLE
62	TIOXIDE EUROPE SA CALAIS

UD	Nom Syndicat
63	EUROPHARTECH
63	LABORATOIRES MSD CHIBRET RIOM
63	PLASTYROBEL PESSAT VILLENEUVE
64	PLASTITUBE
65	RETRAITES PIERREFITTE NESTALAS
68	DUPONT DE NEMOURS
68	KNAUF-EST CGT
69	CHARLES RIVER CENTRE DE RECHERCHE DES ONCINS
69	INJELEC
69	NIEF PLASTIC GENAS
69	PIM SA
69	SANOFI PASTEUR
69	SANOFI CHIMIE NEUVILLE
69	SASCA AEROPORT LYON SAINT EXUPERY
69	VENINOV EX VENILIA VENISSIEUX
72	ALBEA PACKAGING
73	RETRAITES AIGUEBELLE EPIERRE
75	COTY
76	AIR LIQUIDE LE GRAND QUEVILLY
76	FRANCOLOR PIGMENTS
76	LABEL BIO
76	PHOSPHATE RENO
76	SAIPOL GD COURONNE
76	SIKA
77	BRENNTAG
77	CEPHALON (EX ORSYMONE) SYNDICAT CGT
77	GEREP SYNDICAT CGT
77	KNAUF ILE DE FRANCE
77	MESSER FRANCE
77	NHC NESTLE NOISIEL
78	AXCAN PHARMA SA
78	AXIM
78	CALORIE FLUOR
78	COVANCE LABORATORY SAS
78	EMTA
78	FRANCE PLASTIQUES RECYCLAGE
78	HEURTEAUX MANTES
78	LES CHARBONS MAULOIS
78	NEXTPHARMA SAS
78	NORTON SA
78	PCAS
78	RECYC MATELAS EUROPE
80	CLARINS LOGISTIQUE
80	COSMETIC COLLECTION SOIN PARFUM CCSP
80	LOCABOAT CAPPY (80)
80	MILLIKEN
80	PROCTER GAMBLE
84	ALLIANCE SANTE HEALTHCARE
85	ALPHACAN-SOVEPLAST
85	ALUBAT
87	COPIREL
91	BOLLIG ET KEMPER
92	CL INNOVATION
92	OPODEX INDUSTRIES
94	SASCA AEROPORT PARIS ORLY
95	PLASTEF

Sauf erreur de CoGéTise,
à ce jour, ces syndicats ne sont plus confédérés CGT

♦ Accord AGIRC/ARRCO

UN NOUVEAU COUP DE POIGNARD DANS LE DOS DES SALARIÉS

Au bout de longs mois de discussion avec les « partenaires sociaux traitres », le Medef a enfin trouvé des signataires pour un accord qui va dégrader fortement les acquis des salariés. Et c'est un coup de poignard supplémentaire sur notre système de protection sociale.



Depuis le début, la CGT a toujours été force de proposition, elle a démontré qu'il était possible de « sauver » les régimes de retraites, par exemple en augmentant les cotisations salariales et patronales. Ce que le MEDEF a toujours refusé sous prétexte qu'on ne pouvait pas diminuer le pouvoir d'achat des salariés !

C'est une pure foutaise !

Car, entendez par là « ne pas diminuer la remontée de dividendes pour les actionnaires » : pour mémoire, les 500 plus grosses fortunes de France se sont accrues de 25 % en 2014, soit plus de 66 milliards d'€, représentant 6 fois le « soi-disant » déficit de la Sécurité sociale. Ce sont les patrons qui ne veulent surtout pas participer, ils veulent au contraire fracasser notre système de solidarité intergénérationnel par répartition.

Une des propositions du Medef est de fusionner les deux régimes, ce qui supprimerait automatiquement le statut cadre. La fin de ce statut fragiliserait fortement les Conventions collectives, entraînerait les disparitions de nombreux avantages dans toutes les entreprises (modification des collèges pour les élections professionnelles, etc.).

Les ingénieurs, cadres et techniciens sont déjà assez maltraités par l'extension des forfaits jours partout où c'est possible.

La retraite à 60 ans avec 37,5 annuités comme c'était le cas il y a encore quelques années, acquise par la lutte en 1981, doit être la norme pour tous les salariés de ce pays, toutes catégories confondues !

Le gouvernement et ses valets pensent bien nous faire partir le plus tard possible, 67 ans « comme d'autres pays », comme ils le disent et ne pas payer nos pensions intégralement. Alors que, dans le même temps le chômage des jeunes explose et que l'espoir de voir retourner ces mêmes emplois vers eux s'évapore encore un peu plus. On rêve ou plutôt, on vit des cauchemars éveillés !!! où est le bon sens ??

Le gouvernement préfère la retraite par capitalisation, pas nous à la CGT, c'est un choix de société !

Jusqu'à la veille de la dernière réunion de négociation où la CFDT disait qu'elle ne signerait aucun accord qui déroge au principe de départ à la retraite après 62 ans, le Medef, accompagné par tout le gouvernement actuel, a réussi à faire plier les syndicats réformateurs que sont la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

La situation financière de ces régimes n'est contestée par personne. Les réserves de l'AGIRC arriveront à épuisement en 2018, celles de l'ARRCO en 2027.

Il est possible d'augmenter les cotisations si l'enjeu est bien clair : le système de retraite par répartition doit perdurer !

↳ Une augmentation de la cotisation AGIRC pour financer le régime qui en a le plus besoin, ce qui représente 7 euros par mois pour un salaire de 4 000 euros brut et un apport de 2 milliards d'euros dès 2016,

↳ Une contribution transitoire versée par les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale femme - homme et dégressive en fonction des efforts réalisés. Apport de 5,7 milliards d'euros dès 2016.

Le MEDEF en profite pour faire passer une vieille revendication : tendre vers la suppression de la caisse AT/MP. Aucun financement supplémentaire du patronat pour les caisses AGIRC/ARRCO sauf que, en contrepartie, le Medef pro-

pose de mettre 300 millions de cotisations sur la table, qui seront compensés par une baisse des cotisations AT/MP (accident du travail, maladie professionnelle). C'est l'engagement qu'a pris le gouvernement pour que cet accord puisse exister. C'est scandaleux !

Le patronat se paye sur l'argent des victimes du mal-travail organisé par lui-même alors que les sous déclarations sont largement reconnues. La CGT a refusé ce marché de dupes qui va permettre, dans un deuxième temps, au pouvoir politique, de reporter l'âge légal de départ en retraite.

Ces mesures très douloureuses pour les salariés et les retraités ne suffiront même pas à financer le déficit (6 milliards alors que le besoin est de 8,7 milliards en 2020). Sans rapport de force d'ici là, la prochaine négociation en 2019 devra donc encore, a priori, se traduire par de nouvelles amputations de droits pour les salariés.



On vous vole un an de vie !

Les salariés qui ne pourraient différer leur départ subiraient, les 3 premières années de retraite, un abattement de 10 % : une double peine pour les 56 % de salariés qui ne sont plus en emploi et pour les femmes dont la pension est déjà en moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes et de 60 % pour les femmes-cadres.

Pour tous les salariés bénéficiant d'une anticipation (postés 3x8 continus, carrières longues, amiante...) il n'y a aucune possibilité d'échapper à la pénibilité de 10 %, sauf à renoncer à son anticipation ou bien d'imposer par le rapport de forces une prise en compte réelle et immédiate de cet effet pervers de l'accord !

Les jeunes générations verraient le niveau de leurs futures pensions diminuer de 8,5 % supplémentaires.

Les retraités subiraient de nouvelles baisses de leur pouvoir d'achat pendant trois années sup-

plémentaires, outre le report au 1er novembre de la revalorisation de leurs pensions.

Au total, la contribution des salariés actifs et retraités s'établirait à 95 % du besoin de financement, contre 5 % pour le Medef : soit 5,7 milliards à la charge des salariés et retraités contre 300 millions pour le patronat (par le biais d'un recul sur les AT/MP). **La CGT, avec les salariés, ne doit pas laisser faire et doit se mobiliser rapidement.**

Une réunion entre les valets du patronat, avec le gouvernement derrière la porte, est prévue le 30 octobre pour finaliser la promesse de signature, sauf qu'il s'agit des droits sociaux des salariés qui sont mis en jeu !!

Il est urgent d'agir pour que cette réunion n'aboutisse pas, c'est encore possible

La CGT doit informer, consulter les salariés de ce pays pour qu'il y ait un autre avenir pour tous les salariés de ce pays et doit appeler rapidement à l'action.

Après l'ANI, la loi Rebsamen et la loi Macron, il est hors de question que le patronat nous bouffe la laine sur le dos

Il a eu assez de cadeaux depuis 2012 (CICE entre autres), 41 milliards offerts au patronat sans aucune contrepartie, CIR, exonérations de cotisations sociales, ...plus de 170 milliards d'aides depuis les lois Fillon et consœurs. Il faut stopper ces aides qui ont fait leur unique preuve : des pans entiers de sites industriels ont fermé ou restructuré avec des centaines de milliers d'emplois en moins.

Au contraire, dans cette période de doute pour un grand nombre de salariés de ce pays, il faut gagner de nouveaux droits et préserver les acquis sociaux, obtenus par la lutte, depuis la fin de la guerre.

On sait que le MEDEF veut détricoter les acquis du CNR depuis de longues années, comme la Sécurité sociale qui est basée sur la répartition.

La CGT et ses adhérents se doivent de réagir à la hauteur de ces attaques !

La soi-disant crise de 2009, sert de prétexte aux différents gouvernements libéraux, dits de gauche en France, pour fracasser toute la protection sociale, élément majeur du statut des salariés.

MOBILISONS-NOUS. LE 2 DÉCEMBRE 2015 DOIT ÊTRE UNE NOUVELLE ÉTAPE DE LUTTES, DE GRÈVES.

◆ Base de Données Economiques et Sociales

Démontrée comme une avancée majeure d'informations et d'interventions dans l'ANI 2013, ce n'est ni plus ni moins qu'une recherche du patronat pour museler les syndicats. Sous principe de confidentialité, il serait interdit d'utiliser le moindre document qui figure dans cette BDES.

La volonté patronale est d'interdire la communication des choix stratégiques des syndicats aux salariés et surtout d'arrêter les débats lors des présentations des bilans sociaux aux Comités d'Entreprises.

En renvoyant les syndicats à la BDES, aucune obligation de répondre aux questions, et la parade des patrons est d'inscrire sur tous les documents, quelle que soit leur importance : CONFIDENTIEL.

A ce propos, voici une analyse très intéressante d'un dossier, qui nous vient de la multinationale Michelin, qui prône le dialogue social mais qui interdit toute communication et exige **une signature d'engagement de confidentialité totalement illégale**.

Cher Monsieur,

Par courriel du 31 août dernier, vous m'avez interrogé sur la validité de l'engagement de confidentialité dans le cadre de l'utilisation de la base de données économiques et sociales établi par MICHELIN et soumis à la signature des représentants du personnel.

Je vous précise d'emblée qu'aucun texte n'impose aux représentants du personnel de signer un engagement écrit de confidentialité.

En cas de signature, un tel engagement revêtirait un caractère contractuel liant le représentant du personnel et faisant ainsi obstacle à ce que ce dernier puisse contester ultérieurement la validité de l'obligation de confidentialité qu'il a souscrite ainsi que le caractère objectivement confidentiel de certaines données.

En clair, en signant ce document, le représentant du personnel se retrouverait pieds et poings liés et ne pourrait utilement se défendre dans le cadre d'une procédure disciplinaire qui serait engagée à son encontre si une divulgation de certaines données lui était imputée.

Il existe actuellement un dispositif légal réglementaire qui se suffit à lui-même. Celui-ci figure à l'article R 2323-1-8 du Code du travail selon lequel :

« Les informations figurant dans la base de données qui revêtent un caractère confidentiel doivent être présentées comme telles par l'employeur qui indique la durée du caractère confidentiel de ces informations que les personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article L.2323-7-2 sont tenues de respecter ».

Selon les dispositions du dernier alinéa de l'article L.2323-7-2 précité, les membres du Comité d'Entreprise, du Comité Central d'Entreprise, du CHSCT, les délégués syndicaux et les délégués du personnel, sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base

de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Si le principe est posé, la contestation et la discussion demeurent possibles sur le caractère objectivement confidentiel de certaines données.

En effet, le juge peut utilement être saisi, soit en amont, soit à l'occasion d'une procédure disciplinaire pour apprécier le caractère confidentiel des données communiquées.

L'Inspection du Travail doit également apprécier cet aspect dès lors qu'elle se trouverait saisie d'une demande d'autorisation de licenciement à l'encontre d'un représentant du personnel accusé d'avoir divulgué des informations présentées comme confidentielles.

La Cour de Cassation a notamment jugé, dans un arrêt du 5 novembre 2014, qu'une entreprise ne pouvait pas placer l'intégralité des documents adressés aux représentants du personnel sous le sceau de la confidentialité sans justifier de la nécessité d'assurer la protection de l'ensemble des données dans ce document (Cass. Soc. 5 novembre 2014, pourvoi n°13-17 270).

Il appartient donc à l'entreprise de préciser, donnée par donnée, les raisons justifiant qu'elle soit classée confidentielle, ce que ne fait pas MICHELIN dès lors que l'engagement de confidentialité est général.

Il me semble donc devoir être conseillé à vos militants de ne pas signer cet engagement afin qu'ils puissent se ménager la possibilité de contester le caractère objectivement confidentiel de certaines données en cas de difficultés.

Espérant avoir répondu à vos interrogations,

Je vous prie de croire, Cher Monsieur, à l'assurance de mes sentiments bien dévoués.

François DUMOULIN
Avocat

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ | PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,
KLESIA est un organisme paritaire
à but non lucratif qui se concentre sur
la protection des personnes :
en complémentaire santé, prévoyance,
épargne retraite et action sociale.
Son action s'inscrit dans une démarche
responsable, tant à l'égard de
ses clients que de ses partenaires.

KLÉSIA
klesia.fr