



Courrier U.F.I.C.T.

Bulletin d'information du Bureau de l'Union Fédérale des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Délégués médicaux - N°217 - SEPTEMBRE 2013

DE L'ARGENT POUR NOS RETRAITES, IL Y EN A !

LE DITO

Le projet de réforme des retraites est à présent clairement établi. Les patrons y trouvent largement leurs comptes. Même si ces derniers surjouent leurs rôles de patrons indignés, ils ont des difficultés pour cacher leurs fou-rires en savourant le cadeau que s'apprête à leurs octroyer le premier Ministre Ayrault.

Et quel cadeau ! Un allègement massif de la cotisation famille qui représentera quelques 34 milliards d'euros que les patrons n'auront plus à payer. Gageons que c'est l'ensemble des ménages qui aura à compenser cette nouvelle faveur au patronat et que cela se traduira par un transfert sur l'impôt ou sur une augmentation de taxe.

L'ingratitude du MEDEF envers le gouvernement Hollande ne s'arrête pas là. Opposé à toute augmentation de cotisation, le MEDEF estime que Jean Marc Ayrault ne va pas assez loin dans sa réforme des retraites et que l'unique solution passe par le seul allongement de la durée de cotisation.

Notre premier Ministre a fait pourtant ce qu'il pouvait... augmenter d'un côté la cotisation vieillesse pour les employeurs de quelques modestes 2,2 milliards d'euros et leur octroyer de l'autre main un allègement de 34 milliards d'euros sur la cotisation famille !!!

Aux Universités d'été du MEDEF, Moscovici s'est engagé « à ce que la réforme ne pèse pas sur le coût du travail » et d'ajouter qu'elle serait « compensée par la baisse des cotisations familles ». Il a également promis que l'administration fiscale fer-

merait les yeux sur le Crédit Compétitivité Emploi et qu'il abandonnait toute taxe sur les dividendes. Pourtant M. Gattaz reste en colère ! Il attend encore plus du gouvernement !

L'actuel projet de réforme des retraites enterre définitivement la retraite à 60 ans, voire son système par répartition. L'allongement de la durée de cotisation progressera pour atteindre les 43 annuités en 2020.

Cette augmentation de durée de cotisation s'appliquera à l'ensemble des salariés nés à partir de 1973.



Les jeunes et surtout les jeunes diplômés seront directement impactés par cette réforme. Ainsi un salarié âgé aujourd'hui de 30 ans ne pourra prétendre à sa retraite, dans le meilleur des cas, qu'à partir de 66 ans !

Autant dire que c'est toute la crédibilité du système par répartition qui est remise en cause et qu'un boulevard est ouvert pour les promoteurs de la retraite par capitalisation, notamment au travers des fonds de pensions.



Ce n'est pas la mesurette sur la possibilité de rachat de trimestres d'études qui compensera cet allongement de la durée de cotisation. L'aide forfaitaire envisagée de 1000 euros/trimestre, limitée au rachat de 4 trimestres, pénalisera bon nombre de jeunes au parcours chaotique rencontré dans leur vie active.

Enfin les retraités sont à présent priés de mettre encore plus la main à la poche ! Tous les retraités, même les plus modestes, sont concernés. Oubliées les promesses de 2012 du candidat Hollande qui promettait de ne pas toucher aux petites retraites. Les économies réalisées en 2020 sur le dos des retraités s'éleveront à quelques 2,7 milliards d'euros !

Aujourd'hui, imposons tous ensemble la seule solution pour financer notre protection sociale par la création d'emplois, de meilleurs salaires, une réduction du coût du capital et une véritable politique industrielle.

• Au sommaire de ce numéro :

Edito - Le temps de travail : l'entreprise et la santé des salariés au travail - La retraite, une affaire de Jeunes -

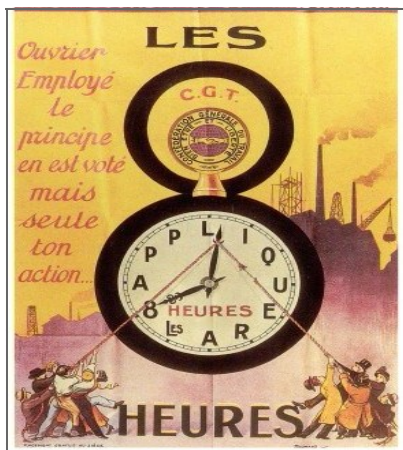
Contacts UFICT : Gentiane THOMAS (gentiane.thomas@fnic.cgt.fr) ou Patrick VANISCOTTE (patrick.vaniscotte@free.fr)

Imprimé par nos soins :
FNIC CGT
263, rue de Paris - Case 429 -
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01.55.82.68.88
Fax. 01.55.82.69.15
http://www.fnic@cgt.fr
E-mail : fnic@cgt.fr
Bimestriel : 2,74€
Directeur de Publication :
Gilles HELLIER
ISSN 0248-787x
N° CPPAP : 0613506522



LE TEMPS DE TRAVAIL : ENTRE LA RENTABILITÉ DE L'ENTREPRISE ET LA SANTÉ DES SALARIÉS AU TRAVAIL.

Pendant plus d'un siècle et demi, les luttes sociales ont fait évoluer les lois sur le temps de travail, offrant de véritables avancées sociales qui ont permis de faire du travail au temps la norme au détriment du travail à la tâche.



Les premières lois sur le temps de travail se sont placées sur le terrain de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, avec pour but de limiter la durée du travail : Loi du 22 mars 1841 limitant le temps de travail des enfants à 8 heures par jour pour les enfants de huit à douze ans et à 12 heures pour ceux âgés de douze à seize ans ; décret du 2 mars 1848 limitant la journée de travail des adultes à 10 heures à Paris et à 11 en province; loi du 2 novembre 1892 limitant à 11 heures par jour le temps de travail des femmes, ainsi que des enfants de seize à dix-huit ans...

Plus précisément, l'un des principaux apports de la législation sur la durée du travail est d'avoir limité dans le temps l'engagement du salarié et, pour ce faire, d'avoir imposé le temps comme unité de mesure du travail. Autrement dit, **le salarié travaille pendant un certain temps, il n'est subordonné que pendant ce temps et sa rémunération est fonction du temps passé au travail.**

Ce schéma est, tant dans les faits que dans la loi, de plus en plus écorné par l'apparition - ou plutôt la réapparition - d'un autre modèle, qui tend à substituer au temps le rendement comme mesure du travail : missions, objectifs, rémunération variable ...

Il a tendance à se focaliser sur la problématique de l'emploi, laissant dans l'ombre son rôle déterminant dans le façonnage du rapport au travail.

C'est que le droit du temps de travail peut être vu comme le fruit d'un compromis entre deux principes antagonistes : la rentabilité de l'entreprise et la santé du salarié. Entre ces aspirations, le curseur se déplace au gré du rapport de forces.

De ce fait on assiste à :

- **un glissement d'une problématique de limitation du temps de travail, conçue avant tout comme protectrice de la santé et de la vie personnelle du salarié, vers une logique d'aménagement du temps de travail principalement destinée à satisfaire les exigences de flexibilité et de productivité des entreprises.**
- **un désengagement croissant de l'Etat au profit des « partenaires sociaux », faisant du temps de travail le principal terrain de la déréglementation. La négociation n'a plus lieu sous l'égide de la loi qui fixe un plancher, mais**

se substitue de plus en plus à cette dernière. Ce désengagement se traduit aussi par le fait que les décrets sont de plus en plus conçus comme supplétifs, par rapport à l'accord collectif. Le risque est que tout devienne négociable.

Ces évolutions participent à la remise en cause de la référence au temps dans la construction du rapport de travail et à la promotion de cet autre schéma qui précarise le salarié en lui faisant supporter le risque économique de l'entreprise sans pour autant desserrer l'étau de la subordination.

Il est donc urgent d'appréhender les règles sur le temps de travail et de développer une réflexion syndicale pour infléchir cette évolution.

La phase initiale à cette réflexion pourrait être la constitution d'un état des lieux recueilli à travers une enquête initiée pour l'ensemble des branches de notre Fédération. L'analyse des réponses obtenues permettra d'orienter nos axes revendicatifs dans le domaine, avec des propositions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises.

Parce qu'il n'est pas si facile, malgré les dispositions déjà existantes dans le Code du travail, de mener une activité syndicale sur le temps de travail.

Et pourtant nous devons réfléchir et proposer des solutions face à cet état qui impacte d'autant plus les ICTAM, qu'ils sont soumis aux forfaits jours.

C'est vrai que l'idée selon laquelle, « quand on est cadre, on ne compte pas ses heures » a la vie dure. C'est l'argument principal invoqué pour justifier l'absence de contrôle du temps de travail des cadres. Du coup, les directions en ont profité pour intensifier leur charge de travail et allonger l'amplitude des journées de travail sans payer les dépassements en heures supplémentaires.

Depuis 10 ans, au fur et à mesure que le niveau de formation des salariés s'élevait et que le nombre de cadres augmentait, la pression sur le personnel qualifié n'a cessé de croître. Trop sollicités, travaillant en moyenne 10 heures, voire 13 ou 18 heures par jour, soumis à une évaluation individualisée des performances, effectuant un travail invisible non rémunéré, leurs conditions de travail se sont fortement dégradées. Il ne faut pas oublier le nombre d'accidents du travail qui en ont découlés :

suicides, burn-out, dépressions, accidents cardio-vasculaires, incapacités... Et les facteurs déclenchant les maladies professionnelles chez les cadres sont connus : un niveau de responsabilité élevé, le manque de marge de manœuvre et de reconnaissance.

Et la raison première de la loi sur la Réduction du Temps de Travail qui était de partager le travail, s'en trouve de fait annihilé. *Nous assistons plutôt à un tragique déséquilibre entre des ICTAM actifs surchargés et le chômage qui frappe les jeunes diplômés.*

Pourtant le dispositif « forfaits jours n'échappe pas à la loi » ! L'employeur a des obligations vis-à-vis de la santé des salariés et il doit assurer le paiement d'un salaire en contrepartie du travail fourni.

De fait la référence horaire devient incontournable. Car sans mesure du temps, il n'est pas possible de contrôler les périodes de repos, ni d'éviter des durées préjudiciables à la santé, ni d'assurer le paiement de la totalité du travail accompli. Et pourquoi pas un **contrôle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif** ? Ce qui revient à comptabiliser les heures de travail effectuées. Cette démarche n'est certes pas spontanée car les caté-



gories professionnelles concernées sont en général plus préoccupées par leur positionnement dans l'échelle salariale et hiérarchique que par un taux de salaire horaire. Mais nombre de ces salariés refusent la pointeuse qui instaure selon eux un contrôle tatillon et ne mesure pas réellement la totalité du travail accompli. Car ils travaillent aussi en dehors des murs de l'entreprise, au petit déjeuner par exemple en ouvrant leur téléphone. Ils lisent leurs messages dans les transports, se connectent sur l'intranet d'entreprise le week-end...Et ils veulent être libres dans la gestion de leur temps de travail, être

autonomes en quelque sorte. Si le concept de l'autonomie a un sens, il faut reconnaître aux ICTAM la possibilité de relever les heures réelles de travail, sans sanction ni pression.

Ce que revendique la FNIC-CGT, c'est que dans chaque site la mesure du temps de travail soit effective, y compris pour l'encadrement.

Quel que soit les mesures mises en place pour enrayer le diktat du capital qui est de s'accaparer les richesses toujours plus importantes produites par un nombre toujours moindre de salariés, **FORÇONS NOS PATRONS A RESPECTER LE CODE DU TRAVAIL ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES** encore existantes et ce, malgré l'application de la loi de la sécurisation de l'emploi en application depuis le 1^{er} juillet dernier et de son CDI Intermittents.

C'est aujourd'hui le cas dans trop peu de sociétés. L'inspection du travail ne pourra que nous soutenir sur de tels sujets. Mais cela se fera avec vous sur la base de vos réalités de terrain.

A NOUS DE FAIRE.



LA RETRAITE, UNE AFFAIRE DE JEUNES.

En 2012, le candidat Hollande disait : « Je demande à être jugé sur deux choses : la justice et la jeunesse ». En juin 2013, le gouvernement s'engage dans une nouvelle réforme des retraites. A l'heure où Y. Moreau a rendu son rapport concernant les évolutions du système, 14 organisations de jeunesse, syndicales, politiques ou associatives ont décidé de se réunir en collectif pour faire entendre un message : **les jeunes refusent une réforme qui se traduirait par un allongement de la durée de cotisation et une baisse des pensions. Une réforme juste et favorable aux jeunes est possible, mais pour cela le gouvernement doit se démarquer des conclusions du rapport Moreau.**



Le couperet est tombé le 26 août dernier avec l'annonce par le Premier ministre des grandes lignes de la future réforme des retraites !

Cette réforme se situe dans la continuité des précédentes en privilégiant la poursuite jusqu'en 2020 de l'allongement de la durée de cotisation prévue par la loi Fillon, et en prolongeant ces dispositions après 2020. **Il serait ainsi demandé 43 ans de cotisations aux jeunes nés à partir de 1973 alors même qu'on sait qu'ils rentrent de plus en plus tard dans le monde du travail.**

Ils atteindront ainsi l'âge du taux plein bien après 65 ans. Sachant qu'à l'heure actuelle un jeune en moyenne débute sa carrière professionnelle à 26 ans, il ne pourrait bénéficier d'une retraite à taux plein qu'à l'âge de 69 ans ou partir avant avec une retraite de misère ! Et la solution du rachat possible de trimestres est une illusion au vu de la situation de l'emploi et le niveau des salaires. **Pour la CGT, ces dispositions sont orientées contre la jeunesse.**

Alors que face à la précarité et au chômage notamment celui des jeunes, il est plus que nécessaire de renforcer notre système de protection sociale.

Jeunes travailleurs et travailleuses, étudiant-e-s, en recherche d'emploi ou en insertion, les parcours sont divers mais ils souffrent des mêmes maux, aggravés par la crise économique. Trop âgés pour bénéficier de la protection familiale, mais trop jeunes pour accéder aux minima sociaux, ils se situent à un nouvel âge de la vie à la marge des protections sociales et voient la solidarité nationale se réduire à peau de chagrin au gré des différentes réformes.

La dernière en date concerne le système de retraites. Alors que l'accès au premier emploi est de plus en plus tardif, que la précarité est la norme, et tout particulièrement pour les femmes, allonger la durée de cotisation est pour les jeunes le signal inacceptable qu'il ne faudra plus compter sur un système de retraites solidaire qui garantisse une protection de haut niveau. Cette mesure est d'autant plus incompréhensible qu'elle allongerait encore les files d'attente à Pôle Emploi en maintenant des salariés plus âgés en activité.

Comment prétendre agir contre le chômage en refusant de faire de la place à la jeune génération dans le monde du travail ?

C'est pourquoi la CGT refuse tout allongement de la durée de cotisation et revendique un système de retraite par répartition qui prenne en compte les évolutions de notre société et les nouveaux temps de vie pour notre génération.

Pour sortir de la crise, au contraire, misons sur la jeunesse au lieu de la sacrifier !

Le système de retraite par répartition repose en effet sur les jeunes d'aujourd'hui et sur la confiance qu'ils et elles portent au système de protection solidaire.

De plus, leur formation est un investissement de tous les jours pour leur avenir et celle du pays. **C'est avec une jeunesse qualifiée et préparée que nous sortirons des difficultés de la crise.**

La CGT exige des réformes qui s'attaquent au vrai problème : **le diktat du capital qui s'accapare les richesses créées par le travail de tous.** Une des conséquences en est un chômage de masse qui grève le budget de la protection sociale.

Parce que la CGT n'acceptera pas un nouveau recul des droits en matière de retraite pour les futures générations, la CGT revendique :

- la validation des années de formation dans le calcul des retraites.
- la prise en compte des périodes d'apprentissage, de stages, et leur réglementation, afin qu'ils ne constituent pas des emplois déguisés.
- la prise en compte des périodes d'inactivités forcées, périodes où les jeunes cotisent de manière inégale.
- Et une durée de cotisation ramenée à 37,5 ans, soit 150 trimestres.

De plus, le débat sur les retraites est trop important pour s'effectuer en catimini et de manière accélérée pendant l'été. Et il ne peut y avoir de réforme au nom des jeunes sans les jeunes.

Article extrait de la pétition « la retraite, une affaire de jeunes », disponible sur www.retraites-jeunes.fr que la FNIC-CGT vous invite à faire signer massivement.

