

AGIR(C) ou PAS....

Au lendemain des élections départementales, qui montrent le ras-le-bol des Français, face à la politique menée par le Gouvernement actuel, la mobilisation s'avère plus que nécessaire.

Car ce ne sont ni le repli sur soi, ni l'allégeance aux thèses de Hollande, Valls, de l'UMP et du MEDEF, qui sortiront notre pays de la crise où le monde de la finance l'a plongé.

Les salariés, quel que soit leur statut dans l'entreprise, ont tout à perdre à se résigner et opter pour le chacun-pour-soi. Ils ont par contre tout à gagner à s'unir et se mobiliser, avec la CGT, pour la défense de leurs acquis. Car les mauvais coups pleuvent. Et à peine une loi néfaste pour le monde du travail est promulguée, qu'une autre est en préparation.

Après la loi « Macron » et ses articles assassins pour les droits des salariés, c'est une réforme des retraites complémentaires potentiellement dévastatrice, qui est en gestation.

Sous le prétexte des déficits actuels ou à venir des régimes AGIRC et ARRCO, essentiellement dus au manque de recettes, ce n'est ni plus ni moins la retraite par répartition, dont les principes ont été arrêtés après la 2^{ème} guerre mondiale, que le MEDEF et le Gouvernement veulent tenter, une fois de plus, de faire disparaître. Et demain, selon ces grands « stratèges », chacun devra se débrouiller suivant ses moyens pour se construire sa retraite. Malheur à ceux qui n'en auront pas.....de moyens !

Donc, outre le fait que cette solution dédouane complètement les entreprises de leur participation au système social (c'est l'épargne et non plus la cotisation qui alimente le système), elle est porteuse de souffrance pour de nombreux

futurs retraités. En effet, on ne compte plus les systèmes d'épargne-retraite qui se sont effondrés sous le coup des diverses crises financières, plongeant ainsi des milliers de gens dans la misère.

• A CONTRARIO, LA CGT PROPOSE DES SOLUTIONS QUI PEUVENT RÉELLEMENT SAUVER NOTRE SYSTÈME ACTUEL COMME PAR EXEMPLE :

- ↳ **ÉGALITÉ SALARIALE FEMME / HOMME,**
- ↳ **AUGMENTATION DE LA COTISATION AGIRC,**
- ↳ **ÉLARGISSEMENT DE L'ASSIETTE DE COTISATION À TOUS LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION...**

Si tous les salariés sont concernés par cette réforme, les Cadres et les Agents de Maîtrise sont en première ligne. En effet, pour eux la retraite complémentaire représente la majeure partie de la retraite. Sa disparition serait donc une catastrophe. De plus, ce serait une réelle remise en cause du statut de cadre.

Alors, mobilisez-vous, mobilisons-nous, pour conserver cet acquis essentiel pour notre qualité de vie après la vie au travail.

La première opportunité est la journée de grèves et de manifestations à Paris, organisée par la CGT le 9 avril. Descendons nombreux dans la rue pour exiger une autre politique que celle qui consiste à donner toujours plus aux actionnaires et toujours moins aux salariés !

NOTRE SYSTÈME SOCIAL C'EST NOTRE RICHESSE.

NE LAISSONS PAS LE MEDEF ET LE GOUVERNEMENT LE DÉTRUIRE CHAQUE JOUR UN PEU PLUS.

• Au sommaire de ce numéro :

Edito (p 1) - AGIRC-ARRCO le combat de tous (p 2) - Le droit d'interpellation des Délégués du Personnel (p 3) - Journée d'étude du 21 mai 2015 (p 4) -

L'Édito



C'est quoi, l'AGIRC et L'ARRCO ?

C'est la retraite complémentaire au système général de la Sécurité sociale pour l'ensemble des salariés du privé pour l'ARRCO, et l'AGIRC qui s'ajoute pour certains employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM/ICTAM) et les cadres. Le système général Sécurité sociale ne prenant pas en compte les salaires au-delà de 3129€ brut/mois, c'est l'AGIRC qui s'y substitue pour les salaires supérieurs.

↳ POURQUOI L'AGIRC ET L'ARRCO SONT-ILS ESSENTIELS ?

Ces pensions représentent 25 % des retraites des non-cadres et 50 % de celles des cadres.

C'est donc une part essentielle de la retraite totale.

↳ POURQUOI NE FAUT-IL PAS FUSIONNER CES 2 CAISSES, COMME LE PROPOSE LE MEDEF ?

L'AGIRC mais aussi l'ARRCO sont en déséquilibre financier du fait d'un manque de cotisations. Les fusionner sans augmenter ces dernières ne résoudra rien.

↳ POURQUOI DÉFENDRE CES SYSTÈMES ?

Car l'AGIRC et l'ARRCO sont des systèmes très bien gérés. Les marchés, actionnaires et autres, ne se nourrissent pas sur ces fonds.

Ces systèmes ne peuvent pas faire faillite par nature. Tant qu'il y aura des salariés il y aura du financement.

Alors que l'alternative proposée par le MEDEF d'un système par capitalisation est un système qui fait régulièrement faillite. D'ailleurs qui n'a pas entendu : « Ils ont tout perdu en bourse » ?

C'est l'AGIRC qui a autorité pour définir les coefficients « cadres » ou « techniciens » ou « agents de maîtrise » dans les conventions collectives. C'est ceux qui vont être rattachés aux régimes de l'AGIRC. Préserver l'AGIRC c'est préserver le statut cadre. Préserver le statut cadre, c'est préserver les grilles de salaire. La fin du statut cadre verrait le tassement des grilles de salaire et une perte pour l'ensemble des salariés.

↳ QUE VEUT LE MEDEF ?

Reporter l'âge de départ à la retraite complémentaire à 67 ans.

Baisser le niveau des pensions, afin de rendre le système plus du tout intéressant et amener les plus hauts salaires à quitter le système, pour finalement casser le système de solidarité et livrer ces sommes très importantes aux banques et assurances.

↳ POURQUOI NE FAUT-IL PAS FAIRE CE QUE DEMANDE LE MEDEF ?

Car un nouveau report de l'âge de la retraite serait une nouvelle hausse du chômage.

Ce serait une étape pour que le régime général suive avec un départ à la retraite également à 67 ans.

Que revendiquer ?

- MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RÉFÉRENCE ENGLOBANT RÉGIME GÉNÉRAL ET RETRAITES COMPLÉMENTAIRES,
- GARANTISSANT À CHAQUE SALARIÉ UNE RETRAITE À TAUX PLEIN À 60 ANS,
- APRÈS 37,5 ANS DE COTISATIONS (INCLUANT ANNÉES D'ÉTUDES ET PÉRIODES D'INACTIVITÉ FORCÉE).
- POUR UN MONTANT GARANTI DE 75 % DU SALAIRE.
- RETRAITE DÈS 55 ANS POUR LES TRAVAUX PÉNIBLES.
- UN TRIMESTRE D'ANTICIPATION PAR ANNÉE D'EXPOSITION À LA PÉNIBILITÉ.

Comment l'obtenir ?

- PAR L'ARRÊT DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES.
- PAR L'AUGMENTATION DES SALAIRES PAR L'APPLICATION DE LA GRILLE FÉDÉRALE, POUR LES HOMMES ET POUR LES FEMMES.
- PAR L'INTERDICTION DES LICENCIEMENTS ET DES EMBANCHES MASSIVES PAR UNE RÉDUCTION DU TEMPS PLEIN À 32 HEURES HEBDOMADAIRES AVEC MAINTIEN DU SALAIRE.
- PAR L'AUGMENTATION SANS MODULATION DES COTISATIONS PATRONALES DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE, GELÉES DEPUIS 15 ANS.
- PAR LE MAINTIEN DES DEUX CAISSES ARRCO ET AGIRC, EN Y INTÉGRANT L'AGFF.

• LE DROIT D'INTERPELLATION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le saviez-vous ?

Souvent méconnu des salariés et des représentants du personnel, et à tort sous-utilisés, les délégués du personnel ont pour mission de veiller au respect des droits des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise.

Sans le cadre de cette protection des libertés individuelles des salariés et de la lutte contre les discriminations, ils peuvent tirer une « sonnette d'alarme » auprès de l'employeur. On parle alors de « droit d'interpellation des délégués du personnel ». Ce droit d'interpellation des délégués du personnel est une procédure souvent méconnue parce qu'encore très peu utilisée par eux-mêmes.

Le droit d'interpellation peut être mis en œuvre en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale « dont les risques psychosociaux » ou aux libertés individuelles. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. Il est également possible de mettre en œuvre ce droit d'interpellation en cas de harcèlement moral ou sexuel.

Les étapes de la procédure sont les suivantes :

Une fois informé, l'employeur doit procéder sans délai une enquête conjointe avec le délégué du personnel et doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

Ce droit peut être exercé aussi bien par un délégué du personnel titulaire que par un délégué du personnel suppléant. La loi ne donne aucune précision sur ce point.

Le délégué du personnel d'un établissement ne peut toutefois exercer le droit d'interpellation que dans son périmètre d'attributions, c'est-à-dire, dans l'établissement ou sur les sites où il a été élu.

Tout représentant du personnel (délégué syndical, membre du CE ou du CHSCT) peut, bien entendu, signaler l'existence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. Il faudra dans ce cas prendre en considération les faits signalés, sans toutefois enclencher la procédure spécifique du droit d'interpellation.

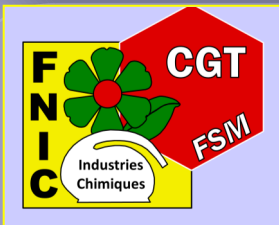
Dans l'hypothèse d'une carence de l'employeur ou de divergence d'appréciation de la situation de discrimination, ou à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué du personnel (si le

salarié concerné, averti par écrit, ne s'y oppose pas) peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence, c'est-à-dire selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte aux droits et libertés et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. Il aura ainsi les pouvoirs les plus larges pour ordonner cette mesure et pourra demander, sous astreinte à l'employeur, de faire cesser cette atteinte dès lors qu'il constate que celle-ci est établie

L'article L 2313-2 du Code du travail

PRÉVOIT À CET EFFET « QUE SI UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL CONSTATE, NOTAMMENT PAR L'INTERMÉDIAIRE D'UN SALARIÉ, QU'IL EXISTE UNE ATTEINTE AUX DROITS DES PERSONNES, À LEUR SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE OU AUX LIBERTÉS INDIVIDUELLES DANS L'ENTREPRISE QUI NE SERAIT PAS JUSTIFIÉE PAR LA NATURE DE LA TÂCHE À ACCOMPLIR NI PROPORTIONNÉE AU BUT RECHERCHÉ, IL EN SAISIT IMMÉDIATEMENT L'EMPLOYEUR ». CET ARTICLE DU CODE DU TRAVAIL ORGANISE DONC UNE PROCÉDURE RAPIDE D'ENQUÊTE ET DE SUPPRESSION DES ATTEINTES AUX LIBERTÉS INDIVIDUELLES DONT POURRAIENT ÊTRE VICTIMES LES SALARIÉS, QUI S'INSPIRE DU DISPOSITIF DÉFINISSANT LE RÔLE DU CHSCT EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMÉDIAT POUR LA SÉCURITÉ DES PERSONNES.



○ JOURNÉE D'ÉTUDE

« COMMENT SYNDIQUER LES ETAM/ICTAM ? »

JEUDI 21 MAI 2015 - DE 8H30 À 17H30 -

À LA FNIC CGT - À MONTREUIL - SALLE PERROUAULT

- **S'armer politiquement en SE FORMANT, en SE RENFORÇANT, partout dans nos entreprises, en adhérant dans tous les collèges (1, 2 et 3).**

LA CGT, au regard de l'évolution du salariat dans les collèges ETAM/ICTAM, n'a pas d'autre solution que de prendre en compte cette catégorie de salariés et d'adapter sa façon de militer en ayant une activité dans le syndicat vers cette catégorie. 53 % d'entre eux sont aujourd'hui des ETAM/ICTAM.

Il devient nécessaire de construire des outils revendicatifs pour peser, avec tous les salariés, dans les choix de société.

C'est une urgence et une survie pour notre syndicalisme CGT.

RÉFLÉCHISSONS ENSEMBLE À « COMMENT REJOINDRE LES ICTAM ET LES FAIRE ADHÉRER EN NOMBRE À NOTRE ORGANISATION SYDICALE CGT, DE LUTTE DE CLASSE ET DE MASSE »

NOUS VOUS ATTENDONS NOMBREUX.



BULLETIN DE PARTICIPATION

JOURNÉE D'ÉTUDE DU **JEUDI 21 MAI 2015 À 8H30**

« **COMMENT SYNDIQUER LES ETAM/ICTAM** »

SYNDICAT :

DPT /_/_/_

NOMBRE DE PARTICIPANTS

1°) NOM :

PRÉNOM :

2°) NOM :

PRÉNOM :

3°) NOM :

PRÉNOM :

4°) NOM :

PRÉNOM :

5°) NOM :

PRÉNOM :

Bulletin à remplir et à renvoyer à la FNIC CGT – Yves PEYRARD – case 429 – 93514 MONTREUIL cedex ou par mail fnic@cgt.fr ou ufict@fnic-cgt.fr