



L'enjeu, s'est de transformer le ras-le-bol en actions, en mesurant que nous n'avons pas d'autre issue pour sortir de la crise. Le patronat profite de la complicité du pouvoir politique et de l'accompagnement de certaines organisations syndicales pour pousser les feux du recul social. La CGT, à tous les niveaux, a la responsabilité de mettre en confiance des salariés, des retraités et des chômeurs, pour construire le rapport de forces à la mesure des enjeux.

Ce n'est pas l'accord scélérateur du 11 janvier qui doit nous faire lâcher prise. Cet accord est d'une extrême gravité pour les droits des salariés. Pour en faciliter la compréhension et faire ressortir le danger, La Fédération vient d'éditer un 4 pages. Nous devons aller partout au débat avec les salariés pour agir massivement durant les 2 à 3 mois qu'il nous reste avant le vote de la loi, pour en faire changer le contenu. **Combattre cette compromission passe par l'accentuation des luttes.**

Sur tout le territoire, interpellons nos députés pour que le mandat que les électeurs leur ont confié respecte bien les intérêts des salariés et de leur famille. Engageons-nous dans une bataille de grande ampleur auprès de tous les élus, mais aussi dans les entreprises par l'intervention des salariés. Le MEDEF se frotte les mains et demande la transposition de cet accord tel quel dans la loi. Il n'y a aucune raison de lui faire encore ce cadeau en

plus des milliards d'exonérations et de cadeaux fiscaux octroyés par ce gouvernement et les précédents.

Depuis la campagne présidentielle, où sont les mesures contre les licenciements boursiers, les droits donnés aux salariés pour imposer des alternatives aux projets patronaux ? Les salariés Goodyear Amiens qui se battent depuis 6 ans, se retrouvent à subir un chantage à la fermeture s'ils n'acceptent pas le diktat de la direction. Le syndicat CGT Goodyear a toujours proposé des alternatives aux projets de la direction en accord avec les salariés. Alors pourquoi accuser les salariés et leur syndicat de la situation dans laquelle les actionnaires les ont mis ? Ne serait-ce pas pour minimiser, voir abolir les luttes qui se passent en ce moment contre les plans de restructurations dans plusieurs grands groupes comme **Pétroplus, Sanofi, Arkéma, PSA, etc...**

Les richesses produites par le travail doivent revenir au monde du travail sous forme de salaires qui répondent aux attentes, d'emplois qualifiés, d'une protection sociale de haut niveau, des services publics. **La Fédération appelle tous ses syndicats et les salariés à réclamer le 12 février, avec les Goodyear, l'arrêt de cette casse industrielle, des droits pour d'autres alternatives, à commencer par l'interdiction des licenciements et le droit de veto des CE.**

Et dès maintenant, interpellons patronat et politiques pour que l'accord du 11 janvier ne voit pas le jour sous forme de loi.

Sommaire

■ **Edito :**
Construisons la riposte (page 1)

■ **Retraites :**
Sans mobilisation, l'AGIRC/ARRCO sera remis en cause (page 2)

■ **Actualités :**
Non à la modulation des heures de délégation à l'entreprise (page 3)

■ **Juridique**
La CFE-CGC ne peut signer un accord intercatégoriel (page 4)

FEVRIER 2013

20-Bureau de l'UFICT à Montreuil

21-Assemblée Générale du Nord-Pas-De-Calais

22-Assemblée Générale de Picardie

MARS 2013

7-Journée d'études Protection Sociale à Montreuil

12-Comité Exécutif Fédéral à Montreuil

ATTENTION!!!

Nouveaux numéros pour contacter la Fédération

Tél. : 01.55.82.68.88
Fax : 01.55.82.69.15

FEVRIER 2013

20-PLASTURGIE : ONEE

21-CHIMIE : Paritaire UIC

21-INDUSTRIE PHARMA : Observatoire des Métiers

MARS 2013

6-PETROLE : Paritaire de négociation

7-CHIMIE : Paritaire UIC

14-PLASTURGIE : Commission Mixte Paritaire

Sans mobilisation, l'AGIRC-ARRCO

agirc
RETRAITE DES CADRES



ARRCO
Retraite complémentaire des salariés

sera remis en cause

En France, les retraites du privé sont assurées par une part Sécurité sociale, dite retraite de base et une part complémentaire par les régimes AGIRC et ARRCO. Les caisses complémentaires sont gérées paritairement par le patronat et les syndicats, qui décident par voie d'accord, les taux de cotisations, les niveaux de prestations, les âges d'application.

Depuis 1993, les différents accords signés entre le MEDEF et certaines organisations syndicales ont asséché les caisses complémentaires, en gelant les taux de cotisations, considérés par les patrons comme un « coût » pesant sur le travail. Il faut noter qu'aucune obligation légale ne vient contraindre ces « partenaires sociaux » à signer de tels accords, qui ont fait s'écrouler les taux de rendement des régimes complémentaires.

On estime qu'en l'absence des accords signés depuis 1993, le montant des pensions serait de 21 % supérieur pour la retraite ARRCO et 26 % supérieur pour la retraite AGIRC.

Le 22 novembre 2012, ont débuté de nouvelles négociations sur le financement des régimes de retraites complémentaires de tous les salariés (ARRCO) et des cadres (AGIRC). Dans ces négociations, le MEDEF avance de nouveau un « coût du travail » trop élevé.

Son projet d'accord revendique de nouveaux reculs de droits pour les retraités

actuels et les futurs retraités que nous sommes tous :

- ☞ Pas de hausse de cotisations, mais « fléchage » des cotisations famille vers les retraites complémentaires. On détournerait, ainsi, une part des cotisations famille, ce qui provoquerait un manque à gagner pour les caisses d'allocations familiales, compensé par une hausse de la TVA ou de la CSG, que ne payent pas les patrons.
- ☞ Les pensions de retraites complémentaires revalorisées de l'inflation moins 1,5 point. Autrement dit, si l'inflation n'est que de 0,5 %, les pensions diminueraient de 1 %.
- ☞ Baisse du montant des pensions de réversion de 60 à 56 % du niveau de la pension versée au conjoint décédé.

La CFDT, déjà signataire de l'ANI du 11 janvier, a indiqué qu'elle pourrait, éventuellement, accepter la mesure n°1 sur les pensions, si les petites retraites (de l'ordre de 1.100 euros) en sont exemptées.

L'ultime réunion de négociation est fixée au 7 mars : que croyons-nous qu'il va se passer si nous ne nous mobilisons pas sur ce sujet, comme sur les autres ?

Pour empêcher les patrons et leurs complices de démanteler encore un peu plus nos retraites, il est temps d'agir !

DEBAT DU 50^{ème} CONGRES : NON A LA MODULATION DES HEURES DE DELEGATION A L'ENTREPRISE

Moduler, moduler » : un verbe repris dans diverses propositions, qui a pour définition : « passer d'un système fixe à un système variable, calculé selon différents facteurs ». Par exemple : moduler les cotisations sur les salaires? en fonction du rapport masse salariale/valeur ajoutée, est un des projets de certains « apprentis-sorciers » qui n'ont probablement pas vu un bilan financier des entreprises du privé, ni les divers subterfuges légaux des règles de comptabilité qu'utilisent nos patrons pour échapper à l'impôt.

Savez-vous aussi, que la « base de données communes », sur les informations/consultations, contenues dans l'accord national dit de « sécurisation des emplois et compétitivité » a été une proposition « intersyndicale » ? Donc, supportée aussi par la CGT ?

Les militants de base CGT le savent bien : « sans rapport de forces, il n'y a pas de négociation digne de ce nom dans les entreprises ». Une vérité que chacun semble avoir oublié au plus haut niveau. Surtout qu'aucune des négociations engagées, nationalement, ne fait l'objet de mobilisation préalable pour renforcer nos revendications !

Après la loi sur la représentativité qui a substitué au droit de désigner un délégué syndical (obtenu en 1968) celui de désigner un RSS à 4h/mois, la nouvelle trouvaille serait : « **les heures de délégation modulables seront la représentativité** » !

On nous assure que l'objectif est d'augmenter le nombre d'heures des délégués !!! ... Oui, oui, quelle naïveté de croire que les patrons vont, sans aucune contrainte, donner plus de moyens d'action aux syndicalistes ! Le problème, c'est qu'il n'y a pas de Père Noël et que l'accord scélérat signé, dernièrement, qui a repris des « idées » de deux années de « discussions de salon », s'est achevé par un revers cinglant contre les droits des salariés et leurs représentants.

Moduler les heures de délégation ? Une alchimie qui remet en cause le fondement des droits existants !

Actuellement, chaque élu du personnel dispose du même nombre d'heures de délégation (DP/CE/CHSCT) dans l'instance. Le nombre d'heures est fonction du nombre de salariés de l'entreprise. Les élections professionnelles déterminent le nombre d'élus par Organisation Syndicale.

Demain, ce serait des heures de délégation différentes pour chaque élu, en fonction de ce que représente l'organisation syndicale ! On aurait, ainsi une double modulation :

- ☞ une première, qui existe déjà, en fonction des effectifs et,
- ☞ une seconde, revendiquée, en fonction de l'audience de l'Organisation Syndicale.

Est-il juste qu'un délégué du personnel ait des droits d'intervention différents, à mission égale, 3h pour l'un et 18h pour l'autre ?

Possibilité de mutualiser les heures dit-on ! L'objectif est-il de cumuler sur 1 ou 2 personnes toutes les heures, ou à l'inverse, de mobiliser le maximum de délégués, pour le syndicat ?

RENFORCER LES DROITS SYNDICAUX : OUI, IL Y A URGENCE ET NECESSITE.

MAIS, NON A UNE PRECARISATION DES DROITS EXISTANTS AVEC UNE MODULATION A RISQUES !

LE 50^{ème} CONGRES DOIT CLARIFIER LA POSITION DE LA CGT EN INTEGRANT QUE DANS LE PRIVE, LES CONDITIONS DU MILITANTISME NE SONT PAS CELLES DU PUBLIC !

La CFE-CGC ne peut signer un accord intercatégoriel

Le 22 janvier dernier, la Cour d'appel de Versailles a annulé, à la demande de la FNIC-CGT, un accord d'entreprise, sur l'emploi des seniors chez YARA, qui concernait l'ensemble des salariés de l'entreprise et qui avait été signé, du côté des salariés, par la seule CFE-CGC.

Dans l'entreprise en question, les agents de maîtrise et les cadres représentent 76 % du personnel. Aux dernières élections, la CFE-CGC est présente, uniquement, dans ces deux collèges, et a obtenu 35 %, tous collèges confondus, tandis que la CGT représente 44 %.

Forte de ces 35 %, la CFE-CGC a cru pouvoir signer seule un accord intercatégoriel, arguant du fait qu'elle remplissait la condition des 30 % pour la signature d'un accord d'entreprise posée à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Mais, la Cour a donné raison à la FNIC-CGT. La CFE-CGC n'a pas, en raison de ses statuts, la capacité de représenter et de défendre les intérêts des ouvriers et des employés, collègue dans lequel elle n'avait, d'ailleurs pas, présenté de candidats.

Personne ne contestait que la CFE-CGC pouvait être considérée comme représentative dans l'entreprise. Mais, en sa qualité de syndicat catégoriel, elle ne peut engager que la catégorie de salariés qu'elle représente et ne peut donc signer seule un accord intercatégoriel.

Sur la base de cette analyse, on peut se demander dans quelle mesure un syndicat catégoriel peut présenter une liste dans un collège autre que celui (ou ceux) visé par ses statuts. Autrement dit, la CFE-CGC peut-elle présenter une liste électorale dans le collège ouvriers/employés alors même qu'elle ne repré-

sente pas cette catégorie de salariés, exclue de ses statuts ?

Autre remarque : l'appréciation du juge aurait-elle été la même si la CFE-CGC avait, dans cette entreprise, présenté des candidats dans le premier collège, comme elle le fait dans certaines entreprises en

dépôt de ses statuts. Cela doit inciter nos syndicats à la plus grande prudence en matière de regroupements de collèges pour les élections professionnelles

Par ailleurs, cet arrêt rappelle que le non exercice du droit d'opposition par un syndicat ne l'empêche pas, par la suite, d'agir en justice contre l'accord en question. Le tribunal de 1ère instance avait considéré que la CGT, n'ayant pas fait usage du droit d'opposition, était privée

de toute possibilité d'agir en justice, passé le délai d'opposition. A cet égard, la Cour d'appel relève que « la faculté d'opposition est ouverte au syndicat qui exprime son désaccord avec la convention signée » ce qui n'a rien avoir avec la possibilité de saisir le juge pour faire reconnaître, en l'occurrence, la nullité de l'accord.

Voici donc une décision qui, sans être révolutionnaire, a le mérite de remettre les pendules à l'heure et chacun à sa place !

La CFE-CGC a pris le risque de se pourvoir en cassation. En cas de confirmation par la Cour de Cassation, cet arrêt fera jurisprudence. A suivre...

