

Action Métaux

Cfdt
des choix. des actes

N° 8 Juin 2010

Publication de Symétal Cfdt Sud-Francilien

RETRAITE Bombe à retardement

Adhésions 2009

+ 6,15 %

Bravo à tous

Sommaire

Édito 2

Dossier Retraites :

Ce qu'en pense la presse 4

Une bombe à retardement 5

Le débat vous concerne ! 11

Retraites à points 15

Les chiffres essentiels 16

Conseil central 18

Comptes rendus conseils locaux 23

Cfdt symétal
des choix. des actes. sud francilien



ÉDITO



Réforme des retraites : Sarko avance voilé

Cette fois nous assistons aux grandes manœuvres du bal des faux-culs. Le gouvernement gagne du temps de jour en jour, de semaine en semaine, alors que l'environnement économique européen est difficile, les déficits abyssaux des pays de la Communauté européenne. La solution de repousser l'âge légal de départ à la retraite reste purement idéologique. Sarkozy ne fera pas la réforme de fond des retraites parce que le courage politique n'est pas là. Si l'on doit considérer que l'avenir des retraites par répartition est la valeur première à défendre, elle aura forcément un coût. Reste à savoir comment ces efforts seront réparties.

Une volonté de réforme ? NON

Cette énième réforme accouchera d'une souris et d'une régression sociale qui dans moins de six ans n'aura servi à rien. Il faudra alors replâtrer l'édifice en ayant pris dans les dents un départ au delà de 60 ans.

Pourquoi ne pas prendre en compte d'autres éléments :

- La retraite à la carte : permettre de partir avant l'âge légal quitte à supporter une décote ;
- La monétarisation en Euros (toujours sur la base de la répartition) : permettre à chacun de visualiser les sommes d'argent qu'il percevra une fois retraité ;
- Le départ dès 41 ans de cotisations, avec décote à l'âge de 60 ans ;
- La pénibilité, toujours en attente depuis 2003, doit être une condition sine qua non à toute consultation.

L'équité pour tous reste difficile car on la place par rapport à sa situation propre ce qui ne facilite pas une forte mobilisation collective.

Une faible indignation au regard des enjeux et des souffrances.

Admettons alors, qu'en l'absence d'objet de revendication clairement identifié, notre syndicalisme est mis à rude épreuve dans ce silence qui s'amplifie de jour en jour, des mots d'ordre et d'une stratégie inaudibles.

OUI la retraite est aussi importante que la sécurité sociale,

OUI une partie des plus hauts revenus de ce pays doivent participer à l'effort national tout comme les dividendes du capital.

OUI certaines catégories d'âge ont profité d'un bon système et tant mieux pour elles. Je ne suis toutefois pas d'accord avec ces retraités qui disent avoir cotisé pour nous, travailleurs d'aujourd'hui, cotiseront plus encore, pendant 41 ans au lieu des 37 années et demi et pour des niveaux de pensions beaucoup plus faibles !

Que dire des jeunes salariés qui selon les dernières enquêtes ont des revenus mensuel de 200 euros en dessous de la moyenne des retraités ?

Que dire aussi des retraités qui touchent moins de 900 euros par mois ? Ne mériteraient-ils pas de voir leur pension au moins au niveau du smic pour vivre correctement ?

Que dire de vouloir mettre l'âge légal à 63 ans alors que trop souvent, dans la métallurgie, les salariés sont virés à 55 ans voir avant ?

En fait, le but véritable de cette réforme est de diminuer le nombre de retraités à taux plein !

Disons chiche à Sarko de nous garder au boulot durant 41 années !

Disons chiche à Sarko de baisser d'un MILLION le nombre des chômeurs !

Disons chiche à Sarko de garantir le niveau des pensions !

Disons lui chiche de garder l'âge de départ à 60 ans !

Michel Fourgeaud
Secrétaire Général

Directeur de publication : Michel Fourgeaud, secrétaire général du Symétal CFDT Sud Francilien
comité de rédaction : les membres du syndicat
conception et réalisation : Thibaut Doumergue
sources documentaires : Symétal CFDT Sud Francilien
Imprimeur : Copie Clean 91300 Massy
Dépôt légal : à parution
tirage : 500 exemplaires
reproduction interdite sans accord écrit de l'éditeur

Agenda des Conseils



CONSEILS LOCAUX

de 9 h 00 à 12 h 00
BOULOGNE 23 septembre
4 novembre

de 9 h 00 à 12 h 30
CRETEIL 20 septembre
8 novembre

de 9 h 00 à 12 h 30
EVRY 16 septembre
18 novembre

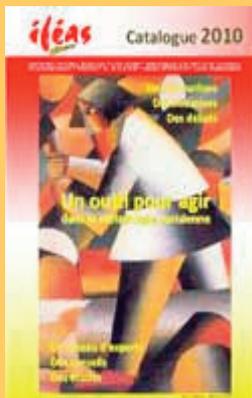
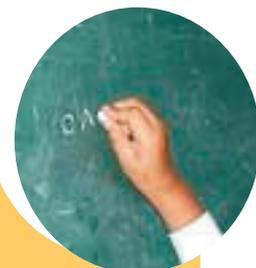
CONSEIL CENTRAL
de 9 h 00 à 16 h 00 (buffet offert)
23 juin

de 9 h 00 à 12 h 00
MASSY 15 septembre
17 novembre

de 9 h 00 à 12 h 00
TRAPPES 21 septembre

SAVOIR c'est POUVOIR

Le Symétal CFDT Sud Francilien vous propose deux formations :



Du 16 au 19 novembre 2010 : Agir avec la CFDT s'adresse à tous les nouveaux adhérents ou nouveaux militants afin de mieux comprendre et mieux connaître les pratiques syndicales de la CFDT ainsi que les valeurs que nous portons au quotidien.

Du 20 au 22 septembre 2010 : Agir avec le syndicat s'adresse plus particulièrement aux délégués ou représentants syndicaux nouvellement promus et qui se retrouvent bien souvent du jour au lendemain à devoir négocier avec l'employeur, participer à l'action revendicative dans leur entreprise, animer des débats de section, participer au conseil de leur syndicat, etc.

Pour toutes autres formations consultez le catalogue IFEAS sur notre site Internet, et pour plus de précision consultez les pages : <http://symetalcfdtstf.fr/formation.php>



Si les Français doivent désormais cotiser 41 ans pour leur retraite, le chef du gouvernement, à l'origine de cette réforme, est plus tranquille. (...)

La rémunération d'un ministre atteint aujourd'hui 13300 € brut par mois. François Fillon doit donc assurer sa retraite sur un autre front : son poste de député.

L'indemnité mensuelle de base après plus de vingt-deux ans et demi de mandat s'élève à 5 973,33 € brut. Cette somme constitue la pension maximale à laquelle peut prétendre un parlementaire. Pendant les quinze premières années de mandat, le parlementaire cotise double pour sa pension, et atteint trente-sept ans et demi de cotisations. Soit trois et demi moins que les salariés français.

(...) En cumulant avec ses autres mandats, François Fillon touchera donc au total par mois pour sa retraite **7999, 33 €**

En octobre 2007, le statut des députés a pourtant été réformé. En plein débat sur les régimes spéciaux des retraites, le bureau de l'Assemblée nationale révisé celui des députés. Une révision qui ne remet toutefois pas en cause l'ensemble des «avantages» des élus, et notamment la spécificité de la double cotisation, ou encore l'absence de limite d'âge pour exercer un mandat. À 54 ans, François Fillon n'a donc pas de souci à se faire...

Pauline Delassus

CE QU'EN PENSE LA PRESSE

UNE BOMBE A RETARDEMENT

LE DEBAT VOUS CONCERNE !

RETRAITES A POINTS

LES CHIFFRES ESSENTIELS

VotreArgent.fr

Qui parle de retraite par répartition parle de solidarité entre générations. Mais qu'en est-il de la solidarité entre les régimes de retraite ? Les disparités entre les régimes sont nombreuses. Et si on évoque continuellement celles entre les fonctionnaires et les salariés du privé, on occulte souvent les autres régimes de retraite. Prenons l'exemple des professionnels libéraux : d'une part, la surcote qui peut leur être appliquée n'est que de 3% par an alors qu'elle est de 5% pour les salariés ou les fonctionnaires ; d'autre part, ils ne peuvent généralement liquider leur régime complémentaire à taux plein qu'à partir de 65 ans, autant dire que contrairement à d'autres, l'accord AGFF qui finance les départs en retraite des salariés sans malus sur leurs complémentaires ne les intéresse pas vraiment...

Prenons encore l'exemple des artisans et des commerçants, affiliés au RSI (régime social des indépendants), qui sont les seuls à pouvoir racheter des années incomplètes dans le cadre de la loi Madelin, c'est-à-dire à pouvoir profiter d'un dispositif qui peut s'avérer nettement moins cher que celui du traditionnel versement pour la retraite (rachat de trimestres "loi Fillon"). Et que penser des sénateurs, qui peuvent valider plus de quatre trimestres par an dans leur régime en augmentant leurs cotisations, ce qui, compte tenu de la rentabilité de leur régime de retraite est fortement conseillé...

(...) D'où cette interrogation légitime : comment peut-on attendre de la solidarité entre les générations alors qu'au sein même de la génération actuelle il y a tant de disparités ? Est-il réellement possible de mener à bien une réforme qui ne touchera pas les cotisants aux différents régimes de la même manière ?

Marc Darnault



Retraite : Une bombe à retardement

Introduction

Depuis le 1er janvier 2009, les salariés doivent cotiser un trimestre supplémentaire pour bénéficier de leur retraite à taux plein. La durée d'assurance requise va augmenter d'un trimestre tous les ans jusqu'en 2012, pour atteindre cette année-là, 41 ans de cotisations.

Depuis ce 1er janvier, les salariés relevant du régime du privé doivent cotiser un trimestre supplémentaire, soit 162 au lieu de 160, pour bénéficier de leur retraite à taux plein. Pour eux, la durée d'assurance requise va augmenter d'un trimestre tous les ans jusqu'en 2012, pour atteindre, cette année-là, 41 ans de cotisations. Les personnes qui partiront à la retraite à 60 ans en 2010, devront donc avoir cotisé 162 trimestres pour

bénéficier de leur retraite à taux plein (163 trimestres pour celles qui partiront en 2011 et 164 pour celles qui partiront en 2012). Pour elles, les durées d'assurance requises pour bénéficier de la retraite à taux plein sont définitivement figées : elles n'augmenteront pas, quoiqu'il se passe à l'avenir. Pour les personnes nées à partir de 1953 en revanche, c'est une autre histoire...

Posons le problème

Notre système de retraite actuel "par annuités" fait l'objet depuis quelques années de réformes successives. Articulé par de multiples régimes et différents modes de calcul des droits, chaque retraité potentiel, c'est-à-dire chacun de nous, s'y perd. Encore un challenge militant pour tenter de répondre aux nom-

breuses questions que les salariés nous posent et nous poserons.

Une fusée à trois étages

Au premier étage, nous avons aujourd'hui les "régimes de base", base nommée également "**régime général de la sécurité sociale**". Déjà au premier étage on est essoufflé. En effet, on distingue déjà une vingtaine de ces régimes (gérés en répartition) selon les secteurs d'activités et le statut du salarié, entre public et privé.

La majeure partie de ces salariés sont issus du privé et dépendent de la CNAV, puis les régimes des travailleurs non salariés et indépendants : RSI ; il s'agit des commerçants, artisans et professions libérales. Ensuite, les régimes

ditions "régimes spéciaux" qui concernent principalement les salariés du secteur public et des entreprises nationales, des marins et quelques industries d'exploitation d'énergie.

Aujourd'hui, tout salarié est affilié automatiquement à un régime de base en fonction de son secteur d'activité.

Si l'on frappe à la porte du deuxième, on y trouve les "régimes complémentaires". Les régimes dits complémentaires viennent en parallèle à la couverture de base, et peuvent fournir une couverture supplémentaire aux risques pris en charge par la Sécurité sociale. Certains sont obligatoires (régimes complémentaires de retraite des salariés du secteur privé) et d'autres facultatifs (complémentaires santé, prévoyance, épargne-retraite). Ces fameux régimes complémentaires sont gérés par les partenaires sociaux et recourent au mode de gestion "en points de retraite", et leurs financements sont garantis exclusivement par les cotisations des salariés et des employeurs.

Ce second niveau couvre tous les salariés du privé par un contrat collectif entre les entreprises et un des organismes de retraites complémentaires. (AGIRC & ARRCO).

Les salariés bénéficiant des "régimes spéciaux" sont dépourvus de couverture retraite complémentaire obligatoire. Quant aux fonctionnaires, ils bénéficient depuis 2005 d'une retraite additionnelle en points.

Nous voilà au troisième étage pour y appréhender les "régimes supplémentaires". Ces régimes sont entièrement facultatifs et offerts dans un cadre professionnel. Dans le privé, sous le terme de "système par capitalisation", se cache les renommées retraites chapeau et autres stock options ; appelées par l'employeur de "surcomplémentaires", lorsque la décision de ce complément est unilatéralement décidée par l'employeur lui-même. Dans d'autres cas, lorsque ces dispositifs émanent

d'un accord collectif, les partenaires sociaux mettent en place un conseil de surveillance.

Concernant la gestion de ces régimes supplémentaires, des institutions comme le Préfon ou le Corem sont orientées vers le secteur public et le Perco vers le secteur privé. Il existe également tous les dispositifs connus d'assurances vie/retraite, proposés par les banques et les assurances. Par contre, ces assurances sont individuelles et sans relation avec l'activité professionnelle, elles bénéficient certes d'avantages fiscaux, mais échappent totalement aux divers suivis des partenaires sociaux.

Mais la fusée manque de carburant

Les déficits semblent irréversibles et le financement des retraites est remis en cause en 2003, où la première réforme fait de la durée de cotisation la principale variable d'ajustement pour bénéficier d'une retraite à taux plein. L'objectif étant une stabilisation de cette évolution en 2020.

Le bilan est douloureux

Le 27 janvier 2010, le rapport du COR actionne un nouveau signal d'alarme constatant que l'équilibre financier ne pourra être obtenu. Au total, en cumulant la dégradation naturelle, le déficit de la masse salariale, le sous-emploi des seniors et l'effet crise, le déficit avoisinerait les 11 milliards d'euros à la fin de cette année.

Quant au FRR (Fond de Réserve des Retraites) créé en 2000, il représente actuellement 33 milliards d'euros et à pour objectif d'intervenir en 2020 avec un fond de 150 milliards pour soutenir le financement des retraites. Ce soutien sera insuffisant au vu des projections à 2020 puis à 2050, soit un financement supplémentaire évalué de 25 milliards d'euros en 2020 et 68 milliards en 2050.

Le déficit des régimes de retraite complémentaires (ARRCO &

Glossaire

CNAV signifie Caisse nationale d'assurance vieillesse. Il s'agit de la branche de la sécurité sociale chargée de gérer le régime général des retraites. La CNAV est la caisse de retraite de la sécurité sociale.

RSI (Régime Social des Indépendants) Ce régime de sécurité sociale obligatoire a été créé le 1er juillet 2006 par regroupement des régimes AMPI (assurance maladie des indépendants), AVA (retraite des artisans) et ORGANIC (retraite des commerçants et industriels). Pour mémoire, les AVA et ORGANIC avaient été créés en 1948.

Depuis le 1er janvier 2008, le RSI assure une mission d'interlocuteur social unique pour l'ensemble de la protection sociale des artisans, des industriels et des commerçants : assurance maladie-maternité, indemnités journalières, retraite de base et complémentaire, invalidité-décès, mais aussi la CSG, la CRDS et les cotisations d'allocations familiales, jusque-là gérées par les URSSAF. En 2007, le nombre de cotisants s'élevait à 1 874 495 et le nombre de retraités à 1 990 000 (source RSI).

COR, Conseil d'Orientation des Retraites est un lieu permanent d'études et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Il suit l'évolution des régimes et fait des propositions pour assurer leur solidité financière et leur fonctionnement solidaire.

FRR Il s'agit d'un instrument financier au service des retraites. Dans un système par répartition confronté au défi du vieillissement, il est le "4^{ème} levier temporaire" permettant d'assurer la viabilité du système - à côté de l'allongement de la durée de cotisation, du relèvement du taux de cotisation et de la baisse du taux de remplacement. Le FRR pourra en effet prendre en charge une partie des dépenses des régimes de base du secteur privé à compter de 2020, au moment du plein impact du choc démographique.



AGIRC réunis) s'établira à environ 3,7 milliards d'euros fin 2010.

Dans le panel solidaire accordé par l'état, le FSV (Fonds Solidarité Vieillesse) qui garantit le minimum vieillesse et les périodes non tra-

ros et pèsent aussi dans la nacelle du déficit.

Le coût actuel du financement des retraites s'élève à 235 milliards d'euros et est évalué à 337 milliards en 2020.

à taux plein. Par contre, les trimestres manquants à 60 ans entraînent une décote de la pension. À l'inverse, les trimestres supplémentaires acquis entre 60 et 65 ans donnent droit à une surcote.



vaillées comme la maternité, la maladie ou le chômage affichera un déficit fin 2010 de 4,5 milliards d'euros.

Enfin, les exonérations de charges accordées aux entreprises se sont élevées à 30,7 milliards d'euros.

FSV reçoit une fraction de la CSG correspondant à l'application d'un taux de 1,05 % de son assiette. Il reçoit également le produit de nombreuses contributions telles que la contribution sur les avantages de préretraite d'entreprise ou la contribution sur les régimes de retraite conditionnant la constitution des droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise. Les allocataires du FSV sont 600.000 et perçoivent le minimum vieillesse : (L'ASPA allocation qui s'adresse aux personnes de plus de 65 ans, ayant peu ou pas cotisé pour leur retraite et qui peuvent ainsi bénéficier d'un revenu minimal). Aujourd'hui 708€ pour une personne seule.

Aujourd'hui où en est-on ?

Âge de départ et durée de cotisation

Les principaux leviers actuels sont la durée et le taux de cotisation ainsi que l'âge de départ à la retraite. Le taux est en moyenne à 25 % du salaire brut et la durée de cotisation passe progressivement depuis 2008 à 41 ans (+1 trimestre par an) jusqu'en 2012, soit 164 trimestres à cette date. Mais le principe d'un allongement au-delà des 41 ans en 2012 a été acté par la loi de 2003. En effet, cette loi établit une relation entre la durée d'activité en terme de trimestres validés et l'espérance de vie au-delà de 60 ans .

Pour le départ à la retraite, c'est au salarié de choisir à 60 ans s'il part ou pas. S'il dispose d'une carrière complète de 40,5 années de cotisations en 2010, il percevra sa retraite

65 ans est l'âge de départ sans abattement quels que soient le nombre de trimestres acquis. C'est encore au salarié de choisir s'il reste au travail ou part en retraite et l'employeur ne peut imposer un départ.

Depuis 2009, c'est à 70 ans que l'âge limite du travail est atteint, mais de 65 à 70 ans le salarié doit informer tous les ans et par écrit son employeur sur sa volonté de rester dans l'entreprise.

Pour information, l'âge moyen de départ à la retraite est aujourd'hui de 61 ans pour les hommes et de 61,5 ans pour les femmes. L'âge moyen où des salariés se retrouvent sans emploi ou font valoir un droit à la retraite ou préretraite est de 59,1 ans.

Le taux de remplacement

D'année en année, les taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport entre les niveaux de pension versés

au moment de la liquidation des droits à la retraite et les niveaux des derniers revenus d'activité bruts, se dégradent.

Avant 1993, le taux de remplacement était calculé sur les dix dernières années avec une revalorisation en fonction de l'inflation et de l'évolution des salaires. Maintenant le calcul s'appuie sur les 25 meilleures et le système de revalorisation se calcule en fonction de l'indice des prix.

Ces deux changements et notamment l'indexation sur les prix, ont eu un impact fort sur le taux de remplacement ayant pour résultante un passage de 50 à 43 % sur la part de salaire inférieur au plafond sécurité sociale, soit pour une carrière complète 1230 € maximum de retraite au titre du régime général.

Pour limiter les conséquences de cette réforme de 2003 sur les bas salaires, sous l'impulsion forte de la CFDT, le minimum contributif a été mis en place assurant aux salariés ayant travaillé pendant 40 ans au SMIC une retraite à 85 % du SMIC net.

Validation des périodes non cotisées

Concernant les périodes de maladie et accident de travail, de chômage et de maternité, celles-ci sont considérées comme des périodes cotisées. Cependant, elles pénalisent le calcul des 25 meilleures années.

Les périodes de chômage indemnisées sont assimilées à des périodes cotisées, à raison de l'attribution d'un trimestre d'assurance pour 50 jours de chômage constaté, dans la limite de 4 par an, mais pénalise également le calcul des 25 meilleures années.

Les périodes de chômage non indemnisées sont validées dans la limite d'un an pour l'ensemble de la carrière. Cette limite est portée à 5 ans pour les chômeurs de plus de 55 ans totalisant plus de 20 ans de cotisations.

Le choix d'un nouveau régime ?

Le débat sur les retraites met face à face les tenants d'un système de retraite par répartition et les tenants d'un système par capitalisation. Deux principes différents pour financer les retraites.

Un système de retraite par répartition organise le financement des retraites par des prélèvements obligatoires auprès des actifs, redistribués aux retraités sous forme de pension. Les actifs ne cotisent pas pour eux-mêmes plus tard, mais pour les retraités d'aujourd'hui, et leur retraite sera assurée par les actifs de demain c'est notre système par répartition. Dans le système par capitalisation, les actifs constituent une épargne, placée sur les marchés financiers en attendant, et dans laquelle ils puiseront le moment venu pour financer leur retraite. Les pensions sont alimentées par une épargne antérieure, et pas par une redistribution entre actifs et retraités.

Intérêts et inconvénients des deux systèmes.

Le système par capitalisation a pour lui une certaine efficacité économique : l'épargne constituée en vue de la retraite va servir à financer l'investissement et la croissance. Mais il présente l'inconvénient d'être peu solidaire par rapport au système par répartition : si chaque individu épargne pour sa propre retraite, il y aura bien évidemment moins de possibilités de redistribution entre les plus riches et les plus pauvres. En effet dans cette conception, la redistribution des richesses n'existe plus puisque chacun est renvoyé à sa propre épargne, soumise aux aléas de la bourse. De plus, il n'assure pas de solidarité entre les générations : chacune cotise pour sa propre retraite. D'ailleurs, les retraites en France étaient, avant 1945, financées par capitalisation, mais la guerre a fait chuter la valeur de l'épargne accumulée et ruiné les retraités (les fonds de pension actuels pourraient aussi être menacés par

les variations de cours sur les marchés financiers). Les systèmes de retraite par répartition ont alors été instaurés pour leur venir en aide.

Le régime en points

C'est un système dans lequel chaque année, les cotisations du salarié sont converties en achat de "points". Bien sûr, plus on a un gros salaire, plus on accumule de points. Au moment du départ en retraite, le salarié fait le total de ses points, dont la valeur peut être indexée sur les prix ou sur les salaires et peu varier au cours de la vie du cotisant. Les salariés sont lésés par leurs périodes de chômage et si la valeur du point est revue à la baisse. Il s'agit d'une complète individualisation du système de retraite et la solidarité intergénérationnelle n'existe plus : chacun cotise pour lui-même. Ce système par points est déjà utilisé pour les complémentaires retraites Agirc et Arrco, et la valeur du point font l'objet de négociations régulières entre les partenaires sociaux. Si le système par points devenait la norme, il n'y aurait plus de retraite minimum.

LE POINT RETRAITE est utilisé comme unité de calcul dans certains régimes de retraite. Les cotisations versées lors des années d'activité sont transformées en points. Au moment de la retraite, ceux-ci sont reconvertis pour établir le montant de la pension. Les régimes (de base et complémentaires) des professions libérales et la plupart des régimes complémentaires, dont l'AGIRC (pour la population cadre avec 3,8 millions de cotisants pour 2,28 millions de retraités) et l'ARRCO (pour la population non-cadre avec 18,33 millions de cotisants pour 11,38 millions de retraités), fonctionnent par points. Le prix d'achat augmente chaque année en fonction de l'évolution des salaires. Au terme de la carrière, le capital de points acquis ouvre droit à une rente. Pour la calculer, le régime n'utilise pas la valeur d'achat, mais la valeur du point. La rente annuelle est égale au nombre total de points multiplié par la valeur du point au jour du calcul. La valeur du point de retraite est revalorisée chaque année pour tenir compte de l'inflation.



Cependant, certains voient dans ce système quelques avantages comme la simplicité et la souplesse. Un régime par points permettrait une plus grande transparence. Chacun pourrait suivre année après année l'évolution de son compte. Les régimes par points sont plus faciles à moduler. En effet, la valeur d'acquisition et de service du point est fixée chaque année. Elle peut donc fluctuer au gré des impératifs économiques des régimes. Enfin, l'adoption d'un régime par points pourrait être l'occasion d'harmoniser tous les régimes de retraite, y compris ceux des fonctionnaires et des régimes spéciaux.

Le régime en compte notionnel

Dans ce régime, existant par exemple en Suède, chaque assuré est titulaire d'un compte d'épargne virtuel auquel il cotise chaque année. Le capital accumulé est virtuel, car le régime fonctionne en fait par répartition : les cotisations collectées financent les retraites de l'année courante. Le compte ne sert que d'intermédiaire de calcul. Le capital virtuel est revalorisé chaque année selon un indice, fixé par les responsables du régime. La pension versée sera proportionnelle au capital virtuel accumulé, modifié en fonction de l'âge effectif de départ en retraite et de l'espérance de vie à ce moment-là, c'est-à-dire du nombre moyen d'années restant à vivre au nouveau pensionné. La notion de répartition est complètement vidée de son contenu, car ce système est foncièrement individualisé. De même, ce régime a "l'avantage" de dépolitiser le débat sur le montant des retraites. En effet, en introduisant un mécanisme d'ajustement automatique en fonction de l'espérance de vie, on s'exonère une fois pour toutes de futurs débats sur le montant des pensions.

Les orientations CFDT

Tout d'abord, et comme le précise François Chérèque : "*la CFDT veut une réforme ambitieuse et non un énième bricolage du système actuel*". Par ailleurs, les résolutions définitives seront validées au prochain congrès confédéral à Tours en juin prochain.



L'emploi

L'augmentation du taux d'emploi est la priorité de la CFDT. Au delà de redonner revenu et dignité aux demandeurs d'emploi, cette augmentation est le premier facteur d'équilibre des régimes de retraite. Un exemple : si les 4 à 5 millions de demandeurs d'emploi actuels (indemnisés ou non) étaient dans l'emploi, les régimes de retraite disposeraient de plus de 25 milliards € de recettes supplémentaires par an.

L'élargissement du financement

L'élargissement de l'assiette de cotisations (épargne salariale, stock options, valeur ajoutée, dividendes...) est souvent évoqué pour améliorer la situation financière des régimes de retraite. Toutefois, cela rendrait aléatoires les recettes alors que les dépenses sont fixes et mettrait à mal le système par répartition.

De plus, elles ne seraient pas suffisantes (1 point de CSG représente 1,5 Mds€), sans oublier que la caisse assurance maladie est également déficitaire (-4,4 Mds€ en 2008 ; -11,5 Mds€ en 2009 ; -14,6 Mds€ en 2010), il faut aussi ajouter la dépendance, dossier qui s'ouvrira après celui des retraites.

Pénibilités

Les pénibilités au travail ont des conséquences lourdes sur la santé ou l'espérance de vie. Ainsi, les ouvriers ont en moyenne une espérance de vie réduite de 7 ans par rapport aux cadres et ont de ce fait une retraite plus courte de 1/3 par rapport à ces derniers. La CFDT, maintenant rejointe par toutes les organisations syndicales et partis politiques, fait de la prise en compte des pénibilités une revendication majeure dans la réforme des retraites 2010.

Les salariés ayant été soumis à des travaux pénibles doivent obtenir des réparations (travaux doux, départs anticipés, obtention de trimestres gratuits, etc.). Mais l'objectif de la CFDT est de limiter les pénibilités par des actions préventives. C'est tout le sens de l'article 10 de l'accord de branche Métallurgie du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et signé par la FGMM.

Inégalités

Le dispositif actuel ne prend pas correctement en compte les périodes, telles que la maladie et le



chômage qui sont validés mais sans salaire porté au compte ce qui pénalise le calcul du salaire moyen de référence et donc le montant de la pension. Les périodes de stage ou de chômage non indemnisées, celles de RSA qui ne sont pas validées et qui ne rentrent pas dans les trimestres nécessaires pour obtenir une retraite sans abattement. La CFDT demande que ces périodes soient prises en compte et financées par la solidarité nationale via l'impôt. Cette prise en compte limitera les basses pensions et réduira les inégalités hommes/femmes.

Concernant les bas salaires, la CFDT revendique un mode d'indexation du minimum contributif qui permette de maintenir dans le temps la parité avec le SMIC (objectif 100 % du SMIC net).

Durée de cotisation et âge de départ

Fin 2008, 44 % de la population des 55 à 59 ans étaient sans l'emploi ; 2 fois plus que les 50-54 ans. L'allongement de la durée de cotisa-

PREFON-RETRAITE est un complément de retraite par points. Destiné aux fonctionnaires au sens très large du terme (agents de l'État, des collectivités locales et assimilés, mais également anciens agents, stagiaires, conjoints des affiliés, etc.), ce régime est alimenté par une cotisation fixe (treize classes sont proposées), susceptible d'être révisée chaque année, voire suspendue. Il permet de se constituer une rente viagère dans les mêmes conditions fiscales que le Perp.

COREM Concurrent direct de la Préfon, le Corem (ex-Cref, repris en main par l'Union mutualiste retraite) fonctionne peu ou prou de la même façon, si ce n'est qu'il est ouvert depuis 2005 à tous les mutualistes et demeure fragilisé par les conséquences de la faillite du Cref.

PERCO Ce plan d'épargne pour la retraite collectif permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

tion n'a de sens que si les seniors travaillent. Si cette condition n'est pas remplie, cette mesure aura pour conséquence la baisse des pensions pour un nombre important des futurs retraités.

L'autre mesure souvent évoquée est un report de l'âge légal de la retraite 61, 62 voire 63 ans (60 ans actuellement). Outre les remarques précédentes sur la durée de cotisation, cette mesure serait injuste parce qu'elle concernerait surtout les salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans, et bien entendu les femmes puisqu'elles ne pourraient faire valoir leurs années supplémentaires pour enfants qu'après 61, 62 ans. En 2008, 50 % des salariés sont partis en retraite l'année de leurs 60 ans. La CFDT est opposée à tout report de l'âge légal de départ en retraite.

Le report de l'âge légal (60 ans) aurait aussi des conséquences sur l'âge (65 ans) auquel on peut prétendre à une retraite sans abattement si on ne dispose pas de tous les trimestres de cotisations. Ainsi, des salariés à la carrière incomplète se verraient obligés de travailler jusque 66, 67 ans pour obtenir une retraite sans abattement.

Lisibilité

La CFDT réfléchit à un autre système par répartition, géré paritaire, aboutissant progressivement à un régime unique : privé/public, régime général/régimes complémentaires. Une telle réforme systémique, outre la lisibilité permettrait de prendre en compte toutes les périodes travaillées quelques soient leur durée et le contrat de travail. Elle redonnerait confiance aux jeunes générations qui bien souvent pensent cotiser pour un système dont elles seront exclues.

Un régime de retraite unique favoriserait aussi l'unité des salariés pour défendre la retraite par répartition alors qu'actuellement chacun est surtout porté à défendre les avantages spécifiques de son régime.

Conclusion

La CFDT est favorable à un grand débat national sur les retraites, avec examen de toutes les solutions et de tous les paramètres (durée de cotisation, âge de départ, mode de calcul, assiette et montant des cotisations...). La CFDT veut préparer la retraite de nos enfants qui partiront dans 30 ou 40 ans, et qui ont les plus grandes inquiétudes sur le système actuel (53 % n'ont pas confiance dans le système par répartition). La CFDT revendique une réforme de fond de l'ensemble de la fiscalité, afin d'assurer une réelle progressivité pour l'ensemble des contribuables, selon le principe d'un taux moyen d'imposition croissant en fonction des revenus.

La CFDT veut préserver le système par répartition, gage de solidarité entre les générations, et souhaité par la majorité des salariés. Fidèle à ses valeurs, la CFDT est prête à discuter avec tous les partenaires sociaux pour trouver une solution viable et juste, qui ne pénalise aucun salarié, qu'il soit du privé ou du public.

La CFDT veut également réfléchir à un système qui permette, à terme, aux salariés qui auront travaillé dans le public et dans le privé, de ne pas être pénalisés comme c'est le cas actuellement. Elle est contre le report de l'âge légal au-delà de 60 ans, car cette mesure pénaliserait les salariés qui ont commencé à travailler jeunes, soit les moins diplômés qui ont les métiers les plus pénibles, et qui seraient amenés à cotiser 45, voire 46 ans ! Au contraire, elle est favorable au départ "à la carte".

Enfin, la CFDT ne veut exclure aucune hypothèse, et la retraite par points en fait partie, mais ne se prononcera qu'après en avoir étudié toutes les conséquences !

Thierry Saintot

**Cfdt**
des choix. des actes

RETRAITES : LE DÉBAT VOUS CONCERNE !

Le système de retraite par répartition, où les actifs d'aujourd'hui financent les retraites d'aujourd'hui, est un pilier fondamental de notre contrat social. Il exprime la solidarité entre les générations. Conçu au milieu du siècle dernier, dans une période d'essor économique et démographique, il reste adapté aux salariés dont le parcours professionnel est sans accident.

Cependant, notre système de retraite est aujourd'hui contraint par le chômage et le vieillissement de la population. Il se révèle de plus en plus inadapté aux mutations du monde du travail et des parcours de vie. Alors que la retraite est censée rassurer, désormais elle inquiète.

> La CFDT aborde le rendez-vous des retraites fixé en 2010 avec des exigences

- Elle condamne une réforme uniquement comptable qui serait un rafistolage injuste et inefficace du système.
- Elle refuse le maintien inchangé du système actuel qui augmenterait les inégalités au détriment des salariés les plus modestes et conforterait le développement progressif de la capitalisation individuelle.
- Elle affirme la nécessité d'améliorer la situation de l'emploi pour consolider les retraites.
- Elle souhaite rétablir la confiance dans le système de retraite de toutes les générations.
- Elle demande un vaste débat pour mettre sur la table tous les enjeux liés aux questions de société posées par le vieillissement de la population : retraite, soins de santé, dépendance.
- Elle considère que les ajustements de paramètres nécessaires (sur la durée d'assurance et/ou le taux de cotisation) doivent être précisés dans le cadre de ce débat.

.../...

Ne pas jeter sur la voie publique

Mars 2010

LE SYSTÈME DE RETRAITE SOLIDAIRE DOIT ÉVOLUER POUR :

> **Combattre les inégalités**

- **Inégalités d'espérance de vie**

Les salariés qui ont exercé des travaux pénibles perçoivent une pension le plus souvent modeste, pendant une durée en moyenne plus brève que les autres salariés. L'espérance de vie en bonne santé d'un ouvrier reste inférieure de 3 ans à celle de la moyenne des hommes, tous métiers confondus.

- **Inégalités entre les femmes et les hommes**

La retraite creuse les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes. Le montant moyen de la pension des femmes (y compris pension de réversion) est de 1 000 euros par mois contre 1 600 euros pour celle des hommes.

- **Inégalités au détriment des parcours professionnels fragmentés**

Les règles de calcul des pensions défavorisent toutes les mobilités professionnelles qui se traduisent par un changement de régime de retraite (polypensionnés). Près de 40% des nouveaux retraités sont dans cette situation. Par ailleurs, les parcours morcelés sont mal pris en compte : stages, chômage, maladie, minima sociaux, ...

- **Inégalités au détriment des carrières à bas salaires**

Le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites a montré que la règle de calcul des pensions sur les 25 meilleures années de carrière s'effectue au détriment des revenus les plus modestes qui connaissent une faible progression salariale et en faveur des fortes progressions de salaires.

- **Inégalités au détriment des carrières longues**

Les salariés qui ont commencé à travailler jeunes doivent le plus souvent poursuivre leur activité jusqu'à 60 ans pour pouvoir partir en retraite, même s'ils ont effectué avant cet âge une "carrière complète" (soit 40 ans et 6 mois en 2010). Ils ont souvent des pensions modestes, mais doivent travailler et cotiser plus longtemps que les autres salariés sans acquérir de nouveaux droits.



MAIS AUSSI POUR :

> Devenir lisible et compréhensible

- Depuis 2003 et grâce à la CFDT, les salariés reçoivent chez eux le relevé de leur carrière et une estimation du montant de leur retraite.
- Cependant le système reste encore difficile à comprendre et les salariés ne découvrent le montant de leur pension qu'en fin de carrière.

> Donner des choix aux salariés et aux agents des fonctions publiques

- Les parcours de carrière et les aspirations des salariés et des agents publics sont très variables. En 2008, par exemple, plus de 15% des salariés ont choisi soit de partir dès que possible au prix d'une retraite plus faible, soit de continuer à travailler au-delà de la durée d'une carrière complète pour augmenter le montant de leur pension.
- Aujourd'hui, les choix pour combiner autrement travail et retraite (cumul emploi retraite, retraite progressive, surcote) sont ouverts seulement à partir de 60 ans, ce qui pénalise les salariés ayant commencé à travailler jeunes.

> Renforcer la solidarité entre les générations

- Le niveau des pensions n'est pas garanti pour les générations futures. Le taux de remplacement brut du dernier salaire dans le privé diminue régulièrement : fixé en théorie à 50 % dans le régime général, il est en réalité de l'ordre de 45 % pour une "carrière complète" à 1,2 fois le Smic, principalement à cause de la modification du mode de calcul des pensions introduite en 1993.
- L'allongement de l'espérance de vie doit faire l'objet d'un partage équilibré entre temps de travail supplémentaire et temps de retraite supplémentaire, pour ne pas peser uniquement sur les générations futures.

> Garantir l'équilibre financier à long terme

- Le système de retraite fournit un revenu de remplacement et reste assis principalement sur les salaires.
- Solidarité, conséquences de la crise et arrivée à la retraite des générations nombreuses du "papy-boom" doivent donner lieu à un financement élargi à d'autres revenus.

LA CFDT RÉTABLIT LA VÉRITÉ !

« IL FAUT RECULER L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE AU-DELÀ DE 60 ANS. »

NON ! Le recul de l'âge légal de départ à la retraite serait une injustice et pénaliserait ceux qui ont commencé à travailler jeunes. Seuls les salariés aux carrières les plus longues seraient amenés à travailler plus longtemps pour obtenir une retraite complète.

« IL EXISTE DES SOURCES ALTERNATIVES DE FINANCEMENT DES RETRAITES. »

OUI ! Pour financer certains aspects du système de retraite qui sont de l'ordre de la solidarité nationale (les redistributions comme les trimestres validés en cas de chômage ou encore le financement des déséquilibres démographiques), d'autres revenus peuvent être mis à contribution, notamment les revenus des capitaux, même si tout le monde sait qu'ils ne suffiront pas à combler le besoin de financement...

« IL FAUT ALIGNER LE SYSTÈME DES RETRAITES DES FONCTIONNAIRES SUR CELUI DU SECTEUR PRIVÉ. »

NON ! Mais il faut permettre aux salariés des allers-retours entre secteurs privé et public. Les nombreuses carrières mixtes privé / public sont aujourd'hui pénalisées : les carrières courtes dans la fonction publique (moins de 15 ans) ne permettent pas d'obtenir, par exemple, une retraite dans le régime correspondant.

« IL FAUT DÉVELOPPER L'EMPLOI POUR RÉSOUDRE VÉRITABLEMENT LA QUESTION DES RETRAITES. »

OUI ! La réduction du chômage est une des premières conditions pour préserver les retraites. En France, le taux d'emploi des jeunes et celui des seniors sont inférieurs à la moyenne de l'Union européenne. L'emploi doit être favorisé à tous les âges de la vie.

« IL VAUT MIEUX DÉVELOPPER LA RETRAITE PAR CAPITALISATION INDIVIDUELLE. »

NON ! La retraite par répartition est plus solidaire qu'une retraite par capitalisation où chaque salarié épargne pour sa propre pension. La répartition est aussi beaucoup plus stable que la capitalisation, car elle s'appuie sur l'évolution des salaires. Par ailleurs, l'épargne salariale collective doit être accessible à tous les salariés.

Retraites à points : Comment ça marche

La mission d'un système de retraite par répartition est non seulement de pallier aux déficiences des marchés financiers, mais également de pallier l'imprévoyance des décisions d'épargne individuelle, en offrant un mécanisme d'épargne obligatoire garanti par l'Etat. Nous préconisons par conséquent la mise en place de règles relativement contraignantes, au moins dans un premier temps.

Pour ce qui concerne les conditions de liquidation du capital retraite, nous proposons de mettre en place l'obligation de liquidation du capital en pension viagère, et l'impossibilité de toute liquidation avant l'âge de 60 ans. Concrètement, l'Etat publiera chaque année les espérances de vie moyennes prévisionnelles en fonction de l'âge et de l'année de naissance. Elles permettront de convertir le patrimoine retraites en rente viagère. Ces règles laissent tout de même des marges de liberté importantes, en particulier celle de partir dès 60 ans, en fonction du capital de cotisations accumulé et de l'espérance de vie prévisionnelle. Le système autorise également tous les cumuls emploi-retraite : une fois le capital retraite liquidé, rien n'interdit de travailler de nouveau et de le compléter. Afin de faciliter les retraits progressifs d'activité, nous proposons également d'autoriser la liquidation du capital retraite à un niveau inférieur au minimum vieillesse. Les règles précises devront être débattues et affinées, l'idée générale étant de donner au capital retraite individuel des garanties et des flexibilités comparables à celles associées à un capital épargné (par exemple un capital constitué dans le cadre d'un contrat d'assurance vie)

Des exceptions pourront être établies pour permettre des liquidations avant 60 ans pour les personnes disposant d'un capital retraite suffi-

sant, en particulier pour les personnes ayant commencé à travailler tôt (à l'image des règles permettant actuellement les départs à partir de 57 ans). A terme, une règle simple pourrait consister à autoriser toutes les liquidations donnant lieu à une pension viagère supérieure au minimum vieillesse. En Suède, il est interdit de liquider son capital retraite avant 61 ans afin d'éviter des départs avec des retraites trop faibles.

En pratique, ces espérances de vie moyennes évoluent de façon relativement lente et prévisible dans le temps. Cet ajustement permanent des conditions de liquidation au fur et à mesure de l'augmentation de l'espérance de vie est toutefois une condition essentielle pour garantir la stabilité financière du système sans pénaliser l'une ou l'autre génération (dans la réforme italienne de 1992 cet aspect n'a pas été pris en compte et la stabilité du système n'a pas été assurée, laissant un goût amer aux assurés).

Pour un système de comptes individuels de cotisations

L'objectif est que la retraite par répartition devienne véritablement le patrimoine de ceux qui n'ont pas de patrimoine.

Pour ce qui concerne le taux de cotisation, il apparaît essentiel pour préserver l'équilibre du système d'adopter des règles extrêmement contraignantes, et en particulier d'interdire toute possibilité de cotiser au-dessous du taux global de 25% fixé initialement (cela remettrait gravement en cause les possibilités de financement des retraites courantes et mettrait à bas le contrat initial fondé sur le principe de répartition). Les sur-cotisations devront également être envisagées avec les plus extrêmes précautions. En particulier, toute augmentation collective du taux de cotisation devra donner lieu à des mises en réserves et à une ca-

pitalisation, afin de financer strictement les nouveaux droits acquis en fonction de ces nouvelles cotisations. Il en va de même pour des éventuelles sur-cotisations individuelles.

Le rôle du Fonds de réserve des retraites pourrait être ainsi redéfini afin de permettre les mises en réserves (si des hausses de cotisation étaient décidées ou une nouvelle génération était plus importante que les précédentes) ou faciliter la transition vers le nouveau système

Comment fonctionne le système de comptes individuels ?

Le système est extrêmement simple et peut être entièrement décrit par quelques paramètres seulement. Prenons l'exemple d'un salarié né en 1985, commençant à travailler à 25 ans (en 2010), et partant à la retraite à 65 ans (en 2050), travaillant pendant 40 ans à un salaire brut mensuel de 2 000€. Le taux global de cotisation retraite est fixé à 25% (part salariale + part patronale). Les cotisations versées sur le compte du salarié sont donc de 500€ par mois, soit 6 000€ par an, soit au total 240 000€ au cours de ses 40 années de travail. L'Etat garantit à ces cotisations un rendement réel de 2% par an (en plus de l'inflation), sur la base du taux de croissance observé de la masse salariale de l'économie. Par conséquent, 1€ de cotisation versée en 2010 vaut 2,21€ en 2050, 1€ de cotisation versée en 2020 vaut 1,81€ en 2050, etc. Le système fonctionne en répartition (les cotisations courantes financent toujours les pensions courantes) mais un lien clair et direct est établi entre les cotisations et le niveau des pensions. Le compte de cotisation retraite est libellé en euros mais il n'est pas placé sur les marchés financiers : il s'agit d'une mesure des droits à la retraite que l'Etat s'engage à honorer sur le très long

terme, sur la base des cotisations des générations futures. C'est pourquoi le rendement garanti est le taux de croissance de la masse salariale..

Au total, la valeur du capital retraite ainsi accumulé par le salarié est de 377 000€ en 2050. Supposons que l'espérance de vie de ce salarié en 2050 soit de 20 années, et qu'il cesse toute activité professionnelle à cette date. Il peut alors choisir de liquider son capital retraite en une pension fixe de 1 540€ par mois, 16 soit un taux de remplacement de 77% par rapport à son salaire brut de 2 000€.

Ce taux de remplacement est comparable au taux de 75% correspondant aux retraites à taux plein dans le système actuel. Par rapport au système actuel, le système par points apporte toutefois plusieurs avantages à ce salarié :

(a) Le salarié comprend ses droits et est mieux à même de considérer ses cotisations retraites comme des droits à un revenu différé (une épargne obligatoire).

(b) Le salarié conserve exactement le même capital de cotisations et les mêmes droits à la retraite quels que soient les aléas de sa carrière professionnelle ou ses changements de statut : public/privé, salarié/non-salarié, cadre/non-cadre, France/étranger, etc.

(b) Le salarié dispose d'une grande liberté pour liquider son capital retraites en toute sécurité : par exemple, s'il conserve une activité partielle après 2050, il peut choisir de toucher une pension plus réduite pendant quelques années pour préserver son capital retraite pour la suite, éventuellement complété par de nouvelles cotisations.

A lire : "Pour un nouveau système de retraites" de Tomas Piketty et Antoine Bozio.

 <http://annie13.unblog.fr>

Retraites : Les chiffres essentiels

Les bénéficiaires de retraites

16 millions de retraités (COR janvier 2010)

dont : CNAV 11,3 millions
ARRCO 9,4 millions
AGIRC 1,9 million
Fonction publique d'État 1,7 million
Fonctions publiques territoriale et hospitalière 0,8 million

Les âges de la retraite

Âge moyen de départ à la retraite

61,5 ans pour les salariés du privé (dont 12,5 % des départs avec une surcote)

59,4 ans pour les salariés du public

Âge légal de départ à la retraite

France : 60 ans (sauf les professions libérales : 65 ans)

Allemagne : 67 ans

Italie : 65 ans hommes, 60 ans femmes

Royaume-Uni : 65 ans hommes, 60 ans femmes

Etats-Unis : 65 ans

Suède : 65 ans

Japon : 65 ans

Danemark : 67 ans

Âge moyen de départ du marché du travail (OFCE mars 2010)

France : 59,3 ans

Allemagne : 61,7 ans

Royaume-Uni : 63,1 ans

Italie : 60,8 ans

Suède : 63,8

États-Unis : 64,6 ans

Japon : 69,5 ans

Retraites et niveaux de vie

Montant moyen de la pension :

2009 : 1 400 €, majorations comprises

2007 : 1 108 €; à noter que près de 600 000 personnes n'ont que l'allocation

vieillesse de solidarité : 677 € pour une personne et 1 147 € pour un couple)

Taux de remplacement (2003)
83,6 % non cadre du privé
64,1 % cadre du privé
68,7 % fonctionnaire

Les pensions de réversion
54 % pour les retraités du privé, mais avec condition de ressources et d'âge (à partir de 55 ans)
50 % dans le public, mais sans condition de ressources

Niveau moyen de vie des retraités par rapport aux actifs (retraites + revenus de l'épargne et des biens immobiliers) - OCDE 2009
France : 95 % (67 % en 1970)
Allemagne : 91 %
Japon : 87 %
Etats-Unis : 86 %
Italie : 83 %
Espagne : 79 %
Royaume-Uni 74 %
Moyenne OCDE 82 %

Combien paie-t-on ?

Les taux de cotisations salariales des actifs salariés pour leur retraite
10.55 % du salaire dans le privé
7.85 % dans le public

Le poids des cotisations retraites dans le PIB en France
1959 : 5,4 %
Aujourd'hui : 13,5 %

À comparer avec les autres postes de prestations sociales (2006, en % du PIB) :

- 8,7 % : maladie
- 1,8 % : invalidité
- 2 % : chômage
- 0,5 % : exclusion
- 2,5 % : famille
- 0,8 % : logement

Et chez nos voisins
Italie : 14,6
Allemagne : 12,4
Suède : 11,8
Royaume-Uni : 10,5
UE (à 27) : 11,8

Montant total des pensions versées : 279 milliards € le seront en 2010, soit 45 % des prestations sociales

En 2008 : 243,7 milliards €, dont :

- 97 Mds CNAV
- 50 Mds AGIRC-ARRCO
- 5,5 Mds MSA salariés
- 41 Mds fonctionnaires
- 27 Mds régimes spéciaux
- 7,5 Mds non salariés non agricoles
- 8,5 Mds exploitants agricoles

Part des systèmes obligatoires dans les dépenses de retraite en France : 85 %
Capitalisation des assurances vie : 1 200 milliards d'euros
Dotation de l'État aux régimes spéciaux (hors fonctions publiques)
2009 : 5,184 milliards d'euros
prévision 2010 : 5,727 milliards

Les données du problème

Déficit prévu pour 2010 : 30 Mds €
Prévisions du COR (scénario médian)
2020 : 44,8 Mds €
2030 : 73,2 Mds €

Espérance de vie à la naissance
1960 : 70,2 ans
2007 : 81 ans

Espérance de vie à 35 ans (Hommes Femmes)
Moyenne 42,8 ans 48,8 ans
Cadres supérieurs 46,6 50,9
Professions intermédiaires 44,8 49,8
Agriculteurs 45,3 50,1
Indépendants 44,4 50,1
Employés 42,1 49,4
Ouvriers 40,9 48,6
Inactifs 30,4 46,7

Espérance de vie à 65 ans, en 2006
femme : 22,7 ans
homme : 18,2 ans

Part des + de 65 ans dans la population totale
1960 : 11,5 %
aujourd'hui : 18,5 %

Conseil Central de MASSY

Du 23 juin 2010

Maison des syndicats - Massy

ORDRE DU JOUR

9 h 00 Accueil

9 h 30 Présentation de la journée par Yves Le Floch

9 h 35 Présentation et débat sur les retraites par Michel Fourgeaud, avec l'intervention de Mario Steri Secrétaire National

12 h 15 Ouverture du Congrès extraordinaire et vote des modifications statutaires

13 h 00 Buffet

14 h 15 Election de nouveaux membres du Bureau du Symétal

14 h 25 Bilan financier 2009 et budget 2010 présenté par le Trésorier

15 h 00 Etat des cotisations 2009 et 2010 par Yves Le Floch

15 h 15 Compte rendu du congrès confédéral par les membres de la délégation

15 h 30 Intervention de clôture du conseil par le Secrétaire Général

16 h 00 Fin du Conseil

Trésorerie

2012 : La fin du monde ?

Plus sûrement que les prédictions du film éponyme, 2012 verra notre comptabilité se métamorphoser. Afin de se mettre en conformité avec les nouvelles règles dues à la loi sur la représentativité, les "gros" syndicats, dont nous faisons parti, doivent modifier leur mode de fonctionnement. La plupart des nouvelles mesures vous seront transparentes ; d'autres demanderont votre participation active.

Dès cet été, les responsables de section auront accès via le site internet du Symé-

tal, au **Bon de Commande**. Ce service vous permettra bien sûr de commander des guides juridiques, codes du travail, etc. mais aussi d'en connaître le suivi jusqu'à son terme, et d'accéder à tout moment à l'ensemble des factures adressées à votre section.

Dès que ce service sera complètement opérationnel, plus aucune facture ne pourra être émise sans règlement et bon de commande.



Modification statutaire

Congrès extraordinaire

Convocation au Congrès Extraordinaire du Symétal CFDT Sud Francilien du 23 juin 2010

Le bureau du syndicat lors de sa réunion du mercredi 5 mai 2010 a voté à l'unanimité, la convocation d'un congrès extraordinaire le 23 juin 2010 ayant pour objet une modification des statuts du syndicat.

Cette modification porte sur l'ajout d'un alinéa "d" à l'article 9 rédigé comme suit :

"Article 9 - Bureau syndical

...

d/Président du syndicat :

Le bureau élit en son sein un président du Symétal CFDT Sud Francilien.

Ce poste ne peut être cumulatif avec celui de membre de la commission exécutive.

Le mandat de président s'achève automatiquement à chaque congrès ordinaire.

Le bureau pourra en court de mandat procéder à l'élection d'un nouveau président en cas de défaillance de l'ancien.

Le président du syndicat représente l'employeur pour toutes les démarches afférentes à la qualité d'employeur et pour toutes les décisions liées au contrat de travail des salariés permanents politiques."

Modification statutaire : Note de présentation

Le bureau du syndicat constate que l'embauche, la gestion et la rupture du contrat de travail des salariés politiques ne sont pas suffisamment encadrées.

Les difficultés connues, au sein de notre organisation, notamment pour la rupture du contrat de travail des salariés politiques, ont amené le bureau à proposer la création d'un poste de président du syndicat qui sera élu en son sein, sans être cumulatif avec les responsabilités de membre de la commission exécutive.

Le Président aura la personnalité morale nécessaire à l'exercice de sa mission d'employeur des salariés politiques.

En ce qui concerne l'emploi des salariés administratifs, la responsabilité d'employeur incombe au secrétaire général.

Développement durable

Une clé pour l'emploi

Introduction

Le développement durable est une préoccupation de tous. Cependant la satisfaction de nos besoins quotidiens et de nos habitudes de consommation induit de nombreux déplacements. Les marchandises convergent vers les centres villes de nos communes d'Ile de France pour assurer le nécessaire approvisionnement des commerces, les livraisons à domicile, l'évacuation des déchets. À cela s'ajoutent nos besoins incessants de mobilité intra-muros liés à nos obligations contraintes où nécessités personnelles.

Pour le transport de marchandises le mode routier domine de l'amont à l'aval de la livraison. Les solutions alternatives à la route, comme le ferroviaire ou le fluvial demeurent marginales. Malgré l'émergence d'un parc de véhicules moins polluant, le transport des marchandises et des populations en ville est devenue une source importante de nuisances.

Les préjudices économiques et environnementaux dus aux difficultés de circulation, au bruit et à la pollution, font parti aujourd'hui des véritables enjeux du fameux développement durable.

Transport et mobilité en Ile de France

Concernant la mobilité des personnes on ne peut que constater aujourd'hui que notre consommation d'espace et de temps est en perpétuelle croissance. Notamment en Ile de France qui détient le record de temps de déplacement journalier pour se rendre au travail. (Moyenne française 32 minutes ; franciliens 40 minutes - INSEE 2007-).

Cette croissance de consommation spatio-temporelle est la résultante de l'augmentation des distances domicile-travail et du développement de l'intensification de

“L'utilisation d'une voiture en libre-service équivaut à 15 voitures particulières.”

l'usage de l'automobile.

Paradoxalement le développement des structures de voiries, engendre spontanément une hausse de trafic et dévore davantage notre environnement périurbain.

Alors bien évidemment notre réflexion nous guide vers les transports collectifs. Pour cela il faut remettre en cause les organisations actuelles de ces

types de transports. Il est nécessaire de proposer, certes une amélioration qualitative et quantitative, mais avant tout d'organiser une structure globale forte avec une logique de maillage entre habitat et bassins d'emplois.

L'articulation de la mobilité entre l'habitat, les zones d'emplois et ce que je qualifierai de mobilité de loisir devra dans l'avenir se décliner vers une offre multiple.

Un accès aux transports en commun de qualité, "l'autopartage", qui semble en ville promis à un bel avenir au regard des prémices de changement de comportement des citadins, les vélos en libre-service qui apparaissent comme une solution intra-urbaine intéressante et d'autres transports alternatifs innovants.

Cependant, pour que des solutions comme "l'autopartage", ces voitures en libre service, prestation qui sans nul doute serait génératrice de nouveaux emplois, il est obligatoire que les politiques engagent une réelle visibilité publique sur ce type d'offre. (Avec un chiffre d'affaires de seulement 5 M€ en 2008, l'hexagone est très en retard par rapport à ses voisins Européens, notamment l'Allemagne et les Pays-Bas qui ont développé depuis longtemps des structures ad hoc.

Estimé en Europe à 140 M€ et 130 M€ aux USA en 2008, le marché mondial de l'auto-partage pourrait peser 4 milliards d'euros d'ici quelques années.

Partout dans les grandes villes, la demande est mûre pour utiliser une voiture en libre-service à un prix raisonnable. Le projet Autolib' de la Mairie de Paris planche actuellement sur la capacité du réseau à mettre en place. Le chiffre minimum avancé est de 4000 voitures (à comparer aux 20 000 vélos). Cela ne représentera que 1 % des transports de la ville, mais l'impact politique et médiatique est évi-

chandelle mais la flamme reste frileuse.

Pourtant plus de 40% de la population parisienne s'avoue intéressée par ce service et 13% de la population urbaine prête à l'utiliser régulièrement. Une preuve que si, pour l'heure, le vélo en libre service (30% d'adhésion), et le co-voiturage (33%) dominent encore les modes de déplacement alternatifs en vigueur dans l'Hexagone, l'autopartage devrait aussi gagner du terrain à court terme. Et ce, d'autant plus que l'urbanisation va croissante et le que rapport aux transports des citoyens est en train d'évoluer en pro-

nuelle, sévèrisation des normes d'émissions)...

Par ailleurs, les jeunes générations ont majoritairement mis à la casse le côté statutaire de l'automobile...

Des changements structurels en profondeur

L'emploi demeure la clé de cet assemblage. Le travail rémunérateur, certes, mais le travail qui maintient et qui crée du lien social, qui génère de l'associatif et qui développe notre société.

Pour maintenir et étendre les emplois de demain une



demment beaucoup plus important. D'un niveau écologique, l'utilisation d'une voiture en libre-service équivaut à 15 voitures particulières. Le jeu en vaut la

fondeur : les consommateurs intègrent de plus en plus la dimension écologique dans leurs critères d'achats, les réglementations se durcissent (bonus-malus, éco-pastille an-

prise de conscience des chefs d'entreprises, petites, moyennes et mêmes industrielles paraît inévitable.

Loin d'une quelconque utopie, l'avenir d'un équilibre entre le travail, l'habitat et le loisir passe par un réaménagement des bassins et des zones d'emplois en réinventant l'habitat qui va avec.

Il faut engager une réflexion forte sur le sujet en engageant toutes les parties prenantes. Le bilan aujourd'hui est clair, criant l'évidence des difficultés liées à la construction structurelle historique de notre système. La baisse des emplois en zone rurale conjugué au développement d'un habitat éloigné des bassins d'emplois, éloignement évidemment lié au surcoût de l'immobilier urbain.

La mixité logement /emploi doit s'adapter en fonction des modes de consommation mais aussi par rapport aux métiers. Imaginons de vastes "pôles d'emplois" centrés, des "plateaux de services et de prestations" rassemblés dans des zones environnementales adaptés. Les industries les plus à risques pour l'environnement et la sécurité, regroupées dans des secteurs protégés et éloignés des cités.

Ces regroupements industriels en vastes plateaux éviteraient le gâchis des friches industrielles que l'on connaît aujourd'hui et les sinistres sociaux qu'elles induisent. Paral-

èlement le mitage des terres agricoles cessera redonnant de la valeur et de la richesse à la filière. L'échange de main d'œuvre serait facilité et la concurrence salariale portuse, du coup les bassins d'emplois redynamisés.

D'autres plateaux associant les emplois du tertiaire et les services de proximité à la personne. Le tout organisé par une noria de transports équilibrés et non polluants reliant les différents pôles et les zones d'habitations. L'habitat regroupé ainsi et écarté des nuisances serait assaini des agressions polluantes de tous types, rétablissant au passage les commerces de proximité, facteurs de bien être et porteurs de lien social.

Le financement de cette organisation pourrait s'appréhender par un équilibrage entre les communes où sont concentrés les emplois, rétribuant celles qui accueillent l'habitat. Dans un contexte ubuesque de suppression de la taxe professionnelle cette piste semble probable ou en tous cas à mettre sur la table des réflexions du SDRIF et du STIF qui traînent à remettre au goût du jour la planification du plan de développement initié par l'état.

Conclusion

La priorité d'ordre 1 est de replacer l'homme au cœur de l'économie en équilibrant les prérogatives de profits et les impératifs sociaux et écologiques. L'intégration de normes sociales et environnementales au cœur même des marchés spéculatifs doivent être une obligation, avec une vision long terme pour mettre fin aux investissements fructueux court terme, inéquitables socialement et souvent polluants.

Une implication de tous les groupes socio-économiques est incontournable. Les objectifs de développement durable n'aboutiront que si l'ensemble des acteurs de la société agissent en commun. L'État bien sûr, qui, il faut l'admettre, n'est pas le seul responsable de la situation dégradée que nous vivons. Il faut de concert impliquer auprès des autorités Régionales et Départementales, les entreprises privées et publiques mais aussi les associations et les ONG, les syndicats et les citoyens.

Enfin, le développement durable doit intégrer plus généralement la compétitivité des pays socialement responsables.

Thierry Saintot



Conseil local de MASSY

Du 14 avril 2010

Par Delphine Parant

Tour des sections

 Accord sénior non signé par la CFDT.

Elections fin d'année. Mise en place groupe de travail sur STRESS, mais refus de la direction de faire négos.

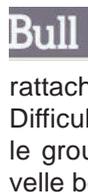
NAO commencent le 15/04/2010

Embauches en CDD et volonté de mettre en place des CDD à objectifs définis (CDDOD)

Demande à l'inspection du travail de vérifier la légitimité des CDD

Réunion des sections CFDT des EPIC sur leur avenir.

 NAO : 1% AI
Elections : Site 100% CFDT
CE 2,1% masse salariale hors restauration.

 Acquisition d'une boîte de service Amésys rattachée directement à BULL SA. Difficultés à connaître le statut dans le groupe de cette entreprise. Nouvelle boîte convention SYNTEC.

NAO : AG 0,2%, AI 1% Négociation groupe. La CFDT s'interroge sur la négociation.

CE 1,2% masse salariale hors restauration.

 ELECTRONIC DEVICES
NAO terminées : Enveloppe globale

de 2,2% + 15 euros sur mutuelle
CE 1,13 %

Beaucoup de travail sur le spacial et communication satellite.

Direction veut dissocier les locaux syndicaux des locaux du CE.

Soucis d'application de la convention sociale sur les indemnités de départ conventionnelles en retraite.

 VILLARCEAUX :
Alcatel-Lucent NAO : 2,2 % masse salariale en individuelle avec talon 45 euros y compris ingénieurs et cadres. PSE en cours sur départs volontaires mais plus suffisamment de volontaires.

La direction de la société devient vraiment dirigée par les Américains avec des impacts sur le statut des personnels

Echanges entre les sites de Vélizy et Villarceaux. Regroupements des sites de Ormes et Villarceaux. A terme les sites de Vélizy et Villarceaux devraient être regroupés.

SENIOR CALORSTAT
Sous traitant aviation et nucléaire.

Contrat à venir avec Airbus à perte. Directrice financière a démissionné. La direction ne veut pas donner les éléments demandés par l'expert comptable du CE Syndex. Le syndicat prendra contact avec Syndex. Voir possibilité de déclencher un

droit d'alerte.
75 salariés et plus de 50% de voix aux dernières élections.

 RESEARCH & TECHNOLOGIES

NAO : 2 manifs devant le siège
Niveaux I à V : AG 1,2% avec talon 32 euros et 0,8% en AI
Ingénieurs et cadres : 2%

Basculement de 15 euros net des cotisations salariés vers les cotisations patronales novalis.

Difficultés sur contrats de recherche car jamais financés à 100%, donc nécessité de financements groupe THALES.

Recherche de financements sur amélioration du restaurant d'entreprise.

 Déménagement en cours sur les nouveaux locaux de Massy. 3 sites sur la ville et plus de 2000 salariés.

Open space. Locaux du CE et syndicaux excentrés.

NAO : 2% dont 0,2% rattrapage inégalités. Groupe Safran a été en grève sur les salaires 2 fois. 200 salariés sont sortis dont une trentaine de cadres.

Restauration et Parkings saturés.

Suite de la page 17

Taux d'emploi des seniors 2005 : 37 % 2009 : 38,2 %	Nombre de salariés cotisants (2008 en million) Régime général 17,3 Fonctionnaires civils de l'État 2 Militaires 0,37
Les actifs payant des cotisations retraites	Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers 2 Régimes spéciaux 0,5
Taux d'emploi des 25-49 ans Ensemble : 77 % Femmes : 69 %	

Conseil local de CRETEIL

Du 12 avril 2010

Par Delphine Parant

Bilan de la manif du 23 mars 2010

La manifestation du 23 mars a été une mobilisation un peu *fourre-tout* : retraites, emploi, pouvoir d'achat, conditions de travail... La participation du Symetal était plutôt bonne (entre 150 et 200 personnes) mais la manif a souffert d'une couverture médiatique trop faible.

Le syndicat demande aux sections une très forte participation lors des prochains appels à manifester dans le cadre des négociations sur les retraites. Première en date : samedi 1^{er} mai.

Conseil Central du 23 juin 2010 sur les retraites

Notre prochain Conseil Central se déroulera à Massy après le Congrès Confédéral, avec pour thème principal les retraites. La participation d'intervenants de la Confédération est prévue afin d'informer les participants sur la position de la CFDT, ouvrir le débat et répondre aux diverses questions que vous pouvez vous poser.

Congrès Confédéral juin 2010

Une délégation du SYMETAL Sud Francilien se rendra au Congrès Confédéral qui se tiendra à Tours la deuxième semaine de juin.

Cette délégation sera composée de : Michel FOURGEAUD, Secrétaire Général du, Yves LE FLOCH, Secrétaire Général Adjoint, Gérard MANTOAN, Trésorier et Sylvaine PRANDI, membre du Bureau.

25 amendements ont été déposés par le SYMETAL sur la résolution. La commission des amendements s'est réunie les 15 et 16 avril et a porté au débat l'un de ces amendements.

Le rapport d'activité a été adressé aux différents DS et le syndicat vous invite à en prendre connaissance.

Tour des sections

THALES AIR SYSTEMS :

Rungis : les NAO ont eu lieu. Les propositions de la Direction étaient très basses, mais après négociations, 1,3% d'AG avec talon de 35€ et 0,9% en AI et 2% en AI pour les I&C. Ceci étant encore insuffisant, la Direction a décidé d'augmenter sa prise en charge de la mutuelle de 1,3% à 1,8% et baisse de 0,5% pour la part du salarié, soit 15€ nets par mois. Le cumul intéressement et participation plafonné à 4% de la part du Groupe.

Ambiance détestable actuellement dans le Groupe due à une mauvaise image du nouveau PDG mis en place par Dassault ; du coup, l'Etat qui est actionnaire majoritaire se pose des questions sur la nécessité d'un PDG mais envisagerait plutôt une formule comprenant un DG et un Président du Directoire.

CE : 1,5% avec répartition au prorata et 0,2% de fonctionnement



Val de Marne : Nouveau PDG en place élu par l'ensemble de l'encadrement avec 85% des voix. L'accord sur la discrimination depuis 5 ou 6 ans dénoncé par la Direction sera en renégociation à partir de juin. Stress : deux premières réunions ont eu lieu pour préparer un texte qui servira de base aux négociations. Handicap

(aménagement des postes de travail) renégociation d'un accord datant de 3 ans qui a été signé par toutes les OS en présence. Négociation de l'accord d'intéressement pour les 3 années à venir qui a été signé par toutes les OS sauf une.

CE : 1,15% de la masse salariale globale du Groupe répartis au prorata de la taille de chaque site et 0,2% de fonctionnement.



Les NAO devraient avoir lieu à partir du mois de juillet.



RENAULT

Choisy :

L'accord stratégique avec Daimler signé la semaine dernière est une bonne chose. L'activité chute depuis quasiment un an. Le seul secteur à forte croissance est celui des pompes à injection. Une semaine par mois est chômée. L'accord de crise a été renouvelé pour 2010 afin de permettre aux salariés de toucher 100% de salaire. Suite à des appels à mobilisation de deux fois deux heures sur chaque site, une prime de 1 000 € a été accordée à chaque salarié. Un projet de vente de moteurs low cost devait être mis en place début mars, mais n'a pas encore été lancé.



Fin 2009 et début 2010, l'activité s'est fortement réduite,

mais une légère amélioration commence à se faire sentir. Les élections ont eu lieu avec une forte mobilisation. Les NAO se sont traduites par 1,8% d'enveloppe globale (1,3% d'AG pour les niveaux 1 à 3 et 0,5 en AI, 1% en AG et 0,8% en AI pour les niveaux 4.1 à 5.1) et 0,2% pour spécificité.

CE : 0,9% pour les œuvres sociales et 0,2% de fonctionnement

Suite page 26

Conseil local de BOULOGNE

Du 8 avril 2010

Par Stéphanie Collet

Bilan de la manifestation du 23 mars 2010

Jean Paul Morin explique qu'au niveau du Symétal la participation était plutôt bonne (environ 120 militants) mais moyenne pour l'ensemble du cortège CFDT.

La prochaine manifestation aura lieu le 1er mai ; celle-ci peut être un moment fort vu le démarrage (autour du 15 avril) des négociations sur la réforme des retraites.

Les membres du conseil font part de l'inquiétude ressentie dans les entreprises.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) est un lieu permanent d'études et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Tous les documents discutés sont mis en ligne, dès la fin de la réunion, sur le site Internet du Conseil (<http://www.cor-retraites.fr>).

Congrès Confédéral

Le prochain congrès confédéral aura lieu du 7 au 11 juin à Tours.

"Face aux défis actuels et futurs, et notamment celui de notre représentativité, notre congrès est un enjeu collectif. Sa préparation doit montrer une CFDT en mouvement, prête à évoluer et à adapter son fonctionnement et ses pratiques pour répondre à l'attente des salariés et à l'exigence de justice sociale. Ce changement nous voulons l'engager rapidement avec tous les adhérents et les militants." François Chérèque, secrétaire général.

Tour de table des sections



RENAULT RUEIL LARDY et BOULOGNE

Les élections de janvier 2010 ont été reportées au mois d'Avril 2010 pour des problèmes de représentativité. Un accord a été signé sur les risques psychosociaux, le cabinet stimulus a été missionné par la Direction pour trouver une nouvelle méthodologie de travail.

Réunion en cours pour négociation d'aide à la mobilité pour le déménagement futur sur le site de Guyancourt.



Des négociations sont en cours sur un plan de départ volontaire du site d'Anthony de 21 personnes sur 350. L'entreprise connaît actuellement une phase descendante tout en faisant des bénéfices.



Un accord sur la prévention du stress au travail a été signé par la CFDT. Les négociations salariales n'ont pas encore débutées.

En 2009, Une enquête interne, réalisée par l'institut américain Gallup à la demande de la direction auprès de ses 118.000 employés, révèle que 4 salariés sur 5 ne sont pas impliqués dans leur travail.

Manque de reconnaissance, de progression hiérarchique, contribution peu valorisée... les griefs retenus sont nombreux même si les salariés s'estiment satisfaits des produits et services vendus et veulent rester dans le groupe.

Un porte-parole du groupe n'a pas voulu commenter les résultats, l'en-

quête étant encore en cours dans une filiale, mais a en revanche confirmé le fait que les 120.000 salariés du groupe ont pu répondre au questionnaire. Quelque 70% d'entre eux l'ont fait jusqu'à présent. Les résultats sont les plus durs chez Airbus où 9% des salariés se déclarent "engagés" (mobilisés) contre 91% de "non engagés" (démobilisés).

neopost est le leader européen en équipement de salles de courrier et de systèmes logistiques.

Un rapprochement en inter syndicale des différents sites a eu lieu afin de comparer les différents accords mis en place.



Prochaines élections professionnelles prévues en Novembre 2010, un vote électronique a été mis en place (non signé par la CFDT). Négociation sur le travail des handicapés et le droit syndical en cours ainsi que la mise en place d'un groupe de travail sur les risques psychosociaux.

Site internet : www.cfdt-dassault.net



Au vue des propositions peu intéressantes lors des négociations, une manifestation d'environ 30 minutes a été organisée dans la cours de l'établissement. L'accord senior n'a pas été signé par la CFDT. Les élections professionnelles auront lieu en juin prochain (syndicats représentés : CFDT, CGC et CFTC), élections vivement attendues suite à la nouvelle loi sur la représentativité.

Un accord Perco devrait être signé prochainement.

Suite page 26

Suite de la page 24



JTEKT Projet de création d'une inter avec Chennevières, St Etienne, Rouen, Colmar pour la branche "roulements". Une première réunion sur les risques psychosociaux a eu lieu avec certainement débouché sur un accord de méthode. Une grève de 4 jours sur les conditions de travail a engendré la mise en place d'un groupe de travail.
CE : 0,98% en œuvres sociales



Acumen Bonneuil : Le rachat finalisé avec Lisi Automotive fin mars 2010, concerne 2 sites et implique le déménagement vers Puiseux (banlieue de Cergy-Pontoise) au 1er semestre 2011, avec mise en place d'un plan social concernant une trentaine de salariés



infotec L'opération capitalistique s'est terminée fin mars : devenue officiellement filiale à 100% de RICOH en restant INFOTEC. Suite à une forte mobilisation la Direction s'est finalement engagée à re-signer en l'état les accords précédents. L'ouverture récente des NAO se présentait mal en raison du PSE. La dernière réunion s'est tenue parallèlement à un mouvement social chez Ricoh. Proposition est faite d'une prime exceptionnelle qui serait versée en juillet 2010 de l'ordre de 2,1% pour les salaires inférieurs à 1 800 €, 1,8% pour les salaires entre 1 800 € et 2 000 €, 1,5% pour les salaires de 2 000 € à 2 500 € et 1% pour les salaires supérieurs à 2 500 €. Ces primes ne concernent pas le Comité de Direction et les forces commerciales & support vente. Le déménagement sur Rungis prévu fin mai est repoussé à début septembre.



INTER CONTROL Un accord a été conclu sur les salaires 2010 de 2,1% : 1,2% en AG et 0,9% en AI pour la catégorie des non-cadres avec un plancher de 25 €. Pour les I&C, 2,1% en AI. Début de la mise en place des nouveaux contrats pluri-annuels de 5 ans avec EDF. La Direction a lancé une

convocation à un CE extraordinaire le 25 avril pour annoncer la vente de sa filiale ECTE. Début des négociations sur les risques psychosociaux. La Direction a retenu de manière unilatérale le Cabinet Stimulus afin de mesurer ces risques. Le contentieux sur l'accord de la durée du temps de travail qui ne serait pas appliqué par certains services s'est finalement terminé par un rappel sur les salaires des personnes concernées ; un autre contentieux porte sur les journées RTT imposées à des salariés n'ayant pas de RTT ; le dernier concerne la distribution de l'intéressement versé au prorata temporis ce qui, malgré l'accord signé au sein du Groupe AREVA, n'est pas légal dans le cadre d'une absence liée à un arrêt maladie (que la maladie soit professionnelle ou non).

Cotisations

Les cotisations ont progressé de 6,15% sur le champ du SYMETAL. Tous les départements ont progressé, dont Créteil + 7,01%. En 2 ans, le Val de Marne a progressé d'environ 15%.

Sur les quatre premiers mois de 2010, la progression est de 4,57% par rapport à la même période en 2009. Si cette progression devait se confirmer, nous passerions de la 4ème à la 3ème place au niveau de la Fédération.

Suite de la page 25



Les négociations ont été mouvementées suite à l'annonce du gel des salaires. Une journée intersyndicale de mobilisation au sein de la société a eu lieu le 25 mars, fut un moment fort débouchant sur une nouvelle NAO. Les accords "seniors" et "gestion du stress au travail" ont été signés. Un plan de départ volontaire, ouvert à tous, vient d'être mis en place.

THALES Services

Les élections professionnelles du 30 avril 2009 ont été invalidées sur recours de la CGT pour protester contre le protocole d'accord pré-électoral. Les institutions représentatives ont donc été bloquées du 30 avril au 30 sept. 2009 ainsi que les négociations en cours. De nouvelles élections ont eu lieu et la CFDT en est sorti majoritaire. Site internet : cfdt-thales-services.fr



Négociation annuelle : 3,6% d'augmentation individuelle. Accord senior non signé.



Arrivée sur le site de Rueil en 2009. NAO sur les salaires en cours. Perte de représentativité mais deux élus au CE.



1ère réunion de NAO le 14 avril. L'accord senior n'a pas été signé : le CE a donné un avis défavorable sur le plan d'action. Risque psychosociaux : étude "stimulus" en cours.

Conseil local d'EVRY

Du 15 avril 2010

Par Yves Le Floch

Tour de table des sections



CE : 1,9% avec restauration



CE : 3,27% avec restauration

Toujours en attente de repreneur.

Nouvel horaire de 12 heures très mal vu par les salariés dans le nouveau pacte d'actionnaires qui devrait prolonger de 3 nouveaux mois l'activité. Accord de méthode sur PSE toujours arrêté



CE : 3,27% avec restauration

Accord sur les nouveaux horaires signé : Horaires 4x10

Union syndicale à 50/50 avec la CFTC.

Demande des salariés de négociation de plan de départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi mais direction locale n'a pas signé. L'accord a été signé au niveau Toppan monde.

Elections : 1er collège majoritaire
2ème collège égalité avec FO et 3ème collège CGC. Représentativité : 58% Divisé par 2 car liste commune CFTC à 50%



Augmentations individuelles sans négociations annuelles. Certains ont 0%. CE

: Même budget OS que fonctionnement.



Transport Brétigny

Elections : Représentativité 40% à 45%. CGT ne l'est plus. CFTC et CGC le sont

NAO : Blocage du site plusieurs fois : Plancher 30 euros pour les bas salaires.

Changement de portage d'une

partie de la mutuelle ; 1,2 en AG pour mensuels. CE : 1,175%

Risque de PSE sur la filiale.



Absorption d'une entreprise à Saumur. Mise en place d'un CCE contesté par la CGT qui s'est ravisée par la suite.

NAO : La direction refuse les AG lors de la première réunion. 2ème réunion, acceptation de générale basée sur des objectifs difficilement accessibles. Proposition de 0,8%.

Demande d'une expertise au CCE par la CFDT de Saumur.



CORBEIL

2820 salariés fin 2009.

NAO constat de désaccord 1,2% en AG avec plancher 32 euros +1,4% en AI pour mensuels et 2,7% pour I/C. Baisse participation malgré meilleur résultats.

Négo en cours sur PERCO.

Section CFTC passée à l'UNSA. Elections début 2011.

Ouverture de centres de formation en Inde et décentralisation dans la zone dollar (moteurs vendus en dollars)

LORY : Perte de 23 personnes en 2009. Reste 51 personnes. Direction reprise par un sous traitant.

Rachat d'une société en dépôt de bilan et transfert de charges vers cette entreprise.

Déclenchement d'un droit d'alerte avorté par une manipulation de la direction vers les salariés.

Expertise Syndex en cours au niveau du CE.

NAO : 0% depuis 2 ans

Elections prévues en mai.



NAO : 2,6% pour cadres. Négos pour autres comment



3% CGT 48% CFDT
49% CGC

NAO : 0%. Demande de reprise de négos 2009 car résultats meilleurs que prévus.

Investissements externes par rachats de société mais rien sur investissements internes.

Serrage de vis de la direction. Passage de grand groupe à PME



RENAULT RUEIL LARDY

Apparition de SUD contestée par direction. Direction déboutée. Sud peut se présenter aux élections, mais la direction s'est pourvue en cassation d'où risque de nouveau vote en fonction de la décision.

0,7 AI + 0,5% AG

Déménagement du site de Rueil vers technocentre (2200 salariés) au plus tard en 2012.

Prime de 500 euros donnée suite à l'annonce d'une prime à 2800 cadres de haut niveau.

500 euros supplémentaires d'avance sur intéressement de 2010.



THALES AIR SYSTEMS LIMOURS

NAO : 2

Problèmes d'évaluation et fixation des objectifs suite à mise en place d'un niveau système d'évaluation.

Site en chantier. Grosse charge.



137 salariés

NAO : Reportée pour INTERSEROH cause de "suspension" de la direction suite à sa volonté de racheter la boîte. La boîte n'est pas à vendre, mais les requins guettent.

Sur site de Vigneux, les constructions neuves fleurissent tout autour, faisant penser qu'à terme l'entreprise devrait déménager.

La direction refuse de mettre en place les négos minimas négociées par la branche

Contacts



Ca bouge au Symétal

Afin de mieux répondre à vos besoins, le Symétal CFDT Sud Francilien a mis en place un éventail d'adresses mais afin que vous puissiez directement vous adresser à la personne qui prendra en charge votre message.

Si aucune adresse thématique ne concerne le sujet que vous souhaitez aborder, des adresses généralistes (contact) sont à votre disposition pour chaque antenne.

ATTENTION : si les anciennes boîtes aux lettres sont pour l'instant toujours actives, elles ne sont que très peu -voire plus du tout- consultées. Tous message qui leur serait confié peut être considéré comme perdu !

Vos contacts

Massy

14 rue du chemin des Femmes
91300 MASSY
Tél : 09 61 00 00 02
contact@symetalcfdtf.fr

Michel Fourgeaud

Yves le Floch

Gérard Mantoan

Michel Ulrich

Christian Brossard

Sossi Koukourahlian

Thibaut Doumergue

En fonction du sujet abordé :

contact@symetalcfdtf.fr
designation@symetalcfdtf.fr
juridique@symetalcfdtf.fr
formation@symetalcfdtf.fr
adhesion@symetalcfdtf.fr
campagneorg@symetalcfdtf.fr
tresorerie@symetalcfdtf.fr
webmaster@symetalcfdtf.fr

Antenne de Boulogne Billancourt

245, boulevard Jean Jaurès
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
Tél : 01 46 09 02 30
contact.boulogne@symetalcfdtf.fr

Stéphanie Collet

Antenne de Créteil

Bourse du travail - bureau 603
11, rue des Archives
94010 CRÉTEIL
Tél : 01 43 99 54 02
contact.creteil@symetalcfdtf.fr

Delphine Parant

Antenne d'Évry

12, place des terrasses de l'Agora
91000 ÉVRY
Tél : 01 60 78 33 74
contact.evry@symetalcfdtf.fr

Delphine Parant

Antenne de Trappes

301 avenue des Bouleaux
78190 TRAPPES
Tél : 01 30 51 70 23
contact.trappes@symetalcfdtf.fr

Delphine Parant

UPSM

7/9, rue Euryale Dehaynin
75019 PARIS
Tél : 01 53 38 48 48

Marie-Hélène Tiné

upsm.mh.tine@wanadoo.fr

Sossi Koukourahlian

upsm.compta@wanadoo.fr

Anne-Marie Stroeymeyt

ifeas@wanadoo.fr

Sandrine BERNARD

upsm.sandrine-bernard@wanadoo.fr

Jocelyne HUTWOHL

upsm.secretariat@wanadoo.fr