

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - LE PLAIDOYER DE LA CFE-CGC POUR UNE EUROPE PLUS SOCIALE**
- P. 5** **ÉCONOMIE : LES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI PACTE**
- P. 6 & 7** **GÉRARD MARDINÉ : « LA LOI PACTE EST UNE OCCASION MANQUÉE »**
- P. 8 & 9** **ENTRETIEN - THIERRY AMOUROUX (SNPI CFE-CGC) : « LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EST DEVENUE LE QUOTIDIEN DE NOTRE PROFESSION »**
- P. 10 & 11** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 12** **FOCUS - CHEZ PRESSTALIS, UN ACCORD CSE RONDEMENT MENÉ**
- P. 13** **BULLES TWITTER**
- P. 14** **AGENDA**





EN BREF

Assurance chômage : la réforme présentée en juin

Le gouvernement présentera en juin sa réforme de l'assurance chômage. « Il y aura bien un bonus-malus pour responsabiliser les employeurs face au recours excessif aux contrats très courts en privilégiant une approche par secteur », a confié Muriel Pénicaud, ministre du Travail, dans les colonnes des Echos. Autre mesure attendue : le plafonnement des indemnités des cadres, « une mesure injuste, inutile et symboliquement grave », a dénoncé la CFE-CGC dans un communiqué, rappelant combien les cadres sont les principaux contributeurs nets de l'assurance chômage, un régime assurantiel.

ADP : le Conseil constitutionnel valide le projet de référendum

Le Conseil constitutionnel a donné, le 9 mai, son feu vert à la proposition de référendum d'initiative partagée (RIP) sur la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP), prévue dans la loi Pacte adoptée le 11 avril dernier au Parlement. Pour autoriser la consultation des Français, il faudra d'abord obtenir, par voie électronique, l'approbation d'au moins 10 % du corps électoral soit plus de 4,7 millions de personnes. « Le bon sens des sages a parlé : un référendum devra décider de l'avenir d'ADP, une infrastructure stratégique qui doit rester à capital public majoritaire », s'est réjoui Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC en charge de l'économie.

Fonction publique : les syndicats et les agents ont défilé contre le projet gouvernemental

A l'appel d'un large mouvement intersyndical (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, UNSA, FA-FP), plusieurs dizaines de milliers d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) ont défilé partout en France le 9 mai dernier pour protester contre un projet de réforme attentatoire aux statuts de la fonction publique et aux droits des agents. Les organisations syndicales empressent désormais le gouvernement d'ouvrir enfin des négociations sur de nouvelles bases.

Une proposition de loi adoptée en faveur des proches aidants

Le Parlement a définitivement adopté, le 9 mai, une proposition de loi visant à « favoriser la reconnaissance des proches aidants » dont les responsabilités sont de plus en plus importantes, notamment en raison du vieillissement de la population. Aujourd'hui, plus de 8 millions de personnes aident régulièrement un de leurs proches ou aînés en situation de handicap ou de perte d'autonomie à son domicile. Parmi eux, 4,3 millions interviennent matériellement et financièrement auprès de leur entourage. Pour tout savoir sur ce phénomène sociétal majeur, la CFE-CGC a édité un Guide des aidants familiaux ([consultable ici](#)).

Philippe Martinez réélu à la tête de la CGT

A l'issue du 52^e congrès confédéral organisé à Dijon du 13 au 17 mai, Philippe Martinez (58 ans), seul candidat à sa succession, a été réélu (à 90,65 %) au poste de secrétaire général de la CGT, un poste qu'il occupe depuis 2015.

LE CHIFFRE

9 M illiards €



Soit le montant du plan d'investissement (sur quatre ans) présenté par l'organisme paritaire Action Logement. Signé par le Premier ministre, le plan prévoit sept mesures en faveur du logement et du pouvoir d'achat des salariés : rénovation énergétique, prime à la mobilité, croissance de l'offre de logements sociaux, lutte contre l'habitat dégradé etc.



L'INFO MILITANTE

LE PLAIDOYER DE LA CFE-CGC POUR UNE EUROPE PLUS SOCIALE

A l'occasion de la récente journée de l'Europe, et à la veille des élections européennes, la CFE-CGC réaffirme son attachement à la construction d'une Union européenne plus sociale.

Le 9 mai, c'était la fête de l'Europe. Notre fête à nous tous, citoyens de l'Union européenne dont nous pouvons voir une trace évidente sur nos passeports. Au-delà de l'action des hommes et des femmes qui ont œuvré pour assurer la paix, la construction européenne souffre de son retard dans la construction de l'Europe sociale et n'assure pas aujourd'hui un niveau de vie digne pour tous ses ressortissants.

Défendre les intérêts de l'encadrement et des cadres dans les comités d'entreprise européens

Pour la CFE-CGC, l'Europe n'est pas un choix : c'est notre maison. Chaque jour, la CFE-CGC, ses élus et ses structures s'activent pour défendre les intérêts de l'encadrement et des cadres dans les comités d'entreprise européens (CEE). Mais aussi auprès des institutions européennes, au sein de la Confédération Européenne des Cadres (CEC) - la voix de l'encadrement en Europe - ou encore du Comité économique et social européen (CESE).

A l'occasion d'une récente consultation, les adhérents CFE-CGC, interrogés sur les décisions qui les rendraient fiers d'appartenir à l'Union européenne, se sont prononcés très majoritairement en faveur d'une convergence renforcée, voire d'une harmonisation des législations nationales en matière fiscale et sociale pour lutter contre le dumping social.

Renforcer la dimension sociale de l'UE

Si l'Union européenne est imparfaite et présente des carences, elle dispose néanmoins des leviers significatifs permettant aux États membres :

- de répondre ensemble aux problématiques communes qui dépassent les frontières ;
- de défendre les droits humains et sociaux sur la scène mondiale.

Pour la CFE-CGC, l'Europe doit donc renforcer sa dimension sociale et industrielle afin de garantir une prospérité qui bénéficie à toutes et tous. Une Europe unie dans la diversité qui protège ses citoyens vers un avenir plus juste.

A l'approche des élections européennes, qui se tiendront le 26 mai, il appartient à chaque citoyen d'être acteur de la construction européenne en allant choisir les députés qui porteront votre vision du projet européen.





L'INFO MILITANTE

ÉCONOMIE : LES PRINCIPALES MESURES DE LA LOI PACTE

Le projet de loi Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) a été définitivement adopté le 11 avril dernier au Parlement. En voici les principales mesures.

ENTREPRISES PUBLIQUES

- ➔ Feu vert pour la privatisation d'Aéroports de Paris (ADP), dont l'Etat détient 50,63 % des parts représentant près de 10 milliards d'euros. L'opération est censée financer un fonds pour l'innovation.
- ➔ Feu vert pour la privatisation de la Française des Jeux (FDJ) dont l'Etat détient actuellement 72 % des parts. Il devra en conserver au moins 20 %.
- ➔ Feu vert pour que l'Etat descende sous les 23,64 % des parts qu'il détient dans le capital d'Engie (ex-GDF Suez).
- ➔ Remplacement de l'Etat par la Caisse des dépôts comme actionnaire majoritaire de La Poste et création d'un grand pôle public de banque et d'assurance en rapprochant CNP Assurances et La Banque Postale.

GOVERNANCE ET SIMPLIFICATIONS DIVERSES

- ➔ Introduction dans le Code civil que toute société doit être gérée en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité ; introduction de la notion de « raison d'être » qui peut être incluse dans les statuts de cette société.
- ➔ Renforcement de la présence des salariés aux conseils d'administration (CA) des entreprises de plus de 1 000 collaborateurs en France (ou plus de 5 000 en France et à l'étranger). Elles doivent avoir désormais 2 administrateurs salariés au-delà de 8 administrateurs non salariés, contre au-delà de 12 auparavant (la loi prescrit donc un administrateur salarié supplémentaire uniquement dans les sociétés ayant un CA comprenant entre 8 et 12 administrateurs).
- ➔ Création d'un « guichet électronique » unique à l'horizon 2021 pour regrouper les formalités administratives des entreprises. Les 1 400

centres de formalités des entreprises (CFE) qui jouent actuellement ce rôle restent opérationnels jusqu'en 2023.

- ➔ Les seuils imposant des obligations fiscales et sociales aux entreprises sont ramenés à trois (11, 50 et 250 salariés) et il faut qu'une entreprise le franchisse pendant cinq années consécutives pour se voir appliquer les obligations du seuil suivant. Le seuil de 20 salariés reste toutefois effectif pour l'obligation d'embauche de personnes handicapées.

EPARGNE-RETRAITE ET SALARIALE

- ➔ Globalement, tous les produits retraite actuels (PERCO, PERP, Article 83, Madelin) sont remplacés par trois grands produits d'épargne retraite (PER) :
 - un produit individuel succédant au PERP/Madelin ;
 - deux produits collectifs : un PER universel (nouveau PERCO) et un PER catégoriel (nouveau PERE).
- ➔ L'épargne accumulée sera portable d'un produit à l'autre. Le transfert sera gratuit au bout de cinq ans de détention et les sorties en capital seront facilitées.
- ➔ Les branches devront négocier des accords-types d'intéressement et/ou de participation ainsi que la mise en place de plans d'épargne interentreprises, et mettre ces canevas à disposition des PME.
- ➔ Le forfait social est supprimé sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que sur l'ensemble des versements d'épargne salariale pour celles de moins de 50 salariés.



L'INFO MILITANTE



« LA LOI PACTE EST UNE OCCASION MANQUÉE »

Pour Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC en charge de l'Economie, cette loi n'est pas à la hauteur des enjeux et rate ses objectifs.

Quelle est la position de la CFE-CGC sur la loi Pacte ?

Pour nous, cette loi rate ses objectifs. Elle ne contient pas de mesures structurelles susceptibles de nous faire sortir de la crise dite des « gilets jaunes ». Elle ne va pas non plus faire évoluer nos entreprises dans le sens d'une meilleure prise en compte du long terme et d'une augmentation des investissements. Elle aligne les mesurette d'adaptation dont un certain nombre, certes, en faveur des PME. Mais elle ne modifie pas le rapport de force qui existe entre celles-ci et les grandes entreprises, ce qu'une loi de gouvernance responsable aurait pu faire. Pour la CFE-CGC, c'est donc une occasion manquée, d'autant plus décevante que nous avons beaucoup travaillé en amont sur son contenu avec de multiples contributions (cf rapport Senard-Notat etc.).

« La privatisation d'Aéroports de Paris est une aberration »

Pouvez-vous citer un ou deux points de cette loi qui vous hérissent en particulier ?

Prenez la privatisation d'Aéroports de Paris. Outre qu'elle ne figurait pas dans le programme électoral d'Emmanuel Macron, c'est une aberration de privatiser une infrastructure stratégique en situation de monopole comme ADP. On est là dans le domaine de la vente des bijoux de famille pour essayer de compenser un déficit qu'on laisse par ailleurs filer, à l'image des 10 milliards d'euros de mesures annoncées fin 2018 pour 85 % non financées. Ce fameux fonds pour l'innovation que la privatisation d'ADP était censée abonder constitue une escroquerie. Tout le monde a cru qu'il serait doté de 10 milliards d'euros. Eh non ! Ce sont 10 milliards

d'actifs qui, placés à 2,5 %, vont produire 250 millions d'euros par an pour l'innovation de rupture... Il vaudrait mieux garder ADP et ses 170 millions de dividendes versés annuellement.

Quant à la baisse du forfait social sur l'actionnariat salarié, comment va-t-elle être affectée à un développement de l'actionnariat salarié ? Il n'y a aucune réponse dans la loi. Il s'agit là, typiquement, d'une mesure qui part d'une bonne intention de départ mais qui est prise sans qu'il y ait d'affectation à un objectif démontré de résultats.

Dans une récente tribune publiée par L'Usine nouvelle, vous demandiez au gouvernement de prendre « des mesures structurelles fortes permettant d'orienter la gouvernance des grandes entreprises vers les enjeux de long terme ». Pour quelles raisons ?

Notre analyse du tissu économique est qu'il faut différencier les petites entreprises des très grosses. Pour que les petites souffrent un peu moins de la pression, il faut que les grandes deviennent plus responsables et soient moins guidées par un comportement court-termiste. A l'heure actuelle, les grands groupes publient des « guidances » financières, des perspectives de rentabilité à trois ou cinq ans, le but de la gestion devenant ensuite de tenir ces objectifs et si possible de faire mieux, quels que soient les aléas. On rentre donc dans des champs où les décisions ne sont plus prises sur des critères de stratégie économique mais uniquement sur le respect d'une « guidance » financière. Et les conseils d'administration calent l'intéressement des dirigeants sur ces critères financiers, encourageant ainsi cette pratique.



L'INFO MILITANTE

Comment réorienter la stratégie des grandes entreprises vers une meilleure prise en compte du long terme ?

Pour nous, la réponse la plus immédiate aurait été de définir une « raison d'être » des entreprises de manière obligatoire et de rendre plus engageante la prise en compte de critères sociaux, environnementaux et responsables. En la matière, les éléments de formulation qui figurent dans la loi Pacte sont de nature cosmétique. La « raison d'être » a été introduite dans le Code civil mais elle n'y est que de manière facultative.

« Ce n'est pas la loi Pacte qui va nous rapprocher du plein emploi en 2025 ! »

Qu'entendez-vous par « raison d'être » ?

C'est le fait de dire pourquoi on conduit une activité et quels sont les moyens qu'on se donne pour y parvenir. Par exemple, je suis dans le transport aérien, mon job est certes de fabriquer des avions ou de les faire voler, mais aussi de les rendre le moins polluant possible pour répondre aux exigences de développement durable. La « raison d'être », c'est l'objet social avec, en plus, une prise en compte d'éléments externes indispensables à la poursuite pérenne de l'activité.

Y a-t-il néanmoins des mesures qui trouvent grâce à vos yeux ?

Un article important est celui qui impose le déport des votes des représentants de la direction dans les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) d'actionnariat salarié. Dans ces FCPE, il peut y avoir autant de représentants de la direction que des actionnaires salariés. Avant la loi, quand venaient à l'ordre du jour les votes des résolutions d'AG, les représentants de la direction prenaient part au scrutin, ce qui induisait de leur part un conflit d'intérêt flagrant. La loi Pacte acte le fait qu'ils ne puissent plus voter dans ces fonds.

La suppression d'un certain nombre de seuils liés au nombre de salariés est-elle une bonne chose ?

Cela fait partie des mesures destinées à faire respirer les petites sociétés. Mais je pense que, plutôt que la suppression de certains seuils, celles-ci préféreraient avoir moins de pression de la part des grandes entreprises. Cela ne peut venir qu'avec une gouvernance plus responsable. Sinon, sur l'épargne retraite, il y a des mesures d'harmonisation qui vont dans le bon sens. Cela dit, nous restons vigilants sur la façon dont elles vont s'articuler avec la réforme des retraites. Cherche-t-on à développer l'épargne retraite uniquement comme contrepartie à une baisse du rendement du système par répartition ? A l'échelle d'une loi qui s'appelle « Croissance et transformation des entreprises », ce ne sont que des mesurées. Ce n'est pas la loi Pacte qui va nous rapprocher du plein emploi en 2025 !

Propos recueillis par Gilles Lockhart





ENTRETIEN

« LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL EST DEVENUE LE QUOTIDIEN DE NOTRE PROFESSION »

Démarré en mars dans les hôpitaux de Paris, le mouvement de grève des infirmiers se prolonge. En cause, une surcharge de travail et une perte de sens du métier. Explications avec Thierry Amouroux, porte-parole du syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI CFE-CGC).

Pouvez-vous nous présenter le SNPI ?

Le syndicat national des professionnels infirmiers (SNPI CFE-CGC) représente les infirmières qui exercent en France sauf celles qui ont une activité libérale : autrement dit, toutes celles qui exercent en hôpital, en clinique, dans des centres de santé, dans des entreprises, à l'Education nationale, en crèches... Il y a environ 600 000 infirmières en France dont 120 000 en libéral. Nous disons « infirmières » pour simplifier car c'est une profession à 87 % féminine. Nous sommes un des rares syndicats qui se situe vraiment dans une logique professionnelle : celle de la promotion et de la défense du métier d'infirmière. Notre représentativité est nationale : nous siégeons dans les instances, nous sommes régulièrement auditionnés par le Parlement, l'Académie de médecine, la Haute autorité de santé...

Quelle est votre analyse du mouvement de grève des infirmières dans les services d'urgences ?

La grève a démarré mi-mars à l'hôpital parisien Saint-Antoine, suite à cinq agressions du personnel infirmier. Elle s'est étendue à l'ensemble des hôpitaux de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) puis à Strasbourg, Nantes, Mulhouse, Aix-en-Provence, Angers, Brest, Valence, La Croix-Rousse (Lyon), Chalon-sur-Saône, Creil, Mantes-la-Jolie etc. Il s'agit donc d'un mouvement d'ampleur nationale dont on peut penser qu'il risque de s'étendre puisque les annonces du plan Santé 2022 faites par la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, vont dans le sens d'une aggravation

« Une situation caractérisée de manque d'effectifs et de surcharge de travail aux urgences »

de la situation avec de nouvelles fermetures de services d'urgences, de maternité, et de blocs chirurgicaux dans 600 « hôpitaux de proximité » (plan Ma Santé 2022).

Quelles sont les causes profondes du mouvement ?

Nous en identifions deux. Il y a tout d'abord une situation caractérisée de manque d'effectifs et de surcharge de travail dans les services d'urgence : 95 ont été fermés depuis 10 ans. Là où les patients trouvaient auparavant trois ou quatre petits services d'urgence pour les recevoir, ils sont aujourd'hui obligés de se rendre dans un seul gros service surchargé et où l'attente, quand il ne s'agit pas d'une urgence vitale, peut durer de très longues heures, ce qui engendre des frustrations. Une personne qui a mal et qui est angoissée ne comprend pas toujours pourquoi quelqu'un qui est arrivé après elle est traitée avant elle par un médecin. D'où des réactions d'énervernement et une agressivité qui, de verbale, est devenue physique. Il y a quatre ans, on dénombrait 15 agressions par jour du personnel infirmier ; aujourd'hui, c'est une trentaine, soit 10 835 agressions l'année dernière, entraînant plus de 2 000 arrêts de travail.

L'autre cause est plus profonde. Elle prend ses racines dans une perte de sens de notre métier.

« 30 % des jeunes infirmières abandonnent la profession dans les 5 ans qui suivent leur diplôme »



ENTRETIEN

Que voulez-vous dire par là ?

On ne devient pas infirmière par hasard. C'est un métier qui recouvre des valeurs. Durant les études, on vous enseigne que chaque patient est unique. Dans la pratique, on découvre sur le terrain que la logique comptable hospitalière englobe en fait les patients sous forme de sigles : on parle de « groupes homogènes de malades » (GHM), de « groupes homogènes de séjour » (GHS)... Une infirmière passe d'un patient à l'autre en enchaînant les actes de soins. La charge de soin a doublé depuis 10 ans. Or ce qui fait le sens de notre profession, c'est de la pratiquer avec qualité. Résultat, selon une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, 30 % des jeunes infirmières abandonnent la profession dans les 5 ans qui suivent leur diplôme. Et selon le rapport annuel de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et des hôpitaux, l'espérance de vie d'une infirmière est de 7 ans inférieure à celle d'une femme (78 ans au lieu de 85 ans).

En partenariat avec trois autres syndicats, le SNPI CFE-CGC vient de lancer un Observatoire de la souffrance au travail des professionnels infirmiers. De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de mesurer objectivement la souffrance au travail qui est devenue le quotidien de la profession : perte de sens, charge de travail impossible, stress, burn-out, dépressions, suicides... Nous allons quantifier ces données et analyser précisément dans quelles régions, sur quelles tranches d'âge et à quels niveaux se situe le problème. Concrètement, à titre individuel, une infirmière pourra effectuer une déclaration par internet à partir du site souffrance.infirmiere.fr. Si elle souhaite être appelée, elle pourra cocher une case et un syndicaliste formé à la réponse aux souffrances au travail la contactera. Si le besoin d'un soutien psychologique est identifié, alors ce sont les psychologues d'une plateforme spécialisée qui interviendront. Cette possibilité de témoigner n'est pas réservée aux adhérent(e)s. Nous avons fait le choix

« Les infirmières françaises sont parmi les plus mal payées d'Europe »

d'ouvrir largement l'Observatoire pour permettre une identification complète des besoins de la profession.

S'agissant du dialogue avec les pouvoirs publics, pourriez-vous résumer vos revendications ?

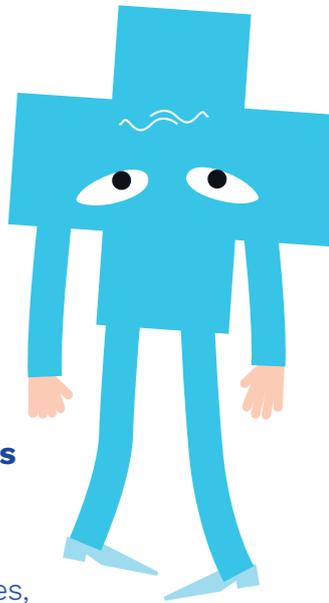
Nous demandons premièrement un moratoire sur les plans de réductions de services hospitaliers et de diminution des effectifs. Certes, les 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires ne touchent pas directement l'hôpital. Mais chaque année, le Parlement réduit les budgets des hôpitaux : 960 millions en moins en 2018 et 663 millions en 2019. Cette dégradation est vivement perçue par les Français. Dans les contributions libres du grand débat, la fermeture des services hospitaliers des urgences et des maternités aura été le premier thème rajouté spontanément. En 2018, on a compté 2 200 luttes locales pour défendre une maternité, un service d'urgences ou un EHPAD.

Autre point capital : les revendications salariales. Les infirmières françaises sont parmi les plus mal payées d'Europe. Avec un diplôme d'Etat et un grade de licence (trois ans d'études), elles perçoivent une rémunération inférieure de 5 % au salaire moyen en France. En Allemagne, un infirmier gagne 13 % de plus que le salaire moyen, en Espagne 28 % de plus.

Dernière question : les infirmières ont-elles le statut de cadres à l'hôpital ?

Elles appartiennent à la catégorie A de la fonction publique et font partie du personnel encadrant puisqu'elles encadrent les aides-soignantes et les agents de service. Mais elles ne relèvent pas du statut cadre stricto sensu pour la très grande majorité d'entre elles. Cela dit, le SNPI CFE-CGC représente aussi les cadres infirmiers qui gèrent des services de plusieurs dizaines d'agents, ainsi que les cadres supérieurs de santé qui en gèrent plusieurs centaines. Sans oublier le directeur ou la directrice des soins infirmiers qui chapeaute tous les soignants d'un hôpital.

Propos recueillis par Gilles Lockhart





LA PRÉVOYANCE LOURDE : UN ENJEU SOCIAL MAJEUR

Suite à la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco, la situation juridique s'avère complexe s'agissant du dispositif prévoyance pour les cadres et assimilés. Explications

Les branches professionnelles à la manœuvre

Les interrogations sur les conséquences de la réforme Macron en matière de hiérarchie des normes ont été levées par la COMAREP (commission des accords de prévoyance et de retraite) le 11 avril dernier. Selon l'interprétation des pouvoirs publics, la protection sociale complémentaire relève des prérogatives de la branche professionnelle dont l'accord s'impose à l'accord d'entreprise (sauf si des garanties au moins équivalentes sont offertes par accord d'entreprise). C'est donc aux branches qu'il appartient de se saisir de la mise en place d'une garantie portant sur la prévoyance lourde (garanties décès, incapacité, invalidité) des cadres et assimilés.

La loi a rendu obligatoire la couverture complémentaire collective des salariés du secteur privé contre les risques liés à la santé avec la « généralisation de la complémentaire santé », dispositif dernièrement renforcé par le « 100 % santé » en matière d'optique, dentaire et audition. En l'absence de disposition d'ordre public sur le domaine de la prévoyance et compte tenu de la disparition, depuis le 1er janvier 2019 (conséquence de la fusion Agirc-Arrco), de la convention collective nationale (CCN) de 1947 qui rendait obligatoire cette garantie pour les cadres et assimilés, il est nécessaire que les branches combler cette carence en réinstaurant une garantie obligatoire collective pour le risque lourd en faveur des cadres et assimilés.

La prévoyance suspendue à la négociation en cours sur l'encadrement

Le contexte juridique est particulièrement complexe et dépend de l'aboutissement des négociations toujours en cours entre partenaires sociaux sur l'encadrement. En effet, nous sommes dans une situation

de « statu quo » pérennisée par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui, malgré la disparition de la CCN de 1947, et dans l'attente des négociations sur l'encadrement, consacre le caractère obligatoire de la prévoyance lourde pour les cadres et assimilés.

Malgré l'intention non dépourvue d'ambiguïté des organisations syndicales et patronales lors de l'adoption de cet ANI, et les arguments soutenus par la CFE-CGC lors de différents rendez-vous, la direction de la Sécurité sociale ne confère malheureusement à ce texte qu'un caractère supplétif. Rappelons que l'ANI de 2017 sur la prévoyance lourde des cadres et assimilés s'impose aux accords d'entreprise en l'absence d'accord de branche (sauf garanties au moins équivalentes).

Les positions de la CFE-CGC

Lors de son Comité Directeur du 15 avril 2019, la CFE-CGC s'est déterminée sur les éléments de cadrage de la Prévoyance lourde.

→ Quelles populations couvrir ?

Pour la CFE-CGC, il faut couvrir les mêmes populations que dans la CCN de 1947, c'est-à-dire celles qui relevait :

- des articles 4, 4bis : cadres et assimilés et agents de maîtrise
- de l'article 36 de l'annexe 1 : techniciens au-dessus d'un certain niveau de rémunération si l'accord de branche antérieur le prévoyait.

Historiquement, la prévoyance des cadres a été une locomotive pour les non cadres. Il convient de la conserver au risque d'un nivellement par le bas au nom d'un égalitarisme pour tous.



LA PRÉVOYANCE LOURDE : UN ENJEU SOCIAL MAJEUR

→ Quels risques à couvrir ?

En l'absence de disposition d'ordre public, il convient de circonscrire les risques de prévoyance lourde aux garanties : décès / incapacité / invalidité.

L'affectation prioritaire relève de la branche. Cela suppose d'écarter la retraite supplémentaire, la santé, la dépendance.

MÉMO SUR LA PRÉVOYANCE LOURDE DES CADRES ET ASSIMILÉS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE 1947

- Des garanties à caractère collectif et obligatoire.
- Un financement à la charge exclusive de l'employeur.
- Une cotisation qui s'établit au taux de 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale (TA).
- Une affectation prioritaire (0,76 %) à la couverture du risque décès. Le surplus est généralement affecté aux garanties incapacité, invalidité.
- Un avantage assorti d'une pénalité, à charge de l'employeur, si, lors du décès du bénéficiaire, il apparaît un manquement à cette obligation. Les ayants droit sont en droit de réclamer une compensation financière (3 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale : 121 572 euros pour 2019 + plus charges sociales).

Contacts

Serge Lavagna

Secrétaire national en charge de la protection sociale
serge.lavagna@cfecgc.fr

Mireille Dispot

déleguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr

Service Protection sociale

Anne Bernard
Céline Cavaillé-Coll
Leslie Robillard





FOCUS



CHEZ PRESSTALIS, UN ACCORD CSE RONDEMENT MENÉ

Grâce à un gros travail de formation préalable, la CFE-CGC a pu modeler l'accord sur le comité social et économique au siège de l'entreprise leader de la distribution de la presse en France.

C'est grâce à Presstalis, leader dans son secteur, que les éditeurs de presse peuvent être distribués partout en France dans des conditions équivalentes. Avec ses 1 200 salariés dont environ 300 au siège, l'entreprise récupère les journaux sortis des imprimeries et les achemine jusqu'aux kiosques et marchands de journaux. La CFE-CGC y pèse environ un tiers de la représentativité au siège. Elle a su impulser et mener à bien, en quelques semaines, un accord CSE qui contient quelques pépites, notamment la continuité du rôle des titulaires et des suppléants.

Des équipes CFE-CGC bien formées pour négocier

Le calendrier était serré : entre la fin de l'été et novembre 2018, date des élections internes, il fallait à la fois négocier la mise en place du CSE, le protocole électoral et l'instauration du vote électronique. Une gageure ! Au final, trois réunions ont suffi pour que Stéphane Guéheneuc, le DSC de la CFE-CGC, appose sa signature, le 19 septembre 2018, à l'accord CSE. « Nous avons été à l'origine des négociations en profitant du fait que notre équipe avait été dûment formée par le Centre de formation syndicale de la Confédération et par le cabinet Sextant sur les points essentiels à défendre, explique Bruno Turbé, délégué syndical CFE-CGC au siège social. Alors que la direction et les autres syndicats n'avaient peut-être pas anticipé tous les aspects de la question, nous avons pu arriver avec notre «liste de courses» et en faire la trame des négociations. »

Point essentiel de l'accord : les suppléants assistent de plein droit aux réunions du CSE. Ils ne votent pas (sauf s'ils remplacent un titulaire) mais sont présents s'ils le souhaitent. « C'est une mesure de bon sens, analyse Bruno Turbé. On ne peut pas demander à un suppléant qui ne connaîtrait pas le fonctionnement des instances, qui n'aurait jamais assisté à une réunion de CSE, de remplacer au pied levé un titulaire.

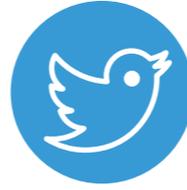
En outre, le nombre de mandats successifs étant limité à trois, il est important de préparer la relève. Un bon moyen de mettre le pied à l'étrier à nos futurs représentants, c'est de leur permettre de se rôder comme suppléants. » Les titulaires ont obtenu 28 heures de délégation avec la possibilité de les transférer vers leur suppléant et/ou de les reporter d'un mois sur l'autre.

Depuis décembre dernier, le CSE s'est réuni chaque mois. « Les premières fois, nous avons eu du mal à intégrer les différentes composantes de ce qu'est un CSE, reconnaît Bruno Turbé. Nos discussions se rapprochaient plutôt des séances de comité d'entreprise d'avant. Nous avons tâtonné pour intégrer à l'ordre du jour les ex-questions de délégués du personnel comme celles touchant aux primes, aux véhicules de fonction des commerciaux... Il a fallu trouver un équilibre entre tout cela. »

La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail

Autre avancée obtenue par la CFE-CGC : l'instauration d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de 5 membres ayant droit à 5 jours de formation par an et disposant chacun de 7 heures supplémentaires de délégation pour les réunions préparatoires. « Cela leur permet de jouer réellement leur rôle et de préparer ces réunions », estime Bruno Turbé. Son message est clair : « Formez-vous, cela fait la différence ! Grâce à la formation des équipes, nous avons pris le leadership sur les négociations et obtenu la présence des suppléants. »





BULLES TWITTER



 **CFE-CGC** @CFECGC - 06 MAI 2019

Le site web de la CFE-CGC fait peau neuve ! À découvrir de toute urgence !
cfecgc.org



 **LA FÉDÉRATION DES SERVICES PUBLICS CFE CGC**
@CFECGCFP - 10 MAI 2019

La Fédération des Services Publics CFE-CGC était mobilisée pour la manifestation contre la réforme de la fonction publique le 9 mai 2019 à Paris et en province. Merci à tous pour vos photos témoignages de cette mobilisation.



 **CFE-CGC ORANGE** - @CFECGCORANGE
09 MAI 2019

[Revue de Presse] #ProcèsLombard #FranceTélécom - La vague de #suicides toujours dans les esprits chez @orange #ProcèsExemplaire - @crozierblog @CFECGC <http://url1.fr/WtQL>



 **L'OPINION** - @LOPINION_FR - 11 MAI 2019

Revalorisation des retraites Agirc-Arcco: patronat et syndicats plus généreux que le gouvernement <https://cutt.ly/Wye2mx>



AGENDA

DU **21**
AU **23/05**

Préventica Paris (Porte de Versailles) : le salon de référence des acteurs de la santé et de la sécurité au travail, en présence de la CFE-CGC (Stand L64).

DU **21**
AU **24/05**

14^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats (CES) à Vienne

DIMANCHE
26/05

Élections européennes.

MARDI
28/05

« Cadres : 100 ans d'évolution » : vernissage de l'exposition CFE-CGC sur les cadres aux Archives du monde du travail, à Roubaix.

MARDI
28/05

« RGPD : quel premier bilan après un an ? » : colloque organisé à Paris (au siège confédéral, rue du Rocher) par l'URIF CFE-CGC en partenariat avec Technologia.

MERCREDI
29/05

Séance de négociation entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

DU **10**
AU **21/06**

108^e Conférence internationale du Travail à Genève.

DU **17**
AU **21/06**

16^e semaine pour la qualité de vie au travail (QVT) à l'initiative de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc



Nous pouvons adapter notre assurance habitation à nos besoins.

Assurance habitation un contrat sur mesure*

Ce qui est essentiel pour nous, c'est d'avoir une assurance habitation qui garantit ce dont nous avons vraiment besoin.

Grâce au contrat sur mesure de la Macif, nous avons fait le choix de prendre des garanties optionnelles afin de couvrir notamment nos téléphones portables et le vélo de notre fille en cas de dommage. Et ça, c'est utile pour nous.

Découvrez tous les avantages du contrat Habitation Macif en agence ou sur macif.fr.

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



*Options accessibles selon la formule choisie et dans les conditions et limites du contrat Habitation souscrit.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr).