

Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA
MÉTALLURGIE CGT

N°26 • Décembre 2018

DOSSIER TROP D'IMPÔTS OU PAS ASSEZ DE JUSTICE FISCALE ?

► ECONOMIE

Prélèvement à la source,
les questions que vous
vous posez

► VIE SYNDICALE

CSE : de nouveaux droits à
conquérir



Missions légales récurrentes



Consultation annuelle sur
la situation économique
et financière

Consultation sur la
politique sociale, les
conditions de travail et de
l'emploi

Orientations Stratégiques
de l'entreprise

Missions légales ponctuelles



Licenciement

Alerte

O P A

Concentration

Missions conventionnelles



Tenue de comptabilité

Révision des comptes

Etablissement des états
financiers

Social (Paies et déclarations
sociales)

Conseil

Assistance à la rédaction du
rapport de présentation des
comptes

60 Rue Racine
69100 VILLEURBANNE
04 78 69 17 81
www.mericassocies.com

&

58 A Rue du Dessous des Berges
75013 PARIS - 01 56 59 13 50



Actualités

- 4 Histoire**
Le retour du délais de carence ?
- 5 info fédérale**
Accord sur le délais de carence, la CGT dépose une recours
- 6 Europe/International**
Soutenir la paix, pas la guerre

Dossier

- 7-8 Trop d'impôts ou pas assez de justice fiscale?**
- 9 Zoom**

Politique revendicative

- 11 Vie au travail**
Une complémentaire pour tous ?
- 12-13 Economie**
Prélèvement à la source, les questions que vous vous posez

Vie Syndicale

- 14-15 Elections professionnelles**
CSE : de nouveaux droits à conquérir

Courrier Fédéral

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cédex
Tél. 01.55.82.86.19 - Fax : 01.55.82.86.53
www.ftm-cgt.fr - communication@ftm-cgt.fr

Directeur de publication : **Frédéric Sanchez**
Secrétariat de rédaction : **Marie Vergnol**
Maquette : **Sandra Bouzidi**
Conception : **Christine Euzèbe**

Date de clôture : 00 00 2016
Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros
ISSN 0152-3082
Commission paritaire 0418 S 06 474



Jérôme Lettry
Membre du CEF

Ouvrons nos Cahiers de revendications

3

Cette fin d'année fut marquée par la colère de nombreux citoyens qui ont décidés de revêtir leurs gilets jaunes pour mettre le gouvernement face à la réalité des classes populaires. Le président pense que la hausse de la prime d'activité est suffisante pour calmer la colère et se permet même d'essayer de nous faire croire que c'est une hausse du SMIC. Les Citoyens ne sont pas dupes, tous le monde a compris qu'il propose que les contribuables payent ce que les patrons ne veulent pas investir dans nos salaires.

Ne les laissons pas faire, la suite du programme du gouvernement *En Marche* est l'accélération de la destruction de notre système sociale : révision du système de retraite, suppression des cotisations sociales. Après les cadeaux aux riches la facture va s'alourdir pour la majorité des Français.

Alors ... pourquoi pas une véritable augmentation du SMIC ? Une baisse de l'âge de départ en retraite à taux plein ? Le retour de l'ISF ? La chasse à l'évasion fiscale ? Vérifier le bon usage du CICE dans les entreprises et le récupérer si l'emploi n'est pas au rendez-vous ? ... Tout ceci est possible à conditions de ne pas oublier que cette politique est surtout la volonté du grand patronat qui accuse la moindre augmentation de salaire ou le moindre impôt de mettre à mal l'avenir de leurs entreprises en oubliant de mentionner les milliards de dividendes reversés aux actionnaires chaque année.

Le climat est propice aux débats nous devons donc tout mettre en œuvre pour que ces sujets soient abordés dans nos entreprises, sur nos territoires, dans nos structures. Ainsi chaque section, syndicat ou USTM se doit de faire tout son possible pour mettre en place les initiatives nécessaires avec des assemblées générales en entreprises, avec les salariés, les syndiqués, la diffusion de tracts notamment dans le cadre de notre campagne salaire, ... pour que 2019 soit une année de renforcement et de luttes gagnantes !

Histoire

Le retour du **délais de carence ?**

Parmi les fruits de mai-juin 1968, l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier dans la métallurgie est incontournable, car il a mis fin à la coexistence dans les entreprises de deux statuts, celui des ouvriers « horaires » payés à la quinzaine et celui des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise payés au mois.

Pour un statut unique !

Il ne s'agit pas que d'une harmonisation du calendrier des paies, une douzaine de différences existant entre les deux statuts. Ainsi, les « horaires » ne percevaient pas de prime d'ancienneté, touchaient une indemnité moindre lors du départ en retraite ou du licenciement et bénéficiaient d'une prise en charge moins favorable de la maladie, de l'accident ou de la maternité.

Cette disparité est dénoncée par la Fédération, qui invite dès 1959 les salariés à exiger « l'extension aux ouvriers des droits sociaux acquis par les mensuels ». En 1968, elle revendique la mensualisation, en l'inscrivant dans sa lutte pour une convention collective nationale de la métallurgie. Dans quelques entreprises, celle-ci a déjà été en tout ou partie obtenue, comme chez Dassault, Renault, Thomson, IBM ou dans l'aérospatiale.

Le patronat ouvre des négociations dans la sidérurgie en octobre 1969, puis dans la métallurgie en avril 1970. D'emblée, il défend une mensualisation au rabais, arguant des risques de flambée de l'absentéisme, de baisse de productivité ou de hausse des « charges ». Finalement, l'accord est signé en juillet 1970 sous la pression des luttes. La Fédération juge l'accord positif, tout en soulignant qu'il ne constitue pas encore un statut unique et que les délais de mise en œuvre sont trop longs.

Le délai de carence pour maladie et accident

L'indemnisation de la maladie et des accidents du travail est particulièrement combattue, le patronat voulant un délai de carence de six jours. Finalement, il accepte trois jours et sa suppression totale au 1^{er} janvier 1974 si le taux d'absentéisme reste stable. Après un an d'ancienneté, le salarié perçoit durant les 45 premiers jours « la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué

à travailler », puis 75 % de cette rémunération les 30 jours suivants. Des prolongations sont prévues après de cinq années de présence.

Le recul patronal est de courte durée. Jusqu'en 1974, il tente d'imposer une interprétation restrictive, en appliquant les trois jours de carence à chaque arrêt maladie, au lieu d'une seule fois pour toute la durée d'indemnisation. En outre, il envoie des médecins-contrôleurs et il s'efforce de faire verser le complément de rémunération par les assurances ou la prévoyance, ce qui ouvre la porte à un éventuel non-paiement des cotisations sociales, si celui-ci est considéré comme une indemnité et non comme du salaire. La vigilance syndicale permet d'éviter que cet accord ne soit vidé dans la pratique de son contenu.

Une brèche exploitée

Au tournant des années 2000, la Fédération a remarqué que des salariés perdaient le bénéfice de certaines primes (de transport ou de panier) à l'occasion de la maladie. En compulsant la jurisprudence, il est apparu que les juges ne suivaient pas l'analyse patronale selon laquelle la rémunération n'était constituée que des éléments soumis à cotisations sociales. Pendant une dizaine d'années, la Fédération a initiée et soutenue des actions judiciaires qui ont permis à de nombreux salariés de récupérer des sommes parfois conséquentes.

Cette brèche a aujourd'hui été comblée par le patronat, à l'occasion de la renégociation des accords territoriaux. Mais l'usage qui en a été fait par la Fédération illustre parfaitement l'adage selon lequel « un accord ne vaut que par l'application qui en est faite ». Connaître ses droits pour mieux les défendre est incontournable, d'autant plus lorsque l'UIMM entend imposer un recul sans précédent de nos droits. Les accords collectifs sont le fruit de nos luttes, défendons-les !

Emeric Tellier,
conseiller fédéral,
en collaboration
d'Alain Mennesson



Affiche de la VO Métaux, 1970
© coll. IHS CGT Métaux».

Accord sur le **délais de carence** la CGT dépose un recours



En juin dernier, profitant des ordonnances Macron qui permettent de déroger au Code du travail, l'UIMM et les syndicats CFDT, CGC et FO ont signé deux accords nationaux pour la branche de la métallurgie, ceci alors qu'aucune organisation syndicale n'avait souhaité l'ouverture d'une telle négociation.

Le premier texte acte la mise en œuvre, à titre expérimental, du contrat de chantier. Le second texte assouplit, au profit des directions, les conditions de recours au CDD et à l'interim.

Un accord encourageant la précarité

En premier lieu, cet accord modifie le mode de calcul du délai de carence entre deux contrats successifs sur un même poste. Ce délai est désormais égal au quart de la durée du contrat de travail expiré (renouvellement compris). L'accord a aussi établi une durée maximale à ce délai de carence : 21 jours calendaires (pour rappel le délai maximal légal c'est 6 mois...). Dans un second temps, les signataires ont aussi établi une liste des cas de recours au CDD ou CTT (contrat de travail temporaire) pour lesquels aucun délai de carence n'est applicable. Cela signifie la possibilité d'enchaîner contrat précaire sur contrat précaire, par exemple en cas d'accroissement temporaire de l'activité, de travaux urgents, d'emplois saisonniers, de diverses situations de remplacement de salariés, de rupture anticipée du contrat par le salarié ou encore en cas de refus de renouvellement de son contrat par le salarié...

La CGT dépose un recours

C'est cette situation que la Fédération entend dénoncer devant le juge en lui demandant de prononcer l'annula-

tion de l'accord. En effet, le Code du travail prévoit qu'un CDD ou CTT « *quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ». En établissant une telle liste à la Prévert, l'accord contourne le principe en permettant l'enchaînement continu de contrats précaires sur un même poste de travail. Où comment l'UIMM a obtenu de s'exonérer d'une interdiction formulée par le Code du travail !

Contre l'extension de cet accord

Dans l'attente de la décision du juge, la Fédération a demandé au ministère du Travail de mettre en suspens la procédure d'extension de l'accord. Cette extension aurait un double effet : rendre l'accord applicable et ceci pour toutes les entreprises de la branche. Mais le ministère n'a pas suivi notre avis et a préféré organiser l'extension de l'accord qui devrait être officialisée dans les prochains jours. Le ministère considère entre autre que le temps de la justice est trop long et qu'il ne peut se permettre d'attendre le verdict final de la procédure engagée. Ce recours juridique de la Fédération doit contribuer à amplifier la bataille de nos syndicats pour éradiquer la précarité dans les entreprises de la métallurgie. Le développement de l'industrie nécessite de redonner de l'attractivité à nos métiers et cela passe aussi par le CDI.

Aurélie Mahout, conseillère fédérale

2006 |
140 000 intérimaires pour **1,6 million** d'emplois

2017 |
140 000 intérimaires pour **1,35 million** d'emplois

International

Soutenir **la paix**, pas la guerre

A l'heure où de nombreux conflits se développent à travers le monde, les adhérents de la CGT Thales, réunis en Assemblée Générale, tiennent à rappeler leur engagement et celui de la CGT en faveur de la paix et du désarmement.

Développement des conflits

Nous sommes particulièrement préoccupés par la situation dans plusieurs pays qui font l'actualité. Au Yémen où La coalition emmenée par l'Arabie Saoudite est accusée par de nombreuses ONG de bombardements aveugles sur les populations civiles. A Gaza, depuis le début de l'année des centaines de personnes sont mortes. Récemment 3 enfants palestiniens ont été tués par des drones de l'armée israélienne. La Syrie, l'Iraq ou encore la Lybie où le monde occidental et la Russie ont de lourdes responsabilités dans ce qui s'y passe. Le corolaire a tout cela se sont les milliers de morts, d'hommes, femmes et enfants fuyant les bombardements et la misère recensés chaque année en méditerranée.

Contre la banalisation

Nous refusons l'idée selon laquelle les violations aux droits les plus élémentaires de l'Humanité puissent être étouffés au nom d'une sacro-sainte course aux profits. Nous nous refusons d'être des complices tacites. Compte tenu de la situation mondiale, nous admettons la nécessité des forces armées pour la défense des pays et des populations. Mais la CGT a toujours refusé que les armes soient considérées comme des marchandises banales. Cette banalisation conduit au surarmement, à la déstabilisation de régions entières du globe et à des victimes innocentes. Par ailleurs, les conséquences de cette déstabilisation engendrent dans les pays occidentaux des réactions populistes, racistes et ou antisémites.

Besoin d'une réorientation stratégique

Les profits importants générés par Thales doivent servir à se réorienter vers des activités utiles au développement humain et écologique durable. Les investissements nécessaires dans le domaine militaire, subventionnés souvent par de l'argent public, doivent aussi servir au développement d'activités civiles répondant aux besoins des citoyens.

Cette orientation stratégique du Groupe a été développée par le passé et a donné lieu à des applications remarquables. Aujourd'hui encore, la CGT défend l'idée du développement d'une filière industrielle dans le domaine médical. Celle-ci pourrait permettre à la France de

regagner une indépendance qu'elle a perdue et qu'elle paie aujourd'hui très chère quand il s'agit par exemple d'approvisionner les hôpitaux en scanner. Elle pourrait aussi répondre à des besoins criant dans le domaine de la santé publique.

Les propositions CGT

Nous soutenons les ONG qui militent pour la transparence sur les ventes d'armes et le désarmement.

Nous demandons :

- Des précisions sur la participation de Thales au commerce des armes sur les zones de conflit, notamment sur le Yémen.
- L'interruption du commerce des armes aux pays belligérants, notamment à destination de l'Arabie Saoudite et d'Israël.
- La reconnaissance d'un véritable droit de retrait éthique pour les salarié.e.s du Groupe.
- La réorientation de l'activité de Thales vers une plus grande dualité civile-militaire.

Expression de la coordination CGT Thalès





FOTOLIA_nuvolanev/cata

Trop d'impôts ou pas assez de **justice fiscale** ?

« On va vous faire aimer l'impôt »... le titre de ce tract de la CGT finances peut faire grincer des dents à l'heure où la flambée de colère des « gilets jaunes » a débuté avec l'annonce d'une hausse des taxes sur les carburants... Très vite, les ultra-libéraux ont sauté sur l'occasion pour exiger le rabotage des impôts et des taxes mais au fil des jours, le mouvement a davantage mis en lumière le sentiment d'injustice fiscale.

TROP D'IMPÔT ?

Selon le dernier rapport de l'OCDE, la France, avec un taux de prélèvements atteignant 46,2 % du Produit Intérieur Brut en 2017 serait championne du monde de la pression fiscale. Mais « ces chiffres intègrent les cotisations sociales, qui ne sont ni des impôts ni des taxes, mais un élément du salaire. De plus, d'un point de vue pratique, ces cotisations financent la Sécurité Sociale, or, dans les pays où elle n'existe pas, les soins médicaux ne sont pas gratuits ! » souligne la CGT finances dans un communiqué. En réalité,

Le taux le plus élevé de l'impôt sur le revenu, pour les contribuables les plus aisés, baisse depuis 30 ans. Il était à plus

de 60%

au début des années 1980. Il est aujourd'hui de

45% pour les revenus de plus de 153 000 euros annuels.

la France se situe dans la moyenne. Au total, l'impôt sur les revenus, les bénéfices et les gains en capital représentent 10,9 % du PIB en 2017 en France contre 12,2 % en Allemagne, et même 12,4 % aux Etats-Unis ! Et la pression fiscale sur le patrimoine ? En 2017 (dernière année d'existence de l'ISF en France), elle représentait 4,4 % du PIB contre... 4,2 % aux Etats-Unis !

UN SENTIMENT D'INJUSTICE FISCAL JUSTIFIÉ...

Si le montant des impôts dans l'hexagone se situe dans la moyenne des pays développés, les ménages les plus aisés s'en plaignent beaucoup. Certes, ils en payent beaucoup, mais l'impôt est bien plus dur pour les ménages pauvres. Les camarades de la CGT finances ont calculé, d'après les chiffres de l'INSEE, que le pourcentage d'imposition global n'est pas forcément plus élevé lorsque l'on dispose de revenus importants. D'autant que les ménages aisés font souvent des placements permettant de baisser leur impôt sur

le revenu. Ainsi, par exemple pour un couple avec 2 enfants avec 100 000 euros annuels, le montant global de l'imposition (impôt sur le revenu, impôts locaux, taxes sur les carburants et TVA) s'élève à 17 067€, mais cela représente 17,67% de son budget. Par contre, pour un couple avec deux enfants dont les revenus annuels s'élèvent à 36 000€ par an, est quant à lui imposé à 27,05% (pour un montant de 8 657€). A cette injustice, viennent s'ajouter les scandales de fraudes fiscales. Pour le sociologue Alexis Spire, qui vient de publier une enquête sur les contribuables français*, « le monde se divise désormais en deux catégories : d'un côté, les contribuables ordinaires, sommés d'accepter des efforts pour renflouer les finances ; de l'autre, les puissants qui peuvent s'exonérer des contraintes légales sans être vraiment inquiétés ».

...ET AMPLIFIÉ PAR LA CASSE DES SERVICES PUBLICS

Depuis de trop nombreuses années, les gouvernements cèdent aux plus riches des réductions d'impôts au détriment des caisses de l'Etat et donc du financement des services publics. L'impôt permet de financer les services publics comme l'école, les hôpitaux, la justice, la police, ... afin d'assurer l'égalité d'accès à tous. Or, le citoyen lambda est doublement perdant. Le poids des impôts dans son budget est plus fort que celui des plus aisés et dans le même temps, l'accès et les services publics se dégradent. L'exemple de ce qui se passe dans le secteur de la santé est flagrant : l'accès aux soins est moins bien pris en charge et les complémentaires santé augmentent ! Pourtant, ce



Dossier de la CGT finances sur la fiscalité des entreprises, disponible ici : https://www.cgtfinances.fr/IMG/pdf/fiscalite_entreprises.pdf.



n'est pas en diminuant les impôts et les cotisations sociales que ça va s'arranger. La note pourrait s'avérer salée ! Sans impôts et cotisations, il faudrait assumer individuellement ses assurances santé, retraites, chômage, ... payer l'utilisation des routes et infrastructures sportives ou culturelles, supporter en totalité les dépenses liées à l'acheminement de l'énergie, de l'eau ou encore la mise en place des réseaux de communication !

REFORMER LA FISCALITÉ : UNE URGENCE ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET ÉCOLOGIQUE

Le système fiscal français est aujourd'hui complexe et peu redistributif. Il est intolérable que certains ne participent pas à l'effort collectif à hauteur de leurs moyens. Il faut d'urgence une réforme en profondeur de l'impôt, visant notamment à réduire les niches fiscales. Les efforts doivent également être équitablement répartis entre les citoyens. Pour cela, il convient notamment d'augmenter la progressivité de l'impôt sur le revenu, en créant de nouvelles tranches d'imposition pour les plus hauts revenus tout en réduisant sensiblement les impôts proportionnels que sont la TVA, la TIPP... Ainsi, les efforts seraient mieux répartis. Même en imposant les citoyens à partir du premier euro perçu, les personnes à revenus modestes ou moyens contribueraient moins et les hauts revenus plus. Il y a donc bien des solutions pour répondre aux problèmes de finances publiques tout en se

12,5 milliards d'euros, c'est le montant du manque à gagner pour les caisses de l'État après le vote de la loi de finance de 2018 qui entérine une baisse de l'impôt sur les bénéfices dont le taux baissera progressivement de 33,3 % (en 2016) à 25 % en 2022.



100,4
milliards d'euros,
c'est le montant
des niches fiscales
en 2018 selon
les données du
ministère de
l'Économie et des
Finances.

dotant de services publics de qualité. Mais, cela implique une réforme en profondeur de la fiscalité pour un impôt plus juste et efficace permettant de garantir la cohésion sociale et le développement de politiques incitatives, par exemple en matière d'environnement, de recherche, de politique industrielle, d'emploi...

*Dossier réalisé par le secteur
communication avec la CGT finances*

Pour aller plus loin : www.justicefiscale.fr

ZOOM

Feu vert à l'exil fiscal

Le 7 décembre dernier, le Sénat a voté l'allègement de l'« exit tax », instaurée en 2011 et qui avait pour objectif de lutter contre l'exil fiscal. Les plus fortunés qui partaient à l'étranger devaient attendre 15 ans avant de vendre leurs actions, sous peine de payer 30 % sur les plus-values qu'ils réalisaient à l'étranger. A partir de maintenant, ils devront patienter entre deux et cinq ans, avant de pouvoir vendre leurs actions sans être taxés. Cette taxe concerne les entrepreneurs qui détiennent en moyenne plus de 800 000 euros en actions ! D'après Bercy, ses recettes atteignent à peine 100 millions d'euros depuis 2011. Mais le Conseil des prélèvements obligatoires, instance rattachée à la Cour des comptes, a lui évalué le rendement de cet impôt à 803 millions d'euros en 2016 et 745 millions d'euros en 2015.

ZOOM

Merci patron !

De qui se moque-t-on ? Alors que le président et sa cour versent des larmes de crocodile et concèdent quelques miettes pour répondre à l'urgence sociale, dans le même temps, de nouveaux cadeaux fiscaux sont concédés aux plus riches.

Ainsi, en plein mouvement social, les parlementaires ont adopté la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 avec la transformation du Crédit impôt compétitivité emploi (CICE) et le crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires (CITS) en réductions de cotisations sociales pour les employeurs. Dès le 1er janvier 2019, ces allègements de cotisations patronales d'assurance maladie s'éleva à 6 points pour les rémunérations allant jusqu'à 2,5 Smic au 1^{er} janvier 2019, puis, à compter du 1^{er} octobre 2019, un allègement supplémentaire de 4 points imputés sur l'assurance chômage et les retraites complémentaires pour les salaires au niveau du Smic et de manière dégressive jusqu'à 1,6 Smic. La note s'élève à 40 milliards d'euros. Autant d'argent en moins dans les caisses de l'Etat et dont les effets, censés relancer la croissance et l'emploi, n'ont toujours pas fait leur preuve.

Selon les estimations des économistes de l'Institut des politiques publiques (IPP), la bascule du CICE en réduction de cotisations patronales pourrait accroître le déficit public de 0,8 point de PIB l'année prochaine. Ces décisions sont indécentes en plein mouvement social, alors qu'une majorité de français demande le retour de l'ISF ou que Ford s'apprête à fermer son site de Blanquefort après avoir touché plus de 21 millions d'euros d'aides publiques depuis 2011....

INCLUS
DANS L'ABONNEMENT NVO



6€ au lieu de ~~6,50€~~

PARUTION
LE 19 JANVIER
2019

nvoboutique.fr

Bon de commande VO Impôts 2019

Code article 03180121 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex. x 6 € = €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

Les invendus ne sont pas repris

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme M. VOTRE UD

NOM*

PRÉNOM*

N°* RUE*

CODE POSTAL* VILLE*

TÉL. FIXE*

TÉL. PORTABLE*

COURRIEL*

FACTURE OUI NON

* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 0149 88 68 50 / Fax : 0149 88 68 66 – commercial@nvo.fr

Une complémentaire pour tous ?

L'article 7 de la convention collective Nationale (CCN) de 1947, prévoit l'obligation pour toute entreprise du secteur privé de couvrir les cadres face au risque de décès. Dans le cadre des négociations du dispositif conventionnel et du chapitre « prévoyance », la CGT considère que cette couverture à la charge de l'employeur devrait s'appliquer à toutes les catégories de salariés. C'est ce que nous portons dans cette négociation.

D'où vient le 1,5 complémentaire des cadres ?

Historiquement, cette obligation de cotisation minimale de l'employeur est la contrepartie d'un rattachement des cadres au régime général de la Sécurité Sociale.

En effet, en 1945, compte tenu des conventions collectives, plus de 200 000 salariés étaient affiliés à des régimes privés, hors assurances sociales.

La nouvelle logique de couverture sociale obligatoire pour tous les salariés, instaurée par la Sécurité Sociale, implique la disparition des régimes conventionnels et leur mutation en régimes complémentaires.

Les Institutions de Prévoyance, issues du code de la Sécurité Sociale, ont été créées pour gérer paritairement la couverture sociale (retraite et prévoyance) mise en place dans les branches d'activité. En mars 1947, le Gouvernement donnait son accord pour qu'un régime dérogatoire au régime de base soit mis en place pour les cadres, pour ce qui concerne le risque décès, via la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance.

C'est donc en 1947 que La Convention Collective Nationale des cadres créant l'AGIRC, prévoit une cotisation prévoyance de 1,50 %, affectée en priorité au risque décès. Ce fut le point de départ d'une expansion considérable de l'assurance de groupe, qui permet aux salariés de bénéficier de garanties décès incapacité/invalidité et/ou maladie, financées en toute ou partie par leur employeur.

Qui en bénéficie ?

La mise en place de cette couverture est destinée obligatoirement aux cadres visés aux articles 4 et 4 bis et facultativement aux assimilés cadres (article 36 de la CCN de 1947). C'est-à-dire :

- les ingénieurs et cadres (définis à « l'article 4 » de la CCN du 14 mars 1947 du régime des cadres), quelle que soit la rémunération perçue, le coefficient hiérarchique de fonction ou l'indice de salaire, sont obligatoirement affiliés à l'Agirc,

- les « assimilés cadres » (employés, techniciens et agents de maîtrise « définis à l'article 4 bis » de la CCN du 14 mars 1947), dont le coefficient est supérieur à 300 dans les classifications Parodi, sont obligatoirement affiliés à l'Agirc,

- les « articles 36 » (définis à l'article 36 de l'annexe I de la CCN du 14 mars 1947) (employés, techniciens et agents de maîtrise dont le coefficient est compris entre 200 et 299 dans les classifications Parodi). Leur affiliation est subordonnée à un contrat souscrit par l'entreprise. La mise en place de ce dispositif dans l'entreprise est en règle générale facultative (à l'exception de certaines conventions collectives et quelques branches professionnelles qui prévoient son application à titre obligatoire) et doit résulter d'un accord entre employeur et la majorité des collaborateurs concernés en activité.



Quel montant ?

Le montant de la cotisation minimale de l'employeur doit être, en valeur absolue, de 1,5 % de la tranche A du salaire dans la limite du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS). Cette cotisation doit être affectée majoritairement au financement de garanties liées au risque de décès (capital décès, décès accidentel, double effet, rente de conjoint, rente éducation), soit au moins 0,76 %. Dans la pratique, l'employeur a tendance à prendre à sa charge 100 % de la cotisation prévoyance lourde de la tranche A des salariés cadres et assimilés, y compris au-delà de la limite du taux de 1,5 %. De fait, les cadres bénéficient souvent d'un supplément de prise en charge de cotisation au-delà de l'obligation prévue par l'accord de 1947.

Edith Biechle,
secrétaire général de l'UFICT métallurgie

Economie

Prélèvement à la source, les questions que vous vous posez



Sur votre bulletin de paie de janvier 2019, une nouvelle déduction fera son apparition. L'Etat a demandé à votre employeur de prélever l'impôt dont vous êtes redevable directement sur votre bulletin de paie. Avant cette réforme, le paiement de votre impôt était une affaire entre vous et le trésor public. Maintenant, votre employeur est impliqué dans le processus.

Qui est chargé de quoi ? Comment cela se passe ?

Vous devez déclarer vos revenus à l'administration fiscale, cela ne change pas. Du côté de **l'administration fiscale**, en fonction de votre déclaration, elle calcule un taux de prélèvement. Ensuite elle fait parvenir ce taux de prélèvement à votre employeur. Enfin, **l'employeur** reçoit votre taux de prélèvement et l'intègre à votre bulletin de paie. Il déduit de votre salaire l'impôt en fonction de ce taux, et reverse la somme à l'administration fiscale. La conséquence pratique de cette réforme, pour ceux d'entre vous qui sont imposables, est que votre salaire net sera diminué du montant de votre impôt.

Quels sont les pouvoirs de l'employeur dans cette réforme ?

C'est là que la relation va être délicate : votre employeur ne peut opérer que trois actions :

- Vérifier que le taux de prélèvement appliqué sur votre paie est bien celui transmis par l'administration fiscale.
- Vérifier que votre salaire imposable, sur lequel il va opérer le prélèvement, est correct.

- Verser la somme ainsi prélevé aux impôts.

Votre employeur ne pourra pas suspendre un prélèvement, le décaler, le rembourser ou l'annuler. Pour tout souci autour de ce prélèvement votre seul interlocuteur est votre centre des impôts.

Après une année, vous ferez de nouveau votre déclaration d'impôts. L'état comparera le résultat de cette déclaration avec l'ensemble des prélèvements qu'il a enregistré sous votre nom. Si l'état s'aperçoit qu'il vous doit de l'argent, il vous le remboursera. Si vous lui en devez, il vous faudra régler le solde.

De là apparaît une vérification essentielle à faire : il vous faudra comparer l'ensemble de vos prélèvements présent sur vos bulletins de paie avec le récapitulatif qui vous sera transmis par l'administration fiscale. L'erreur informatique, le bug lié au mauvais paramétrage du logiciel de paie apparaîtra ici. Soyez donc vigilant.

Pour toutes informations complémentaires, nous ne saurons trop vous conseiller de vous référer au numéro de la NVO spécial impôts qui sort chaque année.

Plus d'infos : www.cgtfinances.fr/economie/fiscalite/prelevement-a-la-source/article/retenu-a-la-source-attention-danger



Comment ça se passe pour les IJSS ?

En cas de subrogation, il y a deux étapes. Pendant les soixante premiers jours, la CPAM verse à votre employeur des IJSS nettes d'impôts. La CPAM reversera le montant au fisc. Passé ce délai de soixante jours, la CPAM ne prélève plus d'impôts sur le revenu, c'est à l'employeur de le faire. S'il n'y a pas de subrogation, la CPAM gère seule le prélèvement sur les IJSS pendant toute la durée de leur versement.

Comment ça se passe pour le 13^{ème} mois ?

Le treizième mois, comme les autres revenus imposables, est soumis à impôts. Et donc à prélèvement. Il sera soumis à prélèvement au moment du versement.

Après la déclaration, s'il y a une régulation en ma faveur, comment je la récupère ? (prélèvement à la source diminué, remboursement par l'intermédiaire de l'employeur sur ma fiche de paie, remboursement sur mon compte bancaire).

Vous percevrez un remboursement du trésor public.

Si la régulation est en ma défaveur (je dois payer plus que prévu), est-elle prélevée sur mon salaire en plus du prélèvement mensuel habituel ?

Vous payez vous-mêmes le solde aux impôts. Cette régularisation ne passe pas par la fiche de paie.

Je suis au chômage donc baisse de revenus, comment ça se passe : taux adapté immédiatement ? et qui prélève pôle emploi ?

Pôle Emploi appliquera le prélèvement à la source en fonction du taux qui lui sera communiqué par l'administration fiscale. Vous pouvez contacter l'administration fiscale pour demander une adaptation du taux de prélèvement à votre nouvelle situation.

Je pars en retraite : idem sur le taux et qui prélève ?

La caisse de retraite prélève directement l'impôt sur la pension. Si vous souhaitez adapter le taux d'imposition à votre nouvelle situation il vous faut vous rapprocher de l'administration fiscale.

Je suis syndiqué, membre d'un parti politique, je fais des dons à une association type Secours populaire donc j'ai du crédit d'impôt, mon employeur en a-t-il connaissance ?

La seule information dont dispose votre employeur est un taux de prélèvement (6%, 5%, 3% ...). La manière dont est calculé ce taux n'est connue que de l'administration fiscale. En résumé, le fisc le sait, pas votre employeur.

Comment ça se passe si mon employeur ne reverse pas au fisc les impôts qu'il aura prélevé directement sur mon salaire ?

Il est responsable du reversement. S'il ne le fait pas, espérons pour lui qu'il bénéficie d'une assistance juridique solide. Vous n'êtes, en tant que salarié, pas responsable du non versement. En revanche, s'il a fait l'erreur de ne pas faire de prélèvement sur votre paie alors que cela aurait du être le cas, alors vous devrez vous rapprocher du fisc pour organiser la régularisation des sommes dues.

Vous devez donc être vigilants. Le fisc vous a communiqué votre taux de prélèvement : vérifiez sur votre paie de janvier que celui-ci est bien appliqué.

Quelle différence pour les salariés qui sont actuellement mensualisés pour le paiement de l'impôt sur le revenu ?

Lorsque vous êtes mensualisés, vous êtes prélevés directement sur votre compte bancaire pendant 10 mois, voire 11 ou 12 mois si l'impôt est plus important que prévu. Avec le prélèvement à la source, les déductions sont étalées sur 12 mois et le système permet une stabilité des niveaux de prélèvements.

1 480,00 | 0,0240

DECLARATION DES REVENUS

Envoyez votre déclaration de votre domicile ou déclarez sur

SECTION GÉNÉRALE

BULLETIN DE PAIE

PAIE DU 01/01/2019 AU 31/01/2019

Matricule : 00000000056	Entrée : 21/11/2012
N° s.s : 100150914308965	Sortie :
Emploi : Salarié	
Qualif. : Employé	
Niveau : 2.1	
Coeff. :	
Indice : 0	
Date début d'ancienneté : 21/11/2012	
Heures payées :	151,67

RUBRIQUES	QUANTITÉ OU BASE
0041 Salaire mensuel	151,67
TOTAL BRUT	
SANTÉ	

© Fotolia, Lozz

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Comité économique et social de nouveaux droits à conquérir



Fotolia Hurca!

Le CSE est un véritable bouleversement. Si la CGT s'y est opposée avec force, il se met, malgré tout, en place dans les entreprises depuis quelques mois. La fusion des instances représentatives du personnel ou la diminution du nombre d'élus impliquent des changements de pratiques dans les syndicats, notamment dans les plus grosses structures où le rapport de forces avait permis d'obtenir des avancées par rapport à la loi. Or, avec la mise en place du CSE, il faut reconfigurer les instances et leurs moyens en fonction de la particularité de l'entreprise. Aussi, il ne peut y avoir d'accord type, car c'est la négociation en entreprise qui détermine la forme que vont prendre les CSE. Si une majorité de syndicats CGT se donnent l'objectif de « limiter la casse » face à l'offensive patronale de couper sec dans les moyens institutionnels, pourquoi ne pas être davantage à l'offensive et faire de cette nouvelle instance un point d'appui pour conquérir de nouveaux droits.

BOULEVERSEMENT NE VEUT PAS DIRE FIN DU SYNDICALISME

Si le défi était de « faire vivre un dialogue social de qualité au plus près des réalités et besoins des salariés », on peut s'interroger sur l'efficacité d'un tel dispositif en cen-

tralisant l'ensemble des prérogatives des représentants syndicaux. Certes, la CGT ne se fait aucune illusion sur la mise en place du CSE, pire encore, elle y voit un recul à faire vivre la démocratie au sein des entreprises. Pour autant, si la mise en place du CSE est un bouleversement total pour les organisations syndicales, comment peut-on prendre appui sur l'existant pour construire un nouvel outil de dialogue social pour apporter des réponses concrètes aux vécus des salariés tout en pesant sur les choix stratégiques des entreprises ?

S'INTERROGER SUR LE PÉRIMÈTRE DU CSE

Dans le cadre des négociations, les syndicats peuvent jouer sur plusieurs leviers pour assurer une présence sur les sites. Si on prend l'exemple d'une entreprise de 440 salariés éclatés sur plusieurs sites dont deux regroupant respectivement 150 et 60 salariés, le reste des effectifs étant éparpillés sur les autres sites, elle comptait jusqu'alors un CE en commun et des DP sur chaque site. Mais la mise en place du CSE sur le périmètre global de l'entreprise engendrerait un désert syndical sur les autres sites puisque les délégués du personnel disparaissent... Et cette question est d'autant plus importante en fonction de l'implantation ou de l'absence du syndicat sur les sites. Or, pourquoi ne pas réfléchir à un périmètre où chaque entité serait représentée ? C'est-à-dire un CSE central et un CSE distinct dans les établissements (du moment que l'effectif de ceux-ci atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs). C'est possible,



dans le cadre de la loi ! A défaut d'accord, c'est une décision unilatérale de l'employeur qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Mais les organisations syndicales représentatives peuvent décider d'utiliser d'autres critères pour définir les établissements distincts et mettre un plus grand nombre de CSE. Et cet élément aura un impact notamment sur la mise en place de la CSSCT et la détermination du nombre de membres qui en feront partie (plus il y a de CSE, plus il y aura de membres des CSSCT...).

REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

De nombreux syndicats CGT qui ont déjà négocié le CSE peuvent en témoigner. La CGT est la seule organisation qui s'intéresse aux représentants de proximité. Le cadre de la loi reste assez flou pour donner corps à cette responsabilité puisqu'elle ne définit pas son rôle, ni son implantation. Tout est à inventer. Chez Airbus, par exemple, les syndicats ont obtenu que les représentants de proximité bénéficient de 30h de délégation par mois et un statut de salariés protégés. Chez Thalès, le nombre de représentants de proximité sera fonction de l'effectif de l'établissement et réparti selon la représentativité. Chaque représentant disposera de 15h de délégation. Ces représentants sont réunis chaque trimestre avec la direction. Les syndicats pourront leur assurer deux jours de formation par mandat.

POSER DES GARDE-FOUS FACE À LA PROFESSIONNALISATION DES ÉLUS

Si les élus du personnel pourront avoir davantage d'heures dont ils disposaient précédemment, est-ce raisonnable de faire peser sur une poignée de camarades les questions économiques, sociales, les conditions de travail et « accessoirement » ce qui reposait jusqu'alors sur les délégués du personnel ? Plusieurs syndicats qui avaient de nombreux élus avec des heures de délégation prennent à bras le corps cette situation et réfléchissent à leur futur fonctionnement. Chez Bosch à Rodez, le syndicat s'est fixé l'objectif d'organiser une fois par trimestre

un « casse-croûte » des syndiqués pour échanger sur l'actu du site. Ils ont également décidé que les nouveaux élus resteraient dans le roulement des équipes, sans aménagements d'horaires. Et enfin, ils refusent de se faire dicter l'agenda social par la direction. Celui-ci devra être validé avec l'accord des syndicats.

NE PAS PASSER À LA TRAPPE LES QUESTIONS DU QUOTIDIEN

Porter une attention particulière aux nouvelles responsabilités des élus est d'autant plus important que si nous n'y prenons pas garde, certaines questions vont passer à la trappe. Probablement, celles du quotidien, celles qui sont pourtant les plus importantes pour chaque salarié, qui ont une prise directe avec leur quotidien. Pour éviter cela, Airbus a décidé la mise en place d'un système de fonctionnement semblable à celui des anciens délégués du personnel afin de ne pas surcharger davantage l'ordre du jour des CSE. Une liste des questions/réponses sera toujours déposée, mais sans réunion et dans un délai de retour un peu plus long.

ARRACHER DES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES

Aujourd'hui, pour ne pas s'enfermer en réunion avec la direction, mais être au plus près des salariés, il s'agit de gagner des moyens supplémentaires pour le fonctionnement des instances mais aussi des syndicats. Chez Safran, la CGT a obtenu des avancées supra légales comme des heures (+6h) afin de préparer les réunions avec la direction pour les suppléants qui n'y assisteront pourtant pas, des heures pour les représentants de proximité qui seront amenés à réaliser des enquêtes et expertises, un crédit d'heures pour les bureaux du CSE, des heures pour le fonctionnement des commissions non obligatoires et des heures supplémentaires pour le secrétaire et le trésorier du CSE. De plus, toujours chez Safran, concernant les moyens syndicaux, l'accord prévoit, pour les syndicats représentatifs, 6 salariés détachés avec un crédit d'heures (dont 3 avec 40h/mois et 3 avec 25h/mois).

TOUT RESTE À CONSTRUIRE

Si les instances du personnel qui existaient jusqu'à maintenant n'étaient pas une fin en soi, comment faire du CSE un outil plus efficace pour répondre aux attentes des salariés ? La réponse est d'autant plus difficile à construire que l'objectif du renouvellement du dialogue social était d'apporter plus de souplesse aux entreprises dans le cadre des transformations de l'économie. Surtout, cette réforme du dialogue social se met en place alors que depuis plusieurs décennies, les directions n'ont cessé de contourner la médiation syndicale. Pour autant, la soif de démocratie à l'échelle nationale qui surgit dans le cadre du mouvement social actuel peut être un point d'appui pour exiger davantage de démocratie et de citoyenneté à l'entreprise.



Fotolia - Olivier Le Moal



EXPERT DE PROXIMITÉ des représentants du personnel

→ 3 activités pour
comprendre
analyser
et agir

sur les relations entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés.

/ LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

/ LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES ET SANTÉ AU TRAVAIL

Utiliser le droit à expertise pour analyser la situation économique de l'entreprise et identifier les risques de l'organisation du travail pour la santé des salariés

/ LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

Accueil – Conseil

01 55 82 17 30 - info@emergences.fr

emergences.fr