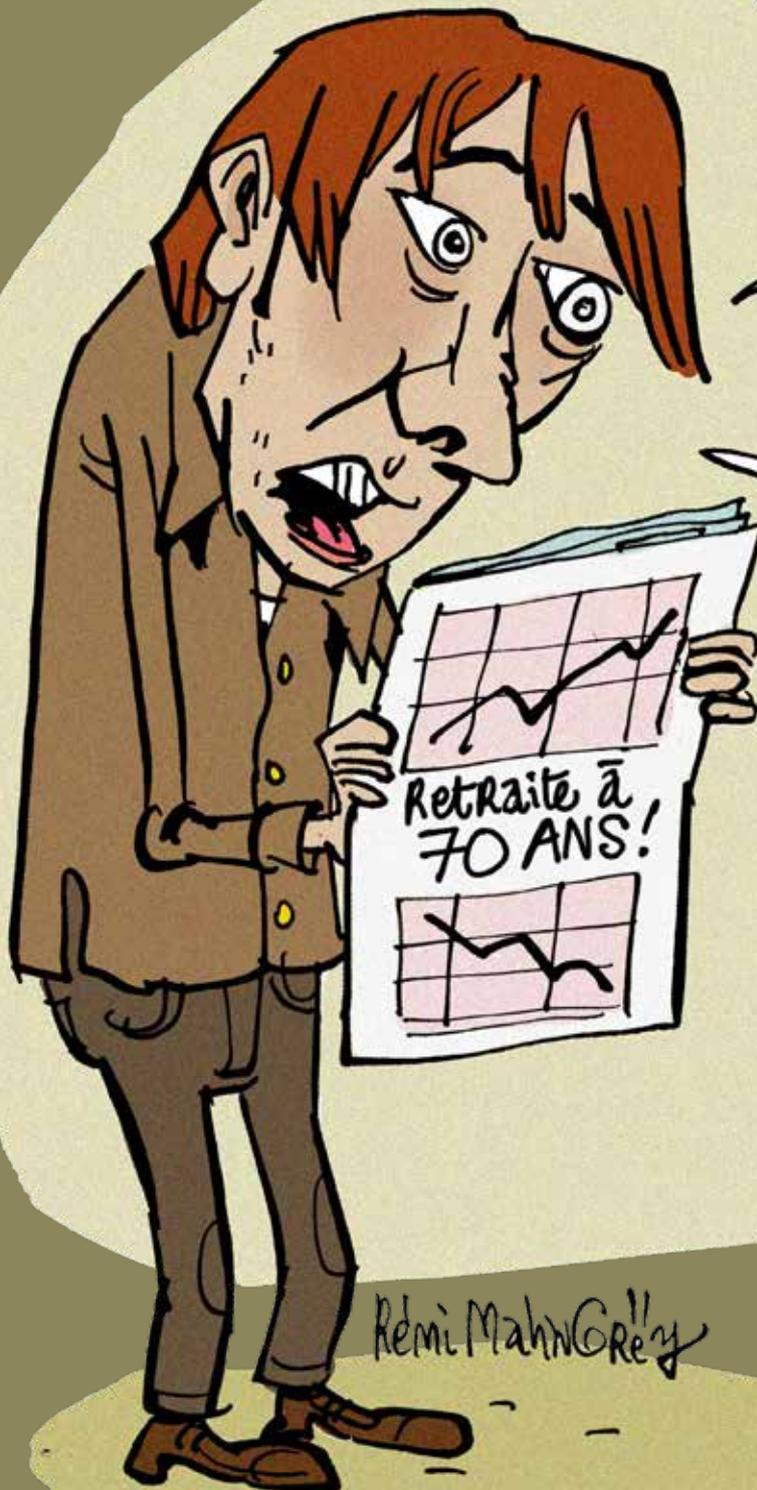


# Mensuel des Métallurgistes

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DE LA  
MÉTALLURGIE CGT

N°34 • Septembre 2019



Plus l'espérance  
de vie augmente

Plus l'espérance  
de Retraite  
diminue.

► **REFORME DES RETRAITES**  
Engager la bataille

► **SALARIE(E)S**  
Définition de l'encadrement



# MALAKOFF MÉDÉRIC ET HUMANIS se sont regroupés POUR ENCORE MIEUX VOUS PROTÉGER

## NOS ENGAGEMENTS

**Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance

**Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance

**Vous garantir** des soins de qualité au juste prix

**Être à vos côtés** dans les moments de fragilité

**Vous accompagner** en retraite

**Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

[malakoffmederic-humanis.com](http://malakoffmederic-humanis.com)



malakoff médéric  
humanis

SANTÉ – PRÉVOYANCE – RETRAITE – ÉPARGNE

**Actualités**

- 4-5 Retraite**  
Réforme des retraite : engager la bataille
- 6 Histoire**  
110 ans ! Paix et désarmement
- 7 Europe/International**  
Les travailleurs brésiliens...
- 9 Actualité**  
Un autre avenir pour les salariés de GE

**Vie Syndicale**

- 10 Salarié(e)s**  
Hausse de la mutuelle des retraités
- 11 Salarié(e)s**  
Définition interprofessionnelle de l'encadrement

**Politique revendicative**

- 12 Industrie**  
Concession automobile et sous-traitants, même combat
- 13 Economie**  
Le big bang de la fusion des allocations
- 14-15 Droits**  
Salaire minimum hiérarchique, à manier avec prudence



**Frédéric Sanchez**  
Secrétaire général

# La rentrée des luttes

**D**ans son édito du journal des métallurgistes de cet été, Michel Molesin nous invitait à nos devoirs de vacances. Les devoirs terminés pour la plupart d'entre nous, il nous faut passer maintenant de la théorie à la pratique en entrant dans l'action.

Tout va très bien pour les plus riches, comme vient de le démontrer le troisième rapport de l'observatoire des inégalités. La France reste avec la Suisse, le pays européen où les plus riches sont de plus en plus riches. Alors qu'en parallèle 8,8 millions de français, soit 10% de plus qu'il y a dix ans, vivent sous le seuil de pauvreté.

L'entreprise, sous couvert de flexibilité, s'est mise à fabriquer à grande échelle de la précarité et de l'exclusion. Ce tournant a accompagné une profonde régression dans la construction des règles sociales. Au lieu de combattre les inégalités de salaires et de statuts, les gouvernements successifs ont accompagné le processus en faisant éclater les grandes garanties qui permettaient de maintenir l'égalité entre salariés. La réforme des retraites en cours va également dans ce sens si rien n'est fait pour stopper les vélocités de la majorité. Le projet consiste à réduire les garanties attachées au système général de pension, au recul de l'âge de départ à la retraite et restreint le montant de la pension.

Face à cette offensive libérale sans précédent, 3 nouveaux temps forts sont au menu de l'agenda des luttes:

- Dès le vendredi 6 septembre et par ricochet un vendredi sur deux, les jours de négociations autour de notre projet de Convention collective nationale, la Fédération appelle l'ensemble de ses syndicats à des actions revendicatives sur les lieux de travail et dans les territoires.
- Le 24 septembre, journée de grève, de mobilisation interprofessionnelle et unitaire pour gagner de meilleures retraites, l'augmentation des salaires et la défense des services publics.
- Le 6 décembre avec une manifestation nationale à Paris pour la défense de nos garanties collectives, le maintien et le développement des emplois industriels et des industries. L'objectif étant de rassembler plus de 10 000 métallurgistes devant le siège des maîtres de forges.

La fédération du ministre des travailleurs « Ambroise Croizat » ne peut accepter que la France de la Sécurité Sociale laisse la place à une société d'insécurité sociale ! C'est l'enjeu de la bataille engagée.

**Mensuel des métallurgistes**

Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT  
263 rue de Paris - case 433 - 93514 Montreuil cedex  
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  
Maquette : Sandra Bouzidi  
Conception : Christine Euzèbe  
Impression : Rivet Edition

Prix : 1 euro - Abonnement annuel : 12 euros  
ISSN 0152-3082  
Commission paritaire 0423 S 06 474



Retraite

# Réforme des retraites : engager la bataille



© BEEBOYS\_FOTOLIA

**L**e 19 juillet dernier, après plus d'un an de pseudo-concertation, le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a remis son rapport. Si les précédentes réformes affichaient l'ambition de « sauver » le système par répartition, le projet du gouvernement est de rompre avec le système actuel basé pour « redonner une crédibilité à l'avenir de la retraite ». Les pourfendeurs du projet développent de nombreux arguments autour de la formule « un euro cotisé donnera les mêmes droits » pour détourner l'attention en promettant de réduire les inégalités et d'apporter plus de lisibilité. Mais dans la réalité, il n'en est rien. Ce sera même pire !

## Plus de richesses, moins de partage

Si l'ambition du projet est de changer le système, il contourne la vraie question : comment répondre à la dégradation du montant des pensions ? Or, le rapport précise que « Le poids des dépenses de retraite du système universel est conçu pour respecter l'enveloppe de dépenses ». C'est-à-dire que l'enveloppe globale du montant du financement des retraites sera limitée à moins de 14 % du PIB. Aussi, les retraités plus nombreux (35 % de plus en 2050) devront se partager une part de la richesse au mieux stagnante. Car « l'objectif réel de la réforme des retraites, qu'Emmanuel Macron et son gouvernement veulent imposer, est de garantir la stabilité (voire la baisse) de la part des retraites publiques dans le PIB » souligne une note des économistes atterrés publiée cet été après la remise du rapport. Il s'agit de « passer du système actuel fournissant certaines garanties aux salariés en termes de taux de remplacement et d'âge de départ à la retraite à un système

flexible permettant d'utiliser les retraites comme variable d'ajustement des finances publiques. Comme pour l'allocation chômage, le système est étatisé, le rôle des syndicats est réduit. »

## Grand chamboulement

Il ne s'agit pas seulement de la question de l'âge pivot ou de la durée de cotisation. Le projet Macron annonce une transformation majeure. Aujourd'hui, le système de retraite est à prestations définies. C'est à dire que lorsque les conditions d'âge ou de durée de cotisations sont remplies, le futur retraité connaît le montant de sa pension en pourcentage de son salaire. Demain, avec le système par point préconisé dans le rapport Delevoye, on passe à régime à cotisations définies. Les trimestres seront convertis en points pour accéder au droit d'indemnisation financé par l'Etat. D'une part, il sera impossible de connaître le montant de sa retraite au moment où on acquiert les points, car la valeur du point sera calculé dans l'objectif de maintenir le niveau des dépenses à niveau constant la part du PIB consacrée aux retraites. D'autre part, les indemnités ne seront plus des droits acquis par le biais des cotisations mais un geste que l'Etat fera en direction des retraités.

## Allongement du temps de travail et/ou capitalisation

D'après les simulations du collectif [reformeretraites.fr](http://reformeretraites.fr), avec cette réforme systémique, le montant des retraites va diminuer très fortement pour les générations à venir, mais aussi pour les retraités actuels à partir de 2025. Ainsi, un salarié non cadre avec une carrière continue part aujourd'hui avec un taux de remplacement d'environ 70%. Dans ce même cas de figure, la pension d'un futur retraité en 2050, devrait s'élever autour de 55% du dernier salaire. Pour compenser cette perte « le système universel incitera au prolongement de l'activité. » Deux leviers permettront de valoriser le maintien dans la vie active. Pour chaque année travaillée supplémentaire, d'une part, le nombre de points accumulés augmentera pour relever le niveau de retraite. D'autre part, en réduisant la durée moyenne qu'ils passeront en retraite, l'effort des futurs pensionnés sera valorisé par le versement d'une retraite plus élevée. Cette réforme poussera donc les salariés qui le peuvent à épargner sur leur salaire pour combler le recul du montant de leur future pension s'ils souhaitent profiter d'une retraite bien méritée. Le rapporteur du

projet ne s'en cache même pas : « Les employeurs et les salariés qui le souhaiteront, pourront compléter le niveau de retraite par la mise en place de dispositifs collectifs d'épargne retraite ».

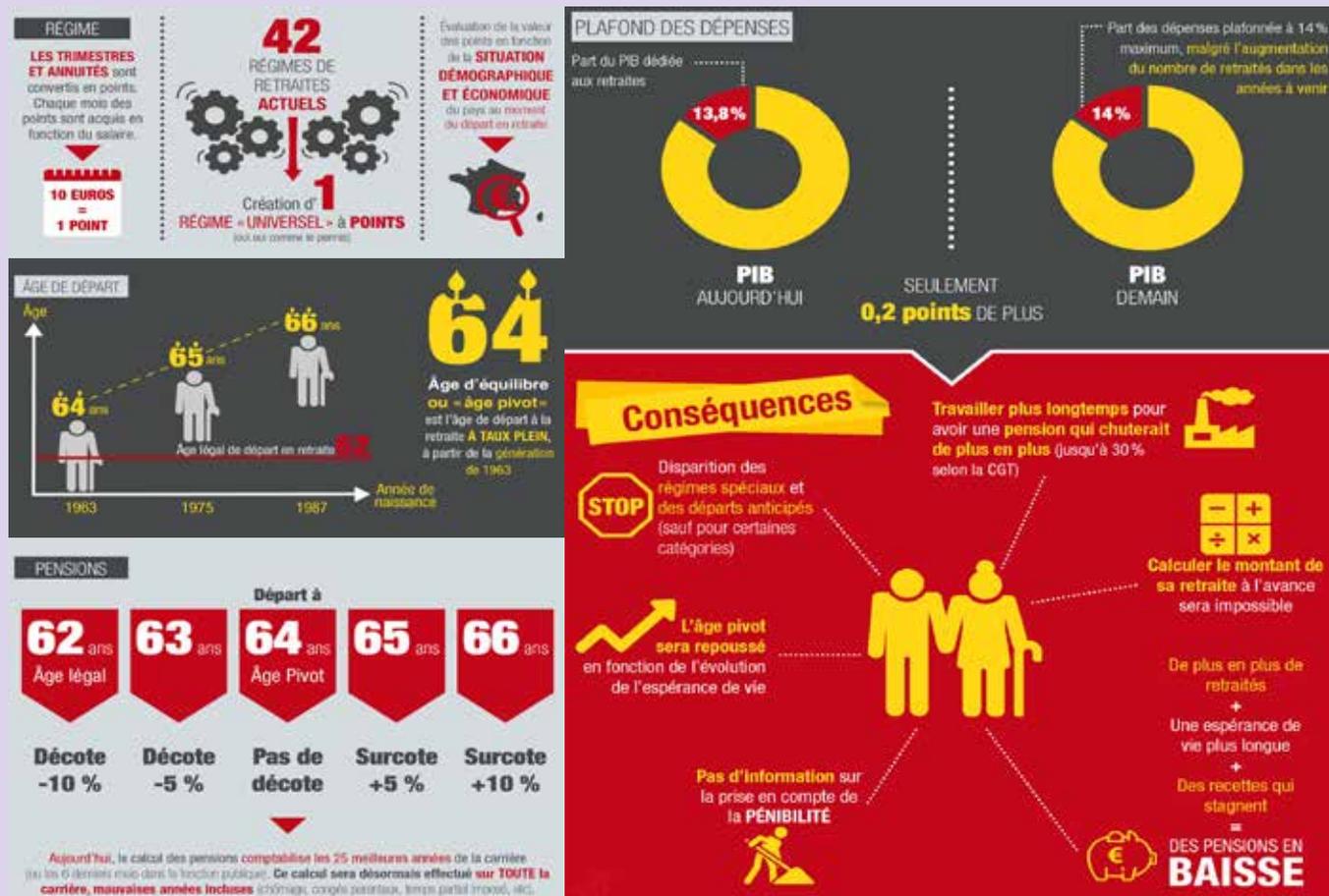
### Rien n'est joué

Si la bataille pour mettre en échec ce projet est de taille, elle n'est pas pour autant perdue d'avance. Le travail syndical est d'ouvrir les yeux sur les véritables conséquences du projet. Mais attention, il ne s'agit pas seulement d'être contre ce projet systémique, les arguments des marcheurs s'appuient sur du ressenti. « Notre système a été créé en 1945, entre-temps le monde du travail a changé. Il faut le faire évoluer, tout en gardant son socle, car c'est le modèle le plus juste au monde, basé sur la solidarité » a rappelé Philippe Martinez dans une interview à Libération début septembre. Et de poursuivre avec des propositions sur le financement car le système par répartition a besoin de nouvelles entrées de cotisations, « en augmentant les salaires et en supprimant des exonérations de cotisations

des employeurs. Vu les dividendes versés aux actionnaires, il ne doit pas y avoir de problème de trésorerie dans les grandes entreprises ! ». C'est une bataille de longue haleine qui s'ouvre, mais qui peut compter sur des points d'appuis dans une société qui souffre des politiques libérales et de l'individualisme. Sans attendre la première date de mobilisation, le 24 septembre, de nombreux militants sont déjà engagés avec le premier tryptique réalisé par la confédération et distribué dans de nombreuses entreprises depuis le printemps dernier. La suite est à construire avec l'ensemble des travailleurs.

**Norbert Boulanger**, Membre du secrétariat de l'UFR Métallurgie

# Projet de réforme des retraites



Histoire

# 110 ans ! Paix et désarmement (de 1909 à nos jours)



Manifestation pour la paix au Vietnam, Paris, 1950

© DR | coll. IHS CGT Métaux

**P**aix et désarmement sont l'un des fils rouges revendicatifs de notre organisation. Cette position, expression de nos valeurs de solidarité, de fraternité et de bien-être, n'a pas toujours été évidente à tenir, ne serait-ce qu'en raison du rôle joué par l'industrie métallurgique dans l'armement. Elle n'en reste pas moins cruciale aujourd'hui, en des temps où, pour reprendre Jean Ferrat, « *c'est partout le bruit des bottes, c'est partout l'ordre en kaki.* »

## La paix, au plus fort de la guerre

Le syndicalisme révolutionnaire, qui domine politiquement la CGT au début du XX<sup>e</sup> siècle, est fermement antimilitariste et pacifiste. Mais la « grève générale contre la guerre » n'eut jamais lieu en 1914 et le mouvement syndical se rallia à l'unité nationale avec la bourgeoisie. À l'exception de la Fédération des métaux, au travers de son secrétaire général Alphonse Merrheim, qui fut l'une des rares organisations, avec celles du tonneau et des instituteurs, à refuser « l'union sacrée ». Elle s'engagea pour une paix immédiate, sans vainqueurs ni annexions, selon la position définie lors de la Conférence internationale de Zimmerwald de 1915 et dont l'appel fut publié par L'Union des métaux, organe de la Fédération. Cet engagement se prolongea après guerre, contre l'intervention hispano-française contre l'éphémère république du Rif au Maroc (1919-1926) et contre l'occupation franco-belge de la Ruhr en Allemagne (1923).

## La lutte antifasciste

Espagne, juillet 1936. Le général Franco déclenche un coup d'état contre le gouvernement de front populaire élu six mois plus tôt. Alors que le pays bascule dans la guerre civile et que l'Allemagne nazie et l'Italie fasciste interviennent aux côtés des franquistes, les gouvernements européens se veulent « neutres ». La CGT s'engage alors dans une formidable campagne de solidarité, ac-

cueillant les familles réfugiées, fournissant des vivres, des médicaments, des véhicules, mais également des armes et des combattants.

## L'engagement anticolonial

Les guerres au Vietnam (1946-1975) et en Algérie (1954-1962) ont été âprement combattues par la CGT, au travers de manifestations, de déclarations, de conférences de presse, mais aussi par des actions concrètes de solidarité, comme le blocage de trains ou de navires convoyant des soldats et du matériel militaire, l'abandon de commandes militaires par certaines entreprises, ou encore l'envoi de vivres et de matériel. Pour cet engagement, certains connurent la prison, comme Henri Martin ou Raymonde Dien, d'autres perdirent la vie, à l'instar des victimes des manifestations du 14 juillet 1953 ou du 8 février 1962.

## Non aux armes nucléaires !

Dès le début des années cinquante, la CGT se prononce pour l'interdiction de l'arme nucléaire et la destruction des stocks existants. Elle participe activement à populariser l'appel de Stockholm lancé par le Comité mondial des partisans de la paix. Un demi-milliard de signatures furent recueillis à travers le monde, dont 14 millions rien qu'en France. Son opposition à la détention de l'arme nucléaire, comme aux essais nucléaires ne s'est jamais démentie depuis, en témoigne sa participation en 1995 à la campagne unitaire contre la reprise des essais à Mururoa, en Polynésie française.

## Un débat toujours d'actualité

Si la CGT reconnaît la nécessité de la défense du territoire et de l'indépendance nationale, elle revendique aujourd'hui encore la paix et le désarmement. La France a mené depuis 1963 plus de 200 opérations militaires, dont certaines sont toujours en cours, en Irak, en Syrie ou encore au Sahel. Elle est l'un des principaux pays exportateur d'armes, dont certaines, vendues à l'Arabie Saoudite, ont été récemment utilisées contre des civils au Yémen. S'opposer à la politique internationale du gouvernement implique d'alimenter la réflexion et le débat, avec les salariés et la population, sur ce qu'implique ces revendications : la préservation de l'emploi, grâce à des projets de reconversion ou de diversification industrielles, la satisfaction des besoins sociaux à l'échelle internationale, par un véritable développement économique fondée sur la coopération et la solidarité.

**Emeric Tellier**, Conseiller fédéral

# Les travailleurs Brésiliens luttent pour ne pas mourir au travail

L'élection de Bolsonaro à la Présidence de la République du Brésil n'est que l'apogée de la dérive des politiques libérales entreprises depuis le coup d'Etat constitutionnel. Le nouveau Président élu sur la promesse de remettre en cause l'ordre politique et la corruption, n'a de cesse de casser tout l'héritage des années Lula et notamment, les protections collectives et individuelles des travailleurs et des plus démunis. Les dérives fascisantes du nouveau pouvoir n'ont qu'un seul objectif, servir le pouvoir économique, dans un pays en crise profonde où les inégalités explosent.

## Le projet de réforme des retraites

Le projet de réforme des retraites —« previdencia »— symbolise et cristallise une lutte des classes décomplexée. La réforme promet aux travailleurs qui n'ont pas les moyens de capitaliser, de ne jamais profiter de leur retraite. Jusqu'à présent, le système avait été construit par répartition selon le principe de solidarité entre les générations. Les conditions d'ouverture des droits à la retraite étaient de 60 ans pour les femmes et 65 pour les hommes justifiant de 15 années de cotisations ou alors, sans condition d'âge, dès 30 ans de cotisations pour les femmes et 35 ans pour les hommes. La réforme entend imposer un âge minimal de départ à la retraite à 65 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes, et la durée de cotisation varie en fonction des secteurs professionnels, et au minimum de 20 années dans le secteur privé.

## Objectif: privatiser l'assurance sociale

Le Brésil, 9<sup>e</sup> puissance économique mondiale, est la 68<sup>e</sup> en termes d'espérance de vie (75 ans en moyenne), mais seulement de 65 ans en bonne santé. Ce projet a été mené de paire avec la destruction des protections collectives et individuelles. L'allongement du départ à la retraite signifie pour beaucoup de travailleurs mourir au travail. Il introduit également une modification structurelle dans le système des retraites en autorisant l'adoption par capitalisation individuelle, pour les fonctionnaires et salariés du secteur privé, tout en excluant de son application l'armée, la police et pompiers militaire. Les principales victimes de ce projet sont les femmes, les veuves, les précaires, les indépendants, et les jeunes dont le taux de chômage officiel atteint plus de 25%. Ces travailleurs touchent majoritairement moins que le salaire minimum et voient de facto disparaître leur espoir d'avoir une retraite. La réforme de la « previdencia »

entraînera une modification du système de protection brésilien dans le seul objectif de privatiser à terme de toute l'assurance sociale.

## Avant tout un choix politique

Le projet est présenté, une fois encore, comme indispensable pour le redressement des finances publiques du Brésil. D'un côté, le gouvernement réduit les dépenses sociales, de l'autre, il accorde des exonérations fiscales aux plus hauts revenus, aux agriculteurs et maintient celle des églises... Le gouvernement envisageait de faire approuver sa réforme au premier trimestre 2019. Mais le nouveau Président était loin de s'imaginer l'opposition qui allait s'organiser contre cette réforme et l'ensemble de sa politique. Des manifestations et grèves s'organisent dans le pays depuis le mois d'avril dernier.

## Mobilisation

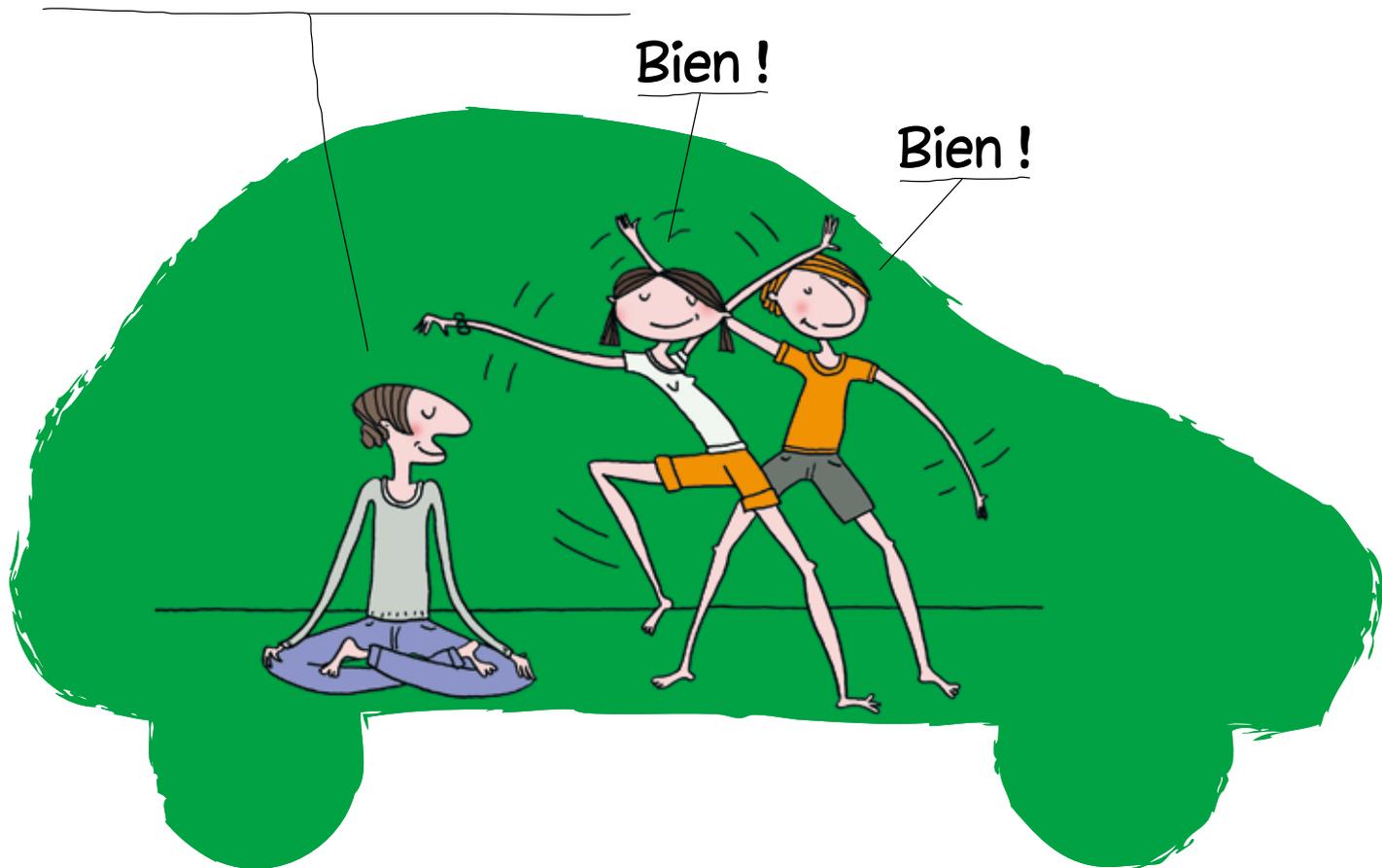
Après l'énorme mobilisation des enseignants et des étudiants en mai contre les coupes dans le budget de l'éducation, les syndicats ont appelé à une grève générale le 14 juin dernier. Des manifestations ont eu lieu dans 166 villes du pays, dont 111 ont été touchées par des grèves et blocages. 19 villes brésiliennes ont vu leurs transports publics totalement paralysés, et des dizaines de routes ont été coupées durant la journée. Dès le retour des vacances parlementaires, Bolsonaro a fait adopter la réforme par les députés du Congrès par une majorité de 370 voix contre 124, soit plus que la majorité nécessaire à l'ouverture de la réforme constitutionnelle nécessaire pour la modification de la structure du système de protection sociale brésilien. Désormais, le Président d'extrême droite doit présenter son projet devant le Sénat début octobre, afin de valider complètement la réforme. La pression se fait de plus en plus forte à l'intérieur et à l'extérieur des frontières du pays, tant sur la déforestation de l'Amazonie, les privatisations, les coupes dans l'éducation, les services publics, et les atteintes aux droits de l'Homme où la partialité de l'instruction ayant conduit à l'emprisonnement de Lula. Les syndicats, exsangues par les conséquences des réformes du marché du travail, rassemblent leurs forces pour organiser de nouvelles journées d'actions au mois septembre contre la réforme des retraites. Un calendrier de mobilisations a été présenté, avec comme premier point d'orgue le 14 septembre.

*Patrick Corrêa, Conseiller fédéral*

MUTUELLE SANTÉ

# 91 % des clients satisfaits\*

Une famille bien protégée,  
c'est une famille en bonne santé.



IRP AUTO propose à ses clients des services pour maîtriser leurs dépenses de santé et être informés à tout moment : carte de tiers payant dématérialisée, application mobile, téléconsultation médicale, suivi des remboursements, analyse de devis... Il est le seul organisme référencé par la branche des services de l'automobile en matière de mutuelle santé.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site Internet : [www.irp-auto.com](http://www.irp-auto.com)

\* Source : étude CSA 2019 auprès des salariés et retraités.



PRÉVENTION **SANTÉ** PRÉVOYANCE | ÉPARGNE | RETRAITE | ACTION SOCIALE  
IRP AUTO, LE GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES PROFESSIONNELS DE L'AUTOMOBILE

Actualité

# Un autre avenir pour les salariés de General Electric

Les promesses n'engagent que ceux qui y croient dit le proverbe qui se vérifie, hélas, encore une fois avec le rachat de la branche énergie d'Alstom par General Electric. En 2015, lors de la finalisation de la vente, le géant américain s'engageait à créer un millier d'emploi. Dans la réalité, Général Electric s'est accaparé le marché et les brevets, tout en détruisant des emplois. Cerise sur le gâteau, le 28 mai dernier, le groupe a annoncé, la suppression de 1044 emplois sur le territoire de Belfort, soit plus de la moitié des effectifs de la filière des turbines pour centrales à Gaz. Selon les estimations de la CGT, plus de 2000 emplois seraient au total menacés sur l'ensemble des sites français. Si la direction avance le recul du niveau des commandes de turbine à gaz pour justifier sa restructuration, l'objectif principal est avant tout financier.

## Le profit à tout prix

Les rapports d'expertises réalisés au niveau du CSE et du Comité européen sont unanimes : « cette nouvelle restructuration n'a pas d'intérêt économique, et n'apporte pas de véritable réponse aux problèmes commerciaux, d'organisation, de compétence, d'investissement auxquels GE Power est confronté ». Les experts démontrent qu'aucune raison sérieuse ne justifie la suppression de la moitié des effectifs, des délocalisations et les transferts d'activités. D'autant que les flux financiers (estimés à 37% du chiffre d'affaires) vers le groupe asphyxient lourdement le site de Belfort. Le seul leitmotiv de la direction est de baisser les coûts pour augmenter le taux de profit.

## Un non sens économique et écologique

De plus, si baisse du marché il y a, la production n'est pas pour autant condamnée. En effet, dans le cadre de la transition énergétique, un rapport de l'agence internationale de l'énergie prévoit le remplacement des centrales à charbon par celles à gaz avec des turbines 50 hertz (le gaz émet 25% de moins de CO<sub>2</sub> que le charbon). Celles-ci sont d'ailleurs fabriquées à Belfort qui fournit 75% du marché mondial. Et si en 2018, le chiffre d'affaire a reculé, il devrait retrouver, cette année, son niveau de 2016. En fait, le plan de restructuration n'est qu'une partie d'un vaste plan, plus

global pour les années à venir, pour à terme se désengager totalement du vieux continent. Car coïncidence, ou pas, Général Electric possède un deuxième centre de turbines à Gaz aux Etats-Unis mais de 60 hertz dont le marché s'écroule...

## Le plan B de la CGT

Le choix du géant américain est d'autant plus contestable que de nombreuses zones d'ombre pèsent sur la cession par Alstom de sa branche énergie à General Electric. C'est d'ailleurs ce qui pousse les syndicats à exiger de l'Etat français un moratoire sur ce plan de restructuration.

Aussi, s'appuyant sur les atouts de l'entreprise, son expertise, ses salariés qualifiés et leurs compétences, la CGT a avancé, il y a quelques semaines, un plan B pour pérenniser l'activité industrielle du site. Alors que la direction américaine est prête à dépenser 300 millions d'euros pour déstructurer l'emploi, le syndicat CGT propose de financer son plan B en débloquant un tiers de cette somme pour investir sur le site de Belfort pour les années à venir. L'objectif étant de développer la R&D, moderniser le parc machine, embaucher et former afin d'innover techniquement pour des turbines de capacité moyenne. Au-delà de cette

proposition, de nombreuses voix s'élèvent pour dénoncer la perte de contrôle d'une industrie majeure pour l'indépendance énergétique de la France, mais aussi dans le cadre de la transition énergétique. Un argument de poids pour convaincre les citoyens et pousser l'Etat à engager le bras de fer.



C'est pour partager, développer et enrichir ses propositions que la CGT devrait organiser des assises sur le développement de la filière énergie en France et en Europe et appelle à une grande manifestation le 18 septembre, à Belfort, pour contester le plan de restructuration et pour porter le développement de l'industrie et le maintien de l'emploi.

Marie Vergnol, Conseillère fédérale

Salarié(e)s

# Limitation de la hausse de la Mutuelle des retraités Peugeot de Sochaux

**S'**il fallait des exemples de l'intérêt et de la nécessité de rester syndiqué à la retraite, l'actualité vient nous en apporter de nouvelles preuves. Au niveau national, la mobilisation des retraités a obligé Emmanuel Macron à revenir sur l'augmentation de la CSG pour les petites pensions. Elle oblige aussi le gouvernement et le MEDEF à réindexer les retraites et les retraites complémentaires qui étaient gelées depuis des années.

Au niveau local, de nombreux succès sont enregistrés dans la défense des services publics ou pour la gratuité des transports. A Sochaux, ce sont aussi les tarifs de la Mutuelle qui ont donné lieu à une mobilisation couronnée de succès.

## Pour le droit de se soigner

Au mois de juin, Malakoff-Médéric a annoncé sa volonté d'augmenter de 13 %, au 1er juillet, les tarifs de la mutuelle qui rassemble 11 300 retraités de Peugeot Sochaux. Une augmentation démesurée qui aurait amputé le pouvoir d'achat des retraités et amené certains à se passer de cette couverture, avec des conséquences lourdes de renonciation aux soins ou d'incapacité à payer ses factures de santé. Car, quand on est en retraite, on paie sa mutuelle « plein pot », sans participation de l'employeur et souvent avec des tranches qui augmentent encore le prix en fonction de l'âge. Il n'est pas rare de rencontrer des anciens qui paient 120 ou 150 € mensuels de mutuelle alors qu'ils ont à peine 1300 € de retraite.

## Une mobilisation efficace

En épluchant les comptes, la section des retraités CGT découvre que cette augmentation disproportionnée est la conséquence du « rattrapage » d'une erreur de 830 000 € dans le bilan comptable de l'année précédente. Or, les retraités n'ont pas à faire les frais de l'incompétence du gestionnaire (AON). En faisant éclater le scandale dans la presse puis en organisant un petit « comité d'accueil » à l'entrée de la réunion de la Commission de Gestion, les retraités CGT ont pu déjouer le mauvais coup. L'augmentation

annoncée de 13 % a été ramenée à 2 % (tarif de base) ou 4 % (avec l'option), une hausse certes significative mais plus compatible avec le pouvoir d'achat. Cependant, les retraités CGT maintiennent la pression sur AON et Malakoff pour obtenir la baisse des frais de gestion (12 % c'est exagéré) et la restitution des 5,75 millions d'euros de droit d'entrée que Malakoff a prélevé dans les réserves quand la Direction PSA lui a confié la gestion de cette ancienne mutuelle d'entreprise.

## Mutuelle ou sécu ?

De façon plus générale cette bataille pose le problème de notre couverture santé. En effet, est-il normal que l'Etat prélève 13 % de taxe sur les complémentaires-santé dites « responsables » et même 20 % de taxe sur les autres contrats ? De plus, est-il normal que les organismes privés (AON) ou mutualistes (Malakoff) s'enrichissent sur le dos des retraités avec des frais de gestion doubles de ceux de la Sécu ? C'est bien une couverture santé intégrale par la Sécurité sociale qu'il faut viser et pour laquelle la CGT continue de se mobiliser dans le cadre de la campagne nationale pour la reconquête de la Sécurité sociale.

**Bruno Lemerle**, Section retraités PSA Sochaux

**SOCHAUX Social**

## Mutuelle des retraités Peugeot : une bourde à 830 000 euros

Une erreur comptable du gestionnaire de la Mutuelle d'entreprise de Sochaux (MES) va déboucher sur une hausse, le 1<sup>er</sup> juillet, de la cotisation versée par ses 11 300 adhérents de près de 10 euros par mois. La CGT est venue débusquer.

Il paraît que le nombre 13 porte malheur. S'ils en étaient, les retraités de la grande maison Peugeot vont très vite l'apprendre à leurs dépens. D'un montant de 70 euros par mois, la cotisation actuelle des 11 300 adhérents de la Mutuelle d'entreprise de Sochaux (MES) va en effet bondir de 13 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Cela représente une hausse d'environ 10 euros par mois, ce qui n'est pas rien quand on touche une pension de retraite de 1300 euros. Bruno Lemerle, secrétaire CGT de la section Retraités de PSA Sochaux. Photo ER/Alexandre BOLLINGER

explique-t-il. Joint par téléphone, les responsables de Malakoff-Médéric n'ont pas donné suite à notre demande d'interview.

« Il est hors de question que les adhérents paient pour l'incompétence des gestionnaires », avertit Bruno Lemerle. « Nous rappelons qu'en 2012, Malakoff-Médéric a prélevé 5,75 millions d'euros sur les réserves de la MES au titre du droit d'entrée, sans que cela corresponde à la moindre prestation. Depuis, AON et Malakoff Médéric reçoivent chaque année 1,3 million d'euros, soit 12 % des cotisations, pour assurer la bonne gestion de la MES ».

Il conclut : « Même si l'avis de la Commission de gestion n'est que consultatif, la CGT demandera à AON et Malakoff-Médéric, le 19 juin, de renoncer à cette augmentation de 13 % ».

Salarié(e)s

# Définition interprofessionnelle de **l'encadrement**

**D**epuis 1947 concernant la prévoyance, l'employeur a l'obligation de cotiser pour les cadres à hauteur de 1,5% de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la Sécurité sociale. Mais la fusion des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO a entraîné la disparition de cet accord. En 2017, un nouvel accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres a été conclu, permettant le maintien du dispositif initial de 1947 en attendant un nouvel accord portant sur la notion d'encadrement.

## Un pas en avant, trois pas en arrière,...

Aussi, les changements qu'entraînent la fusion des deux caisses ainsi que l'évolution du travail, nous oblige à avoir une réflexion sur le rôle, les moyens et les responsabilités d'un cadre d'aujourd'hui. D'où l'obligation notée dans l'accord conclu en 2017 d'établir une nouvelle définition de «l'encadrement» pour connaître, voire préciser le champ d'application du récent système en vigueur. Initialement, c'est le 31/12/2018 qui avait été fixé comme date butoir pour aboutir à un nouvel accord. Mais, le positionnement imprécis du MEDEF ne permet pas d'avancer. Depuis deux ans maintenant, les réunions s'enchaînent au même rythme que les interlocuteurs patronaux sont remplacés. Actuellement, leur chef de file n'a même pas de mandat officiel de son organisation pour négocier !

## Des syndicats force de propositions

Pourtant les organisations de salariés conscientes de l'importance de définir un contour adéquat à ce nouveau dispositif, ont toutes été force de propositions. Elles ont su dépasser leurs différences pour écrire collectivement une définition, tout en y associant point par point, les moyens pour permettre le bon exercice des responsabilités. Elles ont également proposé un fonctionnement pérenne et paritaire pour l'APEC (association pour l'emploi des cadres, qui a désormais en charge le recensement et les appels de prélèvements des cotisations auprès des entreprises). Le patronat est fébrile, réfugié derrière le fait de ne pas avoir de mandat clair. Il n'accepte pas cette définition sur laquelle il a clairement refusé de travailler. Le motif évoqué est la crainte de contraindre les branches par une définition trop pointue. Pourtant l'ancienne définition basée sur l'autonomie et les responsabilités avait parfaitement garanti le fonctionne-

ment du système pendant 70 ans ! La posture attentiste du MEDEF sur ce point peut également s'expliquer par les divergences qui existent en son sein. En effet nombre de branches sont en cours de refonte de leur dispositif conventionnel.

## L'impact dans la métallurgie

C'est notre cas dans la métallurgie depuis trois ans. Dans ce champ de bataille, chacun avance pour influencer le positionnement des dirigeants patronaux sur un plan interprofessionnel. Ainsi, l'UIMM veut imposer un système de cotations au poste en lieu et place de la prise en compte des qualifications avec, en prime, la suppression de la prise en compte des diplômés à l'embauche... donc réviser en profondeur le socle de droit des salariés. L'UIMM voit forcément d'un mauvais œil une négociation qui selon elle l'empêcherait d'obtenir une autonomie de décision dans «son champ».

## Besoin d'une définition interpro

La définition de l'encadrement proposée par les syndicats de salariés ne bouleverse pas l'équilibre existant depuis 1947. En effet, les critères de définition restent interprofessionnels et non liés aux spécificités des métiers, elle s'inspire de la définition de l'OIT pour plus de cohérence. Pour la CGT, une définition interprofessionnelle est essentielle. Car la possibilité que chaque branche, voire chaque entreprise, soit souveraine dans sa définition de l'encadrement favoriserait la mise en concurrence des branches voire des entreprises entre elles.

Outre une difficulté accrue à faire fonctionner tout le système de prévoyance des cadres et assimilés cadres déjà mis à mal par la fusion des caisses, les différences d'attractivité induites par un système aussi anarchique constituerait un frein aux mobilités interbranches pour nombre de salariés qu'on leur demande aujourd'hui d'être plus mobile et plus entreprenant. Les droits des salariés, notamment ceux des ingénieurs, cadres et techniciens, s'en trouveraient encore amoindris.

Les prochaines séances de négociations sont prévues mi septembre si les conditions sont réunies. EN effet, la délégation CGT et les autres délégations des organisations de salariés ont affirmés leur refus de poursuivre les négociations tant que l'interlocuteur du MEDEF ne possède pas un mandat clair.

*Edith Biechle, Secrétaire générale de l'UFICT*

Industrie

# Concessions Automobiles et sous-traitants : **même combat**

**L**es liens entre les Constructeurs Automobiles et leurs sous-traitants sont souvent pointés. Ce qui est vrai pour la filière amont l'est aussi pour la filière aval, soit pour les réseaux de distribution constitués des Garages, Concessions Automobiles et établissements retail. Au même titre que pour un sous-traitant, un constructeur a droit de vie ou de mort sur une concession automobile et ses salariés. Les concessions ou groupes de concessions sont indépendants juridiquement de leur constructeur de rattachement, mais les liens commerciaux ou « contrats de concession » sont d'une perversité telle que les groupes de distribution ont pieds et mains liés.

## Déréglementation

L'activité commerciale automobile est réglementée. Chaque distributeur signe un contrat de concession le liant à son constructeur. Historiquement (avant la déréglementation européenne), ce contrat assurait l'exclusivité de vente de véhicules neufs et de pièces de rechange d'origine sur une zone géographique donnée, en somme un contrat de monopole. Aujourd'hui, les clauses d'exclusivité de distribution ayant été levées par l'Europe, les constructeurs ont tiré parti de cette nouvelle donne pour « vassaliser » leurs réseaux de distribution. Être distributeur de marque cela se mérite et les devoirs ont largement pris le pas dans les nouveaux contrats de concession sur les droits. Au final, ce sont les salariés de ces réseaux de distribution qui subissent le poids des constructeurs.

## Le poids des constructeurs au quotidien

Ainsi, tous les mois, les établissements vendeurs ont l'obligation contractuelle de remonter leurs comptes financiers permettant aux constructeurs une connaissance détaillée de l'activité. De même, les constructeurs imposent des « Standards de Marque » ou mises aux normes, investissements souvent très coûteux (contraintes liées aux normes extérieures et intérieures, aux stocks minimum à avoir, du mobilier des affaires, des systèmes informatiques, des formations du personnel obligatoire,...) Il existe également un système de « marges arrières » lié à des objectifs de volume de vente de véhicules neufs, d'achat de pièces de rechange, d'achat de véhicules d'occasion, de vente de produits financiers et de service (contrat d'entretien, abonnements de connectivité,...). Les primes sont calculées en fonction des objectifs réalisés. Enfin, il y a un système de marge arrière liée unitairement à la vente de véhicule neuf. Le

constructeur vend chaque véhicule unitairement (facture) au distributeur, avec une marge moyenne (qui ne cesse de baisser et avoisine aujourd'hui les 10 %). Cette marge est la différence entre le prix facturé par le constructeur au distributeur et le prix de vente client public (prix catalogue). A cela s'ajoute une troisième notion de prix, celui de marché. Ce prix correspond grosso modo au prix de vente moyen, qui est, en pratique toujours très inférieur au prix d'achat distributeur. Avec des remises souvent supérieure au 10% de marge, le distributeur est donc amené à vendre à perte. Pour compenser, le constructeur verse une marge arrière (action commerciale, aide à la vente, bonus modèle, ...). La flambée des augmentations des prix de vente catalogue a contraint progressivement les distributeurs à sacrifier leur marge restante alors que les constructeurs voyaient leur marge opérationnelle et donc leurs bénéfices augmenter.

## Les salariés premiers perdants

Cette organisation presse leurs distributeurs. Le seul moyen de rentabiliser l'activité vente de véhicules neufs est sous contrainte de réalisation des objectifs de volume, en allant décrocher les primes liées. La pression est de plus en plus importante sur le dos des salariés d'autant qu'une filiale Renault Retail Group accuse des pertes records (700 millions d'€ en 2018). Les établissements ont été sommés par le constructeur de réaliser les volumes en dépit du bon sens commercial. La rentabilité directe n'étant plus là, les distributeurs essaient de compenser avec les rémunérations de ventes de financements et produits de service. Et tout cela sous l'observation des constructeurs qui via l'analyse mensuelle des comptes suivent les bons élèves et répriment les mauvais. Cette organisation est tellement perverse, que lorsqu'un réseau de marque gagne trop d'argent, le constructeur impose généralement de nouvelles normes et donc l'investissement forcé. La bonne santé des distributeurs PEUGEOT a fait que le constructeur leur a imposé de refaire tous les établissements aux normes « Blue Box ».

L'activité automobile en France ne bénéficie réellement qu'aux constructeurs et plus particulièrement à leurs actionnaires. Sous-traitants et réseaux de distribution sont lésés. La marge opérationnelle devrait être partagée équitablement entre l'amont et l'aval du secteur et bénéficier directement aux salariés (salaires, temps et conditions de travail, embauches) car sans eux, point de dividendes !

*José Doliget, Animateur des Services de l'Auto*

# Le Big bang de la fusion des allocations

**L**a démarche et les objectifs du gouvernement sont pour le moment peu connus des travailleurs et plus généralement de la population, mais tout porte à croire que l'onde de choc de la fusion des allocations sociales pour la création d'un Revenu Universel d'Activité (RUA) d'ici un an, s'annonce forte et dangereuse pour les allocataires et leurs familles. Le gouvernement prévoit en effet de fusionner un certain nombre d'allocations sociales dans la plus grande opacité, sous couvert de quelques réunions de concertation avec les syndicats et les associations de lutte contre la pauvreté. La Cgt a naturellement participé à ces concertations depuis cet été et elle a proposé des pistes pour améliorer les conditions de vie des plus démunis. Pour fusionner plusieurs allocations (RSA, APL, allocation adulte handicapé, allocation familiale) dans un seul RUA, le gouvernement prétexte un taux de non recours élevé, c'est-à-dire le fait que de nombreuses personnes en France qui devraient pouvoir bénéficier d'une allocation n'en font pas la demande, bien souvent par manque d'information mais aussi, parfois, par culpabilisation.

## Une réforme perdant-perdant

Alors que le gouvernement veut lutter contre le taux de non recours, qui est d'environ de 30% (en moyenne), il ne dit rien sur la question du financement de ce RUA et donc sur la nécessité d'augmenter l'enveloppe globale. Cela veut dire qu'avec un budget global identique, le gouvernement veut indemniser toutes les personnes dont les droits sont actuellement bafoués. La CGT a donc conclu qu'il fallait de suite augmenter l'enveloppe globale pour, d'une part, rendre le droit pour tous et d'autre part, augmenter le niveau des allocations qui restent

bien en dessous de ce qu'il faut pour répondre aux besoins. La CGT a proposé d'ailleurs une allocation minimum à 1 500€.

## La CGT porte des alternatives

Enfin, si le Gouvernement veut lutter contre la pauvreté qui touche 9 millions de personnes, dont 1/3 sont des travailleurs, il doit faire en sorte que le travail paye vraiment. La CGT demande que le travail soit revalorisé, c'est-à-dire son sens, son contenu, sa rémunération... S'il veut lutter contre la pauvreté, qu'il stoppe de suite sa réforme de l'assurance chômage qui va durablement priver la centaine de milliers de chômeurs d'une allocation et donc conduire des familles supplémentaires dans la pauvreté. S'il veut lutter contre la pauvreté, qu'il rétablisse le droit à la retraite à 60 ans et la

reconnaissance des travaux pénibles avec des départs anticipés au lieu de vouloir reporter l'âge de la retraite ou réduire leurs montants... Notre proposition de Nouveau Statut du Travail Salarié et sa Sécurité Sociale Professionnelle prend tout son sens et doit être plus que jamais mise dans les mains des syndiqués CGT, des salariés, pour qu'ils en débattent, se l'approprient pour favoriser l'élévation du rapport de force.

**Boris Plazzi**, Secrétaire fédéral



© Fotolia\_tumsasegars

Plus loin que nos droits

# Salaire minimum hiérarchique, à manier avec prudence

**L**es ordonnances MACRON de septembre 2017 ont bouleversé les logiques d'organisation de notre droit du travail et nous obligent donc à modifier notre façon de l'appréhender. Ainsi, en matière de négociation collective, les ordonnances ont inversé la hiérarchie des normes. Cela signifie que les accords négociés au niveau de la branche ne constituent plus un socle minimal qui doit être respecté lors des négociations dans l'entreprise. Néanmoins les ordonnances ont tout de même conservé la primauté de la branche sur plusieurs sujets dont le salaire minimum hiérarchique (SMH).

## Définition en attente

En effet, l'article L2253-1 du Code du Travail précise que pour les salaires minima hiérarchiques, le contenu de l'accord de branche prévaut sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque celle-ci assure des garanties au moins équivalentes. La notion de SMH est une notion nouvelle, jusqu'alors inexistante dans le Code du travail. Le législateur l'a utilisé sans la définir. Pour combler ce vide, le Ministère du travail via la Direction générale du travail (DGT), a décidé d'établir une définition de ce SMH, au moment du passage en commission d'extension<sup>1</sup> des accords salariaux conclus dans les branches professionnelles. Ce faisant, la DGT abuse de son pouvoir administratif, en effet seul le législateur ou le juge peuvent apporter une définition au SMH. De plus, elle a empiété sur la liberté contractuelle des acteurs sociaux en bloquant pendant des mois la procédure d'extension de dizaines d'accords salariaux conclus pour l'année 2018. Ce n'est pas sans conséquence pour des centaines de salariés, notamment dans les TPE/PME de la métallurgie, qui sont payés selon ces grilles de minima de branche. Par son attitude, la DGT a ainsi contribué à l'absence d'augmentation des salaires pour 2018 de ces travailleurs.

## Les compléments de salaire

La définition du SMH arrêtée par la DGT est la suivante : « salaire de base stricto sensu intégrant les avantages en nature mais excluant tout complément de salaire » (ex : primes diverses). Pourquoi exclure ces primes ? La DGT s'est fixé pour mission de veiller à la bonne application des textes, en particulier les dispositions de la loi Travail II issue des ordonnances. Cette loi empêche désormais la branche de rendre obligatoire, pour les entreprises,

certain éléments de rémunération comme les primes (inversion de la hiérarchie des normes).

## Conséquences aujourd'hui et demain

Chaque convention collective territoriale ainsi que la convention collective nationale des ingénieurs et cadres disposent d'une grille de minima salariaux (appointements, RAG, TEGA...). Lors de la négociation de ces grilles, nous devons être vigilants à la constitution de l'assiette de vérification de ces minima. Pour nous elle est simple : le salaire de base du salarié (1ère ligne de sa fiche de paie) c'est au moins le salaire minimum défini par la grille et c'est aussi le SMH. Tous les éléments annexes ou complémentaires comme par exemple la prime de panier, transport, vacances... ne doivent pas servir aux employeurs à atteindre les niveaux négociés dans les grilles de branche. Ils ne servent pas à reconnaître pécuniairement la qualification du salarié. Ils sont juste la contrepartie de sujétions ou de conditions de travail particulières, ils ne doivent donc pas faire partie de l'assiette de vérification du respect des minima.

La branche ne peut plus légalement imposer aux entreprises de payer les primes diverses qu'elle a négociées puisque la hiérarchie des normes a disparu en la matière. Mais la branche peut tout de même continuer à les définir et c'est dans l'entreprise que la lutte aura certainement à s'organiser pour leur versement effectif. Il est donc important de se battre sur les deux points lorsqu'on va négocier dans nos territoires :

- Définir ainsi l'assiette de vérification : Salaire de base = minimum fixé par la branche = SMH
- Maintien dans les conventions collectives et à un haut niveau des diverses primes qui existent (même si légalement elles ne s'imposent plus aux entreprises). ( POUR-QUOI ? )

*Aurélié Mahout, Membre du CEF*

<sup>1</sup> Extension : acte administratif qui rend obligatoire l'application d'un accord collectif à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ géographique et professionnel prévu par ledit accord.

## Avant 2017

Les éléments de la rémunération étaient encadrés par les accords de branches qui prévalaient sur les accords d'entreprises sauf si ces derniers étaient + favorables;

- ↪ A minima, l'employeur devait respecter les primes et le salaire minimum hiérarchique



## Après les lois travail El Khomri et les ordonnances macron

Inversion de la hiérarchie des normes + Introduction de la notion de salaire minimum hiérarchique (SMH) dans le code du travail



- ↪ Suppression d'obligations de branche pour certains éléments de la rémunération
- ↪ Absence de définition législative

## Conséquences

- ↪ Le blocage des accords ne permet pas de hausses de salaires dans certaines entreprises \*
- ↪ Besoin de légiférer sur la définition de SMH



## Enjeux syndicaux

- ↪ Lors des prochaines négociations territoriales sur la définition de l'assiette de vérification du SMH. Le salaire de base (c'est-à-dire la première ligne de la fiche de paie) doit correspondre au minimum fixé par la branche;
- ↪ Besoin de maintenir à un haut niveau dans les conventions collectives, les diverses primes existantes.



\* Accords de la métallurgie de la Haute Vienne et Creuse du 17.01.2019, des Ingénieurs et Cadres du 08.01.2019, du Cher du 11.02.2019, de la Seine et Marne du 09.01.2019 et des OETAM de la Région Parisienne du 09.01.2019



# SECAFI

Groupe ALPHA



*Formation santé au travail*

## TITULAIRES & SUPPLÉANTS DU CSE FORMEZ-VOUS RAPIDEMENT ET EFFICACEMENT !

- 1 Pour mieux vous organiser et agir sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail.
- 2 Pour intervenir et mener des investigations : inspections, enquêtes, DGI...
- 3 Pour proposer des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail des salariés.

FORMATION  
FINANCÉE  
PAR  
L'ENTREPRISE

La formation légale est d'au minimum **3 jours pour les entreprises de - de 300 salariés** et au minimum de **5 jours pour les + de 300 salariés.**

Un parcours dédié à votre secteur professionnel, sur plusieurs jours en inter-entreprises ou chez vous en intra.

Tarifs, nous consulter.



[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

Tél. : 01 53 62 70 00 - [contactcse@secafi.com](mailto:contactcse@secafi.com)

SECAFI est un organisme de formation enregistré sous le n° 11 75 44 133 75

