



La Confédération Générale du Travail

« Pour un service public de l'Équipement et de l'Environnement au service du public »

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1494 du 27 octobre 2015

Sommaire

| | <u>Pages</u> |
|---|--------------|
| 1. VNF : préavis de grève CGT/CFDT/FO pour le 26 novembre 2015 | 3 |
| 2. Mobilisation des retraités le 24 novembre 2015 : Appel unitaire + argumentaire | 4-8 |
| 3. Réforme territoriale : | |
| - Comité de suivi ministériel du 12 octobre 2015 | 9-10 |
| - Lettre ouverte unitaire aux agents DREAL AuRA | 11-12 |
| - Boycott CT DREAL ALPC du 15 octobre + lettre unitaire au préfet | 13-15 |
| 4. IFSTTAR : profession de foi – élection du 9 au 20 novembre au Conseil scientifique | 16-17 |
| 5. 4 pages CGT « Conférence sociale ou monologue social ? » | 18-21 |
| 6. AGIRC-ARRCO : un accord sur le dos des salariés ! | 22-23 |



AGENDA

2 novembre 2015
CFC

3 novembre 2015
CFC

3 novembre 2015
CE fédérale

3 novembre 2015
Cabinet/OS logements de service VNF

4 novembre 2015
CE fédérale

4 novembre 2015
Comité de suivi CEREMA

4 novembre 2015
CE+orgas UGFF

5 novembre 2015
CE UGFF

13 novembre 2015
Comité de suivi AFB

18 novembre 2015
Secrétariat fédéral

18 novembre 2015
Bureau UGFF-CGT

24 novembre 2015
CTM



INFOS REVES



AGIRC/ARRCO

Un impossible accord sur le dos des victimes du travail et de la politique de prévention

La branche Accidents du Travail/Maladies Professionnelles (AT/MP) de la Sécurité Sociale présente un solde excédentaire d'environ 700 millions d'euros pour 2014. L'année 2013 avait dégagé un excédent de 638 millions. Ces résultats que nous allons qualifier de positif arrivent après plusieurs années de résultats négatifs qui ont atteint 2469 millions en 2012 qui, cumulés, frôlent encore les 1,100 milliard en 2014. (...)



Solidarité Air France

Bien trop étroite, la place Edouard Herriot qui touche l'Assemblée nationale, ce jeudi 22 octobre après-midi. Difficile d'avancer jusqu'à la scène et d'apercevoir musiciens et syndicalistes se succéder. Uniformes Air France des pilotes, hôtesses de l'air et stewards côtoient drapeaux syndicaux et politiques. Les pancartes et banderoles réclament la sauvegarde de l'emploi et l'arrêt des poursuites disciplinaires et judiciaires des 5 salariés d'Air France "inculpés". (...)



Massacre d'Ouradour-sur-Glane

Camille Senon, survivante, témoigne pour la CGT

A l'occasion des 120 ans de la CGT à Limoges, la direction confédérale s'est recueillie sur ce lieu de barbarie nazie. Camille Senon, survivante du tramway d'Ouradour-sur-Glane témoigne sur les lieux de ce village détruit et conservé en l'état. (...)

Suite sur : www.cgt.fr

Paris, le 22 octobre 2015

M. Marc PAPINUTTI
Directeur Général
Voies Navigables de France

Reçu
on
meign
mme.
JP

Objet : Préavis de grève pour le 26 novembre 2015 à l'établissement public VNF

Monsieur le Directeur Général,

Le projet stratégique 2015 – 2020 prévoit une profonde réorientation sur les missions avec une classification du réseau différente de celle d'aujourd'hui. Ces modifications impacteront l'ensemble des personnels, au travers de l'abandon de missions et des restructurations. Des linéaires ouverts aujourd'hui à la navigation ne le seront plus demain.

Egalement, la baisse des effectifs que subit chaque année l'établissement public administratif Voies Navigables de France est une incohérence avec la volonté politique affichée de relancer et d'améliorer le niveau de service public rendu aux usagers de la voie d'eau.

Au vu de ces éléments, les personnels subiront une dégradation des conditions de travail, une modification de la nature de l'attribution des logements (NAS, US, COT, COP-A, COP-15) et une baisse du pouvoir d'achat.

Ainsi, l'intersyndicale CFDT VNF – CGT - FO compte faire respecter les engagements ministériels et les accords signés. A ce titre, nous comptons faire entendre les revendications suivantes :

- le prolongement du moratoire sur les logements de service afin de laisser un temps nécessaire à la concertation suite aux évaluations de France Domaine et l'étude d'impact qui en découlera ;
- la garantie contractualisée dans le cadre d'un accord, d'aucun impact pour les personnels actuellement logés sous quelque statut que ce soit et la méthode d'application ;
- la mise en application de l'engagement sur l'accord « PTETE et prime de métier », à savoir le déplafonnement équivalent à celui des Directions Inter-régionales des Routes.

Dans ce cadre, l'intersyndicale CFDT VNF – CGT - FO dépose un préavis de grève pour le 26 novembre 2015, le présent préavis valant pour les nuitées en amont et en aval de cette journée pour les agents travaillant en horaires décalés.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos salutations distinguées.

La FNEE – CGT

CFDT – VNF

FEETS - FO



MARDI 24 NOVEMBRE

Appel à la mobilisation des retraités pour la défense de leur pouvoir d'achat

Après avoir déposé plus de 100 000 cartes pétitions auprès du Président de la République, les neuf Organisations ont décidé de poursuivre et d'amplifier la mobilisation des retraités dans la défense de leur pouvoir d'achat.

Cette initiative de signatures de pétitions s'inscrit dans la continuité des mobilisations unitaires menées depuis le 3 juin 2014.

Un Argumentaire montrant la diminution du pouvoir d'achat des retraités sera un outil commun pour porter notre exigence d'une revalorisation urgente de l'ensemble des pensions. Le niveau de vie des personnes retraitées est également atteint par l'insuffisance de la prise en charge de l'aide à l'autonomie et le recul des services publics.

C'est autour de cet Argumentaire que nous invitons l'ensemble des Organisations dans les départements à décider, dans l'unité la plus large possible, d'initiatives appropriées pouvant aller de la Conférence de presse pour présenter nos propositions jusqu'à des délégations auprès d'Elus, ou par des rassemblements ou manifestations. Cette multitude d'initiatives se déroulera dans la journée du 24 novembre.

A Paris, au même moment, les huit Organisations de retraités qui appellent au 24 (UCR-FO, UCR-CGT, UNAR-CFTC, UNIR-CFE-CGC, FSU-Retraités, UNIRS-Solidaires, Ensemble et Solidaires, UNRPA et LSR) organiseront une Conférence de presse, afin de présenter nos revendications.

**La baisse du niveau de vie des retraités
n'est ni acceptable, ni inéluctable !**

Paris, le 23 octobre 2015



Baisse du niveau de vie des retraités

Synthèse de ce dossier :

Le gouvernement met en avant l'idée que les retraité-e-s sont dans une meilleure situation que la moyenne de la population (les revenus en incluant le patrimoine, l'évolution des pensions). La réalité des personnes retraitées est différente d'une moyenne mathématique (effet Noria des pensions, patrimoine augmentant avec l'âge, etc.).

Le cumul des mesures prises depuis 1993 a déjà un impact négatif sur les retraité-e-s actuels :

- L'indexation sur les prix rogne le pouvoir d'achat.
- Dans ce contexte, les mesures fiscales diminuent le niveau de vie.
- La situation empire pour de nombreuses personnes retraitées, dont celles ne touchant que la réversion.

Le cumul des mesures prises depuis 1993 fait baisser de plus en plus les pensions des nouveaux retraité-e-s :

- Les 25 meilleurs salaires annuels au lieu des 10
- La durée de cotisation
- La décote
- L'indexation du salaire porté au compte
- Le blocage du point d'indice dans la Fonction Publique
- Conséquence pour les nouveaux retraité-e-s : baisse du taux de remplacement.

Conséquences de toutes ces mesures :

- Baisse à terme du poids des retraites dans le PIB
- Augmentation du nombre de retraité-e-s sous le seuil de pauvreté.

Aucune instance ne permet aux personnes retraitées et à leurs organisations syndicales de discuter de tout cela.

Nos revendications.

La situation réelle des retraité-e-s

Evolution de l'ensemble des pensions

Jusqu'à récemment les études du Conseil d'Orientation des Retraites ont montré que la pension moyenne versée avait tendance à augmenter légèrement au-delà de l'inflation.

Cela ne signifie pas que chaque pension augmente, il s'agit de l'effet noria : les nouvelles pensions liquidées sont supérieures aux pensions de ceux partis en retraite précédemment du fait que ces néo retraités ont perçu au cours de leur carrière des meilleurs salaires, étaient, en moyenne, plus qualifiés et ont eu des carrières plus complètes.

Examiner l'évolution réelle du pouvoir d'achat de chaque retraité nécessite d'éliminer cet effet noria et de suivre, d'année en année, l'évolution des pensions déjà liquidées.

Les retraités et leur patrimoine

Ceux qui dénoncent avec fougue les « privilèges » des retraités ont fait une découverte censée surprendre : les retraités sont plus nombreux que les actifs à posséder leur logement ! Effectivement 75 % des retraités sont propriétaires de leur appartement ou de leur maison, contre 63 % des 40-49 ans et 50 % des 30-39 ans. Ce n'est ni surprenant, ni bien original, quand on sait que la maison ou l'appartement sont, le plus souvent, le fruit d'économies de toute une vie d'activité.

Les nécessaires travaux de rénovation, isolation, aménagement liés à la perte d'autonomie pèsent lourdement sur le budget des retraités modestes.

Quant au fait que les personnes âgées de plus de 65 ans tirent, en moyenne, 19 % de leurs revenus de loyers, dividendes et autres intérêts, l'essentiel de ces sommes provient des familles les plus riches. Mêler dans une même moyenne statistique les pensions des salariés et les revenus indécents des Bettencourt, Wendel, Mulliez, ... relève, pour le moins, de la mauvaise foi.

Le cumul des mesures a un impact négatif sur les retraité-e-s actuel-les :

L'indexation sur les prix rogne le pouvoir d'achat

Avant les réformes de 1993 (régime général), 2003 (Fonction Publique) et 2008 (régimes spéciaux), les pensions étaient indexées sur les salaires. Depuis elles sont, pour tous, **indexées sur l'indice des prix** à la consommation (IPC). Ce nouveau mode d'évolution des pensions était censé garantir le pouvoir d'achat des retraités sur le long terme. Il n'en est rien.

Les dépenses contraintes pèsent de plus en plus : les structures de consommation ne sont pas les mêmes pour tous les retraités ; les **dépenses contraintes**, ou encore appelées dépenses pré-engagées, pèsent beaucoup plus lourdement sur les petites pensions (pour les 20 % de ménages aux revenus les plus faibles, les dépenses contraintes représentent 75 % du budget alors, qu'en moyenne, elles pèsent pour 36 % des dépenses).

Les enquêtes INSEE sur le budget des familles soulignent que les dépenses contraintes passent de 41 % en 2001 à 45 % en 2006. Pour les 20 % de ménages aux revenus les plus faibles, la part des dépenses contraintes est passée de 50 % du total des dépenses en 2001 à 75 % en 2006. Cet indice ne correspond pas au budget d'un retraité.

La pension moyenne étant de 1 306 € brut par mois (1 642 pour les hommes, mais seulement 993 pour les femmes), la grande majorité des retraités est directement impactée par le poids croissant des dépenses contraintes, par la diminution du pouvoir d'achat.

La situation des personnes touchant la pension de réversion s'avère plus sensible. Elle concerne 4,4 millions de personnes, essentiellement des femmes (89 %), dont 1,1 million ne perçoivent pas de pension de droit direct. Plus d'une femme sur 4 ne reçoit que la réversion. Cette pension de réversion concerne de plus en plus de monde, + 14 % depuis 2004 dans le régime général. Ce droit fondamental de solidarité des systèmes de retraite doit être conforté.

Les services publics qui ne répondent pas aux besoins d'un nombre grandissant de retraités, que ce soit dans le domaine des transports, de la santé, de l'aide à l'autonomie, pèsent sur leur niveau de vie.

Pensions et salaires : l'écart se creuse

Si, avant 1993, l'évolution des pensions indexée sur l'évolution des salaires a permis une évolution parallèle du pouvoir d'achat des retraités et des salariés et, ainsi, une participation des retraités aux fruits de la croissance, l'indexation sur l'IPC depuis 1993 (ou 2003 ou 2008 selon les régimes) a provoqué un décrochement des pensions sur les salaires :

- **ces dernières années le niveau de vie moyen** des retraités avait rejoint celui des actifs et la pension moyenne a continué à progresser grâce à l'effet noria (les jeunes retraités ont de meilleures pensions que les anciens qui « partent »). Cependant, pour un même retraité, son niveau de vie décroche du niveau de vie des salariés car, selon les analyses du COR, le niveau de vie des salariés progresse en moyenne de 1 % par an alors que celui des retraités, au mieux, stagne.

- **les pensions prennent du retard**, alors que de 2003 à 2010 les pensions progressaient seulement de 11,6 %, l'ensemble des salaires progressaient eux de 17,1 % et le SMIC (montant correspondant au minimum pour vivre dignement) de 23,2 %.

- **depuis 2003 l'écart se creuse entre SMIC et pensions.** Des milliers de retraités partis avec une pension égale ou légèrement supérieure au SMIC se retrouvent aujourd'hui largement sous le seuil du salaire minimum permettant de vivre dignement.

Au bout de 20 ans l'écart de niveau de vie salarié-retraité atteint 22 %.

L'indexation des pensions sur l'indice des prix à la consommation (IPC) ne garantit pas le niveau de vie des retraités relativement aux actifs.

Face à la richesse produite, les retraités voient régulièrement leur pouvoir d'achat reculer.

Des mesures fiscales diminuent le niveau de vie des retraité-e-s

Dans ce contexte, le niveau de vie des retraité-e-s a été diminué par diverses **mesures fiscales** : suppression de la demi-part fiscale aux parents isolés ou aux veufs et veuves ayant eu un enfant (limitée aux contribuables ayant élevé un enfant seul-e pendant moins de cinq ans), imposition de la majoration de 10 % pour les retraités ayant élevé 3 enfants, instauration de la CASA de 0,3 %, tout ceci a rendu imposables des retraité-e-s qui ne l'étaient pas et a fait franchir à certains le seuil qui déclenche le paiement de la redevance TV, les impôts locaux, qui supprime des aides diverses... En plus, comme toute la population, les personnes retraitées ont subi la hausse de la TVA de 19,6 % à 20 % et de 7 % à 10 %, que ne compense pas la baisse du taux réduit de TVA.

Conséquence

Le niveau de vie des retraité-e-s baisse, pourtant il constitue une condition essentielle de la citoyenneté. Cela suppose de pouvoir vivre dignement notre retraite :

- pour les besoins élémentaires,
- pour l'accès aux loisirs, à la culture et pour le droit au tourisme pour toutes et tous.

Le cumul des mesures fait baisser de plus en plus les pensions des nouveaux retraité-e-s

Les 25 ans de cotisation

Avant les réformes les pensions du régime général étaient liquidées sur la base des salaires des 10 meilleures années indexées sur l'évolution du salaire moyen tout au long de la carrière.

Depuis les années 1980 puis 1993, la liquidation s'opère sur la moyenne des 25 meilleures années (donc des années moins bonnes) avec, pour conséquence, une forte dégradation du rapport entre la pension et le dernier salaire.

La durée de cotisation

Avant, la pension entière était acquise avec 37,5 années de cotisation. La durée moyenne de cotisations validées étant de 37 ans, la perspective des 42 ans de cotisation diminue mathématiquement la pension de $37/42^e$, soit de 12 %. Cette augmentation de la durée pénalise les femmes en grand nombre.

La décote

Cette dégradation est accentuée par la mise en place du principe de la décote, qui peut aller jusqu'à 25 %.

L'indexation du salaire porté au compte

Dans le régime général, le dernier salaire porté au compte du calcul de la pension conserve son montant, celui de l'année d'avant baisse légèrement puisqu'il est revalorisé du montant de l'inflation, inférieur à celui de l'évolution du salaire moyen ... et le salaire d'il y a 20 ans compte 22 % en moins. La moyenne de tous ces salaires s'avère bien en dessous du meilleur salaire, et la pension baisse en conséquence.

Conséquence pour les nouveaux retraité-e-s : baisse du taux de remplacement

- avec une carrière complète, les retraités nés en 1936 qui ont liquidé leurs pensions en 1996 perçoivent 80 % de leur dernier salaire. Ceux nés 10 ans plus tard perçoivent seulement 75 % de leur dernier salaire.
- selon les projections du rapport du COR de juin 2015, pour le cas-type du salarié du privé non cadre à carrière complète le taux de remplacement passerait de 75 % pour la génération 1950 à 65 % pour la génération 1990.
- selon les prospectives du COR étudiées pour un salarié non cadre né en 1955 la pension de retraite représente 58 % du revenu d'activité moyen au moment de la liquidation mais seulement entre 47 % et 50 % en moyenne sur toute la durée de la retraite.

Toutes ces mesures depuis 1993 ont dégradé et continueront de dégrader fortement le taux de remplacement du dernier salaire à la retraite.

Conséquences de toutes ces mesures

Baisse du poids des retraites dans le PIB

Selon le COR, le cumul de toutes les réformes fera passer le poids des pensions dans le PIB de 13,8 % en 2013 à 11,2 % en 2060 sous un double effet :

- l'augmentation du nombre de retraités,
- la diminution de la pension : la pension calculée en 2060 avec toutes les mesures prises depuis 1993 est de moitié par rapport à celle qui aurait été attribuée avec les règles de calcul des années 1980 (rapport « Moreau » de juin 2013)

Augmentation du nombre de retraités sous le seuil de pauvreté

Le taux de pauvreté chez les retraités, contrairement à l'ensemble de la population, a augmenté, passant de 7,7 % en 2012 à 7,9 % en 2013 soit plus d'un million de personnes. Les CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) relèvent, dans une étude récente, une augmentation importante du nombre de retraités qui les sollicitent.

Près de 5 millions de personnes ont leur pension revalorisée pour atteindre le « minimum contributif » de 687,32 € (56% des femmes et 25% des hommes), 17 % ont moins de 600 €. La pension des femmes est égale à 58% de celle des hommes, car le système de calcul des retraites augmente les inégalités au travail.

Aucune instance ne permet de discuter de tout cela

Qui décide ?

Avant les réformes mises en œuvre à partir des années 1980, les pensions étaient, tant pour leur liquidation que pour leur évolution, en lien direct avec les salaires. Salaires dont l'évolution était liée aux négociations salariales entre partenaires sociaux.

Depuis la mise en place de la dernière réforme de 2014, l'évolution des pensions est décidée par le gouvernement seul sur la base d'un rapport du Comité de Suivi des Retraites au sein duquel ne siège aucune organisation de retraités.

Il n'existe aucun lieu, aucune instance qui permette aux retraités, au travers de leurs organisations, de négocier ou même simplement d'émettre un avis sur l'évolution des pensions.

Nos revendications

Sauf à accepter une dégradation lente du pouvoir d'achat des retraités, un recul des niveaux de pension et un décrochage du niveau de vie des retraités relativement aux actifs dans les années à venir, il est indispensable de prendre en compte l'évolution des salaires tant dans le mode de calcul de l'évolution des pensions que dans celui des salaires portés au compte.

Les retraités qui sont 16,7 millions (dont 1,1 million ne touche que la réversion) et représentent plus du quart de la population ne peuvent pas rester écartés de toute négociation ou consultation sur l'évolution de leur pension.

Les richesses ne manquent pas mais sont de plus en plus mal réparties, les inégalités augmentent entre les pauvres de plus en plus pauvres et les riches de plus en plus riches, les classes moyennes sont durement touchées, les entreprises bénéficient de plus de 200 milliards d'exonération sociales et fiscales, etc. Attribuer davantage de richesses aux plus démunis, pour les pensions directes et de réversion, c'est donner du pouvoir d'achat immédiatement utilisé dans la consommation courante.

Nous revendiquons :

- l'arrêt du gel des pensions et l'abrogation des mesures fiscales régressives contre les retraités ;
- l'augmentation des pensions directes et de réversion pour les femmes et les hommes ; l'amélioration du pouvoir d'achat des retraités, et aucune pension inférieure au SMIC pour une carrière complète ;
- le retour à une revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} janvier de l'année prenant en compte l'évolution des salaires ;
- la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2016 d'une loi sur l'adaptation de la société au vieillissement avec la prise en charge de la perte d'autonomie par la Sécurité Sociale ;
- le développement et le renforcement des services publics indispensables à une vie digne, en particulier dans le domaine de la santé.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 55 82 88 70
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Compte-rendu de la première réunion du Comité national de suivi de la réforme territoriale MEDDE et MLETR Lundi 12 octobre 2015

La première réunion du comité national de suivi de la réforme territoriale s'est tenue le 12 octobre à La Défense. Elle avait notamment à son ordre du jour l'étude du projet de circulaire «pré-positionnement et affectation» des agents des DREAL fusionnées.

En liminaire, la délégation CGT a rappelé les éléments suivants:

Depuis des mois l'administration a enclenché une course contre la montre pour imposer ses projets de réorganisation des services de l'Etat en région dans le cadre de la réforme territoriale. A marche forcée et dans la plus grande opacité les futures organisations de service se construisent en dehors des organisations syndicales représentatives et au mépris du personnel ceci à tous les niveaux. Malgré les discours se voulant rassurants et les engagements ministériels en matière de maintien de missions et de desserrement de calendrier, certains préfigureurs ont continué de travailler «ouvertement» sur les projets de micro-organigrammes et de fiches de postes pendant l'été.

Depuis le début du processus, la CGT dénonce un calendrier intenable, l'absence de véritables consultations des représentants du personnel, l'individualisation des discussions dans les services, dont le risque est d'avoir des «laissés pour compte», la gestion différenciée d'une région à l'autre, les risques en matière de continuité de service public.

Aujourd'hui nous entrons dans une phase cruciale pour le devenir des agents et des services avec la validation des macros et micro-organigrammes qui serviront de base aux pré-positionnements et aux futures affectations. La course aux postes est déjà lancée. Un climat anxigène et délétère s'installe dans les services. La concurrence entre agents, entre services, entre territoires dans un contexte d'austérité budgétaire et de baisse d'effectifs s'exacerbe laissant craindre pour la santé physique et mentale du personnel, tout comme les risques accidentogènes liés aux multiples déplacements que va générer la réforme.

La CGT a demandé:

- le desserrement du calendrier
- la communication des lettres envoyées par la MICORE et de leurs annexes aux préfets préfigureurs
- la communication des organigrammes à échéance du 1^{er} janvier 2019 avec les effectifs cibles associés
- la réalisation d'expertises indépendantes à la demande des CHSCT locaux au sens de l'article L 4614-12 du code du travail avec une coordination dans le cadre du CHSCTM
- la prise de mesures règlementaires pour garantir les intérêts des agents au 1^{er} janvier 2016 et leur couverture en terme de mesures d'accompagnement

Le secrétaire général des ministères MEDDE et MLETR a indiqué qu'il ne pouvait communiquer les lettres de préfiguration de la MICORE en lieu et place des préfets. Concernant le calendrier il réitère le principe d'étapes obligatoires dans le processus et le desserrement du calendrier notamment pour la phase d'élaboration des micro-organigrammes et des pré-positionnements sans pour autant pouvoir l'imposer aux DREAL. Il rappelle que la charte de déconcentration du 7 mai 2015 réaffirme le caractère opérationnel des missions des DREAL et réfute l'idée que celles-ci n'auraient plus qu'un rôle d'arbitrage ou stratégique. Il nous a informé de l'adresse de courriers par les ministres Royal et Pinel aux DREAL préfigurateurs concernant les prochaines étapes de restructuration ainsi que de la tenue de réunions entre les DREAL et les DDT concernant le réexamen du partage des missions.

Sur le projet de **circulaire de pré-positionnement** la CGT a présenté de nombreux amendements pour faire évoluer favorablement le texte dans l'intérêt des agents concernés. L'administration doit envoyer une nouvelle version du document avant une nouvelle réunion programmée à la mi-novembre. La circulaire ne sera donc pas publiée avant. Conjointement à la circulaire, la CGT a demandé que soit développée simultanément la précision sur les conditions particulières de travail sur l'ensemble du territoire et notamment le travail sur site distant avec sa définition et les conditions d'éligibilité. Ces informations sont primordiales pour permettre à chaque agent de prendre sa décision avec le maximum d'informations relatives au poste proposé ou demandé.

En tout état de cause, même si la CGT estime que sa participation au comité national de suivi de la réforme territoriale fait partie de ses prérogatives en tant qu'organisation syndicale représentative dans l'intérêt du personnel, elle n'est pas dupe de la limite de son action dans ce cadre et considère que la mobilisation des agents reste le meilleur atout dans l'aboutissement des revendications.



LETTRE OUVERTE AUX AGENTS DES DREAL AUVERGNE ET RHONE-ALPES

Jeudi 15 octobre 2015

Le 18 septembre, jour de la venue de Francis ROL-TANGUY à la DREAL Auvergne et à la DREAL Rhône-Alpes, la décision de desserrer le calendrier de création de la DREAL fusionnée était prise à Paris. De quoi s'agit-il ? Si la date de pré-positionnement des agents est bien différée, la date de création de la DREAL fusionnée est quant à elle bien maintenue au 1^{er} janvier 2016 ! Il est important de comprendre que cette décision porte uniquement sur le décalage du 1^{er} avril au 1^{er} juillet de l'organisation du pré-positionnement de l'ensemble des agents. **Depuis début juillet 2015, l'administration SAIT qu'elle va devoir trouver un mode de fonctionnement transitoire** entre le 1^{er} janvier, date de création de la DREAL fusionnée, et la fin du pré-positionnement.

Il ne faut pas considérer que ce « desserrement » du calendrier est une mauvaise chose, non plus qu'il fait apparaître de nouveaux sujets à traiter. Nous souhaitons que ce desserrement ne corresponde pas à un simple décalage et qu'il permette réellement de réfléchir dans de meilleures conditions et de manière concertée.

Vos représentants ont soulevé régulièrement depuis le début de l'année la question du rythme effréné imposé par le calendrier de la fusion, rythme qui ne permet pas de mener un réel dialogue social entre l'administration et les représentants du personnel, et une réelle concertation avec les agents. À aucun moment, les discussions sur les missions portées par les DREAL n'ont été évoquées, et encore moins les moyens de les mettre en œuvre.

Cette réforme vise purement et simplement à réduire le rôle de l'État alors que celui-ci est garant de la cohérence nationale et de l'équilibre entre les territoires, tout en respectant leur diversité.

Pour mémoire, une centaine de représentants du personnel de toutes les DREAL s'est rendue à Paris et a empêché la tenue du Comité technique ministériel (CTM) du 2 juillet. Une délégation a été reçue le jour-même par le Cabinet de la ministre Ségolène ROYAL qui nous a assuré du maintien des missions.

À la DREAL Auvergne et à la DREAL Rhône-Alpes, vous êtes plus de 630 agents à avoir signé massivement une pétition fin juin. Face à l'absence de concertation menée sur le travail des chefs de service durant l'été, vos représentants ont boycotté, suite aux assemblées générales des personnels, plusieurs instances dont les deux derniers CHSCT (Auvergne et Rhône-Alpes) de septembre, pour montrer leur opposition à cette réforme guidée uniquement par des objectifs de réductions d'effectifs. La Direction a pris seule la décision d'annuler les deux comités techniques (CT) qui étaient prévus fin septembre, sans par ailleurs reconvoquer de nouveaux CHSCT (*alors qu'elle y était tenue réglementairement*), vraisemblablement parce qu'il n'y avait rien de nouveau...

De multiples constats rendent la situation « anxigène » :

- Le contexte de réduction globale des effectifs avant même l'organisation du dialogue de gestion et les prévisions pluriannuelles : d'ores et déjà, 45 suppressions de postes sont prévues à court terme à l'échelle de la nouvelle DREAL du seul fait de la mutualisation ;
- L'avenir du site de Clermont-Ferrand qui subirait un impact considérable de suppressions de postes, avec une réduction proportionnellement plus importante,

contrairement à ce qui avait été promis par le préfet et la préfiguratrice en matière d'égalité de traitement, sans réflexion sur le repositionnement ou le parcours professionnel des agents ;

- Des baisses massives d'effectifs sont annoncées dans les DREAL sur les trois prochaines années : déjà, il a été décidé au niveau national que les deux tiers des baisses d'effectifs de nos ministères de tutelle seront supportées par les DREAL ;
- Le choix arbitraire de l'extinction de certaines missions est patent, alors que notre ministre nous assure dans le même temps qu'elles sont toutes maintenues (la sécurité routière, le suivi des PNR, etc.) ;
- La répartition des missions DREAL / DDT (pudiquement désignée sous le terme de « partage ») va entraîner un glissement de certaines missions vers les DDT, avec ou sans transfert d'effectifs, au pire un abandon déguisé ;
- La réduction des possibilités de mobilité et de déroulement de carrière ;
- La définition de règles de pré-positionnement au niveau national, déconnectée des mesures définies et annoncées par la direction au niveau local ;
- La sortie de la circulaire d'accompagnement de la réforme territoriale, sans mesure nouvelle pour tous agents et sans affichage des moyens associés (en particulier en ce qui concerne la formation, à l'heure des transformations de grande ampleur annoncées par la réforme) ;
- Les conditions de réalisation de l'étude d'impact de la fusion : telle qu'elle est engagée par l'administration, elle répond à la commande de la DGAFP, mais elle ne correspond pas à nos attentes en matière de prévention des risques générés par la fusion, du fait des délais très contraints de réalisation (moins d'un mois !).

Nous avons reçu mardi 13 octobre un tableau avec des chiffres sur l'évolution du nombre de postes de la DREAL. Nous attendons maintenant le tableau détaillé des suppressions d'effectifs par mission, tenant compte des différents scénarios de réorganisation.

La Direction s'est engagée à établir un tableau de suivi individualisé de tous les agents, permettant de faire apparaître pour chacun si le poste est supprimé, modifié, reconfiguré ou transféré. Ce tableau, que nous n'avons toujours pas, est un outil essentiel pour mener le dialogue social, dans la mesure où il doit permettre d'identifier en amont du pré-positionnement toutes les situations à prendre en considération. Nous demandons donc à la direction de réaliser dès à présent ce tableau afin que vos représentants puissent vous défendre dans de bonnes conditions dans le cadre du pré-positionnement.

Des chiffres commencent à sortir dans d'autres régions sur les effectifs cibles à l'horizon 2018. Comment se fait-il que les autres DREAL affichent déjà les effectifs cibles 2018, alors que notre direction nous affirme toujours ne rien savoir ? Le chiffre de 45 postes avait été annoncé au mois de juin par la Direction. Celle-ci reconnaît déjà que ce chiffre ne suffira pas à absorber la réduction qui sera demandée par Bercy. Nous demandons à la direction la transparence la plus complète sur les effectifs cibles.

En tant que représentants du personnel, nous serons présents et veillerons à préserver vos intérêts dans les semaines qui viennent. En particulier, nous serons extrêmement vigilants sur le fait que les budgets de l'action sociale et des mesures catégorielles ne soient pas détournés de leur objet pour doter de moyens la circulaire d'accompagnement de la réforme territoriale.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous, afin que nous puissions défendre vos préoccupations.

SIGNE : L'ensemble des représentants du personnel Auvergne et Rhône-Alpes



Rassemblement des personnels DREAL POITOU-CHARENTES Jeudi 15 octobre 2015 Boycott de 3 CT de la DREAL ALPC

Plus de 100 collègues étaient présents ce jeudi de 13h30h à 14h00 pour le rassemblement du personnel organisé par les organisations syndicales.

Alors que la réunion d'information des 3 CT des 3 DREAL de la Région ALPC devait se réunir ce même jour, les représentants du personnel ont réunis symboliquement les agents et précisé les raisons qui ont abouti **au second boycott** de la réunion des 3 comités techniques (cf. courrier adressé au Préfet Préfigurateur P. Dartoux)

L'intersyndicale de la DREAL ALPC a rappelé ses revendications :

- le desserrement complet du calendrier pour **chacune** des phases ;
- la définition des **missions de la future DREAL** pour construire l'organisation de demain ;
- la répartition des missions entre le niveau **régional** et **départemental** ;
- la réalisation d'une **étude d'impact**, un préalable à la démarche, qui permettra le choix le plus pertinent de l'organisation future ;
- la définition des **règles** de prépositionnement.

Pendant ce temps, l'intersyndicale de la DREAL Aquitaine réunissait aussi plus de 100 personnes dans le Hall de la Dreal. La DREAL Limousin appelé elle aussi à un rassemblement.

Information dans la Presse :

le journal « 7àPoitiers » a relayé notre mouvement : <http://www.7apoitiers.fr/depeche/5149/greve-des-personnels-de-la-dreal-ce-jeudi>

nos collègues de Limoges ont été interviewé par le journal « Le Monde »

Articles déjà parus dans les journaux « Sud-Ouest17 » du 7/10 et « La Montagne » du 8/10



Ensemble OS / Agents continuons la mobilisation !!



intersyndicale des DREAL Aquitaine, Limousin, Poitou-Charentes

~~Le 6 octobre 2015~~

Le 15 octobre 2015

Monsieur le préfet, monsieur le directeur,

Les agents des 3 DREAL appelés à fusionner au sein de la future DREAL ALPC ont exprimé à maintes reprises, directement et par l'intermédiaire de leurs organisations représentatives, leur incompréhension, leur besoin d'information.

Les organisations syndicales rassemblées au sein de l'intersyndicale ALPC vous ont sans cesse rappelé l'obligation d'un réel dialogue social permettant des échanges constructifs entre l'administration et ses agents. Force est de constater que ce droit est bafoué, réduit à des simulacres de concertation.

Depuis le début, les demandes de l'intersyndicale sont restées lettres mortes :

- **RIEN** sur le rapport du préfet préfigurateur transmis au premier ministre en juin,
- **RIEN** ou presque sur le retour du premier ministre,
- **RIEN** à discuter sur un macro-organigramme présenté fin juin, déjà assez abscons en soi mais affichant un principe de proximité à l'époque quelque peu rassurant,
- **RIEN** sur un nouveau macro-organigramme dont on a cru comprendre qu'il excluait le principe de proximité,
- **RIEN** sur une étude d'impact RH pourtant exigée par la MICORE en mars pour le mois de juin,
- **RIEN** sur le calendrier, tant sur le contenu que sur les échéances,
- **RIEN** sur les règles de pré-positionnement,
- **RIEN** sur les effectifs,
- **RIEN** sur les missions,
- **RIEN** sur le management...

Autant d'éléments nécessaires à la construction d'un projet de service...

QU'EN EST-IL des préfigurations de service engagées sans que soient connues à ce jour les feuilles de route ?

QU'EN EST-IL des référents ou préfigurateurs qui doivent à la hussarde, en 3 semaines, établir un bilan et les perspectives d'organisation et de fonctionnement de services dont les missions sont pour certains d'entre eux de véritables découvertes ?

QU'EN EST-IL des initiatives particulièrement néfastes qui voient le jour : demande de CV aux agents, annonce péremptoire à certains agents du déplacement de leurs postes dans une autre ville ?

Aucune réponse n'est apportée car aucune réponse ne semble pouvoir être apportée puisqu'il y a toujours un échelon au-dessus de nos interlocuteurs dont on attend la décision !

Cette situation est intolérable, cela suffit !

Alors que l'intersyndicale vous a appelés à mettre en place un véritable dialogue social constructif, force est d'établir le constat du néant.

*Suite à la re-convocation de la réunion conjointe des trois comités techniques locaux, nous **réitérons nos constats et questionnements de notre précédente lettre ouverte restée sans réponse à ce jour.***

Par ailleurs apparaissent, depuis le 6 octobre, des règles de réduction d'effectifs : forfaitaires (-4 ETP) pour celles induites par les effets de mutualisation ; différenciées pour celles résultant des réductions liées aux politiques en la matière.

De plus, des cadres expliquent à certains agents qu'il faudra rester sur leur poste (en attente de suppression) jusqu'à ce qu'un nouvel agent récupère les missions pour assurer une continuité dans le traitement des dossiers !

Suite à l'appel des organisations syndicales, des assemblées du personnel se sont tenues lundi dans chaque DREAL. De cette large concertation, nous vous affirmons que les agents sont actuellement dans une situation particulièrement anxiogène et inquiétante compte-tenu des « informations » délivrées ces derniers jours.

Nous exigeons d'être consultés et de donner notre avis, sur les thèmes suivant :

- définition des **missions de la future DREAL** préalable nécessaire pour construire l'organisation de demain ;
- connaissance précise de la répartition des missions entre le niveau **régional et départemental**, préalable nécessaire à toute discussion sur les effectifs ;
- réalisation d'une **étude d'impact** qui permettra le choix le plus pertinent de l'organisation future, et concomitamment définition des règles permettant de prendre en compte les risques psycho-sociaux (structure d'écoute, formation de l'encadrement, implication de l'encadrement supérieur, etc.)
- définition des **règles de prépositionnement**,
- définition des règles de fonctionnement de la structure et de management.

Sur ces derniers points, la lettre de mission au DREAL signée des deux ministres ne peut que nous conforter puisque ces thèmes sont dorénavant prioritaires pour la deuxième phase que le préfigurateur doit mener.

Le desserrement du calendrier avec un report des échéances actuelles apparaît donc indispensable.

Monsieur le préfet, monsieur le directeur, la réponse à l'ensemble des points évoqués supra est le préalable non négociable à notre participation aux réunions d'information.

L'intersyndicale ALPC a donc décidé de boycotter le CT du 6 ~~octobre 2015~~ 15 octobre 2015 et en informera le personnel.

Bien sûr, dès que les bases d'une véritable concertation seront mises en place, l'intersyndicale sera votre interlocutrice motivée et disponible.



Election des représentants du personnel au Conseil Scientifique de l'IFSTTAR

Scrutin du 9-20 novembre 2015

PROFESSION DE FOI

QU'EST-CE QUE LE CONSEIL SCIENTIFIQUE ?

Le Conseil Scientifique est l'instance **de réflexion, d'évaluation et de proposition en matière de politique scientifique et technologique de l'Ifsttar**. Il a été mis en place au sein de l'Institut par son décret de création de décembre 2010.

Il est non seulement consulté sur l'organisation de la recherche au sein de l'Institut mais également en matière de politique de recrutement.

Il se compose de 15 personnalités scientifiques et techniques et de 6 représentants du personnel de l'Ifsttar. Ces personnalités dont le Président, nommé parmi elles, sont désignées par le Ministre sur proposition de la Directrice Générale. Le Conseil scientifique élit lors de sa 1^{ère} réunion son vice-président parmi ses membres (à noter : **le vice-président du Conseil Scientifique sortant est un représentant du personnel élu CGT**).

Vos représentants du personnel sont élus pour 5 ans (2015-2020) renouvelable une fois.

Le Conseil Scientifique se réunit au minimum 2 fois par an.

QUELS ENJEUX POUR LE PROCHAIN CONSEIL SCIENTIFIQUE ?

Le prochain conseil scientifique aura entre autre à se prononcer sur :

-  Le prochain contrat d'objectifs de performance (2017)
-  La poursuite de la réflexion sur les thématiques prioritaires
-  Le renouvellement des chefs de département
-  La politique de recrutement des scientifiques au sein de l'institut...

POURQUOI VOTER POUR LE SYNDICAT CGT ?

Nous sommes force de propositions, nous nous efforçons d'être représentatifs de tous les corps et de tous les sites de l'institut, pour favoriser la proximité avec les agents. Ainsi, avec la CGT vous avez l'assurance d'une permanence qui ne fera jamais défaut, quels que soient la situation locale ou le contexte politique et social. A l'IFSTTAR, forte de syndiqués venant des secteurs Equipement et Recherche, la CGT dispose en permanence d'un réseau de relations et d'informations extérieures et s'appuie sur une structure habituée à la négociation.

La CGT est présente et défend vos intérêts dans toutes les instances de l'IFSTTAR. Vous connaissez la CGT depuis bien longtemps, vous reconnaissez la compétence, le sérieux, le dévouement, la détermination et l'efficacité dont elle fait preuve pour la défense de vos intérêts. Vos représentants CGT restent ouverts au dialogue constructif et à la recherche de solutions satisfaisantes pour le bien-être de tous, tout en n'oubliant pas que les avancées se font sur des revendications, elles-mêmes appuyées par des luttes, unitaires et intersyndicales chaque fois que possible (défense du pouvoir d'achat, des salaires, des retraites, lutte contre la précarisation des personnels dans la fonction publique...).

Attention, cette profession de foi n'est pas un bulletin de vote

Les candidats pour lesquels nous sollicitons vos suffrages sont porteurs de ce mandat et assureront leur mission avec sérieux et conviction.

Enfin, nous représenterons l'ensemble du personnel (quel que soit son statut : permanents ou précaires) en prenant bien soin d'éviter que certaines mesures favorables à certains soient désastreuses pour d'autres.

Nous prenons en compte tous les avis exprimés par ceux qui nous sollicitent et nous rendons compte aux personnels des positions que nous avons défendues après chaque instance.

POURQUOI VOTER POUR NOTRE LISTE CGT-IFSTTAR ?

-  Dans une volonté de cohérence, les premiers candidats de la liste CGT-Ifsttar pour l'élection au Conseil Scientifique sont aussi élus à la COMEVAL (Commission d'Evaluation des Chercheurs) dans la mesure où la politique scientifique de l'Institut est en rapport étroit avec les questions d'évaluation des chercheurs.
-  La liste CGT-Ifsttar reflète la diversité des statuts et des corps du personnel ainsi que des sites de l'IFSTTAR...

NOS ELUS S'ENGAGENT A :

-  Participer de manière active à la **construction d'un projet scientifique commun, à la défense des résultats de recherche, dans le cadre d'une recherche publique de qualité, disposant sur le long terme de moyens pérennes et de personnels permanents compétents et qualifiés** pour accomplir ses missions au service de tous ;
-  Se battre pour conserver une recherche libre, de qualité, au service de l'intérêt général, sur financement public, et non soumise aux seules attentes des entreprises privées ou publiques ;
-  S'opposer au désengagement de l'Etat sur le plan humain, matériel et financier, dans le but d'obtenir sur le long terme des moyens pérennes pour les départements, les services et les laboratoires ;
-  Lutter pour les collectifs de travail, et contre le développement des statuts précaires à l'IFSTTAR, contre les salaires et primes « au mérite »...

Liste de vos candidats CGT Ifsttar au Conseil Scientifique de l'IFSTTAR :

| NOM | Prénom | Corps | Site d'affectation |
|--------------|-------------|-------------|--------------------|
| SEETHARAMDOO | Divitha | CR1 | Villeneuve d'Ascq |
| FOURNIAU | Jean-Michel | DR2 | Marne-la-Vallée |
| BOUKOUR | Fouzia | CR1 | Villeneuve d'Ascq |
| MARSAC | Paul | IDTPE | Bouguenais |
| REUTER | Emmanuel | IR2 | Bron |
| EL KOURSI | El Miloudi | DR1 | Villeneuve d'Ascq |
| BENGUERNANE | Assia | SADD C1 Sup | Marne-la-Vallée |
| BURBAN | Olivier | TSCDD | Bouguenais |
| CHIAPPINI | Fabien | TSPDD | Marne-la-Vallée |
| MACCHI | Gérard | IE2 | Marne-la-Vallée |
| L'HOSTIS | Alain | CR1 | Villeneuve d'Ascq |
| GRESSEL | Reinhard | CR1 | Marne-la-Vallée |

Attention, cette profession de foi n'est pas un bulletin de vote

CONFÉRENCE SOCIALE OU MONOLOGUE SOCIAL



Dans nombre d'entreprises et dans les manifestations interprofessionnelles, depuis plusieurs mois, les salariés ont exprimé leurs désaccords à l'encontre des politiques d'austérité adossées sur le pseudo « coût du travail ».

Ils exigent de meilleurs salaires, pensions, minima sociaux et se mobilisent pour leurs conditions de travail, pour l'emploi, pour plus de protections à l'exemple de la Sécurité Sociale...

Cela se traduit par des victoires comme à la polyclinique d'Auch, à Fralib, aux Jeannettes ou par de fortes mobilisations, comme à l'APHP, Air France, Proségur, Graf Tech, le groupe Eiffage, Sanofi, Aréva, les postiers, les policiers, les éboueurs de la ville de Paris, la réforme du collège, la Française des roues....

Les seules réponses sont la répression, une succession de lois de régression sociale, l'application unilatérale d'un accord minoritaire chez les fonctionnaires, la baisse des pensions, la casse des régimes de retraites complémentaires, dans un contexte où le chômage, l'insécurité sociale et les inégalités ne cessent de s'aggraver.

La CGT s'emploie inlassablement à dénoncer une politique qui remet en cause notre modèle social, la citoyenneté au travail et répondant exclusivement aux intérêts du patronat.

De plus, La CGT combat les discours actuels affirmant que la violence se situe du côté des salariés. La plus grande des violences, c'est la violence sociale vécue tous les jours par ces millions d'hommes et de femmes. La violence, c'est apprendre du jour au lendemain que l'on va se retrouver sans emploi, victimes d'actionnaires assoiffés de toujours plus de dividendes. Lorsque l'on qualifie des salariés de voyous, de quel côté se situe-t-on ? Lorsqu'on les cueille tôt le matin comme des criminels ? Quel dialogue pense-t-on instaurer ?

Le traitement réservé aux salariés d'Air France aujourd'hui, renvoie au bien-fondé de notre mobilisation du 23 septembre dernier contre la remise en cause des locaux des bourses du travail, contre la répression, les sanctions et les discriminations, pour les libertés et le respect du droit syndical.

Au regard de tous ces éléments, la Commission exécutive confédérale réunie à Limoges a décidé de ne pas participer à la prochaine conférence sociale qui se tiendra le lundi 19 octobre.

La CGT avait demandé que soient inscrites à l'ordre du jour, les questions de salaires et réduction du temps de travail. Elle estime en effet qu'aujourd'hui l'urgence est de mettre un terme définitif aux politiques d'austérité dictées par l'Union européenne.

Ceci doit passer par des mesures immédiates, tant en termes de réduction du temps de travail que de revalorisation des salaires et ce, afin de favoriser la création d'emplois

L'organisation de cette conférence sociale aura d'ailleurs été un exemple éclairant de la conception de la démocratie sociale par le gouvernement en refusant de donner la parole aux organisations syndicales lors de la conférence plénière alors que la tribune est offerte aux « experts » patronaux.

La Commission exécutive réaffirme que le rôle de la CGT, n'est pas d'accepter des décisions prises unilatéralement par le gouvernement et le Medef. Le rôle de la CGT, c'est au contraire de proposer des alternatives favorisant le progrès social et le plein emploi.

Dans ces conditions, La CGT souhaite que s'engagent rapidement de véritables négociations autour des sujets majeurs qui préoccupent les salariés : augmentation des salaires et la reconnaissance et le paiement des qualifications, RTT en lien avec la santé au travail, son organisation, sa qualité, sécurité sociale professionnelle avec un nouveau statut du travail salarié, avenir de l'industrie, renforcement des services publics, enjeux environnementaux.

Ces négociations doivent se faire dans un contexte social apaisé et constructif, en concertation et après consultation des organisations syndicales représentatives du pays, dont la CGT.

SALAIRES

La revendication d'une augmentation générale des salaires portée par la CGT est plus que jamais d'actualité, d'une part, pour améliorer le quotidien des salariés, d'autre part, pour dynamiser la consommation dans une économie qui continue à être déprimée et dans laquelle le chômage ne cesse d'augmenter.

Ainsi, même si les patronats des entreprises, des branches, sont les principaux acteurs, face aux organisations syndicales, le gouvernement a également sa part de responsabilité.

Il doit agir sur le salaire de base, le Smic, en le revalorisant au niveau nécessaire, à savoir 1 700 euros, revendication de la CGT.

Il doit faire en sorte que ce niveau soit bien le salaire de base dans l'ensemble des branches et des entreprises de France, en recourant à des dispositifs contraignants obligeant celle-ci à se mettre au niveau à chaque revalorisation. Il doit agir également pour que, à chaque niveau de quali-

fication, corresponde un salaire différent, nettement supérieur au Smic, que l'aplatissement croissant des grilles de salaires soit corrigé et que celles-ci permettent de refléter un salaire de bon niveau sur une carrière complète.

Il doit, contrairement à ce qui est préconisé dans le rapport Combrexelle, réaffirmer l'importance de la hiérarchie des normes et que le Smic et les grilles de branches ne sont que des socles minima qui doivent être améliorés au niveau des entreprises.

Enfin, une attention toute particulière doit être notamment portée aux salariés les plus précaires ou ceux qui ne travaillent pas à temps complet, dans lesquels figurent une forte proportion de jeunes et de femmes. La CGT porte ses revendications et exigeait la prise en compte de ces sujets majeurs dans la conférence sociale. Le gouvernement en a décidé autrement, ce qui trahit ses propres priorités tournées vers la compétitivité des entreprises et la réduction des déficits publics.

PROTEGONS LA SÉCURITÉ SOCIALE PROFESSIONNELLE

Alors que nous fêtons les 70 ans de la sécurité sociale, de plus en plus de salariés, de citoyens sont exclus des droits les plus fondamentaux, en particulier le droit à un travail décent.

Aujourd'hui, travailler n'immunise plus contre la précarité, la pauvreté, l'exclusion.

Pour la Cgt, il est temps de concrétiser une vraie sécurité sociale professionnelle.

Le projet de création d'un CPA (compte personnel d'activité), annoncé par François Hollande au lendemain de la débâcle des élections départementales et prévu par la loi Rebsamen, est une opportunité que nous devons saisir.

Il ne peut être l'addition de simples mesures visant à renvoyer sur le salarié la responsabilité de son employabilité

et à substituer un système de capitalisation de notre protection sociale au système par répartition.

Il est possible de lui donner un contenu à la hauteur des besoins des salariés si nous nous en emparons.

- ▶ Continuité et progressivité de carrière et de droits ;
- ▶ Renforcement des capacités d'intervention des salariés dans l'entreprise ;
- ▶ Mise en place un véritable service public de l'emploi ;
- ▶ Financements reposant sur des contributions mutualisées des entreprises avec une modulation des cotisations selon les choix des entreprises en matière.

Cet ensemble de droits participe à la sécurisation des personnes pendant leur parcours professionnel et au-delà tout au long de leur vie. Il est le socle d'un nouveau statut du travail salarié.

INDUSTRIE

Les activités industrielles sont au cœur de l'activité économique, de la création d'emplois, du développement des services publics et de la richesse.

Redynamiser l'industrie, c'est s'engager à la fois vers le développement des filières existantes et la création de nouvelles, en réponse aux besoins sociaux et économiques.

La logique de filières suppose une articulation entre formation, recherche, innovation, investissement, production, recyclage. Les profits des entreprises doivent financer en priorité cette articulation.

Il faut que les salariés puissent intervenir sur l'organisation du travail, sur la stratégie de l'entreprise, sur la répartition de la valeur ajoutée, sur le contrôle et le suivi des aides reçues. Les modifications profondes induites par le numérique sur

le travail affectent tous les secteurs. Elles imposent la mise en place de droits nouveaux au sein de l'entreprise pour garantir la liberté d'expression et les droits fondamentaux.

Nouvelle France industrielle et numérique

Les questions de travail, de l'emploi, de la formation sont absentes du projet « Nouvelle France Industrielle » promu par le gouvernement et le patronat. Assise sur l'innovation, la recherche de rentabilité en est la finalité, les salariés sont les grands oubliés.

La digitalisation de l'économie vu par le gouvernement loin de servir le progrès social irait vers une précarisation accrue et une multiplication de l'emploi hors contrat de travail, qu'il soit collaboratif, autoentrepreneur..., remettant en cause les fondements de notre modèle social.

CAMPAGNE POUR LA RTT ET LES 32 HEURES

Aujourd'hui, les salariés travaillent bien plus que 35h. La réduction du temps de travail sauvera et créera des emplois.

Gagner en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, concilier la vie professionnelle et la vie privée.

Pour y parvenir il faut mener campagne pour une réduction du temps de travail à l'échelle européenne et ouvrir un grand débat national portant sur l'ensemble des leviers permettant de sortir d'un cycle de plus de dix ans de politiques anti-croissance et anti-emploi.

La CGT met en débat avec les salarié-e-s

Quatre séries de propositions à affiner et à concrétiser avec les salariés dans les entreprises et les branches dans le cadre de la durée légale actuelle et dans l'objectif de gagner les 32 heures pour toutes et tous sans perte de salaire.

- ▶ Travailler toutes et tous : lutter contre la RTT imposée par le patronat au détriment des salarié-e-s ;
- ▶ Travailler mieux, «lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche» ;
- ▶ Travailler moins quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilité ;
- ▶ Travailler moins : un enjeu social et citoyen.

ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

La CGT milite pour un accord de la COP 21 qui maintienne le réchauffement de la planète sous 2°C. Les Etats doivent assumer une responsabilité globale mais différenciée, pour bâtir une transition juste vers une économie bas-carbone, porteuse de travail décent et d'emplois de qualité. La situation des salariés est au cœur des mutations à venir. Cette table-ronde découle des précédentes conférences environnementales où les enjeux de l'emploi de la transition écologique ont été travaillés.

La CGT propose de

- ▶ Sécuriser et développer le tissu industriel avec une éco-responsabilité ;
- ▶ Anticiper les nouveaux besoins, les exigences environnementales et les mutations indispensables ;
- ▶ Instaurer un Statut du travail salarié et une Sécurité sociale professionnelle dans les filières où on engage les transitions écologiques ;
- ▶ Engager une réforme de la GPEC pour en faire un outil partagé des stratégies d'entreprise, intégrant les défis démographiques, écologiques, territoriaux et industriels (nouvelles filières, relocalisations, circuits courts, économie circulaire et solidaire, mutations et reconversions) ;
- ▶ Engager un développement de la recherche, évitant l'écueil de l'innovation ;
- ▶ Mettre en place de nouveaux droits d'intervention des salariés sur les stratégies d'entreprise (extension des compétences des CE et CHSCT aux enjeux environnementaux) ;
- ▶ Reprendre le principe d'études emplois par filières engagé à la suite du Grenelle, le territorialiser, le pérenniser ;
- ▶ Structurer une filière de construction, réparation et recyclage des énergies renouvelables pour mettre en adéquation les capacités industrielles et les objectifs de part dans le mix énergétique.

SERVICES PUBLICS

À l'heure de la mise en concurrence des femmes et des hommes, comme des territoires, l'exigence de renforcer et développer les services publics dessinent une autre conception du vivre-ensemble fondée sur le bien commun et l'intérêt général en lieu et place de la compétition généralisée que les politiques libérales voudraient nous imposer.

De l'éducation à la santé, en passant par l'énergie, les transports, l'eau... chaque instant de notre vie est rythmé par les services publics. Les défendre, vouloir les moderniser et les développer pour leur permettre de mieux répondre aux besoins d'aujourd'hui et aux défis de demain, c'est faire preuve de réalisme et d'ambition.

Si les salariés, leur famille, sont si attachés aux services publics, c'est bien parce qu'ils savent qu'ils sont étroi-

tement liés à l'idée qu'ils se font de la république : une république qui porte haut et fort les principes d'égalité et de solidarité.

À quoi doivent en effet servir les politiques publiques si ce n'est à œuvrer pour que chacun, chacune vive mieux, et à créer les conditions d'un développement économique, industriel, social et culturel au service de tous ?

Pour cela, évidemment, il faut répartir autrement les richesses au service de la justice sociale.

A contrario des politiques d'austérité menées depuis des années, le développement des services publics est une condition essentielle pour sortir de la crise et créer les conditions d'un développement profitable à toutes et tous, c'est-à-dire d'un développement d'autant plus durable qu'il prendra en compte l'humain.



**VOUS NE VOULEZ PAS EN RESTER-LÀ! ENSEMBLE, DANS LE SYNDICAT,
NOUS SERONS PLUS FORTS.**

BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Âge : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr



Accord de principe AGIRC ARRCO : un accord sur le dos des salariés !

La CGT souhaite informer l'ensemble des salariés, retraités et demandeurs d'emploi sur les contenus de cet accord

Le 17 février dernier se sont ouvertes les négociations AGIRC ARRCO entre les organisations patronales et syndicales qui concernent 18 millions de cotisants et 12 millions de retraités et qui représentent 30 à 56% du montant total de la pension.

La situation financière de ces régimes n'est contestée par personne. Les réserves de l'AGIRC arriveront à épuisement en 2018, celles de l'ARRCO en 2027. Il fallait donc apporter des réponses pour maintenir les droits des salariés, assurer un niveau de retraite permettant de vivre dignement et pérenniser les régimes sur le long terme. La CGT a fait des propositions immédiates et chiffrées dès le début de la négociation, permettant de dégager de nouvelles ressources pour maintenir les droits à travers, notamment, de deux propositions phares :

- une augmentation de la cotisation Agirc pour financer le régime qui en a le plus besoin, ce qui représente 7 euros par mois pour un salaire de 4 000 euros bruts et un apport de 2 milliards d'euros dès 2016 ;
- une contribution transitoire versée par les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale femme - homme et dégressive en fonction des efforts réalisés. Apport de 5,7 milliards d'euros dès 2016.

Le 16 octobre, la négociation s'est terminée par un accord de principe avec effet dès 2019, soumis à signature qui concernera tous les salariés relevant du privé nés en 1957 et suivant.

L'accord qui devrait être signé par les trois organisations patronales et la CFDT, la CFE CGC et la CFTC le 30 octobre prochain, c'est le report de l'âge de départ en retraite d'un an ou une baisse des pensions.

Le report de l'âge de départ en retraite et la baisse du niveau des pensions

L'accord prévoit un système de bonus-malus pour les salariés, selon l'âge auxquels ils partiront en retraite.

Un salarié qui aurait toutes ses années pour prétendre faire valoir ses droits à retraite dans le régime de base, aura alors plusieurs choix au niveau de sa retraite complémentaire : prenons quelques exemples (voir encadré ci-contre).

Premier exemple

- le salarié a 62 ans, il a toutes ses années pour prétendre bénéficier d'une retraite à taux plein. Il peut partir en retraite mais, avec cet accord, il se verra amputer sa retraite complémentaire de 10% pendant trois ans ;
- pour l'éviter, Il décide de retarder son départ, dans ce cas :
 - ✓ il n'a plus d'abattement s'il part à 63 ans,
 - ✓ il bénéficie d'un bonus de 10% pendant un an, s'il part à 64 ans,
 - ✓ il bénéficie d'un bonus de 20% pendant un an, s'il part à 65 ans,
 - ✓ il bénéficie d'un bonus de 30% pendant un an, s'il part à 66 ans.

Deuxième exemple

- une femme a son taux plein à 64 ans, ce qui est la moyenne aujourd'hui au regard des carrières des femmes. Elle décide de bénéficier de ses droits à retraite à 64 ans, elle aura une retraite complémentaire amputée de 10% pendant trois ans ;
- si elle décide de reporter son départ, dans ce cas :
 - ✓ elle n'aura plus d'abattement à 65 ans,
 - ✓ elle bénéficiera d'un bonus de 10% pendant un an, si elle part à 66 ans ,
 - ✓ elle bénéficiera d'un bonus de 20% pendant un an, si elle part à 67 ans,
 - ✓ elle bénéficiera d'un bonus de 30% pendant un an, si elle part à 68 ans.

Troisième exemple

- Un salarié bénéficie du dispositif carrière longue ou pénibilité qui lui permet de partir à 60 ans :
 - ✓ il se verra amputer sa retraite complémentaire de 10% pendant trois ans ;
- s'il décide de reculer l'âge de départ, dans ce cas :
 - ✓ il n'a plus d'abattement s'il part à 61 ans,
 - ✓ il bénéficie d'un bonus de 10% pendant un an, s'il part à 62 ans,
 - ✓ il bénéficie d'un bonus de 20% pendant un an, s'il part à 63 ans,
 - ✓ il bénéficie d'un bonus de 30% pendant un an, s'il part à 64 ans.

Tous les salariés relevant du secteur privé, quelle que soit leur situation au regard des droits à la retraite se verront concernés par cet accord. Eu égard au pouvoir d'achat des salariés et des retraités, nombre de salariés n'aura pas d'autre choix que de travailler plus longtemps. **Il s'agit donc d'un report de l'âge de départ en retraite.**

Pour d'autres, notamment pour les 6 millions de demandeurs d'emploi qui n'ont pas d'autre choix que de partir en retraite à l'âge du taux plein, ils se verront appliquer ces abattements de 10 % pendant trois ans. Il en est de même pour toutes celles et tous ceux qui sont en maladie voire en longue maladie.

Pour tous ceux-là, ce sera une baisse imposée du niveau de leur retraite.

Nous rappelons que le niveau moyen de retraite, base + complémentaire, est de 1 206 euros et que nombre d'entre les retraités sont bien en dessous. Seuls ceux qui ne sont pas assujetti à la CSG à la retraite seront épargnés par cet accord.

Le gel de la revalorisation des pensions

- Une revalorisation des pensions à hauteur des prix - 1 % avec une clause « plancher ». Cela signifie que si l'inflation, comme le prévoient nombre d'économistes reste faible dans les trois prochaines années, ce sera un gel du niveau des pensions. Celui-ci est déjà en œuvre depuis 2013, date du dernier accord sur les retraites complémentaires ;
- un décalage de la date de revalorisation des pensions, de façon pérenne, au 1^{er} novembre

La baisse du rendement des régimes de retraite

- Une augmentation du prix d'achat du point, en terme technique, c'est une baisse du rendement des régimes qui touchera tous les retraités futurs. Pour le même salaire, il achètera moins de points donc sa retraite chutera.

La fin du régime AGIRC par la création d'un régime unifié issu de la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO

- La disparition de l'AGIRC en fusionnant l'AGIRC et l'ARRCO a été troquée contre une négociation nationale interprofessionnelle pour définir les grandes lignes de la notion d'encadrement. Rien ne garantit l'avenir du statut cadre, de la GMP (garantie minimale du point), des 1,5 % de prévoyance et du futur niveau de pensions complémentaires des cadres.

Aucun financement supplémentaire du patronat

- En contrepartie, le Medef propose de mettre 300 millions de cotisations sur la table. Cette augmentation sera compensée par une baisse des cotisations ATMP (accident du travail, maladie professionnelle), c'est l'engagement qu'a pris le gouvernement pour que cet accord puisse exister. C'est scandaleux ! Le patronat se paye sur l'argent des victimes du mal-travail organisé par lui-même alors que les sous déclarations sont largement reconnues. La CGT a refusé ce marché de dupe qui va permettre, dans un deuxième temps, au pouvoir politique, de reporter l'âge légal de départ en retraite.
- Ces mesures très douloureuses pour les salariés et les retraités ne suffiront même pas à financer le déficit (6 milliards alors que le besoin est de 8,7 milliards en 2020). Sans rapport de force d'ici là, la prochaine négociation en 2019 devra donc encore à priori se traduire par de nouvelles amputations de droits pour les salariés.

La CGT vous appelle à rester mobiliser sur les retraites, d'abord parce qu'une partie de l'accord ne s'applique qu'en 2019 et ensuite, parce que la question du report de l'âge légal du départ en retraite est dans la ligne de mire du gouvernement.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone : 01 55 82 81 94, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**