

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 22 JANVIER 2008

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



**CFE  
CGC**  
Le +syndical



# CONFÉRENCE DE PRESSE DU 22 JANVIER 2008

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008 →

AU SERVICE DE L'ENCADREMENT  
D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

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



**CFE  
CGC**  
Le +syndical





**Pour en  
savoir plus...**

le site de la CFE-CGC  
[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)  
tapez "contrat"  
ou "engagement"



Confédération Française de l'Encadrement CGC  
Tél. 01 55 30 12 12 - [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

# Le contrat d'engagement social

## Un cadre légal pour un syndicalisme moderne



Confédération Française de l'Encadrement CGC



# CONTRAT ENGAGEMENT SOCIAL

A l'heure où la diversité est une préoccupation majeure du gouvernement et des entreprises, que constatons nous ?

La fonction publique est sur-représentée au Parlement et dans les syndicats. Pourquoi ?

Parce que ses représentants ont la sécurité de l'emploi : après leur mandat électoral ou militant, ils retrouvent leur situation professionnelle. A contrario, l'économie marchande est sous-représentée. C'est que dans le secteur privé, s'engager présente un risque !

C'est pourquoi la CFE-CGC, syndicat particulièrement fort dans le secteur privé, propose le Contrat d'Engagement Social.

Il sécurisera l'engagement des salariés du privé, pour plus de solidarité et d'efficacité.



*Le Contrat d'engagement social (CES) est une proposition de loi défendue par la CFE-CGC.*

*Elle vise à donner un cadre légal à l'exercice du syndicalisme moderne.*

*Pour que, dans l'intérêt collectif comme dans celui de chaque salarié, les élus et les militants puissent mener leur action sans se mettre hors-la-loi ni subir de conséquences dans leur carrière ou leur rémunération.*

*Le CES comprend un certain nombre de droits syndicaux dans 4 domaines principaux :*

- *Le droit légal de s'absenter pour militer en toute légalité (p. 4)*
- *Le maintien de la rémunération de l'élu et du militant (p. 5)*
- *La protection sociale de l'élu et du militant (p. 6)*
- *La reconnaissance du parcours syndical à l'instar de la Validation des Acquis de l'Expérience (p.7)*

## LE CONTRAT D'ENGAGEMENT SOCIAL

# Un dispositif rendu nécessaire pour l'évolution du syndicalisme

### > De nouvelles dimensions apparaissent

Les syndicats sont des acteurs de plus en plus engagés dans les transformations de la société. Ils enrichissent l'espace social pour le compte de l'intérêt collectif. Ils alimentent les réflexions des grands organismes publics, répondent aux auditions des parlementaires ou des ministres, négocient et font vivre des accords interprofessionnels.

Sur le plan individuel, ils assument des missions de services quasi-personnalisés : épauler le militant au cours de ses études (prêt étudiant, rédaction de CV, bourse, stage), dans son activité professionnelle (contrat de travail, prévoyance, formation, santé au travail), dans ses actes de consommation, dans sa recherche de logement (1% logement), dans ses transitions professionnelles et dans sa préparation à la retraite.

## mais...

### > Des règles obsolètes perdurent

Il n'existe aucune disposition légale pour l'exercice des missions syndicales hors de l'entreprise (hors autorisation d'absence dans des organismes paritaires ou publics), aucun statut pour l'élu syndical à un niveau territorial ou national.

# Un dispositif qui valorise le "temps syndical"



*“Les membres des sections syndicales représentatives dans l’entreprise qui sont chargés de responsabilités au sein de leur section syndicale ou de leur organisation, peuvent s’absenter de l’entreprise pour préparer et participer à des réunions statutaires de leurs organes dirigeants ou pour assurer des responsabilités de représentation de leur organisation.”  
(Article L. 413-1).*

*“Les salariés, membres d’organisations syndicales représentatives peuvent obtenir, à leur demande, une suspension de leur contrat de travail en vue d’exercer, pendant une durée déterminée et dans la limite d’un quota déterminé par rapport aux effectifs de l’entreprise, des fonctions d’élu au service de l’organisation syndicale à laquelle ils appartiennent.”  
(Article L. 414-1).*

### > Le constat

Aujourd’hui, en dehors de tout dispositif légal, les représentants syndicaux remplissent leurs missions syndicales dans un cadre flou. Cette situation peut être considérée à la limite d’un “emploi fictif”. Ils perçoivent un salaire versé par une entreprise dans laquelle ils ne sont plus présents.

### > L’idée

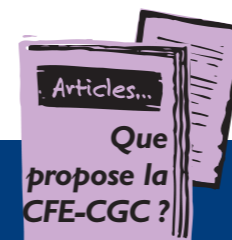
Il faut donner le droit à un responsable syndical de s’absenter de son entreprise pour accomplir les missions incontournables qui lui incombent au sein de son organisation.

Il faut aussi permettre à tout militant de prendre sur son temps de travail pour développer ses responsabilités syndicales à condition de le faire raisonnablement et en concertation avec son employeur.



### > Le bonus

Créer un contrat d’engagement social favoriserait l’émergence du syndicalisme auprès des salariés des entreprises de taille plus modeste, renforçant ainsi la pluralité des expressions.



*“L’absence du militant ayant des responsabilités syndicales en dehors de l’entreprise donne lieu au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque le mandat qui justifie l’absence du salarié est lui-même rémunéré, le maintien de la rémunération est réalisé à hauteur du différentiel entre la rémunération du mandat et ce que le salarié aurait perçu s’il avait continué à travailler à temps complet.”  
(Article L. 413-2).*

*“La rémunération et la protection sociale de l’élu syndical doivent faire l’objet d’une négociation au niveau de la branche ou de l’entreprise. A défaut d’une telle négociation, un budget spécifique de l’Etat devra permettre de rémunérer l’élu syndical.”*

*“La rémunération versée ne peut être inférieure au montant de la rémunération nette perçue par le salarié lors de sa demande de suspension du contrat de travail au titre des fonctions d’élu syndical.”  
(Article L. 414-4).*

# Un dispositif qui clarifie le volet financier

### > Le constat

Au plan des organisations, les moyens de l’action syndicale passent évidemment par les ressources financières. Cet aspect ne peut être négligé. Au plan individuel, les élus et les militants sont trop souvent pénalisés financièrement par leur engagement.

### > L’idée

Maintenir et permettre une évolution “normale” des rémunérations des permanents syndicaux serait une juste reconnaissance de leur engagement altruiste. Pour que cela ne représente pas une charge financière trop lourde et injuste, notamment pour les petites et moyennes entreprises, les modalités du paiement des rémunérations pourraient s’inspirer de ce qui existe dans les entreprises publiques, ou la fonction publique (retour à l’emploi d’origine).

### > Le bonus

Créer un contrat d’engagement social favoriserait l’émergence du syndicalisme auprès des entreprises de taille plus modeste.





# Un dispositif qui sécurise l'engagement individuel

## > Le constat

Alors même que les militants sont la plupart du temps irréprochables sur le plan professionnel, il est souvent pris prétexte de leur activité syndicale pour figer leur carrière, voire la casser. Dans la pratique, nombre d'employeurs ne reconnaissent pas le fait syndical, contrairement à l'accord national inter-professionnel du 31 octobre 1995. Les délégations patronales y reconnaissent l'importance d'avoir des interlocuteurs syndicaux de qualité dans l'entreprise. Cependant, leurs engagements, réitérés dans la position commune du 16 juillet 2001, n'ont toujours pas été concrétisés.

## > L'idée

Sortir du schéma où le syndicaliste se trouve dans une situation précaire ou "placardisé". Définir de nouvelles protections, de nouvelles garanties qui sécurisent son parcours professionnel et sa protection sociale. En somme, ce à quoi il a droit comme les autres.

## > Le bonus

La mise en place d'un statut du militant syndical est une juste reconnaissance pour des personnes qui s'investissent dans la vie syndicale au service de la société.

*"Le salarié permanent syndical bénéficie des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail."  
(Article L. 413-4).*

*"Le salarié élu syndical bénéficie des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail."*

*"Cette protection s'applique en outre à compter de la demande par le salarié de bénéficier du statut d'élus syndical."  
(Article L. 414-6).*



# Un dispositif qui valorise le militant responsable

## > Le constat

Le syndicaliste responsable est détenteur de savoirs, animateur de réseaux, capable de dessiner l'avenir. En tant que membre de l'encadrement, son niveau d'information est renforcé par rapport à un non militant. Il a une vision plus transversale.

Or, cette reconnaissance de la prise de responsabilité syndicale n'est pas la norme au niveau de l'entreprise. Celle-ci ne sait pas valoriser les compétences et l'expérience des syndicalistes qui y travaillent.

## > L'idée

Développer une logique de VAE (ou plus exactement VAS : Validation des Acquis du Syndicalisme) pour que les militants puissent rendre à l'entreprise l'expérience qu'ils ont acquise en tant que "managers" syndicaux. Et rendre incontournable la formation professionnelle et syndicale.

## > Le bonus

Le syndicalisme, particulièrement au sein d'un syndicat de l'encadrement comme la CFE-CGC, enrichit la compréhension de la stratégie de l'entreprise et la manière dont on peut donner du sens à l'activité quotidienne.

*"La durée des absences du militant ayant des responsabilités syndicales en dehors de l'entreprise et la période de suspension du contrat de travail de l'élus syndical dans le cadre de l'article L. 414-1 du Code du travail, sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés, du droit individuel à la formation et des droits liés à l'ancienneté."  
(Articles L. 413-3 et L. 414-3).*

*La période de suspension du contrat de travail en vue d'exercer les fonctions d'élus syndical est fixée par accord collectif, ou, à défaut, par accord entre l'employeur et le salarié. Lorsque, au moment de sa demande, le salarié est titulaire d'un mandat de représentation de son organisation, la durée de la suspension du contrat de travail ne peut être inférieure à la durée initiale du mandat. L'accord doit également prévoir le renouvellement éventuel de la période de suspension.  
(Article L. 412-5).*

*"A l'issue de la durée de suspension du contrat de travail, le salarié-élus syndical réintègre l'entreprise dans un emploi tenant compte de la VAE."  
(Article L. 414-5).*



## POUVOIR D'ACHAT : EN FINIR AVEC LA MASCARADE !

Depuis son accession à la Présidence de la République Nicolas SARKOZY ne cesse de le répéter : il est et sera le Président du pouvoir d'achat. Après la loi TEPA<sup>1</sup> d'août 2007, voici venu le projet de loi pour le pouvoir d'achat ! Cette « petite loi » aura fait couler beaucoup d'encre, mais au bout du compte, peu de supplément de salaire sera crédité pour un salarié ! En effet, le texte rend dorénavant possible, jusqu'au 30 juin 2008, la monétarisation des RTT en dehors de tout CET ou d'accord sur le temps choisi pour compléter la rémunération. Or, la monétarisation des jours de repos ne va pas dans le sens de « *mieux rémunérer le travail* », il s'agit ni plus ni moins de rémunérer le travail qui a été fait moyennant pour le cas du salarié au forfait, une majoration, de 10% minimum, que le salarié devra négocier directement avec son employeur, dans un rapport de force dont on devine déjà le point d'équilibre !

Par ailleurs, selon notre enquête ESOPE 2007, si 61 % du personnel d'encadrement interrogé disposent d'un C.E.T. dans leur entreprise et 59 % l'utilisent, peu ont recours à la monétarisation de leurs jours de repos : 12 % seulement convertissent leurs journées de RTT en argent. Il faut souligner que dans 55 % de cas ils le font parce qu'ils sont en incapacité de prendre l'ensemble de leurs journées RTT en raison de leur charge de travail ! On voit bien que le problème n'est pas pour le personnel de l'encadrement de « *travailler plus pour gagner plus* », il travaille déjà beaucoup et trop souvent dans le cadre de forfaits jours. Pour la CFE-CGC, l'urgence est de mieux payer le travail et cela passe par la mise en place du SMIP Cadres égal au salaire charnière de l'Agirc (2972€/mois pour 2007). L'urgence est aussi à l'amélioration des conditions de travail. Or, la monétarisation des jours de repos va dans le sens contraire, et risque de poser à terme des questions de santé et de sécurité au travail qui auront un coût financier mais aussi social !

Le projet prévoit également la possibilité des débloqués anticipés des droits au titre de la participation. Pour la CFE-CGC, cela est un non-sens ! D'abord, parce que la participation est un dispositif visant à la constitution d'une épargne à moyen terme et à l'attachement durable des salariés à leur entreprise que l'on va peu à peu faire glisser vers « un soutien » conjoncturel à la consommation. Autrement dit, pour mieux vivre aujourd'hui, les salariés bénéficiaires d'un dispositif de participation se voient offrir la possibilité d'hypothéquer leur lendemain !

Ensuite, parce que les débloqués exceptionnels peuvent porter atteinte à la compétitivité future de l'entreprise, donc à la croissance française et à l'emploi à venir. En effet, les sommes versées au titre de la participation sont normalement bloquées pour une période de 5 ans en vue de financer des investissements productifs. Par ailleurs, ils désorganisent la gestion des fonds d'épargne salariale socialement responsable, soit plus d'un milliard d'euros au seul titre des gammes labellisées par le CIES dont la CFE-CGC est un membre fondateur. Cela peut être source de sérieuses difficultés pour les fonds solidaires et les emplois qu'ils sous-tendent et va à l'encontre même d'un développement durable de notre économie.

Enfin, et non des moindres, à nouveau ce texte est truffé d'exonération de charges qui tuent nos régimes sociaux à petit feu. Pour la CFE-CGC, une compensation par l'Etat est primordiale.

Pour la CFE-CGC, il est temps d'en finir avec cette mascarade. Les rachats de RTT ou les débloqués anticipés ne sauraient être considérés comme du pouvoir d'achat supplémentaire. Il est une évidence à laquelle il faudra rapidement se rendre : l'augmentation pérenne du pouvoir d'achat garante d'une croissance robuste et d'un retour à l'emploi du plus grand nombre passe par un Grenelle des rémunérations qui prenne en compte le revenu réellement disponible !

<sup>1</sup> Travail Emploi et Pouvoir d'Achat, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2007.

## SÉCURISATION DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES UNE PREMIÈRE ÉTAPE

Le 15 janvier, le Comité Directeur de la CFE-CGC s'est prononcé en faveur de la signature de l'accord du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail.

Cet accord s'inscrit dans la logique voulue par la CFE-CGC en ouvrant la question de la sécurisation des parcours professionnels dès la formation initiale et l'entrée sur le marché du travail.

Le maintien de la complémentaire santé et prévoyance, pour les demandeurs d'emploi, et la transférabilité du DIF sont consacrés dans l'accord même s'il faudra aller plus loin pour véritablement sécuriser les transitions professionnelles.

Parmi les garanties obtenues, nous pouvons également citer la reconnaissance du CDI comme forme normale du contrat de travail et la motivation du licenciement, signifiant ainsi la mort du contrat nouvelle embauche.

Cet accord n'est qu'une première étape ; il faudra aller plus loin, car de nombreuses négociations tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des branches sont actées.

Parmi ces rendez-vous à venir, la CFE-CGC revendique notamment la paternité de ceux concernant la GPEC, le bilan d'étape professionnel, le 1% logement et, bien évidemment, la renégociation de l'accord sur le statut du personnel d'encadrement.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est l'un des éléments centraux d'une sécurisation de la vie professionnelle en permettant une anticipation des besoins en compétences et en qualification sous condition de ne pas être confondu avec les plans de sauvegarde de l'emploi.

Le bilan d'étape professionnel, inscrit en cohérence avec les autres outils de construction du parcours professionnel (entretiens, bilans, etc.), devrait permettre à chaque salarié de faire le point, de façon régulière, sur ces compétences et ses besoins en formation.

La situation du personnel d'encadrement a fortement évolué depuis l'accord du 25 avril 1983. Les questions des clauses de non-concurrence, de mobilité et de délégation de pouvoirs seront l'occasion pour la CFE-CGC de faire avancer ses propositions, comme le pouvoir de dire non, sur la reconnaissance de la spécificité du personnel d'encadrement.

## REPRÉSENTATIVITÉ

Le 24 janvier prochain s'ouvrira la négociation nationale interprofessionnelle concernant le rôle et la place de la démocratie sociale en France sous différents aspects. La CFE-CGC demande à ce que les propositions des partenaires sociaux soient inspirées d'un état des lieux objectif et préalablement établi.

### La représentativité syndicale

La CFE-CGC considère que la démocratie sociale n'obéit pas aux mêmes finalités que la démocratie politique. De ce fait, la CFE-CGC s'insurge contre les raccourcis qui consisteraient à imposer à la démocratie sociale les mêmes règles qui régissent la démocratie politique ; cela au risque de voir instaurer une concurrence injustifiée et source d'instabilité entre les deux.

En matière de représentativité, la CFE-CGC réaffirme la place prépondérante de l'adhésion comme étant le seul critère qui renforcerait durablement le syndicalisme français. En effet, qui pourrait affirmer que des syndicats qui compteraient plusieurs millions de membres ne seraient pas représentatifs ?

Voilà pourquoi, la CFE-CGC prône la reconnaissance du fait syndical pour qu'il soit reconnu, valorisé et non réprimé.

D'une part, la CFE-CGC considère que le développement du nombre des adhérents contribuerait à un meilleur équilibre des rapports de force, condition nécessaire à des négociations de qualité.

D'autre part, cela permettrait aux salariés de devenir acteurs du dialogue social. Ainsi, les plateformes revendicatives se trouveraient en meilleure adéquation avec les attentes de ces derniers.

Cette vision sur le long terme n'exclut pas l'exercice de la démocratie interne aux organisations reposant sur l'élection des dirigeants au niveau de chaque structure syndicale.

Enfin, la refonte des critères de représentativité ne se conçoit que dans la réciprocité. En effet, la représentativité des organisations professionnelles est le pendant de celle des organisations syndicales de salariés.

### Le financement syndical et la transparence financière

Depuis 2001, la CFE-CGC a participé de manière active aux travaux concernant le financement menés par les pouvoirs publics et l'ensemble des partenaires sociaux.

Plus particulièrement, nous avons toujours prôné la place prépondérante que la cotisation doit occuper dans les modes de financement, parallèlement aux autres sources : financements consécutifs au paritarisme, la mutualisation des fonds de financement du dialogue social au niveau des branches et les financements publics.

Sans oublier des moyens concrets que l'on donnerait aux syndicalistes pour assumer leurs responsabilités multiples dans la société civile, tel le contrat d'engagement social.

La CFE-CGC est favorable à la transparence de l'utilisation des sources publiques de financement. En effet, elle certifie d'ores et déjà ses comptes au niveau confédéral. En revanche, elle s'oppose à une quelconque tentative de consolidation qui s'avèrerait irréaliste compte tenu de l'autonomie dont dispose chacune des structures adhérentes.



### La place de l'espace contractuel par rapport à la loi

La loi garantit le cadre de l'intervention des partenaires sociaux. La CFE-CGC reste attachée au rôle régulateur et harmonisateur de la loi. D'une part, la loi garantit un contenu minimal aux règles sociales ; de ce point de vue, elle est profondément équitable.

D'autre part, la loi garantit une égalité de traitement unique à tous les salariés grâce à son caractère général et uniforme. Cette égalité est ensuite assurée aux entreprises par le biais de la négociation des accords de branches, afin que la concurrence entre elles soit exercée de manière loyale.

Pour la CFE-CGC, le Parlement est souverain dans la définition des lois applicables, au nom de l'intérêt général ; par ailleurs, seul le Parlement a compétence pour définir ce qu'est l'intérêt général.



## Cadres et personnels d'encadrement :



# Défendons ensemble votre retraite !

## Un peu d'histoire !

En France, le système de retraite est financé par répartition c'est-à-dire par des prélèvements effectués sur les actifs afin de payer les pensions de retraites.

En 1947, l'AGIRC est créée. Elle fonctionne sur le même fondement que la retraite par répartition. Elle couvre les cadres et assimilés qui cotisent sur la partie de leur salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale. Devant le succès de ce régime, les non-cadres ont mis en place l'UNIRS en 1957 puis l'ARRCO en 1961.

L'équilibre d'un régime de retraite par répartition dépend pour une large part de l'évolution du rapport entre les cotisants et les retraités.

Ce rapport est aujourd'hui fortement dégradé en raison de différents facteurs :

- une augmentation des personnes en âge de cesser leur activité,
- un décalage de l'entrée sur le marché du travail du fait de l'allongement de la durée des études,
- une sortie précoce des seniors de l'emploi.

L'espérance de vie à 60 ans progresse fortement. Elle atteint actuellement plus de 80 ans pour les hommes et 86,5 ans pour les femmes.

Le déséquilibre démographique est accentué par deux autres causes :

- l'arrivée à la retraite des premières générations du baby boom,
- le dispositif des retraites pour carrières longues issu de la réforme des retraites de 2003 qui autorise un départ en retraite dès l'âge de 55 ans pour les personnes en situation de handicap et 56 ans pour les autres.

Tous ces facteurs ont des conséquences sur l'évolution des dépenses du régime général et complémentaires obligatoires et influencent l'équilibre financier du système de retraite par répartition.

Ces tensions structurelles sont à l'origine de la réforme de 1993 dite « Balladur ». Trois mesures ont notamment un impact sur le régime général :

- l'allongement de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein (passage progressif de 37,5 années à 40 années),
- le passage progressif du Salaire Annuel Moyen (SAM) des 10 aux 25 meilleures années,
- l'indexation des retraites sur les prix et non plus sur l'évolution du salaire moyen.

.../...

# Retraite des Cadres

## Un peu d'histoire!

.../...

S'agissant des régimes complémentaires obligatoires, le régime ARRCO a été confronté à son premier déficit significatif en 1973. Cela a conduit les partenaires sociaux à conclure des accords.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'y faire cotiser l'encadrement sur la partie du salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale.

Une solidarité implicite de l'encadrement, des employés, des ouvriers et des assimilés est donc ainsi créée.

L'affiliation des cadres au régime de l'ARRCO depuis 1973 contribue de manière importante à l'équilibre de ce régime. Leur participation à l'ARRCO a été bien supérieure à la solidarité actuelle de l'ARRCO envers l'AGIRC. La contribution globale des cadres aux ressources de l'ARRCO depuis 1973 atteint plus de 100 milliards d'euros à ce jour.

Plus personne aujourd'hui ne conteste le bien-fondé de la solidarité inter-régime.

Plus personne aujourd'hui ne conteste le bien-fondé de la solidarité inter-régime.

## Quelques chiffres

### Pour l'ARRCO

Effectifs au 31/12/2006

**Cotisants 18 millions**  
(estimation) (évolution + 0,7 %)

**Retraités 11,3 millions**  
(réversion comprise)

### Pour l'AGIRC

Effectifs au 31/12/2006

**Cotisants 3,73 millions**  
(estimation)

**Retraités 2,2 millions**  
(réversion comprise)

**Les régimes de  
retraite complémentaire  
obligatoire  
(ARRCO et AGIRC)  
subissent  
tout comme le régime  
de base  
des difficultés.**

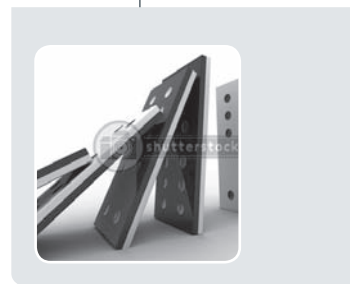


Les régimes de retraite  
complémentaire obligatoire  
subissent aussi des difficultés



## Le régime de retraite de 5,9 millions d'actifs et de retraités relevant de l'encadrement est menacé

Après avoir contribué à sauver l'ARRCO, l'AGIRC est en situation de déficit. L'effort de solidarité demandé aux personnels d'encadrement a atteint la limite du supportable, ils sont toujours plus ponctionnés au nom de la solidarité. C'est sur eux que pèsent les prélèvements obligatoires les plus lourds (charge sociales, et fiscalité) qui ne cessent d'augmenter. Certains partenaires sociaux proposent de fusionner le régime AGIRC avec le régime ARRCO. La CFE-CGC s'oppose à cette spoliation de la retraite de l'encadrement qui serait fondée sur un régime de retraite complémentaire unique pour tous les salariés.



La CFE-CGC dit non à ce projet de « hold-up » qui consiste à faire contribuer encore davantage les salariés de l'encadrement tout en baissant leurs pensions alors qu'ils continueraient à cotiser plus.

### LES RAISONS DES DIFFICULTÉS DE L'AGIRC

Le plafond de sécurité sociale, qui a augmenté plus vite que le salaire moyen de l'encadrement sur la période 1974/2006, a eu pour effet d'apporter des ressources supplémentaires à l'ARRCO de l'ordre de 74,16 milliards d'euros et de grever d'autant les ressources de l'AGIRC.

Il convient donc pour la CFE-CGC de repenser l'architecture globale de la retraite de l'encadrement afin d'enrayer cette dérive préjudiciable aux actifs et aux retraités de l'AGIRC.



La CFE-CGC revendique  
la cotisation AGIRC  
dès le 1<sup>er</sup> euro



## QUELLES SOLUTIONS ?

La CFE-CGC défend la hiérarchie des salaires facteur d'ascenseur social et de dynamisme économique. La CFE-CGC défend aussi la hiérarchie des pensions de retraites en lien avec les cotisations versées et le salaire.

**La CFE-CGC propose une cotisation de retraite de l'encadrement dès le 1<sup>er</sup> euro à l'AGIRC.**

### Conclusion

La retraite par répartition garantit le meilleur niveau de retraite pour tous les salariés.

De plus le rendement de l'AGIRC par répartition est largement supérieur à celui de tout autre régimes par capitalisation et beaucoup plus sûr à condition que les gestionnaires de l'AGIRC aient la liberté de la gérer au mieux des intérêts des salariés de l'encadrement.

**La CFE-CGC revendique la cotisation AGIRC dès le 1<sup>er</sup> euro afin de défendre un niveau de vie à la retraite pour tout l'encadrement en cohérence avec les salaires d'activité.**

**Nous demandons aux cadres et aux personnels d'encadrement de se mobiliser pour défendre leur retraite.**

## La protection santé CFE-CGC

**Le contrat de protection complémentaire santé à conditions préférentielles pour les adhérents CFE-CGC, c'est l'assurance d'une mutuelle de qualité à un tarif compétitif.**



D. Vandorpe et B. Van Craeynest.

### Une action de développement syndical

Au départ, l'idée du groupe de travail fédéral développement, à la Métallurgie, était de fidéliser les adhérents lors de leur départ en retraite. En effet, lorsqu'ils quittent le monde du travail, nombre de nos adhérents ne voient plus l'intérêt de payer une cotisation au syndicat, puisque les avantages de l'adhésion (information, conseil, défense) leur sont moins utiles en dehors de l'entreprise. Et cela même s'ils continuent à partager les valeurs de l'organisation. Simultanément, ils perdent – lorsqu'ils en bénéficiaient – le bénéfice de leur contrat de couverture complémentaire santé. Même si la loi Evin donne accès à un contrat aux garanties équivalentes, le prix de revient s'envole, pouvant même être multiplié par trois puisque les retraités perdent le bénéfice de la participation de l'employeur. La fédération de la Métallurgie CFE-CGC s'est employée à sélectionner, parmi une brochette d'offres, un contrat offrant de bonnes prestations avec une réduction de cotisation pour les adhérents CFE-CGC.

D'autres syndicats, unions et fédérations avaient eu la même idée. Aussi, sous l'impulsion du secrétaire général confédéral, Gérard Labrune, le projet de la métallurgie est devenu celui de la Confédération. En faisant appel à un cabinet d'experts pour l'aider dans le processus de choix, le groupe de projet CFE-CGC s'est doté des meilleures chances de retenir un des meilleurs sinon le meilleur contrat pour nos adhérents. *In fine*, après dix mois de travaux, c'est le groupe de protection sociale Vauban Humanis qui a été retenu comme partenaire. Et le 12 décembre, notre président confédéral, Bernard Van Craeynest a signé avec Damien Vandorpe le directeur général de Vauban Humanis le contrat collectif facultatif qui permet à chaque adhérent de souscrire, s'il le souhaite, à cette mutuelle baptisée « + Santé CFE-CGC ».



### Une protection santé adaptée aux besoins de chacun, à un tarif compétitif

En réalité, ce n'est pas un mais deux contrats qui sont souscrits : l'un destiné aux actifs, l'autre aux retraités. De plus, chacun d'entre eux propose quatre niveaux de garanties, partant d'une couverture correcte jusqu'à un haut niveau de prestations. Bien entendu, « + Santé CFE-CGC » propose des services de qualité : plateforme téléphonique, tiers payant, action sociale... Le tout à un tarif intéressant : le contrat + santé se situe environ 15 % en dessous des tarifs habituels pour les mêmes niveaux de garanties. Une réduction est accordée aux adhérents CFE-CGC, à jour de cotisations évidemment.



### Un service opérationnel dès le 1<sup>er</sup> janvier 2008

Les adhérents à la CFE-CGC peuvent déjà souscrire à ce nouveau service. Pour cela, le plus simple est de téléphoner à la plateforme téléphonique spécifique mise en place par Vauban Humanis au numéro 03 20 63 87 87. On peut aussi s'adresser à son syndicat ou à son union locale ou départementale, qui disposent des documents explicatifs et des bulletins d'adhésion ; ou encore se connecter à l'intranet de la CFE-CGC où l'on trouvera toutes les indications nécessaires. De même que PSYA, le service d'assistance psychologique déjà offert aux adhérents CFE-CGC, + Santé CFE-CGC est dans la ligne du syndicalisme de service qu'entend suivre l'organisation. Au-delà de ce service de qualité rendu aux adhérents, + Santé CFE-CGC est une raison supplémentaire de rester ou de devenir adhérent à la CFE-CGC. ■