

ECHO

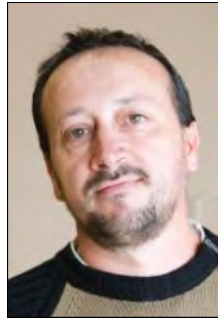
Journal d'Information des
Militants CGT de l'Allier

Flash

HOTEL DE POLICE



**19 mai, Montluçon :
l'Action syndicale
n'est pas un délit**



AUGMENTER LES SALAIRES : UNE NÉCESSITÉ

S
O
M
M
A
I
R
E

- Une : Photo (propriété UD)
 - P2 : Editorial
 - P3 : Dialogue Social
 - P4 et 5 : Vie Départementale Lutttes Agenda
 - P6 : Interview
 - P7 et 8 : Retraite complémentaire
- Dessin (Philippe Duboisset)

Editeur : Union Départementale des Syndicats CGT de l'Allier
18 avenue Jules Ferry
03100 MONTLUCON
Laurent Indrusiak -
Directeur de Publication
Jean Pascal Pradel -
Responsable de rédaction
Site internet : www.cgt03.fr
Prix : 1 € 30
C.P.P.A.P. 0414 S 06639
Impression : ART ET NET
03190 Audes

Le salaire, en fait, c'est comme un soufflé : à peine tu le touches... pfffff... qu'il se dégonfle. Une fois payé le loyer, les crédits, il n'y a plus rien !!!

C'est désormais dans l'air du temps « il ne faudrait pas augmenter les salaires ! ». Il est vrai que le patronat a beau jeu de le claironner puisque le gouvernement, de la bouche même de son ministre des finances et des comptes publics, Michel Sapin, exhortait en décembre dernier les patrons à « ne pas faire évoluer les salaires trop rapidement ».

Nos patrons de tous horizons osent nous affirmer que nos salaires sont suffisamment importants au regard de la conjoncture. Nous arrachons quand même, et non sans mal ici et là, de maigres augmentations avec des 0,5% par ci ou bien des 0,2% par là, voire quelques fois plus, en fonction du rapport de force. Le MEDEF pleure des larmes de requins affamés en affirmant « qu'un salaire c'est avant tout un coût de production pour des entreprises évoluant sur des marchés mondiaux ». Et le coût du capital ? Les exigences des marchés boursiers ? Les dettes des établissements de santé livrées à la finance ? Et ça, ce n'est pas un coût pour le travail produit par les salariés ?

Un journal économique titrait récemment « Quel est le patron qui ne souhaite pas mieux payer ses salariés ! ». L'article reprochait, sans rire, aux employeurs de céder à cette tentation et de trop augmenter les salaires. Il faudrait donc que ceux-ci tentent d'oublier l'affect lié au salaire et la notion de « salariés méritants ». Si ça n'était pas tant pathétique, je rigolerais bien un bon coup !

Chaque mois, il est de plus en plus difficile pour les Français de se loger, se chauffer, se nourrir, d'accéder aux soins, de pourvoir à l'éducation des enfants, tant les salaires sont en décalage avec le coût de la vie. Malgré ça, Michel Sapin - et oui encore lui... il doit être préposé à la déclaration stupide - a affirmé sur BFM que « le pouvoir d'achat des français était plus important au premier trimestre 2015 ».

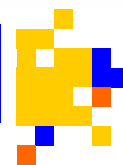
Notre salaire ce n'est pas seulement ce qui est versé sur notre compte, ce sont aussi nos cotisations sociales qui sont attaquées avec les exonérations patronales, et qui mettent à mal ce bien précieux qu'est notre protection sociale.

Augmenter les salaires c'est aussi rendre aux travailleurs du pouvoir d'achat afin de consommer, et ainsi relancer l'économie. Il s'agit d'une mesure de bon sens, mais pourquoi faire simple quand le gouvernement peut faire compliqué.

La CGT, avec la campagne sur les salaires, doit donner espoir aux salariés, et modifier l'idée savamment véhiculée qu'il ne serait pas possible de les augmenter. Les salariés ont tout à gagner dans cette bataille, le pouvoir d'achat bien sûr, mais aussi une des solutions pour sortir de la crise dans laquelle le capital nous enferme.

Didier Blondet
Membre du Bureau de l'UD.

DIALOGUE DE SOURDS OU ECOUTE DE MUETS ?



Après l'échec de la négociation interprofessionnelle nationale sur le dialogue social et la représentativité des salariés, le gouvernement a repris la main et présenté, en Conseil des Ministres du 22 avril dernier, son projet de loi intitulé « Dialogue social et soutien à l'activité des salariés », puis devant l'Assemblée Nationale, en première lecture, du 26 au 29 mai 2015. Le gouvernement entend faire passer le texte en procédure accélérée.

Un projet au goût amère.

C'est un projet de loi marqué du sceau patronal et empreint d'une logique dérogatoire qui renforce les inégalités de droit. Pour la majorité des salariés et leurs élus, ce projet de loi n'est pas bon. S'il reconnaît le besoin d'une représentation du personnel dans les TPE, et s'il ouvre quelques avancées en matière de valorisation des parcours des élus et délégués syndicaux, l'essentiel n'est qu'une multiplication d'entraves diverses et variées à l'action des IRP (Institutions Représentatives du Personnel) existantes au prétexte de «rationalisation», de «simplification», et bien sûr, «d'emploi». La supercherie est totale.

Un pas en avant, deux pas en arrière.

Le projet de loi acte la mise en place de commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés des très petites entreprises. C'est un premier pas pour la représentation collective de 4,6 millions de salariés. Cela donne en partie quitus à une revendication portée de longue date par la CGT, mais notre proposition recommandait la mise en place de commissions paritaires départementales avec de réelles prérogatives vis-à-vis des employeurs. Le texte est bien plus timide puisqu'il est proposé que ces commissions soient régionales. Elles

seront financées par le fond de financement des organisations syndicales et professionnelles (le 0,016%), ce qui constitue un réel handicap. Les heures de délégation seront distribuées au compte-goutte (cinq heures par mois).

En matière de dialogue social, le projet se veut porteur d'avancées, néanmoins très limitées, en matière de valorisation des parcours professionnels des élus, d'exercice du mandat syndical, de formation des représentants des salariés au conseil d'administration et de représentation équilibrée femmes/hommes sur les listes aux élections professionnelles. Pour autant, dans les entreprises de 50 salariés et plus, les IRP sont vouées à une logique de rationalisation qui ne peut que nuire à la qualité du dialogue social.

Derrière le côté obscur de la farce.

1 - Le CHSCT dans un jeu de DUP.

L'élargissement de la Délégation Unique de Personnel serait permis jusqu'à 300 salariés (200 actuellement), mais surtout la DUP pourrait intégrer les CHSCT. Les réunions seraient communes entre délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT, avec un seul ordre du jour et un avis unique pour ces trois instances.

2 - Le CE en question.

La future loi imposerait que le seuil de 50 salariés exigés soit effectif au cours de douze mois consécutifs, ce qui durcit les conditions de création d'un CE. En revanche, sa suppression est facilitée puisqu'il suffirait d'un accord unanime de toutes les organisations syndicales ou d'une autorisation administrative en cas de réduction importante de l'effectif. Le pouvoir unilatéral de l'employeur s'en trouverait ainsi grandement renforcé.

3 - Salaires, une négociation triennale.

Le projet de loi entend transformer la temporalité de la négociation sur les salaires. La Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) deviendrait triennale.

Avec ce texte, le MEDEF obtient, en grande partie, ce qu'il n'avait pu obtenir de la négociation interprofessionnelle. Pour autant, rien n'est encore fait. La CGT appelle à se mobiliser, notamment pour les CHSCT, en faisant signer et remonter la motion « Il faut maintenir et conforter les CHSCT » afin de peser sur les débats parlementaires et faire évoluer ce projet de loi.

La CGT refuse ce projet qui n'a de social que le nom !

Gisèle Bascoulergue



LE FESTIVAL REVENDICATIF DU PRINTEMPS

Un 1er mai 2015 pour le progrès social.



La pluie n'a pas découragé les militants pour cette journée internationale des travailleurs. L'appel unitaire CGT, FO, FSU et

Solidaires dans notre département a rassemblé près de 400 personnes (180 à Montluçon, 150 à Moulins et 80 à Vichy) pour exiger un autre projet social. Celui-ci passe par l'augmentation des salaires et des pensions, la création d'emplois qualifiés, la promotion des services publics, une autre répartition des richesses et une protection sociale de haut niveau.

Autant de revendications auxquelles les projets gouvernementaux et patronaux tournent le dos : comme le Pacte de compétitivité, la loi Macron, le projet de loi sur le dialogue social, le projet de loi Santé...

Les politiques d'austérité font partout preuve de leur inefficacité, elles creusent les inégalités et plongent dans la misère des dizaines de milliers de salariés.

C'est ce qu'ont exprimé les OS lors de ce 1^{er} mai 2015, qui, s'il ne restera pas dans les annales en terme de participation, a démontré, malgré tout, la détermination des participants.

La CGT invite ses organisations à amplifier la mobilisation dans les semaines à venir, en multipliant les rencontres avec des salariés sur tous les lieux de travail. **La campagne sur les salaires que nous lançons (voir édito) sera un outil pour ça.**

CGT / Environnement Recycling.

Audition des militants CGT au commissariat.

Près de 100 militants de la CGT, accompagnés de quelques autres de SUD et de la FSU, étaient présents le 19 mai devant le commissariat de Montluçon.

Lors des auditions, les Secrétaires Généraux de l'UL de Montluçon et de l'UD de l'Allier, se sont vus préciser quels étaient les motifs de la plainte pour diffamation déposée par la direction de l'entreprise. Visiblement : c'est le contenu d'un tract dans lequel la CGT affirmait que le taux de plombémie des salariés était supérieur à la normale et dénonçant également de très dures conditions de travail pour les salariés. Que resterait-il du droit syndical si un tract qui dénonce les conditions de travail était considéré comme illégal ? On se le demande bien et l'on resterait stupéfait si la justice donnait suite à une telle plainte !

Tout cela démontre bien que la direction de l'entreprise tente par ce biais de faire un écran de fumée, pour ne pas parler du fond !



Eléna et Laurent ont, durant leurs auditions, dit qu'ils confirmeraient leurs propos, leurs écrits sur ce dossier et qu'ils étaient sereins sur un éventuel jugement, puisque celui-ci leur permettra de faire la démonstration de la véracité de ce que la CGT affirme depuis le début dans ce dossier.

Menace sur les locaux Syndicaux.

La Mairie de Montluçon a confirmé lors du dernier Conseil Municipal sa volonté de mettre fin à la gratuité des locaux syndicaux.

Nous avons été invités à une réunion d'information en mairie, où un agent nous a informés des montants qui nous sont réclamés : 6 500 euros pour l'UL et 12 000 euros pour l'UD au titre de 2015.

Nous avons réaffirmé lors de cette rencontre que nous n'avions pas l'intention de payer, et avons demandé de rencontrer l'Elu en charge de ce dossier.

C'est un bras de fer qui s'engage. Affaire à suivre ...

Rendu du jugement Eric Colin.

Le 29 avril dernier nous étions une cinquantaine devant le tribunal de Moulins pour entendre le rendu du jugement concernant l'affaire d'Eric Colin. Malheureusement le jugement rendu n'est pas celui que nous attendions : Eric a été reconnu coupable et condamné à 600 € d'amende.

Eric a fait appel de cette décision. Dès qu'une date sera connue, nous préparerons la mobilisation pour soutenir notre camarade.

Déploiement chez Vuitton.

A l'issu de notre CE d'UD du 30 avril qui se tenait à St Pourçain sur Sioule, nous avons décidé d'organiser un déploiement chez Vuitton avec pour objectif de ne pas laisser une entreprise de plus de 600 salariés dans notre département sans information émanant de la CGT.

Nous avons reçu un bon accueil, et nous y retournerons très vite avec l'objectif de réaliser des adhésions et, pourquoi pas d'installer à terme des élus CGT sur le site.

La campagne nationale de syndicalisation passe aussi par l'Allier.

Le jeudi 21 mai 2015 la CGT de l'Allier s'est inscrite dans la campagne de syndicalisation impulsée par notre Confédération avec la participation lors de cette initiative de Pascal Fournet de la Direction Confédérale.



Nous sommes partis le matin à la rencontre des salariés sur la zone commerciale Saint Jacques à Montluçon. Ils nous ont réservé un très bon accueil et nous ont exposé pour certains les problèmes rencontrés dans leurs entreprises.

Notre journée s'est prolongée l'après midi par un débat sur la syndicalisation avec la présence de camarades de syndicats intéressés, ou encore avec d'autres que nous avons ciblés dans notre projet départemental.

Chacun a pu faire part de ses expériences, des succès et difficultés rencontrées à propos de la syndicalisation dans leur entreprise.

Laurent Indrusiak.

Dernière minute : grève chez les territoriaux de Montluçon le 27 mai 2015 pour de meilleures conditions de travail.

Agenda☞ **Formation :**

- ◆ Stage niveau 2, 1^{ère} semaine du 1^{er} au 5 juin 2^{ème} semaine du 5 au 9 octobre.
- ◆ CHSCT (Privé) du 15 au 19 juin,
- ◆ CHSCT (Public) du 21 au 25 septembre.
- ◆ CE : du 26 au 30 octobre.
- ◆ Conseillers du salarié : 3 au 5 novembre 2015.
- ☞ **Réunion nationale Bi-média** à Montreuil le 1^{er} juin avec participation d'une délégation de l'UD et des participants à la phase test.
- ☞ **Conférence régionale** : les 4 et 5 juin.
- ☞ **Bureau de l'UD** le 8 juin à Tronget.
- ☞ **Journée champêtre** organisée par l'Union Syndicale des Retraités le 11 juin à St Sornin.
- ☞ **CE de l'UD** : 18 juin à Vichy.
- ☞ **Comité d'expansion économique** le 18 juin à Moulins. Une délégation de l'UD CGT sera présente.
- ☞ **Journée d'action** sur salaires, pensions de retraites et minimas sociaux le 25 juin.
- ☞ **Journée CGT/CARSAT** : 7 juillet à Rocles avec pour thème : « Le travail peut nuire gravement à la santé (intervenante : Annie Thébaud-Mony - Sociologue santé au travail - Chercheuse au CNRS). S'inscrire à l'UD.
- ☞ **Comité Général UD** : le 22 octobre à Montmarault.

**Nécrologie**

L'Union Départementale a appris récemment avec beaucoup de tristesse la disparition de Carmen Chirol à l'âge de 77 ans. Elle était née en Catalogne, dans l'Espagne Républicaine qui restera toujours dans son cœur jusqu'à son dernier souffle.

Toute petite, elle a connu l'exil avec ses parents Républicains, l'internement dans les camps de concentration dans le sud de la France qui servaient « d'accueil » aux progressistes chassés de leur terre par les fascistes. De quoi, sans doute, marquer une vie et mettre au plus profond de l'âme les valeurs d'humanité, de fraternité et le puissant désir de changer la société au profit du plus grand nombre. Au lycée de Montluçon, ses professeurs l'appelaient « l'avocate » car elle prenait toujours la défense des plus faibles.

Carmen a mis son énergie pendant de nombreuses années au service de la CGT. A l'UD, elle contribuait entre autres à la réalisation des journaux de Comités d'Entreprise, notamment à la recherche de publicités. Cette tâche l'a conduit à rencontrer de nombreux Comités d'Entreprises sur l'ensemble du département et les Secrétaires des CE gardent d'elle de chaleureux souvenirs. Plus tard, elle animera l'activité départementale INDECOSA.

Carmen s'est aussi beaucoup investie dans la vie citoyenne à Domérat puisqu'elle a été pendant plusieurs mandats adjointe du Maire, chargée des affaires sociales. Au sein du PCF, elle a animé pendant plusieurs années le combat pour le droit des femmes, faisant du 8 mars un rendez-vous politique important à Domérat.

Celles et ceux qui ont eu la chance de la côtoyer toutes ces années se souviennent d'une camarade joyeuse, ferme sur ses convictions et empreinte d'une très grande gentillesse.

Echo-Flash présente ses condoléances à sa famille et à ses proches.



UNE NOUVELLE EQUIPE POUR UNE NOUVELLE DYNAMIQUE



Le congrès de l'Union Locale de Saint Pourçain sur Sioule s'est tenu le 28 avril dernier. Il marquait également un changement important, puisque Christelle Hébrard a été élue Secrétaire Générale en remplacement de Christian Charnay. Echos flash a demandé à Christelle de tirer quelques premiers enseignements du congrès.

Echo-Flash : *Tu viens d'être élue Secrétaire Générale de l'Union Locale de Saint Pourçain, en quelques mots peux-tu te présenter ?*

Christelle Hébrard : *J'ai 41 ans, 2 enfants. Et je suis factrice à La Poste de Chantelle. Depuis 2011, je suis permanente au syndicat départemental CGT FAPT en tant que secrétaire à la qualité de vie syndicale.*

Après avoir pendant quelques années animé le collectif distribution départemental, j'ai intégré celui de notre fédération après avoir été élue à la commission exécutive fédérale en 2008.

A notre dernier congrès départemental CGT FAPT, une de nos orientations était de nous investir dans l'interprofessionnel. Membre de la commission exécutive de l'UD depuis mars 2014, il me semblait évident de donner du sens à cette volonté. Ainsi avec l'accord de mon syndicat je me suis proposée comme Secrétaire Générale à l'Union Locale de Saint Pourçain sur Sioule.

E.F : *Quels sont les principaux axes de débats du congrès et décisions à faire vivre ?*

C.H. : *L'Union Locale compte environ 150 adhérents, elle a toute sa place dans l'organisation départementale CGT, preuve en est les débats durant le congrès. Beaucoup d'interventions ont pointé le manque d'investissement de camarades dû essentiellement à une désespérance sociale et aux attaques gouvernementales et patronales incessantes.*

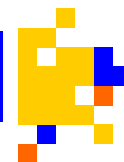
Bien que présente et organisée dans de nombreuses entreprises de son secteur géographique, l'Union Locale doit travailler à se développer. Cela passera par un plan de travail pour aller à la rencontre des salariés là où la CGT n'est pas encore implantée en lien avec la campagne de syndicalisation menée par notre Union Départementale.

Propos recueillis par Laurent Indrusiak.

La direction élue

- ◆ Christelle Hébrard, Secrétaire Générale FAPT Allier
- ◆ Jean Marc Porta, Trésorier, Hôpital Cœur du Bourbonnais
- ◆ Sylvain Balouzat, Trésorier Adjoint, Hôpital Cœur du Bourbonnais
- ◆ Bernard Lebel, membre CE, retraité multipro.
- ◆ Thierry Guillaumin, membre CE, Cerf.
- ◆ Frédéric Bailly, membre CE, FAPT.



ARRCO-AGIRC 2015 : LE BRAS DE FER !

Gérés paritairement par le patronat et les organisations syndicales de salariés, les régimes de retraite complémentaire sont une partie essentielle de notre système. Ces régimes sont obligatoires et fonctionnent selon la technique de la répartition (les actifs cotisent pour payer la pension des retraités et acquièrent eux-mêmes un droit à pension). Du point de vue européen, ces régimes appartiennent au 1er pilier (régimes publics obligatoires par répartition). L'ARRCO et l'AGIRC, hors régimes spéciaux, fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique, fédèrent les institutions de retraites complémentaires. Périodiquement, les règles qui régissent ces deux régimes sont négociées, tant pour ce qui concerne le volet des cotisations que celui des prestations servies. A cette occasion les prétentions patronales sont légiens.

Des négociations pilotées par les thèses de MEDEF.

Les négociations en cours sur les régimes de retraites complémentaires des non cadres (ARRCO) et cadres (AGIRC) ont débuté le 17 février dans un climat de forte tension. En effet, ces deux institutions essentielles de notre système de retraite connaissent un lourd problème de financement, aggravé depuis 2009 par la crise, le poids du chômage et par le refus patronal d'augmenter le montant des ressources allouées aux régimes.

Ces deux régimes concernent l'ensemble des salariés du privé, soit 18 millions de cotisants et 12 millions de retraités auxquels elles versent des pensions qui représentent de 30 à 70% des revenus. C'est dans ce contexte aigu que la Cour des comptes a récemment conforté la position patronale en préconisant principalement de reculer l'âge d'ouverture des droits et en reprenant à son compte l'approche patronale selon laquelle il est impossible d'augmenter les cotisations sans remettre en cause

la compétitivité des entreprises.

La partie patronale avance avec une série de propositions qui visent toutes à réduire le niveau de protection sociale et même à remettre en cause le statut cadre en proposant la fusion des deux régimes.

Les scénarios régressifs du patronat.

Si les régimes connaissent aujourd'hui des difficultés, c'est principalement du fait du refus patronal d'augmenter le montant des ressources allouées aux régimes, situation aggravée depuis 2009 par la crise. Il en résulte une approche strictement comptable visant à contenir les déficits en réduisant les dépenses. Une approche qui est aussi celle de la Cour des comptes selon laquelle il est impossible d'augmenter les cotisations, car cela mettrait gravement en cause la compétitivité des entreprises françaises.

Le nombre de retraités continuant d'augmenter, il ne resterait plus qu'à agir sur le niveau des

prestations en les abaissant une fois de plus et à reculer l'âge de la retraite. C'est d'ailleurs le fil rouge des propositions avancées par le Medef en amont de cette négociation.

Le Medef a fait réaliser un certain nombre de chiffrages pour établir que l'équilibre financier des régimes pourrait être assuré en combinant plusieurs mesures régressives.

Il s'agirait, notamment de confirmer la sous-indexation, ou plutôt le gel des pensions, pour deux années supplémentaires. D'ailleurs, la précédente décision allant dans ce sens, prise dans le cadre du dernier accord Arrco et Agirc, avait servi de tremplin au gouvernement pour imposer un gel des pensions dans tous les régimes. C'est dire que la négociation qui s'ouvre concerne tous les salariés, et pas seulement ceux du privé...

Il pourrait aussi être question de faire évoluer beaucoup plus vite le prix d'achat du point par rapport à sa valeur de service, l'objectif étant d'abaisser le nombre de points acquis pour un même salaire.

La pension de réversion pourrait également être revue à la baisse. Plusieurs possibilités sont envisagées et pourraient être combinées :

1. Baisse du taux de réversion qui passerait de 60 % à 54 % (taux CNAV), voire 50 % (taux FP).
2. Augmentation de l'âge minimum pour bénéficier de la pension de réversion qui passerait de 55 à 60 ans à l'ARRCO (alignement sur l'AGIRC).

Prise en compte de la durée de mariage rapportée à la durée d'activité : pour faire simple, si marié dix ans pour une carrière de 40 années, la réversion serait divisée par 4 (10/40).

Mesure phare, le Medef porte un nouveau recul de l'âge comme une mesure incontournable.

Le recul pourrait commencer pour la génération 1956 et l'objectif serait de reculer l'âge par palier de 6 mois. La cible serait 64 ans (69 ans pour une retraite sans décote) ou 65 ans (67 ans pour une retraite sans décote).

Une autre mesure pourrait être de ne plus accorder de retraite

sans abattement avant 67 ans, indépendamment de la situation dans le régime général.

Si toutes ces dispositions autour du recul de l'âge peuvent être appliquées sans attendre une nouvelle réforme des retraites, elles constituent, comme cela était le cas avec le gel des pensions, un point d'appui précieux pour justifier de nouvelles évolutions régressives de la législation en matière de retraite. D'ailleurs, le Medef ne fait pas mystère de vouloir atteindre cet objectif.

La CGT avance une série de propositions.

Elles visent à accroître durablement les ressources en élargissant l'assiette de cotisation à tous les revenus, en modulant les cotisations en fonction de la part des salaires

dans la valeur ajoutée, en rendant effective l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pourtant inscrite dans cinq textes français et européens.

Enfin résoudre les problèmes de pérennité des retraites, que ce soit celle du régime général ou des retraites complémentaires, passe avant toute autre considération, par une politique ambitieuse de relance de l'emploi stable et qualifié et correctement rémunéré. C'est donc un modèle de société basé sur l'humain avant toute autre considération comptable et financière qu'il faudrait enfin promouvoir.

Laurent Indrusiak

