



# LA LETTRE confédérale



[van.craeynest@cfecgc.fr](mailto:van.craeynest@cfecgc.fr)

## Gare à vos bas de laine !

Une apparente bonne nouvelle dans l'océan de difficultés que nous connaissons depuis trop longtemps : Bruxelles n'engagera pas, pour le moment, de procédure à l'encontre de la France pour déficits excessifs et non respect du pacte de stabilité !

Il y a fort à parier que, au contraire de nations davantage dans le collimateur (Grèce, Espagne...), notre pays soit considéré comme disposant d'une garantie face à la montagne de dettes et de déficits que nous connaissons. Je veux parler du taux d'épargne des ménages, actuellement de 16,6 %. Autrement dit, les autorités européennes comme les agences de notation considèrent que, le moment venu, le gouvernement conserve la possibilité de piocher dans le bas de laine des Français par un accroissement de la fiscalité pour renflouer les caisses.

Dans le registre des déficits sociaux, Éric Woerth vient de dévoiler l'avant-projet de loi de réforme des retraites présenté comme un plan de retour à l'équilibre en 2018. Un plan bancal. Il y a «le dur», constitué par l'allongement des carrières et pour lequel chacun peut mesurer les efforts supplémentaires qu'il va devoir engager. Et puis il y a «le mou», le volet recettes, assis en grande partie sur une perspective de retour au plein emploi. Une hypothèse... optimiste !

Les recettes nouvelles ont pour objectif de faire face à l'impact de la crise, énorme quant au manque à gagner pour l'ensemble de notre protection sociale : 3,7 milliards sont programmés l'an prochain... quand il en faudrait 10 !

Ce vendredi 18 juin, nous devons revoir le ministre du Travail. Notre message : qu'il nous écoute davantage, qu'il accroisse les prélèvements sur les retraites chapeau et sur les stock-options, qu'il

revisite les exonérations de charges des entreprises ou les aides du type crédit-impôt-recherche afin que celles-ci atteignent l'objectif de soutien de notre économie et de préparation de l'avenir. Et non pas qu'elles enrichissent encore plus les actionnaires ! Bref, que l'emploi pour tous soit au cœur des efforts fournis par les finances publiques...

La CFE-CGC veut rendre plus justes et plus lisibles les mesures dites «carrières longues et pénibilité». Elle veut que soit valorisée la formation, si fondamentale pour l'emploi et la performance de notre économie ! Le ministre aura reçu de mes mains un projet de prise en compte des années d'études. Mais nous poursuivrons notre action auprès des parlementaires. Ce sont eux, en dernier ressort, qui voteront le texte définitif en octobre.

Le travail de notre organisation, au service des ses adhérents et de celles et ceux qui lui font confiance par leur vote, est d'apporter des solutions aux problèmes concrets qui nous sont posés. Nous ne voulons pas d'un retour à la pauvreté pour les retraités à l'heure où les solidarités familiales n'existent plus ou si peu. Nous voulons que chacun, le moment venu, aujourd'hui, demain, en 2030, 2050 ou à la fin du siècle puisse disposer des ressources pour vivre décemment et que celles-ci soient en relation avec le travail accompli tout au long de sa vie professionnelle...

*Bernard Van Craeynest*

## Prud'hommes

### REDYNAMISER PLUTÔT QUE DÉVITALISER

Le gouvernement s'interroge sur le bien fondé de l'élection prud'homale. Bien sûr, il faut regretter la faible participation au scrutin prud'homal. Cela ne doit pas, pour autant, remettre en cause le principe de l'élection ! Cherchons plutôt à redynamiser ce mode historique de désignation. La CFE-CGC reste attachée à l'élection des conseillers prud'hommes et refuse catégoriquement de passer par une désignation à partir des résultats d'autres élections professionnelles. Il n'est pas cohérent de mettre en cause la représentativité descendante, telle qu'elle était prévue avant la loi du 20 août 2008, au niveau des élections professionnelles, et, dans le même temps de réaffirmer cette technique de désignation dans la représentation prud'homale. Il faut choisir ! Dès lors que le législateur fonde la légitimité des organes de représentation du personnel sur l'élection, il ne peut revenir sur ce principe pour les conseillers prud'hommes en envisageant leur désignation même par des organisations syndicales représentatives. Quant à l'élection indirecte de ces conseillers, elle est difficile à évaluer en l'état. Certes, le faible taux de participation aux élections prud'homales revient à faire élire les conseillers par un très faible nombre de salariés. Mais le système des grands électeurs reviendrait à exclure du champ du vote les établissements dépourvus de représentation élue, soit près de 40 % des entreprises ! Le plus sage serait d'attendre, avant toute évaluation du vote indirect, la fin des négociations sur la représentativité dans les TPE...

Bernard Vincent  
b.vincent@cfecgc.fr

## Impôt sur le revenu

### RECONSTRUIRE... ET PLUS

L'impôt sur le revenu (IR) apporte 55 milliards d'euros aux caisses de l'État. Il constitue une part de plus en plus faible des charges prélevées par l'État : 6,5 % des prélèvements obligatoires, soit moins qu'en 1990 (9 %) et moins que dans la plupart des autres pays de l'Union européenne (20 %). Son produit est également inférieur à celui de la CSG (près de 62 milliards en 2009) et trois fois plus faible que celui de la TVA que tout le monde paie. L'IR est le seul impôt progressif et les réformes successives ont entraîné sa baisse d'environ 30 %. Il n'est payé que par 55 %

des Français, soit un contribuable sur deux ! Le barème progressif et la prime pour l'emploi permettent d'exonérer les ménages modestes. Si l'on tient compte des bénéficiaires des niches fiscales, la part des non-imposés est encore plus importante. L'essentiel de l'IR est concentré sur les classes moyennes. Un certain nombre ne paient pas l'impôt, mais reçoivent un chèque, la prime pour l'emploi. Dans la tranche supérieure, on constate que l'impôt sur le revenu n'est pas progressif puisqu'une centaine de contribuables les plus riches ont réduit leur impôt de 93 % grâce aux niches fiscales, soit un gain de plus de 1 million d'euros pour chacun, en moyenne. Il est temps de reconstruire l'impôt : fusionner l'impôt sur le revenu, progressif mais à l'assiette réduite, avec la CSG, proportionnelle mais à l'assiette universelle ; rétablir une tranche supérieure d'impôt sur le revenu à 50 % voire plus, qui s'appliquerait non pas aux classes moyennes mais aux très hauts revenus. Au-delà, c'est une réforme d'ensemble de la fiscalité qu'il faut entreprendre. Les chantiers sont immenses : mieux prendre en compte les revenus du capital ; remettre à plat exonérations, abattements et autres niches fiscales ; réformer la fiscalité locale ; réexaminer l'exonération des droits de succession et le bouclier fiscal ; moduler la TVA en fonction de l'impact environnemental des produits ; instaurer une contribution climat-énergie et, enfin, harmoniser la fiscalité européenne.

Jean-Luc Haas  
jeanluc.haas@cfecgc.fr



## IRP

### LE PATRONAT EST IL DIGNE DE CONFIANCE ?

La CFE-CGC s'est engagée dans la délibération sociale sur les Institutions représentatives du personnel (IRP) sans tabous et avec l'objectif de renforcer le dialogue social dans les entreprises. Que manque-t-il, qu'est-ce qui est superflu ou redondant ? Comment améliorer l'association des représentants du personnel aux orientations économiques et sociales de l'entreprise ? Comment rapprocher les lieux de décisions économiques et les implantations des IRP ? etc. La CFE-CGC est à l'origine, en intersyndicale, d'un état des lieux des mesures prévues par le Code du travail en matière d'information, de consultation, de droit d'intervention et de négociation et ce, sur tous les thèmes touchant les

IRP (bilan et perspectives économiques, politique d'emploi, rémunérations etc.). Cet état des lieux est partagé par les représentants des employeurs et ceux des salariés. Nous le complétons par des aspects visant à juger la qualité et la justesse des informations, le niveau d'intervention et d'attribution des instances et leur pertinence, les perspectives de durée, d'opérationnalité et d'utilité, la proximité avec les salariés et les incidences sur le fonctionnement de l'entreprise. Un sujet complexe et très politique. Pour le mener à bien, un minimum de respect et de confiance est nécessaire. La CFE-CGC est inquiète. Ces conditions sont-elles toujours réunies ? En effet, le lobbying et le discours d'un autre temps de la CGPME et du MEDEF sur le projet de loi sur le dialogue social dans les TPE sont révoltants. Lors du salon Planète PME, voici un des badges distribués par la CGPME ! Si les députés suivent les demandes patronales ils cautionneront ce « non aux syndicats ». Dès lors, comment négocier voire discuter avec des organisations qui veulent votre disparition ?

Bernard Valette  
valette@cfecgc.fr

## Salaires

### CADRES AU RABAIS

L'APEC nous montre que le salaire médian des offres d'emplois 2009 pour les cadres piétine à 37,5 K euros par an. Toutes les études récentes (Insee, Expectra...) démontrent que les rémunérations à l'embauche ont reculé de 1,6 % en 2009 et devraient encore baisser cette année de près de 2 %. Les salaires moyens mensuels des cadres à temps complet étaient en 2008 de 4 083 euros net, 1 432 euros net pour les employés. L'éventail des salaires montre par ailleurs un écart grandissant entre les salaires les plus élevés et les plus bas. Une fois encore, les cadres ont payé pour la crise. Que font les entreprises pour attirer des jeunes cadres, les inciter à la mobilité, ou les fidéliser ? Que font les « politiques » pour créer de la richesse, du pouvoir d'achat, du dynamisme et de la compétitivité, grâce à une politique salariale digne de son nom ? Mais au fait, où se situent les hauts revenus ?

Marie-Françoise Leflon  
leflon@cfecgc.fr

Le + santé  
la protection santé

Consultez les tarifs et les conditions  
sur [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

## ↳ Retraite

### ÉLARGIR LE CHAMP D'ACTION

La question du financement de nos régimes de retraite est au cœur des débats actuels. Pour Bernard Van Craeynest, le gouvernement ne peut pas ignorer le problème «des aides aux entreprises qui ne sont pas forcément justifiées» : 30 milliards par an ! C'est «le beurre avec l'argent du beurre»... Bernard Van Craeynest s'interroge avec méfiance sur ce que le gouvernement entend par revenus supérieurs afin d'y appliquer des taxes : la CFE-CGC préférerait un raisonnement fondé sur le revenu net disponible après impôt... De plus, la question de l'âge de la retraite n'est pas l'essentiel : «il est grand temps de revoir l'architecture globale du financement de notre protection sociale». (BFM, 9.06.2010). Il manque au projet gouvernemental, des perspectives claires, regrette Bernard Van Craeynest : «pas de monnaie de singe, pas de vagues perspectives, hypothèses, promesse d'une amélioration de la conjoncture, de la croissance, d'un retour au plein emploi...» (BFM, 15.06.2010). Pour Danièle Karniewicz, il est clair que la réforme envisagée ne permettra pas l'équilibre financier espéré : «C'est une réforme essentielle parce qu'on est en situation d'urgence (...) mais le compte n'y est pas en termes de ressources de financement». Elle rappelle la nécessité d'établir une «bouclier retraite, c'est-à-dire un niveau de pension à la retraite par rapport au salaire d'activité en-dessous duquel on ne peut pas aller» (AFP, 16.06.2010). Au final, la CFE-CGC continue sur la voie du dialogue avec le gouvernement pour faire valoir ses propositions, parce que Éric Woerth «peut mieux faire» (JDD, 16.06.2010).

## ↳ Retraite

### UNE RÉFORME ENCORE BANCALE

Allonger les carrières : c'est le levier principal actionné par le gouvernement dans son projet de réforme. C'est insuffisant selon la CFE-CGC, puisqu'il faudrait dans le même temps que «l'emploi soit au rendez-vous» et «exercé dans de bonnes conditions». Le volet recettes est «notoirement insuffisant» : «La CFE-CGC demande que la tranche d'impôt qui impacte les plus hauts revenus soit portée à 43 % et non limitée à 41 %, ainsi qu'une taxation plus lourde des retraites chapeau et stock-options». Une autre source de recettes à générer : les salaires, notamment par la réduction de «l'écart injuste entre les hommes et les femmes». La CFE-CGC réclame aussi des sanctions pour les entreprises «qui n'ont pas de taux d'emploi des plus de

55 ans en relation avec un pyramide des âges équilibrée». Autre regret : «le gouvernement reste sourd à l'implication des étudiants dans notre économie. Il refuse de prendre en compte les années d'études au travers des périodes passées en entreprise durant leur formation initiale». La CFE-CGC demande, en contrepartie des efforts demandés aux fonctionnaires, «une amélioration de leur régime de retraite additionnel». Mais pour la CFE-CGC, la réforme des retraites n'est pas tout. «Elle ne sera efficace que si elle est accompagnée d'une réforme de la fiscalité dans sa globalité» pour financer l'ensemble de notre protection sociale (retraite, maladie, famille, dépendance...). (C<sup>qu</sup>e de presse, 16.06.2010).

**Soyez actifs pour vos retraites  
Faites signer la pétition CFE-CGC  
sur [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)**

## ↳ Retraite

### FONCTION PUBLIQUE

La Fédération des fonctions publiques CFE-CGC qualifie la réforme envisagée de «contre productive». Elle s'oppose, en particulier à «l'augmentation des cotisations de 7,85 % à 10,55 % en dix ans sans contrepartie par la prise en compte de l'ensemble de la rémunération pour le calcul de la retraite». L'alignement sur le privé est fait au détriment des fonctionnaires qui ne bénéficient pas de véritable retraite complémentaire».

[www.fonctions-publiques-cgc.org](http://www.fonctions-publiques-cgc.org)

## ↳ Administrateur salarié

### MAILLON FORT

Les rapports de l'Institut français des administrateurs (IFA) et du Centre d'analyse stratégique (CAS) visent à favoriser l'intégration de salariés dans les conseils d'administration en faveur d'une meilleure gouvernance. Le Cercle des administrateurs salariés CFE-CGC demande aux dirigeants d'entreprises de passer «de la pensée à l'acte». Il préconise de «généraliser la présence des administrateurs salariés dans les conseils et d'intégrer systématiquement le capital humain dans leurs débats».

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

## ↳ Sécurité sociale

### MULTIPLIER LES SOURCES

La spirale du déficit de la Sécurité sociale ne cesse de croître : 27 milliards aux dernières nouvelles ! Une accélération due à la diminution de la masse salariale, souligne Danièle Karniewicz, alors que les recettes de la Sécurité sociale sont assises essentiellement sur les salaires. Sans oublier, cependant, que les dépenses augmentent aussi à cause de l'augmentation de l'espérance de vie et des frais supplémentaires engendrés. L'équation est simple : face à plus de dépenses, il faut plus de recettes, donc c'est l'assiette de cotisation qui est à revoir, il faut aller au-delà des salaires. Que pourrait être cette nouvelle assiette ? Toutes les pistes sont à examiner pour la secrétaire nationale : la CSG, la TVA sociale, les revenus du capital, les revenus financiers...(France Info, 10.06.2010).

## ↳ Cadres

### CONTREPARTIES ET NON AVANTAGES

Dans les négociations d'entreprise, la particularité des cadres est de plus en plus remise en cause par les organisations ouvrières qui n'hésitent pas à saisir la justice pour faire jouer les règles anti-discriminatoires. Face à cette tendance, il faut user de pédagogie, préconise Bernard Valette : «expliquer que les avantages des cadres ne sont pas des privilèges, mais des contreparties à des contraintes de travail particulières : forte pression, charge de travail, responsabilités, etc.». (Entreprise et carrières, 25.05.2010).

## ↳ Énergie

### NOUVELLE FORCE SYNDICALE

La Fédération des industries électriques et gazières (IEG) CFE-CGC et l'UNSA Énergies ont décidé de s'allier pour constituer une nouvelle «offre syndicale». Considérant leurs valeurs communes, les deux fédérations se veulent être le «troisième pôle syndical» au sein des IEG. Christian Taxil (CFE-CGC) explique : «Nous souhaitons répondre par notre alliance à la spécificité de l'encadrement dans les IEG ; ce n'est qu'une première étape car nous envisageons de couvrir à terme tout le périmètre, y compris le premier collège».

[www.cfe-energies.com](http://www.cfe-energies.com)



**VAE SYNDICALE LABEL UNIVERSITAIRE**

Le 7 juillet prochain à la Maison de la CFE-CGC, Bernard Van Craeynest, président et Christian Duval, directeur de l'Institut d'études politiques (IEP) d'Aix-en-Provence, signeront une convention Validation des acquis de l'expérience (VAE). Elle générera un label dont pourront se prévaloir, par exemple, les futurs stagiaires de formation syndicale à la CFE-CGC...

**Microcrédit**

**DE L'ÉCONOMIE AU SOCIAL**

Gérard Labrune, président de l'UR CFE-CGC de Champagne Ardenne, a été rapporteur des travaux du Conseil économique et social sur le microcrédit. Il préconise son développement par une meilleure information et l'animation de réseaux régionaux via l'Agence pour la création d'entreprises (APCE). La distribution du microcrédit pourrait aussi bénéficier de «services spécialisés» mis en place par les banques qui ainsi, entreraient «de plain pied dans l'économie sociale solidaire».

<http://bit.ly/aZuwDO>

**France Télécom**

**LES CAUSES DES SUICIDES**

Les experts ont rendu leur rapport sur le malaise des salariés à France Télécom. La CFE-CGC retient que la financiarisation à outrance que connaît l'entreprise a ses effets : «distribution de stock-options à gogo», objectifs déterminés par la Bourse... autant de raison à «la perte du sens du travail». C'est, chaque jour, rappeler aux 100 000 salariés qu'ils sont «inutiles», une «charge», détruisant ainsi le tissu social et amenant les plus fragiles à se suicider. Sans compter la précarisation professionnelle : «aujourd'hui, vous êtes un spécialiste technique ; demain on vous dira que vous ferez du recouvrement et de la facturation» ! La reconstruction va prendre du temps, estime la CFE-CGC de France Télécom... (iTV, 21.05.2010).



Écoute et accompagnement psychologique des adhérents  
CFE-CGC : 0800 715 555

**Pénibilité**

**QUESTION DE MESURE**

«Par pénibilité, on désigne le fait que l'âge physique de la personne ne correspond pas à son âge civil», précise Bernard Salengro. On l'évalue de deux manières : de manière individuelle, par le médecin-conseil qui détermine une inaptitude au travail ; de manière collective, lorsque trois quarts d'une profession, par exemple, bénéficient d'une reconnaissance individuelle d'inaptitude. Dans le projet de réforme de retraite, le gouvernement retient l'évaluation individuelle : «il faudrait au moins qu'il revalorise et augmente les moyens de la médecine du travail». Et attention aux effets pervers : «la pénibilité ne doit pas devenir une prime aux mauvais employeurs». L'employeur doit, d'abord, «respecter les règles spécifiques d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail en faveur des salariés». (La Croix, 15.06.2010).

**Portage salarial**

**GARANTIES**

Le portage salarial consiste pour une entreprise à faire appel à une société intermédiaire pour engager un consultant qui travaillera pour elle. Une pratique qui avait besoin d'être sécurisée qui vient de faire l'objet d'une négociation de dix-huit mois. L'objectif de la CFE-CGC était de «moraliser, sécuriser et cadrer les pratiques du portage salarial». Elle a signé l'accord, compte tenu des acquis obtenus en faveur des cadres, des garanties établies en termes de contrat de portage, de la fixation d'un salaire minimum garanti (2 800 euros brut)... Sont ainsi «éliminées les pratiques les plus dangereuses de certaines entreprises qui s'offrent le savoir-faire et les compétences élevés de salariés sans garanties suffisantes pour ces derniers». (Cqué de presse, 17.06.2010).



**Pique-nique facebook**

Lola Rocher, animatrice du réseau CFE-CGC sur facebook, vous convie à un pique-nique, le 13 juillet prochain... Inscrivez-vous via [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



**Représentativité**

Chez **Alcan France**, la CFE-CGC remporte 100 % des suffrages chez les cadres et 91 % chez les ETAM au CE, et respectivement 100 % et 88 % des voix chez les DP. Au CE de **Renault** au Mans, la CFE-CGC conforte sa première place au deuxième collège (63,32 %) et au troisième (100 %). Au global, la CFE-CGC est la première organisation en nombre de sièges (4 sur 9). À Douai, elle maintient aussi sa position de première organisation dans les deuxième et troisième collèges. La CFE-CGC est la première organisation de Renault : 28,53 % tous collèges confondus. Chez **Canal+**, la CFE-CGC est la deuxième organisation avec 23,81 % des voix chez les DP. À Air France, la CFE-CGC renforce sa première place chez les cadres (40,43 % au CA) et pèse 18,6 % toutes catégories confondues. Au centre de recherche d'**ArcelorMittal** de Maizières, la CFE-CGC est le premier syndicat au CE avec 34,8 % des suffrages. La CFE-CGC obtient 33,82 % des voix aux élections DP chez **Hewlett Packard**. À la **DIAC Crédit Renault**, le SNB-CFE-CGC représente 53,4 % des voix, tous collèges confondus.

**Grenoble**

**BIEN ÊTRE AU TRAVAIL**

Dans le cadre des États généraux du renouveau, Bernard Salengro, participe au débat sur «le bien être au travail comme facteur de croissance», samedi 19 juin 2010 de 16h30 à 18h00 à Alpeexpo Grenoble.

<http://jeparticipe.org>

**TABLE RONDE CFE-CGC 1<sup>ER</sup> JUILLET 2010**

Débat autour du livre «**Osez le dialogue social**» à la Maison de la CFE-CGC - 59 rue du Rocher - 75008 Paris de 17 h 30 à 20 h 00  
Rens : [stephanie.forge@cfecgc.fr](mailto:stephanie.forge@cfecgc.fr)

**La Lettre confédérale**

publication de la Confédération française de l'encadrement CGC  
59/63, rue du Rocher, 75008 Paris  
Tél. : 01 55 30 12 12 - Fax : 01 55 30 13 13

Directeur de la publication : Bernard Van Craeynest

Rédacteur en chef : Michel Ciesiolka

Assistants : M. Texereau ; C. Escorza  
Impression : STIPA

Commission paritaire : 1010 s 07570.

ISSN : 0753-0625

Abonnement : 123 €

<http://www.cfecgc.org> - [presse@cfecgc.fr](mailto:presse@cfecgc.fr)

