

Nos vœux solidaires !

Au cours d'une année 2019 pleine de rebondissements, marquée par des annonces de fermetures de site, de délocalisations, de suppressions ou transferts de postes, vous nous avez renouvelé votre confiance en votant majoritairement pour les représentants de la CFE-CGC. Vous pouvez compter sur nous car la seule ambition qui nous anime est la défense de vos intérêts.

Nous abordons cette nouvelle année dans un contexte social tendu (réforme des retraites, négociations La Roche, abandon des cartes et guides...). La forte augmentation des demandes de salariés qui ont besoin d'être accompagnés, conseillés nous frappe particulièrement en ce début d'année.

Notre engagement sur tous ces sujets est un travail collectif. Nous sommes là pour vous et, en même temps, nous avons besoin de vous : n'hésitez pas à nous rejoindre, à nous solliciter, à nous soutenir et à signaler toutes les pratiques qui vont à l'encontre des valeurs qui nous ont toujours rassemblés. Cette solidarité est primordiale. L'engagement syndical chez Michelin doit devenir naturel, sans tabou ni réticence. Faites entendre votre voix, rejoignez la CFE-CGC !

La consolidation d'un vrai contre-pouvoir est essentielle pour accompagner, anticiper, parfois challenger les orientations stratégiques de l'entreprise et leur déploiement. Cet engagement commence par une information que nous espérons de qualité, factuelle, courageuse et réaliste quand l'entreprise reste dans le flou et la communication corporate. C'est également ainsi que nous intervenons dans les différentes instances.

Ce contre-pouvoir est d'autant plus essentiel que Michelin poursuit une stratégie de maximisation court-terme de la rentabilité pour financer sa reconversion/restructuration. Cela ne peut pas se faire au détriment des personnes. La restructuration et les nouvelles pratiques de gestion du personnel ne doivent pas générer de la détresse pour les salariés. Le changement est souvent nécessaire mais ne doit pas nuire à la qualité de vie au travail. **L'entreprise doit respecter les femmes et les hommes qui font sa richesse, ses progrès, son avenir...**

La CFE-CGC continuera à se battre sur ce terrain, à vos côtés et pour vous aider à réussir pleinement vos vies professionnelles et personnelles.

Réussir ce qui vous tient à cœur, voilà les vœux que nous formulons en ce début de nouvelle année pour tous les salariés de l'entreprise et leurs proches. Que 2020 vous apporte l'équilibre auquel vous aspirez !

Jean-Christophe Laourde, Délégué Syndical Central.

sommaire

PAGE 2

Cartes et guides : clap de fin?
Compétences dans inTouch

PAGE 3

Négociation à La Roche / Yon

PAGE 4

Perspectives de nos emplois
Calendrier collectif 2020
Més-aventures en inTouchlandia

PAGE 5, 6, 7

Retraite supplémentaire DB55 :
explications et perspectives

PAGE 7

Réforme des retraites :
la CFE-CGC s'engage

RÉDACTEUR EN CHEF

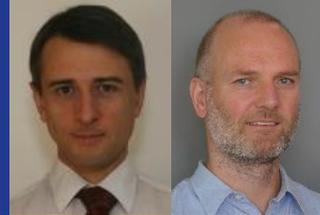
C. Boyer
L. Trincal

DIRECTEUR DE PUBLICATION

JC. Laourde



Cartes et guides Michelin : clap de fin ?



Pierre Parent, Damien Dufour

La direction de Michelin Travel Partner (MTP) vient d'annoncer le départ des salariés travaillant pour le « print » - il faut comprendre les cartes et guides papier Michelin – dans une joint-venture créée avec le groupe Media Participations. 63 salariés sont concernés.

La nouvelle entreprise s'appellera « Michelin Editions », elle sera détenue à **40% par MTP** et à 60% par Media Participations. Elle sera créée le 1^{er} juillet 2020. Media Participations est un acteur important de l'édition française : bandes-dessinées (Dargaud, Dupuis, le Lombard), livres pratiques (Fleurus...), beaux livres (la Martinière...), littérature générale (Seuil, Points...). Il est présidé par Vincent Montagne, membre de la famille Michelin.

La distribution de nos collections de cartes et guides était déjà assurée depuis 15 ans par une entreprise de ce groupe. La reprise des équipes commerciales Print, par une autre filiale de ce groupe, a été annoncée l'été dernier et est effective depuis le 1^{er} janvier.

Et maintenant cette annonce.

De nombreuses questions sur le fonctionnement et sur ce que perdront les salariés se posent. Les quelques mois qui précèdent le 1^{er} juillet nous permettront-ils d'y répondre ?

Notre principale question reste « **quelle est la viabilité de la nouvelle entité ?** » .



L'équation à résoudre comporte plusieurs termes, le marché des produits papiers qui s'étirole d'une part, le soutien de Michelin d'autre part... Et s'il n'y a pas de solution, ne serait-ce pas une façon de mettre à mort l'activité « Print » à bas bruit ? Que deviendront alors les salariés touchés ?

Enfin, la CFE-CGC s'interroge sur l'avenir de ce qui restera de MTP : le mouvement lancé s'arrêtera-t-il là, ou bien la vente à la découpe ne fait-elle que commencer ?

La CFE-CGC s'emploie à obtenir une expertise économique afin d'éclairer la viabilité des deux entités ainsi créées. Les salariés concernés ont besoin de visibilité sur leur avenir professionnel.

Compétences dans inTouch, gérez les correctement



Chris Boyer

Le savoir-faire ne compte que pour au mieux la moitié dans la dynamique d'une carrière, il y a également le faire savoir. Ce point qui gêne parfois les modestes, risque de s'accroître fortement avec le processus de validation des compétences dans inTouch et notamment des compétences comportementales.

Concernant les compétences métiers, il n'y a que le niveau auquel le salarié prétend à valider. Sauf si le poste n'est pas totalement tenu, le niveau à viser pour ces compétences est clairement celui du poste, ou au-dessus si on est à l'aise ou référent. Nous conseillons aux salariés de ne pas se surévaluer : une évaluation objective permet de prévoir la formation associée afin de gagner en autonomie, en confiance, en performance.

Pour les compétences comportementales, il faut valider le niveau visé mais également les niveaux inférieurs. Pour un niveau 3, qui donne parfois l'impression d'être un salarié « idéal », en moyenne 5 items par niveau doivent être établis, ce qui correspond à 15 faits illustratifs à documenter... A multiplier par le nombre de compétences. Le processus est très long, concède le service du personnel. Pour autant, il ne faut pas le négliger car la validation des compétences sera une des conditions de proposition par l'outil inTouch de postes et d'opportunités de progresser.

Nous appelons les salariés et les managers à faire attention au côté extrêmement scolaire, agaçant, voire blessant que peut prendre cette tâche aux yeux de certains. Il faut y mettre beaucoup d'intelligence humaine. Il serait dommageable pour tous que l'outil trie ceux qui savent s'en servir plutôt que les personnes les plus aptes.

Négociation à La Roche sur Yon

Les négociateurs CFE-CGC

Depuis l'annonce du projet de fermeture de l'usine Michelin à La Roche-sur-Yon, supprimant 698 emplois, dont 74 à Cholet, la CFE-CGC a condamné, dénoncé et combattu cette décision et s'est associée dans l'intersyndicale SUD-CFECGC-CFDT-FO pour consulter l'ensemble des salariés concernés afin d'entamer les négociations.

L'intersyndicale ne s'est pas focalisée sur une mesure précise ou une somme d'argent mais sur la recherche de toutes les solutions possibles pour aider tous les salariés frappés par cette injustice sociale.

Aucun montant financier, ni mesures négociées dans le cadre de ce PSE ne pourront remettre en cause notre colère face à cette décision de fermeture d'une usine où les salariés sont victimes de la course sans limite à la profitabilité !

Cependant, l'intersyndicale, avec l'ensemble des salariés, a fait le choix de faire avancer les revendications tout au long de cette négociation.

À l'issue de chaque réunion, nous avons effectué des assemblées générales et nous remercions l'ensemble des participants pour leur implication. C'est grâce à la mobilisation massive des salariés de La Roche que nous avons démontré à Michelin notre détermination ! Vous trouverez sur cfecgcmichelin.org l'ensemble des mesures négociées lors de ce « plan social ».

Même si ce préjudice n'a pas de prix, nous avons réussi à obtenir près de 40% de plus que les plans sociaux négociés précédemment. Les salariés ont été associés lors de consultations démocratiques organisées à toutes les étapes importantes de la négociation et sur la signature de l'accord.

Les mesures d'accompagnement du plan prévoient des indemnités conséquentes pour les salariés faisant le choix d'une mobilité interne avec ou sans déménagement. Dans le cas d'une mobilité externe, elles sont majorées en fonction de l'âge du salarié et une indemnité compensatrice de perte de salaire est prévue. Le tableau ci-contre indique les estimations d'indemnités supra-légales de départ de l'entreprise selon le statut, l'âge et l'ancienneté. Les congés de reclassement sont indemnisés (12 à 18 mois selon les situations) et un financement de la formation est possible. Des mesures d'âge sont proposées à tous les salariés pouvant partir au plus tard le 1/1/2026, sous forme de dispense d'activité indemnisée à hauteur de 75%.

Une indemnité complémentaire est prévue pour les salariés ayant déjà effectué un ou plusieurs déménagements suite à des restructurations chez Michelin : Poitiers, Tours, La Combaude, Troyes, Toul et Montceau.

La consultation de mi-janvier a porté sur la validation des mesures d'accompagnement, pas sur la justification économique de la fermeture.

Enjeu sensible pour Cholet

Le site de Cholet va vivre une restructuration importante, avec de nombreux mouvements de personnel : transfert entre Z et O, pertes de compétences avec les départs, accueil de salariés de RYO.

Ce sera un challenge qu'il est important de réussir pour l'avenir du site.

La CFE-CGC invite la direction du site à associer les représentants du personnel à une réflexion conjointe pour assurer la réussite de l'opération.

Mobilité externe PSE La Roche

Simulations indicatives d'indemnité de licenciement

	AGENT
MINIMUM	46 000
MOYENNE	65 000
MAXIMUM	111 000

	COLLABORATEUR
MINIMUM	47 000
MOYENNE	74 000
MAXIMUM	121 000

	CADRE
MINIMUM	52 000
MOYENNE	88 000
MAXIMUM	136 000

Résultat du vote sur les mesures d'accompagnement du PSE

Nombre de suffrages exprimés : 490 soit 80,3% de l'effectif du site.

Réponses / mesures d'accompagnement	OUI	NON	NUL
nombre	454	33	3
pourcentage	92,70%	6,70%	0,60%

Les mesures détaillées sur : Cfecgcmichelin.org

 [Cfe-cgc Michelin](https://www.facebook.com/cfecgc.michelin)

Perspectives de nos emplois en France



Més-aventures en inTouchlandia

Moins de la moitié des jobs sont « postés » et une partie seulement sont un pur exercice de style dans la mesure où les postes sont déjà staffés. L'entreprise publie pour suivre la procédure, mais le candidat est déjà désigné.

Certains postulants ne sont même pas reçus pour un entretien ; certains ne reçoivent pas de réponse...

Parfois ça marche : l'employé qui a bien suivi la procédure dans inTouch est reçu pour un entretien d'embauche... ou pas... Bien que la règle Groupe permette de candidater à un poste de NR de niveau supérieur, le PDP peut intervenir dans le processus pour dissuader le candidat de continuer à postuler. Raisons invoquées : l'inadéquation du profil aux compétences recherchées, le manque d'expérience...

Ce n'est pas logique. Si elles doivent être acquises à la prise de poste, les compétences recherchées pourraient faire l'objet d'un apprentissage par l'employé, il suffit de le préparer. L'entreprise se doit de donner sa chance à l'employé en le formant.

La CFE-CGC demande que l'entreprise lève cette ambiguïté : ou bien l'employé se trouve un poste par ses propres moyens et dans ce cas on doit le laisser aller au moins jusqu'à l'entretien, ou bien on reconnaît un droit de veto au PDP qui dans ce cas, doit reprendre en partie son ancienne casquette. Enfin, les managers doivent jouer leur rôle et faire la liaison entre les parties prenantes pour faciliter le processus pour le salarié.

Laure Trincal

L'entreprise a présenté aux élus le plan de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en France pour la période 2019-2022.

Le taux de salariés de plus de 50 ans diminue en raison des départs à la retraite en nombre sur les 3 dernières années et s'établit à 27% contre 35% fin 2016.

La CFE-CGC regrette que le taux de féminisation ne progresse qu'à la marge et alerte sur ce taux chez les moins de 25 ans qui n'augure pas de progrès sur la mixité si **les mesures de féminisation du recrutement ne sont pas plus énergiques**. Les prévisions de recrutement sont en baisse et seront liées à la croissance, notamment sur les activités digitales.

Globalement à l'horizon 2022, l'entreprise annonce un effectif France en baisse de 1400 postes ou plus. Une grande partie de ces postes supprimés concerne la fermeture de l'usine de la Roche sur Yon. La CFE-CGC déplore une prévision également **en baisse sur Clermont Ferrand, à hauteur de 650 postes au moins et sera vigilante sur la manière d'y parvenir**. Nous demandons un accompagnement des salariés pour acquérir les nouvelles compétences.

Calendrier collectif 2020



Fabienne Renard-Lafleur

Lors de la présentation du calendrier collectif aux élus, l'ensemble d'entre eux a souligné l'incohérence de l'obligation faite aux salariés de prendre 3 semaines minimum de congés consécutives entre le 20 juillet et le 21 août 2020.

Nous avons proposé d'ouvrir la période de prise de congés entre le 1er juillet et le 31 Août. Dans un esprit constructif, nos arguments servent l'intérêt de l'entreprise :

- Sur beaucoup de projets, assurer une continuité y compris sur la période estivale répond aux besoins clients, et limite la perte de temps liée aux ralentissements puis redémarrages, notamment pour les SI qui travaillent sur des séquences de 4 semaines. La réduction brutale des effectifs sur une période fixe les contraint à supprimer 2 boucles.
- Les personnes basées sur Clermont Ferrand travaillent fréquemment avec des collègues aux 4 coins du monde. Or ces derniers n'ont pas le même calendrier collectif que nous. Nous perdons du temps et de l'agilité pour répondre à nos clients internationaux.
- Nous constatons que dans la société actuelle, le modèle familial a beaucoup évolué, de nombreux enfants grandissent en garde partagée, et les parents ont du mal à concilier leur temps de garde avec la contrainte du calendrier collectif.

Pour 2019, certains managers, se sentant RESPONSABLES de l'efficacité de leur service et cohérents avec les axes stratégiques de l'entreprise ont autorisé des dérogations pour certains de leurs équipiers, mais ces salariés doivent composer avec les fermetures de la cantine et des services généraux réduits au minimum.

Les élus ont voté contre le calendrier collectif à l'unanimité pour les raisons exposées. L'entreprise n'a pas effectué un réel bilan de l'ouverture d'une semaine supplémentaire faite en 2019, elle a juste recueilli l'avis de certains managers mais pas des services où une plus grande plage d'ouverture a permis une meilleure adaptation à l'environnement. La CFE-CGC souhaite un vrai bilan de cette évolution et vous recommande de **demander les dérogations** en fonction de votre contexte professionnel ou personnel.

Retraite supplémentaire Michelin « DB55 » : explications et perspectives

Denis Paccard



Vous avez reçu à domicile pendant la période de Noël un courrier de l'entreprise dont l'objet était « Evolution du règlement du régime de retraite supplémentaire Michelin DB55 ». Ce courrier, rédigé sans présentation du contexte, a créé un tel trouble auprès des salariés que nous avons été submergés de demandes d'explication.

Cet article vous permettra de comprendre un sujet qui est complexe, et va mettre en perspective les actions que la CFE-CGC va engager pour préserver l'intérêt lésé des salariés.

La retraite supplémentaire Michelin « DB55 », c'est quoi ?

A l'origine : en 1997, l'entreprise a pris l'initiative de mettre en place un régime de retraite supplémentaire destiné à assurer un complément de revenu à la retraite. C'était un temps où Michelin était MICHELIN et où la symétrie des attentions n'était pas qu'un élément de langage de la communication corporate.

Il s'agissait d'un dispositif légal à **prestations garanties** tel que défini dans l'article 39 du code général des impôts. Le dispositif garantissait un taux de remplacement minimum de 55%, d'où la dénomination générique de « DB55 ». Le taux de remplacement est le ratio entre pensions de retraite (retraite de base sécurité sociale + retraite complémentaire AGIRC-ARRCO) et dernier salaire (en pratique, le salaire moyen des 24 derniers mois, reconstitué pour un niveau d'activité de 100%). Ce ratio est calculé en valeurs brutes, point important compte tenu de l'écart de charges existant entre salaires et pensions.

Si le taux de remplacement était inférieur à 55%, Michelin apportait un complément de revenu sous forme de rente viagère. Le montant de cette rente était conditionné par l'ancienneté et subordonné à la nécessité de terminer sa carrière chez Michelin : chaque année d'ancienneté ouvrait un droit de 0,3% de rente. Avec 40 ans d'ancienneté, un salarié pouvait ainsi espérer obtenir 12% de complément de revenu à la retraite, à vie.

Prenons quelques exemples :

Cas individuel	Droit à la retraite supplémentaire Michelin « DB55 »
Un salarié Michelin avec un taux de remplacement brut de 60% (soit environ 70% en net)	Aucun droit : le taux de remplacement est supérieur à 55%
Un salarié Michelin avec un taux de remplacement brut de 50% (soit environ 58% en net) avec 40 ans d'ancienneté chez Michelin	Il est éligible à hauteur de 5% (55% - 50%). Il a acquis des droits de 12% (0,3% par an * 40 ans) Il touchera une rente viagère de 5% de son dernier salaire
Un salarié Michelin avec un taux de remplacement brut de 45% (soit environ 53% en net) avec 20 ans d'ancienneté chez Michelin	Il est éligible à hauteur de 10% (55% - 45%) Il a acquis des droits de 6% (0,3% par an * 20 ans) Il touchera une rente viagère de 6% de son dernier salaire
Un salarié qui a travaillé 20 ans chez Michelin avant de terminer sa carrière dans une autre entreprise (non membre du groupe Michelin)	Aucun droit : il faut terminer sa carrière chez Michelin pour être éligible

Au départ, ce dispositif a concerné peu de salariés, les taux de remplacement étant dans la plupart des cas supérieurs à 55% : les plus hauts revenus de l'entreprise et quelques cas particuliers de carrières atypiques (agents ayant eu une progression de carrière rapide par exemple).

Les réformes successives des retraites intervenues depuis 1993 conduisent toutes à une baisse importante des taux de remplacement. En particulier, le calcul des droits à la retraite sur la base des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures a provoqué une baisse brutale des pensions. Cette évolution n'a pas entraîné d'émoi particulier, les salariés étant focalisés sur l'âge de départ en retraite.

Par contre, les entreprises qui avaient mis en place des dispositifs à prestations garanties ont bien mesuré que ces évolutions allaient provoquer une forte augmentation des pensions viagères dans l'avenir, engagements futurs qu'elles devaient provisionner dans leurs comptes. C'est pourquoi, en 2011, Michelin a cherché à supprimer le dispositif de retraite supplémentaire qu'il avait institué.

La CFE-CGC avait alors rappelé à l'entreprise qu'elle ne pouvait pas revenir unilatéralement sur un engagement affiché comme élément d'attractivité. La CFE-CGC avait obtenu l'ouverture d'une négociation destinée à concevoir les dispositifs permettant de préserver l'intérêt des salariés.

Retraite supplémentaire Michelin « DB55 » : explications et perspectives



Denis Paccard

En 2011, à l'issue d'une négociation très technique étalée sur une durée de 6 mois, les évolutions suivantes ont été apportées :

- La retraite supplémentaire Michelin est maintenue jusqu'en 2046, mais son seuil de déclenchement est abaissé progressivement suivant le tableau ci-contre,
- Le dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies PERCO est amélioré, avec un abondement de l'entreprise porté à 100% jusqu'à 2,5% du salaire. C'est un dispositif volontaire, nécessitant un investissement financier du salarié : avec un salaire annuel (part variable incluse) de 40k€, on peut obtenir 1000€ d'abondement de Michelin si on verse 1000€ sur son PERCO),
- Un dispositif de retraite supplémentaire individuel « Article 83 » (comprendre régi par l'article 83 du code général des impôts) est institué. C'est un dispositif obligatoire dans lequel le salarié cotise 0,2% de son salaire et que l'entreprise abonde à hauteur de 1%.

La négociation a recherché un équilibre entre le besoin de l'entreprise (limiter ses engagements financiers futurs) et le besoin des salariés (être en capacité de maintenir leur niveau de vie au moment du départ en retraite).

La situation au 1^{er} janvier 2019 :

Avec 7 ans de recul, nous avons le sentiment d'avoir trouvé un équilibre satisfaisant.

Sans surprise, et malgré la baisse du seuil de déclenchement du dispositif DB55 (taux de remplacement brut de 53,25% en 2019), de très nombreux salariés partis en retraite en 2019 ont bénéficié du dispositif : la quasi-totalité des cadres avec un NRI supérieur ou égal à K, et de nombreux agents, collaborateurs et cadres de NRI inférieur à K, ceux qui ont eu des écarts de revenus importants entre première moitié de leur carrière et fin de carrière, ainsi que les salariés ayant validé des trimestres, mais sans revenus associés (périodes de chômage ou droits associés aux enfants).

Nous avons la perception que la pente de décroissance du seuil de déclenchement de la retraite supplémentaire Michelin préservait l'intérêt des salariés dans un contexte où les lois successives intervenues depuis 2010 conduisent toutes à une baisse du taux de remplacement.

Nous constatons que le nombre de salariés utilisant les possibilités du PERCO progresse mais demeure inférieur à ce que nous avons imaginé. Pourtant, quel autre placement offre un rendement initial de 100% ?

La révolution intervenue le 4 juillet 2019 et ses conséquences

Le gouvernement français a décidé de transposer dans la loi française la directive européenne N°2014/50/UE du 16 avril 2014. Cette directive européenne permet la portabilité des droits des salariés lorsqu'ils changent d'entreprise et éventuellement d'état européen.

Elle interdit les dispositifs non transposables, ce qui est le cas des dispositifs à **prestations garanties** régis par l'article 39 du code des impôts donc du dispositif Michelin « DB55 ». Inversement les dispositifs à **cotisations définies** type PERCO ou « article 83 » ne sont pas concernés, puisque les sommes capitalisées sont la propriété du salarié et sont ainsi portables en cas de changement d'entreprise.

L'ordonnance d'application a été publiée le 4 juillet 2019. Vous pouvez la retrouver sur le site Légifrance, un lien est disponible sur notre site internet.

Comme c'est malheureusement de plus en plus fréquent avec les lois françaises, les décrets d'application ne sont pas encore publiés, 6 mois après parution de l'ordonnance. Il demeure ainsi plusieurs incertitudes. Voici, en page suivante, une synthèse des certitudes, des incertitudes, et de la lecture faite par Michelin dans les domaines d'incertitude. Lecture qui pourrait être remise en cause par les décrets d'applications.

Année de sortie effective et seuil de déclenchement du régime de retraite supplémentaire Michelin :	
2012 : 55,00%	2013 : 54,75%
2014 : 54,50%	2015 : 54,25%
2016 : 54,00%	2017 : 53,75%
2018 : 53,50%	2019 : 53,25%
2020 : 53,00%	2021 : 52,75%
2022 : 52,50%	2023 : 52,10%
2024 : 51,70%	2025 : 51,30%
2026 : 50,90%	2027 : 50,50%
2028 : 50,10%	2029 : 49,70%
2030 : 49,30%	2031 : 48,90%
2032 : 48,50%	2033 : 47,75%
2034 : 47,00%	2035 : 46,25%
2036 : 45,50%	2037 : 44,75%
2038 : 41,75%	2039 : 38,75%
2040 : 35,75%	2041 : 32,75%
2042 : 29,75%	2043 : 26,75%
2044 : 23,75%	2045 : 20,75%
2046 : 0 %	

Retraite supplémentaire Michelin « DB55 » : explications et perspectives

Domaine	Certitude ou incertitude	Position de l'entreprise
Ouverture de nouveaux droits	Certitude : les salariés embauchés depuis le 4 juillet 2019 sont exclus	Application de la loi
Ancienneté prise en compte dans le calcul des droits pour les salariés embauchés avant le 4 juillet 2019	Incertitude : une règle différente de la lecture de l'entreprise pourrait émerger des décrets d'application.	L'ancienneté est figée à l'ancienneté acquise au 31/12/2019. Un salarié avec 10 ans d'ancienneté à cette date et partant en retraite en 2030 aura, s'il est éligible, droit à 3% de rente (0,3% par an * 10 ans)
Salaire de référence pris en compte dans le calcul du taux de remplacement	Incertitude : une règle différente de la lecture de l'entreprise pourrait émerger des décrets d'application : le MEDEF fait du lobbying pour que le salaire de référence soit figé au salaire 2019.	La règle de calcul actuelle est maintenue

Perspectives et démarche de la CFE-CGC

Tous les salariés sont concernés par l'application de l'ordonnance du 4 juillet 2019. Ce n'est pas un sujet « seniors », bien au contraire. La position de l'entreprise préserve largement les intérêts des salariés à moins de 5 ans de la retraite. Il n'en va pas de même pour les autres.

La CFE-CGC demande l'ouverture d'une négociation afin d'étudier la mise en place de dispositifs compensant la perte de droits des salariés suite à l'ordonnance du 4 juillet 2019. Comme en 2011, nous serons force de propositions avec les compétences de nos adhérents et militants dans ce domaine. Vous pouvez compter sur nous.

Cependant, la CFE-CGC considère que cette négociation doit démarrer une fois les décrets d'application publiés. L'expérience montre qu'ils peuvent réserver des surprises, voire modifier en profondeur l'esprit d'une loi. Les lobbyistes sont à l'œuvre. Nous vous tiendrons informés et nous vous invitons d'ores et déjà à vous préparer à faire pression sur l'entreprise pour maintenir vos droits.

Réforme des retraites : la CFE-CGC s'engage

Laure Trincal



L'opposition de la CFE-CGC au projet de réforme des retraites est motivée par des revendications professionnelles, notamment le refus de la perspective d'une baisse des retraites, le refus de voir les réserves des régimes complémentaires de retraite être détournées de leur objet et subir une étatisation. Nous estimons que l'argent des réserves appartient aux salariés actuels et futurs qui, par leurs cotisations et celles des entreprises, les ont constituées dans le but d'anticiper les évolutions démographiques.

Les sujets d'inquiétude sont nombreux : âge pivot ou d'équilibre, assiette de cotisation passant de 8 à 3 plafonds de la sécurité sociale, gouvernance « de caution » sous la direction de l'exécutif et le contrôle du Parlement, non-compensation des années de bonification pour les femmes ayant eu 3 enfants ou plus, prise en compte de l'intégralité de la carrière pour le calcul des pensions...

Comme la CFE-CGC a déjà eu maintes fois l'occasion de le faire valoir **par la voix de son président François Hommeril**, les aménagements en discussion avec le gouvernement ne sont pas dénués d'importance mais ils ne constituent pas le cœur des revendications de la CFE-CGC concernant l'avenir d'un système de retraite mis en péril par un projet gouvernemental inutile et dangereux qui laisse craindre une diminution des pensions. Nous revendiquons l'abandon de cette réforme au profit d'une authentique négociation et du maintien du pilotage de la gestion des régimes de retraite par les partenaires sociaux.



L'AVENIR ENTRE NOS MAINS



La CFE-CGC vous souhaite une bonne année 2020 !