



la cgt Cinquième semaine de congés payés w52 : La direction manœuvre

La CGT a relevé plusieurs cas de salariés de ST Grenoble à qui l'on demande de ne pas prendre leur cinquième semaine de congés semaine 52.

Pour rappel, cette semaine a été imposée par la Direction et chacun a donc pris ses dispositions en fonction de cette obligation.

La Direction est obligée d'en référer aux CE et DP dans un délai de 1 mois ce qui est loin d'être le cas... D'où ce courrier à la Direction.

« **From:** Marc NAUROY

Sent: Thursday, December 19, 2013 3:52 PM

To: Patrice MIMENZA; Claire COHENNY; ChrysteLe BENARD-PICCARETA

Cc: Sandy BEL; Valerie CARRAT; Christelle DECROUEZ; Marc NAUROY

Subject: travail semaine 52

Bonjour,

Notre syndicat est saisi par plusieurs personnes de services différents notamment à UPD et EMEA qui se plaignent qu'on leur demande de travailler pendant la semaine 52 au lieu de prendre la cinquième semaine de congés payés prévue et imposée par la Direction. Ni le comité d'établissement ni les délégués du personnel n'ont été saisis de cette affaire au moins un mois à l'avance.

Nous demandons des éclaircissements dans l'urgence, vu que pour beaucoup de personnes, c'est dès ce vendredi soir que les congés vont commencer ou au plus tard mardi soir.

J'ai vu des personnes vraiment très gênées d'être dans une telle expectative si proche des congés.

Meilleures salutations,

Marc Nauroy

Délégué Syndical CGT ST Grenoble »

la cgt Mise sous tutelle des régimes complémentaires

Liée à la réforme des régimes de base, la mise sous la tutelle de l'Etat des deux régimes complémentaires Agirc et Arrco a pour objectif d'enclencher le processus de mise en place d'un régime unique de retraite, commun aux secteurs public et privé, à cotisations définies, avec pour première étape, la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.

Or, selon la Commission européenne, la BCE et le FMI, les dépenses vieillesse doivent être plafonnées à 14 % du PIB. Et la France avait déjà atteint ce seuil en 2012 !

Il s'ensuit que dans les faits, les régimes complémentaires, bien que de droit privé et pilotés par des représentants des employeurs et des salariés, se retrouveraient dans l'impossibilité d'honorer leurs engagements vis à vis de leurs retraités. L'équation est simple : **compte tenu de l'augmentation de leur nombre et de l'accroissement de l'espérance de vie, le gel des ressources implique la diminution du montant des pensions liquidées et le décrochage du niveau des futures retraites.**

Pourquoi la CGT rejette la fusion Agirc-Arrco

Le Medef est pour sa part moteur dans la mise en place d'un régime complémentaire unique et à cotisations définies. Deux propositions que la CGT et son UGICT, attachées à un droit à retraite représentant au minimum 75 % net du salaire net de fin de carrière, rejettent.

De surcroît, l'intégration de l'AGIRC dans l'ARRCO entraînerait la disparition de l'AGIRC et de l'ARRCO au profit d'une nouvelle entité juridique qui fonctionnerait à cotisations définies, entraînant la baisse du niveau des pensions en cours de constitution et des pensions liquidées. Elle frapperait d'abord fortement les cadres, puis serait généralisée à l'ensemble de salariés et réorienterait ceux qui en ont les moyens, vers les dispositifs d'épargne retraite capitalisée, qui sont aussi des systèmes à cotisations définies.

A partir de 2017, l'Agirc ne pourrait plus payer les pensions de retraite au niveau où elles sont dues, le Medef persistant dans son refus d'augmenter autant que de besoin les ressources du régime.

Le statut au centre du débat

La fusion entraînerait la disparition du seul organisme qui impose aux employeurs de reconnaître le statut cadre : l'Agirc. Une renégociation dans toutes les branches serait alors incontournable, entraînant un tassement de toutes les grilles salariales : les cadres seraient payés comme des employés, les employés comme des précaires et l'Apec serait aussi remise en cause.

Décidément, le statut cadre est bel et bien un enjeu pour l'ensemble des salariés.

Le temps de travail joue contre les cadres

Depuis 10 ans, tous les sondages montrent l'attachement des cadres à la RTT : 65% pour les hommes, 85% pour les femmes, alors que les pratiques en cours s'opposent à leurs aspirations.

Ce constat renforce la détermination des campagnes de la CGT et son UGICT pour favoriser l'intervention des cadres sur le respect de leurs horaires et la maîtrise de leur temps de travail. Il valide à posteriori toutes les mobilisations comme les actions en justice sur cette question.

L'augmentation du temps de travail des cadres s'accompagne de nouvelles formes d'organisation du travail destructrices d'emplois moins qualifiés. Les cadres sont doublement impactés par les suppressions d'emplois. Ils doivent pallier l'absence d'homologues, d'assistants intensifiant ainsi leur charge de travail, au risque pour leur santé. Toutes ces tendances confortent un « plafond de verre » pour de nombreuses femmes, en leur interdisant l'accès à plus de responsabilités professionnelles.

L'ensemble de ces politiques managériales et économiques dégagent des gains de productivité du travail, captés et détournés par les circuits financiers au détriment des investissements pour l'emploi ou encore la recherche. Reste un tragique déséquilibre entre les cadres actifs surchargés et le chômage qui frappe les jeunes diplômés.

Comment expliquer, dans une période de chômage massif, que certains salariés soient contraints de travailler en moyenne 44 h par semaine ?

La lutte contre le chômage passe aussi par le partage du travail. Limiter le temps de travail des cadres est un outil essentiel pour ouvrir des perspectives d'emplois pour les jeunes diplômés comme pour les autres catégories de salariés.

Bonnes fêtes de fin d'année !