EDITORIAL

Continuité de la vie syndicale

Un constat s'impose : seulement 3 syndiqués sur 10 restent adhérents à la CGT lors de leur départ à la retraite.
Il s'agit dans cet article d'examiner comment remédier à cette situation.
En premier lieu il y a quelques mesures organisationnelles qui sont indispensables :
- remise du premier timbre retraité le jour du départ à la retraite,
- transmettre les coordonnées des camarades aux différents niveaux d'organisation de la CGT entre autres USR et pour un suivi local à l'ULSR quand elle existe,
- abonnement à " Vie nouvelle ", le journal spécifique des retraités.

Si cette démarche est nécessaire, elle est cependant loin d'être suffisante et cela nous amène à aborder la question de la motivation à rester syndiqué à la retraite.

Si à la retraite on ne rencontre plus les problèmes spécifiques liés au travail, ce qui pouvait être une motivation comme actif, d'autres préoccupations se font jour.

Au passage à la retraite, on doit faire face à une diminution d'environ 20 à 30% de son revenu.
On subit, entre autres, de plein fouet l'augmentation du coût de la vie, des dépenses de santé.

Les nouvelles mesures d'austérité : TVA anti sociale, les nouvelles dispositions en matière d'imposition (blocage des tranches d'impôt, suppression de la demi-part fiscale aux veufs/ves, divorcé/es ou séparé/es, ayant élevé au moins un enfant) ne seront pas sans conséquences sur leur pouvoir d'achat.

À la retraite donc, de nouveaux problèmes spécifiques sont apparus sans pour autant que ceux liés à l'évolution de la société aient disparu.

C'est donc de la perception que le syndiqué a de son rôle dans la résolution des problèmes, qu'ils soient spécifiques ou généraux, qu'il s'inscrit dans la continuité de la vie syndicale.

Pour les syndicats, il y a tout un travail à faire en matière d'éducation ouvrière pour faire que chaque syndiqué ait un rôle actif et intervienne tant dans les problèmes spécifiques que généraux.

C'est une des voies à explorer et à mettre en œuvre pour faire que le concept de continuité de la vie syndicale prenne tout son sens.

Emile RECHE
Membre de la CE de l'UFR

La Mutualité

Dans le secteur " privé " de la FERC
L'adhésion à une mutuelle (complémentaire santé) n'est pas obligatoire au contraire de l'adhésion du salarié par son employeur à un régime de prévoyance qui couvre les risques décès et incapacité-invalidité temporaire ou totale et qui est obligatoire au niveau de la branche professionnelle. Ce qui signifie que, faute d'accord inscrit dans sa convention collective au niveau de sa branche professionnelle, c'est au niveau de son entreprise que la question de la mutuelle est posée. Avec des syndicats actifs et des salariés mobilisés, une bonne mutuelle peut être mise en place avec une participation plus ou moins forte de l'employeur au montant de la cotisation.

La mutuelle est donc un acquis des salariés gagné par l'action syndicale (ou beaucoup plus rarement grâce à la " libéralité " de l'employeur... ça existe !). Avec un accord de groupe la cotisation est moins élevée et la participation de l'employeur permet souvent de meilleures prestations.

Mais au départ de l'entreprise ces " avantages " disparaissent : plus de cotisation de groupe, ni de participation de l'employeur. Au départ à la retraite c'est dans cette situation que se retrouvent la plupart d'entre nous. En effet, sauf dans les grosses entreprises pour lesquelles les mutuelles ont consenti la continuité de l'accord des salariés en activité pour ceux qui prennent leur retraite. Dans les PME/TPE de nos secteurs ce n'est pas le cas.

Et, c'est la recherche obligée d'une autre " mutuelle " dont le rapport qualité/prix soit compatible avec la pension correspondant aux salaires très moyens voire très bas de nos secteurs privés de la FERC. Si la cotisation est moindre... le niveau des prestations l'est aussi.

La Mutuelle Familiale

Nos camarades de l'AFPA viennent de négocier un accord de groupe avec la Mutuelle Familiale (c'est une " Mutuelle " de la Mutualité française comme la MGEN où c'est l'Assemblée générale des adhérents qui " gère " et non une Assurance qui n'écoute que ses actionnaires tout en usurpant trop souvent le nom de Mutuelle pour tromper ses " clients "). Elle couvrira les retraités de l'AFPA et d'autres retraités pourront y adhérer... Nous sommes persuadés que cette perspective retiendra l'attention de certains retraités de notre secteur privé. Nous vous tiendrons informés très prochainement des conditions de l'adhésion, du montant de la cotisation et des prestations servies ainsi que des aides prévues pour l'adhésion à une mutuelle pour les retraités à faibles revenus.

MGEN : usons de notre droit de regard

Nous sommes beaucoup d'entre nous adhérents à la MGEN, qui gère la Sécurité Sociale pour l'Education Nationale et la Recherche, adhésion tacite au bloc syndical FEN, CAMIF, MAIF, MGEN...

Nous devons user de notre droit démocratique de regard sur la MGEN en participant une fois par an à l'Assemblée Générale départementale (mai, juin info dans " Valeurs mutualistes "), en nous inscrivant sur la liste des candidats au comité de section départementale (élection tous les 2 ans par 1/3 renouvelable). Il est vrai que cette *" candidature doit être individuelle et personnelle sans référence d'appartenance politique, syndicale ou autre ".*

Saisissons-nous de la possibilité de regard sur notre Mutuelle pour apporter notre point de vue et assurer le contrôle démocratique sur notre mutuelle, sans renier pour cela notre appartenance à la CGT. **Nous devons tous voter en mai prochain au comité de section de la MGEN.**

Annick GUILLOCHON
et Roland PACOUTET
Membres de la CE de l'UFR

Les femmes retraitées souvent à la portion congrue

Vu sur le site de la CGT à l'occasion du 8 mars : *" 42 ans de cotisations au SMIC et au bout du compte 760 euros de retraite !"*

Sachant que 80% des smicards … sont des smicardes ! Voilà un aspect de la retraite des femmes.

C'est ce qui se passe partout : la retraite dépend du montant du salaire, de la carrière plus ou moins complète, des temps partiels " choisis " ou imposés, des arrêts " pour s'occuper des enfants " etc.

Si l'on en croit les tableaux statistiques de l'INSEE ou de l'OCDE (même s'il s'agit souvent de trompeuses "moyennes ") la situation des femmes retraitées est encore plus atterrante que celle de l'ensemble des retraités. En moyenne, donc, les retraites des femmes sont de 48% inférieures (en droits propres) de celles des hommes pour plusieurs raisons.

Le salaire des femmes est déjà inférieur à celui des hommes. Non pas faute de diplômes ni parce que leur salaire serait " d'appoint " (comme ce fut le cas), mais parce que leur carrière est souvent hachée, à temps partiel " choisi " ou imposé ou encore suite à des interruptions pour " élever les enfants ".

C'est vrai dans tous les secteurs, y compris dans ceux concernés par notre champ syndical ; il faut y ajouter une forme de discrimination générale : la présence des femmes dans les hauts postes de cadres ou de dirigeants est inférieure à 20%, même quand les femmes sont majoritaires en nombre.

Résultat : le nombre de femmes qui sont " bénéficiaires " du minimum contributif ou de l'ASPA (Allocation de Solidarité aux Personnes Agées) est considérable ; ne parlons pas des femmes qui liquident leur retraite à 61,4 ans (contre 59,5 pour les hommes), dorénavant pour éviter une décote catastrophique. Cela veut dire la misère pour beaucoup !

Bien sûr il y a des " aides ", mais toutes sont-elles au courant et surtout les réclament-elles ?

Pourquoi après une vie où le travail professionnel s'est ajouté aux tâches familiales et à l'éducation des enfants, faudrait-il quémander ?

Mettons ce problème en avant, mettons nos revendications au premier plan.
Pas de retraite inférieure au SMIC !

Ce bref article s'est appuyé sur :
Sterdyniak Henri : les Retraites et la redistribution sociale (mai 2009)
Bonnet Carole, Buffeteau Sophie, Godefroy Pascal : Disparité des retraites entre hommes et femmes : quelles évolutions au fil des générations ?
Population et société n° 453 Février 2009.

Catherine LEFEBVRE
Membre de la CE de l'UFR

Non, le Front National n'est pas un parti républicain comme les autres

Non le Front National ne défend pas les salariés

La crise économique amplifiée par la crise financière internationale touche durement les salariés, les demandeurs d'emploi, les retraités, alors qu'ils ne sont en rien responsables.

La crise menace l'avenir des jeunes, des plus pauvres, met à mal le vivre ensemble et les solidarités ; elle accroît les inégalités, la précarité, l'insécurité sociale, le sentiment de pauvreté et d'exclusion.

Gouvernement et patronat privilégient les plus riches et démontrent leur incapacité à sortir le pays de la crise et à répondre aux besoins du monde du travail, des citoyens.

Les grandes mobilisations unitaires de 2010 contre une réforme des retraites injuste et inefficace ont témoigné d'une volonté du plus grand nombre à plus d'égalité, de justice, à une meilleure répartition des richesses créées par le travail.

C'est dans ce contexte que le Front National mène une stratégie visant à obtenir le soutien des couches populaires, les plus touchées par la crise et les couches moyennes qui s'estiment “déclassées”.

Le FN mène une offensive d'ampleur par un discours démagogique prétendument social.

Mais qu'il s'agisse de son programme économique ultra-libéral, de sa défense de l'élitisme contre la démocratie d'une école pour tous, de sa vision de la justice qui réhabiliterait, sous réserve du référendum, la peine de mort… c'est bien un programme antisocial et liberticide que développe le FN.

Quelques exemples :

En matière de retraite, le FN ignore la revendication massivement portée à l'automne 2010 du maintien de l'âge légal de départ à 60 ans. **Au gré des circonstances son programme passe en effet d'une retraite à la carte à un départ à 60 ans. De ce point de vue il emprunte à la gauche pour mieux enfumer, la question essentielle prise dans son programme étant " qu' un calendrier devrait donc être défini et ajusté en permanence, en fonction de la situation financière de la Nation ".**
Il renvoie la question de la prise en compte de la pénibilité à des négociations par branche, ouvrant ainsi la voie à de fortes inégalités entre secteurs. Ce parti totalement absent du mouvement contre la réforme des retraites de l'automne 2010 qualifiait les manifestants d’émeutiers. Il avait même demandé l'intervention de l'armée et l'emprisonnement des leaders syndicaux. Le FN n'entend pas revenir sur les suppressions massives de postes dans la Fonction Publique.

Sur la politique familiale, le FN veut favoriser le recours au congé parental prolongé, disposition visant en réalité à maintenir au foyer une fraction importante du salariat féminin et qui participe d'une vision pétainiste de la famille et de la société. Dans la même veine, le FN propose un référendum visant à donner à la vie un caractère sacré dès la conception, c'est-à-dire remettre en cause le droit à l'avortement. Il prône le déremboursement de l'interruption volontaire de grossesse.

L'immigration serait un coût, or une étude de l'université de Lille en 2009, réalisée pour le compte du ministère des affaires sociales, prouve que les immigrés sont une très bonne affaire pour l'économie française. Les immigrés ont reçus de l'Etat 47,9 milliards d'euros *via* les retraites, les aides au logement, le RMI, les allocations chômage et familiales, pour un versement de 60,3 milliards de cotisations diverses (impôt sur le revenu, impôt sur le patrimoine, impôt et taxes sur la consommation, impôts locaux, CRDS et CSG, cotisations sociales).

Le FN est un adversaire du syndicalisme et surtout de la CGT, il se range du coté patronal, (la famille Le Pen est bien milliardaire) exemple : les élus du FN ont été les seuls à ne pas voter leur soutien aux Fralib dans le Conseil Régional PACA.
L'extrême-droite devenue Front National en 1972 développe des idées racistes, de haine et de xénophobie, la chasse aux immigrés, la préférence nationale. Son soutien au régime de Vichy et aux guerres coloniales, Charonne, l'OAS, rappellent l'horreur et de tristes souvenirs.
Ces idées ne sont pas compatibles avec le syndicalisme. Elles sont contraires aux principes républicains d'égalité, de fraternité et de liberté, à la charte d'Amiens de 1909 et aux textes internationaux (convention OIT 1949 / 1997).
Pour la CGT, le Front National n'est pas un parti républicain comme les autres, le Front National ne défend pas les salariés.

Nb : En complément lire l'argumentaire en direction des organisations de la CGT : Le Front National ou l'imposture sociale.
L'intervention de Bernard Thibault au colloque du 19 janvier “Le Front National démasqué par l'histoire”.

Robert CHAZOT
Membre de la CE de l’UFR

D'une couche d'austérité l'autre ou l'art de présenter la TVA pour une mesure sociale

" Jamais nous ne tolérerons que soit renié un seul des avantages de la sécurité sociale. Nous défendrons à en mourir avec la dernière énergie cette loi humaine de progrès "

Ambroise CROIZAT ministre du travail et de la sécurité sociale (1945)

Couche après couche, les sédiments de notre système de protection sociale ont été démantelés avec la plus extrême brutalité.

En 2007, dans " *Besoin d'air* ", le patronat fixait son cap pour le quinquennat : *" Ce sera le signe d'un gouvernement responsable que de baisser la pression fiscale qui pèse sur les entreprises. Les uns peuvent préférer réduire les impôts des entreprises, les autres leurs cotisations sociales "* (Février2007, pages 65-66). Ainsi, le Medef traçait la feuille de route du gouvernement.

De franchises sur les actes médicaux, sur les boîtes de médicaments, sur les trajets en ambulance en forfait hospitalier non remboursé par la Sécu, l'essence même de ce qui faisait l'un des systèmes de protection sociale le plus évolué et le plus performant parmi les pays industrialisés est vidé de son objectif : *" … nous libèrerons le peuple des angoisses du lendemain ".*

Ambroise Croizat.

L'allègement de la part patronale (13 milliards d'Euros après les 22 milliards de la niche " Copé ") sur les cotisations de la branche famille, le gouvernement détricote le système français de protection sociale.
Pour justifier ces mesures, la thèse du coût du travail, qui serait défavorable à l'emploi, est une énième fois évoqué. Pourtant celle-ci est contredite par une étude de l'Insee qui constate " une absence de lien significatif entre le niveau du coût horaire et le taux de charges au sein de l'ex-UE à 15 " et considère " qu'à moyen terme le taux de cotisations sociales employeurs n'est pas un déterminant du coût horaire ". Même le gouvernement ne croit pas à cette fable qui, sur son site, précise : " La France affiche également une des plus fortes productivités du travail, que celle-ci soit mesurée par personne employée ou par heure travaillée" (cité par la Fédération CGT des sociétés d'études : TVA sociale Fév.2012).
Comment croire, dans ces conditions, que la baisse du " coût du travail " permettrait la création d'emplois. Le chômage a explosé malgré les 170 milliards d'aides accordés aux entreprises en 2010.
En réalité, cette réforme, rejetée par 66% des Français, a pour objectif de changer en profondeur le financement de la Sécurité sociale et la conception des prestations familiales.

L'instauration de la TVA " sociale " ne vise qu'à répondre à une exigence patronale de transférer 80 % de cotisations sociales des entreprises vers le contribuable et le consommateur.

L'augmentation de la TVA, c'est moins de pouvoir d'achat pour les salariés et moins encore pour les retraités ou les chômeurs. Par ailleurs, la TVA " sociale " pénaliserait en premier lieu les retraités qui ne peuvent espérer une augmentation de leur pension.
Impôt inégalitaire par excellence le poids de la TVA est beaucoup plus important pour les bas que pour les hauts revenus, inégalitaire en effet, puisqu'en 2010, la TVA a rapporté 131 milliards d'euros à l'Etat et la TIPP 14 milliards. En comparaison, l'impôt sur les sociétés n'a rapporté que 45 milliards et l'impôt sur le revenu 52.

La CGT réaffirme la nécessité d'une part d'un financement basé sur le travail et d'autre part du caractère de démocratie sociale.

Les propositions de la CGT reposent sur trois principes :

- la contribution des employeurs doit demeurer une cotisation, c'est-à-dire être prélevée dans l'entreprise (et non sur le consommateur) ; elle doit être affectée à la Sécurité sociale ;
- la nouvelle répartition entre les entreprises doit tenir compte de la valeur ajoutée et de l'importance de la masse salariale. D'où l'idée de taux différenciés suivant les entreprises ;
- le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement de la masse salariale et non pas inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés. D'où l'idée d'une différenciation, d'une modulation, du taux en fonction de la gestion de l'emploi. Ce mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. D'où l'idée d'un élargissement de l'assiette des cotisations sociales aux revenus financiers des entreprises.

Cependant, d'un peu partout jaillissent des propositions pour une réforme de la sécurité sociale qui ne sont pas toutes, loin s'en faut dans la même logique.

C'est dans ce cadre qu'une campagne de la CGT sur la " reconquête de la sécurité sociale " est engagée. Il apparait en effet essentiel d'investir rapidement ce champ et définir son orientation en matière de financement.

Alfred GABISON
Membre de la CE de l'UFR