



Le SICTAME-CGC vous informe

Février 2001

POUR UNE ENTREPRISE CITOYENNE

« **Etre socialement responsable ou ne pas être** », c'était, souvenez-vous, le titre de notre éditorial du numéro spécial des Cahiers consacré au conflit lié au Plan de performance. L'entreprise se doit d'être « socialement responsable » ou « citoyenne » si elle veut se développer et ne pas s'exposer inutilement à des risques majeurs pouvant mettre en cause sa survie. C'est parce que ses dirigeants ont failli à leur responsabilité sociale que le groupe Elf Aquitaine a perdu son indépendance en devenant filiale de TotalFina pour constituer certes l'un des premiers pétroliers mondiaux. Il convient de ne jamais l'oublier pour éviter le retour de telles situations.

Chaque mois apporte son lot d'exemples. C'est ainsi que les déboires actuels de nombreuses entreprises de la filière bovine en Europe résultent en grande partie du manque de citoyenneté de certains acteurs économiques, combiné à la recherche exacerbée du profit. D'autres filières agro-alimentaires ou industrielles pourraient bien subir le même sort.

Le 9 janvier dernier, nous avons apprécié le discours du Président Thierry Desmarest qui adressait ses vœux au Personnel du Groupe. Nous l'avons apprécié, non seulement en raison du bilan et des perspectives économiques qu'il présentait, mais aussi **pour les orientations en matière d'entreprise citoyenne et de développement durable qu'il défendait et qui répondent tout à fait à nos attentes.**

N'a-t-il pas dit, en effet que :

« L'Entreprise doit être créatrice de richesses mais elle doit également respecter des valeurs fondamentales :

- le professionnalisme garant de sa performance,
- le respect des hommes qu'elle emploie et la recherche de leur épanouissement,
- le souci permanent de la sécurité tant pour ses employés que pour leur cadre de travail,
- la volonté de respecter l'environnement et de s'inscrire dans une perspective de développement durable,
- la contribution à l'essor des communautés voisines de ses lieux de travail »

Après avoir indiqué qu'un Code de Conduite rassemble à présent l'ensemble des valeurs et principes communs qui doivent guider notre action, le Président a annoncé la diffusion prochaine d'une Charte Sécurité Environnement et du premier rapport environnement. Il a rappelé également la mise en place de la mission « Développement durable », ainsi que les actions et les enseignements liés à la catastrophe de l'Erika.

De son discours, nous avons aussi retenu son appel à la simplicité et à l'initiative :

« Pour être efficaces, pour travailler dans un contexte motivant, je vous demande d'alléger dans toute la mesure du possible les tâches administratives routinières et, plus encore, d'établir dans les relations hiérarchiques une simplicité et une facilité de contact qui permettent aux capacités d'initiative de chacun de pleinement s'épanouir ».

Puissent tous ces messages être entendus du plus grand nombre, et c'est bien parce que nous y adhérons pleinement que nous les relayons volontiers.

Le processus de fusion est loin d'être abouti et sa réussite d'être acquise. Notre volonté est de participer à sa réussite. L'entreprise se doit d'être citoyenne en permettant le départ dans des conditions correctes de ceux qui le souhaitent, et en s'abstenant de toute pression au départ. La fusion ne doit pas se transformer en un processus de digestion qui serait marqué par l'assimilation de ceux considérés comme digestibles ou récupérables et l'expulsion de ceux considérés comme indésirables ou résidus. Pour ceux qui ont choisi de rester, l'entreprise doit recréer les conditions de la motivation et permettre à chacun de retrouver le plaisir de travailler. En dehors du respect du Contrat Social au sens large, l'entreprise doit accorder une importance primordiale à ce qu'on appelle le « salaire affectif » et qui recouvre tous les aspects non financiers du travail, tels que la considération des personnes, les conditions matérielles et psychologiques du travail, la charge et la qualité du travail, etc. C'est dans ce domaine que résident les plus grandes attentes du personnel. L'entreprise se doit d'en tenir compte.

(suite en dernière page)



**DONNONS DE LA FORCE
À VOS COMPÉTENCES**

Article de Jean-Luc Cazettes paru dans le magazine «Marianne» du 12 février 2001

Arrêtons de subir la pression de la pensée unique qui n'a pour but que de réduire le coût du travail. Les propositions de la confédération patronale biaisent la réalité.

Démonstration.

Par Jean-Luc Cazettes Président de la CFE-CGC

Premier mensonge

C'est le plus gros, il concerne les chiffres des prévisions pour les vingt ou quarante prochaines années.

On débat toujours à partir de prévisions établies l'année dernière alors que l'on ne connaissait ni les résultats 1999, ni les résultats 2000. Ces prévisions donnaient des déficits considérables, que ce soit en 2020 ou en 2040. Or, la croissance a fait que 1999 et 2000 ont été deux très bonnes années où les rentrées de cotisations ont été bien supérieures aux prévisions. Et ce résultat n'est pas que conjoncturel, il influe bien évidemment sur les années suivantes, de la même façon que les intérêts composés en matière d'épargne. Il modifie considérablement les résultats chiffrés en amoindrissant les déficits et en retardant leur apparition. On a donc maintenant le temps de gérer les transitions dans le calme et la concertation et en se préoccupant de l'ensemble des régimes de retraite, de base ou complémentaire. À titre d'exemple, pour les complémentaires du secteur privé AGIRC, ARRCO et ASF), leur solde technique serait excédentaire de près de 200 milliards en 2020 au lieu d'un déficit prévu de plusieurs dizaines de milliards.

Malgré tout, on continue de faire comme si 1999 et 2000 n'avaient pas existé, et on raisonne toujours sur la base des prévisions et pas de la réalité.

Deuxième mensonge

L'espérance de vie augmente d'un trimestre par an et il faut allonger chaque année d'un trimestre la durée d'activité.

C'est faux! D'abord parce qu'on peut se demander au nom de quel principe toute la durée de vie que l'on gagne avec les progrès de la médecine et des modes de vie ne serait consacrée qu'à la seule activité professionnelle. Ensuite parce que ce fameux trimestre représente l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance. Il tient compte de la baisse de la mortalité infantile, des accidents de la route, des morts du sida ou par suite de maladies graves. Il a donc pour effet d'augmenter le nombre d'actifs qui peuvent payer des cotisations mais pas la durée de la retraite versée. Parce que l'espérance de vie à 60 ans ne progresse pas dans les mêmes proportions. Depuis 1980 on a gagné entre cinq et six ans d'espérance de vie à la naissance (c'est différent selon le sexe), mais on n'a gagné que trois ans à trois ans et demi d'espérance de vie à 60 ans. Et en plus, depuis 1997, l'espérance de vie des plus de 60 ans stagne. Or, ce qui est important pour un régime de retraite, c'est uniquement le nombre de trimestres supplémentaires qu'il faudra verser aux retraités. Et celui-là n'augmente pas d'un trimestre par an.

Troisième mensonge

L'ensemble de nos voisins européens a reculé l'âge de départ en retraite, il faut donc en faire autant en France.

On oublie simplement que la structure démographique française est nettement différente de celle desdits voisins. Le taux de fécondité s'est toujours maintenu en France au-delà de 1,7, pour une moyenne en Europe de 1,45, et il vient encore d'augmenter. À titre de comparaison, l'Allemagne est en deçà de 1,3, l'Italie et l'Espagne dépassent péniblement 1,1. Cela signifie que ces pays rencontrent un gros problème d'équilibre entre la population en âge de travailler et la population retraitée. Cette équation est beaucoup moins cruciale en France, car le nombre des naissances s'est maintenu à un niveau plus élevé. Notre pays n'a donc pas à suivre aveuglément ce qui se passe chez ses voisins, chacun doit s'adapter en fonction de ses propres réalités. Cette situation démographique, qui a eu des conséquences néfastes sur l'emploi et explique en partie le taux de chômage plus important en France dans le passé, nous est en revanche bénéfique en matière de retraite. Autant en profiter !

Quatrième mensonge

En reculant l'âge de départ, ou en augmentant la durée des cotisations, on améliore le rapport entre les actifs qui payent des cotisations et les retraités qui perçoivent des pensions.

C'est vrai en théorie, mais pas dans la réalité de "l'exception française". Parce qu'aujourd'hui, dans les entreprises, seule une minorité de salariés arrive normalement à l'âge de la retraite. Près des deux tiers de ceux qui demandent la liquidation de leur retraite ont déjà quitté l'entreprise. Ils sont soit au chômage, soit en préretraite, soit dispensés d'activité... les formules sont nombreuses. La France a le taux d'activité de la classe d'âge 55-60 ans le plus faible d'Europe! Le fait de ne prendre sa retraite qu'à 61,62 ou 63 ans ne changera en rien le rapport entre les actifs et les inactifs si les gens continuent à se voir privés d'emploi à 55 ou 57 ans. Il faudrait commencer par laisser les salariés travailler jusqu'à 60 ans avant même d'envisager d'aller plus loin.

Cinquième mensonge

Si on ne fait rien, il faudra augmenter les cotisations et cela pèsera sur les plus jeunes.

En ce qui concerne les financements, il y a des pistes à explorer, qui vont de l'élargissement de l'assiette, par la réintégration des éléments annexes du salaire, à la TVA sociale appliquée par exemple au Japon, en passant par une participation de la valeur ajoutée des entreprises. Mais l'allongement de la durée d'activité en lieu et place d'une augmentation des cotisations fera bien reposer sur les jeunes générations un coût plus important. Dire aux jeunes qu'on agit pour leur bien en refusant d'alourdir leurs cotisations tout en prenant cinq années de leur vie n'est pas forcément un progrès. À tout le moins, il faudrait leur poser la question : préfèrent-ils payer progressivement quelques points de cotisation en plus, ou bien travailler pendant quarante-cinq ans, ce qui, avec la durée des études les amènera à quitter l'entreprise entre 65 et 70 ans ? Le MEDEF est-il mieux qualifié pour décider ce que choisiront les jeunes salariés ?

Sixième mensonge

Pour régler à long terme le problème des retraites, il faut mettre en place de la capitalisation.

Dans tous les pays où on a mis en place des fonds de pension, moins de la moitié de la population est couverte par ceux-ci. Cela découle du fait qu'ils ne sont jamais obligatoires, et que leur répartition est, par nature, très inégalitaire. Il est donc faux de dire qu'on règle ainsi le problème des retraites. On ne règle, au mieux, que la retraite de certains. En tout état de cause, que l'on soit en répartition ou en capitalisation, les contraintes extérieures sont les mêmes, qu'il s'agisse de l'activité économique ou de la démographie. Ainsi les fameux fonds de pension anglo-saxons vont arriver à maturité dans les années qui viennent. Cela signifie qu'ils seront confrontés aux mêmes déséquilibres démographiques, moins d'actifs pour épargner et plus de retraités auxquels il faut verser une pension. Ce qui entraînera obligatoirement, tous les gestionnaires de ces fameux fonds le disent eux-mêmes, une pression à la baisse de la Bourse. Est-ce bien le moment de monter dans ce bateau ivre ?

Septième mensonge

Le départ, avant l'âge de 60 ans, des salariés qui ont déjà leurs quarante annuités de cotisation est un grand progrès social.

Oui, si c'est un choix offert au salarié. Parce que tout départ avant 60 ans entraîne une retraite plus faible pour une raison simple, c'est qu'il n'y a plus acquisition de points dans les régimes complémentaires. Or c'est justement dans les dernières années de carrière que, les salaires étant plus élevés du fait de l'ancienneté, l'on accumule le plus de points. En partant plus tôt, on perd ces points et donc une part de la retraite prévue. Cela implique de laisser un véritable choix aux salariés concernés selon qu'ils souhaiteront avoir une retraite plus précoce ou une retraite plus élevée.

Épilogue

Il faut arrêter de subir la pression de cette pensée unique complaisamment relayée à longueur de colonnes ou de plateaux télé et qui n'a pour but que de réduire le coût du travail, direct ou indirect, pour augmenter, encore et toujours, la mythique "création de valeur pour l'actionnaire". Nous ne pouvons débattre sereinement d'un problème aussi sérieux que celui-ci que si nous conservons en permanence à l'esprit que le but est d'assurer à tous les Français la meilleure retraite possible en fonction des contingences économiques et démographiques.

(suite de la page 1)

Les représentants du personnel qui remplissent un mandat social ou syndical dans l'entreprise se doivent de pratiquer les mêmes vertus citoyennes que l'entreprise, aux premiers rangs desquelles figurent le respect des différents partenaires, l'honnêteté intellectuelle, la transparence et la vérité. La crédibilité de ces représentants et l'adhésion du personnel aux structures sociales et syndicales sont à ce prix. **Ce sont ces valeurs que le Sictame-CGC s'efforce de défendre et promouvoir.** Certains, qui devraient défendre les mêmes valeurs, s'emploient au contraire à nous détruire afin de préserver leur ego ou de conserver des positions de pouvoir qu'ils ne veulent plus quitter. Que ce soit dans les entreprises ou dans les associations, tout le monde sait trop bien où de telles attitudes peuvent conduire. Le Sictame doit vivre et se développer ; il doit trouver sa place dans le nouveau groupe ; il en est probablement le syndicat le mieux structuré, il est ouvert à toutes les personnes de bonne volonté qui croient aux valeurs de démocratie, solidarité et transparence. Les adhésions qu'il enregistre chaque mois montre bien que notre démarche est la bonne et sont autant d'encouragements. Merci à tous ceux qui soutiennent notre action.

COMITE DE GROUPE DU 25 JANVIER 2001

Ce Comité de Groupe était la continuation de la réunion du 23/11/2000, interrompue par les manifestants du CAL d'Atofina. Ce Comité se déroulait, le jour de la manifestation nationale organisée par les 5 OS (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) en réponse au diktat du MEDEF mettant en péril les retraites du privé en remettant en cause le financement de l'ASF. En début de séance, le secrétaire du comité a lu la **déclaration intersyndicale** suivante:

« A la suite du blocage par le MEDEF de la négociation sur les retraites complémentaires (AGIRC, ARRCO) le 21 décembre 2000, les cinq confédérations syndicales réaffirment leurs propositions :

- Poursuivre la négociation afin de préserver le droit effectif à la retraite complémentaire des salariés à 60 ans en garantissant le paiement des retraites sans abattement entre 60 et 65 ans, objet de l'ASF
- Mettre à profit les années 2001 – 2002 pour déterminer d'un commun accord les mesures indispensables à mettre en œuvre pour assurer la pérennité des régimes de retraites complémentaires des salariés.

L'enjeu de la négociation concerne les 24 millions de salariés et retraités du secteur privé.

Le MEDEF ayant choisi le rapport de force, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, la CGT-FO ont décidé d'une première initiative interprofessionnelle unitaire qui se déroule ce jour le 25 janvier 2001 sous la forme d'une journée nationale d'action et de mobilisation des salariés et des retraités du secteur privé pour :

- Le maintien du droit à la retraite à 60 ans sans abattement
- L'amélioration des conditions de départ anticipé
- L'amélioration du pouvoir d'achat des retraites

Nous vous demandons solennellement de prendre position, en particulier, dans les Chambres Patronales où le Groupe est présent, vis-à-vis de la situation créée par l'attitude intolérable du MEDEF.

Pour ce qui concerne notre Groupe TotalFinaElf :

Nous avons négocié plusieurs dispositifs de départs anticipés. Ces dispositifs se trouveraient remis en cause par les positions du MEDEF. Nous vous demandons en conséquence :

- D'en garantir la pérennité afin que les accords signés soient respectés
- De concrétiser votre engagement à ne pas procéder à des départs contraints, en permettant à tous ceux qui le souhaiteraient de rester dans leur emploi
- De prendre en temps voulu des dispositions pour qu'aucun dispensé d'activité, préretraité ou retraité, ne soit financièrement pénalisé
- De continuer à mettre à la disposition de l'UNEDIC les cotisations prévues par l'ASF. »

Hormis l'article «Retraite : les sept mensonges du Medef », extrait de La Lettre confédérale, les informations ci-avant sont un abstract des informations parues dans Les Cahiers du Sictame de janvier que reçoivent nos adhérents. Pour en savoir plus, ou pour nous rejoindre, retournez le bulletin ci-dessous à SICTAME-CGC (au choix : Bureau 4E41 Tour Coupole à La Défense, Bureau F16 CSTJF à Pau, ou local CGC à Lacq).

Ou Téléphonez au 05.59.83.57.89 à Pau, au 01.47.44.56.09 à Paris ou au 05.59.92.28.47 à Lacq

NOM..... Prénom.....

SOCIETE

LIEU DE TRAVAIL

TEL :

Souhaite rencontrer un responsable du Sictame-CGC

(ou/et)

Souhaite adhérer au Sictame-CGC