

Construire !

Bulletin d'information CFE-CGC de PSA Peugeot-Citroën Mulhouse



Le + syndical



Sous les feuilles mortes ... l'avenir ?

En cet automne revendicatif et désabusé, la Confédération CFE-CGC a tenu à rester participante du mouvement s'opposant à la réforme des retraites afin de démontrer que le malaise est profond et que le déni est destructeur. La CFE-CGC depuis le début dénote par ses revendications, essentiellement parce-que nous sommes en avance dans la réflexion. Force est de constater que le mouvement qui, du fait d'une position de refus et de mépris de l'appareil gouvernemental a dérivé de la lutte syndicale à la contestation politique, s'éteint en restant révélateur du malaise... Dans sa majorité, l'Encadrement que nous représentons ne se sentait plus vraiment à l'aise quant aux slogans et dérives qui accompagnaient nos défilés..

D'ores et déjà, nous savons que la réforme des retraites devra être remise sur la table car le financement du régime reviendra à l'ordre du jour avant la fin de la décennie. Tout ce que l'on peut souhaiter c'est que les « politiques » se mettent réellement à l'écoute des partenaires sociaux (et que ceux-ci acceptent de sortir du dogme pour inventer le futur). A plus brève échéance, la réforme des retraites complémentaires AGIRC / ARRCO s'inscrit déjà dans les agendas syndicaux et gouvernementaux. L'accord actuel vient à terme à fin 2010 et les négociations pour résorber les déficits annoncés débiteront le 25 novembre prochain. La CFE-CGC se rend bien compte que le délai pour négocier est trop court et demande que le système actuel soit prorogé afin de pouvoir débattre et trouver un accord dans une meilleure sérénité.

Le numéro de Construire que vous avez en main n'est certainement pas le plus « drôle » de la série mais il a le mérite de poser les questions qui sont aujourd'hui dans toutes les têtes.

L'avenir des retraites (les nôtres, celles de nos proches, celles de nos enfants) ou la prise en compte du stress et de nos conditions de travail sont autant de sujets que l'Encadrement vit au jour le jour. Pour lui-même dans ses interrogations ou pour ses collaborateurs qui sont en questionnement en s'adressant à la ligne hiérarchique, qui se charge ainsi d'un nouveau stress.

A ce propos, la CFE-CGC n'est pas dupe ... pendant de nombreuses années, la référence au stress qui était le propre des militants CFE-CGC faisait sourire jusqu'au jour où le monde réel a rattrapé les « autruches ». Aujourd'hui, on « mange » de l'anti-stress à toutes les réunions et c'est très bien ... mais il ne faudrait pas que toutes ces mesures et autres indicateurs ne servent qu'à étalonner la mise sous pression des salariés pour éviter les « bavures ». Quand on connaît bien les limites, on peut « flirter » avec ... mais la souffrance et les séquelles resteront réelles.

Récemment confortée dans sa représentativité catégorielle par le Conseil Constitutionnel, la CFE-CGC maintiendra le cap et continuera à VOUS représenter car les ETAM et Cadres doivent avoir une représentation spécifique. Rejoignez les 30 % de l'Encadrement du site qui sont déjà adhérents. Les militants CFE-CGC sont à votre disposition aujourd'hui comme hier, n'hésitez plus !

Michel SEGURA



Editorial	1
Agir au quotidien pour le bien être au travail	2
Pas de stress pour l'encadrement ?	3
Les donneurs d'ordres chez PSA !	5
Handicap: tous acteurs !	6
Réforme des retraites : le résultat...	7
Enjeux de la réforme des retraites complémentaires AGIRC et ARRCO...	8
Note explicative AGIRC -ARRCO	9

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL : LE LIEU OÙ LES 26 MANDATÉS CFE CGC DU SITE DÉFENDENT VOTRE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL !

Les mandats CHSCT sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement en fonction des résultats des élections des délégués du personnel et du comité d'établissement. Notre forte représentation actuelle nous permet de défendre l'encadrement dans tous les CHSCT du site et de faire prendre en compte dans chaque usine ou service les problématiques de conditions de travail de l'encadrement qui ne sont habituellement traitées par aucune autre organisation syndicale.

Ces dernières années vos mandats CHSCT CFE CGC ont réclamé et obtenu des avancées sur de nombreux points :

- Modification des critères comportementaux jugés potentiellement stressants dans l'entretien individuel.
- Relancer les formations managériales, notamment quant à la conduite des entretiens individuels.
- Fixer la taille cible des UEP à 30 personnes.
- Remise à jour et diffusion d'une charte d'aménagement des open-space : quand vos militants sont alertés de tels projets nous pouvons obtenir des avancées !
- Equipement de davantage de véhicules de service en pneus hiver (et pas uniquement les véhicules de fonction...).

- Montage de sirènes incendie dans les usines où il en manque ! Mais si c'est possible... !
- Mesure des champs électromagnétiques : tous les principaux émetteurs de champs ont été cartographiés et des mesures de prévention prises en cas d'émissions trop fortes.



La sécurité au travail n'est pas une question de dogme ou d'inspiration individuelle d'un directeur à tout niveau qui a ses propres convictions sur tel ou tel sujet. Il y a une foultitude de textes qui régissent la prévention des risques et il est étonnant que dans ce domaine on dépense plus d'énergie dans l'entreprise à en réinventer qu'à chercher à appliquer ceux qui existent et sont déjà amplement suffisants.

Centrer la prévention des risques sur la responsabilisation comportementale des individus est une déviance, voire un pis-aller, qui n'a pas fait la preuve de son efficacité dans l'industrie automobile à ce jour. Si certes, il est reconnu qu'un changement profond des habitudes ne s'opère qu'en six années, il reste que des fondamentaux techniques et réglementaires doivent être respectés. **Pour cela il faut des spécialistes, c'est-à-dire des préventeurs, dont la fonction mal reconnue et en voie de disparition doit redevenir centrale dans la politique de prévention du groupe PSA.** Il est utopique de penser qu'on réduira les taux de fréquence des accidents de travail par des incantations et des objectifs inatteignables.

Dans les pages suivantes, vous pourrez lire les thèmes sur lesquels se battent vos militants CFE CGC dans l'instance CHSCT, n'hésitez pas à nous alerter sur les écarts que vous pouvez subir dans votre quotidien !



PAS DE STRESS POUR L'ENCADREMENT ?

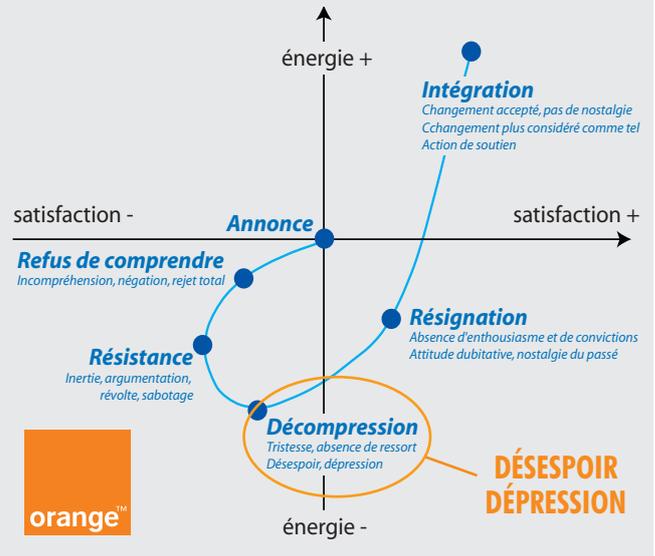
Le Dispositif d'Evaluation et de Suivi du Stress Professionnel (DESSP) lancé début 2009 vient de publier ses premiers résultats. Pour rappel, une première étude avait été réalisée sur certains sites dont le nôtre en 2007, puis le dispositif avec un questionnaire plus élaboré à été étendu à l'ensemble du groupe. Ce dispositif a fait l'objet d'un accord à la demande de la CFE CGC afin d'inscrire dans la durée cette démarche et permettre aux membres de CHSCT de prendre connaissance des facteurs de stress prépondérants dans leur unité, mais surtout d'être acteurs et force de proposition pour ne pas s'arrêter au simple constat des conséquences induites par les nouvelles méthodes de management, le lean-manufacturing ou encore les horaires de travail (et de réunion) ultra flexibles...



A l'heure où des études démontrent que les open-space sont propices à l'apparition de pathologies collectives inexpliquées ; quand des suicides sont reconnus en accident du travail ; ou encore quand des jugements en cassation mettent en cause les organisations des entreprises quant à leurs conséquences sur la santé, il n'est plus temps de se demander si le travail est vraiment à l'origine du stress...

Des anciens cadres de France Télécom ont mis sur la place publique les supports de formation au changement de leur entreprise où l'on découvre avec effarement que leur direction générale souhaitait faire passer sciemment leurs collaborateurs par une phase dépressive pour leur faire accepter le changement (ou changer de paradigmes).

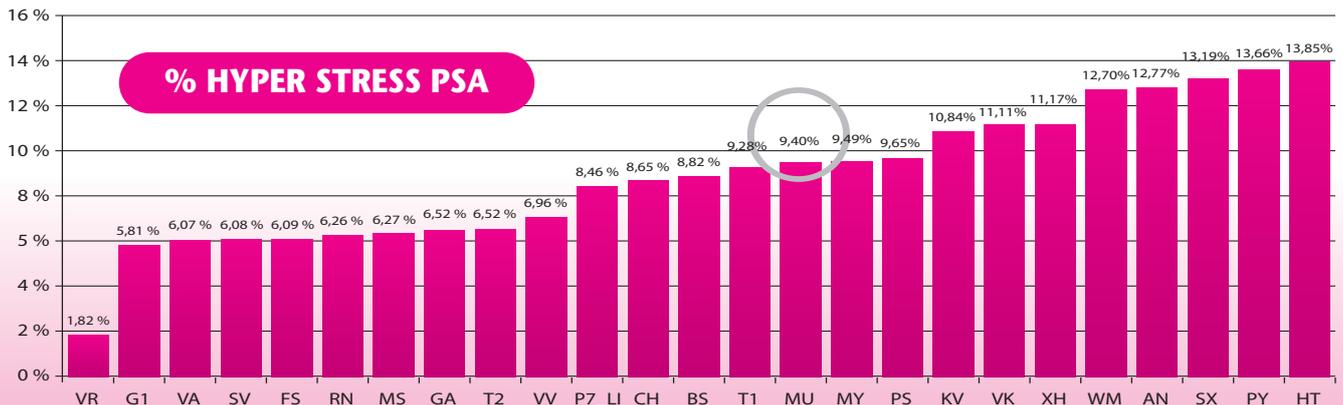
Il doit être évident pour chacun d'entre nous que la question de l'incidence du travail sur notre psychisme et donc notre santé est prépondérante. Autant le travail est ou devrait être une source d'épanouissement, autant la frustration, les sentiments d'injustice, le surmenage qu'il génère de plus en plus souvent sont dangereux pour l'homme. Chez France télécom ils en sont à près de 60 suicides en 4 ans...



Chez PSA, la CFE CGC dans l'action

Le DESSP restitue plusieurs indicateurs. Il permet avant tout de mesurer les niveaux d'hyper stress, de stress « moyen » et de « peu de stress ». Ensuite il donne le détail du taux d'exposition et du niveau d'impact de chaque facteur. Le croisement de ces deux données

permet de déterminer le niveau de risque de chaque facteur et donc de prioriser les actions selon le secteur. Et c'est là que chaque membre CHSCT CFE CGC intervient pour porter nos propositions, quelles soient générales ou locales.



EN VOICI QUELQUES UNES :

- **Reconnaître les diplômes** obtenus en VAE ou en cours du soir.
- **Réaliser des amphis encadrement** dans toutes les usines chaque mois, avec toutes les fonctions d'appui pour informer et impliquer chacun au même niveau.
- **Valoriser le présentisme** et ce à tous les niveaux.
- **Donner des moyens aux managers** pour remettre de la convivialité dans leurs équipes (budget participation au repas de fin d'année, petits déjeuners, tickets CE/ACSPCM).
- Sur le principe de la pyramide inversée, **créer des tables rondes maîtrise** – CPU & GEC, dans chaque entité afin de mieux appréhender les remontées du terrain et garantir le lien social plus direct.
- **Créer un support de quantification** de la charge de travail des IC et TAM, afin d'aider les hiérarchiques à l'appréhender à sa juste mesure et d'adapter les objectifs annuels en fonction de ce qui est vraiment réalisable.
- **Formation** : former les hiérarchiques à l'exploitation du catalogue formation, en leur donnant la méthode leur permettant de construire un plan de formation concerté de leurs collaborateurs. Notamment :
 - Pour qu'en cas d'accueil sur une fonction ou lors d'un changement, les formations de base « métier » soient systématiquement dispensées.
 - Pour appliquer les textes relatifs aux classifications, en proposant des formations permettant de faire progresser le collaborateur dans sa maîtrise de fonction.
 - Pour maintenir l'employabilité du collaborateur avec les évolutions technologiques.
 - Pour promouvoir les cursus de validation des acquis de l'expérience.
- **Equilibre vie professionnelle, vie familiale** :
 - nous demandons qu'un guide de bonne utilisation des nouveaux moyens de communication soit diffusé à tous les IC & TAM.
 - Nous demandons un rappel sur le respect des temps de travail et de repos de tous les collaborateurs, comme l'a rappelé l'inspection du travail au CHSCT du mois d'août.
 - Nous demandons l'élaboration de bonnes pratiques pour l'élaboration des plannings, de sorte à ménager des possibilités accrues de prise de congés, ainsi que le respect de la charte de 1999 relative aux horaires des réunions (8h-17h).



- Lorsqu'un salarié passe en temps partiel, qu'un point clair soit effectué par écrit sur les tâches et objectifs qui lui sont enlevés pour adapter sa charge à son horaire.
- Avant tout chantier (CAC, HOSHIN, etc...), nous demandons que des **incontournables sociaux soient définis au préalable** et que la grille d'évaluation sociale élaborée par la DRRH soit systématiquement utilisée.
- En cas de projet de réaménagement de bureaux, nous demandons en **plus du respect de la charte PSA**, la création d'un groupe de pilotage constitué par les personnels concernés, ainsi que la consultation systématique du CHSCT (tel que prévu par la loi).
- **Définir des temps de recouvrement minima** lors d'un changement de poste entre l'ancien titulaire et le nouveau, et cette durée doit être adaptée en fonction des métiers et de l'expérience du collaborateur (une semaine au minimum pour un RU, un mois pour un technicien ou pour un IC).
- **Fixer des règles** pour les séances de récupération pour les personnels n'ayant pas chômé.

La valeur travail se perd dit-on. Pourtant nous la portons chacun en nous, et selon que nous puissions exercer nos missions avec sérénité et avec le soutien de notre ligne hiérarchique et de nos collègues, cette valeur sera ressentie positivement ou non. Voulons-nous vraiment que la vision du travail que nous donnons à nos jeunes soit celle des suicides et de la souffrance à long terme ? Est-ce là les perspectives que nous voulons leur donner, en plus de celui d'hériter des déficits que nous leur lèguons si rien ne change ?

Il y a certes une vie après le travail qu'il faut préserver et immuniser des conséquences d'un stress professionnel trop aigu, mais pour l'améliorer il faut pour cela que la qualité de vie au travail soit une préoccupation permanente de chacun d'entre nous d'une part, mais aussi et surtout de la direction dont les choix doivent tenir davantage compte de l'humain dans sa recherche de la meilleure rentabilité.

L'accord interprofessionnel sur la prévention des risques psychosociaux de juillet 2008 nous rappelle cette évidence :

« La lutte contre le stress au travail doit conduire à une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble ».

Travail : Étymologie

De l'ancien français travail (« tourment, souffrance ») (XI^e siècle), du bas latin (VI^e siècle) tripál us du latin tripál um (« instrument de torture à trois poutres »). La racine trav provient de trab, trabis : « poutre ».

PÉNALEMENT RESPONSABLE ET PAS FORMÉ POUR ASSUMER, QUI SUIS-JE ? LE DONNEUR D'ORDRES PSA !

Description de la fonction du donneur d'ordre (DO) vu par la Direction :

Chargé d'affaire qui est désigné par l'entreprise comme étant l'interlocuteur concernant les aspects techniques d'une affaire. Tel que : cahier des charge, appel d'offre, commande, OTU, préparation de chantier, stockage matériel, tri des déchets, vestiaires, permis pour travaux au sol, autorisation de branchement énergies, N° KBIS, autorisation d'accès au site, inspection préalable, plan de prévention, info à l'UR, suivi de chantier technique et sécurité, permis de feu, réception et SAV...

Un métier stratégique, mais mal reconnu...

Le métier de donneur d'ordre est ressenti comme très intéressant de part sa richesse d'activités (technique, part humaine, aspect financier,...).

Malheureusement, nombreux sont ceux qui se plaignent de vivre de grosses difficultés, notamment le manque de formations (sécurité, évolution des normes, connaissance des standards,...), une charge de travail souvent très mal estimée et des répartitions tout azimuts sur une multitude de dossiers et de tâches...

Une vraie formation doit être dispensée pour les nouveaux DO. Mais cela ne suffit pas, il faut également garder les « anciens » à niveau.

Les donneurs d'ordres se consacrent rarement à un seul dossier à la fois et subissent les différents aléas (retard de chantier, des évolutions dans les affaires, imprévus sur le terrain,...).

Il est également à déplorer le manque de communication sur l'aspect juridique, à savoir les risques encourus du point de vue des responsabilités civiles et pénales. Par exemple, le DO peut être poursuivi en cas d'accident de travail dont la cause n'a pas été prise en compte dans son plan de prévention, ou même en cas d'insuffisance de suivi du chantier.

Malgré tous ces points ce poste n'est ni valorisé à sa juste valeur et encore moins évolutif : de nombreux techniciens donneurs d'ordre restent « bloqués » à un coefficient de 305 et la fonction qui a toujours permis aux anciens d'accéder au statut cadre est aujourd'hui évaluée au coefficient 335...

Un métier qui a besoin d'aide !

Autrefois, les différentes usines, pouvaient faire appel à des « pilotes techniques » pour les aider. Pourquoi ne pas réactualiser ce principe ?

Une IPS (Instruction Permanente de Sécurité) sur la gestion des entreprises Extérieures n° S04 a le mérite

d'exister. De même la check-list du DO et la lettre mensuelle leur apporte des informations essentielles (PC INFO MU/RSH/prévention et CdeT). Il reste que pour être apte à cette fonction et signer un plan de prévention en connaissance de cause, une semaine de formation est nécessaire et pas une demi journée car la formation SI2161 dédiée aux DO est bien trop « légère » pour apporter les bases nécessaires à la bonne tenue du poste.

Il faut que la direction donne les moyens (technique, temps, financier et humains) pour que les techniciens puissent exercer sereinement leur mission.

Si vous êtes techniciens en relation avec des entreprises extérieures, n'hésitez pas, faites des demande sur Net'RH aux formations métier DO (bien sûr hors DIF) !

Important à savoir : que prévoit le code du travail en matière de plan de prévention ?

R4512-6 :

« Au vu des informations et éléments recueillis au cours de l'inspection commune préalable, les chefs des entreprises utilisatrice et extérieures procèdent en commun à une analyse des risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités, installations et matériels.

Lorsque ces risques existent, les employeurs arrêtent d'un commun accord, avant le début des travaux, un plan de prévention définissant les mesures prises par chaque entreprise en vue de prévenir ces risques. »

Le donneur d'ordre agit par conséquent en tant que représentant de l'employeur par délégation de pouvoir. Le code du travail ne définit que deux acteurs pour la signature du Plan de Prévention : le DO et le chef de l'entreprise extérieure. Le modèle papier du plan de prévention PSA prévoit la signature d'autres participants comme le préventeur ou autre, mais en cas de **problème l'unique responsable qui sera auditionné par l'inspection du travail est bien le donneur d'ordre et nul autre, car c'est lui seul qui s'engage de par sa signature !**

Connaissez-vous vraiment tous les risques à prendre en compte ? C'est à l'employeur de s'en assurer en vous donnant les formations adéquates et suffisantes et les mises à jour nécessaires au vu des évolutions réglementaires !

POUR UNE AUTRE IDÉE DU HANDICAP

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » contraint l'ensemble de la société à porter un **nouveau regard** sur le handicap. Elle définit une approche globale de la personne handicapée et une ambition affichée de compenser son handicap tout au long de sa vie. **Centrée sur la personne handicapée et la création d'une maison départementale**, la loi révolutionne les données en matière de scolarité, d'études supérieures, d'accessibilité mais aussi d'emploi. C'est tout l'objet de l'accord PSA sur l'emploi des personnes handicapées.

Une évidence : le handicap nous concerne tous, soit personnellement soit dans notre proche entourage.

Une réalité : 5 millions de personnes handicapées en France.

Une conviction : la résolution de cette problématique est facteur de lien social à l'extérieur comme à l'intérieur de l'entreprise.

La CFE-CGC s'implique dans l'entreprise par le biais des CHSCT le respect de l'accord, en exigeant l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, notamment ceux de l'encadrement « les oubliés du handicap ». La CFE-CGC agit aussi hors de l'entreprise et a créé un groupe qui réunit des représentants de chaque fédération : www.cfecgc.org/handi

Vision du handicap

La plupart des personnes ne portent qu'un regard « étroit » sur la personne handicapée alors qu'en fait, 85% des handicaps ne sont pas visibles et qu'environ 5% des handicapés seulement utilisent un fauteuil roulant...

Reconnaissance du handicap

Nul n'est obligé de déclarer son handicap (reconnaissance de la CDAPH) mais l'accord PSA donne aux handicapés déclarés un statut particulier qui protège leur poste de travail adapté.

Chez PSA la discrimination salariale existe toujours pour les personnes handicapées de l'encadrement :

% AI et promotions 2009	ETAM Femmes	ETAM Hommes
Salariés handicapés	15,8 %	18 %
Ensemble de la population	29,7 %	29,3 %

La Direction ne respecte pas l'accord et les chiffres ci-dessus révèlent une discrimination en défaveur des salariés de l'encadrement handicapés. Cette situation est contre productive pour l'entreprise car un taux d'handicapés trop faible lui coûterait bien plus cher en pénalités financières !

Concrètement

L'accord PSA prévoit que des efforts soient réalisés dans le recrutement de salariés handicapés. En cette année de reprise des embauches, c'est le moment de joindre la parole aux actes ! De plus, des aides financières sont prévues pour adapter les véhicules notamment pour les salariés qui sont parents d'enfants handicapés.

L'accord PSA est en cours de renégociation, la CFE CGC milite pour une meilleure prise en compte des aidants familiaux et à l'élargissement des aides en leur faveur.



Notre statut d'ETAM ou de Cadre nous confère aussi des responsabilités. N'hésitons pas à utiliser tous les leviers à notre disposition afin de convaincre nos collègues de l'intérêt d'aider les personnes handicapées.

Nous devons avoir conscience que tout ce qui est mis en œuvre pour la personne handicapée (conditions de travail, aménagement de poste, accessibilité, ...) est aussi bon pour tous et doit être pérenne dans le temps !

La HALDE : La répartition des réclamations 2009 par critère et par domaine

18% des réclamations sont faites en raison du handicap et de l'état de santé et constituent le deuxième motif de saisine.

La HALDE a réaffirmé que le refus d'aménager le poste de travail était susceptible de constituer une discrimination.

La CFE-CGC a trois représentants à la Commission « Egalité Homme/Femme, diversité » qui relaient ses revendications auprès de la Direction.

N'hésitez pas à contacter nos militants si vous avez des questions ou des sujets à soumettre !



RÉFORME DES RETRAITES - LES RÉSULTATS

Report progressif de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans

À compter du 1^{er} juillet 2011 : report progressif de l'âge légal de départ en retraite de 60 à 62 ans ; l'âge d'ouverture de droit à une retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956. Cette évolution est résumée par le tableau suivant :

Date de naissance	Âge de départ avant la réforme	Date de départ avant la réforme	Décalage de l'âge de départ	Âge de départ après la réforme	Date de départ après la réforme
1 ^{er} juillet 1951	60 ans	1 ^{er} juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1 ^{er} janvier 1952	60 ans	1 ^{er} janvier 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1 ^{er} décembre 2012
1 ^{er} janvier 1953	60 ans	1 ^{er} janvier 2013	1 an	61 ans	1 ^{er} janvier 2014
1 ^{er} janvier 1954	60 ans	1 ^{er} janvier 2014	1 an et 4 mois	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015
1 ^{er} janvier 1955	60 ans	1 ^{er} janvier 2015	1 an et 8 mois	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016
1 ^{er} janvier 1956	60 ans	1 ^{er} janvier 2016	2 ans	62 ans	1 ^{er} janvier 2018
Génération suivantes	60 ans		2 ans	62 ans	

Le départ à 60 ans est maintenu pour les carrières longues avec un début d'activité à 18 ans ou moins.

Pour les salariés qui ont commencé avant 18 ans : dans le cadre du dispositif « Carrières longues », départ entre 58 et 60 ans, sous réserve, comme c'est le cas aujourd'hui, d'avoir la durée de cotisation + 2 ans.

Afin de tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie, l'âge de départ à la retraite augmentera pour ces assurés, mais sans dépasser l'âge de 60 ans. Pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1956, l'âge d'accès au dispositif carrière longue sera donc fixé à :

- 58 ou 59 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité professionnelle à 14 ou 15 ans ;
- 60 ans pour ceux qui ont débuté leur activité professionnelle à 16 ans, soit un décalage d'une année par rapport à la situation actuelle.

Report progressif de l'âge de départ à taux plein de 65 à 67 ans

Les assurés qui ne réunissaient pas le nombre de trimestres suffisant pour le taux plein et qui prenaient leur retraite, avant la réforme, à 65 ans sans abattement, devront désormais pour bénéficier du taux plein partir à :

- 65 ans et 4 mois pour ceux nés après le 1^{er} juillet 1951,
- 65 ans et 8 mois pour ceux nés en 1952,
- et ensuite 4 mois supplémentaires pour les assurés nés entre 1953 à 1956,
- 67 ans pour ceux nés à compter de 1956 et après.

Copie à revoir !

Notre Confédération regrette l'insuffisance des recettes nouvelles ! Pour la CFE-CGC la présentation par le gouvernement de l'impact financier de la réforme des retraites est biaisée. Bien que l'effort en terme d'allongement de l'activité professionnelle soit incontournable, il n'est pas suffisant et **de nouvelles recettes sont nécessaires** pour équilibrer les régimes de retraite. En l'état actuel de la loi, le seul élément tangible repose sur les efforts demandés aux salariés par le report de l'âge. Les autres recettes sont insuffisantes, aléatoires ou financées par l'emprunt.

Cela rend impossible le plan de retour à l'équilibre et confirme que les pensions des actuels et futurs retraités ne sont pas garanties et que le projet de loi n'est pas à la hauteur des enjeux relatifs à la préservation de notre système de retraite.

Pour la CFE-CGC, le retour à l'équilibre ne doit en aucune façon se réaliser en baissant à nouveau les pensions de retraites !

APRÈS LA RETRAITE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE VIENT LA RÉFORME DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC/ARRCO : GARE À LA DOUBLE PEINE !

Le projet de loi qui est en cours d'examen au Sénat concerne la retraite de base. Les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO sont pilotées par les partenaires sociaux, représentant des salariés et des employeurs et fonctionnent par accords successifs fixant les paramètres des régimes. L'accord actuel arrive à terme à fin décembre 2010 et les prochaines négociations pour la mise en place d'un nouvel accord AGIRC/ARRCO débutent le 25 novembre 2010.

Le contexte de la négociation

Le vieillissement de la population et l'augmentation de la proportion des retraités par rapport aux actifs mettent à rude épreuve l'équilibre financier des régimes de retraite.

Le déséquilibre démographique est accentué par :

- l'arrivée à la retraite des premières générations du baby-boom,
- le dispositif des retraites pour carrières longues issu de la réforme des retraites de 2003 qui autorise un départ en retraite dès l'âge 56 ans,
- le ralentissement de la croissance de la masse salariale particulièrement accentué du fait de la crise,
- le retournement du marché de l'emploi avec un taux de chômage en forte hausse.

Tous ces facteurs ont des conséquences.

La CFE CGC aborde ces négociations avec les objectifs suivants :

- la volonté d'équilibrer le financement des régimes,
- la priorité donnée à la stabilisation des rendements afin de garantir le niveau de vie des futurs retraités. C'est une condition nécessaire afin de redonner confiance à tous les actifs, et notamment aux jeunes générations dans leur régime de retraite complémentaire obligatoire.

L'objectif principal consiste à rechercher de nouvelles ressources pour l'AGIRC dans la mesure où la forte dérive du plafond de sécurité sociale ces dernières années et une moindre progression des salaires de l'encadrement sont responsables des pertes importantes enregistrées dans le montant des cotisations, dont une partie se sont déplacées vers les cotisations ARRCO.

Nombre de personnes ayant 60 ans et plus, pour 100 personnes âgées de 20 à 59 ans (Source INSEE)

Année	60 ans et +
2006	40
2035	66
2050	70

L'espérance de vie à l'âge moyen de liquidation des hommes cadres passerait de 23,2 ans en 2003 à 24,4 ans en 2025 et pour les femmes de 28,5 ans à 31 ans.

Ratio démographique de l'AGIRC :

Le nombre de retraités directs de l'AGIRC devrait passer de près de 1,5 million à près de 3 millions, notamment du fait de la progression du taux d'encadrement.

La dégradation du ratio cotisants/ retraités est déterminante pour l'équilibre du régime, or le rapport démographique évoluera entre 2005 et 2025 pour le régime AGIRC de 4 retraités de droits direct pour 10 cotisants, à 6 pour 10.

Les besoins de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO

Si l'on cumule l'ensemble des déficits annuels AGIRC / ARRCO, ces régimes connaîtront un besoin de financement de :

- 13 milliards d'euros sur la période 2007/2015
- 155,5 milliards sur la période 2007/2030.

Les conditions de retour à l'équilibre (avant réforme 2010) si l'effort porte sur un seul paramètre

Pour résorber ces déficits, seuls quatre leviers d'action sont possibles selon les chiffres du GIE AGIRC/ARRCO.

1. Le niveau des pensions de retraite

Il faudrait baisser les retraites d'environ 20 % pour équilibrer les régimes à l'horizon 2030.

2. La durée d'assurance

Si on prolongeait les règles du régime général en allongeant la durée d'assurance jusqu'à 172 trimestres soit 43 ans, les régimes AGIRC/ARRCO ne seraient pas équilibrés en 2030. Il resterait un déficit de 96,7 milliards d'euros sur la période 2007/2030.

3. L'âge de départ à la retraite

Si on reculait progressivement l'âge de départ en retraite d'un trimestre par an à compter de 2010 pour atteindre 65 ans en 2029, l'équilibre ne serait retrouvé qu'en 2025.

4. Les taux des cotisations

Si on augmentait les cotisations AGIRC dès 2011, pour que l'AGIRC parvienne à l'équilibre cumulé sur la période 2010/2030 après transfert, il conviendrait d'augmenter le taux de cotisation appelé à l'AGIRC en moyenne de 1,05 point, soit une augmentation de +6,1%.

En « conclusion » :

La CFE CGC pèsera de tout son poids pour assurer la survie du régime AGIRC dont elle a été l'instigatrice. Ne nous leurrions pas, la question qui nous est posée que ce soit pour la retraite ou pour la branche maladie, est de maintenir un modèle social basé sur la solidarité nationale, versus le modèle anglo-saxon favorisant les régimes d'assurance personnels dont a pu mesurer le résultat au travers de la crise financière des subprimes. Soyons vigilants et acteurs du maintien d'un modèle social qui d'ores et déjà n'assurera déjà plus le même niveau de vie au moment de la retraite aux actifs d'aujourd'hui ...

NOTE EXPLICATIVE SUR LES RETRAITES COMPLEMENTAIRES AGIRC ET ARRCO

La retraite des salariés de la Métallurgie, et plus généralement du secteur privé est composée de deux parties :

- La retraite de base, servie par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV)
- Les retraites complémentaires, servies par l'ARRCO (tous les salariés) et l'AGIRC (les ingénieurs et cadres, les techniciens et administratifs).

Les enjeux principaux de la prochaine sont :

- L'avenir des contributions à l'Association de Gestion du Fonds de Financement (AGFF), fonds (alimenté par les cotisations patronales et salariales) qui permet le paiement des retraites complémentaires entre le moment du départ et les 65 ans du salarié. Dans les réglementations ARRCO et AGIRC, **la retraite sans abattement n'est pas possible avant 65 ans, sans apport de l'AGFF.**
- Les évolutions du salaire de référence (il détermine le montant de la cotisation pour obtenir 1 point) et de la valeur du point (elle permet de calculer le montant des retraites ARRCO et AGIRC) pour stabiliser le rendement des régimes.

- L'évolution des taux des cotisations (part patronale et part salariale) car elles sont les seules ressources de nos régimes complémentaires.
- Les majorations familiales et les conditions de réversion.
- La prise en compte de la nouvelle loi sur les retraites de base.

Si dans les négociations à venir aucun accord n'était trouvé les salariés de moins de 65 ans ne pourront plus liquider leurs retraites complémentaires sans abattement (y compris si la retraite CNAV l'est à taux plein) et il serait possible que les actuels retraités de moins de 65 ans subissent des abattements sur le montant de leurs retraites.

Par ailleurs, depuis 2007, pour faciliter le travail des salariés les plus âgés au-delà de l'âge de légal de la retraite, la loi prévoit un traitement par équité générationnelle, c'est à dire que ce sont les conditions applicables au moment où le salarié acquiert ses droits à retraite à taux plein qui resteront applicables, même si les conditions légales sont modifiées ultérieurement.

Comment fonctionnent les régimes AGIRC et ARRCO aujourd'hui avant leur réforme

Les régimes de retraites complémentaires ARRCO et AGIRC sont des régimes en points : les cotisations (salarié et employeur) permettent d'accumuler des points retraite chaque année.

MONTANT DES COTISATIONS

Pour calculer le montant des cotisations sur les régimes ARRCO AGIRC, le salaire brut est découpé par tranches. Un **taux de cotisation** est ensuite appliqué à chacune de ces tranches. **Le montant des cotisations versées correspond à la somme des parts calculées sur chaque tranche.**

Montant des cotisations = Salaire brut divisé en tranches x **Taux de cotisation** sur chaque tranche.

Les cotisations sont appelées à 125%, ce qui signifie que **seulement 80% du montant des cotisations sert réellement à acquérir des points de retraites complémentaires.**

Régime	Tranche de salaire	Taux d'acquisition des points	Taux de cotisation		
			salarié	employeur	total
ARRCO (Tranche 1 : tous les salariés) (Tranche 2 : salariés non cotisant à l'AGIRC)	Tranche 1 (T1) : entre 0 et 1 plafond de la sécurité sociale	6,0 %	3,0 %	4,5 %	7,5 %
	Tranche 2 (T2) : entre 1 et 3 plafonds de la sécurité sociale	16,0 %	8,0 %	12,0 %	20,0 %
AGIRC (salariés Articles 4, 4bis et 36)	Tranche B (TB) : entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale	16,24%	7,7 %	12,6 %	20,3 %
	Tranche C (TC) : entre 4 et 8 plafonds de la sécurité sociale	16,24%	7,7 %	12,6 %	20,3 %
	CET ¹ (Contribution Exceptionnelle Temporaire) sur la totalité du salaire	-	0,13 %	0,22 %	0,35 %

Taux de cotisation ARRCO et AGIRC :

Plafonds de la Sécurité sociale au 1^{er} janvier 2010 (données brutes) :

- Plafond mensuel : 2 885 €
- Plafond annuel : 34 620 €

CALCUL DU NOMBRE DE POINTS OBTENUS

Nombre de points = Salaire brut divisé en tranches x **Taux d'acquisition** sur chaque tranche / **Prix d'achat du point.**

Le prix d'achat d'un point est également appelé « **salaire de référence** ».

L'accord actuel établi que le salaire de référence évolue comme le salaire médian.

Calcul du montant de la rente :

Le nombre total de points cumulés en fin de carrière détermine le montant brut annuel de votre (vos) future(s) pension(s) de retraite complémentaire :

Montant brut annuel de la retraite complémentaire = Nombre total de points x Valeur du point.

Valeur du point et du salaire de référence (1^{er} avril 2010) :

	ARRCO		AGIRC	
	Valeur du point	Salaire de référence	Valeur du point	Salaire de référence
2010	1,1884 €	14,4047 €	0,4216 €	5,0249 €

Le montant de la retraite est revalorisé chaque année (en avril) en fonction de l'évolution de la valeur du point qui suit l'indice du coût de la vie établie par l'INSEE.

Comme le régime de retraite de base, le montant de votre pension de retraite complémentaire dépend de l'âge auquel vous partez en retraite :

- Départ en retraite à 65 ans ou plus, vous toucherez la totalité de votre retraite complémentaire.
- Départ en retraite entre 60 et 65 ans, vous ne toucherez la totalité de votre retraite complémentaire que si vous bénéficiez de la retraite de base à taux plein.
- Départ en retraite entre 55 et 60 ans, votre retraite complémentaire sera réduite (sauf cas de carrière longue ou handicap). Cette diminution sera calculée en fonction de votre âge ou du nombre de trimestres de cotisation manquants à la Sécurité sociale.

ABATTEMENT POUR ÂGE

Age	Coefficient multiplicatif	Age	Coefficient multiplicatif
55 ans	0,43	60	0,78
56 ans	0,5	61	0,83
57 ans	0,57	62	0,88
58 ans	0,64	63	0,92
59 ans	0,71	64	0,96

Nota : pour simplifier nous avons mis les âges ronds car celle-ci s'apprécie par trimestre (ex. 56 ans et 6 mois).

ABATTEMENT POUR TRIMESTRES MANQUANT :

Age	20 trimestres	16 trimestres	12 trimestres	8 trimestres	4 trimestres
60 ans	0,78	0,83	0,88	0,92	0,96
61 ans	0,83	0,83	0,88	0,92	0,96
62 ans	0,88	0,88	0,88	0,92	0,96
63 ans	0,92	0,92	0,92	0,92	0,96
64 ans	0,96	0,96	0,96	0,96	0,96

Nota 1 : comme pour le tableau précédent nous avons simplifié le tableau car les coefficients varient de trimestre en trimestre.

Nota 2 : Comme le tableau le montre, c'est toujours le cas le plus favorable qui s'applique.

MAJORATIONS POUR ENFANTS

Le régime AGIRC donne droit à des majorations pour enfants à raison de 8% pour 3 enfants, 12% pour 4, etc.. et l'ARRCO un taux de majoration de 5 % par enfant à charge au moment de la liquidation de la retraite ; se calcule sur tous les points acquis et cesse dès que l'enfant n'est plus à charge

LA GMP (GARANTIE MINIMALE DE POINTS)

Les cadres et assimilés cotisent aux caisses AGIRC seulement sur la partie de leur rémunération brute supérieure au plafond de la Sécurité sociale. Environ 25% des cadres et 65% des assimilés ont une rémunération brute légèrement supérieur ou inférieur au plafond de la Sécurité sociale ce qui ne les permet pas d'acquérir des points (ou très très peu).

Afin de palier ce fait l'AGIRC a mis en place la garantie minimale de points (GMP) obligatoire et que s'applique, depuis le 1^{er} janvier 1989, à toutes les entreprises adhérentes au régime AGIRC.

Elle assure à chaque participant un nombre de points minimal fixé à 120 actuellement moyennant le paiement d'une cotisation égale à :

$$\text{Cotisation annuelle} = 120 \times \text{salaire de référence} \times \text{taux d'appel} = 120 \times 5,0249 \text{ €} \times 1,25 = 753,72 \text{ €}$$

On appelle salaire charnière au salaire que permet l'acquisition des 120 points ; il est de 38 333 € pour l'année 2010. Si le salaire est supérieur le nombre des points acquis est > à 120 (voir exemples).

AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement)

Le financement des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, pour les retraités de moins de 65 ans, est assuré par une cotisation sociale recouvrée par les Caisses de Retraite : l'AGFF.

Créée en 2001 par les partenaires sociaux, en substitution de l'ASF 2 (Association pour la gestion de la structure financière), l'AGFF finance le surcoût pour les régimes ARRCO et AGIRC de la retraite à 60 ans, des mesures en faveur des « carrières longues », des droits des participants handicapés avant 60 ans et de la validation des périodes de garantie de ressources.

Les cotisations AGFF, qui ne sont pas génératrices de points à la retraite, sont dues pour l'ensemble des salariés cotisant aux institutions, quel que soit leur âge ; y compris pour les salariés de plus de 65 ans qui poursuivent leur activité. Les modalités de calcul et de recouvrement sont les mêmes que pour les cotisations de retraite complémentaire.

TAUX ET ASSIETTES DE COTISATIONS

	Tranche dans la limite du plafond de la sécurité sociale	Tranche comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale
Part patronale	1,2 %	1,3 %
Part salariale	0,8 %	0,9 %
Total	2,0 %	2,2 %

En 2009, le résultat de l'AGFF est négatif pour la deuxième fois depuis sa création !

Quelques exemples pour mieux comprendre l'acquisition des points

SALARIÉS
NON CADRES

Cotisation complémentaire ARRCO (hors AGFF) :

salaire annuel brut	ARRCO (tranches T1 et T2)			Nombre de points obtenus
	cotisation annuelle salarié	cotisation annuelle employeur	cotisation annuelle totale	
27 500 €	825,0 €	1 237,5 €	2 062,5 €	114,55
34 620 €	1 038,6 €	1 557,9 €	2 596,5 €	144,20
48 500 €	2 149,0 €	3 223,5 €	5 372,5 €	298,37

SALARIÉS CADRES OU ASSIMILÉS

Cotisations complémentaires ARRCO (hors AGFF) :

salaire annuel brut	ARRCO (tranche T1)			Nombre de points obtenus
	cotisation annuelle salarié	cotisation annuelle employeur	cotisation annuelle totale	
27 500 €	825,0 €	1 237,5 €	2 062,5 €	114,55
34 620 €	1 038,6 €	1 557,9 €	2 596,5 €	144,20
62 500 €	1 038,6 €	1 557,9 €	2 596,5 €	144,20

Cotisations complémentaires AGIRC (hors AGFF et CET) :

salaire annuel brut	AGIRC (tranches TB et TC)			Nombre de points AGIRC obtenus
	cotisation annuelle salarié	cotisation annuelle employeur	cotisation annuelle totale	
27 500 €	285,9 €	467,8 €	757,7 €	120
34 620 €	285,9 €	467,8 €	757,7 €	120
38 333 € *	285,9 €	467,8 €	757,7 €	120
48 500 €	1 068,8 €	1 748,9 €	2 817,6 €	448,59
62 500 €	2 146,8 €	3 512,9 €	5 659,7 €	901,06

* 38 333 € est le salaire charnière au-dessous du quel la GMT s'applique



CAISSE DE PREVOYANCE MULHOUSIENNE
45 rue de la Sinne – B.P. 1189 - 68053 MULHOUSE CEDEX 1
Tél. 03.89.45.44.14 – FAX 03.89.46.44.72
Internet : www.cpm-mutuelsante.com

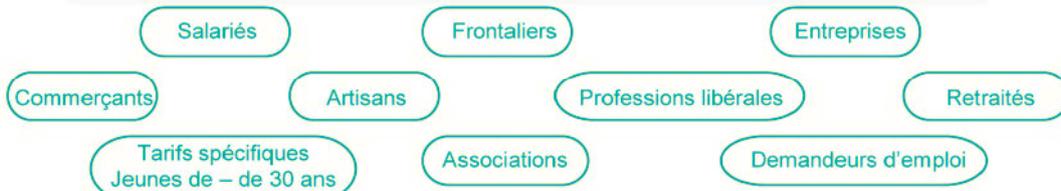
Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la Mutualité immatriculée au R.N.M. sous le n° 775 642 598



Au service de votre santé
depuis près de 90 ans



UNE COUVERTURE SANTE ET PREVOYANCE ADAPTEE A VOTRE SITUATION



Tarifs spéciaux « ECO » sur demande

Nos atouts

- Remboursement sous 48 heures
- Télétransmission (flux informatique entre la Sécurité Sociale et la CPM)
- Tiers payant
- Accès privilégié aux Centres mutualistes avec tiers payant (optique, dentaire, orthodontie, audioprothèse)
- Accueil personnalisé 6 jours sur 7 : pas de plateforme téléphonique
- Contrat d'assistance inclus : aide à domicile, conseils juridiques,
- Commission de secours exceptionnels
- Cadeaux de parrainage

Consulter notre équipe de Conseillers

- Frédéric MEYER au 03 89 45 98 84 ou 06 72 39 19 57 - e-mail fm@cpm-mutuelsante.com
- Brian MEYER au 03 89 45 98 89 ou 06 70 42 21 47 - e-mail bm@cpm-mutuelsante.com
- David ZISS au 03 89 45 98 87 ou 06 31 52 54 72 - e-mail dz@cpm-mutuelsante.com

du lundi au vendredi de 8 H 30 à 12 H 00 et de 13 H 00 à 17 H 00

Permanence le samedi de 9 H 00 à 11 H 00

Avec la CFE-CGC,

vos intérêts sont pris en compte !

Nous pouvons dans tous les domaines sociaux vous apporter conseils et assistance.

N'hésitez-plus, contactez un militant CFE-CGC et adhérez.

Pensez à vous, et rejoignez-nous !

www.cfecgc.org

Bulletin d'Adhésion Pour adhérer, comment faire ?

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Unité ou Service :

Téléphone :

Votre catégorie professionnelle :

A retourner à :
Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot Citroën
Site de Mulhouse

Tél. **03 89 09 35 64** - Fax **03 89 09 34 88**
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

**NOUS VOUS
CONTACTERONS**

Section Syndicale CFE - CGC
PSA Peugeot-Citroën Mulhouse

Tél. 03 89 09 35 64 - Fax 03 89 09 34 88
Site internet : www.cfecgc-peugeot.com
E-mail : mulhouse@cfecgc-peugeot.com

Responsable de publication : Michel SEGURA - **Rédacteur en chef :** Patrick RUMMELHART
Comité de Rédaction : Michel BURGER, Jacques WOLFERSPERGER, Philippe RUDLER, Michel SEGURA, Patrick RUMMELHART

conception et impression publi-h uffholtz - CERNAY IMPRIM'VERT® - Tél. 03 89 75 51 43 - E-mail : publi.h@wanadoo.fr