



zoom sur ...

Défendre la retraite

Un impératif pour une société solidaire

La Cgt lance une campagne de pétition en ligne pour permettre aux salariés de peser sur les négociations en cours sur les régimes de retraite complémentaires des salariés (ARRCO) et cadres (AGIRC) du privé.

Elles ont débuté le 17 février dans un climat de forte tension. En effet, ces deux institutions essentielles de notre système de retraite connaissent un lourd problème de financement, aggravé depuis 2009 par la crise et par le refus patronal d'augmenter le montant des ressources allouées aux régimes. Dans cette nouvelle séquence de négociations, la partie patronale avance avec une série de propositions qui visent

toutes à réduire le niveau de protection sociale et même à remettre en cause le statut cadre en proposant la fusion des deux régimes.

Propositions en positif

La Cgt avance à l'inverse des propositions qui permettraient d'assurer durablement le financement des régimes, sans porter atteinte au niveau de couverture sociale, notamment en rendant effective l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.



Pour défendre la retraite je signe la pétition sur : <http://www.cgt.fr/Pour-resorber-les-deficits-et.html>

U.C.R.-C.G.T. (Union confédérale des retraités), 263 rue de Paris 93515 Montreuil cedex
Tel : 01 55 82 83 70 - <http://www.ucr.cgt.fr> - Email : ucr@cgt.fr

Cinq propositions

La Cgt fait 5 propositions qui permettent d'équilibrer de manière durable l'Arrco comme l'Agirc, et assureraient également la reconstitution de réserves à un niveau satisfaisant, facteur de bonne gestion des régimes.

1. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Progressivement réalisée, elle permettrait un accroissement des cotisations tel que tout déficit serait effacé à l'ARRCO. Quant au déficit de l'AGIRC, il serait réduit de près de moitié d'ici 2040.
2. Une augmentation de la cotisation AGIRC pour permettre aux cadres de cotiser autant au-dessus du plafond de la Sécurité sociale qu'en dessous et se constituer ainsi le même niveau de retraite sur la totalité du salaire : soit 7,72 € de plus cotisés chaque mois pour un salaire mensuel de 4 000 € brut. Cette mesure suffirait à rétablir durablement l'équilibre financier de l'AGIRC.
3. L'élargissement de l'assiette de cotisation aux éléments de rémunération aujourd'hui exemptés (intéressement, participation, épargne salariale, etc.)
4. Pour les cadres à bas salaire, une augmentation de 120 à 150 points de la garantie minimale de points et la création d'une garantie minimale de points à l'ARRCO pour les non-cadres.
5. La mise à contribution des dividendes versés par les entreprises aux actionnaires.

Nos droits

Les échos de la DRH

Lors de la réunion qui s'est tenue le 21 mai, la direction du groupe a indiqué souhaiter revoir certaines dispositions du régime de prévoyance lourde afin dit elle de tenir compte des évolutions sociétales. Les points cités par le DRH sont le capital décès, la garantie décès, la rente « conjoint », la rente éducation, l'incapacité de travail.

La Cgt sera vigilante, pas question de réduire le niveau des prestations servies aux salariés.

La direction va proposer un accord groupe sur le maintien du salaire pour le congé de paternité. Elle souhaite aussi que la réflexion soit portée sur la prime de scolarité. La direction envisage de proposer aux OS un accord qui harmoniserait la procédure en prenant comme base ce qui se fait au CM. La prime est là, versée en une fois, à la naissance. Les estimations faites amènent à envisager un montant de 3000 euros.

La Cgt étudiera cette suggestion, n'hésitez pas à nous faire remonter vos avis.

Le groupe étudie une proposition de renégociation des prêts immobiliers des salariés pour tenir compte de l'évolution des taux. Le principe est acquis reste à déterminer les modalités exactes.

à suivre ...

élections professionnelles

Faire le bon choix

Les négociations sur le dialogue social ont échoué car le Medef n'avait qu'un seul objectif : réduire les moyens d'expression des salariés en diminuant les droits des élus. Pour le patronat, l'enjeu consiste à éloigner les élus des salariés. Le gouvernement a repris la main et doit légiférer. La Cgt continue à prôner une proximité accrue entre les salariés et les instances représentatives du personnel.

Dés la fin de l'année les salariés du groupe seront appelés à voter.

La Cgt vous apporte les informations pour vous aider à faire le bon choix.

Les délégués du personnel

Leur mission

Leurs moyens

■ **Faire respecter le droit** des personnes et des libertés individuelles dans l'entreprise :

■ **Faire part de toute réclamation** individuelle ou collective relative aux salaires et à leur révision, aux durées de travail, à l'hygiène, la sécurité, aux accords collectifs.

■ **Faire des suggestions sur l'organisation** générale de l'entreprise.

■ **Etre les interlocuteurs de l'inspecteur du travail** qu'ils peuvent saisir de tout problème en matière de droit du travail.

■ **Saisir l'employeur** de toute atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles (recrutement, évaluation, contrôles, vie privée, communications...), employeur qui devra faire procéder à une enquête.

■ Assurant la liaison entre CE et CHSCT (suggestions, observations du personnel), ils doivent être consultés avant certaines décisions de l'employeur : report de demande de repos compensateur, reclassement d'un salarié inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, licenciement pour inaptitude par la médecine du travail.

■ Les réunions mensuelles employeur. Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours minimum avant la réunion.

■ Ils peuvent par ailleurs assister un salarié en procédure disciplinaire s'il le souhaite.

■ Liberté de déplacement dans l'entreprise pendant les heures de délégation afin de rencontrer et d'échanger avec les salariés



Porter à 4 ans la durée des mandats des élus :

un mauvais coup pour les salariés.

La Direction a décidé de dénoncer l'accord fixant à 3 ans la périodicité des élections professionnelles dans le groupe. Sa volonté : organiser ces élections une fois tous les 4 ans seulement. La CGT s'élève fermement contre cette décision.

Espacer les Elections, c'est réduire le droit des salariés d'exprimer leur point de vue.

Les salariés arrivés juste après les élections n'auraient pas leur mot à dire sur la composition des instances avant de compter 4 longues années d'ancienneté... De même, au cas où les élus ne respecteraient pas leurs engagements, ou défendraient mal les intérêts des salariés, ceux-ci ne pourraient rien faire pendant 4 ans...

La seule motivation de la Direction : économiser des bouts de chandelle et se simplifier la vie !

Décidément, le droit de parole et de vote des salariés, elle s'en moque ! Hormis l'argument financier, la seule autre justification de la Direction était de permettre aux CHSCT, aujourd'hui élus tous les 2 ans, d'être mis en place en même temps que les CE et DP. Mais un projet de loi prévoit de rendre possible les élections du CHSCT tous les 3 ans, donc cet argument n'a plus lieu d'être.

Fiche pratique

Licence Microsoft

Suite à un accord avec Microsoft, les salariés (en CDI) du Groupe Crédit Mutuel-CIC peuvent bénéficier du programme d'utilisation à domicile de la suite bureautique Microsoft Office à un prix très intéressant.

Pour trouver sous Pixis les renseignements : Salariés CM-CIC et filiales - Licence d'utilisation de la suite bureautique Microsoft® Office Entreprise



Bulletin de contact

- Je désire prendre contact avec la Cgt CIC *
- Je désire adhérer à la Cgt * * (cochez la case)

NOM : Prénom :

Adresse professionnelle :

Téléphone : Mail :

- Je souhaite recevoir ... exemplaires de «L'essentiel de la Cgt groupe CIC» pour moi et mes collègues adressés sur mon lieu de travail.
- autre demande :

à renvoyer à : Cgt CIC 6, Avenue de Provence 75009 Paris