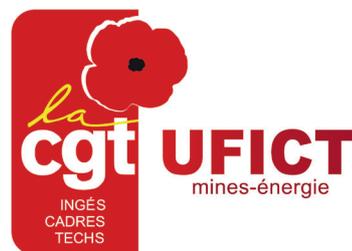


OPTIONS



SUPPLÉMENT MINES ÉNERGIES N°642 DÉCEMBRE 2018



→ TRANSFORMER L'UFICT
AVEC NOS SYNDIQUÉ·E·S

→ **Dossier**

La réforme des régimes de
retraite : ce nouvel eldorado
pour banquiers et assureurs

3 PPE

Agir dans l'intérêt des populations et de la planète

5 IRSN

La direction devra assumer sans la CGT

7 LE DOSSIER D'OPTIONS

La réforme des régimes de retraite :
ce nouvel eldorado pour banquiers et assureurs

12 ELECTIONS

Entre vent de colère et vents contraires

14 HARCÈLEMENT

Harcèlement sexuel aux journées d'été :
Cartes sur table

15 CONGRÈS UFICT

Transformer l'Ufict avec nos syndiqué-e-s

Ont participé à ce numéro :

Marie-Agnès Combesque, Philippe Lattaud,
Pascal Lacroix, Eric Thiébaud
Jean-Paul Rignac, Marc Wojtowicz.

Ufict-CGT Mines-Energie

263, rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.ufictfnme.fr

Rédacteur en chef: Jean-Paul Rignac

Conception graphique: Agence Sansblanc

Maquettiste: Pierre de Fleurian

Dépôt légal : 2^{ème} trimestre 2001 - Bobigny

Commission paritaire n°0112508090

du 18 janvier 2007

Photogravure et impression: SIEP

Zone d'Activités - 77590 Bois-Le-Roi

Imprimé sur du papier provenant d'Autriche

Eutrophisation : Ptot 0,007kg/Tonne



En cette fin d'année, ce ne sont pas les chants de Noël qui raisonnent, mais ceux de la colère et de la révolte. Serait-ce Le début d'une volonté collective de s'opposer à cette politique inégalitaire, pensée uniquement pour les « premiers de cordée » ? Nous avons envie d'y croire...

Que retenir du mouvement des gilets jaunes ?

Bien sûr, nous pourrions nous focaliser uniquement sur les annonces du président et constater que ce n'est que poudre aux yeux et que cela ne présage en rien d'un changement de cap. Mais nous pouvons aussi être optimistes et penser que la fin de la résignation est « en marche ».

Il faut maintenant ancrer ce mouvement dans nos entreprises. Cela doit nous interroger sur notre syndicalisme spécifique et notre capacité à le transformer ensemble. Ce sujet, qui animera les débats de notre prochain congrès en mars est essentiel, le progrès social dont nous rêvons passera par la volonté de l'ensemble des salariés à se mobiliser dans les entreprises.

En 2019 nous devons encore résister. Même si nous n'en connaissons pas les détails, nous savons que se prépare une véritable réforme systémique des retraites qui n'épargnera personne, à commencer par les régimes spéciaux.

Autre sujet sensible, celui de la programmation pluriannuelle de l'énergie. Comme nous pouvions nous y attendre, les choix proposés sont bien loin des besoins et ils auront un impact néfaste sur les Français et nos entreprises.

Le bureau de l'Ufict vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année. Que cette période vous permette de refaire le plein d'énergie et d'optimisme.

Virginie Gonzales
Responsable des régionaux
et membre du Bureau exécutif Ufict

PPE : AGIR DANS L'INTÉRÊT DES POPULATIONS ET DE LA PLANÈTE

Après plusieurs mois de report, le gouvernement vient enfin de donner les grandes lignes de son projet de programmation pluriannuelle de l'énergie.

Le 30 novembre, le gouvernement a publié au journal officiel les grandes lignes de son projet de PPE, avec la décision de poursuivre sa révision en version 2. Cette feuille de route engagera le pays pour les dix années à venir sur le sujet des énergies. Nous entrons maintenant dans une phase de consultation où les organismes et le public sont invités à réagir. Peu de surprises à cette étape : cette proposition de PPE semble être dans la droite ligne de la transition énergétique en ne répondant pas aux besoins des populations.

Premier constat : la France est très (trop) dépendante du pétrole.

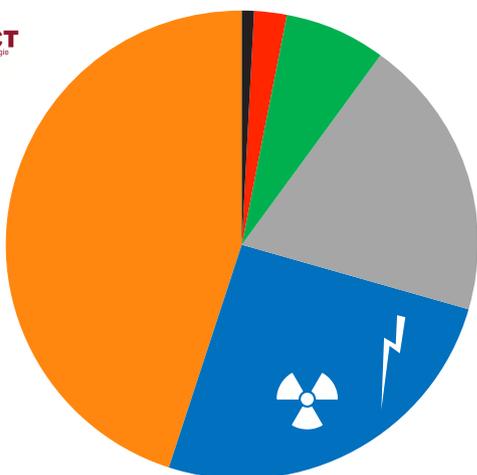
En 2017, 44% de l'énergie finale consommée en France était du pétrole mais c'est encore une fois, sur l'électricité que s'est focalisé le gouvernement alors qu'elle ne représente qu'un quart de nos consommations d'énergie. L'ouverture à la concurrence de l'électricité et

du gaz a fait grimper les prix alors qu'il y a plus de 10 millions d'usagers dans la précarité énergétique, avec des conséquences amplifiées par la disparition des services publics sur le territoire.

A quoi rime la fermeture des centrales électriques au charbon en 2022 dans cette PPE, puisqu'elles représentent moins de 1% des consommations ? Ce sont autant de marges de sécurité du système électrique qui disparaissent encore, alors que ces centrales pourraient basculer en biomasse et brûler des déchets verts, bois d'ameublement... et diviser par 25 leurs émissions de CO₂. Ce sont pourtant des projets déjà très avancés pour les centrales de Cordemais et du Havre. Abandonner ces projets priverait la France d'opportunités futures en matière d'exportation de savoir-faire, car le charbon reste le premier combustible mondial pour la production d'électricité.

La fermeture confirmée des deux tranches nucléaires de Fessenheim reste une ineptie. Un territoire sacrifié et un gaspillage à plusieurs centaines de millions d'euros puisque le gouvernement devra indemniser EDF qui pouvait prolonger leur durée de vie à moindre frais pour la collectivité. Et d'autres fermetures de tranches nucléaires devraient s'y ajouter : 14 au total d'ici à 2035.

Mix énergétique Français

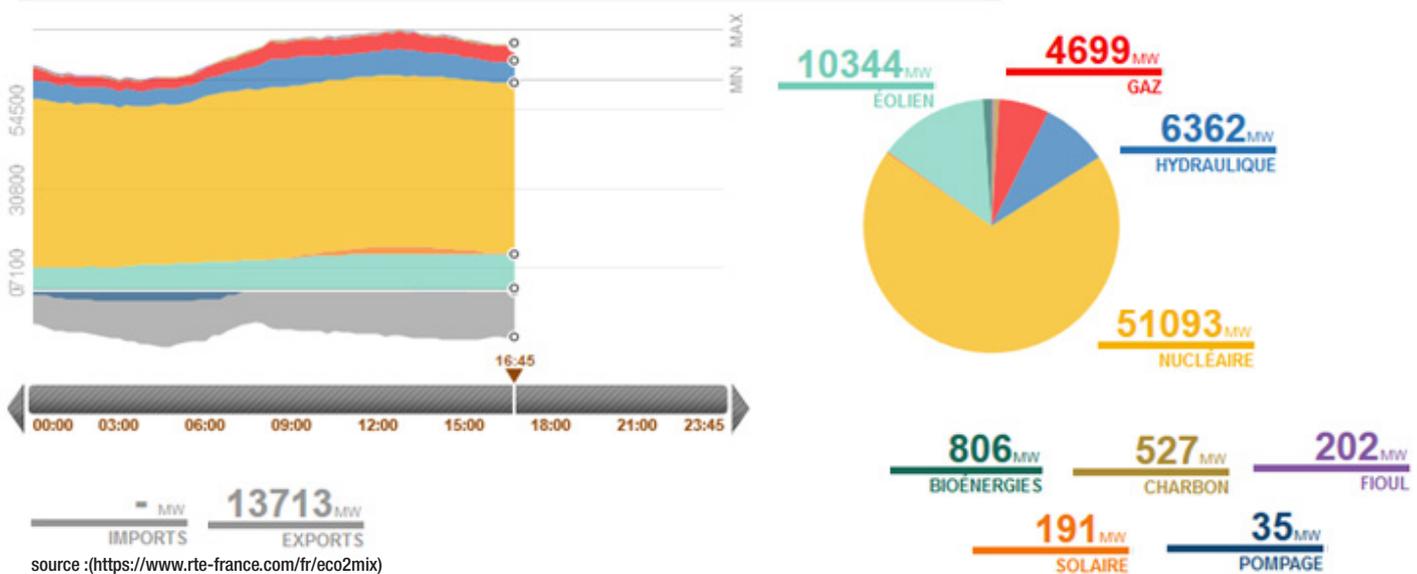


■ Produits pétroliers	44% CO ₂
■ Electricité ⚡	25%
■ Gaz	19% CO ₂
■ EnR thermique et déchets	9%
■ Charbon et coke	1% CO ₂

■ Pétrole ■ Electricité ■ Gaz ■ EnRt et déchets ■ Chaleur vendue ■ Charbon

Sources : Chiffres 2017 Répartition en énergie finale

Détail par filière de la production d'électricité française pour la journée du Vendredi 7 Décembre 2018



Pour décarboner notre société il faudra plus d'électricité

Le débat préalable à la PPE reconnaît « une vision contrastée de la place que l'électricité aura à tenir, (...) car elle est déjà très peu carbonée (...) ». La PPE prévoit moins de nucléaire et plus d'EnR dans notre mix électrique. C'est à dire plus d'éolien terrestre et en mer (Off Shore), plus de solaire. Mais dans quelles proportions, où, et à quel prix ? Car le développement des EnR coûte cher, au travers des subventions.

La décentralisation des productions et le besoin de stockages (du fait de leur intermittence) nécessite modification et modernisation des réseaux de transport et distribution. Autant de coûts additionnels qui sont souvent oubliés dans les discours. Pour maintenir en toute saison, et à toute heure, une disponibilité sans faille d'une électricité avec de plus en plus de production intermittente, il faudra continuer à assurer l'équilibre offre/demande... sous peine de black-out.

Le mix électrique de RTE, accessible sur tout ordinateur ou téléphone, témoigne de cette volatilité un soir de décembre 2018 à 17 h (voir schéma) où l'on peut constater le peu de solaire à cette heure-là.

Une PPE qui va encore faire grimper les prix des énergies

Le coût des subventions aux énergies renouvelables déjà en place est important : la Cour des comptes les évalue à 121 milliards d'euros à ce jour pour les projets réalisés et à venir. Sur la facture d'électricité, les EnR représentent plus de la moitié des 22,5 €/MWh de la Contribution au Service Public de l'Électricité (CSPE) ! Ce prix est à comparer au prix auquel EDF doit céder un quart de son énergie nucléaire à ses concurrents (loi NOME) : 42 €/MWh. Ne devrait-on pas tenir compte de ces subventions pour prendre les bonnes décisions concernant notre futur énergétique ? Car augmenter de

façon inconsidérée les énergies subventionnées, ce sera aussi augmenter les coûts. Et il en sera de même si le gouvernement persiste à privatiser les barrages hydrauliques et à spolier les Français d'un bien public en faveur de multinationales. C'est déjà le cas quand EDF brade une partie de sa production d'électricité nucléaire à ses concurrents et qu'elle rencontre, de fait, des difficultés pour financer les moyens de production du futur.

Ne devrait-on pas remettre les choses à l'endroit ? S'attaquer au CO₂ et non au nucléaire, troisième filière industrielle en France (220 000 emplois). Le premier émetteur de CO₂ c'est le pétrole. Décarbonons donc tous les usages qui en consomment : transports, chauffage... en mettant les moyens financiers pour que toutes les catégories sociales puissent se payer ces transferts d'usages.

Augmenter l'effort de recherche

Le futur se prépare aujourd'hui et les pistes ne manquent pas. Mais il faut y travailler... dans la durée, avec des financements récurrents. Efficacité énergétique, EnR, stockage, transport propre, hydrogène, déchets nucléaires... avec la perspective de ruptures technologiques.

Par exemple, le prix Nobel de physique, Gérard Mourou, parle de réduire dans le futur les temps de vie de déchets nucléaires en passant de centaines de milliers d'années à quelques secondes au moyen de lumière extrême créée par des lasers ultra-intenses. Une voie de recherche qui n'occulte pas la décision absurde de reporter la réalisation du réacteur Astrid de génération IV (neutrons rapides), une solution pourtant éprouvée pour recycler les combustibles usés. Les déchets nucléaires devront donc encore attendre ; une attitude peu responsable envers les générations futures. ■

LA DIRECTION DEVRA ASSUMER SANS LA CGT

La CGT de l'IRSN a décidé de laisser à la Direction ses responsabilités concernant l'Accord de Performance Collective, tout en s'en expliquant auprès des salariés.

Lors du congrès du syndicat CGT de l'IRSN, le 1^{er} octobre (Options n°640), les adhérent.e.s ont débattu de la position à tenir face à la Direction qui voulait « négocier » un Accord de Performance Collective (APC). Face à des choix de management à courte vue, plusieurs fois dénoncés par la CGT, les congressistes ont décidé de laisser à la Direction ses responsabilités, mais de s'en expliquer de façon transparente aux salarié.e.s. En conséquence, le syndicat a adressé le 12 novembre 2018 une lettre ouverte au Directeur Général. (Extraits de la lettre ouverte).

« Lors de nos échanges sur les orientations stratégiques de l'IRSN pour les années 2019-2023, vous avez indiqué que l'augmentation annuelle de 2% de la masse salariale depuis 10 ans, conjuguée à une stagnation des ressources de l'IRSN sur cette période, ne permet plus de dégager les marges nécessaires au bon fonctionnement de l'Institut. Aussi, pour enrayer cette situation, vous avez annoncé votre intention de réduire l'évolution de la masse salariale à 1% en 2019, puis à 1,4% en 2020 et 2021.

Lors de la première réunion de négociation (...), vous avez proposé trois pistes pour atteindre cet objectif :

- le gel de tout ou partie des augmentations annuelles ;
- la suppression de tout ou partie des 6,5 jours de crédits obtenus dans le cadre des horaires variables combinée à l'augmentation du nombre de jours travaillés pour les forfaits-jours ;
- l'augmentation de part salariale de la (cotisation de) mutuelle.

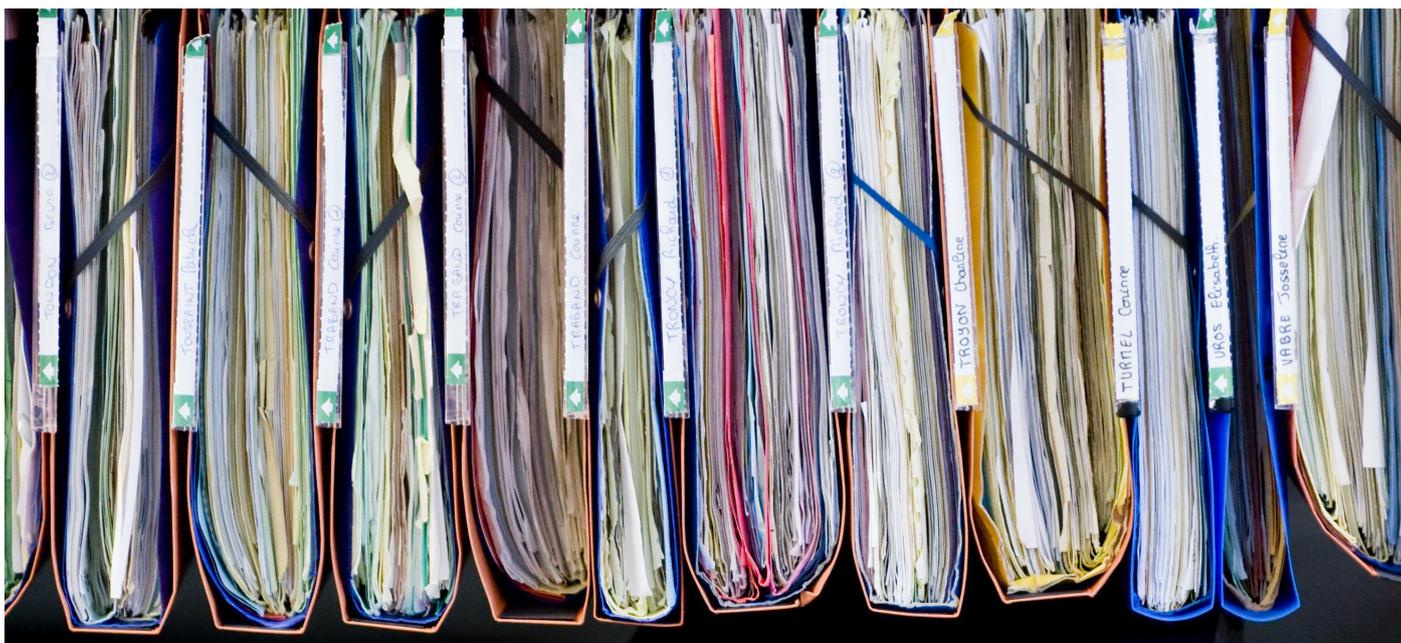
Vous avez également indiqué que vous souhaitez prendre des mesures structurelles visant à favoriser le départ en retraite des salariés lorsqu'ils peuvent bénéficier du taux plein, ceci afin d'embaucher des jeunes salariés pour limiter la hausse de la masse salariale en jouant sur l'effet de noria.

Concernant l'état des lieux que vous dressez quant aux difficultés de stabiliser notre masse salariale, la CGT de l'IRSN souhaite vous rappeler que cela fait plus de

trois ans qu'elle alerte régulièrement la Direction sur la dégradation financière de l'Institut, (...). Force est de constater que depuis trois ans aucune mesure structurelle n'a effectivement été mise en place par l'IRSN. Pire, devant ce constat, les salariés sont en droit de se demander pourquoi l'IRSN a souhaité négocier un accord sur la durée du travail en 2015 et le mettre en œuvre en 2017, alors que la dérive financière liée à un tel accord était connue. C'est pourquoi l'annonce de la direction de remettre en cause cet accord après seulement une année pleine d'application nous conduit à nous interroger (...) sur la capacité d'anticipation de la direction et des tutelles.

Aux élections de novembre 2018 au Conseil d'Administration la CGT a progressé de 7,6% à 45,3% des voix

La CGT de l'IRSN considère que la responsabilité de cette situation revient également à l'Etat. En effet, depuis plusieurs années, la charge de travail générée par les missions de l'IRSN ne cesse d'augmenter sans pour autant recevoir de réelle compensation en moyens. (...). Mais aujourd'hui, beaucoup de salariés de l'IRSN ont une charge de travail trop importante, fait prouvé par le nombre d'heures écrêtées par les compteurs individuels, ➡



© HARTER STEPHANE_GESTION DU CONTRAT DE TRAVAIL, PÔLE CGT, NANCY

pour un total qui se monte à un équivalent de 40 heures par an (...).

C'est pourquoi la CGT de l'IRSN estime que, outre l'indispensable augmentation des moyens financiers et humains, il est urgent d'agir sur des mesures structurelles pour y arriver et notamment :

- mettre en place des mesures fortes incitant les salariés à partir en retraite dès qu'ils ont atteint leurs droits, ceci afin de générer un effet de noria positif. Ces mesures permettront de contenir la masse salariale en jouant sur les départs et les embauches, et ainsi pouvoir conserver un niveau d'augmentation annuelle pour les salariés en place. Ce dernier point est essentiel pour fidéliser les salariés (...), mais doit s'accompagner d'une politique efficace en matière de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), comprenant un vrai transfert de compétence.

- mettre en place un vrai projet de parcours professionnels, car si depuis 10 ans l'IRSN travaille sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), (...) la politique mise en place n'a pas donné satisfaction (...).

La responsabilité de cette situation revient également à l'État

Un Accord de Performance Collective : C'est quoi ?

L'accord de compétitivité, nommé aussi « Accord de Performance Collective », permet à une entreprise d'améliorer sa compétitivité en jouant notamment sur la durée du travail, sur sa répartition et sur les rémunérations. (...) Chaque salarié dispose alors d'un mois pour refuser ou accepter les nouvelles clauses de son contrat de travail. S'il refuse, l'employeur peut le licencier et le licenciement sera considéré comme ayant une cause réelle et sérieuse. (Wikipédia)

L'accord de performance collective (APC) remplace les accords de maintien de l'emploi (AME), de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) et de mobilité interne (AMI). (...) L'accord peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail. Elles s'imposent alors au salarié. (www.service-public.fr)

- revoir la filière managériale en travaillant sur des parcours qui répondent aux préoccupations de l'IRSN sans sur dimensionner les échelons centraux. Les personnes les composant ont des compétences fortes et utiles et un rééquilibrage en faveur des unités à forte charge de travail soulagerait en partie ces dernières ;
- redynamiser la filière expert mise en place il y a plus de 10 ans pour permettre aux salariés d'évoluer professionnellement sans passer nécessairement par la ligne hiérarchique. Cette filière se voulait une vitrine pour l'Institut auprès des tutelles, des partenaires, et des salariés (...). Elle devait ouvrir des opportunités et être source de motivation pour attirer et fidéliser les salariés à haut potentiel (...).

Il convient également de faire comprendre à l'État que demander à l'IRSN de continuer à réaliser les missions qui sont aujourd'hui les siennes, dans toute leur diversité, sans une augmentation de ses moyens n'est plus viable. (...)» ■



RÉFORME DES RETRAITES : CE NOUVEL ELDORADO POUR BANQUIERS ET ASSUREURS

La retraite nous concerne tous. Le gouvernement envisage de profondément modifier le système actuel afin de transformer une promesse de campagne en confirmation politique. Quelle sera la retraite de demain?

Analyses et points de vue de la CGT.

RETRAITE À LA CARTE

=

PENSION À LA CARTE

Dans le débat sur les retraites, les questions essentielles concernent l'âge de la retraite, son montant et le niveau de vie qui l'accompagne...

C'est une promesse de candidat. [...] « Notre système est complexe (...) Notre système est injuste (...) Notre système engendre donc beaucoup d'anxiété (...) Notre système freine la mobilité (...) Notre système pénalise la prise de risques » [...] « Nous créerons un système universel de retraites où

un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé ». Et un comité local du candidat En Marche de rajouter : « Il faudrait regrouper l'ensemble des régimes sociaux en un seul, commun aux salariés, employeurs et indépendants, qui offrirait les mêmes droits et obligations aux uns et aux autres ».

Certes, il existe quarante-deux régimes de retraite en France. Leur nombre, aussi élevé soit-il, correspond à des réalités parfois historiques, parfois très ancrées dans le présent du monde du travail.

Par exemple, les fonctionnaires (civils et militaires) bénéficient d'une retraite à partir de la loi sur les pensions civiles du 8 juin 1853. Napoléon III a généralisé le régime de pension par répartition pour la fonction publique, l'âge normal de la retraite à cette époque étant de 60 ans (55 pour les travaux pénibles) et, il a

créé la pension de réversion. De nos jours, il est toujours pénible de « grimper au poteau », ce qui justifie les compensations pour départ anticipé en retraite.

Un exemple de parcours professionnel divers : un début de carrière comme pion.ne dans un collège rural, puis technicien.ne dans une PME, avant de rentrer à EDF et gravir les échelons au fil d'une carrière professionnelle... Public, privé, avec ou sans statut, rares sont toutefois les retraités qui relèvent de plus de quatre ou cinq régimes différents.

Retraites par capitalisation : un nouvel Eldorado pour certains...

Néanmoins, pour le candidat Macron (comme avant lui le candidat Sarkozy, ou encore le premier Ministre Juppé faisant suite au plan Balladur), il faudrait simplifier, modifier, réformer, en fait rendre sa plasticité à un système global qu'il juge rigide, injuste, illisible y compris par une partie de l'opinion façonnée par des médias (nationaux, régionaux, en ligne), dont les actionnaires privés tirent l'essentiel de leurs ressources d'activités financières et d'assurance. En France, c'est le cas de 51 % des actionnaires des médias (1). La question posée est donc celle du lien entre ces actionnaires et les directions des journaux, puis entre ces dernières et les rédactions. De quel degré d'indépendance certains journalistes

51 % des actionnaires des médias français tirent l'essentiel de leurs ressources d'activités financières et d'assurance



peuvent-ils faire preuve sur le sujet des retraites, alors que leur(s) actionnaire(s) du secteur banque-assurance tireraient grand profit du remplacement d'un système de retraite par répartition par un système par capitalisation ?

... Petit salaire, petits points, petite pension pour les autres

La réforme voulue par Emmanuel Macron est une réforme systémique. Il s'agirait de substituer une retraite par points au système par annuités mis en place en 1946,

La capitalisation... en marche

Dans un système par répartition, les régimes de retraite redistribuent quasi immédiatement les cotisations de tous les actifs aux retraités sous forme de pension.

Dans un régime par capitalisation, chaque actif épargne en vue de sa propre retraite. Ses cotisations font l'objet de placements sur les marchés financiers ou immobiliers. La capitalisation fonctionne dans un cadre individuel et/ou collectif (plan d'entreprise). Le capital constitué est transformé en rente viagère mensuelle, dont le montant est soumis aux aléas du marché ; il dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêts. Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, plusieurs pays européens, dont l'Allemagne ou la Suède, ont introduit des régimes par capitalisation pour financer les retraites. En 2011, l'Italie, puis en 2012, la Pologne, ont suivi le mouvement.

voire avant pour certains régimes.

Dans le système actuel, le taux de pension, en annuités ou en trimestres, est déterminé par la durée de cotisation. Le montant de la pension est obtenu en multipliant ce taux par le salaire de référence (les vingt-cinq meilleures années dans le privé, les six derniers mois dans les IEG par exemple). Tous les régimes intègrent des mécanismes de solidarité : entre les générations, ou au sein d'une même génération à travers des redistributions entre catégories socio-professionnelles.

Tous les régimes intègrent des mécanismes de solidarité

Dans le projet de réforme d'Emmanuel Macron, le système traditionnel par annuité et taux de remplacement (rapport entre la pension et les derniers revenus salariaux) céderait la place à un système par points (toujours par répartition) : chacun.e construirait sa pension tout au long de sa carrière. Dans ce système par points, ne seraient pris en compte que les revenus soumis à cotisations. Autrement dit, un petit salaire conduirait à un petit nombre de points et donc à une toute petite pension. ➔

Le projet en gestation lorgne aussi du côté des régimes à cotisations définies : le montant des cotisations serait fixe, mais sans garantie pour le montant de la prestation de retraite. C'est le modèle suédois de cotisations définies et de comptes notionnels qui a inspiré l'Elysée.

Suède : des pensions nominales en baisse

Au pays d'Henning Mankell (2), chaque salarié.e est détenteur·trice d'un compte fictif ou notionnel, sur lequel est enregistré, tout au long de sa carrière, le montant des cotisations payées. Au moment de son départ en retraite, il.elle percevra une pension proportionnelle à ce capital virtuel actualisé, qui sera divisé « par un coefficient dépendant de l'âge de départ et de l'espérance de vie, à cet âge, de la génération à laquelle appartient le salarié » (3).

Mis en place à partir de 1998, le régime de retraite

En Suède, 10 % de baisse nominale des rentes en quatre ans

suédois, fondé sur des comptes notionnels, a été plutôt bien accepté par la population. Cependant, après la crise financière de 2008, les rentes de retraite ont commencé à diminuer : moins 3 % en 2010, moins 4,3 % en 2011, moins 2,7 % en 2014. Soit 10 % de baisse nominale des rentes en quatre ans (4).

Le projet Macron, pour autant que l'on sache à l'heure actuelle, entendraient maintenir le principe de la répartition jusqu'à 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale : soit actuellement 9 933€. Peu de lecteurs d'Options seraient donc concernés par ce plafond, voire même très peu de salariés des entreprises de la branche. L'Ugict estime à 10 % le pourcentage de cadres rémunérés au-delà de ce montant, qui ne pourraient donc plus cotiser sous forme de répartition sur la totalité de leur salaire. Selon les Echos du 3 juillet 2018 « pour conserver les

avantages des cadres supérieurs, il faudra soit s'en remettre à la capitalisation, soit reconstruire des régimes supplémentaires spécifiques ». La capitalisation compléterait donc des mécanismes incitatifs, avec toutes les incertitudes qu'elle induit pour ceux qui s'y risqueront, et au détriment de la solidarité devenue un gros mot dans l'esprit de tous les libéraux, de droite comme de gauche. En conséquence, mieux vaut conserver notre système actuel, sinon le risque serait de voir diminuer les cotisations salariales patronales (les fameuses « charges »), qui ne manqueraient pas, une nouvelle fois, d'être compensées par un transfert sur l'impôt des salariés imposables (donc les classes moyennes), au titre de la « solidarité nationale ».

Des baisses de pensions accentuées pour les ICTAM

Le projet Macron prévoit bien que chaque année serait prise en compte pour le calcul de la retraite, et non plus les vingt-cinq meilleures années aujourd'hui dans le privé, ou les six derniers mois dans les IEG. Plus la carrière est ascendante, plus le niveau de retraite par rapport au dernier salaire serait bas. Les salariés diplômés seraient encore plus pénalisés, car les années d'études ne donnant pas lieu à versement de salaire, elles ne comptent pas dans les cotisations. Sous réserve d'un emploi, la plupart devrait certainement décaler son départ en retraite au-delà de 67 ans pour compenser la perte sur le montant de la pension.

Emmanuel Macron cherche moins à rassembler qu'à opposer les diverses catégories composant la société française. Opposer les retraités aux actifs (les premiers auraient un meilleur niveau de vie que les seconds) et privilégier ceux qui travaillent, comme si les retraités ne jouaient aucun rôle dans la société. Opposer les cadres aux autres salariés, avec l'hypothèse du plafonnement de la pension de réversion ou de sa conditionnalité aux ressources du conjoint survivant. Opposer le privé au public, en oubliant que les salaires du public sont bien inférieurs à ceux du privé et que les primes des fonctionnaires ne sont pas prises en compte. Opposer les quinquagénaires aux jeunes, ceux-ci finissant par douter de la possibilité de percevoir à terme une retraite.

Une CGT entreprenante et qui cible l'essentiel

Face à ces efforts de division, les propositions de la CGT consistent avant tout à rassembler les salarié.e.s, les étudiant.e.s, les privé.e.s d'emplois, les retraité.e.s. et à recentrer le débat. Le discours gouvernemental n'ayant pas pour vocation d'éclairer les salarié.e.s., la démarche cégétiste consiste à se concentrer sur quelques objectifs essentiels : le niveau de la pension par rapport au salaire de fin de carrière (taux de remplacement) et son évolution pendant la retraite, l'âge du droit à la retraite, l'égalité femmes/hommes et enfin la forme des solidarités (soit neutraliser individuellement les accidents de

L'égalité femme-homme : non seulement c'est juste, mais en plus... ça rapporte!

La CGT propose de créer une contribution en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes, avec un taux initial de 1%, modulé entreprise par entreprise selon les écarts salariaux, dégressive au fil de la réduction de ces écarts. Cela ne concernerait que 39,3 % des entreprises, mais 87,6 % de la masse salariale nationale.

carrière (qui est la logique du financement par la cotisation), soit délivrer des aides sociales sous condition de ressources (qui est la logique de financement par l'impôt) et qui impacterait davantage nos catégories).

Par ailleurs, impossible d'éviter la question du financement. Quelques chiffres : les diverses exonérations coûtent en moyenne annuelle 25,7 milliards d'euros. Les prétendues « aides à l'emploi » 37 milliards...

« La retraite faut la prendre jeune. Faut surtout la prendre vivant. C'est pas dans les moyens de tout le monde »

avec l'efficacité que l'on sait. En 2017 le CICE (5) a coûté 19,8 milliards. Il va être supprimé, mais pour être converti en baisse de « charges » pour les entreprises. Son cousin, le pacte de responsabilité, s'est élevé à 21,2 milliards. Au total, ce sont plus de cent milliards d'euros gaspillés ! Donc, de l'argent il y en a...

La CGT propose de supprimer ces exonérations et diverses « aides », de soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (primes, intéressement, participation...), d'instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises (le gain annuel est estimé à environ 70 milliards), de moduler la hausse du taux de la cotisation patronale en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée, des politiques d'emploi et d'investissement.

Le calendrier envisagé de la réforme

Printemps 2018 : Début des « consultations » des organisations syndicales.

31 mai 2018 : Mise en ligne de la « consultation nationale » <https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/projects>

6 septembre - 23 octobre 2018 : Huit ateliers citoyens en région.

Novembre 2018 : Restitution des résultats.

Juin 2019 : Présentation des orientations de la loi... après les élections européennes.

Second semestre 2019 : « Concertation ».

Début 2020 : Vote.

1^{er} janvier 2025 : Application de la loi à la génération « pivot » née en 1963.

Car il faudra augmenter les cotisations (salariales mais aussi patronales) au fur et à mesure des besoins. Mais, ce qui importe, c'est de bien comprendre que « la retraite faut la prendre jeune. Faut surtout la prendre vivant. C'est pas dans les moyens de tout le monde » (6). Emmanuel Macron serait donc bien inspiré de lire ou relire les dialogues de Michel Audiard pour commencer à comprendre, enfin, la France d'en bas. ■



Les repères revendicatifs de la CGT : un socle commun de droits à mettre en œuvre dans tous les régimes

Garantir la possibilité de départ à 60 ans.

Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète.

Élever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète.

Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non pas sur celle des prix.

Permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité (sans pour autant négliger la prévention) et aménager les fins de carrière.

1. Julia Cagé, Qui possède les médias ?, LIEPP Policy Brief, n°33, 2017-12-04.

2. Hennig Mankell est un célèbre auteur de polars qui met en scène la Suède profonde à travers son inspecteur de police Kurt Wallander du commissariat d'Ystad.

3. Jean-Marie Harribey, Les retraites façon Macron : le piège des comptes notionnels, blog des Economistes Atterrés, Médiapart, 16 mars 2017.

4. Sylvie Durand, UGICT, La réforme Macron Quelles perspectives pour quelle bataille ? Exposé présenté au BE de l'Ufict, 12 octobre 2018.

5. Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

6. Michel Audiard, Les barbouzes, film de Georges Lautner, 1964.

ENTRE VENT DE COLÈRE ET VENTS CONTRAIRES

1^{ère} organisation syndicale dans la fonction publique, la CGT recule à la seconde place, privé et public confondus.

Une fin d'année 2018 surprenante. Les Gilets Jaunes (GJ), malgré bien des ambiguïtés sur l'internationalisme cher au mouvement syndical, ont remis le social au centre de l'actualité politique française. D'une revendication de rond-point centrée sur la taxe gas-oil, le discours a abouti à la valeur fondamentale de l'impôt et au rétablissement de l'ISF. De l'individualisme à la solidarité, « de la feuille de paie à l'organisation de la société » (éditorial de l'hebdomadaire Politis du 12/12/2018). Un remake du fameux « Tous ensemble » de 1995.

A entendre les nombreux témoignages de celles et ceux qui sont mobilisés, c'est bien la question de la justice sociale qui irrigue ce mouvement né sur les réseaux sociaux. Le grand écart entre les salaires de misère et les grandes fortunes alimente l'indignation des gilets jaunes qui sont soutenus, dans la durée, par une grande majorité de la population. Ces mobilisations locales nombreuses, nationales aussi, fondées sur des revendications exprimées par des salarié.e.s et, qui plus est, qui emportent l'adhésion du plus grand nombre, n'est-ce pas le scénario idéal ? N'est-ce pas la démarche que vise la CGT dans ses formations syndicales ? Un cas d'école d'expression collective de la colère, suffisamment organisée et déterminée pour qu'elle débouche sur un premier recul du gouvernement et une victoire pour le monde du travail.

Pas un syndicat n'est aux manettes

Ces GJ sont majoritaires à ne pas connaître le syndicalisme en général, et la CGT en particulier, à n'avoir aucun contact avec un syndicat. Cela peut paraître désolant, et objectivement ça l'est, d'autant plus que les GJ ne sont pas les seuls à ne pas avoir de contact avec la CGT. Beaucoup de techniciens et cadres aussi n'ont pas ce contact alors que cette population est centrale dans le tissu social et économique français. Pour preuve, dans le privé comme dans la fonction publique, un pourcentage important de cadres est dans l'incapacité de voter CGT,

**60 % des ICT
ne peuvent pas
voter CGT faute
de candidats**

faute de listes syndicales CGT dans le troisième collège. C'est une des raisons de la perte de la place de première organisation syndicale en France pour la CGT. Notre absence de ce terrain électoral profite à la CFDT.

D'après l'analyse proposée par l'Ugict-CGT, lors de son Conseil national du 12 décembre 2018, « 60 % des ICT ne peuvent pas voter CGT faute de candidats ». Une situation qui fait rager et qui doit nous alerter vis-à-vis de nos prochaines élections. Même si pouvoir voter CGT n'est pas toujours suffisant, car encore faut-il que « l'offre syndicale » CGT réponde aux attentes des ICT, que la démarche syndicale et le contenu revendicatif soient en rapport avec leurs aspirations, leur travail, la place qu'ils.elles occupent dans l'entreprise. Mais qu'il s'agisse de désert syndical ou d'inadaptation à la cartographie salariale, le constat est sévère et les conséquences pèsent inmanquablement sur la représentativité.

Un contexte médiatique défavorable à la CGT

Entre des GJ remontés et des syndicalistes esseulés, tous les médias confondus ont fait le choix de parler des premiers et d'ignorer les seconds, suivant en cela des tendances lourdes. En mai, les cheminots en grève ont été ignorés, alors qu'ils refusaient la suppression de petites lignes régionales jugées non rentables par la SNCF. Ils luttaient de fait contre la désertification rurale.



Pourtant, en décembre, les projecteurs ont été braqués sur les Gilets Jaunes qui protestaient en province, faute de pouvoir boucler les fins de mois, face aux difficultés pour se rendre au travail, chez le médecin, à l'hôpital... des services publics toujours de plus en plus éloignés de leurs lieux de vie. Ne s'agit-il pas de la même question cruciale : l'abandon par l'Etat du service public de proximité sur l'autel de la rentabilité ?

D'un côté, un mouvement classique de grève, mené par des organisations syndicales impliquées historiquement et politiquement dans le jeu institutionnel, mais totalement discréditées par le pouvoir et le patronat. Avec des médias qui concourent de moins en moins à l'enrichissement de la vie démocratique en ne relayant que le discours économique dominant ; qui n'essaient pas vraiment de donner la parole à ceux qui s'opposent au dé-tricotage du service public et dont les idées ne dépassent pas les débats de spécialistes ou très rarement.

De l'autre côté, un mouvement qui surgit de nulle part, qui se propage en quelques jours via les réseaux sociaux et porte son désespoir dans les beaux quartiers parisiens et les centres villes des métropoles provinciales. Le terme de « Jacquerie », tout droit sorti du moyen âge, fait flores avant que de reportages en analyses sociologiques l'expression de révolte sociale le supplante.

La CGT conserve sa première place dans la fonction publique

Avec 21,8 % des voix, la CGT est suivie par la CFDT à 19 % des suffrages, FO : 18,1 %, l'UNSA : 11,2 %, la FSU : 8,7 %, Solidaires : 6,3 %. Comparé aux résultats 2014, la CGT perd 1,3 % des suffrages ainsi que -0,3 % pour la CFDT et -0,5 % pour FO. Moins de 50 % (49,8%) des salariés ont participé à ce scrutin professionnel.

Trouver des candidats pour donner la possibilité de choisir la CGT à tous les ICT

Et les ICT dans tout cela ?

Le sondage « Harris interactive » du 4 décembre dernier nous indique que les cadres et professions intellectuelles supérieures ne s'affichent qu'à 13% Gilets Jaunes. Une implication faible, car ils sont moins touchés par la précarité sociale, même s'ils sont certainement bien plus nombreux à soutenir le mouvement, indignés par cette injustice sociale de plus en plus marquée.

Mais faute de candidats CGT aux prochaines élections, le risque est fort que ce soit autant de voix ICT qui manquent à la CGT pour changer le cours des choses... Mettons donc à profit les quelques mois qui nous restent pour trouver tous ces candidats et donner la possibilité de choisir la CGT à tous les ICT ! ■

HARCÈLEMENT SEXUEL AUX JOURNÉES D'ÉTÉ : CARTES SUR TABLE

Avec #metoo# et #balancetonporc# les femmes apprennent à ne plus garder pour elles les agressions sexuelles dont elles sont victimes.

Lundi 27 août, vers 22 heures, la soirée fraternelle des journées d'été Ufict bat son plein. Autour d'un barbecue, une petite centaine de participant.e.s papote. Et puis soudain, l'inconcevable. Un militant qui dit à une autre : « L'écriture inclusive, ce que vous nous faites chier avec! ». Et de poursuivre : « Je te mets dans mon lit et je te baise ». Elle réplique : « Tu n'as pas le droit de dire ça ». Il répète ses propos, devant témoins.

Pas de bruit, pas de regard attiré et pourtant, une violence insupportable et d'autant plus insupportable qu'elle passe inaperçue aux yeux et aux oreilles du plus grand nombre. Les personnes qui observent la scène ne trouvent pas les mots pour remettre en place l'auteur de cette agression, en tout cas, pas tout de suite.

Mardi 28 août, 8 heures. Convoqués en urgence, les membres du Bureau exécutif de l'Ufict présents apprennent les faits. Ils plombent l'atmosphère. Ils soudent aussi tout le Bureau autour de la victime, la Secrétaire Générale de l'Ufict. Une première décision émerge très vite : exiger que l'auteur des propos quitte les lieux. Puis une seconde : raconter les faits tels qu'ils

se sont produits, brutaux, rapides, révoltants, même si, au petit déjeuner, l'homme en question a présenté ses excuses : « Je suis désolé, c'était une blague ».

Nous aussi nous sommes désolé.e.s, nous sommes même secoué.e.s, incroyables. Mais non, ce n'était pas une blague!

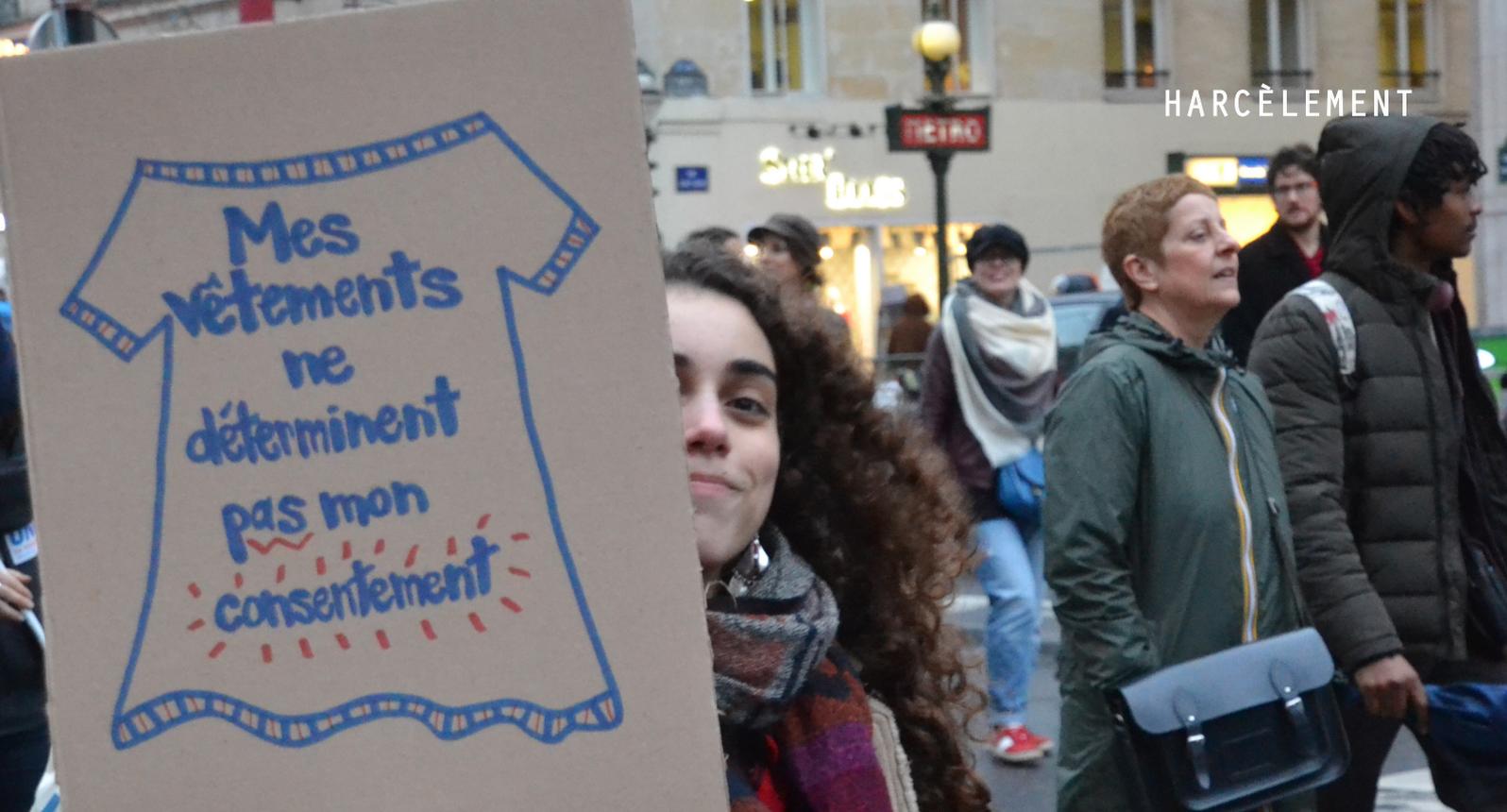
De l'information à la décision

8 h 45. A la tribune, le Secrétaire Général de l'Ufict* rapporte les propos et exprime la position du Bureau. La salle est silencieuse, saisie. Les débats reprennent ensuite leur cours...

Mardi 4 décembre 2018. A l'ordre du jour du Conseil National de l'Ufict, un point intitulé « Harcèlement et violences contre les femmes » avec une invitée, Raphaëlle Manière, pilote de la cellule confédérale de lutte contre les violences faites aux femmes. Suivent un débat et un triple vote portant notamment sur une proposition de dé-mandatement de l'auteur de l'agression. Le vote est sans appel. 17 voix pour le dé-mandatement, 3 voix contre, 2 abstentions. Fin du premier acte.

Entre le 27 août et le 4 décembre 2018, les choses ne sont pas allées aussi simplement que la phrase pré-

« Ces propos revêtent une connotation sexuelle, qu'ils ont été attentatoires à la dignité, qu'ils sont "dégradants" et "humiliants" et qu'ils ont créé une situation "hostile" et "offensante" »



cédente pourrait le laisser supposer. Entre les faits et le dé-mandatement, certain.e.s ont assisté à des réunions tendues et des points de vue contradictoires ont été échangés. Des articles ont été publiés dans la presse sur des situations de harcèlement au sein d'autres fédérations CGT. Des militantes se sont organisées aussi. La pression est restée constante et la détermination de la victime également. Sans tout cela, serions-nous allés jusqu'au dé-mandatement ?

La victime, en état de choc et en arrêt de travail durant deux semaines, a pris contact avec la cellule confédérale de veille contre les violences faites aux femmes et avec l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT). Elle a saisi la première pour enquête et la seconde pour qualifier les faits, car l'Ufict s'interroge sur cette qualification. S'agit-il de propos grossiers prononcés sous l'emprise de l'alcool ? D'une agression verbale ? Jusqu'au 28 septembre, il y aura beaucoup de tâtonnements dans le vocabulaire.

L'Ufict s'interroge aussi sur la suite à donner : un rappel à l'ordre, une prise de contact avec le syndicat de l'agresseur ? Quelques jours seront nécessaires pour aboutir à une position commune entre ceux.celles qui privilégient la protection de l'organisation (ou qui ont en tout cas à l'esprit la crainte de fragiliser une structure syndicale), et ceux.celles qui réclament une sanction forte et sans tarder. Mais personne ne songe à passer l'éponge, à camoufler les faits sous le tapis, comme cela pouvait être le cas avant #metoo#.

Le vendredi 7 septembre, le Bureau de l'Ufict adresse un courrier au syndicat dont l'agresseur est membre, avec copie au Secrétaire général de la FNME : « Nous pensons [...] que représenter la CGT n'est pas compatible avec les propos et agissements de X [...] Nous demandons à ton syndicat de prendre les mesures nécessaires pour qu'il ne participe plus à quelque activité que ce soit en lien avec notre organisation ». Le Bureau informe la Confédération ainsi que la cellule de

lutte contre les Violences faites aux Femmes qui est en charge de recueillir les témoignages.

La qualification des faits

Vendredi 28 septembre. L'AVFT précise dans un courrier adressé aux Secrétaires généraux de l'Ufict et de la FNME que la victime a bien été victime de harcèlement sexuel : « Il ne fait pas de doute que ces propos revêtent une connotation sexuelle. Il ne fait pas de doute qu'ils ont été attentatoires à la dignité de Madame Y en ce qu'ils sont "dégradants" et "humiliants" et qu'ils ont créé à son encontre une situation "hostile" et "offensive" [...] ». Quant à la répétition, elle est caractérisée dès la seconde fois [...].

De septembre à novembre, la cellule confédérale enquête et rencontre chaque protagoniste. Le 22 novembre, elle fait part de ses conclusions à toutes les parties. Elle relève la « culture viriliste » qui entoure les faits de harcèlement, la « démonstration de pouvoir via la sexualité [...] adressée à la première dirigeante de son organisation » [...].

Le travail de la cellule confédérale ainsi que le courrier de l'AVFT ont renvoyé l'Ufict à ses responsabilités. Le débat en Conseil National et le résultat des votes ont prouvé que la crainte de fragiliser l'organisation était largement infondée. Ont été acceptés sans problème : une formation contre les violences faites aux femmes pour tous les membres du CN, du Bureau, des branches Cadres et Maîtrises, des animateurs régionaux. Ainsi qu'un vote de principe pour inscrire dans les règles de vie de l'Ufict, le dé-mandatement de tout élu auteur de faits de harcèlement et/ou de violences sexuelles dans le cadre syndical, dès lors que les faits auront été avérés et qualifiés. Le deuxième acte est en place parce que la victime a cessé de l'être. ■

* En 2016, l'Ufict s'est dotée d'un binôme, une femme, un homme, pour occuper le Secrétariat Général.

TRANSFORMER L'UFICT AVEC NOS SYNDIQUÉS

Dès sa première journée, le 6^{ème} congrès engagera une réflexion sur le renforcement de l'Ufict et sa nécessaire adaptation aux ingénieur·e-s, cadres, technicien·ne-s et agents de maîtrise.



ertes, la CGT et son Ufict n'ont pas à rougir de la place qu'ils occupent encore au sein de nos industries : première organisation aux élections professionnelles et des milliers d'adhérents y compris parmi l'encadrement et la maîtrise. Mais notre fédération, comme l'Ufict, sont totalement lucides

sur les évolutions en cours :

- une transformation rapide du salariat, avec une place de plus en plus importante des ICT, dont de très nombreux jeunes diplômés,
- un décalage croissant entre les lieux où sont aujourd'hui concentrés les ICT et là où les forces de la CGT et de l'Ufict sont présentes,
- notre difficulté à renouveler nos forces syndicales dans nos catégories et surtout parmi les plus jeunes,
- la volonté des directions de s'appuyer sur la mise en place du Conseil Social et Economique (CSE) pour réduire les droits et les moyens d'un syndicalisme de terrain.

De ce fait, rien n'est écrit à l'avance concernant l'avenir de notre organisation syndicale et sa capacité à peser sur les choix économiques et sociaux des directions et du gouvernement.

S'appuyer sur notre potentiel de militants

Comment, dans ces conditions, nous appuyer sur notre potentiel de militants (CGT et Ufict) et sur nos adhérents (près de 8 000 syndiqués à l'Ufict) ?

Plusieurs conditions sont à réunir pour relever ces défis :

- inverser le mouvement d'érosion syndicale constaté depuis de longues années,
- inciter nos syndiqués actuels et ceux à venir à être plus actifs, afin que l'activité et les expressions de l'Ufict rayonnent mieux sur tous les ICT,
- nous adapter encore plus aux réalités et aux aspirations des ICTAM d'aujourd'hui,
- nous enrichir de la diversité des métiers et des expériences qui composent notre Union fédérale dans tous les secteurs des mines et de l'énergie.

Les jeunes salariés : notre avenir

Contrairement à bien des idées reçues, les jeunes salariés, y compris les plus diplômés, ne sont pas, par nature, hostiles à toute forme d'engagement collectif. Mais trop souvent, les formes d'actions et de fonctionnement des syndicats sont perçues comme trop institutionnelles, ou nécessitant un investissement militant absolu, à l'opposé de leurs attentes et de leur mode de vie.

Alors comment transformer leur disponibilité en implication et en syndicalisation ? Le congrès y consacra une partie de ses travaux, d'autant que cette adaptation aux aspirations portées par les nouvelles générations serait un formidable stimulant pour une Ufict CGT en phase avec tous ceux qui restent encore loin de notre syndicalisme, toutes générations confondues.

L'une des clefs proposées par la direction sortante pour assurer cette transformation, c'est de pratiquer un syndicalisme qui s'appuie sur la multitude de ses adhérents. Par le passé, l'existence de droits syndicaux importants, aurait pu se traduire, dans les IEG, par une implication bien plus large des syndiqués. Or, nous n'avons pas échappé à une forme d'institutionnalisation du syndicalisme qui a eu pour effet de consacrer l'essentiel des moyens syndicaux au service d'une « professionnalisation » du militantisme syndical. Et ce n'est pas la réduction de ces moyens, avec la mise en place du CSE, qui apportera la bonne réponse à cette question. Car le but recherché par les directions est plutôt à l'opposé : moins de moyens mais encore plus concentrés... et loin des salariés.

Notre congrès devra donc consacrer une bonne part de ses travaux à modifier nos pratiques, nos habitudes, nos fonctionnements... et entraîner toute l'Union Fédérale vers cette implication nouvelle des syndiqué·e-s.

Des résolutions, soumises aux amendements des syndicats et au vote des congressistes, seront proposées dans ce sens. Elles constitueront la feuille de route de la nouvelle équipe qui sera élue au Congrès et qui aura en charge leur mise en pratique. ■