



CALVADOS

Augmenter
les salaires
c'est possible !

et

INDISPENSABLE !

Agenda

02 décembre

Manifestation nationale des retraités à Paris

04 décembre

Rassemblement pour les privés d'emploi et précaires

07 décembre

Journée d'action des salariés
du secteur social et médico-social

Numéro 602 - novembre 2021

**Courrier
de
l'UD 14**

<https://www.facebook.com/udcgt14/>

<https://www.calvados.cgt.fr>

Déposé le 30/11/2021

CAEN PIC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Imprimé par nos soins

Directeur Publication : Jean Jacques Morel Poirier

N° commission paritaire : 1122 S 06277 - N° ISSN : 2496-5065

Le Courrier de l'UD 14, 8, Rue du colonel Rémy 14000 Caen

Téléphone : 02.31.83.68.25 Mail UD CGT 14 : ud14@cgt.fr

Site internet : <https://calvados.cgt.fr>

Pour écrire au journal : courrier.ud1404@orange.fr



décembre : les actions se multiplient !

Le 04 : contre le chômage et la précarité

Les chômeurs dans le viseur de Macron

Depuis le 1er octobre dernier, le gouvernement a mis en place sa « réforme » injuste de l'indemnisation du chômage. L'Unedic elle-même en pointe les conséquences humaines désastreuses avec la baisse des allocations chômage pour plus de 1.115.000 chômeurs.

Avant : il fallait avoir travaillé 4 mois dans les derniers 28 mois et le mode de calcul se faisait sur les jours travaillés.

Aujourd'hui : il faut avoir travaillé 6 mois dans les derniers 24 mois et le mode de calcul prend en compte les jours chômés.

Gouvernement de menteurs :

Comme si cela ne suffisait pas, Macron annonce le 9 novembre un renforcement des contrôles, des sanctions et radiations. Le développement de la précarité lui permet d'afficher une diminution du nombre de chômeurs en catégorie A alors qu'il augmente dans les catégories B et C : temps partiels imposés et contrats courts.

Au lieu d'améliorer les conditions de travail et d'augmenter les salaires des emplois qui peinent à recruter, il veut contraindre les chômeurs et chômeuses à accepter n'importe quel emploi, mal payé et aux horaires impossibles. Alors que les études de l'UNEDIC démontrent que 92% des chômeurs et des chômeuses recherchent effectivement un emploi, Macron et son gouvernement choisissent délibérément de stigmatiser les personnes (assistés, fraudeurs, fainéants).

C'EST POURQUOI afin de mettre au centre des débats la vie quotidienne des femmes et des hommes, leurs urgences et leurs difficultés, mais aussi leurs espoirs, leurs rêves, loin des froides données statistiques, des courbes et des pourcentages ; nous, organisations de chômeurs et de précaires, nous organisons la manifestation annuelle contre le chômage et la précarité le SAMEDI 4 DECEMBRE 2021.

A Caen, rassemblement

15h00, Place Bouchard

sur place, différentes animations



Le 07 : Pour les salaires et les conditions de travail

MARDI 7 DÉCEMBRE 2021
À PARTIR DE **11h30 À CAEN**
CONSEIL DÉPARTEMENTAL & PRÉFECTURE

JOURNÉE NATIONALE D'ACTION
POUR LES SALAIRES
& LES CONDITIONS DE TRAVAIL
ACTION SOCIALE | MÉDICO SOCIAL

VIN CHAUD - SANDWICHS - BIÈRE
POUR SE FAIRE VOIR ET ENTENDRE !

320000 SIGNEZ LA
INVISIBLES PETITION

A QR code and logos for Action Sociale, CGM, and CGT.

Dans le secteur social, médico-social et sanitaire privé comme public, les agents, salarié.e.s, étudiants, retraité.e.s, usagers et acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social se mobilisent spécifiquement en ce 7 décembre pour :

- L'égalité salariale entre tou-te-s les agents et salariés de notre champ à commencer par le versement des 183 euros du SEGUR pour tou-te-s les exclus du secteur social, médico-social et sanitaire,
- L'amélioration des conditions de travail au travers de moyens matériel et humain à la hauteur des besoins pour l'accompagnement nécessaire de qualité que les usagers doivent obtenir, avec des embauches de personnels qualifiés.
- L'arrêt de la mise en place de modalité tarifaire SERAPHIN-PH ;
- Que l'Organisation Nationale des Dépenses d'Assurance Maladie (ONDAM) ne soit pas votée par une enveloppe fermée et qu'elle soit augmentée à minima de 10 % par rapport à la Loi de finances 2021,
- L'abandon de la création d'une 5ème branche pour la Sécurité Sociale.
- Le maintien de l'opposabilité des conventions collectives aux financeurs qui encadre les garanties collectives des professionnelles.les et les salaires tout comme la qualification ;
- Dénoncer la dégradation de notre système de Santé et d'action sociale, des moyens supplémentaires dans le cadre du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale,
- L'abrogation des journées de carence dans le secteur public et privé en cas de maladie,
- Le respect des libertés et droits individuels, collectifs et syndicaux.

Faisons vivre nos revendications !!!

Edito



Par Jacques AMBROISE,
Secrétaire Général
de l'Union Départementale
CGT du Calvados

Le brouillard s'installe, la pluie s'invite, les températures baissent c'est la saison où nous rallumons nos chauffages, où il faut faire des stocks de bois, de fioul pour affronter l'hiver ou du moins ceux qui le peuvent. Mais pas d'inquiétude il paraît que notre président est celui du pouvoir d'achat.!

Cette prime défiscalisée de 100 Euros sera versée, au total, 38 millions de Français sont concernés.

Une fois de plus, le gouvernement fait la démonstration d'une déconnexion totale de la situation et du quotidien de millions de Français. Comment une prime de 100 euros pourrait-elle répondre aux besoins des ménages, alors que le sondage annuel du Secours populaire français met l'accent sur la hausse de la précarité et les difficultés quotidiennes des Français vivant en dessous du seuil de pauvreté ? Parmi eux, 64 % ne savent plus sur quelles dépenses faire des compromis car ils ont déjà réduit tout ce qui pouvait l'être, plus de 80 % disent renoncer aux loisirs, aux vêtements, pour assurer le paiement des factures « vitales » comme le logement et l'énergie. 42% des parents disent même se priver de nourriture pour offrir à leurs enfants de bonnes conditions de vie.

Après les incantations du Président en campagne, il faut passer à l'action et c'est plus qu'un coup de pouce que les salariés de ce pays attendent. Sinon les mêmes politiques produiront les mêmes effets comme l'a encore démontré le comportement des marchés financiers. Spéculation et profits avant tout ? ou priorité à la santé ? Nous avons choisi depuis longtemps : **la santé n'est pas une marchandise !**



Les retraités de toute la France manifesteront dans l'unité la plus large à Paris le 2 décembre prochain. Il s'agit de pour eux de gagner le droit de bien vivre sa retraite en augmentant les pensions et en garantissant une protection sociale et des services publics de haut niveau. (2 cars partiront de l'UD et les actifs disponibles ce jour seront les bienvenus).

Avec l'automne et le relâchement légitime après des mois de restrictions, les virus sont de retour ! Bronchiolite, gastro, grippe...il suffirait que l'épidémie de COVID reparte à la hausse pour que l'hôpital s'effondre !

Comment pourrait-il en être autrement dans la mesure où la levée des brevets sur les vaccins est restée lettre morte ? Une grande partie de la population dans le monde, la plus pauvre, reste sans protection vaccinale et constitue ainsi un vivier propice à la multiplication des variants de toutes sortes. C'est surtout l'incohérence dans les annonces gouvernementales qui jette le trouble.

On reconnaît la hausse du nombre de privés d'emploi et l'augmentation de la précarité chez les jeunes mais rien pour les minima sociaux et on met en place la réforme de l'assurance chômage...

Des contradictions, il n'y a que ça !

Forcément, la situation dans les hôpitaux est très tendue, une entrée à l'hôpital toutes les 30 secondes mais les règles restent inchangées, les enfants doivent aller à l'école, l'économie doit continuer et tout le monde doit faire des efforts!

Face à cette pagaille nous devons continuer à poser des exigences revendicatives et en formuler de nouvelles : l'annulation de la réforme de l'assurance chômage, **l'augmentation des salaires, pensions et des minima sociaux**, l'arrêt immédiat des licenciements, l'arrêt de la distribution de dividendes, un contrôle des aides publiques et un ciblage de ces aides, l'égalité salariale immédiate entre les femmes et les hommes, une réduction du temps de travail à 32h payée 35h, des moyens immédiats pour la santé et l'hôpital public ainsi que pour l'ensemble des services publics, des relocalisations industrielles qui répondent à notre indépendance notamment médicale et aux enjeux sociaux et environnementaux...

Le 4 décembre, journée nationale contre la précarité, pour l'emploi et les droits des privés d'emploi.

Rendez-vous le 04 décembre, 15h, Place Bouchard, le comité des Privés d'emploi et précaires appelle à manifester, soyons nombreux.

Débattons, organisons-nous, renforçons-nous pour la réussite des journées d'actions annoncées et faisons vivre nos revendications.

Infos de l'UD

VIE SYNDICALE ET FINANCES

Par Thierry CHAUVOIS et Philippe POISSON

Attention 2022, année de congrès !



Dans le Calvados, il était une fois
Des syndiqués de bonne foi
Qui pensaient vraiment
A la CGT être adhérents,
Du fait des prélèvements
Réguliers de leurs cotisations.
Les états **CoGéTise**
Nous prouvent que non.
Novembre 2020 : qu'on se le dise
Il est des keums et des meufs
Certes, prélevés à coup sûr
Mais pour qui, pour la structure
Syndicale, pour 2020,
N'a encore rien reversé.
Quel oubli fâcheux,
Pour celles et pour ceux,
Qui, bien que syndiqués,
Ne sont pas comptabilisés
Dans les forces de la CGT !
Afin que ces camarades
Ne restent pas en rade
La Confédé a décidé
De repousser le délai :
De la saint-Sylvestre
Au 1^{er} trimestre... 2022 !
Ce temps supplémentaire
Permettra, c'est certain,
Aux retardataires
De verser les cotis'...
Salutaire entreprise !

Publication des comptes : les obligations légales

Article 1. Une loi qui instaure des devoirs.

Ces obligations résultent de la loi n°2008-789 sur la représentativité syndicale du 20 août 2008 qui insère dans le Code du travail de nouvelles règles de représentativité **au titre de la transparence financière.**

Une organisation syndicale doit satisfaire à sept critères cumulatifs définis par l'article L.2121-1

- 1 – Les effectifs d'adhérents et les cotisations suffisantes ;
- 2 – La transparence financière article L.2121-1 point 3 (art. 10 de la loi) ;
- 3 – L'indépendance ;
- 4 – Le respect des valeurs républicaines ;
- 5 – L'influence caractérisée par l'activité, l'expérience, l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ;
- 6 – **Une ancienneté d'au moins 2 ans ;**
- 7 – **Une audience suffisante aux élections professionnelles : le syndicat doit recueillir au moins 10% des suffrages au premier tour des élections ;**

Pour respecter ce critère de représentativité il s'agit désormais de procéder à :
L'établissement des comptes annuels
Eventuellement, la consolidation des comptes
L'approbation et éventuellement la certification des comptes
La publication des comptes

Si ces obligations constituent pour nos organisations des contraintes et des tâches supplémentaires, elles vont aussi nous astreindre à plus de rigueur et de travail collectif sur les questions financières, et de ce fait nous être salutaires.

Article 2. Une obligation de tenue des comptes

Les organisations syndicales sont tenues d'établir des comptes depuis l'exercice 2009 et dans des conditions fixées par décret du 28 décembre 2009.

Cette obligation s'impose à toutes les organisations syndicales qui ont des statuts déposés. Ainsi,

quelle que soit leur taille, toutes les organisations syndicales doivent tenir une comptabilité. A défaut, elles pourraient se voir contester la représentativité, (*déjà des jurisprudences ont été prononcées dans ce sens*).

Les documents comptables pourront désormais être demandés par :

- L'URSSAF (Contrôle).
- L'administration fiscale (contrôle TVA).
- Les collectivités qui nous octroient des fonds publics.
- Les organismes bancaires.

Les modalités d'établissement des comptes sont différentes selon le niveau des ressources des organisations syndicales :

Article 2-2. Ressources supérieures à 2000 € et inférieure à 230.000 € : un bilan, un compte de résultat et une annexe sous forme simplifiée ;

Article 2-3. Ressources inférieures à 2000 € : le livre mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources et des dépenses.

Vous avez jusqu'au 31 décembre 2021 pour déposer vos comptes de 2020.

Soit par courrier ou sur le site **DREETS**

(Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

A tous bonne publication de vos comptes, il en va de notre représentativité.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Améliorer l'efficacité de la CGT

Un outil pour se préparer !



L'audience des organisations syndicales a été mesurée au niveau national et au niveau des branches professionnelles pour la troisième fois depuis la réforme de la représentativité syndicale de 2008.

Avec 22,96 % des suffrages exprimés la CGT est restée en 2ème position par rapport à la CFDT qui obtient 26,77 % des voix.

On peut aussi noter un taux de participation assez faible de 38,24 % des électeurs inscrits.

Les entreprises du Calvados ne font pas exception. Ainsi, 68 196 salariés ont été appelés à voter dans 410 entreprises mais seulement 33 971 ont eu la possibilité de voter CGT dans 175 entreprises et encore pas dans tous les collèges. Pire, dans près de 600 entreprises de plus de 20 salariés les salariés n'ont même pas pu voter du tout pour une organisation syndicale car aucune n'a présenté de candidat.

On ne va ni pavoiser d'avoir préservé la médaille d'argent, ni se flageller de ne pas avoir fait mieux. On va s'organiser pour que le cycle 4 qui commence en 2021 et s'arrêtera en 2024 enregistre une audience supérieure et pourquoi pas une reconquête de la place qui devrait être la nôtre, la première !

Il y a du boulot, personne ne le fera à notre place mais on le fera avec nos moyens et les forces disponibles. Donc il va falloir choisir !

C'est-à-dire cibler les entreprises où l'on n'est pas ou peu présent, celles qui n'ont même pas organisé d'élections.

C'est à dire s'adresser aux salariés qui n'ont pas eu le choix de voter pour la CGT pour qu'ils se mêlent de ce qui les regarde.

Un outil, sous la forme d'un fichier Excel a été développé dans le cadre du « collectif Qualité de la Vie Syndicale ». Ce fichier recense les informations relatives aux élections CSE dans plus de 1000 entreprises ou établissements de plus de 20 salariés qui ont dû organiser ces élections à partir de janvier 2018, après la suppression le 31 décembre 2017 de

toutes les institutions représentatives précédentes (DP, DU, CE).

Ce fichier permet de trier les données, selon les critères les plus pertinents, pour choisir où l'on souhaite engager la bataille d'une reconquête électorale.

A titre d'exemple, on peut choisir les plus grosses entreprises où la CGT n'est pas présente. Celles relevant d'un secteur d'activité économique qui mériterait une implantation CGT. Celles où toutes les OS ont présenté des listes mais la participation au 1^{er} tour a été si faible que le quorum n'a pas été atteint. Celles qui ont une forte proportion d'ICTAM (ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise), celles où la CGT n'est plus présente alors qu'elle l'était dans les anciennes IRP et toutes celles où on pourrait sans doute se renforcer.

Bref, faire des plans de travail de ciblage, réalistes et adaptés à la réalité sur le territoire d'une Union Locale.

Près de 800 entreprises ont eu leurs élections en 2019, c'est à dire que presque toutes devront renouveler les CSE en 2022. Le fichier permet de dresser par UL, la liste des entreprises qui devront organiser des élections en 2022. Quant à celles où il n'y a pas de CSE, on peut tenter de négocier un protocole pré-électoral pour commencer à s'adresser aux salariés et les inviter à s'organiser. Une tournée de présentation détaillée du fichier au cours de réunion de Commission Exécutive d'UL est en cours. Chaque UL visitée récupère une extraction du fichier correspondant aux entreprises de son périmètre et à tout loisir de l'utiliser. Comme le fichier général est régulièrement mis à jour, une version de l'état des lieux à la fin 2021 sera mise à disposition des UL qui ont débuté la tournée de visite.

Jocelyne Léger et Thierry Chauvois n'ont pas encore visité toutes les UL et sont prêts à le faire pour celles qui restent encore. N'hésitez pas à les inviter, ils viendront avec plaisir.



« Grande Sécurité sociale »

Un rapport qui suscite un débat public important.



Cette note présente une analyse de cette proposition, qui est l'une des options proposées par le projet de rapport, et sur laquelle se concentre le débat, même si pour le projet de rapport elle n'est que l'un des scénarios proposés, le HCCAM ayant « instruit 4 scénarios d'évolution dont chacun a sa logique, sans se prononcer en faveur de l'un ou de l'autre ». Au-delà des contenus des projets présentés, il y a dans le rapport un certain nombre de constats que la CGT peut partager.

- ◆ Le « taux d'effort » des retraités », c'est-à-dire la part de leur revenu qu'ils consacrent à se soigner (cotisations sociales et primes d'assurance complémentaire), est supérieur à celui de l'ensemble de la population (6,6% pour les personnes de plus de 80 ans, contre 3,3% en moyenne)
- ◆ Existence dans certains cas d'un reste à charge (RAC) « catastrophique » : 5.400€ par an pour les 1% ayant le RAC le plus élevé (7080€ en psychiatrie)
- ◆ La part des médecins libéraux pratiquant des dépassements d'honoraires est de plus en plus importante (de 37% en 2000 à 50% en 2020 des spécialistes exercent en secteur 2). Or, ces dépassements d'honoraires ne sont pas pris en charge par la Sécurité sociale, mais par les complémentaires, ou par les ménages eux-mêmes.
- ◆ Les frais de gestion des complémentaires sont extrêmement élevés : 7,6 Mds€ en 2019, soit 21% des cotisations versées.

Le scénario de la grande sécu

Le rapport se concentre largement sur le scénario de Grande Sécurité sociale, rebaptisé « extension du champ de la Sécurité sociale » et y consacre 20 pages sur 50.

L'autre scénario le plus développé est celui de « décroisement » entre l'assurance maladie obligatoire (AMO) et l'assurance maladie complémentaire (AMC), qui propose un partage des rôles entre AMO et AMC qui occupe une dizaine de pages.

Ces 2 scénarios sont les seuls à faire l'objet d'une évaluation chiffrée.

Dans cette note, nous nous concentrons sur l'analyse de la Grande Sécurité sociale, qui polarise le débat public.

La Grande Sécurité sociale : un pas vers la Sécurité sociale intégrale ?

En première approche, le projet de Grande Sécurité sociale se rapproche de la Sécurité sociale intégrale, qui est fondée sur le principe d'une Sécurité sociale « collecteur et financeur unique ».

En effet, le projet présenté dans le rapport du HCAAM prévoit un remboursement à 100% des soins et examens à l'instar du régime des ALD, une suppression des franchises diverses supportées par les patients à l'hôpital, et une prise en charge intégrale par la Sécurité sociale des dépenses de dentaire, optique et audition, dits du 100% santé (qui sont très majoritairement financés actuellement par les complémentaires).

Mais à y regarder de près, ce projet est sur des points essentiels, très différent de la Sécurité sociale intégrale. La Sécurité sociale intégrale porte par la CGT

Le projet porté par la CGT de Sécurité intégrale est un projet global portant sur la Sécurité sociale dans son ensemble.

L'une de ses dimensions essentielles est le principe « collecteur et financeur unique, mais il ne se limite pas au 100/ Sécu (remboursement de soins médicaux).

Il comporte en particulier 5 dimensions complémentaires :

- ◆ Il est fondé sur le principe **d'unité de la Sécurité sociale** : il vise à couvrir l'ensemble des risques sociaux, maladie, retraites famille, mais également le risque de perte d'emploi et la perte d'autonomie ;
- ◆ **Il est fondé sur le Travail** ; Ce principe doit s'entendre à plusieurs points de vue : celui de son financement d'abord, qui repose sur la cotisation sociale, c'est-à-dire le salaire socialisé. Celui des risques liés au Travail, à commencer sur le risque de perte d'emploi ; c'est pourquoi notre conception de la Sécurité sociale intégrale est inséparable de notre proposition de Nouveau statut du Travail salarié et de Sécurité sociale professionnelle. Troisième élément les problématiques de lien entre santé des salariés et situation de travail (accidents de travail et maladies professionnelles, bien-être au travail, prévention et éducation sanitaire dans les situations de travail etc.)
- ◆ **Il implique une transformation profonde de l'organisation du système de santé** : remise en cause de la médecine libérale, et du paiement à l'acte ; nous proposons un développement massif de centre de santé avec des médecins salariés ; il implique d'autres relations médecine de ville-hôpital, avec une priorité à une médecine de proximité avec un maillage de proximité doté de services d'urgence.
- ◆ **La Sécurité sociale intégrale implique de revenir sur les 75 Mds€ de baisses et exonérations de cotisations, et de remettre en cause la fiscalisation du financement (CSG et TVA notamment) ;**
- ◆ Enfin, **il doit être fondé sur la démocratie sociale, non sur l'étatisation** comme c'est aujourd'hui le cas.



Le projet de Grande Sécurité sociale se distingue de la Sécurité sociale intégrale sur au moins 5 points essentiels

La référence à un « panier de soins »

Le remboursement à 100% de la Sécurité sociale se limiterait à un « panier de soins » défini par la Sécurité sociale. Cette notion de « panier de soins » est fortement connotée.

Apparue au moment de la création de la CMU, elle fait référence à un ensemble de soins minimaux garantie aux assurés sociaux. Le terme utilisé traditionnellement dans la Sécurité sociale était la notion beaucoup plus large de « périmètre remboursable ».

Certes, le projet semble prévoir qu'au départ ce panier de soins serait assez large, équivalent à celui des affections de longue durée (ALD) au 100% santé pour dentaire, optique, audition, mais le rapport précise explicitement qu'il serait amené à évoluer à l'avenir, avec des médicaments qui rentrent et d'autres qui sortent, précisant qu'il conviendrait « d'accroître les exigences de régulation des dépenses de santé par l'AMO, dans un double objectif de maîtrise des dépenses de santé et d'accès au soins en supprimant la possibilité de se défausser sur l'AMC pour certains dépenses essentielles »

La CGT plaide au contraire pour un périmètre de soins large, fondé sur le principe : tout ce qui contribue aux soins doit être remboursé.

La question du financement

Sur la base d'études sérieuses effectuées par la DREES, le projet de rapport estime le coût de la réforme pour la Sécurité sociale à 22,4 Mds€,

Mais ce coût serait largement compensé par la suppression

pour les ménages des cotisations aux complémentaires. Par ailleurs, les frais de gestion considérables des complémentaires (7,6 Mds€) en 2019 seraient supprimés. Il n'en reste pas moins que la question du financement de l'augmentation du remboursement par l'AMO se pose. Le rapport ne se prononce pas sur ce point, estimant qu'il n'est pas de sa compétence : il y aurait plusieurs options : une hausse des cotisations sociales, un financement par la CSG, ou une hausse de la part de TVA affectée à la Sécurité sociale.

Pour la CGT, ce point est essentiel. Il n'y a qu'un mode de financement envisageable :

L'augmentation de la part patronale des cotisations, d'autant que ces dernières ont été divisées par 2 lors de la transformation du CICE en baisses de cotisations sociales. Nous revendiquons par ailleurs une remise en cause des 75 Mds€ d'exonérations et baisses de cotisations diverses mises en oeuvre au cours du temps.

La Sécurité sociale intégrale n'implique pas une disparition des mutuelles et institutions de prévoyance (GPS), mais propose de changer leur rôle notamment en leur confiant des missions de prévention, à l'éducation sanitaire, avec une attention particulière aux situations de travail.

(cf. livret sécurité sociale intégrale 2020).

La nécessité de reprendre les personnels des complémentaires impacté par toute réforme gouvernementale ou celle de la CGT est aussi essentielle. Il serait nécessaire que ces personnels puissent être intégrés, s'ils le souhaitent à la Sécurité sociale, d'autant que cette dernière a été impactée depuis au moins une décennie à des suppressions drastiques d'emplois.

Une question cruciale : la démocratie sociale !

La démocratie sociale est une dimension essentielle du projet CGT de Sécurité sociale intégrale.

Ce projet implique que les assurés sociaux retrouvent la maîtrise de leur Sécurité sociale, à travers le retour de l'élection de leurs représentants, dans des Conseils d'administration de plein exercice.

Cette question n'est absolument pas traitée dans le projet de Grande Sécurité sociale, qui est muet sur la question de la « gouvernance ».

Au contraire, le risque est grand que ce projet se traduise par une étatisation renforcée, via le PLFSS, d'autant que cette étatisation risque déjà d'être aggravée via des dispositions en cours de discussion au Parlement, comme la proposition de loi Mesnier, du nom du rapporteur général LREM du PLFSS à l'Assemblée nationale. (cf note confédérale sur le transfert de l'Unédic de la semaine dernière).

Or quelles que soient ses limites, une certaine démocratie sociale existe actuellement, notamment via le paritarisme, notamment dans les institutions de prévoyance paritaires.

Sauf à redonner tout son rôle à la démocratie sociale, ce projet se traduirait par un nouveau recul important de la démocratie et ainsi de la réponse aux besoins de la population dans son ensemble

Augmenter les salaires : c'est possible !



Une bataille idéologique intense !

La puissante bataille idéologique libérale pour freiner les revendications salariales s'accompagne d'une politique d'individualisation des salaires et la mise en place de primes diverses. De plus, les restructurations ont éloigné les salariés des lieux de prises de décisions. Autant de freins pour aller chercher le fruit des richesses créées par le travail.

Si on écoute les patrons, ce n'est JAMAIS le bon moment pour augmenter les salaires.

En mai 1968, par exemple, les syndicats patronaux criaient à la catastrophe alors que le mouvement de grève avait réussi à arracher des hausses de salaires... Résultat: l'économie française ne s'est pas écroulée. Cette hausse a même stimulé l'économie et l'emploi.

Des signaux économiques encourageants, mais qui tardent à se répercuter sur les salaires !

Aujourd'hui, l'argument de la crise sanitaire et les incertitudes qu'elle engendre est rattrapé par une courbe de croissance encourageante. Si de nombreuses entreprises ont été fragilisées par la crise, elles se portent globalement plutôt mieux. Au second trimestre, leur taux de marge a atteint 35,4 %, selon l'Insee. Un record depuis 70 ans ! Quant aux entreprises du CAC 40, elles ont réalisé plus de 60 milliards d'euros de profits au premier semestre. Ces signaux encourageants vont-ils se répercuter sur les salaires ? Rien n'est moins sûr !

Même dans les entreprises qui ont vu leur chiffre d'affaires progresser en 2020, les actionnaires sont passés avant les revalorisations salariales. La direction d'Amazon France, dont le chiffre d'affaires européen a bondi de 38 % l'an dernier, a accordé 2 % d'augmentation générale de salaire (tout en diminuant le montant des primes). Quant au groupe Carrefour, il a plafonné ses propositions d'augmentation générale à 0,5 % alors qu'il avait enregistré ses « meilleurs résultats » depuis 20 ans.

Pas de volonté gouvernementale!

Si le ministre de l'Économie encourage les entreprises à donner un coup de pouce salarial, le gouvernement ne donne pas le bon exemple. Le refus d'augmenter le SMIC, au-delà de la revalorisation automatique en raison d'une

inflation supérieure à 2 %, témoigne de l'absence de volonté gouvernementale et du mépris vis-à-vis des travailleurs dits de la deuxième ligne. Coté services publics, le gouvernement concède ici ou là quelques revalorisations pour les fonctionnaires, mais le point d'indice, lui, est toujours gelé.

Une question de justice sociale et d'efficacité économique !

La soif de justice sociale qui s'est exprimée ces dernières années, n'a pas disparu avec la crise sanitaire. Au contraire. Les promesses de ruissellement ne convainquent plus. Entre 2009 et 2018, les versements de dividendes aux actionnaires du CAC 40 ont augmenté de 70 % contre 20 % pour le salaire moyen. Cette frilosité à revaloriser les salaires est d'autant plus incompréhensible que l'austérité salariale a un impact négatif sur l'économie. Celle imposée au nom de la crise de 2008 a laissé des traces, les inégalités se sont creusées.

Face à la pression salariale, gouvernement et patronat accordent quelques avancées. Mais ce saupoudrage reste insuffisant. Une autre répartition des richesses créée est non seulement un enjeu de justice sociale, mais aussi d'efficacité économique. À l'heure de l'annonce de la fin du « quoi qu'il en coûte », une hausse des salaires remplirait mécaniquement, via la fiscalité et les cotisations, les caisses de l'État et la protection sociale. C'est aussi un levier de croissance alors que la consommation représente plus de 50% du PIB. C'est pour cette raison que certains pays ont donné le feu vert à des hausses de salaires en créant un salaire minimum comme aux États-Unis ou en le revalorisant, comme en Espagne (+22%), en Pologne (+16%), en Nouvelle-Zélande (+7%), en Slovaquie (+11,5%) et même au Royaume-Uni (+6%) !

Certains ont trouvé la formule magique pour augmenter le salaire net sans toucher au brut... en supprimant les cotisations sociales.

La formule n'est pas nouvelle. Déjà en 2018, face à la pression sociale, le gouvernement a supprimé les cotisations salariales assurance chômage et maladie pour augmenter le net à payer. Avec 20€ supplémentaire par mois pour un salarié au SMIC on est loin d'un véritable gain de pouvoir d'achat.

En fait, le basculement d'une partie du salaire socialisé vers le net à payer a été compensé par une hausse de la CSG. Une sorte de vases communicants où l'on donne du salaire d'un côté pour le récupérer de l'autre. Plus grave encore, ce tour de passe-passe affaiblit les garanties sociales et plus globalement, le système solidaire de protection sociale.



Vers un système perdant-perdant !

Depuis 30 ans, la multiplication des dispositifs (plus de 80) d'exonérations de cotisations assèche les recettes de la protection sociale et se traduit par un recul des droits : baisse des remboursements des frais de santé par l'assurance maladie ou des droits futurs à la retraite...

A terme, si les cotisations sociales venaient à disparaître définitivement, les ménages devraient dépenser beaucoup plus pour espérer conserver le même niveau de protection sociale.

Par exemple, pour atteindre une pension de retraite équivalente à 75% du dernier bulletin de salaire, il faudrait à minima, placer deux mois de salaire chaque année sans aucune garantie de restitution.

Le remplacement des cotisations vers l'impôt fait basculer la protection sociale d'un système solidaire (où chacun participe selon ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins), à un système d'assistance minimal, financé par l'Etat qui pousse, ceux qui en ont les moyens, à se tourner à un système assurantiel privé.

Et le partage de la Valeur ajoutée ?

S'attaquer aux cotisations, c'est fermer les yeux sur l'emprise grandissante des actionnaires sur la valeur ajoutée. En effet, la part de la valeur ajoutée consacrée aux dividendes a presque triplé en 20 ans ! En revanche, celle destinée à la rémunération du travail a diminué (comme celle revenant à l'État via les impôts et taxes). Concrètement, les salaires (et les cotisations qui y sont rattachées) n'ont pas suivi la courbe des profits.

la vraie solution pour augmenter les salaires serait d'ouvrir un vrai débat sur l'utilisation de la valeur ajoutée. Cette piste est d'autant plus intéressante que la France est championne du monde en versement de dividendes!

La cotisation sociale doit rester un pilier de la Sécurité sociale !

La cotisation est le pilier du financement du système de protection sociale français. Elle s'appuie sur la création de richesses par le travail et garantit une gestion par les travailleurs dont l'objectif est de répondre aux besoins. C'est un choix de société qui permet de soustraire la protection sociale aux critères de rentabilité ou à des arbitrages budgétaires de l'Etat.

C'est pourquoi, la CGT demande l'arrêt des exonérations de cotisations (qui représentaient plus de 66 milliards d'euros de manque à gagner pour les caisses de la sécu en 2019) et propose une réforme ambitieuse du financement du système visant à remettre le travail et l'emploi au cœur du modèle productif de l'économie française.

Payer un salarié coûte-t-il-trop cher en France ?

A force d'entendre que le coût du travail est trop élevé en France, de nombreux salariés sont perméables à cette idée.

Méfions-nous des statistiques !

Le calcul retenu généralement pour obtenir le coût du travail, est la somme du salaire (y compris primes, épargne salariale, etc) et des cotisations sociales, divisée par le nombre d'heures travaillées. Mais toutes les études n'intègrent pas les mêmes critères et biaisent les comparaisons.

Doit-on s'aligner sur la Bulgarie dont l'indicateur est sept fois inférieur à la France ?

De plus, les moyennes sont trompeuses. Elles cachent des disparités selon les secteurs économiques. Dans les services marchands, le "coût du travail" en France est plus élevé qu'en Allemagne. Mais dans l'industrie, c'est l'inverse ! Dans les faits, l'évolution du "coût unitaire du travail" en France a suivi l'évolution de la moyenne européenne.

Derrière le "coût", la protection sociale !

Derrière la chasse au "coût" du travail, le patronat cible les cotisations sociales qualifiées de "charges", pour mieux s'y dérober. Ce calcul affaibli le système. Mais, même fragilisé, le système de protection sociale a favorisé une prise en charge collective de la pandémie et ses conséquences : chômage partiel, gardes d'enfants, arrêts maladie, tests et vaccins

Au delà du "coût", parlons productivité et reconnaissance de l'utilité sociale !

L'instrumentalisation du "coût du travail" tourne le dos à la productivité, c'est à dire le rapport entre la production et les moyens (heures de travail et outils) utilisés pour la créer. Des salariés qui, à première vue, coûtent « plus chers », produisent plus, plus vite et de meilleure qualité. Aujourd'hui, les salariés français sont parmi les plus productifs de la planète.

Au delà de ce que le travail créé comme richesses, la crise sanitaire a fait émerger la question de la reconnaissance de l'utilité du travail. Comme le soulignait déjà la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 " les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune." Mais généralement, ses activités indispensables à la société dégagent pas ou peu de richesses financières selon les critères de rentabilité du système capitaliste.

La qualité du travail d'une infirmière par exemple, dépend aussi du temps qu'elle y consacre.

Et si on parlait coût du capital ?



Marotte des politiques libérales, la modération salariale profite avant tout aux actionnaires sans retombées pour l'investissement et l'emploi. La France est championne du monde en versement de dividendes ! Alors que la part de la valeur ajoutée réservée à la rémunération du travail diminue, les entreprises versent près de 5 fois plus de dividendes aujourd'hui par rapport à il y a 40 ans. Une progression constatée même lors des années de crise.

Pour la CGT, il faut s'attaquer au coût du capital pour sortir de l'impasse économique et sociale en augmentant les salaires !

Augmentation des salaires : C'est possible !

La preuve : Chez Legallais

Lors des NAO, la revendication portée par les trois organisations représentatives était une augmentation collective pour tous les salariés de l'entreprise.

Le contexte économique (hausse prix de l'énergie, alimentaire, mutuelle) avait motivé notre demande d'augmenter de manière significative les salaires de tous les salariés de l'entreprise.

Le 04 novembre, après 5 heures de négociations, un accord acceptable a été trouvé entre intersyndicale et direction.

Les termes de l'accord :

sédentaires :

- ◆ salaires inférieurs à 2100 euros 3% en collectif
- ◆ salaires de 2100 à 2499 euros 2.2% en collectif
- ◆ salaires de 2500 à 3099 euros 1.5% en collectif
- ◆ salaires de 3100 à 3999 euros 1% en collectif
- ◆ salaires de 4000 euros et plus 0 % en collectif



Il faut ajouter :

- une prime (dite Macron) de 300 euros pour les salaires inférieurs à 4764 euros
- 2 euros sur la prime transport
- un maintien de la prise en charge à 100% de la mutuelle pour les salariés isolés

Ecartés dès le départ par la direction, les commerciaux itinérants ont été réintégrés et bénéficieront donc d'une augmentation de 40 euros bruts mensuelle.

L'intersyndicale ressort plutôt satisfaite des NAO qui ont abouti à des **revalorisations de salaires pour tous les salariés de l'entreprise**. C'est enfin une reconnaissance de tous les efforts fournis par toutes et tous.

Le 25 novembre : La CGT était dans la manifestation contre les violences sexistes et sexuelles !



Depuis des années, la CGT milite dans les entreprises pour l'égalité entre les femmes et les

hommes et participe activement aux négociations des accords en la matière. Si certains ont tendances à l'oublier, les violences sexuelles et sexistes sont bien présentes dans le monde du travail. Les chiffres parlent d'eux-mêmes :

- ◆ 80% des femmes disent subir du sexisme au travail
- ◆ 30% de femmes sont harcelées sexuellement au travail
- ◆ Une femme sur deux a déjà subi des violences sexistes ou sexuelles au travail
- ◆ Chaque jour en France, 10 viols ou tentatives de viol se produisent sur un lieu de travail

Ces violences infériorisent les femmes et remettent en cause leurs droits fondamentaux, au travail, à la dignité et à une carrière.

80% des entreprises ne possèdent pas de plan de prévention contre les violences sexistes et sexuelles au travail et c'est toujours la double peine pour les victimes qui, quand elles dénoncent les faits, sont déplacées, placardisées voire licenciées !
NON le monde du travail n'est pas protecteur contre les violences sexistes et sexuelles.

NON la main aux fesses du patient ou du collègue n'est pas une gentillesse ! C'est une agression sexuelle !

220 000 femmes sont victimes de violences conjugales elles peuvent aussi être des travailleuses. Le travail est le premier

levier d'émancipation durable des femmes victimes de violence. Le travail garantit l'émancipation économique des femmes malgré les inégalités !

La CGT a toute sa place dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour obliger le patronat à agir. Le chantier est vaste mais pas insurmontable.

Nous revendiquons :

1. Des sanctions pour les employeurs qui ne font pas de prévention contre les violences sexistes et sexuelles
2. Des droits pour les représentants du personnel
3. Un plan d'urgence pour la formation et la prise en charge des victimes
4. De nouveaux droits pour protéger les victimes (congés payés supplémentaires, protection contre le licenciement etc...)
5. Des prérogatives et moyens renforcés pour l'inspection et la médecine du travail.

Dans les entreprises nous militons pour :

- ◆ La mise en place d'environnement non sexiste au travail
- ◆ Former les managers et sensibiliser les salarié-e-s
- ◆ Créer des lieux de parole sur le sexisme et la violence au travail,
- ◆ La mise en place de procédure type et un dispositif d'accueil et de signalement accessible facilement pour les victimes,
- ◆ La mise en place d'une protection pour garantir le droit au travail des victimes
- ◆ La mise en place des mesures de prévention en direction des usagers et des clients
- ◆ Sanctionner les auteurs,

Maintenant plus de BLABLA des actes !

H pour Histoire

La chronique de Christian LANGEAIS

1918
**« Le Réveil
des travailleurs »**

Quand la petite histoire rejoint la Grande !

En juillet 1918, l'organe des syndicats CGT du Calvados, « *Union syndicale* » change de nom pour devenir « *Le Réveil des travailleurs* ». Un titre ambitieux, voire prétentieux au regard de la situation du mouvement syndical d'alors dans le Calvados.

De 1914 à 1917 le syndicalisme du Calvados a traversé une période d'inactivité. Élément d'appréciation pour apprécier le niveau des luttes, le nombre de jour de grève, établi par Jean Quellien, est de 241 en 1915, 58 en 1916 et de 763 en 1917. Inactivité due à la mobilisation à la guerre de nombreux ouvriers, hormis les cheminots mobilisés sur leur lieu de travail. Mais aussi à l'engagement des syndicats ouvriers dans « la collaboration de classes » ainsi, le cheminot Emile Escabasse, le secrétaire de l'Union des Syndicats, partisan de « l'union sacrée » a participé aux commissions mixtes regroupant patrons et ouvriers, telle la commission du ravitaillement.

C'est pour la même raison que lors d'une réunion des cheminots caennais, en février 1918, il fait rejeter une motion de soutien aux cheminots poursuivis pour avoir déclaré « *qu'il fallait arrêter la guerre par tous les moyens* » et qu'il affirme : « *Personne ne veut arrêter la guerre en désertant, mais il faut enrayer la guerre par des actions diplomatiques et politiques.* » Déjà vieux militant, il est né en 1876, Émile Escabasse l'un des fondateurs de la Bourse du Travail de Caen en 1903, membre de la Ligue des Droits de l'Homme et de la section socialiste caennaise, il s'est montré très actif lors de la grève des cheminots de 1910, ce qui lui valut d'être révoqué. Réintégré, son ardeur reste intacte, comme en témoignent sa participation à de multiples réunions syndicales et politiques, de 1911 à 1913, ainsi que son inscription sur le carnet B instrument de surveillance des suspects. Il est élu secrétaire général de l'UD-CGT et de la Bourse du Travail, de 1914 à 1919.

Malgré sa position modérée, Escabasse n'en délaisse pas pour autant l'action syndicale qui redevient active en 1917. Il aide à la création du syndicat de l'habillement et de l'équipement militaires ainsi qu'à la réorganisation de celui des métaux.

La lassitude face à la poursuite de la guerre et le renchérissement du coût de la vie enclenchent les premiers mouvements pour l'augmentation des salaires à la fin de l'année 1917. Ce sont des mouvements souvent limités à une seule entreprise, souvent spontanés, sans encadrement syndical et réglés souvent assez rapidement. La durée moyenne d'une grève est de trois jours en 1917 et de quatre jours en 1918.

Ce premier réveil dans le contexte de la guerre s'inscrit dans le mouvement général de mécontentement des ouvriers français puisqu'en novembre 1917 et surtout en mai 1918 des grèves plus politiques ont lieu notamment dans les usines d'armement.

Bien que le « réveil » soit forcément limité dans une telle période, il est néanmoins l'indice du renouveau de vitalité des

ouvriers du Calvados. Dans les mois qui arrivent, la signature de l'armistice le 11 novembre 1918, va marquer une évolution importante de la situation.

Le mécontentement prend une nouvelle ampleur après la fin des hostilités. En effet avec l'armistice et la victoire, disparaissent l'argument de « l'effort de guerre », de la « défense nationale ». Cesser le travail, se mettre en grève, ne constitue plus une atteinte à la production nécessaire en temps de guerre. Délivrés des scrupules de mettre en péril la victoire et la vie des soldats, les ouvriers se trouvent déterminés à faire aboutir leurs revendications.

Les militants de la CGT tentent ainsi de faire progresser leurs analyses, propositions pour mobiliser les travailleurs.

Emile Escabasse est l'un de ceux qui fustigent indistinctement les gouvernants, les élus, les autorités, et surtout les « mercantis » surnom donné à ceux qui ont profité de la guerre, responsables des dysfonctionnements économiques.

Pendant le premier trimestre 1919 il fait une tournée dans les principaux centres miniers comme Gouvix, May-sur-Orne, Saint-Rémy. Puis il soutient activement la grève des mineurs et carriers en organisant en juin, une réunion, à Bretteville-sur-Laize. Il leur demande de n'accepter aucun engagement local sur la journée de 8 heures et l'augmentation des salaires, ces problèmes devant être réglés sur le plan national. Et que si aucune solution n'était trouvée, alors serait entreprise une action plus ample au sein d'un cartel regroupant les syndicats des cheminots, des métaux, du bâtiment, des mines et des PTT.

Cet article se veut le premier d'une série qui évoquera des étapes de l'histoire de la CGT, ses syndicats, ses militants, dans le Calvados.

à suivre...l'héritage de la guerre.



« Vous avez des observations, suggestions, vous souhaitez participer, vous initier à des recherches sur les femmes, les hommes, les syndicats qui font l'histoire de la CGT dans le département, n'hésitez pas à m'envoyer un petit mot. »

christian.langeois@orange.fr



Stress au travail : cinq conseils pour mieux le maîtriser

Les situations stressantes, induites par l'activité ou générées par l'organisation et les relations de travail, ont un impact sur la santé des salariés. En France, la réglementation est stricte et la prévention du stress incombe à l'employeur, cependant le salarié peut agir pour se préserver. Le Groupe VYV, engagé autour des enjeux du bien-être, vous propose cinq conseils pour réduire cette pression.

1. Identifier ses sources de stress

Souvent, le stress est dû à **la culpabilité, ou à la peur de ne pas se sentir à la hauteur**. Pour le réduire, il faut reconnaître les facteurs qui nous perturbent : **trop de dossiers à gérer? Des délais trop justes? Des objectifs inatteignables? Des moyens insuffisants? Un manager pas assez à l'écoute?** Ces sources de stress mieux identifiées permettront de négocier un délai, des ressources ou un réajustement des objectifs.

2. Savoir marquer ses limites

Une des façons d'empêcher la pression de monter est de **savoir s'affirmer**. Il faut **prioriser ses tâches et ne pas hésiter à informer son manager lorsque la charge de travail est trop importante**. Mais une attitude trop affirmée peut conduire au conflit. Entre ces deux extrêmes, il faut **garder une attitude posée, argumenter** en cas de désaccord et surtout **proposer des solutions concrètes**, sans dénigrer celles des autres.

3. S'appuyer sur son entourage

Sous l'emprise du stress, on commet souvent l'erreur de s'isoler. Il convient au contraire d'extérioriser les états d'âme avec des collègues ou des proches pour se sentir en pleine confiance. Le plus souvent, le lien social, le rire et la convivialité permettent de relativiser! **Parfois, verbaliser un problème permet de prendre la hauteur suffisante pour trouver une solution. Un regard extérieur et bienveillant aide** souvent à mieux comprendre ce qui arrive et à agir efficacement.

4. Soigner son hygiène de vie

De nombreuses études démontrent que l'on supporte mieux la pression avec **une bonne hygiène de vie. Se sentir bien dans son corps, c'est souvent mieux penser, mieux réfléchir et donc mieux faire face aux situations** avant qu'elles ne deviennent difficiles.

- La bonne recette pour notre corps? **Au moins 6 heures de sommeil par nuit, 2 pauses de relaxation de 5 à 10 minutes** dans la journée et **une activité physique régulière** (30 minutes, ou plus, de marche quotidienne) aident à évacuer les tensions.
- L'assiette anti-stress? **Plus de vitamines, moins de calories, de mauvaises graisses et d'excitants (alcool, café, tabac)**. Un bon équilibre alimentaire permet de lutter contre le surmenage.

5. Se ressourcer par des techniques simples

L'**imagerie mentale** est bien connue pour évacuer temporairement son stress. L'exercice consiste à **visualiser une image ou un objet chargé de sens ou de souvenirs agréables**. Par exemple, une photo de vacances ou de vos enfants, un flacon de sable rapporté de la plage... **Un excellent antistress pour s'extirper facilement de l'environnement de travail et se rappeler un état de bien-être.**



Pour + d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr