

Bulletin N°122 / Mars 2018

L'Avisé Syndical

métallurgie
la
cgt
Valeo Issoire



Site web : <http://www.cgtvaleo63.fr>

Dailymotion : http://www.dailymotion.com/CGT_VALEO

Youtube : <http://www.youtube.com/user/CGTVALEO63>

Facebook : <https://www.facebook.com/cgtvaleoissoire>

Twitter : <https://twitter.com/CGTVALEO63>

Courriel : cgt.valeo.issoire@orange.fr

Tél : 04.73.89.80.09

Journal d'information à tendance satirique
Destiné aux salariés du site de Valeo Issoire
Édité et imprimé par la CGT Valeo Issoire le 28/03/2018

Sommaire

Page N°1 : Humour

Page N°2 et 3 :

Avenant accord 35H

Page N°4 : Économie

L'Avisé Syndical / Bulletin N°122 / Mars 2018



AVENANT SUPPLÉTIF À L'ACCORD GROUPE 35H

Les Organisations syndicales ont été invitées à négocier un avenant n°1 à l'accord groupe 35H datant d'avril 2000.

Le mot négociation est plutôt malvenu puisque c'est la Direction qui a rédigé cet avenant, et qu'une seule réunion a été consacrée à ce sujet ! Il est jamais bon de négocier sur la base des propositions de la Direction, cela réduit le rôle des représentants du personnel à seulement tenter d'arrondir les angles sans pouvoir ou très difficilement, discuter sur nos propres revendications...

Le but de cet avenant est de rendre supplétif l'accord groupe. Cela veut dire que des accords venant à être signés dans des sociétés juridiques ou établissements s'imposeront à l'accord groupe même si ceux-ci sont moins favorables !

C'EST LA FIN DE LA HIÉRARCHIE DES NORMES !!!

D'emblée, la CGT s'est positionné contre un tel accord pour les raisons suivantes :

- Cela fait dix ans que la CGT se bat contre la fin de la hiérarchie des normes (depuis SARKOZY). Il n'est pas question de leur donner quitus. (Reconnaissance d'une gestion conforme aux obligations, avec décharge de responsabilités). La CGT se bat pour que la hiérarchie des normes demeure quant à l'application des accords. Cela veut dire, par exemple, qu'un accord d'établissement sera toujours plus favorable qu'un accord société juridique, qu'un accord société juridique sera toujours plus favorable qu'un accord groupe, qu'un accord groupe sera toujours plus favorable qu'un accord branche, et que c'est l'accord le plus favorable qui s'appliquent...
- L'avenant est déséquilibré car c'est un avenant à durée indéterminée et l'engagement de VALEO sur les embauches ne porte que sur 1 an. Il n'y a aucune sanction dans l'avenant en cas de non-respect des engagements en termes d'embauches.
- Concernant les embauches, notamment en production, Valeo ne fait que se mettre en conformité par rapport à la loi quant à l'utilisation abusive du recours à l'intérim (cf embauches de plus de 100 intérimaires sur le site d'Angers grâce à l'action en justice de la CGT)...

Depuis quand les patrons embauchent pour faire plaisir aux Syndicats ?



AVENANT SUPPLÉTIF À L'ACCORD GROUPE 35H

Les trois autres organisations Syndicales n'avaient pas de position bien claire à l'issue de cette réunion, NOUS OUI !!!

Une autre réunion s'est tenue le mardi 6 mars. Les négociateurs CGT ont demandé une conférence téléphonique ce qui leur a été refusé.

Par contre, des négociations de couloir ont été menées par la Direction avec FO notamment. Drôle de conception du dialogue social !

La CFDT, comme d'habitude, a navigué entre deux eaux, sans jamais nous donner une position claire. Dans un premier temps, la CFE-CGC nous informait par mail du 12 mars 2018 qu'elle ne signerait pas cet avenant. C'était sans compter sur la Direction de Valeo et ses pressions exercées sur les négociateurs de la CFE-CGC.

Ces négociations de couloir, ces pressions, la faiblesse morale et éthique de certains des négociateurs ont aboutit à la signature de cet avenant par FO, la CFDT et la CFE-CGC !

Un exemple des dangers consécutifs à une telle signature :

Il suffit d'un accord majoritaire dans un établissement pour supprimer les temps de pause physiologique comme temps de travail effectif dans le dit établissement. La conséquence d'un temps de pause physiologique de 15 minutes par jour non considéré comme du temps de travail effectif, c'est 8 jours de RTT en moins !!!

**SALARIÉS, PENSEZ À REMERCIER LA CFDT, FO ET LA CFE-CGC
POUR LA NON DÉFENSE DE VOS INTÉRÊTS.**

Les dangers de la **baisse** des **cotisations sociales**

Depuis les années 90, les gouvernements successifs s'évertuent justifier la politique d'exonérations des cotisations patronales pour lutter contre le chômage et les délocalisations des entreprises. Mais depuis plus de vingt ans, cette logique libérale a creusé le déficit de notre sécurité sociale, sans créer d'emplois ni stopper les délocalisations d'entreprises. Alors qu'en est-il de la réalité ?

Historique

En juillet 1993, le gouvernement Balladur décrète l'exonération totale des cotisations sociales « famille » sur les salaires proches du SMIC. En 1995, le gouvernement annonce la baisse des cotisations « maladie » et en 1996, le gouvernement d'Alain Juppé fusionne les deux dispositifs générant un allègement de cotisations sociales, au bénéfice des employeurs et concernant tous les salaires inférieurs à 1,33 SMIC. La masse salariale des salariés au niveau du SMIC a donc baissé de 12% suite à la mise en oeuvre de ces dispositifs.

Les lois Aubry de 1998-2000 viennent s'ajouter aux précédentes mesures de baisse de cotisations en contrepartie du passage aux 35 heures. Les exonérations des cotisations sociales sont plus élevées, tant en montant que dans l'échelle des salaires qui en bénéficient (jusqu'à 1,7 SMIC).

En 2003 les «allègements Fillon» fusionnent toutes les exonérations précédentes et mettent en place une réduction des cotisations sociales pour les employeurs (26 points au niveau du salaire minimum). En 2007, l'exonération est à nouveau augmentée, jusqu'à 28 points. Le coût de ces exonérations est donc de plus en plus élevé, 22,9 milliards d'euros de manque à gagner pour les recettes de notre système de sécurité sociale.

L'augmentation des exonérations de cotisations sociales représente en 1993 un coût de 3,4 milliards d'euros. Dix ans après, on atteint 27,6 milliards. En vingt ans le coût total de ces mesures constitue une charge de 370 milliards.

En 2013 avec la mise en place du pacte de responsabilité et solidarité, la charge de ces exonérations devient encore plus importante sur les cotisations sociales « famille » (-1,8 % jusqu'à 3,5 SMIC), entraînant 5 milliards de dépenses supplémentaires pour l'État.

En 2017, les allègements pour les entreprises vont s'élever à plus de 40 milliards d'euros. Autant de richesses en

moins dans les caisses de l'État et donc pour la redistribution.

Le gouvernement Macron prévoit lui aussi d'aller plus loin dans cette direction avec la transformation en 2019 du CICE en une baisse de cotisations.

Impact sur l'économie et le système de sécurité sociale

La suppression de la cotisation sociale signifie un financement de la sécurité sociale par l'impôt ce qui fragilise son financement et impacte ses prestations.

Mais avec les exonérations des cotisations sociales, c'est aussi le salaire à la qualification qui risque d'être détruit puisque la cotisation sociale est fonction du salaire brut, lui-même lié à la qualification professionnelle.

Exonérer de cotisations les salaires les plus bas, c'est aussi accentuer le tassement des grilles de salaires et donc, amoindrir la reconnaissance et le paiement de la qualification des salariés.

Pour les pouvoirs publics, l'exonération des cotisations patronales reste le premier levier pour lutter contre le chômage et le risque de délocalisation des entreprises. Mais sur vingt ans, le chômage ne cesse d'augmenter, suivant le rythme des exonérations.

Le renforcement des investissements des entreprises est aussi un des arguments pour justifier ces politiques. Pourtant, l'analyse des données économiques prouve que l'investissement n'a pas été dynamisé, alors que la part des dividendes dans la valeur ajoutée a elle, fortement augmenté. Un coût du capital qui reste systématiquement absent des discours libéraux sur la compétitivité et l'emploi.

Ne jamais oublier que la cotisation sociale a permis la généralisation de la Sécurité sociale et l'installation d'un taux de remplacement à la retraite au plus proche du salaire. La cotisation sociale, c'est de la création de richesse immédiatement investie pour les citoyens.

Secteur économique

