

Point de vue

Formation des managers : Affaire à suivre...

Dans le cadre du Grand Dialogue et comme annoncé cet été, l'Institut du Management devrait voir le jour cet automne, il s'ajouterait ainsi à l'Université de la Poste et à l'Académie des Savoirs (en projet dans l'accord encore nommé « évolution professionnelle »). Pour le moins, la direction ne manque pas d'ambition en matière de formation ! C'est une bonne nouvelle ! Le présumé étant que les moyens soient au rendez-vous. Ces moyens doivent se mesurer à la fois en termes de formation permanente des formateurs, d'une formation des managers basée sur le volontariat et décomptée en temps des objectifs, d'un remboursement des frais de garde des ascendants et descendants, d'équipement logistique des salles, mais surtout de donner le temps au temps, nécessaire à une véritable formation ce qui implique un remplacement du personnel pendant une formation longue. Vouloir former 700 managers sur 2 jours de formation d'ici fin 2013 relève du défi, au risque d'externaliser une partie de la formation... La CGT a porté toutes ces questions, ainsi que celle du contenu de la formation envisagée. Le dossier a été retiré du comité technique devant statuer au prétexte « qu'il était utile de prendre un peu plus de temps pour éclairer davantage les finalités de la création de cet Institut ». Ce dossier devait faire l'objet d'une commission stratégique le 27 septembre, qui a été ajournée...



ÉDITORIAL

Des propositions qui font sens !



Joëlle Roeye

Trois bonnes nouvelles pour que les préoccupations des cadres soient mieux entendues en cette rentrée : Les résultats interprofessionnels de représentativité ont confirmé la CGT

comme 2^e syndicat pour les agents de maîtrise/ cadres, la CGT voit le nombre de ces adhérents progresser chez les cadres dans notre secteur, et ceux-ci ont marqué leur intérêt pour les propositions de la CGT en matière de financement des retraites en participant nombreux aux manifestations du 10 septembre. Oui, nous sommes de plus en plus à nous retrouver dans les revendications portées par la CGT pour les cadres : prise en compte des années d'étude dans le calcul de la retraite, exigence de reconnaissance de son travail, de sa place et de son rôle dans l'entreprise, moyens pour exercer ses responsabilités sociales, respect de l'éthique professionnelle, égalité salariale hommes/femmes, promotions, RTT et conciliation vie privée/vie professionnelle.

Les élections professionnelles à venir, comme celle au Conseil d'Administration du Groupe FT/Orange qui aura lieu en octobre prochain sont toujours une opportunité pour les cadres de s'exprimer. En votant nombreux pour les candidats présentés par la CGT, nous nous démarquons d'une stratégie exclusivement financière qui considère le travail comme un coût alors que c'est lui qui crée les richesses ; nous défendons une autre vision de l'entreprise privilégiant l'emploi, les salaires et les investissements pour répondre aux besoins en communication sur tout le territoire.

Dans ce numéro :

Éditorial : Des propositions qui font sens !

Page 1

Dossier : Retraite : 2013, l'heure des choix

Pages 2 et 3

Eclairage : Plan stratégique de La Poste :
analyses et propositions

Page 4

Cette publication est financée
par les cotisations des syndiqué(e)s

Retraite des Femmes : L'appel des 24

Des pensions encore
plus dégradées pour
les femmes



annuités en moyenne
au départ en retraite.

-27%

de salaire en moyenne.

Vingt quatre responsables de la CGT, FSU, Union syndicale Solidaires, CNDF, OLF, Fondation Copernic, ATTAC, Femmes égalité, etc. appellent à réparer les inégalités faites aux femmes. Le projet de réforme des retraites porte des mesures très marginales pour les femmes, alors que les inégalités de pension sont importantes (42% en moyenne de moins pour les femmes). Cette réforme ne permettra pas de réduire les inégalités, d'ailleurs le chiffrage officiel des mesures cumulées pour les jeunes, les femmes, les carrières heurtées et les petites pensions fait apparaître un coup nul jusqu'en 2030 ! Et la durée de cotisation nécessaire pour une pension sans décote serait augmentée ! L'égalité professionnelle en matière de taux d'activité et de salaire permettrait d'augmenter les recettes des caisses de retraite et le droit des femmes à une véritable pension ! Appel à signer : www.retraites2013.org

RETRAITE : 2013, l'heure des choix

Partout en Europe, les systèmes de retraite sont aujourd'hui en question, sous la pression des recommandations de la commission européenne de réduction des dépenses publiques. La retraite dès 60 ans, avec au moins 75% du revenu d'activité, est-elle encore un objectif économiquement et socialement réalisable pour tous, dans notre pays? La CGT répond OUI !

Une réforme de plus ?

La réforme des retraites de 2010 devait, selon le gouvernement précédent, régler définitivement la question du financement. La CGT avait, avec les salariés, mené la bataille, cette réforme retardait l'âge de départ en retraite, ce qui ne réglait pas son financement mais avait à coup sûr un impact sur le montant des retraites, et particulièrement pour les femmes et les cadres !

C'est donc la 5^e réforme des régimes de retraite depuis 1993, sans qu'aucun bilan public n'en soit tiré. Inspirées par une logique de réduction de dépenses, ces réformes n'ont pas remédié au déficit mais ont, toutes, contribué à la réduction du niveau des pensions.

L'AGIRC aussi mise à mal

Quand à la retraite complémentaire des cadres de droit privé, l'AGIRC, si le niveau des caisses de financement est en baisse, les causes en sont connues, la principale porte sur des recrutements sous classifiés qui ont pour conséquences la non affiliation à l'AGIRC. (Comme les cadres III1 et III2 de la Poste)

Pour les retraités cadres les cotisations « contractuelles » à l'AGIRC et l'ARRCO n'augmenteront que de 0,1 point/an, soit une augmentation de 0,20 point en 2014 et 2015. Du coup l'essentiel de l'effort de rééquilibrage repose sur les retraités et futurs retraités : dès 2013, les droits à retraite AGIR et ARRCO ne seront plus revalorisés selon l'inflation. La mesure de sous-indexation porte sur 3 ans et aboutira à une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 3 points pour les retraités, tout en faisant décrocher le niveau des futures

pensions. L'insécurisation du niveau des pensions liquidées en appliquant la désindexation des retraites de l'évolution des prix, est une voie ouverte, sans précédent, par la signature de certaines organisations syndicales de l'accord Agirc-Arrco du 13 mars 2013.

Pour autant cet accord ne règle rien, le déficit des régimes à l'horizon 2017 n'est pas épongé. La suite est aisée à deviner. Après avoir obtenu la désindexation des droits à retraite de l'évolution moyenne des salaires en 1993, puis la désindexation de ces mêmes droits par rapport aux prix en 2013, le Medef n'aura plus qu'à obtenir la baisse du montant nominal des pensions... pour équilibrer les comptes des régimes de retraite complémentaires. En fait, il s'agit clairement d'exclure les cadres du système de solidarité pour mieux les pousser à la capitalisation et ainsi fragiliser tout l'édifice des retraites par répartition.

L'allongement de la durée de cotisation = baisse des retraites

40, 42, 43... on peut longtemps jouer au jeu de l'allongement de la durée d'années de cotisations nécessaires pour une retraite à taux plein. Dans la réalité, les départs en retraite ne se font qu'avec 37,5 annuités en moyenne. L'allongement de la durée légale ne fait qu'aggraver la décote pénalisante. Cela revient donc à baisser le niveau des pensions de celles et ceux qui ne veulent pas ou ne peuvent pas partir à 65 ans, voire plus, soit pour des questions d'emploi (le nombre de ruptures conventionnelles a explosé), soit pour des questions de santé (l'espérance de vie en bonne santé à 62 ans est en baisse).

Vous avez fait des études ? Quid de votre retraite ?

Aujourd'hui, on commence à cotiser, en moyenne, à 26 ans, si la plus jeune génération veut une retraite à taux plein, elle devra partir après 65 ans. De plus, retarder le départ en retraite des seniors, c'est repousser l'accès à un emploi stable pour les jeunes. Accompagnée, par une nouvelle augmentation du nombre d'annuités exigées, cette réforme scellerait le sacrifice de la jeunesse ! La CGT a obtenu la prise en compte des périodes d'apprentissage dans le calcul de la retraite, mais ce n'est pas suffisant pour répondre aux problématiques de la majorité des jeunes. Le projet de loi prévoit un tarif « préférentiel » de rachat des années d'études sous réserve de le faire dans les premières années de sa carrière. Avec l'aide annoncée pour racheter une année de cotisation, un jeune devrait déboursier environ 7200€... Qui a cette somme en début de carrière ? Faire des études n'est pas un luxe, c'est une nécessité ! Au delà des entreprises, c'est toute l'économie et la société qui bénéficient de l'élévation du niveau général des qualifications.

La prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites devrait être un droit acquis lors de l'obtention de son diplôme. La solution du rachat est une illusion injuste, discriminante et dissuasive, quand on connaît la situation de l'emploi et le niveau des salaires.

Stagiaire mais pas trop !

Dans le projet de loi sur la retraite, le gouvernement compte valider les périodes de stages effectués dans le cadre de la formation professionnelle. Cette validation ne concernera que les chômeurs effectuant un stage.

S'il est légitime de prendre en compte les stages des demandeurs d'emploi, alors pourquoi ne pas faire de même avec les stages pendant les études ? Dans un consensus général, il est reconnu que ces stages sont formateurs, contribuent à la dynamique de l'entreprise et permettent une insertion professionnelle plus aisée. D'ailleurs, si un stage précède une embauche, il est normalement pris en compte dans la période d'essai. Il est donc temps d'aller plus loin, la formation tout au long de la

vie ne doit pas être un titre creux. Toutes les périodes de formation doivent être intégrées, sans distinction et sans discrimination, et même si ces stages sont découpés dans le temps.

L'égalité femmes-hommes : Au bénéfice de tous

Au moment du départ en retraite, un homme part aujourd'hui avec, en moyenne, 39 annuités contre seulement 36 pour les femmes. De plus le calcul des retraites des femmes se fait sur une base salariale inférieure, en moyenne, de 23% pour les cadres de droit privé et de 17% pour celles du public. Il faut dès aujourd'hui sanctionner les entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité salariale et lutter contre le temps de travail imposé. L'égalité salariale rapporterait en effet 5 milliards d'ici 2015 (soit autant que l'augmentation annoncée des cotisations) et 10 milliards d'ici 2020.

Le financement des retraites est avant tout un choix politique. Pour preuve : le 1^{er} Ministre a annoncé son intention de supprimer les cotisations patronales pour la branche famille de la Sécurité Sociale, soit un gain de 35 milliards, en échange d'une hausse des cotisations retraites patronales de seulement 2 milliards...

Renforcer le système de retraites solidaire par répartition et donner confiance aux jeunes actifs cela passe par de vraies politiques d'emploi et de salaires, mais aussi par des nouvelles sources de financement des retraites :

Il est temps que nous, cadres, le faisons savoir !

Financer, c'est possible :

- ✓ en modulant les cotisations et en conditionnant les aides publiques aux politiques de salaire et d'emploi des entreprises,
- ✓ en remettant en cause des exonérations de cotisations sociales (30 milliards/an),
- ✓ en cotisant sur l'ensemble de la rémunération (épargne, intéressement ou participation ne comptent pas pour la retraite),
- ✓ en créant une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises (20 à 30 milliards/an).

Le système suédois, un bon exemple ?



Le régime dit notionnel à cotisations définies prévoit un minimum garanti indexé sur le coût de la vie, et non sur les salaires et une pension liée aux revenus en 2 parties, une par répartition, l'autre par capitalisation, la cotisation placée sur les marchés financiers alimentant le compte individuel de chacun-e, au gré des cours de la bourse.

Les cotisations sont prédéfinies, la pension par répartition n'est, en réalité, pas garantie mais fixée à partir d'un mécanisme automatique prenant en compte l'accroissement de l'espérance de vie dans le calcul. De ce fait, l'âge auquel on peut prendre sa retraite avec une pension adéquate s'élève régulièrement. Finalement toute l'organisation du régime pousse chacun-e à souscrire des pensions privées de son choix et à en supporter (seul) les risques. Pour Karl Gustav Scherman, ancien directeur de l'Agence nationale suédoise pour les retraites « **le nouveau système n'offre ni pensions adéquates, ni justice sociale, ni transparence** ».

Les produits de capitalisation dits d'épargne retraite placés sur les marchés financiers type PERCO, PERE, PERP que le patronat rêve de développer en France transfèrent, eux aussi, les risques sur l'individu en ne garantissant pas les prestations.

Plan stratégique de La Poste : analyses et propositions

A La Poste, après une situation de transition au cours de l'été, il s'agit de ne pas se détourner de l'essentiel : le plan stratégique 2013-2018, un document de 47 pages intitulé « Projet stratégique, perspectives financières et chantiers futurs d'approfondissement » qui révisé drastiquement la trajectoire du précédent Plan « Ambition 2015 ». Non seulement, la situation sociale de l'entreprise impose un changement radical de stratégie, mais les annonces concernant l'avenir de ses missions de service public ne peuvent rester lettre morte.

Les dessous du plan stratégique 2013-2018

En effet, le projet de loi de finances 2014 annonce une réduction de 50 millions € du financement des missions de service public dévolues à La Poste et de 32 millions € au titre de la compensation par l'État du moratoire sur les tarifs postaux de presse. Ce plan stratégique, à peine publié, dévoile les dogmes qui ont présidé à sa conception : la méthode participative qui associait des prétendus volontaires, tout en rendant obligatoire la participation à ces réunions ; il ne pouvait engendrer ni souffle novateur, ni esprit de conquête. Lorsque l'alléger est érigée en règle, jusqu'au plus haut niveau de l'entreprise, il n'est pas étonnant d'y retrouver la logique de baisse de la masse salariale, l'annonce du « non remplacement de tous les départs et la modération salariale », la vente du patrimoine à hauteur de 860 millions €, une forte hausse du prix du timbre de +24% et la baisse systématique de tout ce qui est considéré comme « charges ».

La mise en œuvre, en l'état, de ce plan stratégique aurait pour conséquence inévitable de se résigner à une dégrada-



tion de la qualité des services publics rendus. Plus grave, il dessine les contours d'un déclin industriel : 8 milliards d'objets acheminés en 2020 par le Courrier contre 18 actuellement, création de 5 à 10 000 points de remise de colis. Ceux-ci sortiraient alors du trafic des bureaux de poste. Outre les questions posées par l'évolution de leur fréquentation, c'est bien la perspective de développement du colis à l'international qui porte un regard cruel sur la décision de vendre Europe Airpost en 2007 ! On devine ainsi la poursuite, voire l'aggravation d'une trajectoire de suppressions d'emplois, aboutissant à une entreprise d'à peine 170 000 postiers avant la fin de la décennie.

La construction de ce plan s'appuie sur une conception des missions de service public qui « plomberait » l'avenir de La Poste. Ainsi, le contrat d'entreprise qui lie La Poste à l'État qui vient d'être signé, fait apparaître un coût croissant à la charge de l'opérateur, chiffré à 107 millions d'euros en 2012, en raison d'une insuffisante compensation de ces charges par l'État. Pour sa seule obligation de distribution du courrier sur tout le territoire, la projection à l'horizon 2018 serait un déficit de près de 400 millions d'euros.

Bilan contradictoire et nouvelle prospective : Une nécessité

La CGT, non seulement conteste cette pseudo prospective, mais propose qu'un bilan contradictoire du plan précédent soit réalisé afin d'en évaluer l'efficacité.

Ensuite, à partir d'une réelle écoute des postiers et de leurs organisations syndicales, seule une négociation loyale permettrait d'élaborer un nouveau plan stratégique qui réponde aux besoins et attentes des postiers. Parmi eux, les cadres ont régulièrement exprimé leur exigence de disposer des effectifs nécessaires et des moyens matériels, pour pouvoir assurer un véritable service public postal de qualité sur l'ensemble du territoire.

La CGT considère que seul un nouveau plan stratégique ambitieux permettrait une prospective sérieuse, s'appuyant sur les atouts du groupe : le savoir faire, le professionnalisme et l'investissement des postiers, à tous les niveaux. Cela passe aussi par des avancées concrètes sur les chantiers de négociations qui comprennent celui de la politique d'encadrement.

La CGT propose enfin que la stratégie du groupe intègre une démarche globale de progrès économique et social. Dans un contexte durablement bouleversé, La Poste se doit d'être présente dans toutes les dimensions de sa mission de service public au service de la Nation, en engageant un vaste plan de recrutements dans l'ensemble de ses métiers.

Internet :

www.cgt.fr

le site de la CGT

www.cgt-fapt.fr

le site de la CGT FAPT

Espace Cadres

www.ugict.cgt.fr

le site de l'UGICT CGT

