

Là où passent les propositions Attali, la croissance n'est pas prête de repousser !

La commission Attali dite de libération de la croissance a remis son rapport au président de la République. Le président reçoit ainsi l'énième rapport sur le sujet ; celui-ci n'apporte pas grand-chose de nouveau, son seul mérite est de compiler toutes les plus mauvaises propositions de réforme exprimées ces dernières années. Idéologique, imprégné du discours décliniste le plus caricatural, coûteux, anti-social, parfois démagogique et déconnecté de la réalité, ce rapport est un véritable danger pour la croissance, la protection sociale collective et la pérennité du modèle républicain. Il s'agit d'une tentative de déréglementation massive des politiques publiques que le gouvernement serait bien avisé d'oublier dans un placard.

Quelques exemples : alors que les partenaires sociaux sont parvenus à un compromis pour réformer le marché du travail, la Commission Attali reprend à son compte l'intégralité du programme du MEDEF : liberté pour les entreprises de déroger à la durée légale du travail, facilitation des licenciements, allongement de la durée d'activité, réforme de la représentativité dans le sens souhaité par les libéraux... Sur les retraites, on retiendra la très judicieuse proposition de développement des fonds de pension à la française en pleine tempête boursière.

Sur la grande distribution, les propositions de réforme semblent avoir un temps de retard, plusieurs mesures ont déjà été engagées par ce gouvernement comme par le précédent. En proposant la liberté totale d'installation pour les hypermarchés, ce rapport ne pouvait mieux satisfaire toutes les exigences du lobby de la grande distribution.

Le rapport adopte un point de vue totalement idéologique en proposant d'étendre la concurrence dans tous les domaines : professions réglementées, éducation, services publics, infrastructures. Sous ce rouleau compresseur du tout concurrence, c'est le modèle républicain qui serait mis à mal si ces propositions devaient être retenues.

La remise en cause du principe de précaution remet surtout en cause le travail mené à l'automne dernier par le grenelle de l'environnement. Le rapport passe d'ailleurs très rapidement sur l'exigence du développement durable, en tant que facteur de croissance et gisement d'emplois nouveaux.

La notation des enseignants est un exemple typique de la mesure démagogique et inutile. Il en est de même pour la notation des agents de service public par les usagers. Tout aussi inepte, la construction de villes nouvelles, quand on sait le bilan désastreux de l'expérience identique lancée dans les années 70.

Il faut encore souligner la contradiction manifeste entre la volonté de soutenir l'investissement dans l'éducation, la recherche et l'innovation, qui demande de dégager des moyens budgétaires conséquents alors que le rapport propose la réduction des dépenses publiques, à moins de vendre l'école au privé.

La proposition de TVA sociale et de transfert des cotisations sociales vers la CSG et la TVA est une nouvelle tentative d'étatisation de la sécurité sociale, sans assurer la pérennité de son financement. Ce ne sont pas de nouvelles franchises sur les remboursements médicaux, injustes socialement et source de culpabilisation des malades qui apporteront une solution.

En revanche, pas de plan de relance à l'horizon. Ce sont donc les salariés qui doivent en prendre l'initiative, en revendiquant des hausses de salaires et l'augmentation de leur pouvoir d'achat, pour soutenir la consommation, la croissance et l'emploi. C'est pourquoi Force ouvrière appelle à la mobilisation des salariés du public et du privé le jeudi 24 janvier pour la revalorisation de leurs salaires et de leur pouvoir d'achat !

*Communiqué FO
du mercredi 23 janvier 2008*

Le rapport Attila : par où son cheval passe... (bis)

Le rapport Attila est donc sorti. Chaque proposition, ou presque, est une vraie bombe et il y en a 316... A côté, la RGPP fait presque figure de un simple canif ! Suppression des Départements (mesure 260), des agences à la place des services publics (248 et aussi 256 et 148), regrouper les services de l'Etat au niveau des régions, plus de services départementaux de l'Etat (voir pages 192 et suivantes), instaurer une LOLF pour la FPT (265), limitation du nombre de ministères (240), abandon du principe de précaution, représentativité des OS revue, droit du travail, suppression de professions réglementées, externalisation à outrance, assurance maladie, formation (et écoles)..., tout est passé à la moulinette avec des arguments simplistes et démagogiques.

Notre analyse des finalités de la RGPP (voir article dans cette Tribune) prend ici tout son sens et ce rapport a au moins l'avantage d'être sans équivoque sur le modèle de référence...

Régionalisation

Plusieurs rapports ou mesures se rejoignent pour donner à penser qu'une volonté de régionaliser l'organisation territoriale de la France est à l'œuvre. Le plus radical est le rapport Attali avec sa suppression des départements. Cette mesure a cependant provoqué une telle levée de boucliers qu'elle semble promise à l'abandon. Les mesures de la RGPP ont par contre une bien plus grande probabilité d'être mise en œuvre. Elles prévoient que *"Le niveau régional doit devenir le niveau de droit commun pour mettre en œuvre les politiques publiques de l'Etat"*. Ainsi, les préfectures départementales deviennent des sous-préfectures de régions ; des directions départementales et régionales seront fusionnées avant sans doute leur intégration dans les préfectures. Cette régionalisation est dans la logique de l'Europe des régions et dans celle de la LOLF qui a instauré des BOP au niveau régional. De même, le rapport du sénateur Lambert qui présidait le groupe de travail sur les relations Etat-Collectivités regrette *"l'existence de quatre niveaux d'administration locale, auxquels s'ajoute l'administration territoriale de l'État"*. Mais, à la différence de la commission Attali, il évite prudemment (avant les élections municipales et cantonales peut-être...) de se prononcer sur les solutions institutionnelles. Cependant, il évoque la possibilité de supprimer la clause générale de compétences pour l'ensemble des collectivités ce qui aurait comme conséquence de réduire le champ d'action des départements, qui pourraient devenir une administration déconcentrée spécialisée dans les actions sociales. Les recommandations du rapport sont notamment :

- la clarification des compétences : confirmation du rôle des départements en matière d'action sociale et insertion, des régions en matière de formation professionnelle ;
- "la mutualisation des services communaux et intercommunaux, devenue une nécessité" pour réduire les dépenses ;
- "l'allègement des contraintes normatives" préconisant par exemple de supprimer le code national des marchés publics en se référant au seul droit communautaire ;
- les outils d'une maîtrise par les CL de leurs dépenses, assortis d'une diminution des concours de l'Etat.

SATESE : la "concurrence libre et non faussée" a encore frappé

Les services d'assistance technique aux stations d'épuration (SATESE) sont des services du département cofinancés par les agences de l'eau et les conseils généraux, qui intervenaient gratuitement comme services d'assistance et de contrôle pour les communes. Un décret du 26/12/2007 a sonné la fin de cette gratuité à compter du 01/01/2008 et menace donc directement leur existence. La loi sur l'eau a prévu que seules les collectivités ne disposant pas de moyens financiers suffisants pour l'exercice de leurs compétences dans les domaines de l'assainissement, de la protection de la ressource en eau, de la restauration et de l'entretien des milieux aquatiques pourront continuer à bénéficier de leur assistance. Pour les autres, la mise en concurrence est obligatoire. En outre, la loi rend obligatoire la rémunération de toutes leurs interventions. Le décret précise que peuvent bénéficier de l'assistance des SATESE moyennant une rémunération forfaitaire fixée par arrêté interministériel :

1. les communes considérées comme rurales, à l'exclusion de celles dont le potentiel fiscal moyen par habitant est supérieur à 1,3 fois celui des communes de moins de 5.000 habitants ;
2. les établissements publics de coopération intercommunale de moins de 15.000 habitants dont plus de la moitié de la population correspond au 1.

Les conséquences sont importantes tant pour le service public que pour les 500 fonctionnaires territoriaux travaillant dans les SATESE. L'exclusion des collectivités "urbaines" semble concerner environ un tiers des collectivités au plan national avec des disparités, entraînant la disparition des SATESE dans certains départements essentiellement urbains ou de fortes réductions d'activité dans d'autres. Par ailleurs, la capacité des communes rurales de payer ces prestations est en cause. Ces mesures risquent de dissuader de nombreuses d'entre elles de recourir à cette assistance.

Il y a les discours sur le développement durable... et la réalité, destructrice du service public !

Extrait de la circulaire n° 1-2008 de la FPSDR-FO



Retraites : vers les 41 ans !

Le gouvernement vient de publier un rapport daté du 31 décembre 2007 pour préparer le rendez vous du printemps 2008 prévu par la loi Fillon de 2003. En fait ce rapport, comme d'ailleurs les projets de décrets en instance de publication qu'il a communiqués aux organisations syndicales fin décembre pour les régimes spéciaux, prévoient d'ores et déjà le passage à 41 ans en augmentant d'un trimestre supplémentaire chaque année à compter de 2009, la durée nécessaire pour obtenir une pension à taux plein. Cela s'appelle le dialogue social ! Le gouvernement demande en fait aux syndicats de mettre en musique ce qui est déjà décidé.

Le tableau ci-dessous, prend l'exemple d'un fonctionnaire partant en retraite avec 37,5 ans, soit 150 trimestres à l'indice 395. Il montre l'accélération au fil des ans de la diminution de la pension pour des agents dont le seul «tort» est d'être nés plus tard. Cette accélération résulte de trois causes : l'augmentation du nombre de trimestres nécessaires jusqu'à 164 (41 ans), l'augmentation continue du taux de la décote et la diminution de la valeur du trimestre cotisé.

Le même calcul peut être effectué pour chaque indice selon la formule suivante :

Pension = [(Nb de trimestres *valeur du trimestre *traitement brut) *(1-(taux décote *nb de trimestres manquants))]

En 2012 le collègue se retrouve avec une pension diminuée de 20% (194E), correspondant à 60% de son traitement d'activité quasiment au minimum de pension malgré une carrière complète et; Cette descente infernale s'arrêtera-t-elle ? Après le passage à 40, maintenant 41, jusqu'où iront-ils ? Ce gouvernement, après ceux qui l'ont précédé, la justifie en disant que ce serait pour garantir le maintien des régimes de retraite par répartition. En fait, c'est l'inverse : la diminution du montant de la pension qu'ils organisent ne permet plus de vivre et incite à la capitalisation voire l'organise quand il s'agit du régime additionnel sur les primes. En outre, la multiplication des exonérations de cotisations assèche les ressources tant du régime général que de la CNRACL.

Maintien du service actif pour les personnels d'exploitation de l'Équipement transférés aux départements

L'article 111 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 précise que les fonctionnaires de l'Etat transférés ont la possibilité :

- de conserver, à titre personnel, le bénéfice des avantages qui découlent de la catégorie active. Ainsi, si un fonctionnaire a déjà accompli quinze ans en catégorie active auprès de l'Etat et même s'il n'appartient plus à un corps

classé en catégorie active, il pourra, à titre personnel, demander la liquidation de sa pension dès l'âge de 55 ans.

- de compléter, si besoin est, la durée de services en vue de remplir la condition de quinze ans dès lors qu'ils exercent dans la collectivité territoriale ou le groupement de collectivités territoriales d'accueil des fonctions ayant, par leur contenu, la même nature que celles qu'ils exerçaient antérieurement au service de l'Etat. Pour bénéficier de ce classement en catégorie active, la collectivité territoriale devra fournir à la caisse nationale de retraites deux éléments au moment de la liquidation de la pension (voir instruction interministérielle du 7 juillet 2006) :
- d'une part, une attestation de l'ancien employeur Etat du fonctionnaire transféré précisant l'emploi ainsi que la durée des services effectués au titre de la fonction publique d'État en catégorie active,
- d'autre part, une attestation certifiant que le fonctionnaire transféré a bien exercé des fonctions de même nature que celles qu'il exerçait antérieurement à l'Etat pendant un temps lui permettant de compléter la durée de service nécessaire pour bénéficier de la catégorie active,

Il est donc indispensable de faire mentionner dès maintenant, sans attendre la veille de la retraite, avec précision sur les arrêtés que cet agent exerce les mêmes fonctions que celles qu'il accomplissait dans son corps d'origine et de détailler les fonctions exercées dans son nouveau cadre d'emplois.

*Extrait du bulletin n° 87
de la FPSDR-FO*

Année de départ	Nombre de trimestres nécessaires	Trimestres manquants	Valeur du trim. cotisé	Taux de décote par trim.	Décote	Montant de la pension
2003	150	0	0,5	0	0	1.342 €
2006	156	6	0,48	0,125	1%	1.276 €
2008	160	10	0,469	0,375	3,75%	1.210 €
2009	161	11	0,465	0,5	5,5%	1.179 €
2010	162	12	0,462	0,625	7,4%	1.148 €
2011	163	13	0,46	0,75	9,75%	1.114 €
2012	164	14	0,457	0,875	12%	1.078 €

FO signe l'accord "sur la modernisation du marché du travail"

Edito du 14 janvier 2008 de Jean-Claude MAILLY

Après un examen global et détaillé du projet d'accord interprofessionnel dit "sur la modernisation du marché du travail", le Bureau Confédéral a décidé que Force Ouvrière en serait signataire.

Aux termes des négociations qui ont été particulièrement âpres, de nouvelles garanties sont apportées aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Citons notamment :

- le salarié qui perd son emploi conserve pendant au moins trois mois sa prévoyance. S'il perd son emploi ou change d'emploi, il conserve son droit individuel à formation,
- les jeunes de – de 25 ans qui n'ont pas assez travaillé pour avoir droit à l'assurance chômage auront droit à une prime forfaitaire,
- les stages de fin d'étude seront décomptés au moins pour la moitié de la période d'essai en cas d'embauche,
- des dispositions seront arrêtées dans les branches pour garantir aux salariés à temps partiel l'accès à la formation,
- la GPEC est enfin définie comme devant être dissociée des plans sociaux. Des négociations se poursuivront sur ce point,
- l'indemnité légale de licenciement est doublée,
- l'accord et la loi de mensualisation de 1977 sont améliorés (réduction pour l'indemnisation maladie du délai d'ancienneté et du délai de carence),
- le portage salarial sera encadré pour garantir les salariés concernés,
- un fonds de formation sera créé pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi,
- un bilan d'étape professionnel sera offert aux salariés des PME/TPE pour favoriser la formation.

S'agissant du contrat de travail, l'accord précise dès la première ligne que le CDI est la forme normale et générale du contrat de travail et que tout licenciement doit avoir un motif réel et sérieux. C'est un point important. On se souvient tous des tentatives heureusement combattues du CPE ou du CNE qui prévoyaient des essais de deux ans. On a tous entendu parler de projet de contrat unique (un CDI allégé) ou de flexisécurité à l'europeenne visant à remettre en cause le CDI.

Concernant le CDI, seules les périodes d'essai peuvent être modifiées (un à deux mois pour les employés/ouvriers, deux à trois mois pour la maîtrise, trois à quatre mois pour les cadres) éventuellement renouvelables une fois par accord de branche étendu. Des durées plus courtes sont possibles. On est loin des exigences patronales de départ (un an).

Un des points durs de la négociation était la rupture du contrat. Rappelons que le patronat voulait une discussion employeur/salarié "à l'amiable" sans recours possible au juge.

Rappelons aussi que ces ruptures existent aujourd'hui dans le flou ("chèque valise"). Nous avons obtenu :

- le strict volontariat de la démarche,
- l'assistance du salarié par le délégué syndical ou un conseiller du salarié,
- la libre négociation au-delà de l'indemnité minimale,
- en cas d'accord, un délai de rétraction possible de 15 jours,
- si l'accord est confirmé, homologation sous 15 jours par la direction départementale du travail. Nous aurions souhaité les prud'hommes, car ce sont des employeurs et des salariés qui siègent. Ce qui est quand même cocasse, c'est qu'en cas de contestation les procédures pourront être doubles (recours administratif et recours judiciaire auprès des prud'hommes).

Enfin, le salarié concerné a droit à l'assurance chômage.

S'agissant enfin du CDD à objet défini, nous avons bataillé ferme sur cette question. Le patronat voulait un CDI de mission sans terme fixe, ce qui était inacceptable (en CDI flexible en quelque sorte). Le CDD retenu est d'au moins 18 mois, d'au plus 36 mois, il doit correspondre effectivement à une mission précise, et ne pourra être applicable qu'après accord de branche étendu ou, à défaut, accord d'entreprise. Il bénéficiera de toutes les caractéristiques d'un CDD et concernera les cadres et ingénieurs. Il est expérimental et un suivi sera organisé. Dans l'esprit de Force Ouvrière, il s'agit d'encadrer certains recours abusifs aux CDD.

Sur plusieurs points, d'autres négociations interprofessionnelles ou de branche sont prévues. Enfin, il ne pourra être dérogé à cet accord, ce qui lui confère un caractère normatif. Bien entendu, comme c'est souvent le cas, des dispositions législatives et réglementaires seront nécessaires, donc des discussions avec les pouvoirs publics.

Un accord est un contrat dans lequel une des parties (le syndicat) pense qu'il aurait pu obtenir plus, l'autre (le patronat) qu'il a trop lâché. C'est ce qu'on appelle un compromis. Au plan politique (au sens noble !) plus général, nous nous situons dans le réformisme militant qui implique à la fois la négociation, et si possible l'accord, et la contestation. Nous prenons dans l'un et l'autre cas nos responsabilités.

Dans le cas présent nous ne laissons pas à d'autres (gouvernement et parlement) avec tous les risques que cela comporte, le soin de décider à notre place du contrat de travail, de la formation professionnelle ou des garanties nouvelles pour les salariés. D'autres dossiers importants nous attendent dont le pouvoir d'achat dès le 24 janvier et les retraites au second trimestre où l'action est ou sera nécessaire.

Libres, indépendants, déterminés, nous sommes dans la négociation comme dans l'action.



Cadres et heures supplémentaires

La loi TEPA (travail, emploi et pouvoir d'achat) a été adoptée le 21 août 2007. Censée matérialiser le slogan *“travailler plus pour gagner plus”*, elle met en place une réforme du régime fiscal et social des heures supplémentaires à compter du 1^{er} octobre 2007. Comment une telle réforme pourrait s'appliquer à des salariés qui ne sont pas concernés par le calcul en heures de leur durée de travail, comme nombre de cadres ? Analyse :

Pour les cadres au forfait annuel en heures, les heures concernées sont celles effectuées au-delà de 1607 heures par an. Pour les cadres au forfait annuel en jours, le dispositif s'applique à la majoration de salaire versée au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà du plafond de 218 jours, à condition que le salarié renonce à ses jours de repos. Il est essentiel de préciser que la réforme suppose que l'accord collectif applicable prévoit la possibilité *“au salarié qui le souhaite”*, en accord avec son employeur, de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. De plus, pour pouvoir bénéficier de la mesure de défiscalisation, le cadre doit travailler plus de 218 jours par an. Ainsi de facto, beaucoup de cadres au forfait annuel en jours se retrouveront exclus du dispositif, puisque le nombre moyen annuel de jours est de 214.

L'exonération d'impôt sur le revenu s'applique à la rémunération horaire normale de l'heure supplémentaire ainsi qu'à sa majoration. La majoration salariale est retenue dans la limite des taux prévus par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel

applicable. A défaut, la prise en compte de la majoration salariale sera plafonnée :

- pour les forfaits annuels en heures, à 25 % de la rémunération horaire pour les heures effectuées au-delà de 1.607 heures. La rémunération horaire est déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu au forfait ;
- pour les forfaits annuels en jours, à 25 % de la rémunération journalière due en contrepartie du renoncement à des jours de repos au-delà de 218 jours. La rémunération journalière est déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours convenus dans le forfait. Il faut préciser que si un accord collectif d'entreprise prévoit un taux de majoration plus favorable que la loi ou la convention de branche, l'intégralité de la majoration ne sera pas retenue pour l'exonération fiscale.

Le décret du 24 septembre 2007 fixe le nouveau régime social des heures supplémentaires issu de la loi TEPA. Sont ainsi prévues une réduction des cotisations salariales et une déduction forfaitaire des cotisations patronales, qui auront nécessairement un effet désastreux sur nos régimes de protection sociale. Le dispositif prévoit que toute heure supplémentaire ou assimilée ouvre droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à la rémunération brute du salarié, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la

loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure. Il faut donc déterminer le taux de la réduction (au maximum il sera de 21,5 %), puis le montant de la réduction de cotisations salariales.

Le taux de réduction des cotisations salariales est déterminé en fonction du rapport entre la somme des cotisations et contributions salariales au cours du mois où est effectué le paiement de la durée supplémentaire travaillée et la rémunération totale du même mois. Le montant de la réduction est égal à la rémunération de l'heure supplémentaire multipliée par le taux de réduction. Son montant ne peut excéder celui des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour l'ensemble de la rémunération.

Pour conclure, il apparaît clair que la loi TEPA est totalement inadaptée aux forfaits annuels en jours. Or, 54 % des cadres sont soumis à un forfait annuel en jours. Plus encore, la loi TEPA va créer un effet de substitution à toutes augmentations de salaires, qu'elles soient collectives ou individuelles. Ainsi, les employeurs vont sans nul doute donner la priorité à ce dispositif de défiscalisation dans la gestion de leur politique salariale. Aussi, cette logique passera nécessairement par une remise à plat des accords d'aménagement du temps de travail, tant avec la généralisation du dispositif de *“rachat de jours”* qu'avec le relèvement au plafond du nombre de jours travaillés prévu dans les forfaits.

Extrait du Bulletin d'information juridique d'octobre 2007 de FO-Cadres