

La solidarité victorieuse...

En profond désaccord sur le contrôle du futur fonds de gestion de la Garantie des risques locatifs (GRL), les partenaires sociaux ont imposé leur point de vue face aux assureurs privés. Il y eut d'abord les désaccords, puis vint le bras de fer... Aujourd'hui, c'est le soulagement et la satisfaction, pour la CFDT et plus largement pour l'ensemble des partenaires sociaux, qui prévalent.

Les deux approches :

La mise en place de la GRL (Garantie des risques locatifs) voyait depuis l'origine s'opposer deux conceptions de l'accès et du maintien dans le logement. Celle des partenaires sociaux, consistant à mutualiser un système qui garantit le maintien de chaque individu dans son logement, quels que soient les aléas de son parcours professionnel. De l'autre, la vision des assureurs s'appuyant sur la solvabilité des locataires pour mieux se prémunir des situations de contentieux en cas d'impayés de loyers. Des divergences de fonds qui avaient valu aux deux «parties» une réunion commune, le 30 juin dernier, sous l'égide de Matignon. Cette réunion avait tourné court, compte-tenu du profond désaccord sur le contrôle de la société de gestion créée pour compenser les impayés de loyers (dont les fonds prévus seraient injectés principalement par les partenaires sociaux). Car c'est là que le bât blesse. Les assurances privées, notamment la FFSA (Fédération française des sociétés d'assurances), voulaient se voir attribuer le contrôle de cette société, proposition jugée «inacceptable» par la CFDT. «Il était impensable que nous injections les fonds nécessaires à la garantie des risques sans aucun droit de contrôle dessus, d'autant que le système préconisé par la FFSA n'avait pas l'aval de toutes les composantes de la branche assurances, notamment de la GMA (Groupe mutuel assurances) et de la FNMF (Fédération nationale de la mutualité française)» souligne Jean-Luc Berho, secrétaire confédéral responsable du logement et de l'urbanisme.

Une victoire pour la CFDT :

Devant l'impossibilité des deux parties à s'entendre sur un compromis, le Premier ministre a

choisi de trancher politiquement sur la question. C'était d'ailleurs l'objet de la rencontre du 12 juillet dernier, au cours de laquelle l'arbitrage de Matignon s'est fait en faveur des propositions des partenaires sociaux, tant sur l'aspect de la mutualisation du système que sur le contrôle de la société de gestion. «Une victoire pour la CFDT qui a, depuis le début, porté cette conception sociale du logement en s'engageant à prendre des risques», se félicite Jean-Luc Berho.

En outre, Matignon a souhaité que soit respecté le calendrier de la mise en place effective du dispositif dès l'automne. «Cela nous laisse tout l'été pour engager les travaux nécessaires à la bonne fonctionnalité du système», poursuit-il, mais aussi pour informer les syndicats CFDT du secteur des assurances sur les enjeux à venir. D'autant que ces syndicats craignent d'ores et déjà une pression de la part des assureurs privés.

Un partenariat associatif complet :

Avec près de deux millions de personnes qui changent de logement, et pas moins de 300 000 situations d'impayés par an, la mise en place de

la GRL ne pouvait pas se contenter de l'actuelle étiquette «contentieux» pour résoudre les problèmes de logement. Les partenaires sociaux souhaitent donc établir une démarche de diagnostic qui serait sous la responsabilité d'associations partenaires. Pour la CFDT, ces associations doivent avoir un savoir-faire économique permettant de déterminer si le dossier traité relève du contentieux ou, au contraire, nécessite un soutien financier par l'intermédiaire du fonds de gestion, mais aussi un savoir-faire social. Des problèmes tels que les violences conjugales peuvent, si ce n'est influencer, du moins accentuer certaines situations d'impayés.



Ce bulletin est rédigé par Catherine Fréville, Didier Davoine, Alain Chatel, Alain Charrier, Olivier Gobert et Jean-Pierre Tanguy.

Nouvel élan, soyons vigilants...

Le 21 septembre le PDG annonçait au Conseil d'Administration puis le lendemain à grands frais, à Port Marly, aux salariés cadres, le changement du nom de l'entreprise en oubliant bien sûr d'inviter les Mensuels. Je pense qu'il aurait été judicieux de faire une présentation à tous les salariés du type de celle qui annonçait les résultats financiers de l'année 2005.

Les différentes interventions de la CFDT tant au niveau central que local ont permis, pour une fois, de ne pas laisser les Mensuels de côté sur le plan de cette information au moins aussi importante que celle de l'annonce des premiers bénéfices de notre entreprise...

Ne nous voilons pas la face, comme certains, Nexter sera donc réellement créé le 1^{er} décembre de cette année malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales. Pour notre Direction ce sera un «nouvel élan». Si la filialisation et le changement de nom sont les seules voies pour garantir un avenir à l'entreprise, comme le prétend la Direction, elles ont pour effet de faire perdre aux salariés les avancées sociales négociées depuis 1990 (voir tract de 4 pages d'octobre). La CFDT, consciente de ce danger s'est organisée pour préparer les négociations qui vont se dérouler durant les 18 prochains mois afin de ne pas laisser faire la Direction dans sa volonté, à peine voilée, de brader les accords existants.

Dans le cadre de ces négociations la CFDT insistera sur la mise en place de la participation, l'intéressement, le plan d'épargne entreprise, le plan d'épargne retraite collective (PERCO).

N'oublions pas l'importance de vous informer, pour cela la CFDT du site est toujours dans l'attente de l'ouverture d'un espace syndical sur l'intranet du site de Satory comme cela se pratique dans les groupes industriels tels que Renault, Thalès, etc. La Direction ne doit plus rester la seule à utiliser l'intranet pour vous informer.

Ces négociations s'inscrivent dans la durée, nous aurons besoin de votre implication. Alors, pour un nouvel élan, rejoignez la CFDT, avec vous, nous construirons l'avenir, nous défendrons l'emploi et nous développerons le social.

Vous trouverez dans ce bulletin :

- Agitation dans les espaces
- Reclassements : marche arrière,
- L'épargne salariale,
- La solidarité victorieuse.

Bonne lecture à toutes et tous.

Jean-Pierre TANGUY
Secrétaire de la CFDT du site de Satory

Agitation dans les Espaces...

Voilà un peu plus de deux années que la majorité des salariés du centre de Satory a rejoint les Espaces. Certes les débuts ont été un peu cahotiques avec les réglages de la climatisation. Aujourd'hui ça ne va pas mal de ce côté là et les salariés ont pu en apprécier la qualité lors de la canicule de juillet. Par contre depuis deux ans nous ne comptons plus le nombre de déménagements...

Combien de salariés depuis leur arrivée dans ce lieu n'ont pas été obligés au moins une fois de refaire leurs cartons pour rejoindre une autre aile ou un autre niveau. Si on peut comprendre qu'une organisation n'est jamais figée et qu'elle peut évoluer, il faut bien reconnaître qu'à CSY il semble difficile de trouver un rythme de croisière acceptable. Suite au dernier déménagement envisagé pour soi disant faire des économies les élus DP-CFDT ont posé deux questions à la Direction.

CFDT : Pourriez vous nous présenter un bilan des coûts et économies que représentent la mise en sommeil d'une aile des espaces, prenant en compte le surchauffage subséquent des ailes adjacentes, sans parler de l'impact sur les salariés qui subissent la concentration et les multiples déménagements annuels pour certains ?

Réponse : Le gain cumulé sur la climatisation (température ramenée hors point de rosée l'hiver soit environ 8°C), l'entretien des installations et le nettoyage est, pour un plateau type V2, compris entre 8 000 et 10 000 euros par an pour une année moyenne, évolutif selon la rigueur de l'hiver et la chaleur de l'été.

CFDT : Avez vous évalué un impact de cette mise en sommeil sur la température, déjà fort basse, des salles de réunion proches ?

Réponse : L'incidence sur les salles de réunion centrales est nulle (systèmes indépendants).

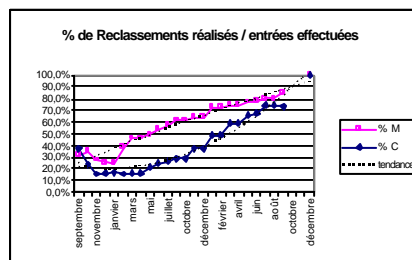
Commentaires CFDT : Quelles économies ! Puisqu'on parle rentabilité, n'oublions pas d'en déduire tous les frais liés aux déménagements : temps passé par les salariés, les déménagements, etc.

Reclassements : marche arrière !

Depuis le début les Directions du Centre et du Siège tenaient à considérer les personnes en solution confirmée ou en période d'essai comme «reclassées», contre toute prudence et contre l'avis de la CFDT. C'était couru, c'est arrivé, ce mois-ci le nombre de reclassement réalisé pour les cadres est en

| | Centre | | Siège | | TOTAL site de Satory |
|---|-----------|------------|-----------|-----------|----------------------|
| | cadres | mensuels | cadres | mensuels | |
| CPRP acceptés (dont accord 07/07/2003, donnée com de suivi 10/2006) | 124 | 159 | 61 | 37 | 381 |
| solutions confirmées (donnée com de suivi 10/2006) | 15 | 6 | 7 | 5 | 33 |
| Solutions en cours (donnée com de suivi 10/2006) | 8 | 5 | 10 | 1 | 24 |
| Salariés sans solution identifiée (donnée com de suivi 10/2006) | 3 | 6 | 7 | 6 | 22 |
| Salariés encore en CPRP (donnée com de suivi 10/2006) | 26 | 17 | 24 | 12 | 79 |
| reste : reclassements déjà réalisés 09/2006 | 98 | 142 | 37 | 25 | 302 |

chiffres connus au 31/10/2006



baisse, puisque le «taux de reclassement» annoncé par Monsieur Perreten passe en ce mois de 92% à 91%. Notre mode de calcul est sans doute plus fiable, nous affichons un taux stable à 79%. I nquiétant quand même que ça évolue plus ! ?!

Dans ces conditions les élus CFDT du Siège et du Centre maintiennent leur souhait que les réunions des commissions de suivi se tiennent régulièrement tant qu'il y aura des salariés dans un des dispositifs de reclassement.

L'épargne salariale...

Depuis l'accord UES, signé entre autres par la CFDT, nous ne cessons pas de demander l'ouverture de négociations pour obtenir de nouveaux droits sur la formation, la GPEC, les qualifications, les salaires, le déroulement de carrière, les activités sociales et culturelles, l'intéressement, la participation, le plan d'épargne entreprise (PEE), etc. Vous trouverez ci après quelques explications nécessaires sur le PEE que la CFDT souhaite voir appliqué dès 2007.

L'épargne salariale comprend deux éléments, la participation et l'intéressement. On nomme «plan d'épargne la structure d'accueil des fonds. L'abondement, qui est un versement complémentaire de l'entreprise, peut également être assimilé à un dispositif d'épargne salariale.

La participation permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices réalisés, selon des modalités prévues par un accord collectif. Elle est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés. Les sommes reçues sont obligatoirement épargnées pendant cinq ans. Il existe neuf cas de déblocages anticipés possibles- mariage

ou PACS, achat d'un logement, rupture du contrat de travail, etc. L'entreprise peut utiliser cette épargne pour financer ses investissements. Les sommes sont placées essentiellement sur des comptes courants bloqués, rémunérés par un intérêt, ou sur des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) éventuellement associés à un plan d'épargne-entreprise (PEE).

L'intéressement est un dispositif facultatif, mis en oeuvre par un accord collectif d'une durée de trois ans, dont les montants dépendent des résultats ou des performances de l'entreprise, selon des critères (productivité, chiffre d'affaires, délais; qualité, etc.) pouvant varier suivant les établissements ou les unités de travail. Dans 80% des cas, les entreprises se fondent sur le montant des bénéfices. Les sommes sont immédiatement disponibles ou peuvent être librement placées sur un PEE.

Le PEE constitue une formule d'épargne collective pouvant être instaurée à la seule ini-

tiative de l'employeur et offrant aux salariés la possibilité de constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Il peut être alimenté par la participation, l'intéressement et les dépôts volontaires du salarié. L'entreprise peut «compléter» ces deux derniers versements par un abondement. Les sommes ainsi placées peuvent être investies en actions (y compris celles de l'entreprise) ou en obligations. Elles sont bloquées cinq ans sauf dérogations (mariage, etc).

Dans le plan d'épargne-retraite collectif (PERCO), les fonds des salariés sont bloqués jusqu'au départ à la retraite avec sortie

en rente ou en capital. Le PERCO doit être mis en place par un accord collectif et peut être conclu entre plusieurs entreprises. Tous les salariés ayant eu accès à un PEE en bénéficient. Le PERCO doit être composé d'au moins trois fonds communs de placement présentant des profils d'investissement différents. Au moins un de ces fonds doit prévoir une part d'investissement en économie solidaire et aucun ne peut être investi à plus de 5% en titres de l'entreprise qui met en place ce plan.

L'épargne salariale donne lieu à de nombreux dégrèvements fiscaux et sociaux. Pour l'entreprise, tous les dispositifs sont déductibles du résultat imposable et exonérés de taxes sur les salaires. Avec en plus, pour la participation, la possibilité d'établir une provision pour investissement en franchise d'impôt. Tous sont exonérés de cotisations sociales (salariales et patronales) mais sont soumis à la CSG et CRDS. Pour les salariés, au terme de la période de blocage de cinq ans, les primes de participation sont exonérées de l'impôt sur le revenu, tout comme l'abondement. En revanche, les primes d'intéressement y sont soumises sauf si elles sont versées dans un PEE.

