

POUR LA DÉFENSE DE NOS RETRAITES !

Le gouvernement a précisé les grandes lignes de son projet de réforme des retraites lors d'une présentation faite aux confédérations syndicales le 10 octobre. Il liquiderait les 42 régimes obligatoires qui existent aujourd'hui : régime de base de la Sécurité sociale, régimes complémentaires, régimes des fonctionnaires, régimes spéciaux, etc. au profit d'un système universel à points¹.

C'en serait fini des annuités et de la règle des 25 meilleures années pour le calcul de la retraite de base. Il en résulterait une baisse considérable des pensions de retraite, notamment pour celles ou ceux qui ont eu des périodes de temps partiel pour s'occuper des enfants ou des périodes de chômage ou d'arrêts pour maladie.

Le haut-commissaire chargé des retraites, Jean-Paul Delevoye, expliquait le principe : « *j'ai assez de points, je pars à 62 ans, je n'en ai pas assez, je reste.* »

Pour absorber tous ces régimes, y compris ceux de la fonction publique, le futur système devrait élargir l'assiette actuelle de cotisation au régime général, actuellement plafonnée à 3.300 euros de revenu par mois (plafond de la Sécurité sociale), jusqu'à trois fois ce montant.

Rappelons que la Direction d'Alstom, anticipant sur la mise en œuvre du projet du gouvernement, a justifié le versement de cotisations à un régime de retraite supplémentaire par capitalisation individuelle pour les I&C par la baisse prévisible des pensions de retraite. Mais la notice du Crédit Agricole Assurances relative à ce régime Alstom ne donne aucune formule permettant de calculer la rente viagère qui sera versée à compter du départ en retraite, pour la bonne raison qu'il s'agit d'un régime à « cotisations définies », par opposition à un régime à « prestations définies »².

La confédération FO indique dans un communiqué :

« Lors de la réunion entre la ministre de la Santé, le Haut-commissaire chargé des retraites et les interlocuteurs sociaux, plusieurs craintes exprimées par FO ont été confirmées : le système universel de retraite remplacera bien les 42 régimes existants et il s'agirait donc bien d'un

1 Pour mesurer le danger que cela représente, il n'est pas inutile de rappeler le mécanisme actuel des pensions de retraite complémentaire dans le secteur privé, car ils sont basés sur un système par répartition à points.

Dans ce régime, trois paramètres varient : le prix d'achat du point, le taux d'appel et la valeur de liquidation du point, le taux d'appel étant officiellement destiné à parvenir à « l'équilibre du régime ».

L'acquisition d'un point est obtenue par le versement d'une cotisation égale au prix d'achat du point multiplié par le taux d'appel.

Le montant annuel de la pension de retraite est obtenu en multipliant le nombre de points acquis (tout au long de la carrière) par la valeur de liquidation du point.

Exemple : en 2018, pour l'Association des Régimes de Retraite Complémentaire (ARRCO) :

- Le prix d'achat du point est de 16,72€, le taux d'appel est de 125%. Cela signifie que pour acquérir un point, une cotisation de 16,72€ x (125/100), soit 20,90€, doit être versée.
 - La valeur de liquidation du point est de 1,25€.
- Avec le système universel à points le gouvernement aura tous les leviers en main pour
- Augmenter la cotisation salariale (et donc diminuer le salaire net) ;
 - Diminuer la valeur de liquidation du point et donc diminuer la pension de retraite.

2 FO avait refusé de signer l'accord de mise en place de ce régime de retraite supplémentaire article 83.

« régime unique par points » que nous refusons ; la réforme systémique sera évolutive de façon permanente puisque tous les ans le prix d'achat du point sera fixé par l'Etat pour que le « système reste à l'équilibre » ; pour les fonctionnaires l'Etat employeur se désengagerait de ses obligations (...) Les premiers éléments concrets dévoilés confortent nos analyses : individualisation et incertitude permanente, régime unique et ainsi casse des régimes existants et donc des statuts selon une logique de « déprotection », menaces sur nos principes de solidarité et d'égalité. La retraite par point c'est le travail sans fin, le régime unique c'est un modèle inique. »

Dans la résolution adoptée par son Comité confédéral national, FO affirme :

« Au regard du projet gouvernemental destructeur de nos droits à la retraite, fort de la revendication « pour le maintien de tous les régimes de retraite », FO prendra toutes les initiatives nécessaires dans l'unité la plus large pour obtenir satisfaction. »

FO A VOTÉ CONTRE LA GPEC PRÉSENTÉE PAR LA DIRECTION

Le CE TIS Saint-Ouen a été consulté sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de la Direction.

FO a indiqué que certes la Direction avait recruté, mais que l'effectif de l'établissement n'était toujours pas remonté au niveau de 2013 (863), ni même au niveau de 2014 (825).

FO a souligné le fait que le taux de prestataires présents sur le site était maintenant à fin août à 33% de l'effectif de l'établissement et que cela fragilisait le statut Alstom. Il est scandaleux que des prestataires restent sur notre site pendant des années sans que la Direction d'Alstom ne leur propose une embauche.

FO a rappelé que régulièrement la Direction nous annonçait de nouvelles externalisations ou délocalisations d'activités dans les pays à bas coût de main-d'œuvre, notamment vers le site Alstom de Bangalore.

Pour ces raisons, FO a donné un avis défavorable.

La Direction a cyniquement indiqué que son objectif était de redescendre à 15% de prestataires présents sur le site et que cela pouvait être réalisé notamment par des prestations confiées hors site de Saint-Ouen, notamment au site Alstom de Bangalore...

Dans sa présentation de la GPEC, la Direction a annoncé que la Direction générale avait décidé de déployer les matrices de compétences pour l'engineering à partir d'octobre. Il s'agit d'autoévaluations individuelles qui seraient stockées dans ALPS. Nous nous étions déjà opposés à cette pratique dans le département qualité, entre autres. **FO a rappelé son opposition à ces autoévaluations pour les raisons suivantes :**

- les qualifications et compétences d'un salarié ne peuvent être réduites à des chiffres dans les cases d'un tableau standard préétabli ;
- l'autoévaluation est un piège ; le salarié devrait garder la possibilité de contester les appréciations portées par son manager ;
- ce stockage de matrices de compétences pose le problème de la protection de ces données personnelles. Quelle déclaration à la CNIL ?

Le risque est que l'étape suivante puisse être l'évaluation à 360°³, déjà mentionnée dans les documents d'orientation de la Direction pour la formation professionnelle.

3 Évaluation de chacun par ses collègues de travail ...