

N°62

FLASH CSE

DESTINÉ AUX ÉLUS DE CSE ET AUX
ORGANISATIONS SYNDICALES



co·EX·co

SOMMAIRE

Edito P.2
 Économie P.3 à P.4
 Chiffres clés..... P.5
 Courrier des lecteurs P.6



INTERNET EST À VOTRE DISPOSITION :

WWW.COEXCO.COM

VOS CONTACTS

COEXCO PARIS

11 rue des Immeubles Industriels
 CS 41132 - 75543 PARIS CEDEX 11
 01 43 73 90 79

COEXCO AMIENS

53-55 avenue d'Italie
 CS 60453
 80094 AMIENS CEDEX 3
 03 22 53 27 47

vouzoulias@coexco.com
 rouzoulias@coexco.com

Lettre d'information
 trimestrielle publiée par CO.EX.CO

Directeur de la publication :
 Vincent Ouzoulias

Réalisation : COEXCO RCS Paris B 334 722 832
 ISSN 1763-5306 - Dépôt légal à parution

Un modèle social Français mis en danger pour le bonheur des plus riches !

La réforme du gouvernement sur les retraites constitue un nouveau pas vers la casse du modèle social solidaire Français.

Alors que la plupart des Français vont sortir perdant de cette réforme des retraites, l'exécutif s'entête et n'entend guère la vindicte populaire qui dure pourtant depuis plus d'un mois.

Quel est le véritable enjeu pour le gouvernement ?

Sous prétexte de remettre en cause les régimes spéciaux qui ne pèsent que marginalement sur les régimes de retraites, l'Exécutif souhaite surtout récupérer une manne de plus de 300 milliards d'euros.

En fusionnant les régimes, l'État s'octroiera le contrôle sur 312 milliards d'Euros supplémentaires et mettra la main sur 165 milliards de réserves.

Ainsi, derrière l'universalité de la réforme, des intérêts très particuliers sont en embuscade. Notamment ceux de BlackRock, premier gestionnaire d'actifs au monde, qui a des vues clairement annoncées sur l'épargne française et qui a depuis longtemps l'oreille du gouvernement.

Le Canard enchaîné relatait déjà en 2017 l'organisation, à l'Élysée, d'une journée d'agapes avec une délégation de 21 gestionnaires de fonds emmenés par BlackRock et son PDG, Larry Fink. Un documentaire d'Arte montrait ce dernier rencontrant Emmanuel Macron à plusieurs reprises après son élection et, selon Libération les contacts entre l'Exécutif et le fameux fonds d'investissement furent nombreux...

Ainsi, dès le 6 juin 2017, Larry Fink a discrètement été reçu par Emmanuel Macron, puis en octobre 2017, le gouvernement a demandé au Comité action publique 2022, où siège Jean-François Cirelli, le patron de Black Rock France, de plancher sur la réforme de l'État. Et nous passerons les rencontres entre Larry Fink et Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire aux retraites.

Les liens étroits entre le gouvernement et BlackRock sont donc indéniables et la réforme des retraites risque d'encourager les futurs retraités à envisager une retraite par capitalisation. Par exemple, les cadres supérieurs gagnant plus de 120 000 € par an, ne cotiseront plus dans le futur régime des retraites. Au-delà, il leur faudra acquitter une cotisation dé plafonnée de 2,81 % non génératrice de droits. Ce sont donc plus de 300 000 salariés actifs dits cadres supérieurs qui vont donc se tourner vers les BlackRock et consort pour s'assurer des compléments de revenus pour leurs retraites

Ainsi, sous couvert de mettre fin à des régimes spéciaux historiques et de construire un système soi-disant universel, le gouvernement compte surtout s'en mettre plein les poches, mais par pour le bonheur de tous... oh, non bien au contraire: **c'est juste pour enrichir encore plus les amis de la « haute finance ».**

Romain OUZOULIAS
 Directeur de Mission

Touche pas à ma Retraite !

Si le sujet des retraites est devenu brûlant ces dernières semaines, avec le projet du Gouvernement, **un décryptage pour démêler le vrai du faux et apporter quelques précisions nous semble utile.**

On compte en France actuellement 5 régimes de retraite de « base » : la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), le Régime de retraite des fonctionnaires, la Mutualité Sociale Agricole, le Régime social des Indépendants et la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales. S'ajoutent à cela 2 régimes complémentaires que sont l'AGIRC et l'ARRCO.

À côté de ces régimes de base et complémentaires, il existe en France une quarantaine de régimes spéciaux. Sans tous les énumérer, il est possible de citer celui de la SNCF, de la RATP, des Industries électriques et gazières (IEG), du secteur des mines, mais également la fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale et hospitalière, des clercs et employés de notaires, de la Banque de France, des personnels de l'Opéra National de Paris, de la Comédie Française, etc.

Au niveau de l'Etat, n'oublions pas la retraite de nos « chers » députés et sénateurs, les régimes de retraite des fonctionnaires de l'Assemblée Nationale et du Sénat, et enfin les avantages dont bénéficient les anciens Présidents de la République et Premiers ministres.

Il ne faut pas occulter, toutefois, quelques rappels dont il a été fait silence par les médias. Ainsi, lorsque l'on parle de départ en retraite anticipé, que ce soit à la SNCF, la RATP ou les IEG, l'âge de départ ne

concerne qu'une partie des effectifs, en particulier les personnes de « terrain ». En ce qui concerne les personnels « administratifs », ceux-ci voient leur âge de départ en retraite déjà calqué sur le régime général, soit entre 60 et 62 ans. Par ailleurs, selon les chiffres de 2018 de la CNAV, l'âge moyen du départ à la retraite est de 62,7 ans. En excluant les retraites anticipées, l'âge moyen est de 63,3 ans.

Il est bon de rappeler également que le nombre de pensionnés bénéficiant d'un régime spécial ne représente que 18 % selon la DREES (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et de la Statistique), soit 82 % de retraités affiliés au régime général.

Il est vrai que certains régimes spéciaux s'avèrent déficitaires avec un nombre de cotisants inférieur à celui du nombre de bénéficiaires. Ce déséquilibre s'explique par un effet mécanique lié à la démographie. Ainsi, en ce qui concerne par exemple la SNCF, la RATP ou les IEG, en faisant le choix de ne pas remplacer les départs en retraite, ces systèmes de retraite se retrouvent donc confrontés à un nombre de personnes actives « cotisantes » inférieur au nombre de bénéficiaires. Rappelons, par ailleurs, que dans le cadre des régimes spéciaux, certains salariés pouvant bénéficier de départ anticipé se voient appliquer un taux de cotisation retraite supérieur à celui du régime général.

Mais comment fonctionne le système par points ?

Actuellement, en France, 2 systèmes de régime coexistent : le régime dit de base par trimestre et le régime par points.

Le système de retraite de base concerne 18 millions de cotisants, soit 70 % des actifs et 14 millions de retraités.

À ce jour, pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein sans décote, il faut avoir validé 172 trimestres d'assurance au régime général, l'âge minimum de départ à la retraite est de 62 ans et 67 ans pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein. En cas de trimestres manquants, une décote est alors appliquée. Par ailleurs, le montant de la pension de retraite est calculé sur les salaires moyens des **25 « meilleures »** années.

À ce régime de base, se rajoute le régime par points. Il correspond aux cotisations complémentaires effectuées par les salariés et les employeurs à l'AGIRC ET l'ARRCO. Ainsi, en fonction du nombre de points cotisés, chaque salarié bénéficiera d'un montant de retraite complémentaire.

À compter de 2025, seul entrera en ligne de compte le nombre de points cotisés et pose le principe du travailler plus pour cotiser plus avec un taux unique de cotisation de 28.12 % jusqu'à 120 000 € de revenus annuels.

Faisons un aparté justement sur les revenus annuels dépassant les 120 000 € par an. Actuellement, les cotisations retraite sont calculées avec un plafond de rémunération annuelle allant jusqu'à 324 000 €. Le projet de réforme prévoit pour les salaires supérieurs à 120 000 € un taux de cotisation de 25.31 % sur la tranche de rémunération allant jusqu'à 120 000 € et une cotisation additionnelle de 2.81 % pour la fraction au-delà des 120 000 €. Cette cotisation de 2.81 % dite de « solidarité » n'ouvrira pas droit à retraite. Dès lors, cet abaissement du plafond de cotisation aura, certes, pour effet de diminuer les futurs droits à retraite, mais permettra d'une part de dégager plus de pouvoir d'achat pour ces hauts revenus, mais permettra également de constituer une épargne à titre individuel ou par capitalisation.

Comme c'est déjà le cas aujourd'hui, nous nous retrouverons donc avec un système de retraite à deux vitesses.

Un nouveau système par points qui ferait des gagnants... et des perdants

En premier lieu, les perdants seront les personnes bénéficiant d'un régime spécial. En effet, ceux-ci se verront appliquer un âge de départ en retraite identique à tous les salariés, de même qu'un taux de cotisations des points de retraite unique. Mais également certaines catégories de fonctionnaires pour qui certaines primes sont incluses dans le calcul de la retraite. Or, ces primes peuvent atteindre jusqu'à 25 % des traitements perçus, mais ne concerneraient par exemple que 5.1 % des enseignants contre 61 % des Cadres de la catégorie A+ dans la fonction publique.

Les grands gagnants seront surtout les fonds d'investissement comme BlackRock, Amundi, AXA IM, BNP Paribas Asset Management qui seraient collecteurs des cotisations retraite.

Nous ne citerons qu'un seul chiffre : 6 300 milliards d'euros. Il s'agit du montant des actifs gérés par BlackRock, soit plus que le PIB de la France et l'Allemagne réunis. Cela a de quoi interpeller...

Mais tout cela ne doit pas faire oublier d'autres réalités

Parallèlement, en 2018, le salaire moyen des patrons du CAC 40 a atteint environ 5,5 millions d'euros. Certes, il ne s'agit là que d'une moyenne, et celle-ci montre des disparités entre eux. Cela représente, toutefois, près de 280 fois le SMIC (sur la base de 39 heures) ou 152 fois le salaire moyen français. Sans donner tout le classement, citons Bernard Charles (Dassault Systèmes) dont la rémunération varierait entre 23 M€ et 33 M€, François Henri Pinault dont la rémunération se situerait entre 12 et 17 m ou bien encore Dough Pferdehirt (TechnipFMC) et ses 11 M€.

Et, n'oublions pas Bernard Arnault, PDG de LVMH devenu l'Homme le plus riche du Monde à la suite du rachat du joaillier américain Tiffany pour la « modique » somme de 14.7 milliards d'euros.

Face à de tels montants, l'idée de légiférer sur cette question fut à de maintes reprises évoquées afin de limiter la rémunération des patrons du CAC 40 mais cela a déjà été écarté par Emmanuel Macron, alors Ministre de l'Économie et des Finances sous le Président François Hollande. Après tout, il n'est pas bon de se fâcher avec ses amis...

Franck MORONVAL
Chargé de missions

CHIFFRES CLÉS

Barème des frais kilométriques 2019

Voiture

Puissance fiscale	Kilomètres parcourus dans l'année		
	Jusqu'à 5 000 km	de 5 001 à 20 000 km	Plus de 20 000 km
<= 3 CV	d x 0,451	(d x 0,270) + 906	d x 0,315
4 CV	d x 0,518	(d x 0,291) + 1 136	d x 0,349
5 CV	d x 0,543	(d x 0,305) + 1 188	d x 0,364
6 CV	d x 0,568	(d x 0,320) + 1 232	d x 0,382
7 CV	d x 0,595	(d x 0,337) + 1 289	d x 0,401

Le barème kilométrique 2019 reste plafonné à 7 chevaux fiscaux

Deux roues

Puissance fiscale	Kilomètres parcourus dans l'année		
	Jusqu'à 2000 km	de 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
- de 50 cm ³	d x 0,269	(d x 0,063) + 412	d x 0,146
1 ou 2 CV 3-4-5 CV Plus de 5 CV	Jusqu'à 3 000 km d x 0,338	de 3 001 à 6 000 km (d x 0,084) + 760	Au-delà de 6 000 km d x 0,211
	d x 0,400	(d x 0,070) + 989	d x 0,235
	d x 0,518	(d x 0,067) + 1 351	d x 0,292

Chiffres clés

	Au 01/01/16	Au 01/01/17	Au 01/01/18	Au 01/01/19	Au 01/01/20
- Smic mensuel pour 35 heures hebdo	1 466,65	1 480,27	1 498,47	1 521,22	1 539,45
- Smic horaire salariés + de 18 ans	9.67	9.76	9.88	10.03	10.15
-Plafond Sécurité Sociale (mensuel)	3 218.00	3 269.00	3 311.00	3 377.00	3 428.00
-Bons cadeaux exonérés [5% du plafond Sécurité Sociale]	161.00	163.00	166.00	169.00	171.00



LES RENDEZ-VOUS DE



Nous serons présents aux prochains salons des CSE

Au 1^{er} semestre 2020 :

COMEXPOSIUM

- LILLE les 24 et 25 mars 2020
- REIMS les 9 et 10 avril 2020
- ROUEN les 28 et 29 avril 2020

Au 2^{ème} semestre 2020

COMEXPOSIUM

- LILLE les 17 et 18 septembre 2020
- AMIENS le 6 octobre 2020

Nous serons heureux de vous accueillir afin d'échanger nos idées.



COURRIER DES LECTEURS

1/ Monsieur Jean-Paul D., de Bapaume, a dû partir précipitamment de son entreprise, mais s'interroge sur les infractions éventuelles en cas de non mise en place du CSE au 31 décembre 2019 ainsi que sur les impacts de ce retard sur le CE / CSE.

Le ministère du travail a récemment (le 17 janvier), publié, sous forme de questions – réponses bon nombre d'informations concernant le passage en CSE et, notamment, le cas de sa non mise en œuvre au 31 décembre 2019.

En premier lieu, le ministère rappelle qu'il est formellement impossible de proroger les mandats des représentants désignés dans le cadre des anciennes IRP. Aucun accord ne pourrait donc permettre la prorogation des mandats.

Dans ce document, le ministère précise que « pour être constitué, le délit d'entrave doit réunir un élément matériel et un élément intentionnel. Le fait pour l'employeur de ne pas avoir mis en place le CSE avant la date butoir constitue l'élément matériel de l'infraction. »

Cependant, le ministère précise bien que ce sera le rôle du juge pénal de conclure au caractère intentionnel et volontaire de la non mise en place du CSE de la part des directions.

Cependant, le ministère n'indique, pour l'instant, aucune mesure prise par le gouvernement pour contraindre les entreprises fautives à accélérer la cadence pour le passage en CSE. La seule information qui nous est fournie c'est la relance effectuée par chaque DIRECCTE aux entreprises non encore à jour de leurs obligations.

L'absence du passage en CSE implique plusieurs contraintes, dont la première est la gestion du budget pour l'année 2020.

Faute de passage en CSE, le ministère précise que les budgets du CE sont « bloqués dans l'attente de l'élection du CSE ». Cependant, la subvention de fonctionnement (pour le budget AEP) et la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles (ASC) continuent d'être versées par l'employeur. Soulignons que cette situation représente un vrai danger juridique et de responsabilité pour les élus du CE sortant, puisqu'ils continuent, faute de passage en CSE de gérer les activités sociales et culturelles.

Autre problématique qui se pose : le mandat du délégué syndical. Ce mandat est en effet censé s'éteindre de plein droit le jour du premier tour des élections.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, il cesse de plein droit puisque, selon le ministère « la loi lie explicitement le mandat de délégué syndical à celui de délégué du personnel ». Dans les entreprises de plus de 50 salariés, en revanche, le délégué syndical n'étant pas nécessairement un élu, son mandat perdure jusqu'à la mise en œuvre du 1^{er} tour des élections.

2/ Monsieur Carlos G., actuellement en voyage, nous demande si le passage en CSE peut remettre en cause les expertises ou consultations engagées avant les élections.

Toujours selon le ministère, une consultation engagée avant le passage en CSE peut se poursuivre normalement devant la nouvelle instance. Cependant, il est possible que les élus du CSE demandent à reprendre la consultation du début, du fait du renouvellement électoral et du changement d'instance.

Les expertises, quant à elles, doivent se poursuivre puisqu'il s'agit d'un engagement contractuel pris avec un organisme extérieur à l'entreprise. Toute résiliation pourrait entraîner des pénalités.

Nous préconisons néanmoins que la nouvelle équipe du CSE acte et entérine formellement, en réunion plénière, la poursuite de l'expertise en cours, dès les premières réunions de l'instance.

3/ Madame Roselyne B., ancienne élue CHSCT, se demande ce qui est légalement prévu en termes de formations santé / sécurité.

Comme le précise le point 83 du document de questions – réponses mis en ligne par le ministère, « l'ensemble des membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise et y compris lorsqu'existe une commission santé, sécurité et conditions de travail (art. L. 2315-18) ».

Le document rappelle également que cette formation doit durer au moins 5 jours pour les entreprises de plus de 300 salariés et 3 jours pour les structures de moins de 300 salariés.

4/ Monsieur Claude B., secrétaire du CSE d'ENGRENAGE PIVAUX, souhaite s'assurer que les subventions qui lui sont versées sont bien calculées. Aussi, nous demande-t-il l'assiette servant à ce calcul.

Au point 94 du document du ministère, ce dernier rappelle que la masse salariale prise en compte pour le calcul des contributions et subventions versées au CSE est la masse salariale brute constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Ce point précise néanmoins qu'exception est faite des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (art L. 2315-61).

Émilie LHOMME
Chargée de missions