

ARSENAL
BREST

la
cgt

INGENIEURS-CADRES

Février 2024 N°13

1. Algorithmes,
HA... Eurocadres
mène la
bataille.

3. Analyse de la
négociation
Agirc-Arrco

2. Communiqué :
Opinions et
attentes des
cadres



CGT Arsenal de Brest



NEWSLETTER

1. Algorithmes,
H... Eurocadres
mène la
bataille.

"Mon responsable est un algorithme" : à l'occasion d'un débat sur l'IA organisé à la Fête de L'Humanité par la Fédération des transports CGT, trois questions à Nayla Glaise, présidente d'Eurocadres.

Quel travail mène Eurocadres sur l'intelligence artificielle dans le monde du travail ?

Nayla Glaise: Eurocadres travaille auprès des institutions européennes afin que les textes et, notamment, la directive européenne sur les travailleurs des plateformes, en discussion actuellement, soient les plus protecteurs pour les travailleurs.

Car la législation européenne est très en retard sur la technologie.

Cette directive est une première parce que, même si rien n'est encore acquis, elle formule une présomption de salariat dans certaines conditions.

Cela signifie qu'il existerait une responsabilité des employeurs en matière de protection sociale, mais pas uniquement, car pour la première fois en Europe, on mentionne l'évaluation des risques psychosociaux pour ces travailleurs des plateformes. Le management algorithmique est de plus en plus répandu, et il fait peser des risques

sur la santé mentale, par la surveillance généralisée et l'évaluation par des algorithmes. Le niveau de stress pour les travailleurs est élevé ;

c'est à l'employeur d'évaluer ces risques et de s'assurer de la santé et de la sécurité des salariés.

C'est très important pour Eurocadres de mener la bataille pour la reconnaissance de la responsabilité des employeurs, et de demander de la transparence sur ces algorithmes.

Leur impact est loin d'être négligeable non seulement sur la santé des salariés, mais également potentiellement sur leur paie, leur carrière.

Sur ce texte, comme sur l'intelligence artificielle, la stratégie d'Eurocadres est de saisir les opportunités pour intégrer des dispositions protégeant les travailleurs.

Il s'agit aussi de faire appliquer les lois existantes pour l'information des employés et la consultation de leurs représentants en matière de transparence et d'évaluation des risques sur le lieu de travail.

Que font les organisations patronales de leur côté ?

Elles sont très loin d'être inactives. L'échelon européen est un champ de bataille dont il faut avoir conscience.

Le patronat y mène un lobbying constant afin de bloquer cette directive, avec l'aide de certains États, comme la France malheureusement. Il s'efforce aussi d'entraver l'application des textes existants.

L'action d'Eurocadres est importante pour ne pas leur laisser les coudées franches.

Le règlement sur les services numériques (DSA pour Digital Services Act) entré en vigueur le 25 août affirme que ce qui est illégal hors ligne, doit l'être aussi en ligne.

Il été attaqué dans un premier temps par des plateformes comme Twitter.

Au Canada aussi, on a vu le groupe Meta (qui possède Facebook) refuser d'appliquer des textes fédéraux et faire pression sur le gouvernement pour obtenir gain de cause.

Toutes ces méthodes doivent nous pousser à la vigilance, et à continuer à demander l'application des règlements comme le règlement général sur la protection des données (Rgpd) par les entreprises.

Sur les données comme sur les algorithmes, il y a encore des marges de progrès pour les droits des travailleurs.

Pourtant le projet de texte sur les travailleurs des plateformes contient une disposition prévoyant la transparence des algorithmes afin qu'ils soient « explicables » ?

En effet, mais cette disposition n'est pas suffisante. Si on m'« ouvre » le code d'un algorithme, je serai incapable de dire ce qu'il contient.

C'est pour cela qu'il est impératif de gagner des droits d'expertise pour les instances représentatives du personnel (lrp), afin qu'elles soient informées correctement et consultées sur cette base.

La bataille se joue, presque à chaque fois, sur ce terrain : la question des droits des représentants du personnel.

Afin de connaître au mieux ce que l'environnement de travail, et y compris numérique, a comme impact sur le quotidien des travailleurs.

Il est également nécessaire de définir ce qui est la juste information des experts pour les lrp, notamment avec des systèmes d'intelligence artificielle qui évoluent constamment, qui apprennent avec les données qu'ils ont à traiter.

Il est donc vital d'avoir un processus continu d'évaluation de ces systèmes auto-apprenants.

Il faut pouvoir évaluer ces algorithmes au long cours et revenir régulièrement vers les représentants du personnel, afin qu'ils puissent exercer leurs droits avec les meilleures informations.

Il faut également poser la question des données, ce qui est loin d'être évident. Les employés doivent avoir des informations fiables sur les quantités de données qui sont recueillies, leur qualité et la valeur que l'entreprise leur donne.

Encore une fois, ce sont des expertises qui permettront d'avoir toutes les clés pour mieux comprendre ce qui est à l'œuvre.

Enfin, il est important pour les salariés de connaître leurs droits sur leurs propres données.

Tous les employés laissent des données derrière eux : lorsqu'ils vont à la cantine, ce qu'ils y achètent, leurs entrées et sorties d'un bâtiment ou d'un parking... Que fait l'employeur de ces données, à quelles fins les utilise-t-il ?

Il faut que les salariés disposent d'un accès à ces informations, via leurs représentants.

C'est tout le sens des actions qu'Eurocadres engage avec la Commission ou le Parlement européen afin d'obtenir un droit européen de haut niveau et protecteur.

2. Communiqué : Opinions et attentes des cadres

Travailler moins, vivre mieux : les cadres s'organisent !

Les cadres veulent l'indexation des salaires sur l'inflation !

Avec 5 % d'inflation au premier trimestre 2023, la rémunération des cadres continue de se rétracter, ayant déjà perdu 2,1 % en moyenne de pouvoir d'achat depuis le début de l'année 2023 (Dares, 2023).

Alors que la Belgique a mis en place l'indexation des salaires sur l'inflation, et qu'en France le gouvernement ne propose rien de viable pour pallier l'augmentation des prix, 82 % des cadres déclarent être pour une augmentation automatique des salaires en fonction de l'inflation !

- 67 % des cadres sont prêt-es à se mobiliser collectivement pour gagner une augmentation de salaire.
- 40 % disent être prêt-es à se syndiquer (+3 points).
- 86 % des cadres souhaitent des augmentations collectives de salaire pour garantir leur pouvoir d'achat.
- 54 % des cadres ayant perçu une augmentation ou une prime ces 12 derniers mois estiment que cela n'a pas suffi à maintenir leur pouvoir d'achat.
- 67 % des cadres déclarent être prêt-es à changer de poste et/ou d'employeur pour gagner une augmentation de salaire.

Métro, boulot... boulot ? C'en est trop !

Les cadres ont largement participé à la mobilisation historique contre l'augmentation de l'âge de départ à la retraite.

23 % d'entre elles et eux déclarent avoir fait grève pour défendre leur conception d'une retraite digne et solidaire.

Or aujourd'hui un tiers des cadres déclare ne pas être capable de tenir au travail jusqu'à la retraite (Dares, 2023).

Cela n'est pas étonnant tant les charges et le temps de travail que leurs employeurs leur imposent les mettent sous pression.

- 61 % des cadres disent que leur charge de travail a augmenté cette année
- 1 cadre sur 3 déclare travailler plus de 45 heures par semaine.
- La moitié des cadres déclare travailler pendant ses jours de repos et 1 cadre sur 5 déclare le faire « souvent ».

Pourtant, le souhait des cadres de travailler moins, et de travailler mieux, ne fait que croître.

- 1 cadre sur 2 est pour la réduction du temps de travail par rapport à la législation actuelle
- 65 % des cadres juniors (18 à 29 ans) étant favorables à la réduction du temps de travail sont prêt-es à changer d'employeur pour l'obtenir.
- 66 % des cadres seniors (50 à 64 ans) favorables à la réduction du temps de travail le sont pour protéger leur santé.

Interrogé-es sur la forme que devrait prendre cette réduction du temps de travail, ils et elles sont :

- 82 % à déclarer que cela devrait être fait en diminuant le nombre de jours travaillés dans la semaine, soit en instaurant la semaine de 4 jours !

Ce sont toujours les mêmes perdantes : les femmes cadres face aux discriminations.

Les femmes cadres perçoivent 22 % de salaire en moins que les hommes cadres en équivalent temps plein (Agirc-Arrco, 2015).

Chez les cadres ces inégalités sont accentuées par les modes de rémunération imposés par les directions : individualisés, non-pérennes et liés aux résultats.

- Seules 54 % des femmes cadres estiment que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification (62 % des hommes cadres).
- 44 % des hommes cadres ont reçu une prime individuelle ces 12 derniers mois, pour seulement 33 % des femmes.

En plus des inégalités de salaires et de carrière, les femmes cadres subissent des violences sexistes et sexuelles au travail.

Or dans les entreprises et les administrations la lutte contre ces violences n'est toujours pas au point.

- 18 % des femmes cadres déclarent avoir été victimes et/ou témoins de violences sexistes et sexuelles, contre 12 % des hommes.
- 32 % des hommes cadres déclarent que l'auteur de violences a été sanctionné, contre seulement 18 % des femmes !



Synthèse du sondage:

Dans le sillage de la mobilisation contre la réforme des retraites, la colère salariale gronde chez les cadres.

- 47 % des cadres considèrent que leur rémunération n'est en adéquation ni avec leur charge de travail, ni avec leur implication.

Alors que la hausse des prix à la consommation se poursuit, un-e cadre sur sept (17 %) ne s'est vue octroyer aucune rémunération supplémentaire dans l'année écoulée.

Quand les cadres bénéficient d'une augmentation de leur rémunération, elle ne permet pas, pour plus de la moitié des cadres (54 %), de maintenir leur pouvoir d'achat.

C'est particulièrement le cas dans la fonction publique (69 %) où les cadres n'ont bénéficié que d'une hausse de 1,5 % de leur point d'indice en 2023.

La revendication portée par la CGT d'indexation des salaires sur les prix est plébiscitée par 82 % des cadres.

- 7 cadres sur 10 (71 %) déclarent travailler au-delà de 40 heures par semaine. Et un-e cadre sur deux (50 %) travaille sur ses jours de repos.

Mis-es sous pression par leurs directions, les cadres sont 49 % à soutenir une réduction de leur temps de travail.

Pour 8 cadres sur 10 (82 %) cela doit prendre la forme de la semaine de 4 jours, et 74 % des cadres conditionnent cette réduction du temps de travail à un maintien de leur salaire.

6 ans après le début de #MeToo, un-e cadre sur deux ne bénéficie d'aucune mesure de prévention des violences sexistes et sexuelles sur son lieu de travail.

Or 18 % des femmes cadres indiquent y avoir été témoins ou victimes de ces violences.

Dans ce contexte de colère sociale, les cadres sont de plus en plus nombreux-ses souhaiter agir collectivement pour gagner de nouveaux droits : 40 % des cadres sont prêt-es à se syndiquer pour gagner des augmentations de salaire.

Un-e cadre sur trois (32 %) perçoit désormais la CGT comme "efficace" pour défendre les intérêts des cadres.

Cette confiance en hausse (+7 points) et cette volonté de s'organiser est le fruit du mouvement historique contre la réforme des retraites : pour 51 % des cadres le rôle de la CGT a en effet été important dans cette mobilisation.



3. Analyse de la négociation Agirc-Arrco

RECULER L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE ?



Contexte de la négociation

Les négociations se déroulent habituellement tous les quatre ans.

La CGT n'a pas signé les derniers accords régressifs car ils organisaient la baisse du

rendement, se traduisant par une baisse du taux de remplacement (« quel pourcentage de

mon salaire, vais-je garder à la retraite ? », question que l'on se pose toutes et tous) et une

revalorisation en dessous de l'inflation des pensions en cours.

Sans l'avoir dit lors de la réforme des retraites et au nom des « économies générées par celle-ci », le gouvernement annonce exiger une ponction sur les réserves de l'AGIRC-ARRCO, soi-disant pour financer les petites retraites (le Minimum contributif, MICO) : non seulement le gouvernement ne tient pas sa promesse de retraite minimale à 1200€ mais la maigre revalorisation se ferait au détriment des revalorisations des retraités du secteur privé.

L'amélioration des comptes de l'AGIRC-ARRCO n'est pas due à la réforme des retraites (qui aura des effets financiers d'ici 2032) mais aux baisses de droits depuis 2019 (le bonus-malus, dit « coefficient de solidarité », soit de 10% de décote sur 3 ans pour un départ à 62 ans depuis 2019, qui a touché 42% des départs, pour 1,3% de bonus).

Objectifs de la négociation

Nos objectifs sont toujours de stabiliser et améliorer le taux de rendement du point, ainsi que de sortir de la « règle d'or » instituée par l'accord de 2017 et du pilotage par les réserves qui en découle (pilotage « stratégique »). C'est ce que la CGT a porté en ouverture de la négociation.

Seulement, ces thématiques n'étaient pas dans l'ordre du jour de la négociation, qui portait uniquement sur la mise à jour des paramètres « tactiques », à savoir critères de fixation des valeurs de points (achat et service), et conséquences de la réforme sur le régime.

Néanmoins, cela a permis de pousser les autres organisations à se repositionner sur ces questions : si le pilotage par les réserves reste d'actualité pour elles, la question de la profondeur du niveau de réserve devrait être rediscutée (sans se poser la question du taux de rendement).

Dans ce cadre, nous avons également porté différents éléments :

- Refus de la contribution du régime AGIRC-ARRCO au financement des revalorisations consenties par le Gouvernement au régime de base (MICO) ;
- Revalorisation des retraites complémentaires, à la hauteur de l'inflation 2023 (4,9% en glissant) et rattrapage du différentiel de 2022 (valeur de service du point pour 2023) en prenant comme référence la revalorisation de 5,2% du régime de base (pour lesquels des doutes se font jour) ;
- Sortie des dispositifs des coefficients de solidarité (Malus et Bonus) ;
- Refus du Cumul Emploi Retraite : générateur de droits ;
- Proposition de nouveaux mécanismes de solidarité (attribution minimale de points pour carrières précaires et/ou hachées et périodes d'études, réflexion sur la prise en compte des départs anticipés pour handicap à 55 ans qui sont pénalisants sur la retraite complémentaire) ;
- Contribution d'équilibre temporaire mettant à contribution les entreprises ne respectant pas l'égalité femme-homme.

Analyse des éléments de l'accord

Le refus de la ponction du gouvernement est devenu la position des autres organisations syndicales, après que la CGT s'est exprimée dans ce sens, et après que le Medef a annoncé une position identique. La CPME et l'U2P se sont dites prêtes à accepter la ponction.

La proposition d'accord ne répond pas à nos objectifs premiers : la règle d'or reste d'actualité (ce qui contraint les possibilités pour le futur), le rendement

continue de se dégrader (valeur de service du point décorrélée de la valeur d'achat), revalorisations pour les prochaines années avec un « coefficient de soutenabilité » (sous-indexation) de 0,4 point sous l'inflation (à condition de ne pas dépasser l'évolution du salaire moyen par tête) sans possibilité de baisse.

Sur ce dernier point, le conseil d'administration disposera toutefois d'une « marge de manœuvre » sur cette sous-indexation (sans sortir des conditions de la règle d'or).

La délégation a obtenu que cette marge de manœuvre soit de 0,4, ce qui ouvre la possibilité d'une revalorisation au niveau inflation.

Toutefois, la rédaction laisse la place à interprétation quant au sens de cette marge de manœuvre, qui ouvre un potentiel contentieux juridique.

Contenu de l'accord

• Préambule

Le préambule acte que le régime AGIRC-ARRCO est géré par « organisations syndicales et patronales représentatives » (exit le terme « partenaires sociaux ») et refuse la ponction du gouvernement.

• Valeur de service et revalorisation des retraites

L'accord acte une revalorisation des retraites complémentaires au 1er novembre de 4,9%, donc pour les douze mois suivants.

Si ce niveau reste insuffisant (notamment par rapport au non-rattrapage des années antérieures), il faut toutefois souligner les améliorations que la CGT a pu y apporter.

Sans accord, la revalorisation se serait faite selon les termes des précédents accords, à savoir qu'un coefficient de soutenabilité de -1,16 point soit partant d'une hypothèse de 4,9% d'inflation sur 12 mois (et 5 en moyenne sur l'année selon l'INSEE) cela signifiait moins de 4%.

A la fin de la négociation, le patronat a proposé une revalorisation à 4,6% ce qui était l'évolution du salaire moyen par tête (SMPT) de l'année précédente.

C'est par notre positionnement que les autres organisations ont poussé pour un mieux disant : la CGT a poussé pour discuter à 5,1 % pour être au niveau de l'inflation, les autres syndicats remontant en dernière séance leur demande à 5%.

Le MEDEF par posture a décidé de proposer 4,9 %.

Cette revalorisation de 4,9% est donc à mettre au crédit de la CGT.

• Sortie des dispositifs Bonus-Malus (« coefficients de solidarité »)

Le patronat voulait conserver le malus pour les personnes qui le subissent déjà et voulait qu'il continue à s'appliquer pour celles qui vont partir prochainement et qui ne sont pas impactées par la réforme (personnes nées avant le 1er septembre 1961).

Il admettait seulement en dernière séance la sortie du dispositif pour les personnes impactées par l'entrée en application de la réforme (départs à compter du 1er décembre prochain).

L'accord acte la fin du dispositif pour toutes les retraites liquidées à compter du 1er décembre 2023 et met fin aux malus appliqués sur les retraites actuelles à compter du 1er avril 2024.

Il maintient la possibilité du bonus pour les personnes qui ne sont pas impactées par la réforme.

Le Ministre Dussopt a commenté négativement cette décision qui est pourtant de la seule prérogative de la gouvernance paritaire du régime.

Nous avons demandé l'arrêt immédiat du dispositif de Malus.

Cela sera le cas pour les retraites nouvellement liquidées, en revanche cela prendra un peu plus de temps pour les retraites déjà liquidées compte tenu des délais opérationnels.

Un effet rétroactif n'a pas été obtenu au prétexte qu'il retarderait la date d'effectivité de sortie pour les pensions déjà liquidées (et aurait une incidence sur la trajectoire financière, et donc sur les futures revalorisations dans le cadre contraint de la règle d'or).

L'arrêt du dispositif est à mettre au crédit de la délégation CGT, certaines organisations étant prêtes à ne pas embarquer dans cet arrêt concernant les retraites déjà liquidées et les personnes non impactées par la réforme.



• Cumul Emploi Retraite

Le patronat voulait initialement introduire un cumul libéralisé total sur les retraites complémentaires pour les personnes éligibles à la création de nouveaux droits au régime général (dispositif dit « libéralisé »).

Au-delà de notre opposition de principe à ce dispositif, nous avons demandé et obtenu des études supplémentaires sur les effets pour les bénéficiaires.

Cela a permis de mettre en lumière les inégalités qui se cachent dans ce dispositif (10% de bénéficiaires qui captent 68% des droits, dont 56% des droits sur 5%, tandis que 85% des bénéficiaires se partagent 23% des droits, et notamment 12% des droits répartis entre 74% des bénéficiaires), et le fait que sans garde-fou celui-ci bénéficierait très largement à une minorité de personnes disposant déjà de bonnes situations (bonnes carrières, bonnes retraites, et surtout bons salaires dans le cadre de ce cumul).

Par notre intervention, les tenants du dispositif ont admis la nécessité de plafonner les droits pouvant être générés par celui-ci, et un plafond annuel sera donc instauré sur les droits pouvant être acquis, ce qui évitera les effets d'aubaine pour les « cumulants » favorisés sans pénaliser les plus fragilisés (car il y a aussi des inégalités de genre flagrantes dans le dispositif).

Là encore, le plafonnement (avec l'option la plus équitable retenue) est à mettre à notre actif.



• Absence de nouveaux mécanismes de solidarité

Notre proposition n'a pas été retenue dans l'immédiat.

Toutefois, un groupe de travail est programmé au premier semestre 2024 sur l'étude de mieux prendre en compte les petites pensions liées aux carrières hachées. D'autres syndicats (FO, CGC et CFTC) se sont mis à demander en fin de négociation avec nous, la transformation de ce groupe de travail, ce qui n'a pas été obtenu.

Si là aussi la CGT n'a pas obtenu ce que nous espérions, et si un groupe de travail n'est pas la transcription dans un accord, cette avancée est à mettre au crédit de la délégation.

• Stabilisation du rendement

La baisse du rendement n'est pas stoppée, c'est à dire que la différence entre la valeur d'achat du point et de la valeur de service continue de se creuser.

En clair, les actif.ves et futurs retraité.es voient leur taux de remplacement baisser. Le pourcentage de salaire conservé à la retraite continue de descendre.

La CGT a porté seule la nécessité de remettre en cause ce mode de pilotage qui refuse notamment toute hausse de cotisation patronale.

C'est un point dur qui fait que la CGT n'a pas signé d'accord depuis 1993 car cela implique une baisse continue des pensions par rapport aux salaires.

Avis de la délégation : Défavorable

Tout en valorisant les avancées à mettre au crédit de la CGT et en poursuivant ce travail dans le groupe de travail ad hoc, la délégation pense préférable que la CGT ne signe pas cet accord.