



BULLETIN D'INFORMATION

Retrouvez nous sur le WEB

www.cgt70.fr

Edito

HAUT-SAÛNOIS

N° 1- Juillet 2022

Claque, camouflet, désaveu, sanction, séisme politique à l'Assemblée Nationale, depuis l'inversion du calendrier présidentielles/législatives et du passage au quinquennat. Macron et Borne n'ont pas la majorité absolue. Dans cette situation, le rôle du Parlement devrait être réhabilité, l'Assemblée Nationale ne devrait plus être une chambre d'enregistrement et retrouver sa place dans la démocratie française. Mais le Président se dit prêt à travailler avec toutes les forces politiques y compris avec le RN à qui il déroule le tapis rouge à la normalisation et multiplie les appels du pied à la recherche d'un compromis pour former une nouvelle majorité. L'objectif déclaré est d'appliquer son programme en faisant adopter ses futurs textes de lois et de réformes de casse sociale au seul service des classes dominantes. La macronie joue un jeu dangereux et peu lui importe de piétiner les valeurs républicaines pour atteindre ses objectifs, allant jusqu'à diaboliser la NUPES.

La percée de la gauche lui permet de devenir la première force d'opposition, les députés de la NUPES seront déterminants pour contrer la politique anti-sociale d'Emmanuel Macron.

« Plus jamais ça » était le cri de ralliement des survivants depuis la libération des camps de concentration. Et pourtant, en dépit des monstruosité commises, l'idéologie raciste, xénophobe, antisémite, sexiste véhiculée par l'extrême droite n'a pas disparue et divise le monde du travail. La CGT combattra encore et toujours ces idées nauséabondes sous toutes ces formes. Connaître l'histoire du FN/RN, de ses continuités depuis sa création en 1972 est essentielle pour analyser le processus de « dédiabolisation » et le virage soi-disant « social » de son programme économique. Sa stratégie de charme envers les travailleurs est une imposture et ne tend qu'à un objectif électoral. Objectif atteint dans notre département puisque la Haute-Saône a viré au brun avec l'élection de 2 députés RN.

Une campagne doit être menée dans la CGT 70 pour combattre les idées de l'extrême droite en proposant des journées d'étude et des formations sur ce thème pour donner des outils aux militants et ne pas rester neutres devant des propos racistes ou xénophobes.

La meilleure façon pour combattre les idées d'exclusion, de division de l'extrême droite, c'est le renforcement des organisations syndicales et la lutte revendicative. C'est tout l'objet de la Journée Nationale d'Action interprofessionnelle prévue en septembre 2022.

Annick DIDIER
Secrétaire Générale

LE LIEN 70 des Militants CGT Haut-Saôneis

N° ISSN 0338-8034 – Publissimo Esprit Libre -DIRECTEUR DE PUBLICATION : Annick DIDIER

Parution mensuelle - Imprimé par nos soins sur du papier certifié FSC – Prix 1€

Union Départementale CGT 70 – 5 cours François Villon – 70000 VESOUL

☎ 03.84.78.69.90 – Mail : ud-cgt70@wanadoo.fr – Fax 03.84.78.69.91

Lexique des Salaires



De plus en plus de salariés ont du mal à joindre les deux bouts et ne peuvent plus vivre dignement grâce au fruit de leur travail. Les prix augmentent plus vite que les salaires et les dépenses contraintes ne cessent de croître. La remontée de l'inflation accompagnée de 10 ans de politiques d'austérité ont engendré une perte du pouvoir d'achat pour une très grande majorité des salariés. Le pouvoir d'achat correspond à la quantité de biens et de services qu'un revenu permet d'acheter, cela est devenu la première préoccupation des français.

Salaires, rémunération, prime, salaire brut, salaire net, autant de notions qui recouvrent des réalités différentes. Pour aider les militants dans la bataille revendicative sur les augmentations salariales, voici, brièvement rappelé, ce que signifient tous ces termes.

Petit vade-mecum du salaire

Le salaire, c'est le paiement de notre qualification (nos savoirs (diplômes et titres) et nos savoir-faire (expérience)) pour un temps de travail donné et mesuré. Le salaire doit permettre au travailleur de reconstituer sa force de travail.

Le salaire de base, c'est la première ligne de la fiche de paie. Il apparaît en « brut ».

Les compléments de salaire, ce sont les primes et majorations qui s'ajoutent au salaire de base et qui viennent en contrepartie du travail, pour payer des conditions particulières (ex : majorations d'heures supplémentaires, prime d'équipe, d'habillement, de transport, d'insalubrité, de nuit, d'ancienneté...). Sauf exception prévue par la loi, les primes sont soumises à cotisations sociales et apparaissent donc en « brut » sur la fiche de paie.

Le salaire brut, c'est le salaire complet, avant déduction des cotisations sociales.

Le salaire net, c'est le salaire auquel on a retiré une partie qu'on appelle cotisations sociales.

Les cotisations sociales, c'est la part du salaire qui est retenue, versée immédiatement aux caisses de la Sécurité Sociale, de retraites, d'Allocations Familiales et de chômage. Montant prélevé, mutualisé et redistribué selon les besoins à ceux qui sont malades, accidentés, retraités c'est ce qui caractérise le système social français de santé et de retraites de meilleur au monde.

La grille de salaires définit le salaire prévu pour chaque niveau de classification. Cette grille existe dans toutes les conventions collectives de branche, elle peut aussi être négociée dans l'entreprise.

La classification, c'est la position du salarié dans la grille hiérarchique en fonction de sa qualification. La grille de classifications permet de déterminer la grille des salaires.

La qualification, c'est l'ensemble des savoirs, des savoir-faire du salarié acquis par la formation initiale, continue et l'expérience professionnelle.

Le SMIC, c'est le salaire minimum interprofessionnel de croissance qui est garanti par la loi sous peine de sanction pour l'employeur. L'objet du SMIC est double : non seulement maintenir le pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix mais aussi garantir un pouvoir d'achat qui progresse en même temps que le développement économique de la Nation. La rémunération inclue toutes les sommes liées à l'accomplissement du travail c'est-à-dire le salaire de base, les compléments de salaires, les suppléments de salaires (mutuelle, prévoyance, chèques de transport, de vacance ou restaurant) et les éléments annexes (intéressement, participation au bénéfices). Une des revendications de la CGT est un SMIC à 2 000 € bruts/mois pour 35 H hebdomadaires.

L'épargne salariale c'est l'ensemble des dispositifs de rémunération liés à la performance de l'entreprise. Les sommes sont versées directement au salarié ou alors déposées sur un plan d'épargne entreprise.

L'intéressement est un dispositif facultatif d'épargne salariale lié aux résultats de l'entreprise. La prime d'intéressement n'est pas soumise à cotisations sociales (elle ne participe donc pas au financement de la sécurité sociale et des retraites).

La participation redistribue sous forme de prime une partie des bénéfices de l'entreprise. Elle est soit versée immédiatement soit bloquée. Comme l'intéressement, la prime de participation n'est pas soumise à cotisations sociales. Clairement, la tendance est à l'augmentation de ces rémunérations périphériques au salaire. D'apparence elles seraient avantageuses, mais sont en réalité aléatoires et problématiques. Ces primes non inscrites au contrat de travail ne sont ni régulières

ni prévisibles et en pratique elles se substituent au salaire de base. Elles ne sont pas socialisées, mais fiscalisées, c'est-à-dire qu'elles sont soumises à des impôts mais pas à des cotisations. Ces rémunérations ne permettent donc pas d'accumuler des droits supplémentaires et par conséquent 1 000€ de prime d'intéressement ou de participation n'ont pas la même valeur que 1 000€ de salaire net.



La politique d'exonération des cotisations sociales à l'œuvre depuis plus de 30 ans, assèche les caisses des finances publiques, pire elle contribue à tirer les salaires vers le bas sans effet sur l'emploi.

Les services publics et la protection sociale sont sans contexte les derniers remparts face au chaos néolibéral. La collusion entre les gouvernements successifs et les intérêts financiers couplés au dogme du marché, fragilisent cette barrière. Les années Macron sont une nouvelle tentative violente de destruction de notre modèle social : réductions du nombre de fonctionnaires, réforme de l'Assurance chômage..., projet de réforme des retraites... Les services Publics et la protection sociale sont notre bien commun et forment le liant entre tous les citoyens. Les défendre et les développer : C'est le projet que porte la CGT.

Plus que jamais, c'est l'expression du rapport de force en tous lieux qui permettra de gagner des hausses de salaires. En commençant par le SMIC, par l'indexation et la répercussion automatique de la hausse sur les minimas de branches. Les moyens financiers existent, charge à nous par la mobilisation de toute la CGT avec les travailleur-se-s de gagner sur notre revendication historique de la hausse des salaires. Il est urgent d'agir.

Une autre répartition des richesses

La concentration des salaires dans la valeur ajoutée est à l'œuvre dans tous les pays en Europe et dans le monde depuis des décennies. En France la part des salaires (salaires et cotisations sociales) a perdu 10 points dans la valeur ajoutée depuis le début des années 80. Ces 10 points correspondent à plus de 100 milliards d'euros. Cela veut dire que 100 milliards d'euros sont passés de la poche des travailleurs à celle du capital pour rémunérer les actionnaires et les banques. Cette concentration des richesses pour quelques-uns au détriment de la très grande majorité de la population a un impact direct sur leur niveau de vie, sur le financement de la protection sociale, sur l'investissement productif ou la recherche et développement.

La course libérale au moins social en France et en Europe provoque le repli sur soi, la montée du nationalisme et la xénophobie.

Les Retraités à DIJON le 24 Mars

Les Unions Confédérales de retraités et les Unions Syndicales de retraités de Bourgogne Franche-Comté se sont retrouvées le 24 mars à Dijon pour une grande manifestation à l'appel des 9 organisations. 1 200 retraités ont dénoncé la baisse organisée des pensions, la perte de leur pouvoir d'achat, les difficultés d'accès au système de santé, des Services Publics qui s'éloignent des citoyens, les menaces sur la Sécurité Sociale avec la création de la 5^e branche (autonomie et dépendance) qui ne résoudra en rien le problème de l'autonomie des personnes âgées.

Alors que les retraités ont de plus en plus de mal à vivre dignement avec des pensions très largement insuffisantes, le Conseil d'Administration du régime de retraites complémentaires du secteur privé a annoncé un excédent de près de 2 milliards d'euros et l'explosion des réserves. Quelle provocation face aux difficultés d'une grande partie des pensionnés qui peinent à se loger, se nourrir, se chauffer, se déplacer ou se soigner. Augmenter de 300 € les pensions, c'est permettre une relance de la consommation, car les retraités n'iront pas planquer cet argent dans les paradis fiscaux. Les retraités veulent seulement être respectés, que l'on reconnaisse leur rôle social et économique qu'ils jouent dans la société. Plus que jamais les retraités vont marquer le paysage social de notre pays, combattre, agir, argumenter, un triptyque pour gagner les revendications sur l'augmentation des pensions de retraite, le développement de la protection sociale, de la Sécurité Sociale ainsi que les Services Publics.



Grève à l'ADMR 70 les 14&15 Avril

Les 14 et 15 avril, les salariées de l'ADMR ont organisé avec leur Syndicat CGT un mouvement de grève à Vesoul où se déroulait une réunion des présidents des associations ADMR. Les présidents ont été accueillis par une haie d'honneur des grévistes et des slogans dénonçant le peu de considération qu'ils avaient pour proposer 0,02 cts d'augmentation de la prise en charge des remboursements des frais kilométriques et seulement sur la période de mars à juin 2022.

Actuellement la prise en charge est de 0,37 cts/km. Les salariées revendiquent 0,50 cts/km. Devant le mépris du président des présidents et de la directrice les salariées ont décidé de reconduire le mouvement le lendemain.

Le 15 avril, une délégation de 5 salariées a été reçue par la direction qui maintient toujours 0,02 cts/km d'augmentation. Une nouvelle rencontre avec la direction est prévue mi-juin. D'ici là le syndicat CGT sera reçu par le président du Conseil Départemental et un autre RV est programmé avec le Préfet.



La page de l'Information et de la Formation Syndicale

Dans le document d'orientation de notre congrès d'UD en 2019, nous nous interrogeons sur l'information et la formation syndicale ainsi que sur leurs enjeux; qui sont deux éléments constitutifs de notre qualité de vie syndicale et de la constitution du rapport de force.

Dans les résolutions 3 et 3 bis du 32ème congrès départemental, nous nous sommes collectivement engagés à créer les conditions d'un abonnement à la NVO par syndicat; à ce que chaque syndiqué reçoive le journal confédéral ENSEMBLE; à créer un collectif départemental "bataille d'idées " pour impulser une expression CGT départementale régulière; à mettre en place un responsable à la formation syndicale dans chaque syndicat; à proposer à tous nos syndiqués la Formation d'Accueil aux Nouveaux syndiqués, ainsi que les formations liées aux mandats électifs; à réaliser un livret d'accueil pour tous les nouveaux syndiqués.

Aujourd'hui, deux ans et demi après notre congrès, ou en est-on dans la mise en œuvre de ces résolutions ?

COTE INFORMATION SYNDICALE :

Même en intégrant les changements confédéraux intervenus dans la presse CGT, nous sommes à la peine pour faire vivre nos décisions. Nous sommes par exemple dans l'incapacité de déterminer syndicat par syndicat, quelle expression est en place en direction des syndiqués et plus largement des salariés. Comment nous donnons nous les moyens d'une expression régulière départementale en direction de l'ensemble des salariés ? Ne faudrait-il pas une réflexion de la CFC et de la CE, avec des propositions sur ce sujet ?

COTE FORMATION SYNDICALE :

Malgré 4 stages ou journées d'étude tenus en 2020 et 9 en 2021, nos difficultés sont bien réelles et perdurent :

- pour recenser l'expression des besoins en formation des syndicats
- pour la participation aux réunions du collectif départemental formation de la totalité des formateurs
- pour mettre en œuvre notre plan de formation départemental

Pour les 5 premiers mois de 2022, nous avons reporté les 5 sessions de formation inscrites au plan de formation de cette année, à cause du manque voire de l'absence de stagiaires.

Nous avons donc besoin d'impulser une démarche plus offensive en matière de formation et d'information, en lien avec les résolutions de notre congrès départemental, afin d'établir un plan de travail permettant de corriger notre situation.

Dans l'activité syndicale, tout est lié. Ne pas réussir à mettre en œuvre nos résolutions de congrès, pose avec force la question de notre qualité de vie syndicale dans l'ensemble de nos structures et explique en partie nos difficultés.

Les solutions à nos problèmes ne peuvent être que collectives, proposées et impulsées par l'ensemble de la CE d'UD et mises en œuvre dans tous nos syndicats.

En 2023, au moins deux congrès auront lieu. Le confédéral du 27 au 31 MARS et celui de notre union départementale dans le deuxième semestre.

D'ici là et pour aider à leur préparation, ne pourrions-nous pas avoir par CE d'UD un thème de réflexion, en lien avec nos résolutions de 2019, qui restent d'actualité, afin d'aller vers une CGT départementale plus forte, plus offensive et plus conquérante ?

Jean Pierre POINSOT
Responsable à la formation



La bataille pour l'augmentation des salaires, dans le cadre des **N**égociations **A**nnuelles **O**bligatoires chez **JOHN DEERE**

Le groupe JOHN DEERE est une multinationale avec des établissements aux USA et dans plusieurs pays européens dont la FRANCE.

Dans cette entreprise comme dans beaucoup d'autres, l'augmentation des salaires est l'une des revendications premières des salariés.

Pour le groupe JOHN DEERE, cela s'est tout d'abord traduit en fin d'année 2021 par un mouvement de grève dans 14 usines du groupe aux USA où plus de 10 000 salariés étaient en grève pour refuser un système de rémunération à plusieurs vitesses.

Pour les établissements français, l'une des réunions sur les NAO 2022 a eu lieu le 8/12/21. La proposition patronale ce jour là était d'octroyer une augmentation générale de 6%.

Les syndicats CGT de deux établissements (SARAN dans le LOIRET et ARC LES GRAY en HAUTE SAONE) avaient appelé le personnel à débrayer ce jour là.

Au cours de cette action, les salariés en grève (100 sur 430 à ARC LES GRAY et 200 sur 850 à SARAN) ont exprimé par un vote à main levée, leur refus de la proposition patronale.

En procédant ainsi, nous étions un peu plus forts et confiants pour la suite des NAO et après un jour et demi de grève, le bilan des NAO 2022 est le suivant :

- Une augmentation générale de 6% pour tous avec un talon de 140 euros pour tous
- Une prime de 300 euros pour tous les ouvriers, versée en MARS
- Une augmentation de 1% au mérite pour les ETAM et les cadres

Ce bilan est la preuve que le rapport de force fonctionne et que si il y a une bataille que nous devons gagner parmi d'autres, c'est bien celle des salaires.

MAUBERT Joachim
Elu CGT au CSE



Résultats des Elections Professionnelles

STELLANTIS : La **CGT** a obtenu 6 sièges titulaires et suppléant.e.s sur 24 à pourvoir. La CGT n'a pas présenté de candidat au 2^e collège et le candidat CGT au 3^e collège n'a pas été élu. Le syndicat CGT a progressé de 11 % au 1^{er} collège et globalement de 7,7 % par rapport aux élections de 2018.

**Sont élu.e.s
au 1^{er}
collège**

Titulaires	Suppléant.e.s
Jérôme KURTI	Cédric FISCHER
Valérie KORCE	Abdeljalil BOUZERGATA
Stéphane RAIMBOEUF	Grégory GROSJEAN
Corinne NICOT	Elodie COLIN
Emilien BOMONT	Edouardo Augusto DE SOUSA
Stéphanie HERLAUD	Marcelle ZAKHARTCHENKO

QUIVOGNE : Tou.te.s les candidat.e.s **CGT** ont été élu.e.s, reste un poste suppléante à pourvoir. La CGT n'a pas présenté de candidat au 2^e collège.

**Sont élu.e.s
au 1^{er}
collège**

Titulaires	Suppléant.e.s
Christophe LAURENT	Pascal DEXET
Magalie LAMBERT	
Régis GUILBERT	Christophe CHALAT
Philippe DUCLOUX	Sébastien THOMAS
Michaël COSTER	Salim SAYOUD

CPAM : La **CGT** n'a pas présenté de candidat au 1^{er} collège. La CGT a obtenu 1 siège titulaire et un suppléant sur 2 à pourvoir. Les candidats CGT présentés au 2^e collège ont été élu.e.s.

**Sont élu.e.s
au 2^e collège**

Titulaire	Suppléant
Rachel WEBER	Miguel ALEXANDRE

CL-STOCK (Société appartenant à Christine Laure) : Au 1^{er} collège 1 siège titulaire et 1 siège suppléant étaient à pourvoir idem pour le 2^e collège. La **CGT** a présenté des candidat.e.s au 1^{er} collège mais pas au 2^e.

**Sont élu.e.s
au 1^{er} collège**

Titulaire	Suppléant
Carole VANDEWALLE	Jean-Christophe CHAILLOT

La RETRAITE à 65 ans... c'est NON !

La RETRAITE à 60 ans pour tous...c'est POSSIBLE !

Le report de l'âge légal de départ à la retraite est comme une vieille rengaine qui nous reste dans les oreilles et nous empêche de réfléchir à la question. Il faut réformer les retraites parce que nous vivons plus vieux, parce que le financement du régime n'est pas assuré ou parce que les régimes spéciaux coûtent chers. Les détracteurs du régime de retraite interprofessionnelle ne cessent d'alerter sur son instabilité potentielle et offrent une seule solution aujourd'hui : le report de l'âge légal de la retraite à 65 ans.

Pour la CGT, cette proposition au-delà d'être inadmissible et infondée, constitue une attaque en règle contre la Sécurité Sociale. Il s'agit de réaffirmer à l'instar des 70 % des français interrogés notre opposition contre l'augmentation de l'âge légal de départ, mais aussi la défense d'une retraite à 60 ans pour toutes et tous avec un revenu de remplacement qui permet de vivre dignement.

Cet objectif est atteignable, le financement fondé sur le salaire socialisé est viable et s'inscrit dans une logique de progrès social, à hauteur des besoins, prenant en compte la réalité de la pénibilité du travail et de ses conséquences sur la santé des travailleurs. Depuis le début de la crise sanitaire, des milliards d'euros ont été débloqués pour soutenir l'économie et principalement les entreprises. Elle a révélé la nécessité d'augmenter les salaires, l'importance des cotisations sociales et le niveau trop élevé de leurs exonérations, l'importance de faire disparaître les inégalités entre les femmes et les hommes, ainsi que de développer plus d'emplois en CDI et sous statut.

Des éléments essentiels pour revenir sur les réformes régressives mises en place depuis 1993 en restaurant le calcul des pensions sur les 10 meilleures années dans le privé et en supprimant les décotes liées à la réforme Touraine, afin de véritablement permettre un départ à 60 ans à taux plein.

La réforme voulue par Macron en 2019-2020 a été mise en échec grâce aux mobilisations des travailleurs avec leurs organisations syndicales. Aujourd'hui la CGT est déterminée à faire de même face à une réforme annoncée comme paramétrique (allongement des annuités et décalage de l'âge de départ) mais qui cache

une réforme systémique (disparition des régimes spéciaux et diminution programmée du niveau des pensions). Cette réforme est la porte ouverte au développement d'un marché de la capitalisation offert aux assurances privées et aux organismes complémentaires.

Travailler plus longtemps : c'est vivre moins bien et moins longtemps, l'argument de l'allongement de la durée de vie pour justifier un recul de l'âge légal de départ contrevient à l'histoire même du système de retraite français. Tout au long du XXe siècle, l'âge légal de départ n'a fait que baisser lorsque l'espérance de vie augmentait. Depuis les années 2000, cet âge légal ne cesse d'être repoussé pour faire des économies sur le dos des travailleurs pour servir les revenus du capital et pour répondre aux injonctions de l'UE, injonctions défendues par les Etats : règle d'or et baisse du % du PIB consacré à la protection sociale.

Si les conquêtes sociales ont permis aux classes populaires de profiter de quelques années de retraites en bonne santé, un nouveau report de l'âge légal va encore dégrader la situation des plus pauvres mais aussi celle de l'ensemble des travailleurs. Aujourd'hui l'espérance de vie sans incapacité à la naissance, qui tient compte de la survenue éventuelle d'incapacité tout au long de la vie s'établit à 65,8 ans pour les femmes et 64,4 ans pour les hommes. Partir à 65 ans, c'est donc partir, pour beaucoup de travailleurs en mauvaise santé.

A l'âge de 62 ans, seulement 5 % des 5 % les plus pauvres sont encore en vie contre 95 % des 5 % les plus riches. Ce ne sont pas les mesures cosmétiques de prise en compte de la pénibilité par le dispositif actuel, comme le pseudo « compte pénibilité » (C2P : Compte Professionnel de Prévention) le terme pénibilité n'est même plus dans le titre hérité des ordonnances Macron, qui peut permettre de compenser l'usure engendrée par un monde du travail toujours plus exigeant.

En France l'espérance de vie à la naissance des hommes est en moyenne de 84,4 ans pour les 5 % les plus riches contre seulement 71,7 ans pour les 5 % les plus pauvres, **un écart de 13 ans !** Même constat pour les

femmes : **8,3 ans d'écart** entre les 5 % de femmes les plus riches et les 5 % de femmes les plus pauvres.

Au-delà des inégalités d'espérance de vie, il existe aujourd'hui un lien fort entre le nombre d'années et l'espérance de vie. On remarque notamment qu'il y a, pour l'ensemble des professions un nombre d'années « optimal » à valider pour espérer profiter le plus longtemps de sa retraite dans des conditions les plus favorables, autour de 40 années. Au-delà de ce nombre d'années, la durée moyenne d'espérance de vie à la retraite baisse significativement. En dessous de ce nombre il baisse également car le nombre d'années validées est insuffisant pour obtenir une pension pleine.

Cela révèle qu'il y a un équilibre entre le montant de la pension permettant le confort financier nécessaire au grand âge et la prévention de l'usure physique et mentale du travailleur à un moment donné de la carrière.

Ainsi ceux qui ne valident pas une carrière complète souffrent de revenus insuffisants impactant la durée de leur retraite : ceux qui retardent (volontaire ou non) le départ à la retraite usent leur corps à un âge charnière, impactant également la durée de leurs retraites.

Pour les libéraux, c'est une double économie réalisée au détriment des femmes, des salariés les plus exposés aux risques professionnels, des précaires, des personnes en situation de handicap.

Une étude récente, basée sur des données de l'enquête Santé et Itinéraire professionnel indique que la retraite « libère » les travailleurs quels que soient les niveaux d'expositions à un travail éprouvant. Ainsi, pour les personnes confrontées à des **contraintes physiques** la retraite améliore la **santé générale**, tandis que pour les personnes qui ont subi des **contraintes psychosociales**, la retraite diminue **l'anxiété et la dépression**.

Les conquêtes sociales du XXI^e siècle ont permis l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Si les travailleurs vivent encore plus vieux en meilleure santé, c'est aussi parce qu'ils travaillent moins longtemps et dans de meilleures conditions. Cependant, depuis plusieurs décennies, l'organisation du travail s'est fortement dégradée et l'espérance de vie en bonne santé stagne.

Défendre la retraite à 60 ans, c'est aussi se battre pour que les conditions de travail changent et que les travailleurs reconquièrent le sens et la finalité du travail. La retraite à 60 ans est un enjeu de justice sociale.

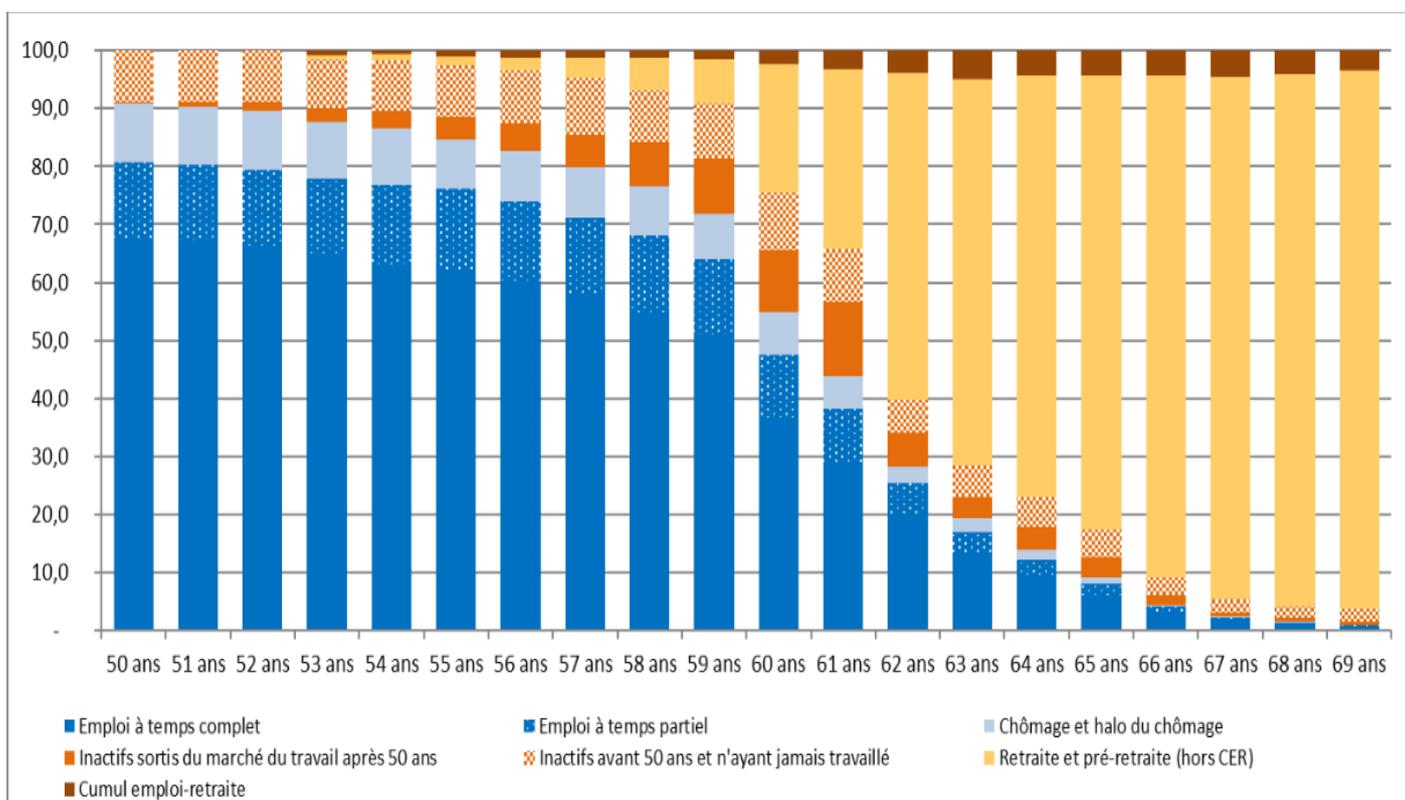
Pas de travail pour tous, mais une baisse des pensions pour tous.

Retarder l'âge du départ à la retraite a donc de grands risques d'augmenter encore la pression sur la santé des travailleurs, entraînant des incapacités irréversibles. En plus un déplacement de l'âge légal du départ à la retraite dans un contexte où le taux d'emploi des plus de 50 ans est plus faible que la moyenne n'aura pour seul effet que d'entraîner un report de charge du système des retraites vers les prestations chômage, de santé et minima sociaux.

Le graphique suivant indique qu'à partir de 50 ans le taux d'emploi à temps complet commence déjà à diminuer. A partir de 50 ans, on voit apparaître une masse significative de personnes inactives et donc sorties du marché du travail. A partir de 53 ans, on observe fréquemment le cumul emploi retraite qui, à partir de 63 ans est autour de 5 %.

Point important : à 60 ans, moins de la moitié des individus sont encore en emploi, que ce soit à temps partiel ou à temps complet.





Répartition des situations vis-à-vis du « marché du travail » entre 50 et 69 ans

Au regard de l'état actuel de l'emploi et les difficultés des nouvelles générations à avoir une carrière complète, stable et homogène, l'augmentation du nombre d'annuités à valider, augmentation concomitante au report de l'âge de départ **entraînera une baisse massive du nombre de travailleurs en capacité d'atteindre une retraite complète.**

Deux phénomènes qui, d'ailleurs s'auto-alimentent : si les carrières sont hétéroclites et ne permettent pas de valider les annuités au rythme souhaité, on aura tendance à travailler plus longtemps pour compenser les faiblesses et l'insuffisance du marché de l'emploi et pour se garantir une pension décente.

D'ores et déjà, la baisse des pensions a commencé : la pension moyenne de droit direct (hors prestations compensatoires de solidarité comme les droits familiaux) augmentait au fil des générations jusque pour la génération née en 1946. Depuis cette date, la tendance est à la baisse pour les hommes comme pour les femmes.

Elle indique aussi que cette inflexion traduit, en partie, l'effet des réformes précédentes du régime des

retraites (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, mise en place de la décote dans les régimes de fonctionnaires) mais aussi des politiques salariales comme le décrochage entre la qualification et le salaire, le gel du point d'indice de la fonction publique et le maintien d'un taux de chômage élevé.

Le report de l'âge légal de départ à la retraite est une proposition antisociale qui portera atteinte en premier lieu à la santé des travailleurs les plus pauvres qui travaillent souvent dans des conditions difficiles. Mais elle ne se limitera pas aux catégories les plus pauvres. Aujourd'hui, tout le monde est soumis à l'intensification du travail. Un report de l'âge légal de départ ne ferait que prolonger cette exposition pathogène pour ceux encore en emploi, et baisser fortement les pensions pour les nombreuses personnes hors de l'emploi avant l'approche de la retraite.

**60 ANS
À TAUX PLEIN
J'Y TIENS !**

Quelle situation financière du système de retraite ?

Aujourd'hui, le système des retraites n'est pas en difficulté. Ce n'est pas la CGT qui le dit mais le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) en 2021. « Malgré le contexte de la crise sanitaire et le vieillissement progressif de la population française, les évolutions de la part des dépenses de retraites dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est à dire en 2070. C'était le résultat qui prévalait avant la crise sanitaire et qui demeure valable après la crise.

Le COR indique donc qu'à régime constant, la situation financière du système des retraites n'est pas amenée à se dégrader. L'extension de l'âge du départ n'a donc aucune justification en termes de finances publiques. C'est bien plutôt un choix purement politique comme l'indique ce même conseil.

Remarquons que cette situation et ces perspectives financières soutenables d'un point de vue comptable, le sont alors même que le système de retraite manque de ressources en raison de la politique économique menée par le gouvernement en faveur du capital, et sur le dos de la Sécurité Sociale et de la stagnation des salaires ou des inégalité salariales.

Des exonérations de cotisations qui pèsent sur le régime des retraites. En 2020 les recettes de la Sécurité Sociale s'élèvent à 547,2 milliards d'€. Le volume des exonérations de cotisations sociales est quant à lui estimé à 72 milliards d'€ pour le système de protection sociale. Ce manque à gagner est partiellement

100 % des salariés ayant bénéficié du départ à 60 ans ne peuvent que vouloir que ce progrès soit rétabli et garanti pour leurs enfants et petits-enfants.

**Alors mobilisons
toutes les
générations**

compensé à hauteur de 40 milliards par la TVA, un impôt indirect et non progressif et par la Contribution Sociale Généralisée. Néanmoins ces exonérations remettent en cause à la fois la forme du financement de la protection sociale en France, celle pour laquelle la CGT se bat depuis de longues années, la cotisation et entretiennent une fiscalité croissante de la Sécurité Sociale.

Une augmentation généralisée des salaires et un rattrapage des salaires des femmes sur celui des hommes, actuellement plus faible de 20 % permettraient un surcroît de cotisations venant assurer un apport de financement important pour le système de protection sociale. Parallèlement, une politique volontariste de baisse du taux de chômage, non pas sur le modèle de celle du gouvernement actuel qui favorise les emplois précaires et mal rémunérés (sous exonérés de cotisations), mais basée sur des emplois stables et dignement rémunérés permettrait à la fois de baisser les dépenses liées au versement des prestations chômage et d'augmenter les recettes.

Le maintien des régimes spéciaux doit être garanti et servir de base et d'exemple de conquies sociaux majeurs pour les élargir **à un droit à départ anticipé en retraite à taux plein avant 60 ans pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants dans le secteur privé comme public.**

La retraite, c'est la reconnaissance de notre travail. Elle est financée par un accroissement de la part des richesses créées par le travail.



En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances.
Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.