



BULLETIN D'INFORMATION

Retrouvez nous sur le WEB

www.cgt70.fr

Edito

HAUT-SAÛNOIS

N° 1- Novembre 2023

Nous sommes bientôt à la fin de l'année, il est donc nécessaire de faire le bilan de 2023, tout en traçant des perspectives pour la période à venir.

Cette démarche devrait se faire tous les ans et dans toutes nos structures. Cela est nécessaire car on ne doit pas naviguer à vue dans l'activité syndicale.

Sans faire une analyse fouillée de notre activité pour 2023 - je laisse ce soin à notre prochain congrès départemental - qui je le souhaite, se prépare collectivement et très activement dans tous nos syndicats.

RENFORCEMENT

Depuis de nombreuses années, la syndicalisation est en débat dans notre organisation, de l'UD à la confédération. Des constats ont été faits, des résolutions ont été votées (notamment la charte de la vie syndicale au 47ème congrès confédéral, la résolution numéro 3 au 50ème congrès confédéral...) Aujourd'hui ce qui pose problème, c'est la non mise en œuvre de ces orientations ce qui ne nous permet pas d'atteindre le million de syndiqués évoqué par Bernard THIBAUT au 47ème congrès et les 2000 dans notre département évoqué en 2016.

Le syndicalisme CGT doit vivre par et pour ses syndiqués ; son existence, son identité en dépendent, à l'opposé d'un syndicalisme de services ou d'experts où l'institutionnalisation du syndicalisme contribue à marginaliser certaines formes d'actions revendicatives.

La vie sociale dans et hors entreprise est plus que jamais un rapport de force et pour faire valoir plus efficacement nos revendications, nous avons besoin d'être représentatif partout. Et celle-ci passe obligatoirement par des gains en nombre d'adhérents. Plus que jamais, les caractéristiques de la CGT de masse, de classe, démocratique, unitaire et d'indépendante doivent se traduire en actes concrets sur

notre département, au travers d'un plan de travail qui devra être pilotée par l'ensemble de la CE d'UD et qui nécessitera la participation active de tous nos syndicats.

LE TRAVAIL COLLECTIF

Il ne doit pas avoir dans notre organisation ceux qui savent, qui décident et qui mettent en œuvre et ceux qui suivent par tradition. Chaque membre de la direction de l'UD - CE et CFC-est à égalité de droits et de devoirs. Le travail collectif doit être préparé par un plan de travail, des réunions de suivi et un contrôle des tâches ; à la CGT, ce n'est pas la lutte pour les places, mais la place pour les luttes.

QUALITE DE VIE SYNDICALE

Avoir une qualité de vie syndicale ce n'est pas seulement répondre aux exigences statutaires ; c'est faire vivre la démocratie syndicale et regagner de la cohérence dans notre activité.

C'est s'adresser à tous les salariés dans le maximum d'entreprises, aux privés d'emploi, aux retraités.

C'est aussi intégrer à des syndicats existants ou à créer, tous les syndiqués dits isolés.

C'est s'occuper de notre vie interne, se donner les moyens d'amplifier et de généraliser une démarche de reconquête en termes de syndiqués et d'audience électorale.

Nous avons donc besoin de porter avec constance, la volonté de faire vivre une culture d'organisation, en resituant le syndicat d'entreprise comme l'outil de déploiement de masse et de conquêtes CGT.

L'objectif est de retrouver des capacités d'agir dans chacun de nos syndicats pour gagner sur les revendications.

C'est donc tout cela qui sera au cœur de notre prochain congrès des syndicats CGT du département, il devra permettre de faire un bilan, de tracer des perspectives et de mettre en place un plan de travail et une équipe de direction pour sa mise en œuvre.

Pour le Secrétariat, JP POINSOT

LE LIEN 70 des Militants CGT Haut-Saône

N° ISSN 0338-8034 – Pubblissimo 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

Double revers pour le gouvernement français



S'appuyant sur la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne sur le droit au repos, la Cour de Cassation met en conformité le droit français avec le droit européen.

Désormais, chacun cumulera des jours de congés, même au fond de son lit, en arrêt maladie.

La CGT invite chaque syndicat à informer les salariés de cette décision par un tract ou un affichage de ce document.

Pour faire appliquer cette décision, vous devez faire un courrier à l'employeur, lui demandant la restitution des jours de congés payés sur une rétroactivité de 3 ans.

Les gouvernements français successifs, si prompts à transposer les directives libérales de l'Union Européenne, ne sont curieusement pas pressés de faire de même avec les règles sociales européennes favorables aux travailleurs.

C'était sans compter sur les juridictions nationales, administratives et judiciaires, qui ont successivement rappelé le gouvernement à ses engagements.

Nous avons d'abord gagné un contentieux initié par la CGT et porté avec Solidaires et Force Ouvrière, visant à faire condamner l'Etat français pour mauvaise transposition de la directive temps de travail en droit français. La cour administrative d'appel (CAA) de Versailles a en effet condamné, le 17 juillet 2023, l'État à indemniser les trois organisations syndicales car le droit français n'est pas conforme au principe issu de la directive européenne selon lequel les arrêts maladie ne peuvent pas être considérés comme des temps de repos. La CAA a rendu sa décision en formation plénière, et l'a classée en « C+ », ce qui correspond à une décision présentant un intérêt jurisprudentiel particulier.

Pour l'instant l'Etat n'a pas fait de pourvoi pour contester cette décision devant le Conseil d'Etat, mais on voit mal leur intérêt à le faire tant le combat paraît perdu d'avance pour eux. Dans la foulée, la Cour de Cassation qui, depuis plusieurs années, exhorte le gouvernement à se mettre en conformité avec la législation européenne, a suivi le raisonnement des organisations syndicales dont la CGT et a rendu plusieurs décisions permettant aux travailleurs français de faire valoir les droits garantis au niveau européen auprès de leurs employeurs.

Ce sont de très belles jurisprudences, dont il faut massivement s'emparer, car le Droit et les Victoires ne sont utiles que si on les fait vivre...

Nouvelle Convention Collective Nationale de la Métallurgie

Un recul social sans précédent depuis 45 ans !

C'est la mise en péril de nombreux acquis sociaux : le temps de travail, les classifications, les rémunérations, les conditions et la santé au travail, la formation professionnelle, l'évolution de carrière

Après 6 années de négociation entre le patronat de la métallurgie et les 4 organisations syndicales représentatives au niveau national (CGT, CFDT, CGC et FO), une nouvelle convention collective de plus de 230 pages a été créée. Malheureusement il n'y a pas d'équilibre dans ce dispositif conventionnel. Nous sommes dans le moindre coût pour les travailleurs, ceux-là mêmes qui créent les richesses dans les entreprises. C'est au final une boîte à outils au profit des employeurs dans laquelle ils viendront faire leur marché pour améliorer la compétitivité financière des entreprises. La CGT est la seule Organisation Syndicale qui a refusé de signer cette nouvelle convention collective.

Interview de Joachim MAUBERT, animateur du Comité de Coordination Métallurgie 70.

Joachim, les métallos se posent beaucoup de questions sur les changements qui vont intervenir dès l'application au 1^{er} janvier 2024 de cette nouvelle convention collective

« Effectivement, il est normal de se questionner car la nouvelle convention rend caduque les anciennes conventions collectives qui régissaient les relations entre employeurs et salariés. Cela concerne différents domaines comme : classification, rémunération, primes d'ancienneté, temps de travail, période d'essai, indemnités de licenciement, déplacements professionnels, complémentaires santé et prévoyance...

Loin d'être idéales, les anciennes conventions collectives garantissaient cependant aux salariés de la métallurgie un certain nombre d'acquis sociaux, fruit de luttes sociales et de grèves ».

Concrètement, qu'est ce qui change ?

« Avec les nouvelles dispositions conventionnelles, la nouvelle convention 2024 adopte un barème unique des salaires minima hiérarchique (SMH), négocié désormais au niveau national et non plus au niveau territorial. C'est toutes les références aux classifications qui changent.

Dorénavant, la classification ne sera plus liée à l'expérience, au diplôme, à la qualification, mais uniquement à l'emploi qui est attribué par la direction ».

Qu'entends-tu par emploi ?

« Ils seront décrits et cotés en partant du groupe et non en partant de l'établissement, avec des « experts » qui doivent certainement mieux connaître le travail que tous les salariés qui le réalisent au quotidien.

De plus les diplômes ne garantiront plus un niveau de classification minimum et l'expérience acquise ne pourra être prise en compte que s'il y a changement d'emploi, car un emploi lui n'a pas d'expérience ! »

Peut-on être licencié en arrêt maladie ?

« Oui, désormais il sera plus facile de licencier un salarié malade, si l'employeur juge que les absences sont préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise. La protection contre le licenciement ne sera plus que de : 2 mois pour 1 an d'ancienneté, 4 mois pour 5 ans d'ancienneté, 6 mois pour 10 ans d'ancienneté.

Qu'est-ce que la cotation de l'emploi ?

« Chaque emploi sera classé par un système de cotation basé sur 6 critères ayant chacun 10 niveaux ou degré d'exigence.

- Complexité de l'activité
- Connaissances
- Autonomie
- Contribution
- Encadrement/coopération
- Communication

« J'alerte tous les travailleurs, car le risque est grand pour que le patronat s'inspire de cette convention dans tous les autres secteurs d'activités ».

Chaque critère est évalué séparément en fonction du degré d'exigence retenu pour l'emploi et donnera lieu à une cotation comprise entre 1 et 10 points. La somme du score de chacun de ces 6 critères donnera la cotation de l'emploi comprise donc entre 6 et 60 points. Les 10 points dans chaque critère détaillent la capacité du salarié à réaliser les tâches. L'emploi est évalué selon le comportement attendu du salarié : savoir-être, adhésion aux objectifs et aux valeurs de l'entreprise... Il s'agit d'être autonome mais pas trop !

La classification aura-t-elle des effets sur l'évolution salariale ?

« Oui, les salariés pourront être « sous cotés » et du coup trop payés dans le poste qu'ils occupent. L'évolution ne se fera plus en acquérant de l'ancienneté et de l'expérience dans son métier. Chaque niveau d'emploi correspondra à un salaire minimum et maximum, il faudra donc changer d'emploi pour voir son salaire augmenter. Il y a aussi un risque de blocage des salaires en cas de mobilité vers un autre métier où le salarié devra se former et monter en compétence et donc être placé sur un emploi moins coté. Il existe le risque de devoir accepter un emploi moins payé en cas de difficultés économiques ».

Lors d'un changement de poste, est-t-il possible d'avoir une baisse de classification et par conséquent une baisse de la prime d'ancienneté ?

« Non, car la nouvelle convention collective nationale prévoit des garanties sur ces deux points et comme dans nos accords actuels, il ne pourra pas y avoir de changement de classification à la baisse lors d'un changement de poste sans le consentement du salarié. En effet, la modification de la classification est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié ».

La nouvelle classification prend-elle en compte les diplômes ?

« Les Diplômes de Bac+ 2 et Bac+ 5 sont pris en compte comme seuil d'accueil sous réserve que l'emploi tenu soit en adéquation avec le diplôme et que l'offre d'embauche mentionne l'exigence d'un diplôme. En outre, il est pris en compte dans le critère connaissance du référentiel de classification ».

Comment la cotation d'emploi évoluera-t-elle dans le temps et comment se déroulent les évolutions de carrières ?

« En vertu de l'article 63.2.3 de la CCN, lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur doit vérifier si la cotation de la fonction s'en trouve affectée et le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

L'article 63.3 de la CCN rappelle que l'entretien professionnel est le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger entre l'employeur et le salarié sur les évolutions possibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle ».

L'article 63.1 de la CCN indique clairement que la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 6315-1 du code du travail.

La fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien ».

Dans la nouvelle grille, comment seront classés les ouvriers alors que jusqu'à maintenant leur coefficient pouvait être de 215 ou 240 points ? Ne crains-tu pas une confusion entre cotation de l'emploi et cotation du salarié ?

« Sur la nouvelle grille de classification, les ouvriers seront classés en fonction de la fiche descriptive d'emploi et en fonction du référentiel d'analyse des emplois de la branche.

A noter qu'il n'existe pas de grille de transposition entre l'ancienne classification et la nouvelle. De plus, pour un même métier, il est possible d'avoir plusieurs fiches emploi, par exemple : Confirmé, Expert. C'est l'emploi qui est coté et non le salarié ».

Comment la polyvalence sera-t-elle prise en compte ?

« La rédaction de la fiche descriptive d'emploi devra faire apparaître la polyvalence. Ces fiches doivent correspondre aux missions et à la fonction réellement exercées par le salarié.

L'obligation relative à toute classification est de classer l'emploi réellement exercé dans l'entreprise. En d'autres termes, l'employeur doit tenir compte de toutes les activités significatives qui sont nécessaires pour tenir l'emploi. L'ensemble de ces activités significatives devront donc apparaître sur la fiche descriptive d'emploi ».

Comment sera pris en compte la nouvelle classification sur le calcul de la retraite

« Depuis 2019, avec la fusion des régimes AGIRC-ARRCO, le calcul de la retraite se fait sur le salaire brut annuel. La nouvelle classification ne génère pas de différence sur le calcul ».

Le salarié peut-il refuser sa cotation ?

« Non, Il n'est pas possible pour un salarié de refuser la cotation de son emploi. En cas de désaccord, les voies de recours sont les mêmes qu'aujourd'hui, soit : le dialogue social dans les entreprises, la réclamation par les IRP, la saisine de l'inspecteur du travail et, in fine, la saisine d'une juridiction du Conseil des Prud'hommes qui a compétence pour ordonner une requalification de la classification.

L'article 63.2.1 précise que l'employeur notifie par écrit au salarié le classement de son emploi. Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse. A ce stade, nous vous conseillons de vous adresser à vos délégués CGT, qui pourront vous assister dans cette démarche ».

Que doit stipuler la fiche d'emploi ?

« Le descriptif complet du poste de travail. La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- La description des activités significatives de l'emploi ;
- La nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- La description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondant à une faible part de l'emploi. Ces fiches doivent correspondre aux missions et à la fonction réellement exercées par le salarié, comme énoncé précédemment ».

Quel est l'impact de la nouvelle convention sur les jours d'ancienneté ?

« Une harmonisation sur les congés d'ancienneté cadre et non cadre a été négociée, les jours de congés supplémentaires seront fixés comme suit :

- 1 jour pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté ;
- 2 jours pour les salariés âgés de 45 ans avec au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour le salarié de 55 ans justifiant d'au moins 20 ans d'ancienneté. S'il existe un accord d'entreprise plus favorable, la nouvelle convention collective n'entraînera pas de modification de cet accord ». Les grands perdants seront les nouveaux embauchés ».

La nouvelle convention collective pourra-t-elle entraîner une baisse de rémunération ?

« Il a été négocié une garantie conventionnelle individuelle de rémunération. Cette garantie est l'assurance que chaque salarié de la métallurgie ne risque pas de voir son salaire diminuer en raison de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective au 1^{er} janvier 2024.

Quel sera le contingent d'heures supplémentaires ?

« L'article 99.4 de la convention collective nationale, prévoit un contingent d'heures supplémentaires à 220 heures, 175 heures si le décompte du temps de travail est annualisé. Il pourra être complété par un contingent complémentaire de 80 heures sur deux ans.

Sur volontariat du salarié, un contingent de 150 heures sera possible, le refus de ces heures supplémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement ».

Quelle sera la rémunération des heures supplémentaires ?

« L'article 99.2 prévoit une majoration de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les suivantes.

L'article 99.4 une majoration supplémentaire de 25% pour les heures supplémentaires prises au-delà du contingent annuel ».

La prime d'ancienneté sera-t-elle inférieure avec cette nouvelle convention

« En fonction de la nouvelle classification et selon les cas, elle pourra être parfois supérieure et jamais inférieure car la nouvelle convention collective nationale garantit le maintien du montant de la prime d'ancienneté actuelle avec un complément versé si nécessaire.

Ce complément figurera à part sur le bulletin de salaire ».

La grille SMH prend-elle en compte les primes ?

« Pour calculer son salaire minimum annuel (les minis étant appréciés annuellement), il faudra tenir compte de l'ensemble des rémunérations perçues sur un an, et d'un certain nombre de primes, gratifications, majorations, que l'on aura éventuellement touché pendant l'année. C'est ce qu'on appelle l'assiette de calcul du Salaire Minimum Hiérarchique. Il faudra tenir compte des éléments bruts de rémunération, versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, soit de toutes sommes figurant sur le bulletin de paie et supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, comme par exemple une prime de 13^{ème} mois ; à l'exception de la prime d'ancienneté, des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ».

Si on me verse une indemnité différentielle en lien avec la garantie individuelle conventionnelle de rémunération, lorsque j'aurai une augmentation de salaire cette indemnité va-t-elle diminuer ?

« En cas d'augmentation de salaire, cette augmentation viendra diminuer ou supprimer le cas échéant l'indemnité différentielle inhérente à la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

La garantie individuelle de rémunération conventionnelle est prévue aux articles 157 à 164 de la CCN. Elle permet de garantir le même niveau de rémunération entre le salaire perçu en 2023 et celui de

2024 après entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. Il s'agit d'une garantie conventionnelle plus favorable que la garantie légale ».

Résultats des élections professionnelles 2023

SILAC : 8 sièges titulaires et suppléants à pouvoir au 1^{er} collège et 1 titulaire et suppléant au 2^e collège. Le quorum n'a pas été atteint au 1^{er} tour pour les 2 collèges. La CGT a présenté des candidat.e.s au 1^{er} collège et aucun candidat au 2^e collège.

Sont élu.e.s au 1^{er} collège

Titulaires	Suppléant.e.s
Brigitte BOUVERET	
Charly FRANCOIS	
Romain BRULLOT	
Charles HULIN	

FRANCAS 70 : 5 sièges titulaires et suppléants à pouvoir au 1^{er} collège et 3 sièges titulaires et suppléants au 2^e collège.

Au 1^{er} tour, la CGT a présenté des listes complètes au 1^{er} et 2^e collège. Le quorum n'a pas été atteint au 1^{er} collège.

Sont élu.e.s au 1^{er} collège

Titulaires	Suppléantes
Ingrid GIRET	Sonia BEN SABER
Véronique GUENON	Anne-Cécile CUISENIER
Carine MICHAT	Marie FRELIN
Valérie PIERRET	Jérôme RABOUILLE
Isabelle SIMON	Stéphanie ROBERT

Sont élu.e.s au 2^e collège

Titulaires	Suppléant.e.s
Alexandra DECHILLY	Audrey ALBIET
Jérôme ESTURGIE	Nelly FIEUTELOT
Françoise REMETTER	Nathalie GUENOT

COBRA EUROPE : 2 sièges titulaires et suppléants à pouvoir au 1^{er} collège et 1 siège titulaire et suppléant au 2^e collège. La CGT a présenté une liste complète au 1^{er} collège mais pas de candidat au 2^e collège. Le quorum n'a pas été atteint au 1^{er} tour pour les 2 collèges.

Sont élus au 2^e collège

Titulaires	Suppléants
Nicolas SEGUIN	Bruno JEANVOINE

FIDAY GESTION : 4 sièges titulaires et suppléants à pouvoir au 1^{er} collège et 3 sièges titulaires et suppléants au 2^e collège. La CGT n'a pas présenté de liste au 1^{er} collège.

Sont élus au 2^e collège

Titulaire	Suppléant
Frédéric HUTINET	Farid KARA Rodolphe BAILLY

WEBHELP : 7 sièges titulaires et suppléants à pouvoir pour un collège unique. La CGT a présenté des listes complètes.

Sont élu.e.s

Titulaires	Suppléant.e.s
Rodolphe VAUTHIER	Valérie COROTTE
Mélanie BAUDOUIN	Sean BAUGEY
Florian JEANNY	Valérie COURSILLY
Emilie JEUDY	Giovani ARMENIO
Karine RAYMOND	Sarah VINCENT

SOPROFEN : 9 sièges titulaires et suppléants à pourvoir au 1^{er} collège et 2 titulaires et suppléants au 2^e collège. La CGT a présenté une candidate au 2^e collège.

Est élue au 2^e collège

Titulaire	Suppléant
Claire QUILLERY	

LUFKIN : 5 sièges titulaires et suppléants à pourvoir au 1^{er} collège, 3 sièges titulaires et suppléants au 2^e collège et 3 sièges titulaires et suppléants au 3^e collège. La CGT a présenté une liste incomplète au 1^{er} collège.

Sont élus au 1^{er} collège

Titulaire	Suppléant
Kévin ROSZAK	Damien MAURIS

FAURÉCIA : 6 sièges titulaires et suppléants à pourvoir au 1^{er} collège, 4 sièges titulaires et suppléants au 2^e collège et 1 siège titulaire et suppléants au 3^e collège. La CGT a présenté une liste incomplète au 1^{er} collège.

Sont élu.e.s au 1^{er} collège

Titulaires	Suppléants
Gabriella RICHARDOT	Stéphane MINNE
Patrick MONNIER	Laëtitia MOUTHE
Aurélië THEVENOT	Estéban MORENO

Compagnie Française du Panneau : 6 sièges titulaires et suppléants à pourvoir au 1^{er} collège et 3 sièges titulaires et suppléants au 2^e collège. La CGT a présenté liste complète au 1^{er} collège et une liste incomplète au 2^e collège.

Sont élus au 1^{er} collège

Titulaires	Suppléants
Romain GUILLOT	John DUCHANOY
Dan BEAUVOIS	Éric GRILLOT
Sharif MÉRIZAK	Jean-Luc LAURENT
Nicolas GROSJEAN	Hamou BENSLIMANE
Ronnie ANDRÉ	Sébastien BESANCENOT

Sont élus au 2^e collège

Titulaire	Suppléant
Sébastien GROSMAIRE	Quentin BARRET

CF2P : 2 sièges titulaires et suppléants à pourvoir au 1^{er} collège, 3 sièges titulaires et suppléants au 2^e collège et 3 sièges titulaires et suppléants au 3^e collège.

Est élu au 1^{er} collège

Titulaire	Suppléant
Joël PIEDBOIS	

Décryptage des décrets réforme des retraites

La réforme des retraites a été décidée dans une période où il n'y avait aucune urgence à réformer puisque le système était excédentaire de 3,2 milliards en 2022 et même en déficit nous serions loin de l'oscillation des aides aux entreprises entre 157 milliards pour 2019 et 260,5 milliards pour 2020/2022. Cette réforme est avant tout une réforme de classe avec des répercussions sévères pour les travailleurs. De réforme en réforme l'objectif et la volonté du gouvernement restent les mêmes, toujours plus de cadeaux aux entreprises et aux plus riches qui veulent en finir avec les conquêtes sociales des travailleurs et de la Sécurité Sociale.

C'est quand même curieux :

Pour le Covid à 64 ans, tu es vieux et fragile...

Mais pour la réforme des retraites, à 64 ans tu es jeune et en pleine forme.

Les décrets d'application de la réforme des retraites introduisent de nombreux changements dans le calcul des pensions et les conditions d'attribution de certains dispositifs. Sans entrer dans trop de données techniques, en voici les principaux.

Le cumul emploi-retraite permettra d'ouvrir des droits nouveaux uniquement pour les personnes parties en retraites à taux plein ce qui exclura donc les personnes ayant des carrières hachées et incomplètes. Il n'est possible de bénéficier du dispositif qu'une seule fois, il est rétroactif à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le dispositif de retraite progressive est possible dès 60 ans mais il ne sera ouvert qu'à compter de 61 ans pour les personnes nées en 1964, et à 62 ans pour celles nées à partir de 1968. Ainsi, il ne sera donc possible de bénéficier de la retraite progressive qu'à l'âge qui était l'âge légal avant la réforme.

La revalorisation des pensions minimales concerne la hausse future du minimum contributif (pour les carrières longues) et se décompose en 2 mesures :

* **Le MICO** (Minimum Contributif) servi à compter du 1^{er} septembre est désormais indexé sur le SMIC mais une fois perçu la pension reste revalorisée au 1^{er} janvier sur l'inflation comme pour les autres retraites ;

* **La MAJEX** (Majoration Exceptionnelle) qui est une revalorisation des pensions déjà liquidées et dont le montant est fixé à 100€ maximum. Pour en bénéficier, il faut avoir effectivement liquidé toutes ses pensions dont la pension au régime général au taux de 50%, et d'avoir cotisé au mont 120 trimestres au régime général.

L'Allocation de solidarité aux personnes âgées porte le montant des ressources d'un assuré bénéficiaire d'une retraite personnelle ou de réversion à un montant minimum à condition d'avoir 65 ans, de bénéficier de 961.08€ bruts mensuels pour une personne seule et 1 492.08€ pour un couple, d'avoir demandé toutes les pensions.

La condition de résidence passe de 6 à 9 mois durant l'année civile à compter du 1^{er} septembre.

Elle est récupérable sur succession dont le seuil est réhaussé à 150 000€ dans les Outremer jusqu'au 31 décembre 2029 et passe à 100 000€ en métropole le 1^{er} septembre 2023.

La Pension d'Orphelin bénéficie uniquement aux bénéficiaires du régime général, est soumise à conditions d'attributions spécifiques ; elle est versée jusqu'à l'âge limite de 21 ans, relevé jusqu'à 25 ans si les ressources sont inférieures à 55% du Smic horaire x 139 x 12.

L'Allocation Vieillesse des Parents au Foyer prendra en compte les périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel pour élever des enfants ou s'occuper d'un enfant ou d'un proche handicapé ou malade. Elle est calculée au taux commun sur la base du SMIC.

L'Allocation Vieillesse pour les Aidants (pour proches parents ou enfants en situation de handicap) opère une distinction dans les modalités de désignation des bénéficiaires.

Compte Professionnel de Prévention

permet de mobiliser ses droits acquis pour financer un bilan de compétences, de la VAE et/ou une ou plusieurs actions de formation à condition de mobiliser le conseil en évolution professionnelle, envisager un métier non exposé aux facteurs de risque professionnels, que le dispositif soit aligné sur celles du projet de transition professionnelle que la charge financière soit prise en compte par le Compte Professionnel de Prévention.

Le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle

a pour but de prévenir et anticiper l'usure professionnelle liée aux risques ergonomiques plutôt que d'agir en réparation ; il versera une dotation à France compétences qui la répartira entre les Associations Transitions Pro pour financer la reconversion professionnelle pour assurer le financement des projets de transitions professionnelles ; cette répartition se fera en fonction de la masse salariale des régions et de leur taux de sinistralité pour les salariés non titulaires d'un Compte Professionnel de Prévention mais concernées par un risque professionnel (risques ergonomiques).

Surcote parentale sera versée aux assurés titulaires d'au moins un trimestre au titre d'une Majoration de Durée d'Assurance pour enfant ou de l'éducation, ou enfant handicapé ou congé parental et justifiant de la durée requise pour le taux plein à 63 ans.

Les décrets précisent que, pour la répartition de trimestres entre les parents au titre de la majoration de durée d'assurance, la mère devra bénéficier au minimum de 2 trimestres de Majoration de Durée d'Assurance éducation ou adoption par enfant. Ces dispositions s'appliquent aux demandes de répartition de trimestres de majoration de durée d'assurance déposées à compter du 16 avril 2023.

Ceux qui décident des critères de la pénibilité au travail, sont ceux qui n'ont jamais connu ni la pénibilité ni le travail.

Les Indemnités Journalières Maternité, versées dans le cadre de congé de maternité débutés avant le 1^{er} janvier 2012, sont incluses dans le salaire annuel moyen pour le calcul des retraites prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023. Le montant forfaitaire des indemnités journalières est reporté sur l'année civile de naissance du ou des enfants.

Les indemnités journalières versées avant le 1 janvier 2012 font l'objet d'un report forfaitaire égal à une fraction du salaire médian de l'année précédant la naissance selon le nombre de naissances et le nombre d'enfants déjà nés ; le décret définissant le salaire médian n'est pas encore paru.



Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](https://www.macif.fr)



La Macif,
c'est vous.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 (www.orias.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. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 (www.orias.fr)