

DES INDUSTRIES CHIMIQUES

LE DOSSIER

SOMMAIRE

L'EDITO 3

LES LUTTES 4-5

MESSIER MITRY/
ANGLETERRE/
SANOFI /
SMURFIT KAPPA BIB/
PLASTIC OMNIUM
RUITZ

LE DOSSIER 7-18

Retraite : le bras de
fer

LES LUTTES 19

La manifestation du
19 janvier en images



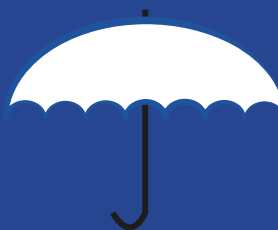
Engagés à vos côtés



Santé



Solidarité



Prévoyance



apgis

APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale
sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.
SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 944684 VINCENNES cedex

apgis.com

ÉLEVER ET GÉNÉRALISER LE RAPPORT DE FORCES.

Le gouvernement Macron, porte-flingue de la classe dominante, a décidé de passer en force sur la question des retraites. Alors que 93% des actifs sont contre la réforme parmi lesquels, la moitié veulent revenir à la retraite à 60 ans. Borne déclare avec sa morgue bourgeoise « les 64 ans ne sont pas négociables », comme tous les patrons qui affirment 5 minutes avant de céder, qu'ils ne céderont jamais !

Ce numéro de La Voix consacre son dossier aux arguments à connaître pour mener la bataille des idées sur la retraite et au-delà. En effet, la « mère des réformes » porte en elle un concentré de capitalisme : augmentation de la compétitivité des entreprises pour le plus grand bénéfice des actionnaires, austérité d'inspiration européenne pour les travailleurs et les travailleuses, mépris total pour la réponse aux besoins de la population, des métiers pénibles, des femmes qui seront encore plus pénalisées, contrairement au baratin relayé par les médias.

93% des actifs sont contre la réforme parmi lesquels, la moitié veulent revenir à la retraite à 60 ans.

Le régime Macron a décidé un débat éclair au parlement, pour déborder la stratégie interconfédérale d'appels successifs à des journées d'action qui ne peuvent pas suffire à faire plier le gouvernement. **Il nous faut une autre démarche de luttes, sous peine d'un nouveau recul, gravissime en soi, et qui serait porteur d'une aggravation sociale sur la question des salaires, de l'emploi et des services publics.**

L'argent existe très largement pour satisfaire les revendications de la CGT. Le déficit des retraites annoncé par le COR en 2025 se situe entre 8 et 17 milliards. La seule fraude fiscale, elle, est évaluée à 100 milliards par an !

En augmentant le taux de cotisation (ce que les médias appellent le « coût du travail ») de 0,2 à 0,4 point par an, on assurerait la pérennité du système : cela représenterait en moyenne une augmentation de 1,60 € par mois pour les travailleurs (soit le prix d'un café) et 2,40 € pour les employeurs. Et nous ne parlons pas des profits qui pulvérisent record sur record !

Dans ce contexte, tout est question de choix politique, et Macron le président des riches a déjà fait le sien. On nous dit que le gouvernement sera intraitable ? **Alors nous devons être inflexibles !**

Il nous faut stopper la spirale infernale de l'inflation, de baisse des garanties comme la retraite, d'austérité, etc.

Le droit de grève doit être respecté, alors que c'est l'obstination du gouvernement qui fait risquer gros sur l'économie française !

**ENGAGEONS-NOUS DANS LA « MÈRE DES BATAILLES »
POUR ÊTRE ENTENDUS DEPUIS LES ENTREPRISES
JUSQU'AU GOUVERNEMENT !**

Les salariés de MESSER FRANCE obtiennent des augmentations salariales grâce à une mobilisation forte et unie.

Les salariés de Messer France, une entreprise de gaz industriels, ont participé à une mobilisation le 23 Novembre pour obtenir des augmentations salariales et revendiquer une répartition plus équitable des richesses produites par les employés.

La déléguée syndicale centrale CGT, Françoise LUDWIKOWSKI du site de Mitry-Mory (77), a motivé le mouvement qui a été fortement suivi à travers toute la France.

Ce débrayage a permis d'obtenir une augmentation générale d'une moyenne de 6,3 % pour les premiers échelons et allant de 5 à 4 % pour les autres grilles salariales.

En effet, seule une mobilisation forte et unique est essentielle pour obtenir des résultats concrets et faire entendre les revendications des salariés.

Les salariés de Messer France ont réussi à obtenir des augmentations salariales significatives grâce à leur participation au mouvement et à l'unité dans leurs revendications. Il est important de continuer à soutenir et à se mobiliser pour les droits et les intérêts des salariés.



Angleterre

Les 5 et 6 janvier 2023, une délégation composée de cheminots de Versailles, Montparnasse et Trappes, de l'UD 13 et de la FNIC CGT avec Olivier MATEU est allée apporter son soutien aux cheminots du syndicat RMT à Londres.



Engagés dans un combat inédit depuis 30 ans (Thatcher est passée par là), c'est l'ensemble des salariés de secteurs, qu'ils considèrent comme relevant d'un service public, qui est mobilisé, en grève reconductible.

Hôpital, transports ferroviaire et maritime, école... Chaque mouvement d'un secteur se fait le relais d'un autre et la grève reçoit le plein soutien de la population du Royaume- Uni.

La rencontre a été l'occasion d'échanger et d'affirmer notre solidarité. Leur combat est aussi notre combat. Aller sur les piquets de grève c'est un peu particuliers au Royaume Uni car les salariés ne peuvent pas être plus de 7... mais cela ne nous a pas empêchés de rester à leur côté, de discuter, de boire un thé (qui souvent est apporté par la population).

L'enjeu de la mobilisation est, bien au-delà du Brexit, une affirmation que ces secteurs doivent relever d'un service public, que les salaires doivent arrêter d'être baissés pour enfin être augmentés, que les conditions de travail doivent être à la hauteur de la réponse aux besoins de plus en plus énormes face à l'inflation exponentielle, qu'il est besoin d'embaucher.

La crise est telle que les banques alimentaires doivent cuisiner les produits distribués à la population qui subit de plein fouet la crise énergétique.

Et la mobilisation des travailleuses et des travailleurs affirme qu'une autre distribution des richesses doit être non seulement débattue mais doit être effective.

Sanofi, l'heure de la vengeance...

Après un conflit historique de 4 semaines sur 15 sites du groupe, suivi au plus haut par plus de 4 000 salariés, la direction de Sanofi met en place la répression syndicale.

4 salariés, comme par hasard 3 élus et/ou mandatés CGT et un syndiqué, font aujourd'hui l'objet, pour 3 d'entre eux, de procédures de licenciement. Il ne fait nul doute pour nous que ces procédures ne sont là que des décisions prises avec un état d'esprit « de revanche » par la direction et aussi pour envoyer un message aux salariés : « si vous faites grève, voilà ce qui peut vous arriver ».

C'est d'autant plus vrai pour nos deux élus et mandatés du site de Sanofi Le Trait à qui il est reproché d'avoir bloqué l'accès au site des camions de livraison et d'expédition.

Ils sont les seuls, syndiqués CGT, à être mis en procédure alors que l'appel était intersyndical sur le site et suivi par plusieurs dizaines de salariés.

Disant cela nous ne voulons pas dire que tous auraient du être en procédure, nous sommes simplement convaincus que la direction veut faire un exemple en utilisant des méthodes d'un autre temps, à l'opposé de l'image qu'elle se dit avoir, soit disant « à l'écoute » et « soucieuse de la qualité du dialogue social. »

Nous ne pouvons que condamner les décisions prises par la direction de Sanofi, le droit de grève est un droit inscrit dans la constitution, cibler des élus et mandatés CGT en répression et pour « l'exemple » est inacceptable, **notre fédération et la CGT mettrons tout en œuvre pour le respect du droit et des libertés syndicales, car en s'attaquant aux représentants élus et mandatés, c'est le monde et le droit du travail qui est remis en cause.**

Smurfit Kappa BiB dans l'action pour les retraites

Après le tractage et l'information des salariés par la CGT sur le projet du gouvernement sur la réforme des retraites, ce sont 50 % de salariés qui se sont mis en grève le 19 Janvier 2023 chez Smurfit Kappa BiB situé à Épernay dans le département 51.



Ce sont 35 salariés qui étaient présents lors du défilé qui a réuni 2 100 salariés contre 200 habituellement dans les rues d'Epernay. Le syndicat CGT a appelé les salariés à se mettre en grève 24 h par des arrêts de 1 h à 8 h par faction. **Le syndicat CGT Smurfit Kappa BiB a réuni l'ensemble des salariés grévistes à la suite de la manifestation et la décision a été prise de s'inscrire dans toutes sortes de luttes pour le rejet de cette réforme.**

Grève chez PLASTIC OMNIUM RUITZ

Les salariés se sont fortement mobilisés le 19 janvier 2023 contre la réforme de notre système de retraite et ont participé à la manifestation à Arras. Le site a été mis arrêt avec un taux de grévistes de 97 % sur l'ensemble des salariés postés et de jour.



Cette journée a aussi permis aux syndicats CGT de discuter avec les salariés sur les différentes actions à mener très prochainement, lors des négociations salariales, pour nous donner toute la force revendicative et améliorer notre pouvoir d'achat.

Le combat est indispensable face au positionnement capitaliste de PLASTIC OMNIUM qui privilégie ses actionnaire plutôt que ses salariés.

LES SPÉCIALISTES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE



**35 ANS
D'EXPÉRIENCE**

auprès des CSE.
Spécialiste des Organisations Syndicales,
présent auprès de plus
de 40 Fédérations,
UD, UL et Comités Régionaux.

- Expertises Comptables
- Formations
- Commissariat aux comptes

**40 EXPERTS
QUI VOUS SONT PROCHES**



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

RÉFORME DES RETRAITES :

LE BRAS DE FER

LE DOSSIER

Un dossier retraite pour y voir clair sur les annonces et les bobards du gouvernement. Avec ensuite, ce que la CGT considère comme indispensable et possible de faire.

LA RETRAITE MACRON/BORNE

(Source : Dossier presse Gouv)

ANNÉES DE NAISSANCE	AGE LÉGAL	DURÉE COTISATION TRIMESTRE	DIFFÉRENTIEL RÉFORME TOURAINE
1960	62 ans	167	0
1961 jusqu'au 31 août	62 ans	168	0
1961 jusqu'au 31 décembre	62 ans et 3 mois	168	1
1962	62 ans et 6 mois	168	1
1963	62 ans et 9 mois	168	2
1964	63 ans	169	2
1965	63 ans et 3 mois	169	3
1966	63 ans et 6 mois	169	3
1967	63 ans et 9 mois	170	2
1968	64 ans	170	2
1969	64 ans	170	2
1970	64 ans	171	1
1971	64 ans	171	1
1972	64 ans	171	1
1973	64 ans	172	0

L'âge légal serait relevé à compter du 1^{er} septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois à la fin du quinquennat Macron, puis atteindrait la cible de 64 ans en 2030.

La durée de cotisation cible pour bénéficier du taux plein serait maintenue à 43 annuités, mais la montée en charge pour atteindre cette cible serait accélérée par rapport au calendrier de la réforme de 2014. Elle s'achèverait ainsi en 2027 au rythme d'un trimestre supplémentaire par année. L'âge d'annulation de la décote resterait à 67 ans.

QUELLE RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ ?

(Source : Code du Travail, Dossier de presse Gouv et CdC.)

Doté de 10 facteurs, le compte de prévention de la pénibilité est une mesure issue de la Loi du 20 janvier 2014, qui en parallèle au recul de l'âge légal du départ à la retraite, devait prendre en considération les conditions de travail que subissent les salariés.

Cela était peu mais manifestement trop pour le gouvernement qui en 2017 annonçait un nouvel affaiblissement du dispositif qui changeait de nom : compte professionnel de prévention.

Cette loi a été conçue pour diviser les travailleurs avec des compteurs individuels à la place de la reconnaissance de la profession. Il aurait été plus facile de reconnaître, par exemple le métier : chauffeur poids lourd, maçon, couvreur etc... Ni Macron ni son prédécesseur n'ont voulu faire en sorte que cela concerne vraiment du monde et que cela soit applicable aujourd'hui. Cette loi prévoit que le compteur pénibilité est renseigné par le patron. Or quel est le patron qui va attester que les conditions de travail sont mauvaises, voire illégales ?

Le dispositif actuel n'est voué qu'à exercer un effet réduit, sans impact sur la prévention.

Avec la réforme Macron/Borne la branche AT-MP de la Sécurité sociale financerait un fonds dédié à la prévention de l'usure professionnelle doté d'un milliard d'euros sur le quinquennat, utilisé pour payer les reconversions et les adaptations de postes. Les cotisations employeurs qui financent cette branche diminueraient de 0,1 % (soit

800 millions d'euros), pour strictement compenser la hausse de 0,1 % des cotisations employeurs pour les retraites.

Toute personne ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP) ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 % (exemples : perte de tous les orteils, du pouce gauche pour un droitier, de la voix ou paralysie du visage), pourrait partir 2 ans avant le nouvel âge légal, si cette incapacité est liée à une exposition à des facteurs de pénibilité, sous condition de durée d'exposition de 5 ans.

Toute victime d'un AT-MP dont l'incapacité est supérieure à 20 % (exemples : perte d'un pied, du pouce droit pour un droitier ou de la vision d'un œil) serait éligible à ce départ anticipé, sans aucune condition d'exposition à des facteurs de pénibilité.

Une visite médicale de fin de carrière pour les salariés les plus exposés aux risques d'usure professionnelle est prévue obligatoire à 61 ans pour permettre un départ anticipé à tous ceux qui ne sont plus en mesure de continuer à travailler et reconnus inaptes au travail. Ils pourraient partir à 62 ans à taux plein.

PENSION MINIMUM.

(Source : Dossier de presse Gouv.)

Le minimum de pension serait revalorisé de sorte que les salariés et les indépendants, notamment les artisans et commerçants, ayant une carrière complète, partiraient avec une pension brute égale à 85 % du SMIC net, soit une augmentation de 100 euros par mois.

Les pensions concernées seraient indexées sur l'inflation.

Mais il faudra avoir fait toute sa carrière au SMIC pour bénéficier de cette pension de près de 1 200 € par mois et si pour certains bénéficiaires, le montant brut équivaldrait au net du fait d'une exonération de CSG, la plupart des personnes seraient assujetties au taux réduit de 3,8 %, baissant ainsi le montant réel de la pension.

DISPOSITIFS CARRIÈRES LONGUES.

(Source : Dossier de presse Gouv.)

Les personnes qui ont commencé à travailler avant 16 ans pourraient partir à compter de 58 ans, sous réserve d'avoir cotisé la durée d'assurance requise majorée d'une année, donc au-delà des 43 ans.

Les personnes qui remplissent les conditions actuelles du dispositif carrières longues (durée d'assurance cotisée, 5 trimestres avant la fin des 20 ans) partiraient 2 ans avant l'âge légal, donc à 62 ans quand l'âge légal sera à 64 ans.

DERRIÈRE LES BOBARDS DES COMMUNICANTS, LA RÉALITÉ...

60, puis 62, bientôt 64 ans, voire 67 ans dans dix ans... **De réforme en réforme, l'âge légal de départ à la retraite et l'âge effectif auquel les salariés cessent leur activité reculent.**

Le gouvernement dit adapter l'âge de départ à la retraite à l'augmentation de l'espérance de vie moyenne. C'est le « *on vit plus longtemps, donc il faut travailler plus longtemps* ».

C'est déjà un débat de savoir si les années gagnées sur la mort grâce au progrès social et scientifique doivent automatiquement être consacrées à produire de la plus-value pour le capital. Mais, de plus, **il n'y a rien de plus inégalitaire que l'indicateur de l'espérance de vie car il dépend fortement des conditions de vie, de travail et des revenus. Allonger la durée de cotisation, reculer encore l'âge de la retraite, c'est clairement priver du droit à la retraite en bonne santé les salariés les plus modestes, ceux qui sont les plus exposés dans leur carrière.**

On assiste à une **stagnation globale** de l'espérance de vie depuis 2014 (85 ans pour les femmes, 79 ans pour les hommes). Or le chiffre retenu par le gouvernement dans ses perspectives est une bonification de 1,6 mois chaque année.

Est-ce un hasard : il n'existe plus de statistiques récentes sur l'évolution de l'espérance de vie **par catégorie sociale**. Les données les plus proches datent de 2013 et indiquent un écart qui serait de 6,4 ans entre un homme cadre et un ouvrier.



Il faudra avoir fait toute sa carrière au SMIC pour bénéficier d'une pension de près de 1 200 € brut par mois. »

ESPÉRANCE DE VIE À 35 ANS SELON LES CATÉGORIES SOCIALES. (Sources : Insee et Ined)

	FEMMES 1984	FEMMES 2013	HOMMES 1984	HOMMES 2013	SANS INCAPACITÉ	
					FEMMES 2003	HOMMES 2003
CADRES	47,5	53	41,7	49	35,4	34
PROF INTERMÉDIAIRES	46,4	51,9	40,5	46,7	32,1	30,8
AGRICULTEURS	45,7	51,1	40,3	46,2	29,4	29
ARTISANS, COMMERÇANTS	46	51,4	39,6	46	31,7	30,1
EMPLOYÉS	45,6	51,1	37,2	44,9	28,9	28,4
OUVRIERS	44,4	49,8	35,7	42,6	26,8	24,4
SANS EMPLOI	44,3	47,6	27,7	33,1	25,5	10,5
ÉCART CADRES-OUVRIERS	3,1	3,2	6	6,4	8,6	9,6

Pour autant, on peut lire dans plusieurs documents récents que les inégalités sociales d'espérance de vie s'accroissent. Entre les 5 % de la population la plus « aisée » et les 5 % de la population la plus pauvre, **l'écart d'espérance de vie est de 13 ans.**

Depuis un demi-siècle, notre société a eu la capacité de réduire la durée du travail et dans le même temps de prendre en charge de plus en plus de retraités. Alors qu'il y a eu la quatrième, puis la cinquième semaine de congés payés, les 35 heures, la retraite à 60 ans, notre système a su absorber le double de retraités, sans difficulté.

C'est en réalité l'évolution des richesses créées et sa répartition qu'il faut principalement regarder. Cette richesse a été multipliée par 3 en 50 ans.

PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) EN FRANCE, EN EUROS (Insee)

ANNÉES	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2019	2020	2021
Milliards d'euros constants	452	789	1127	1440	1806	1998	2332	2150	2297

Les statisticiens de l'INSEE prévoient aussi une évolution du produit intérieur brut dans les prochaines décennies, bien supérieure à l'évolution du nombre de retraités. Voilà une information qui reste confidentielle.

Quant aux aides publiques aux entreprises privées, elles ont augmenté trois fois plus vite que les aides sociales.

En 2018, les aides aux entreprises représentaient l'équivalent de 5,6 % du PIB, en augmentation de 215 % sur un tout petit peu plus de 10 ans, soit une croissance annuelle moyenne de 7,2 % par an. Le gouvernement va baisser les impôts de production, en supprimant la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises entre 2023 et 2024.

Cette disparition représente une perte de 8 milliards d'euros au total pour les finances publiques.

AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES PRIVÉES. (Sources : IGF, IGAS, et IGA)

ANNÉES	1980	2007	2013	2017	2019
VALEUR EN MILLIARDS	10	65	110	140	157

La participation des employeurs au financement de la Sécurité sociale diminue.

Sous l'effet du CICE, du pacte de responsabilité et de la baisse de l'impôt sur les sociétés, la contribution des entreprises a diminué, tandis que les prélèvements sur les ménages ont continué à s'accroître. Les hausses de la TVA, de la fiscalité locale, de la fiscalité écologique, de la contribution au service de l'électricité et des cotisations sociales salariées ont augmenté l'effort contributif des ménages de plus d'un point de PIB.

L'augmentation des aides publiques aux entreprises ne s'est donc pas accompagnée d'une hausse proportionnelle de leur contribution aux finances publiques par la fiscalité (c'est exactement le contraire qui s'est produit).

La tendance se retrouve à l'identique du côté du financement de la Sécurité sociale. Selon le dernier rapport d'évaluation des politiques de Sécurité sociale publié en 2022, la participation des employeurs privés au financement de la Sécurité sociale n'a cessé de diminuer au point de devenir minoritaire : alors qu'en 1991, leur part était de 52 %, elle est tombée à 39 % en 2019.

Désormais, les ménages sont les premiers financeurs d'une sécurité sociale dont le budget est de plus en plus grevé par la généralisation des exonérations de cotisations pour les patrons.

TAUX D'EMPLOI EN % (Source : Insee)

ANNÉES	1985	1995	2000	2005	2010	2017	2020
FEMMES 55-59 ANS	36,1	42,1	42	51,2	56,9	69,1	70,2
FEMMES 60-64 ANS	15	10,4	10,1	13	16,7	29,9	32,5
HOMMES 55-59 ANS	59,3	57,6	56,1	59,1	64,3	74,8	76,6
HOMMES 60-64 ANS	25,1	11,2	10,9	15	19,4	28,9	33,7
ENSEMBLE À 60 ANS							48
ENSEMBLE À 62 ANS							26

Il y a des millions de privés d'emploi à qui on refuse du boulot. En moyenne, c'est à 27 ans seulement qu'un jeune arrive à trouver un emploi stable, c'est la perspective de devoir travailler jusqu'à 70 ans qui s'annonce, si on ne reconnaît pas les années d'études dans le calcul de la retraite. Le temps partiel imposé progresse, avec autant de perte de cotisations et aussi de perte de droits pour la retraite.

En réalité, aujourd'hui déjà, la moitié de ceux qui arrivent à l'âge théorique de leur retraite, ne sont plus en activité. Ils sont au chômage, en longue maladie, en invalidité.

La première chose que font les patrons lorsqu'ils suppriment des emplois, c'est de viser ceux qui sont proches de la soixantaine, parce qu'ils sont potentiellement trop souvent malades, ne s'adaptent pas suffisamment aux nouvelles exigences et sont généralement davantage payés. Les seniors qui sont au chômage le sont beaucoup plus longtemps que les autres, du fait des refus d'embauches.

Pendant ce temps, les années se suivent et se ressemblent. Chaque printemps, lors de la saison des assemblées générales d'actionnaires, la presse fait ses gros titres sur les milliards d'euros de dividendes versés

par le CAC40. Même si les résultats et le chiffre d'affaires des entreprises baissent, et même en cas de pertes, le dividende poursuit son avancée inexorable.

DIVIDENDES ET RACHATS D'ACTIONS VERSÉS AUX ACTIONNAIRES PAR LES ENTREPRISES DU CAC 40.

(Sources : Oxfam et Vernimmen)

ANNÉES VALEUR EN MILLIARDS

2003	23
2005	27
2007	39
2010	37
2012	41
2015	43
2017	51
2019	60,2
2021	69,4
2022	80,5

Ces données démontrent une gestion entièrement tournée vers la satisfaction des intérêts d'un petit nombre mais aussi des pouvoirs publics et des politiques publiques défaillants, des aides publiques sans contreparties, l'emploi réduit à une variable d'ajustement...

C'est dire l'urgence du changement radical que porte la CGT et combien nous avons à gagner à insister sur nos revendications.

REPOUSSER L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE EST NÉFASTE POUR LES SALARIÉS.

UNE NOUVELLE FOIS LE PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE A RAPPELÉ SA VOLONTÉ DE REPOUSSER L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE.

Reporter l'âge de départ c'est :

- **Allonger une période où beaucoup de travailleurs ne sont plus en activité** (environ 20 % entre 58 et 62 ans actuellement) et qui constitue un « sas de précarité » ou un allongement des « périodes de précarité » avant la retraite.
- **Augmenter le chômage, la maladie, l'invalidité...** et les besoins en financement qui vont se déplacer (pour 1 € en moins lié à la réforme, cela fait 50 centimes en plus sur les autres risques).
- **Augmenter le risque que les futurs retraités prennent leur retraite en mauvaise santé.** En effet, travailler plus longtemps dans de mauvaises conditions a un impact exponentiel sur la santé des travailleurs et futurs retraités.
- **Réduire le rôle social fondamental que les retraités jouent** à tous les niveaux de la société : associatif, famille, vie de quartier... Ce n'est pas parce qu'ils ne produisent plus qu'ils ne sont plus utiles.
- **Priver les travailleurs d'un juste retour en tant que producteurs de richesses du pays.**

Focaliser le débat sur l'âge de départ c'est :

- **Occulter la question des taux de remplacement** (silence quasi général), y compris du COR (pas de projection sur le long terme pour les ICTAM).
- **Occulter la question de l'accroissement des ressources affectées aux retraites.**

Le logiciel social-démocrate et libéral persiste : imposer la répartition à cotisations définies.

Face à ce nouveau recul, revendiquons :

- **La revalorisation immédiate des pensions de 10 %** pour apurer les pertes de ces dernières années et les indexer sur les salaires et non sur les prix, avec une pension minimum égale au SMIC revendiqué (2 000 € brut).
- **La mise en place d'un cadre de référence** englobant régime général et retraites complémentaires et la garantie pour chaque salarié d'une retraite à taux plein à 60 ans.
- **L'obtention de la retraite à taux plein après 37,5 ans de cotisation**, incluant les années d'études et périodes d'inactivité forcée, pour un montant global garanti de 75 % du salaire de référence. Cela suppose un retour à 150 trimestres de validation et aux 10 meilleures années d'activité.
- **La retraite à 55 ans pour travaux pénibles** et une anticipation d'un trimestre par année de pénibilité pour ceux qui n'auraient été exposés que partiellement durant leur carrière.
- **L'intégration à terme des retraites complémentaires dans la Sécurité sociale**, pour aller vers un régime unique et les mêmes droits pour tous prenant en compte les spécificités professionnelles (pénibilité, travail posté, exposition aux produits à risque, etc.).

CES REVENDICATIONS PEUVENT ÊTRE OBTENUES PAR :

- **L'arrêt des exonérations des cotisations sociales.**
- **L'augmentation des salaires (mini 2 000 €/mois).**
- **L'obligation de supprimer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes.**
- **L'interdiction des licenciements et des embauches massives par la mise en place des 32 heures.**
- **L'augmentation sans modulation des cotisations patronales de retraites, gelées depuis 20 ans.**
- **Le remplacement de la CSG par une cotisation sociale 60 % employeur et 40 % salarié et baser le financement de la retraite exclusivement sur le travail.**
- **La soumission à cotisation de toute forme de rémunération (participation, intéressement, abondements...)**

**TOUTES ET TOUS EN GRÈVE
CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES !**

POUR MÉMOIRE...

LA RETRAITE PAR RÉPARTITION (À PRESTATIONS DÉFINIES) :

- ✓ **C'est la solidarité entre les générations**
- ✓ **C'est la solidarité entre les individus**
- ✓ **C'est la solidarité entre les professions**

L'ensemble des régimes obligatoires de retraites de base ou complémentaires fonctionne en France sur le principe de la répartition. Les régimes redistribuent, au cours d'une année, sous forme de pensions versées aux retraités, les cotisations encaissées, la même année, auprès des actifs.

Solidarité entre les générations :

Chaque génération finance la retraite des générations précédentes.

Cette solidarité entre les générations permet de faire progresser les pensions au même rythme que les salaires, à condition que le système fonctionne « à prestations définies ».

Ce financement est assuré collectivement par des cotisations obligatoires sur les salaires. Il repose donc sur l'ensemble de la richesse créée chaque année dans le pays, ce qui en garantit la pérennité dans le temps. Ce système ne peut jamais faire faillite. Pour que cela arrive, il faudrait que le pays tout entier soit en situation de faillite.

Au contraire, un régime de retraite fonctionnant en capitalisation peut toujours faire faillite : c'est en particulier le cas de tous les fonds de pension.

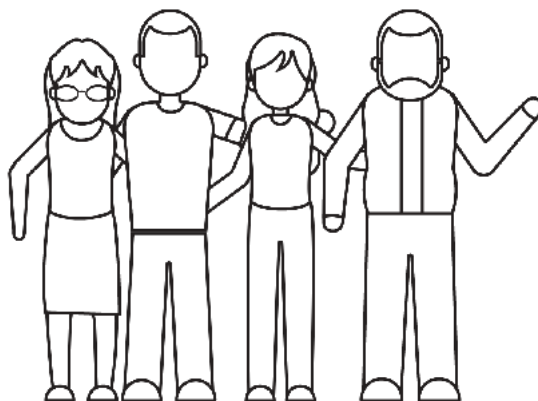
Solidarité entre les individus :

Toute carrière professionnelle comporte évidemment des risques d'aléas : périodes d'inactivité forcée pour cause de chômage, de maladie, de maternité, d'invalidité ou même d'éducation des enfants.

En répartition, ces périodes ouvrent des droits à la retraite au même titre que les périodes d'activité, ce qui n'est absolument pas le cas en capitalisation.

Solidarité entre les professions :

Les métiers se transforment, évoluent, certains disparaissent et sont remplacés par d'autres. Certains régimes professionnels peuvent alors se trouver en difficulté, le nombre de retraités percevant une pension finissant par dépasser le nombre d'actifs cotisant. **En répartition, la compensation démographique entre les différents régimes existant garantit que, quoi qu'il arrive, les droits à la retraite seront honorés et les pensions payées jusqu'à leur terme. Il n'existe évidemment rien de semblable en capitalisation.**



POUR MÉMOIRE...

LA RETRAITE PAR RÉPARTITION (À PRESTATIONS DÉFINIES) :

Ainsi, aujourd'hui, il n'y a pratiquement plus de mineurs en activité, donc cotisant. Il reste par contre de nombreux mineurs retraités, lesquels perçoivent normalement leurs pensions.

Dans sa conception actuelle, les solidarités mises en œuvre dans nos régimes par répartition ont pour objectif de neutraliser l'impact des accidents ou des interruptions de carrières sur le calcul des pensions, qu'il s'agisse du chômage, de la maladie, d'une incapacité de travail ou de la maternité.

De 1945 à 1993, notre système par répartition a fonctionné « à prestations définies », s'assignant pour objectif politique de garantir à chacun la continuité de son meilleur niveau de vie d'activité pendant toute la durée de la retraite.

Dans un système par répartition comme le nôtre, tant qu'il y a des salaires, il y a des cotisations et le versement des pensions est assuré.

Or les salaires constituent une assise de financement particulièrement solide et stable puisqu'ils représentent 60 % du Produit Intérieur Brut, c'est-à-dire de la masse des richesses créée par le travail, ... notre travail !

Pour qu'un système par répartition fasse faillite, il faudrait qu'il n'y ait plus de salaire versé, c'est-à-dire de production de richesses. Voilà qui invalide le raisonnement selon lequel les jeunes « n'auraient pas de retraite ».

Seule la répartition peut apporter un tel niveau de sécurité.

Tout le sujet est en réalité de savoir ce que vaudra la retraite des générations futures.

En répartition, le niveau des pensions par rapport aux salaires de fin de carrière (le taux de remplacement) est susceptible de baisser, selon les choix politiques opérés par les gouvernements.

C'est le cas lorsque l'on fait fonctionner la répartition « à prestations et cotisations négociées », comme depuis 1987/1993... (mesures Seguin puis réforme Balladur et suivantes).

« **Au contraire d'un système d'épargne retraite, dit par capitalisation, un système par répartition ne peut pas faire faillite, c'est-à-dire se retrouver en cessation de paiement.** » »

Lorsque l'on fait fonctionner la répartition « à cotisations définies », le montant des pensions liquidé, est appelé à baisser en montant nominal d'une année sur l'autre, dès qu'il y a une récession.

Pour offrir aux salariés et plus largement aux citoyens les garanties dont ils ont besoin, le système doit prendre un engagement sur le pourcentage des meilleurs salaires de carrière délivré sous forme de pension : il doit fonctionner « à prestations définies ».

Avec ce système, Ambroise Croizat (Secrétaire général de la Fédération CGTU des Métaux, puis ministre Communiste du Travail de novembre 1945 à mai 1947), voulait mettre les cotisations à l'abri des appétits de la finance, en général, et de l'assurance privée, en particulier.■

LA RETRAITE PAR RÉPARTITION :

UN SYSTÈME CONTINUUELLEMENT REMIS EN CAUSE

Les 4 et 19 octobre 1945, après la Libération, deux ordonnances sont promulguées.

Elles posent les fondations du régime général de la Sécurité sociale et d'une assurance vieillesse, pour tous les salariés.

Un système fondamental, qui structure la société française, aujourd'hui au cœur de l'actualité.

C'est la Résistance, dans laquelle la CGT avait tenu un rôle essentiel, durant la seconde guerre mondiale, qui a imposé le contenu du programme du Conseil National de la Résistance, permettant la mise en place de la Sécurité sociale par notre Camarade Ambroise Croizat, Secrétaire général de la Fédération des Métaux, ministre communiste en 1946.

Tous les systèmes par capitalisation, sans exception, déployés à partir du 19^{ème} siècle concernant les retraites ouvrières ou des professions particulières, avaient fait faillite. C'est une retraite solidaire, par répartition, qui est créée en 1945.

Les gouvernements successifs, de droite comme socio-démocrates, ainsi que les « partenaires sociaux », à savoir, une coalition composée de la totalité des Organisations syndicales sauf la CGT, et des patrons, n'ont eu de cesse d'affaiblir notre système de retraite, Sécurité sociale et retraites complémentaires.

Voici la liste des réformes que la Sécurité sociale (dont la retraite) a subies depuis sa création :

1945 :

Séparation de la Caisse d'Allocations Familiales du régime général.

1947 :

Création de l'AGIRC, à la demande de la CGC, elle-même d'ailleurs créée avec le soutien du patronat.

1953 :

Une première tentative de regrouper, dans le régime général, les régimes spéciaux (mineurs et cheminots dont les régimes sont jugés trop généreux et devant être alignés sur le secteur privé), fortement contestés (grèves des fonctionnaires), avorte.

1956 :

La vignette automobile, paraît-il destinée à alimenter le Fonds national de solidarité (FNS) est instituée.

1960 :

De Gaulle restreint le droit des présidents élus par les salariés au CA de la Sécu et nomme des directeurs chargés de sa gestion, à la place des représentants des salariés.

1967 :

La Sécu est scindée en trois branches (maladie, retraite, accidents du travail), sans possibilité de transfert d'une caisse excédentaire à une caisse déficitaire. Depuis cette date le régime général des retraites a fait l'objet d'une série de mesures gouvernementales le rapprochant d'une sorte de norme des assurances privées.

1971 :

La loi Boulin fait passer de 120 (30 ans) à 150 trimestres (37,5 ans) la période de cotisation ouvrant droit à une retraite à taux plein, sur la base des dix meilleures années (et non plus les dernières années.)

1982 :

Ordonnance Auroux, retraite à partir de 60 ans, pour 37,5 années de cotisation, à taux plein de 50 % du salaire annuel moyen. Création d'une décote (appelée alors « abattement ») pour chaque trimestre de cotisation manquant pour avoir 150 trimestres (2,5 % par trimestre, soit 10 % par an).

1987 :

La loi Seguin impose que les pensions de retraites soient revalorisées sur l'inflation et non plus sur l'évolution du salaire moyen.

1993 :

Réforme Balladur, passage de 37,5 ans à 40 ans de durée de cotisation pour les salariés du privé, passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul du salaire du retraité.

1995 :

Réforme Juppé, retrait du projet de « régime universel ». Les régimes spéciaux gardent leurs particularités grâce aux mobilisations.

2003 :

Réforme Fillon : allongement progressif de la durée de cotisation jusqu'à 41,5 ans. Application de la décote et des règles du régime général au régime de la Fonction publique.

2010 :

Réforme Woerth, recule l'âge de la retraite de 60 à 62 ans. Elle contient également des dispositions visant à rapprocher différents régimes (Fonction publique, régimes spéciaux) du Régime général et des Régimes alignés.

2012 :

Le décret « Hollande » du 2 Juillet, assouplit les conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue à partir de 60 ans et en élargit le nombre de bénéficiaires.

2014 :

Réforme Touraine, passant progressivement de 41,5 ans pour les générations nées en 1955, 1956, 1957 (cf Lois antérieures) à 43 ans pour les personnes nées à partir de 1973.

2019 :

Grâce à la mobilisation, échec de la réforme Macron, qui visait à mettre en place un système par points, cher à la CFDT, et à supprimer tous les régimes spéciaux.



2022/2023

Imposons la grève dans toutes nos entreprises, le blocage de l'économie pour sauvegarder notre système de retraite, envié par l'ensemble des travailleurs du monde.

Revenons au système créé et mis en place par le CNR. Notre système de retraite par répartition fonctionne depuis 77 ans, malgré toutes les attaques des différents gouvernements et il continue à être en mesure de verser des retraites « convenables ». Il avait été mis en place au moment où la situation économique de la France, au sortir de la guerre, était catastrophique et il ne serait plus viable aujourd'hui ?

Quand Macron dit qu'il n'y a plus d'argent, il ment ! Parce que les réserves des caisses s'élèvent à des millions d'euros et parce qu'il se refuse à envisager des augmentations de salaire, donc des cotisations sociales.



La retraite à 60 ans, après 37,5 années de cotisation, **C'EST POSSIBLE !**

La CGT a des revendications de haut niveau
pour la retraite des travailleuses et des travailleurs,
ces revendications tiennent compte des financements possibles.



En effet, même le scénario retenu par le gouvernement n'est pas un problème, alors qu'il annonce 12 milliards de « déficit » en 2025 = 4 % des dépenses du système (325 milliards d'€).

Cela correspond à :

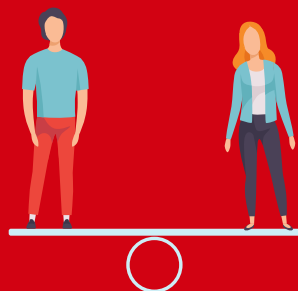
- Une augmentation de 0,8 point de cotisation en 5 ans.
- Une cotisation sur les dividendes avec un taux à 28 % (c'est-à-dire le taux de cotisation retraites sur les salaires).



Augmenter les recettes par une politique salariale et de l'emploi

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- ⇒ 6,5 MILLIARDS D'EUROS de cotisations retraite.



HAUSSE DE L'EMPLOI DE 2,4 %

- ⇒ 9 MILLIARDS D'EUROS de cotisations sociales dont 4,5 milliards pour les retraites et 7 milliards d'économies pour l'Assurance chômage.
- ⇒ 100 000 EMPLOIS = 800 millions d'euros de cotisations retraite.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC ABAISSEMENT DE L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE À 60 ANS

- ⇒ 12 MILLIARDS D'EUROS d'économies sur l'Assurance chômage, dus à la fin de l'indemnisation des plus de 60 ans et l'accès à l'emploi pour les jeunes.

HAUSSE DES SALAIRES DE 5 % DANS LE PRIVÉ

- ⇒ 18 MILLIARDS D'EUROS de cotisations supplémentaires pour la Sécurité sociale.
- ⇒ 9 MILLIARDS D'EUROS pour la branche retraite.

HAUSSE DU POINT D'INDICE DE 5 %

- ⇒ 4 MILLIARDS D'EUROS de cotisations retraite.





Augmenter les cotisations sociales pour stabiliser, à long terme, le système

FIN DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS A MINIMA POUR LE CAC 40

⇒ **5,5 MILLIARDS D'EUROS** Pour rappel, la Cour des comptes chiffre l'ensemble des « niches sociales » à 90 milliards d'€ par an.

SURCOTISATION DES EMPLOIS PRÉCAIRES (CDD, INTÉRIM) D'UN POINT

⇒ **1 MILLIARD D'EUROS**

DÉPLAFONNEMENT DES COTISATIONS POUR LES SALAIRES AU-DESSUS DE 27 500 € PAR MOIS (8 plafonds de la Sécurité sociale)

⇒ **1 MILLIARD D'EUROS**

AUGMENTER L'ASSIETTE DES REVENUS SOUMIS À COTISATIONS SALARIÉS ET EMPLOYEURS (intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite)

⇒ **10 MILLIARDS D'EUROS** de cotisations, que l'on pourrait principalement affecter aux retraites.

À LONG TERME, AUGMENTER LE TAUX DE COTISATION SOCIALE (tout en augmentant les salaires) en fonction des prévisions démographiques.



Mettre le Capital à contribution



ÉLARGISSEMENT DE L'ASSIETTE AUX DIVIDENDES VERSÉS PAR LE CAC40

⇒ **14 MILLIARDS D'EUROS** avec un taux à 28 %. Nous ne pouvons chiffrer cela que pour le CAC40, étant donné l'opacité de ces chiffres pour le reste de l'économie, mais ce sont bien tous les dividendes qui doivent être soumis à cotisations. Le chiffre de 14 milliards est donc sous-évalué.

SOUMETTRE LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES À LA COTISATION POUR LES RETRAITES

⇒ **500 MILLIONS D'EUROS**

Des propositions réalistes

- Au total, nos propositions rapporteraient une somme de l'ordre de 70 milliards d'€ par an pour la protection sociale : de quoi largement stabiliser notre système de retraite.
- Un retour au partage de la valeur ajoutée de 1982 (part du travail de 73,5 % contre 66,5 % aujourd'hui) **représenterait aujourd'hui un transfert du Capital au Travail de 85 milliards d'€.**

LE PROJET DE LA CGT EST DONC LARGEMENT RÉALISABLE.

Il a été mis en place alors que la France était détruite par des années de guerre et aujourd'hui il ne serait plus viable ?

Pour le préserver et l'améliorer, il faut un soulèvement massif de la population, des travailleuses et des travailleurs, des retraitées et retraités, des chômeuses et des chômeurs, des étudiantes et étudiants. Il faut imposer un projet de société en rupture avec la société capitaliste dans laquelle nous vivons.



LA MANIFESTATION DU 19 JANVIER EN IMAGES





Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général