



Sommaire du n° 169 - décembre 2019

Pages 1 et 2 : Mobilisation du 5 décembre

Page 3 : Congés payés

Page 4 et 5 : Salaires

Page 6 : odeurs pestilentielles

Solidaires - Unitaires - Démocratiques

Sud
Groupe GFI
Solidaires
informatique

Sud Groupe GFI est une section
du syndicat :

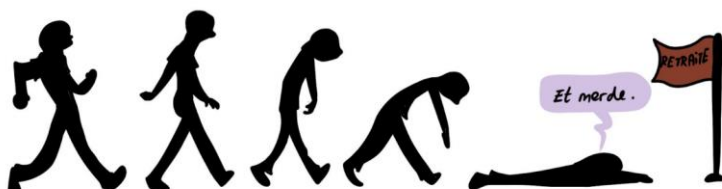
Solidaires
informatique



La réforme des retraites - La BD

Pour comprendre rapidement ce que prépare le
gouvernement, cliquez sur l'image :

C'est quand
qu'on arrête ?



Le tract complet de Solidaires Informatique en fin de
document

UN SYSTÈME DE POINTS POUR MODERNISER LES RETRAITES



Grève du 5 décembre reconductible Comment faire grève à Gfi ?

Le droit de grève est un droit
constitutionnel. Il ne peut donc vous être
reprocher d'exercer ce droit, ni de vous
faire subir de pression pour vous en
dissuader.

Dans le secteur privé il n'existe pas de
notion de préavis, tout salarié peut donc se
joindre à un mouvement de grève collectif
même s'il est seul dans l'entreprise et
même si le mouvement ne porte pas de
revendications propres à l'entreprise.

Nous vous conseillons :

- D'envoyer un mail à votre responsable
avant de partir en grève :

« Bonjour,

*Je vous informe que je serai en grève le
jeudi 5 décembre de ...heures à ... heures
(ou toute la journée) pour protester contre
le projet de réforme des retraites.*

Cordialement, »

- De saisir dans votre CRA35 la mention
« NP » (non payé) en indiquant dans la
partie commentaire le nombre d'heures
de grève que vous avez effectué.

- De rejoindre la manifestation sous les
drapeaux Solidaires Informatique

Sur la page suivante, vous trouverez le
rapport du Conseil d'Orientation des
retraites

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a prévu de remettre au Premier ministre, le 21 novembre prochain, un rapport commandé par ce dernier sur le déficit des régimes de retraites en 2025-2030.

Réforme des retraites : tou-te-s concerné-e-s

« Mesures d'économies d'ici 2025 »

- > Désindexation des pensions ?
- > Recul de l'âge légal à 64 ans ?

Touchera les personnes nées en...



Passage à un « système à points »

- > Baisse automatique des retraites
- > Recul mécanique de l'âge de départ

Touchera les personnes nées en...



>> Tou-te-s mobilisé-e-s à partir du #5decembre

D'après les informations que nous avons pu recueillir, ce rapport prévoit un déficit des régimes de retraites allant de 0,3 % à 0,7 % de PIB. Ces chiffres sont en réalité similaires à ceux contenus dans le rapport de juin 2019. Ce rapport n'apporte aucun élément nouveau susceptible de justifier de nouvelles mesures régressives. Il apparaît comme une stricte opération de communication.

Un déficit organisé pour justifier une dégradation des retraites pour toutes et tous

Ce déficit est tout d'abord construit de toutes pièces. Le COR lui-même souligne que « le solde financier du système de retraite [...] dépend de manière cruciale de la convention [comptable] retenue ». Il acte ainsi que « la part des ressources consacrées au système de retraite dans le PIB diminue sur la période de projection ».

Ce déficit est mis en scène pour présenter des scénarios permettant, par divers moyens, d'augmenter l'âge effectif de départ en retraite et/ou de baisser le niveau des pensions. Alors que le gouvernement prétendait épargner les générations antérieures à 1963, il apparaît désormais qu'elles seront touchées, au même titre que les autres, par des baisses du niveau des pensions présentées dans le rapport du COR à la demande du Premier ministre. Quel que soit notre régime ou notre âge, nous serons bien toutes et tous concerné-e-s par cette réforme des retraites. Pourtant le COR note que les réserves du système de retraite sont évaluées à 5,6 % PIB, largement suffisantes donc pour passer le cap de 2025. De plus, le COR est bien obligé de reconnaître que l'équilibre financier pourrait facilement être atteint par une hausse modeste des cotisations : en moyenne, 1 point de cotisation supplémentaire à l'horizon 2025. Même en se basant sur les évaluations de déficit du rapport, la situation, on le voit, n'a rien de dramatique.

1. Un déficit construit de toutes pièces

Le rapport du COR que nous avons pu consulter pointe un déficit prévu pour 2025 compris entre 7,9 et 17,2 milliards d'euros pour l'ensemble des régimes de retraite en 2025, soit entre 0,3 % et 0,7 % du PIB.

Selon le COR, lui-même, ce déficit serait la conjonction de deux effets. Côté dépenses, la part des retraites dans le PIB resterait stable à 13,8 % d'ici 2025, ceci grâce à une diminution des pensions par rapport aux salaires, de l'ordre de 3 %. Le déficit proviendrait donc de la baisse des ressources affectées aux retraites qu'organise le gouvernement. Celles-ci passeraient, selon les projections du COR, de 13,7 % du PIB à 13,2 % en 2025. Ainsi, le COR fait l'hypothèse d'une baisse forcée des effectifs de la fonction publique et d'une hausse plus faible des salaires du public par rapport à ceux du privé (en particulier de la non-revalorisation du point d'indice de la fonction publique). Les cotisations versées par le secteur public baisseraient alors de 0,3 point de PIB. La quasi-totalité du déficit provient de l'austérité salariale et de la baisse des effectifs publics. C'est la double peine : les salaires stagnent, les effectifs publics décroissent ; c'est un argument pour baisser les retraites. La fixité des taux de cotisation est une convention comptable - et une décision politique - qui ne tiennent pas compte de l'obligation du gouvernement de financer les retraites du secteur public. Avec la convention comptable qui stabilise les cotisations et contributions du secteur public en pourcentage du PIB, le déficit en 2025 ne serait que de 8 milliards (0,3 % du PIB). Encore ce chiffre incorpore-t-il une perte de recettes de 2 milliards liée à la non-compensation des exonérations de cotisations et des moindres transferts de 2 milliards de la CNAF et de l'Unedic. La prévision est pessimiste quant à la baisse du chômage et à la hausse du taux d'activité des femmes d'ici 2025. Il n'y a pas de déficit important autre que celui résultant de conventions comptables.

Une baisse programmée du niveau des pensions

La baisse généralisée du niveau des pensions qui s'annonce est la conséquence logique du choix du gouvernement, fondamental mais jamais discuté, de plafonner les dépenses de retraites, au maximum, à leur niveau actuel (13,8 % du PIB). La proportion de retraité-e-s dans la population augmentant, c'est leur appauvrissement qui est ainsi programmé. La capitalisation deviendrait ainsi dans cette logique un complément indispensable pour les générations les plus jeunes... pour celles et ceux qui en auraient les moyens. Cette baisse du niveau des pensions, déjà programmée par les « réformes » passées, serait encore aggravée si le projet de système par points était mis en œuvre. Il diminuerait en effet automatiquement le taux de remplacement (pension/salaire) pour toute augmentation de l'espérance de vie. Les retraites et les retraité-e-s des générations à venir deviendraient ainsi une variable d'ajustement des finances publiques.

Remettre en cause ce dogme du plafonnement des dépenses de retraites est donc une nécessité pour éviter la dégradation de nos retraites. Les solutions de financement ne manquent pas (voir l'encadré 2 ci-dessous).

Le choix d'une société solidaire

Derrière la question des retraites, il y a un choix de société. Nous voulons une société où la notion de solidarité intergénérationnelle ne soit pas un vain mot, une société où nous ne serons pas obligé-e-s de travailler jusqu'à n'en plus pouvoir pour le plus grand bénéfice des actionnaires, une société qui en finisse avec le chômage et la précarité. C'est aussi cela qui se joue dans ce combat pour des retraites dignes. Le fatalisme n'est pas de mise, des solutions existent à condition de construire les rapports de forces nécessaires pour les imposer. C'est pourquoi l'appel à la grève et aux manifestations à partir du 5 décembre est décisif, et nous appelons à le suivre massivement.



2. Il est possible et nécessaire de résorber le déficit et financer nos retraites.

Pour contrer cette évolution et améliorer la situation actuelle, des recettes nouvelles sont nécessaires et possibles... à condition de remettre en cause ce dogme du plafonnement des dépenses de retraites.

Tout d'abord, même en acceptant les chiffres du COR, la situation n'a rien de dramatique. En 2025, la dette sociale serait remboursée, ce sont donc 16 milliards, utilisés actuellement pour rembourser les marchés financiers, qui seront disponibles. D'autres pistes existent pour résoudre les déficits à court terme. Il faudrait que l'État respecte son engagement à compenser les exonérations de cotisations sociales, puis mette fin à ces exonérations. Elles représentent globalement une perte 5,2 milliards par an pour la Sécurité sociale et n'ont, de plus, jamais fait la preuve d'effets positifs sur l'emploi.

À moyen terme, les projections du COR sont claires : une augmentation modérée des cotisations sociales (de l'ordre de 0,2 point par an) permettrait d'enrayer la baisse des pensions tout en maintenant la progression des salaires nets. Au-delà, il serait possible d'élargir l'assiette des cotisations sociales aux revenus financiers en soumettant à cotisation tous les revenus distribués. Rappelons que la France est championne d'Europe quant aux dividendes versés aux actionnaires. Une augmentation générale des salaires serait non seulement bénéfique en termes de recettes de cotisations sociales mais aurait aussi un effet vertueux sur la demande effective et donc sur l'investissement des entreprises.

La question de l'emploi, et particulièrement de l'emploi des femmes, est décisive alors que les hypothèses du COR sont très conservatrices sur ce paramètre. De même, aller vers l'égalité de salaires entre les femmes et les hommes serait un puissant facteur de dynamisation de l'économie et de rentrée de cotisations.

ON VEUT
LA RETRAITE
À 60 ANS

Solidaires
l'Union syndicale

C'EST TOU-TE-S
ENSEMBLE
QU'ON VA
GAGNER !

Solidaires
l'Union syndicale

EN LUTTE
JUSQU'À
LA VICTOIRE

Solidaires
l'Union syndicale

RETRAITES

TRAVAILLER
MOINS
LONGTEMPS !



NI RETRAITES À POINTS
NI DROITS EN MOINS



VIVRE, PAS
SURVIVRE !

Solidaires

Nous avons, lors de précédent CSE Central, demandé au PDG de comprendre les difficultés engendrées par la contrainte, que subissent certains de nos salariés, de solder leurs congés en fin d'années.

Nous l'avons alerté :

- Des risques d'épuisements professionnels dans les activités fonctionnant en sous effectifs du fait d'être dans l'impossibilité de prendre des congés du 1^{er} janvier au 31 mai ;
- De son obligation de garantir la sécurité et la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise ;
- De la difficulté pour les familles monoparentales n'étant pas dans la possibilité de s'organiser pour les congés du premier semestre 2020 de leurs enfants ;
- Des familles ayant prévu de partir en congés et réserver pour les vacances de février et d'avril ;

La direction s'est engagée à tenir compte des problématiques qu'exposeront les salariés par l'intermédiaire des ressources humaines et de trancher pour chaque situation.

Pourtant les règles des congés sont bien définies et la Direction fait l'impasse sur des règles importantes :

- L'article 25 de la convention collective SYNTEC dispose dans son troisième alinéa que l'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise sur le principe de cette alternative.

→ **Aucun roulement n'a été porté à la connaissance du personnel ou de leur représentant.**

- L'article 26 précise que les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés deux mois avant leur départ.

→ **Aucun salarié n'a été informé de cette liste.**

- L'employeur doit informer les salariés de l'ordre des départs de manière individuelle au moins 1 mois avant le départ du salarié et par affichage dans l'entreprise ou par la mise à disposition d'un planning des départs auprès des salariés

→ **Aucun affichage, aucune information ... rien n'a été fait.**

- L'article 2 de l'accord RTT indique Le Compte de Temps Disponible (C.T.D.) a pour objet de gérer sur la période de référence, les sur-activités et les sous-activités, ainsi que les jours de repos attribués au titre de la RTT

→ **Aucune priorité doit n'a été donnée à la pose de RTT
Employeur au lieu de congés payés**



[Vous subissez cette décision contactez-nous sur \[contact@sud-gfi.fr\]\(mailto:contact@sud-gfi.fr\)](mailto:contact@sud-gfi.fr)

NAO Les provocations de la direction

Pour rappel, la « première réunion » a eu lieu le 16 octobre 2019. Elle a duré moins de deux heures. Il n'a été abordée que la planification des réunions à venir.

La « deuxième réunion » a eu lieu le 12 novembre 2019. Chaque organisation syndicale présente a énoncé la liste de ses revendications sans aucun retour ou contre-propositions de la part de la direction.

Seul bilan de l'année dernière, les enveloppes prévues par la direction notamment sur l'égalité femmes et hommes non pas été utilisées dans leur intégralité.

Les propositions de la direction pour l'année 2020 :

- Des augmentations à la tête du client représentant 1.5% de la masse salariale de l'exercice 2019 : ***aucune valorisation par rapport à l'année précédente,***
- Un rattrapage pour les salariés de retour de congé maternité / adoption : ***comme la loi les y contraints,***
- Enveloppe de rattrapage salarial pour l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ***qui montre son inefficacité par sa faiblesse au fil des années,***
- Enveloppe d'augmentation pour les salariés non augmentés depuis 5 ans : ***Pas d'amélioration depuis l'années précédente,***
- Enveloppe d'augmentation des représentants du personnel dont le nombre d'heures de délégation dépasse 30 % de la durée du travail : ***ce qui n'est pas une revendication mais se conforme à la loi Rebsamen 2015.***

L'intersyndicale s'organise

Compte-tenu de la proposition de la direction, les organisations syndicales chez Gfi s'organisent pour faire front commun dans cette session de négociation et ont proposé un socle de revendications communes détaillé ci-après :



Préambule :

Face à l'inconsistance des propositions de la Direction reçue le 27 novembre 2019 et constatant que le statut social des salariés du Groupe Gfi reste totalement figé, année après année, les Organisations Syndicales CFTD & CFE-CGC & CFTC & Solidaires du Groupe Gfi ont décidé de proposer ensemble un socle commun de revendications devant être satisfaites (a minima) par la Direction si cette dernière a la volonté d'accompagner la croissance économique du Groupe Gfi par une évolution favorable des conditions sociales des salariés qui y travaillent.

REMUNERATION :

- Une augmentation collective de 2%, appliquée par paliers, avec un minimum de 80€ par mois.
- Une enveloppe distincte de la précédente, dédiée aux augmentations individuelles, de 3% de la masse salariale, évaluées à partir d'éléments objectifs et mesurables portés à la connaissance de chacun.
- Des mesures de rattrapage appliquées pour tous les salariés qui n'ont bénéficié d'aucune augmentation individuelle de leur salaire fixe depuis 2 ans et plus et non pas seulement depuis 5 ans (date de dernière augmentation antérieure au 1er janvier 2018),
- Le versement de la « prime de vacances » prévue par la CCN SYNTEC : les demi-rémunérations mensuelles actuellement versées en sus de la rémunération mensuelle, en juin et décembre n'ayant jamais eu le caractère de « prime de vacances au sens de la CCN SYNTEC » mais étant simplement une modalité de versement de la rémunération annuelle (13 mois).
- Evolution annuelle de la rémunération des porteurs de mandats.

ECART DE REMUNERATION F/H :

- Que les mesures destinées à réduire l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes ne se limitent pas à l'enveloppe de 300.000 euros.

INTERESSEMENT :

- Ouverture de négociation au plus tard le 15 février 2020 pour la mise en place d'un intéressement basé sur le taux d'évolution de la MO, avec un % de cette dernière mis en distribution (le plancher pourrait être de 500€ qui seraient distribués également à tous les salariés).
- Versement exceptionnelle en 2020 de 1000 € lié à la prime Macron défiscalisée

FRAIS DE MISSION, DE TRANSPORT, ET PART PATRONALE DU TICKET-RESTAURANT :

- Pour les frais de repas et d'hôtels, maintien de l'alignement sur les barèmes URSSAF.
- Pour les transports en commun et les vélos en libre-service, prise en charge à 100% des abonnements, de courte ou longue durée.
- Doublement du montant de la compensation Borloo par trajet (15€ au lieu de 7,50 € actuellement) et suppression du plafond du nombre de trajets hebdomadaires indemnisés (2 trajets actuellement, soit un plafond hebdomadaire de seulement $2 \times 7,50\text{€} = 15\text{€}$).
- Revalorisation de la valeur des tickets-restaurant à 9 € (part employeur à 60% = 5,40 € / part salarié à 40% = 3,60 €) et des « admissions » dans les cantines lorsqu'elles existent au montant de 5,40 €

MESURES RELATIVES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES :

- Versement de 1000€ en chèques CESU à la transmission de la 1ère RQTH
- Versement de 500€ en chèques CESU chaque année

AMELIORATION DU COMPTE EPARGNE SOLIDARITE POUR TOUS LES SALARIES, PAR L'AJOUT DES CONGES SUPPLEMENTAIRES SUIVANTS :

- Enfant malade de moins de 16 ans 5j par enfant / an
- Enfant handicapé sans limite d'âge 5j par enfant / an
- Accompagnement d'un conjoint ou ascendant nécessitant une présence soutenue et/ou des soins contraignants : 2j par personne concernée /an
- Tout salarié, dont un enfant est malade, peut disposer de ses RTTS sans être tenu de respecter le délai de prévenance de 7 jours.
- Tout salarié, dont un enfant est malade, peut, en cas d'épuisement de ses RTTS, disposer librement de ses RTTE pour s'occuper de son enfant. Dans ce cas, le salarié pourra disposer de ses RTTE sans être tenu de respecter un délai de prévenance.
- Possibilité pour les salariés de s'absenter durant son temps de travail pour se rendre au centre de don du sang.

FORMATION :

- 5 jours minimum de formation par salarié et par an.
- Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales
- Reconnaissance des compétences acquises lors de l'exercice des mandats.

Etablissement d'un nouvel accord GEPP puisque l'ancien est caduque depuis le 1er janvier 2019.

Des odeurs pestilentielles se manifestent dans certaines parties du bâtiment de Saint-Ouen depuis plusieurs mois.

L'intensité de cette odeur est telle qu'il est difficile de pénétrer la zone infestée sans éprouver **un spasme**, qui a même été **émétique pour certains**

Lorsque ces odeurs surviennent le matin, les salariés essayent de changer de bureau avec toute la difficulté pour trouver une place disponible.

Le représentant du propriétaire, chargé de l'entretien technique du bâtiment, et notamment de la ventilation, **dégage sa responsabilité** en nous informant que ces odeurs viendraient de l'extérieur, et **qu'elles ont été constatées dans d'autres bâtiments du quartier** (crèche BABYLOU, merci pour nos enfants, et BACKERIE merci pour nos sandwiches et nos croissants).

Cette nuisance a de nouveau été exposée en réunion CSST du 12 septembre 2019 alors qu'aucune action n'avait été déclenchée.

Depuis, la direction a enfin accepté **de diligenter une analyse de l'air** notamment face au risque exposé par la CSST de présence potentielle **de gaz hautement toxiques tel que l'hydrogène sulfuré (H₂S) ou autres produits par les égouts** parmi lesquels on trouve aussi **des thiols, mercaptans, l'ammoniac, le méthane, le monoxyde de carbone, le dioxyde de soufre et l'oxyde d'azote** (les vapeurs nitreuses sont hautement toxiques !).

Le rapport transmis par la société ISPIRA s'il n'est pas alarmiste, **nous semble comporter des incohérences et des contradictions :**

- Sur les 42 composés recherchés seulement 20 ont été retrouvés dans l'air des bureaux investigués à des concentration de traces, soit à des valeurs 100 à 1000 fois inférieures aux valeurs limites les plus restrictives. À noter que certaines molécules, comme le H₂S, sont absentes de l'air des locaux investigués.
- L'analyse a été faite sur une longue période, lissant les résultats, ne tenant pas compte des pics de concentration potentiellement dangereux,
- Les résultats sont contradictoires d'un bureau voisin à l'autre alors que les portes sont tout le temps ouvertes.
- Par ailleurs on peut aussi s'interroger sur les limites de l'observation des gaz d'égout au seul H₂S, alors qu'il aurait été convenable d'envisager la mesure des thiols, de l'ammoniac, du méthane, du dioxyde de soufre et de l'oxyde d'azote, et cette liste n'est pas exhaustive.

Nous demandons à la direction de trouver une solution immédiate pour extraire les salariés de cette situation inconvenante et potentiellement dangereuse conformément à son obligation de sécurité.



Vous pouvez aujourd'hui compter sur les DS SUD Groupe GFI, les RS des CSE, des élues ou élus pour vous défendre

Patrice BOUVET (DSC France)	06 09 59 74 87	Régis SCHAFFRAN (DS Nord)	06 52 06 49 98
Yasmina DJERRAR (DS Progiels)	06 67 22 12 06	Franck AUGER (DS Ouest)	06 61 63 10 70
Patrice SCHIFFLI (DS Est)	06 04 17 12 05	Christophe BAUDRY (DS Ouest)	06 88 60 75 20
Eric BURRI (DS IDF)	06 76 65 11 01	Anne OURY (DS Ouest)	06 30 49 67 67
Laurent CALVET (DS IDF)	06 32 05 00 92	Patrick POUS (DS Rhône Alpes)	06 95 87 88 31
Nadira ZEROUAL (DS IDF)	06 03 52 71 67	Yann KERBIRIOU (DS Rhône Alpes)	07 61 63 52 67
Laure NETZ (DS Méditerranée)	06 09 34 78 20	François PELTIER (RS CSE IDF)	06 62 49 26 81
Vincent BRACCHETTI (DS Sud-Ouest)	06 70 49 84 93	Tomas RODRIGUEZ (RS CSE Progiels)	06 64 08 98 93
Geneviève DELJOUGLA (DS Sud-Ouest)	06 60 63 70 98	Gilles ADIDA (RS CSE Rhône Alpes)	06 89 59 39 02
Guillaume MAHELLE (DS Nord)	06 03 18 39 24		
Olivier LEFRANCQ (DS Nord)	06 19 87 58 97		

Nİ RETRAİTE A POINTS, Nİ DROİT EN MOİNS TOUS EN GRÈVE LE 5 DÉCEMBRE !

Le gouvernement à grands coups de communications mensongères souhaite modifier notre régime de retraites. Il nous a annoncé vouloir en débattre et négocier et « en même temps » « n'avoir aucune forme de faiblesse ou de complaisance » : l'art de dire tout et son contraire !

Ne vous y trompez pas, cette réforme ne sera ni juste, ni égalitaire. Si l'objectif est d'équilibrer les comptes (en vérité pas si loin de l'équilibre), cela ne pourra se faire que par une baisse des budgets et donc une baisse des allocations puisque les entreprises et les actionnaires ne sont pas mis à contribution et qu'aucune recette supplémentaire n'est envisagée.

En prime, le système de retraite à points pénalisera les précaires et tous ceux qui ont connu des périodes de chômage, du temps partiels, des congés maternité, ... puisque le calcul se fera sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les meilleures 25 années.

Posons-nous les bonnes questions !

- L'augmentation de l'espérance de vie justifie-t-elle une augmentation de la durée du travail ou l'augmentation de l'espérance de vie s'explique-t-elle par la baisse du temps de travail acquis au cours des luttes des salariés depuis plus d'un siècle ?
- L'espérance de vie en bonne santé augmente-t-elle aussi ?
- Combien de salariés sont-ils encore en activité à l'âge de 65 ans ?
- Repousser l'âge de la retraite n'est-ce pas déporter les budgets de la caisse de retraites vers la caisse des assurances chômage pour laquelle l'employeur cotise moins ?
- Justement la réforme de l'assurance chômage votée ce mois-ci qui aura un effet dévastateur sur le montant des indemnités ne fait-il pas partie d'une politique générale de paupérisation des classes moyennes et populaires ?
- La fin des régimes spéciaux va-t-elle améliorer votre quotidien et pourquoi toujours tirer les droits des salariés vers le bas ?

C'est quoi cette répartition des richesses ?

Ne nous laissons pas imposer cette réforme injuste alors que l'argent est dilapidé par des cadeaux aux entreprises et au patronat depuis des années qui aurait pu permettre de mener des projets ambitieux de justice sociale et environnementale. C'est ainsi 70 milliards de CICE qui ont été distribués depuis 2014, pour le résultat que l'on connaît : pas de création d'emploi mais une hausse faramineuse des dividendes (58 milliards de dividendes versés en 2018 pour les seules entreprises du CAC40). 70 milliards gaspillés pour les plus riches, c'est largement de quoi payer des retraites dignes pendant des dizaines d'années à des salariés qui ont trimé toute leur vie. 70 milliards pour bien se rendre compte : c'est 8 fois le budget de l'environnement, 10 fois celui de la justice ou encore 1,5 fois celui de l'éducation. Alors vous trouvez ça juste ?

Soyons lucides : depuis des années, toutes les mesures gouvernementales n'ont fait qu'augmenter gravement et volontairement les injustices sociales et fiscales (même les économistes les plus libéraux sont obligés d'en convenir).

IL EST URGENT D'Y METTRE UN COUP D'ARRÊT PAR UNE MOBILISATION MASSIVE !

TOUS EN GRÈVE LE 5 DÉCEMBRE POUR DÉFENDRE NOS DROITS !

LA RETRAITE A POINT C'EST QUOI ?

Le système actuel permet de calculer sa pension en fonction de son salaire (sur les 25 meilleures années) et de la durée de ses cotisations. Le montant de sa retraite est ainsi garanti à l'avance.

Avec le système à points, ce seraient les cotisations qui sont garanties. L'acquisition de points se ferait sur l'ensemble de la carrière et donc comme le dit le rapporteur Delevoye « à bonne carrière, bonne retraite, à petite carrière, petite retraite » : Voilà l'idée de la justice sociale du gouvernement ! La valeur du point et donc le montant des retraites serait en revanche modifié sur simple décret sans aucune garantie. Cette réforme serait donc la réforme ultime puisque la modification de la loi serait rendue inutile.

ET ALORS ? J'Y GAGNE OU J'Y PERDS ?

Le gouvernement veut nous faire croire qu'il s'agit d'une réforme juste, avec le même régime pour tous. Mais en jetant en pâture les cheminots déjà touchés par la réforme ferroviaire de 2018 et en focalisant l'attention de chacun sur la suppression des régimes spéciaux, le principal n'est pas dit et l'intégralité du projet de réforme n'est pas abordé. Les simulations effectuées par le collectif « nos retraites » montre que tout le monde y perdra : femmes, hommes, ouvriers, techniciens, cadres, salariés du privé, indépendant ou fonctionnaires. D'après le collectif « nos retraites » (<https://reformedesretraites.fr>) la génération 90 pour avoir la même retraite qu'aujourd'hui, devrait travailler jusqu'à 67 ans pour certains profils, c'est-à-dire plus de 45 ans de cotisations. Ce système qui entraîne une baisse des pensions poussera celles et ceux qui le peuvent à se tourner vers des complémentaires privées.

Le qu'on nous cache :

Au-delà du changement de régime de retraites au profit du système à points, que contient le projet contenu dans le rapport Delevoye ?

- La retraite sera calculée sur l'ensemble de la carrière plutôt que sur les 25 meilleures années. Cela pénalisera surtout les femmes qui connaissent le temps partiel subi, les périodes de maternité et de congés parental, mais aussi toutes celles et ceux qui connaissent des carrières en dents de scie, avec des périodes de chômage, des reconversions, des aléas de santé ou familiaux,
- Le rapport ne préconise aucune augmentation des cotisations, ce qui implique donc en cas d'augmentation du nombre de retraités ou de l'augmentation de la durée des retraites une baisse des pensions,
- Le projet prévoit la suppression des trimestres supplémentaires pour maternité (8 trimestres),
- La majoration de 10 % aux 2 parents pour le 3^{ème} enfant passera à 5 % par enfant à un seul parent,
- La pension de réversion sera supprimée en cas de divorce sinon l'âge d'accès à cette réversion sera reculé,
- Contrairement au taux de remplacement actuel qui est indexé sur les prix, aucune disposition ou garantie n'est prévue concernant le prix du point qui peut donc stagner, voire même baisser.

Alors vous trouvez ça juste ?

ENSEMBLE, REJOIGNONS LES MANIFESTATIONS LE 5 DECEMBRE :

Retrouver infos sur le droit de grève, analyses, matériel ici : www.retraites.solidaires.org



Solidaires
Informatique
Union Syndicale Solidaires

