

Bulletin N°136 / Septembre 2019

# L'Avisé Syndical



## GRÈVE ET RASSEMBLEMENT:

Le mardi 24 Septembre toutes et tous en grève contre la réforme des retraites.

La CGT appelle à 8h00 avec un minimum de 4h00 par équipe.

EQUIPE DE NUIT ⇒ Grève la veille !!!

Site web : <http://www.cgtvaleo63.fr>

Dailymotion : [http://www.dailymotion.com/CGT\\_VALEO](http://www.dailymotion.com/CGT_VALEO)

Youtube : <http://www.youtube.com/user/CGTVALEO63>

Facebook : <https://www.facebook.com/cgtvaleoissoire>

Twitter : <https://twitter.com/CGTVALEO63>

Courriel : [cgt.valeo.issoire@orange.fr](mailto:cgt.valeo.issoire@orange.fr)

Tél : 04.73.89.80.09

Journal d'information à tendance satirique

Destiné aux salariés du site de Valeo Issoire

Édité et imprimé par la CGT Valeo Issoire le 19/09/2019

## Sommaire

- 1 ➡ Appel à la grève
- 2 ➡ Tract retraites
- 3 ➡ Tract retraites
- 4 ➡ Convention collective

L'Avisé Syndical / Bulletin N°136 / Septembre 2019

# Retraites : Stoppons le projet de régression sociale !

Le projet gouvernemental confié depuis près de 2 ans à Jean Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, prend forme. Ce dernier fait des annonces au cœur de la période estivale, après un simulacre de concertations orchestré pour détourner l'attention de la population sur les vraies raisons de cette nouvelle réformes régressive.

**Au nom de « l'équité » personne ne sera épargné, actifs comme retraités toutes et tous perdants !**

## Le système Macron par points est injuste !!

Il est destiné à faire des économies sur le dos des salariés en accélérant la baisse de leurs pensions et en reculant l'âge d'accès à une retraite pleine et entière. La mise en place de nouvelles décotes recule **l'âge réel de la retraite à 64 ans voire 65 ans**. Le retraité partant à l'âge légal de 62 ans, même avec une carrière complète (43 ans) verra sa pension amputée d'une décote de 10%.

**C'est la fin de notre système de retraite calculé en trimestres et des mécanismes de solidarité** Aujourd'hui, 15 millions de retraités (sur les 16 que compte le pays) bénéficient d'au moins un dispositif de solidarité !

Dans un système à points, il n'y a pas de périodes retenues mais non cotisées comme dans un système par annuité. Tous les aléas de la vie professionnelle ont un impact sur la retraite et nécessitent d'être compensés, avec le risque que la compensation soit insuffisante. Par exemple avant de pouvoir bénéficier de points retraite couvrant les périodes de maladie, d'invalidité... Il faudra décompter une période de carence plus ou moins longue : **30 jours perdus pour un arrêt maladie**.

**Petits boulots = petits salaires = petites retraites !**

Avec les points, les pensions vont chuter de 10 à 30% : les mauvaises années vont être comptabilisées (les plus petits salaires, le temps partiel subi, les périodes de chômage ou de précarité...), en lieu et place des meilleures années actuellement.

**C'est donc bien une double peine pour les femmes, les malades ou invalides, les jeunes précaires ou les privés d'emploi !**

Le régime universel par points, c'est la disparition des 42 régimes de bases et complémentaires existants, qui prennent en compte toutes les spécificités professionnelles et réparent les inégalités ou les contraintes particulières des différents métiers. C'est surtout la suppression des dispositifs de départ anticipés liés à la pénibilité pour de nombreux travailleurs. Avec ce système, la retraite redeviendra l'antichambre de la mort pour celles et ceux dont l'espérance de vie est réduite par leurs métiers.

## Un système par point au service de la finance au détriment des retraités !

Ce système de retraite s'inscrit dans un projet de société construit sur le modèle libéral : il met en place un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite. Les points acquis pendant la vie professionnelle ne garantiront pas un niveau de pension suffisant. La valeur du point au moment de la retraite sera tributaire de la conjoncture économique ou démographique, et sera-t-elle décidée à Bercy ou à Bruxelles ?

**Cela peut changer et donc baisser chaque année:** Les pensions ne seront plus déterminées en référence aux salaires, mais dépendront de la situation économique du pays. En cas de récession économique ou d'explosion du nombre de départs à la retraite, le point baissera et la pension sera plus faible. En Allemagne ou en Suède où un tel système existe, le montant des retraites a baissé fortement et rapidement (92% des suédoises ont déjà perdu).

**La retraite de demain se construit dès aujourd'hui:** Pour la CGT, il faut au contraire préserver et améliorer notre modèle social. Pour gagner de meilleures retraites, il faut augmenter les financements assis sur les cotisations sociales, part de notre salaire socialisé. Ensemble, nous devons exiger :

- Des droits garantissant dans tous les secteurs professionnels la possibilité d'un départ dès 60 ans,
- Une pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité (pour une carrière complète) sans que celle-ci ne puisse être inférieure au SMIC.
- La réindexation des retraites sur le salaire annuel moyen et non sur l'inflation, facteur de décrochage de pouvoir d'achat entre les actifs et les retraités.
- La reconnaissance de la pénibilité au travail cette dernière ne devant pas être une fatalité. L'aménagement des fins de carrières avec un droit à un départ anticipé à la retraite à taux plein à 55 ans voire 50 ans pour les métiers les plus pénibles est la garantie d'une espérance de vie en bonne santé pour toutes et tous.
- La prise en compte pour les jeunes des années d'études, de formation et de recherche du 1er emploi.
- La suppression des exonérations de cotisations sociales (dont la transformation du CICE en exonérations) pour dégager 20 milliards d'euros supplémentaires pour le financement des retraites
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes c'est 6,5 milliards d'euros pour les retraites.

**Pour gagner de meilleures retraites, de meilleurs salaires, des services publics pour tous et partout, mobilisons nous le 24 septembre.**

**Rassemblement devant l'usine  
Diatal à Saint-Georges-De-Mons  
à partir de 7h30.**

Depuis trois ans, une négociation nationale est engagée dans la métallurgie entre le patronat (UIMM) et les syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CGC et FO). Il s'agit de renégocier l'ensemble des garanties collectives qui organisent la vie au travail de 1,4 million de salariés.

### **Le projet du patronat**

Dans la situation actuelle, où le rapport de forces n'est pas en faveur des salariés, un tel accord serait lourd de conséquences pour nos droits. Par exemple, le projet prévoit sur les classifications:

- Le classement du poste de travail et non plus du salarié qui l'occupe,
- La non reconnaissance des diplômes du salarié,
- La fin de la reconnaissance de l'expérience acquise,
- La disparition du statut cadre et de ses droits associés.
- La suppression des évolutions automatiques de carrière.

On retrouve la même offensive sur le temps de travail. Par exemple, actuellement, l'employeur peut utiliser 220h supplémentaires par an et par salarié. Avec le nouveau projet, il pourrait disposer de 300h voire de 450h. Le calcul est simple, cela reviendrait à travailler 6 jours par semaine tout au long de l'année.

### **La CGT mobilisée**

Les négociations ont lieu les vendredis tout au long de l'année. La Fédération CGT de la Métallurgie a décidé de faire de ces journées de négociation des rendez-vous de lutte, d'information et de mobilisation. Ces journées d'action s'inscrivent, plus généralement, dans les mobilisations interprofessionnelles rassemblant tous les salariés de France sur des sujets communs, telle la lutte contre la réforme des retraites avec la manifestation du 24 septembre.

### **Amplifier**

Ces journées de mobilisation, qui prendront des formes différentes (réunion d'information, débrayages, ...), ont un double objectif :

- donner de la force aux représentants des salariés dans ces négociations face au patronat. Chaque action, chaque mobilisation nous donnera de la force et fera, par là même, reculer les prétentions patronales.
- faire grandir le rapport de forces et ainsi préparer la manifestation nationale devant le siège de l'UIMM à Paris, le 6 décembre prochain.

### **Ce sont nos droits individuels qui seront sur le grill !**

Quand on parle droits individuels, on parle du quotidien des salariés et donc de tout ce qui peut les impacter, de l'embauche jusqu'à la rupture du contrat de travail. Il peut s'agir de la durée de la période d'essai, des congés d'ancienneté, des absences pour maladie, des congés pour événements familiaux ou bien encore du montant de l'indemnité de licenciement ou de retraite.

Dans cette négociation, la CGT propose, par exemple, 1 à 4 jours de congés supplémentaires selon l'âge du salarié, l'allongement du congé paternité, une garantie d'emploi en cas d'absence pour maladie durant une année, la portabilité des droits lorsque le salarié change d'entreprise...

Plus spécifiquement, pour les ingénieurs et cadres, la CGT propose de maintenir les spécificités liées à leur place particulière dans le processus de production, comme par exemple un droit de refus et d'alternative face aux décisions des directions, des moyens pour le respect de l'éthique professionnelle et pour l'exercice du rôle contributif de l'encadrement.

Au-delà de la question des droits individuels, la CGT Métallurgie revendique la mise en place d'une convention collective nationale unique et de haut niveau pour l'ensemble des salariés, de l'ouvrier au cadre. Pour y parvenir, nous proposons :

- d'unifier et harmoniser nos droits, par le haut, à partir de ce qui existe de mieux aujourd'hui,
- d'innover socialement en créant de nouveaux droits pour les salariés, répondant ainsi à leurs besoins. Cela redonnera de l'attractivité aux métiers de la métallurgie.

### **L'offensive patronale**

L'UIMM, qui agit au nom des directions d'entreprises, tente de mettre un sérieux coup de rabot à tous nos droits. Voici quelques illustrations des propositions patronales :

- Diminution globale des jours de congé d'ancienneté (seulement 1 jour à partir d'un an d'ancienneté et un second à l'âge de 55 ans !),
- Disparition de la garantie d'emploi en cas de maladie, sous prétexte d'une jurisprudence suffisamment protectrice,
- Exclusion des périodes longues de suspension du contrat de travail pour le calcul de l'ancienneté en cas de licenciement,
- Extension à tous les salariés de la clause de non concurrence,
- Généralisation de la mobilité à tous les salariés.

Aussi, dès aujourd'hui et partout dans le pays, interpellons nos patrons pour obtenir des garanties collectives modernes et protectrices.