

informations

la
cgt

Comité Régional
Occitanie

Comité Régional CGT Occitanie

N° 263 Octobre 2022



Photo : Comité Régional CGT Occitanie

dossier

MEETING
12h00
Diagora Labège (31) **Régional**
24 novembre 2022

Meeting régional :
Retraite,
une question d'avenir

Editorial 2

A la une 3

- Votez CGT c'est déjà lutter !

Dossier 7

Meeting régional :
Retraite,
une question d'avenir

Actualité Régionale 13

- « Santé au travail et lutte de classe, vécu et analyse d'un ouvrier syndicaliste »

A vos agendas 15

- Formations IRT

LA CGT à l'OFFENSIVE !

Après une rentrée sociale très offensive avec des journées d'action nationale interprofessionnelles (29 septembre, 18 octobre, 27 octobre, 10 novembre), des appels à la grève très nombreux dans les entreprises, les raffineries à l'arrêt, la CGT a pris ses responsabilités et a occupé toute la scène du revendicatif.

Néanmoins, pendant ce temps-là, l'inflation a continué à grimper, les salariés, retraités, privés d'emploi ou encore étudiants, ont vu leur pouvoir d'achat diminuer. En parallèle, les répressions antisyndicales se sont multipliées, comme de bien entendu.

Et le gouvernement Macron, droit dans ses pompes du capitalisme à outrance, prend position pour ne pas indexer les salaires sur l'inflation (dixit Bruno LEMAIRE) et utilise, via Elisabeth BORNE, le 49.3 à tout bout de champ. Ils sont en difficulté, jouant le chantage « soit vous prenez mes réformes, mes propositions de Loi, soit on dissout l'assemblée nationale et vous serez responsable de l'arrivée du RN au pouvoir! ».



NON! Ce chantage ne marche pas avec nous. Encore une fois, ce sont les plus démunis, ceux qui créent les richesses qui doivent payer la note! On oppose les salariés, les territoires, les genres, les races, dans le seul but que le capital progresse!

Les dividendes versés aux actionnaires ont encore atteint des chiffres records!

Maintenant, après une pose COVID, ils attaquent à nouveau notre système de retraites. Si les premières mesures en matière de retraite remontent à la mise en place par Colbert d'une retraite dans la marine royale, c'est en 1945 avec la création de la Sécurité sociale, sous l'égide du CNR (Conseil National de la Résistance) qu'est véritablement né le système français de retraite par répartition. Ils proposent un allongement de l'âge de départ à la retraite. Pour la CGT, la retraite, c'est à 60 ans maximum et à taux plein.

Pour le rappeler, le crier haut et fort, la CGT Occitanie organise un meeting régional, le 24 novembre prochain, à LABEGE (31). Celui-ci se voudra un moment fort de mobilisation, une véritable démonstration de force de la CGT, pour rappeler que la retraite, c'est et ça a toujours été une question d'avenir!

Encore une fois, la CGT sera à l'offensive!

Lionel PASTRE,

Secrétaire Régional CGT Occitanie



Comité Régional CGT Occitanie

• 7, place du Fer à Cheval
31300 TOULOUSE
Tél. 05 61 23 35 52

• 474, allée Henri II de Montmorency
34000 MONTPELLIER
Tél. 04 67 15 91 74

e-mail : cr@cgtoccitanie.fr

site : <http://crgtoccitanie.reference-syndicale.fr/>

N° 263 • Octobre 2022

Prix : 1€

N° d'inscription à la CP 0221S05720

ISSN 1950-4926

Directeur de la Publication : Lionel Pastre

Conception et réalisation :

Comité Régional CGT Occitanie - 31300 TOULOUSE

Imprimé par Evoluprint S 31150 BRUGUIERES





Votez CGT c'est déjà lutter !

**DES SALAIRES et des RETRAITES au cœur de la CAMPAGNE ELECTORALE
et un meeting le 24 novembre pour GAGNER !**

La campagne des élections professionnelles de la Fonction publique dans leur dernière ligne droite et celles dans les entreprises du privé montent en puissance.

Avec plus de 5 000 000 d'agents publics appelés au vote du 1^{er} au 8 décembre prochain, c'est un enjeu pour toute la CGT ! Un creusement des inégalités intolérable, une inflation insoutenable et une volonté de réformes de régression notamment sur les retraites insupportable, la campagne est inscrite dans une situation économique et sociale inédite et un climat social « électrique ». Malgré la séquence Covid et ses enseignements, c'est la fuite en avant des politiques mortifères au service du capital qui renforcée par un contexte de guerre anxiogène font le terreau de l'extrême droite en France et partout en Europe...

Tout cela démontre une nouvelle fois, la crédibilité des analyses et propositions de la CGT et l'exigence de rupture d'une autre répartition des richesses pour répondre aux défis économiques, sociaux, environnementaux et démocratique. Depuis plusieurs mois, la CGT a fait grandir la question des salaires au cœur du débat public ; Avec le 29 septembre puis le 18 octobre, la CGT a hissé le mouvement à la hauteur des enjeux en intensifiant, en amplifiant, et liant son processus de lutte sur le front des salaires et des retraites !

Les solutions immédiates passent par une augmentation générale des salaires, pensions et minimas sociaux. Cela

passer par la revalorisation immédiate du smic à 2000 euros, une échelle mobile des salaires avec l'indexation des salaires, du point d'indice et pensions sur l'inflation. Un niveau des salaires pour faire face à nos besoins immédiats qui constitue le préalable pour financer nos retraites ou notre système de protection sociale...

Dans ce contexte, plus que jamais, l'élection se situe comme une bataille revendicative, une lutte à part entière !

Une exigence d'autant plus légitime que la COVID avait rappelé la place et le rôle des salariés et notamment celui essentiel des services publics et de ses agents pour le fonctionnement de l'économie et la société !

Un processus de lutte sur les salaires qui pèse !

Par l'action de la CGT, de multiples conflits s'engagent dans les entreprises et démontrent que la lutte paie avec de réelles conquêtes dans de nombreux secteurs. L'un des plus récent et symbolique est certainement le mouvement de grève initié dans un atelier de peinture chez AIRBUS à Toulouse par une CGT non représentative qui conduit à l'annonce par le Groupe d'une prime de 1 500 € pour l'ensemble des salariés ! Malgré le soutien médiatique, la bataille des idées gagne du terrain et pèse sur le patronat et le gouvernement !



Poussant l'un au tweet déconnecté d'un PDG légitimant ses millions, l'autre à n'avoir comme seul argument que la réquisition et le 49.3 sous fond de dissolution. Une situation atteignant un tel paroxysme que les organisations syndicales dites « responsables » adeptes de « dialogue social » sont contraintes à des discours décalés et des actes intenable !

Le point d'appui à meilleure des campagnes électorales de terrain !

Par cette dynamique, c'est bien l'opportunité de la meilleure des campagnes électorales de terrain. Avec des militants, des syndiqués fiers de représenter une CGT visible, offensive, convaincue déterminée dans son action, apparaissant comme le dernier rempart en portant des contenus en phase, au rendez-vous des préoccupations des travailleurs !

Les médias ne s'y trompent pas en pointant l'enjeu de ce conflit sur le terrain électoral. Les résultats en attestent déjà dans le secteur privé comme la victoire chez NAVAL GROUP ou la progression chez ARCELOR plus près de chez nous en Lozère. De plus, l'accélération des demandes de contacts et d'adhésions confirme la capacité de notre démarche pour gagner sur l'ensemble des défis élections, syndicalisation, luttes !

Pour cela, le défi est bien l'ancrage partout! La campagne doit permettre la mise en débat démocratique avec les syndiqués, les salariés de cahiers revendicatifs autour du caddie, du plein de gazole, de la cuve de gaz, de la fin de journée, de mois et de carrière pour convertir le niveau de colère dans l'action!

Avec +3,5 % du point d'indice dans la fonction publique, la seule question donne déjà la réponse !

Avec des syndiqués socle et force du déploiement de la démarche CGT, il s'agit bien de mobiliser le plus grand nombre d'agents dans le processus de lutte 29 septembre, 18 octobre, 27 octobre et 10 novembre dont le vote CGT le 8 décembre constituera une étape pour gagner sur nos revendications ou une consécration!!!

En articulant la campagne dans ce processus sur notre démarche revendicative, c'est retrouver la CGT dans son ADN, c'est resituer le jour du scrutin comme un jour de lutte, l'audience comme un élément constitutif du rapport de force. Voter CGT n'est pas un hasard et nos adversaires interprètent le sens d'un résultat CGT avec une large participation comme une validation démocratique d'une démarche de

mobilisation. Une CGT crédible, capable de convaincre par la bataille d'idée le plus grand de salariés à décider de s'engager dans l'action de voter CGT mais cela pourrait être de se syndiquer CGT, de lutter...

Oui, un vote CGT massif le 8 décembre va constituer un message fort du camp du progrès social envoyé au gouvernement et au patronat, et d'espoir pour l'ensemble du monde du travail!

D'autant plus, avec une fonction publique constitutive des 1^{ers} employeurs dans de nombreux départements et pourvoyeurs de droits et moyens syndicaux pour notre organisation ! A la mi-temps du cycle de représentativité 2021-2024 des élections CSE, dont 73 % du corps soit 6 500 000 inscrits sont appelés au vote de septembre 2022 à décembre 2023, une CGT renforcée, 1^{re} organisations dans le public sera aussi un levier de confiance, un appui pour les syndicats et les syndiqués CGT engagés dans la campagne dans chaque entreprise du secteur privé.

Cette démarche c'est tout le sens et la cohérence de la campagne proposée par la Confédération. Des campagnes de terrain s'appuyant sur la démarche CGT ancrée dans les campagnes, repères et actions revendicatives de la CGT à tous ses niveaux... Tout cela, soutenue par la confédéralisation la plus large de la campagne dans toute la CGT et dans chaque territoire

Face à l'enjeu comme pour la campagne TPE, un flyer aux syndiqué dans Ensemble mobilise chacun de nos syndiqués, à faire vivre, soutenir, mobiliser au vote les agents publics présents dans leur proximité professionnelle, familiale, amicale, associative.

Le meeting à TOULOUSE du 24 NOVEMBRE s'inscrit dans cette démarche en liant tous les enjeux salaires, retraites et élections. Par cette action régionale, c'est la volonté des unions départementale d'apporter d'une initiative avec un contenu de « classe », un objectif de « masse » avec 1 000 syndiqués réunis de toute l'Occitanie inscrite dans le processus de lutte. Au-delà d'un meeting, c'est bien un jour de lutte qu'il s'agit pour une démonstration de force de la CGT pour GAGNER sur les REVENDICATIONS et les ELECTIONS!

dossier

MEETING



12h00 Régional

Diagora Labège (31)

24 novembre 2022



Meeting régional : Retraite, une question d'avenir

La retraite à 65 ans, c'est NON !

La retraite à 60 ans pour tous, c'est POSSIBLE !

Le gouvernement et sa majorité veulent imposer une nouvelle régression sociale au monde du travail en reculant une nouvelle fois l'âge de départ en retraite. Vieille rengaine libérale et patronale, il faut travailler plus, il faut corver encore plus fort, une nouvelle remise en cause de l'idéal porté par Ambroise Croizat consistant à « Mettre définitivement l'homme à l'abri du besoin, en finir avec la souffrance et les angoisses du lendemain... La sécurité sociale est la seule création de richesse sans capital. La seule qui ne va pas dans la poche des actionnaires mais est

directement investie pour le bien-être de nos citoyens. Faire appel au budget des contribuables pour la financer serait subordonner l'efficacité de la politique sociale à des considérations purement financières. Ce que nous refusons... Il faut faire de la retraite, non plus l'antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie».

Visionnaire notre camarade alertait sur la revanche à venir des forces de l'argent et de la réaction : « Ne parlez pas d'acquis sociaux, mais de conquits sociaux, car le patronat ne désarme jamais »

Pour la CGT, réaffirmons, comme 70 % des Français interrogés dernièrement, notre opposition contre l'augmentation de l'âge l'égal de départ à la retraite, mais aussi la défense d'une retraite à 60 ans pour toutes et tous avec un revenu de remplacement qui permet de vivre dignement.

Le financement fondé sur le salaire socialisé est viable et s'inscrit dans une logique de progrès social, à hauteur des besoins, prenant en compte la réalité de la pénibilité du travail et de ses conséquences sur la santé des travailleurs.



Meeting régional : Retraite, une question d'avenir ...suite...

Les leçons à tirer de la pandémie sont à portée de chacun. Depuis le début de la crise sanitaire, des milliards d'euros ont été débloqués pour soutenir l'économie et principalement les entreprises. Elle a aussi révélé la nécessité d'augmenter les salaires, l'importance des cotisations sociales et le niveau trop élevé de leurs exonérations, l'importance de faire disparaître les inégalités entre les femmes et les hommes, ainsi que de développer plus d'emplois en CDI ou sous statut.

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

Combattre l'argument démographique qui nie les inégalités sociales

Travailler plus longtemps : c'est vivre moins bien et moins longtemps.

L'argument de l'allongement de la durée de vie pour justifier un recul de l'âge égal de départ à la retraite est celui qui revient le plus souvent. Seulement, cet argument contrevient à l'histoire même du système de retraite français. Tout au long du XX^e siècle, l'âge égal de départ à la retraite n'a fait que baisser lorsque l'espérance de vie augmentait.

Néanmoins, depuis les années 2000, cet âge égal ne cesse d'être repoussé pour faire des économies sur le dos des travailleurs.euse.s, pour servir les revenus du capital, et pour répondre aux injonctions de l'UE, injonctions défendues par les Etats : règle d'or et baisse du % PIB consacré à la protection sociale...

Si les conquêtes sociales ont permis aux classes populaires de profiter de quelques années de retraites en bonne santé, un nouveau report de l'âge égal va encore dégrader la situation des plus pauvres mais aussi celle de l'ensemble des travailleurs.euse.s.

En effet, aujourd'hui, l'espérance de vie sans incapacité à la naissance, qui tient compte de la survenue éventuelle d'incapacités tout au long de la vie s'établit à 65,8 ans pour les femmes, et 64,4 ans pour les hommes.

Partir à 65 ans, c'est donc partir, pour beaucoup de travailleurs.euse.s, en mauvaise santé. Plus encore, trop nombreux sont les travailleurs qui n'atteignent pas les 65 ans.

A l'âge de 62 ans, seulement 75 % des 5 % les plus pauvres sont encore en vie contre 95 % des 5 % les plus riches. Ce ne sont pas les mesures cosmétiques de prise en compte de la pénibilité par le dispositif actuel, comme le pseudo « compte pénibilité » (C2P : compte professionnel de prévention), le terme pénibilité n'étant même plus dans le titre, hérité des ordonnances Macron, qui peut permettre de compenser l'usure engendrée par un monde du travail toujours plus exigeant. Le C2P, qui individualise les droits des salariés, n'est pas dédié à la retraite puisqu'il a avant tout pour objectif la réinsertion professionnelle et l'employabilité de ces derniers.



Photo : Comité Régional CGT Occitanie

Il existe de profondes inégalités entre les catégories sociales. L'idée selon laquelle plus on est aisé plus l'espérance de vie est élevée est une triste réalité : en France, l'espérance de vie à la naissance des hommes est en moyenne de 84,4 ans pour les 5 % les plus riches contre seulement 71,7 ans pour les 5 % les plus pauvres, un écart de 13 ans ! Même constat pour les femmes : 8,3 ans d'écart entre les 5 % de femmes les plus riches et les 5 % de femmes les plus pauvres.



Combattre l'argument financier

Aujourd'hui, le système des retraites n'est pas en difficulté. Ce n'est pas la CGT qui le dit, mais le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) en 2021 : "Malgré le contexte de la crise sanitaire et le vieillissement progressif de la population française, les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire 2070. C'était un résultat qui prévalait avant la crise sanitaire que nous traversons depuis début 2020. C'est un résultat qui demeure valable après crise ».

Le COR indique donc qu'à régime constant, la situation financière du système des retraites n'est pas amenée à se dégrader. L'extension de l'âge du départ à la retraite n'a donc aucune justification en termes de finance publique. C'est bien plutôt un choix

purement politique comme l'indique ce même conseil.

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

Des exonérations de cotisation qui pèsent sur le régime des retraites. En 2022, les recettes de la Sécurité sociale s'élèvent à 547,2 milliards d'euros. Le volume des exonérations de cotisations sociales est quant à lui estimé à 72,1 milliards soit un ratio de niche sociale de 13,2 %. Nous parlons donc ici d'un manque à gagner de plus de 72 milliards d'euros pour le système de protection sociale. Ce manque à gagner est partiellement

compensé à hauteur de 40 milliards par la TVA, un impôt indirect et non progressif, et par la Contribution Sociale Généralisée (CSG).

Néanmoins, ces exonérations remettent en cause à la fois la forme du financement de la protection sociale en France, celle pour laquelle la CGT se bat depuis de longues années, la cotisation, et entretiennent une fiscalisation croissante de la Sécurité sociale.

Passer à l'offensive en augmentant les salaires pas l'âge de départ en retraite Une augmentation généralisée des salaires et un rattrapage des salaires des femmes sur celui des hommes, actuellement plus faible de 20 %, permettraient un surcroît de cotisation venant assurer un apport de financement importants pour le système de protection social.

Parallèlement, une politique volontariste de baisse du taux de chômage, non

la
cgt

Comité Régional
Occitanie

RETRAITTE

UNE QUESTION D'AVENIR





MEETING

12h00

Diagora Labège (31)

Régional

24 novembre 2022

Meeting régional : Retraite, une question d'avenir *...suite...*

pas sur le modèle de celle du gouvernement actuel qui favorise les emplois précaires et mal rémunérés (sous exonérés de cotisations), mais basée sur des emplois stables et dignement rémunérés permettrait à la fois de baisser les dépenses liées au versement des prestations chômage et d'augmenter les recettes.

Enfin, même s'il y avait un problème de financement, l'argument financier ne peut intervenir avant la santé et les besoins des travailleurs: seule une politique de régression sociale peut être fondée en premier lieu sur un argument de coût. C'est bien contre les exigences et les contraintes du capital que la CGT défend les travailleur.euse.s.

La CGT s'oppose à toutes les réformes régressives du système de retraite à venir en portant des propositions pour améliorer les retraites de toutes et de tous, dans le secteur privé et public.

Ses revendications

- garantir la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans à taux plein ;
- assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète (pension calculée sur la base des 10 meilleures années) ;
- élever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète (basée sur les 10 meilleures années) ;
- assurer le rattrapage des salaires et des pensions des femmes sur celui des hommes et indexer les pensions sur l'évolution des salaires ;
- validation des années d'études et de recherche d'emploi pour la retraite ;
- permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité, développer la prévention, aménager les fins de carrière avec des départs anticipés garantis collectivement ;
- maintien de tous les régimes spéciaux et spécifiques et harmonisation par les hauts des conquits sociaux pour toutes et tous.

Pour aller plus loin :

https://analyses-propositions.cgt.fr/dossier_retraites_2022

<https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-pour-une-securite-sociale-du-21eme-siecle>

<https://www.cgt.fr/livret-32-heures>

<https://www.cgt.fr/barometre-eco-2022>

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr>



La retraite et les retraités en France

Article réalisé à partir de *Mémo sécu de la confédération octobre 2022*

<https://analyses-propositions.cgt.fr/memo-secu-ndeg1-la-retraite-et-les-retraites-en-france>

Chaque année, la Direction de la recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques publie son analyse de la situation des retraité-e-s et des retraites en France. Attention Les données présentées s'arrêtent en 2020, dernière année disponible à ce jour.

Points importants à retenir

- 16,9 millions de retraités de droit direct en France fin 2020 ;
- 88 % des bénéficiaires d'une pension de réversion sont des femmes ;
- La pension moyenne net de droit direct est de 1 400 euros par mois ;
- La durée passée au travail augmente plus vite que l'espérance de vie, la durée à la retraite baisse au fil des générations !
- 1 470 000 retraités sont considérés comme pauvres soit 8,7 % d'entre eux ;
- Hausse de la part de retraités qui partent avec une décote.

Fin 2020, les retraités de droit direct des régimes français, c'est-à-dire percevant une retraite en leur nom, sont au nombre de 16,9 millions.

À la même date, la répartition des retraités entre les régimes est la suivante (attention, les retraités peuvent être polypensionnés)

- 83 % des retraités de droit direct, soit 14,1 millions de retraités, reçoivent une pension de base de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) ;
- 12,1 millions reçoivent une pension complémentaire du régime unifié Agirc-Arcco ;
- 3 millions sont aux régimes de la fonction publique ;
- 400 000 sont aux régimes libéraux (CNAVPL, CNBF) ;
- 700 000 dépendent des régimes dits spéciaux (FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep).

Entre 2004 et 2020, le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités a diminué de 2,02 à 1,67.

Fin 2020, tous régimes confondus, 4,3 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé, aussi appelée pension de réversion :

C'est une hausse de 2,2 % par rapport à 2010.

Pour 1,0 million d'entre elles, la pension de droit dérivé constitue l'unique pension de retraite à cette date.

Les femmes, plus souvent veuves, représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé.

Âges moyen, durées de carrière, carrières complètes ou incomplètes : passer sa vie à la gagner ?

Fin 2020, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de :

- 62 ans et 7 mois pour les femmes
- 62 ans pour les hommes

La retraite et les retraités en France ...suite...

La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations.

Pour les retraités de la génération 1932 résidant en France, la durée de carrière (au sens de la durée totale validée pour la retraite) représente 41,8 % de la durée de vie totale.

Pour les retraités de la génération 1950, la durée de carrière atteint 45,5 % de la durée de vie totale.

La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi représente 35,9 % de la durée de vie totale de la génération 1932 et 38,4 % pour la génération 1950.

Les durées moyennes validées ont progressé plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans :

+3,9 ans entre la génération 1932 et 1950

+1,8 an pour l'espérance de vie à 60 ans dans le scénario central de mortalité.

Les durées cotisées ont également augmenté plus que l'espérance de vie à 60 ans (+2,8 ans).

Globalement, on passe donc plus de temps au travail après 60 ans au fil des générations, cette augmentation venant plus que compenser l'augmentation de l'espérance de vie.

La durée passée au travail augmente plus vite que l'espérance de vie !

Montant mensuel moyen brut de la pension

Fin 2020, le montant mensuel moyen brut de la pension de droit direct des retraités résidant en France, après prise en compte de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, s'élève à 1 509 euros (soit 1 400 euros nets des prélèvements sociaux).

30 % des retraités perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1 000 euros bruts mensuels cela concerne 54 % des femmes et 16 % des hommes.

Les femmes résidant en France perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 40 % à celui des hommes en 2020, contre 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cet écart se réduit à 28 %.

18 % des retraités ayant effectué une carrière complète perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1 000 euros bruts mensuels.

Les retraités sont bien moins souvent pauvres que l'ensemble de la population : 1 470 000 retraités sont considérés comme pauvres soit 8,7 % mais le taux de pauvreté des retraités a augmenté de 0,7 point entre 2018 et 2019, principalement du à la hausse du taux de pauvreté des retraités âgés de 80 ans ou plus.



La part des personnes parties à la retraite avec une décote augmente au fil des générations.

Elle passe de 6,1 % pour la génération 1938 à 7,1 % pour la génération 1950. Entre les générations nées en 1949 et 1953, elle a progressé de 4 points à la CNAV, passant de 7 % à 11 %.

Dans les régimes de fonctionnaires (FPCE et CNRACL), la part des retraités partis avec une décote augmente fortement entre les générations 1950 et 1951 : elle progresse de 9 points à la FPCE (passant de 8 % à 17 %), et de 3 points à la CNRACL (passant de 6 % à 9 %).

La hausse de la part des décotants au fil des générations s'explique en partie par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail et l'augmentation de la durée d'assurance requise. Jusqu'aux années 1970, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail a progressé, du fait d'une scolarisation dans le secondaire croissante. Ce recul a induit une augmentation de l'âge moyen de première validation d'un trimestre et donc, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de la durée validée lors du départ à la retraite.

« Santé au travail et lutte de classe, vécu et analyse d'un ouvrier syndicaliste »

Sortie d'un livre original « SANTÉ AU TRAVAIL ET LUTTE DE CLASSE, VÉCU ET ANALYSE D'UN OUVRIER SYNDICALISTE »
Interview de l'auteur par Lionel Pastre.

Tu as décidé de sortir ce bouquin, pourquoi ?

Il y a plusieurs raisons, la première, sur la forme et sur le contenu : on parle très peu de la santé au travail et les rares bouquins qui sortent sont écrits par des médecins ou des experts qui examinent la vie des autres. Il était temps que les premiers concernés s'expriment, en l'occurrence un syndicaliste. Il y a beaucoup d'écrits dans ma fédération là-dessus mais le passage par un livre sur le circuit commercial permet d'ouvrir le périmètre.

Parle-nous de l'objectif principal

Il n'a qu'un seul objectif, mieux armer nos militants. C'est pour cela que les textes sont accessibles à des non spécialistes. Le contenu est d'ordre politique en s'appuyant sur des exemples concrets. Si sa parution fait discuter au-delà de nos rangs, on ne s'en plaindra pas.

Quels sont les messages que tu veux faire passer ?

Neutraliser plusieurs idées reçues qui concernent l'évolution de la santé au travail, faire la démonstration qu'il s'agit d'une lutte de classe.

La première est qu'il y aurait une évolution automatique du fait des progrès des sciences et techniques ainsi qu'avec les avancées dans la connaissance. Les choix technologiques



sont faits pour augmenter la productivité, créer des travailleurs déshumanisés, parfois les déqualifier.

Pour les perturbateurs endocriniens et les pesticides, l'alerte date de 60 ans maintenant. Pour le travail de nuit ou le travail à la chaîne, le travail isolé, ceux qui prétendent découvrir les effets nuisibles sont des hypocrites.



Photo : Photographie.eu - Adobe Stock.com

« Santé au travail et lutte de classe, vécu et analyse d'un ouvrier syndicaliste »

...suite...

La deuxième, est que nous serions tous « sur le même bateau » dans ce domaine, exit les oppositions d'intérêts. Cette autre formule « La sécurité est l'affaire de tous » résume ce qu'on veut nous faire avaler.

La confusion est entretenue entre la santé d'une part et la sécurité juridique avec la sécurité du retour sur investissement du patron, ce n'est pas la même chose ! Pour le pénal, on peut dire qu'aucun chef d'entreprise en France ne fait de la prison pour un accident, même mortel.

La troisième, est que la qualité de la productivité est liée à de bonnes conditions de travail, cela est d'ailleurs exact. Il suffirait donc de convaincre les patrons que c'est leur intérêt d'agir en ce sens pour que chacun y trouve son compte, l'affaire serait ainsi réglée.

Le problème, c'est que la facture des mauvaises conditions de travail n'est pas présentée à celui qui exploite la main d'œuvre.

Dans cette lutte contre l'exploitation, d'autres aspects méritent d'être soulevés :

- c'est le cas de l'invisibilité des dégâts humains, avec des salariés-kleenex ou avec des études très orientées sur les causes des problèmes de santé. A l'inverse, rien, dans les organismes officiels pour étudier le rapport travail/santé pour les précaires ou par métier;
- la santé au travail ne dépendrait plus de l'ordre public social mais serait négociable par branche et même par entreprise. On le voit avec l'accord interprofessionnel de 2021 sur le sujet signé par quatre organisations syndicales, sauf la CGT.

Et pour ce qui est des chapitres ?

J'explique comment il faut comprendre ce qu'il en est aujourd'hui des chiffres officiels qui nous sont présentés, de la précarité, de l'origine des cancers, la souffrance au travail, des TMS, du travail de nuit et du travail isolé, du télétravail, de la mesure des expositions, de la pénibilité... Ce qu'il en est des attaques sur la médecine du travail, l'inspection du travail et la sécu. Je reviens sur la suppression des CHSCT qui est criminelle.

Y a-t-il d'autres originalités ?

Oui, il y a un chapitre important sur les risques industriels appelés aujourd'hui officiellement risques technologiques. Les risques industriels et environnementaux sont abusivement séparés des risques du travail. Ils sont traversés par plusieurs idées à combattre, comme la part de fatalité ou la gestion du risque par la distance. Les travailleurs qui sont les plus exposés ne seraient pas concernés. Les similitudes relevées entre l'incendie de Lubrizol et AZF sont ici analysées. Des pistes sont données pour faire face aux stratégies des grosses entreprises.

Sur le plan pratique, quelles sont les modalités pour y avoir accès ?

Il sortira le premier février et un peu avant en souscription à un prix inférieur à 9 euros pour faciliter la diffusion. Toute initiative sur le sujet est la bienvenue.



Formation IRT :

« Analyse et impact de la loi de 2008 sur le syndicalisme de transformation sociale : enjeux et perspectives »,

Les 25 et 26 octobre 2022 à Montpellier

La loi du 20 août 2008 a considérablement modifié les principes de reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales. Alors qu'une présomption irréfragable de représentativité s'imposait de droit, à tous les niveaux, pour cinq confédérations syndicales – CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC -, la loi de 2008 a introduit un nouveau système de reconnaissance principalement fondé sur les résultats électoraux. Ce tournant historique, réclamé par plusieurs confédérations syndicales, a de nombreuses répercussions, tant sur le paysage syndical que sur la façon même de concevoir l'action au quotidien. Cette session de formation propose des clés de lecture des cadres juridiques et socio-politiques de l'évolution de la représentativité syndicale. Une partie de la formation sera également dédiée à l'analyse de la mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 dans les entreprises et à la façon dont cette réforme de la représentativité s'est inscrite dans un ensemble plus large de mesures visant à redéfinir la notion même de démocratie sociale.

Formation IRT :

« Violences sexistes et sexuelles au travail »,

Les 30 novembre et 1^{er} décembre 2022 à Toulouse

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail est un enjeu majeur de la qualité de vie au travail et, plus largement, de la construction d'une société égalitaire. Or, les études existantes sur le sujet des violences sexistes au travail sont édifiantes : une femme sur cinq a déjà été victime de harcèlement sexuel au cours de sa carrière (Défenseur des droits, 2014), une sur trois de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle (IFOP, 2019) et 80 % d'entre elles déclarent être régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde de l'entreprise (CSEP, 2016). Mais les victimes peinent encore à se faire entendre, notamment car leurs interlocuteur.ice.s au sein des entreprises (IRP et employeurs) manquent des connaissances nécessaires pour s'emparer de ces problèmes. Cette formation vise à comprendre comment se construisent et se manifestent les violences sexistes et sexuelles afin de pouvoir mieux les prévenir et les prendre en charge. À travers des exemples concrets, des activités ludiques, participatives et des mises en situation, l'objectif de ces deux journées est de permettre aux participant.e.s de se sentir mieux armé.e.s pour agir efficacement au sein de leurs entreprises/organisations.

Association de Tourisme Social



de la CGT!



- Une association de Tourisme de proximité **à votre écoute**
- La mutualisation des activités pour **un Prix Adapté**
- Des vacances de qualité pour tous, **au juste prix** (locations, villages vacances)
- Des vacances en famille et en groupe
- Des vacances adaptées à vos envies et vos besoins: **une autre façon de voyager**
- Un service billetterie **à tarifs préférentiels**
- Un tourisme à taille humaine, privilégiant les acteurs issus de l'économie sociale et solidaire locale.
- Locations, villages vacances: **aux tarifs collectivités**
- Cinéma, concerts, parcs de loisirs, musées en Occitanie **à tarifs réduits**
- Réduction **jusqu'à 40 %** sur les forfaits ski dans les Pyrénées, les Alpes, le Jura...
- Une assurance sports et loisirs **incluse dans l'adhésion**

en Occitanie

Nîmes

tourismeloisirslr.com

Tél. 0466672920

Toulouse

www.tlcmp.fr

Tél. 0561298329