

ECHO-flash

Journal d'Information des Militants CGT de l'Allier

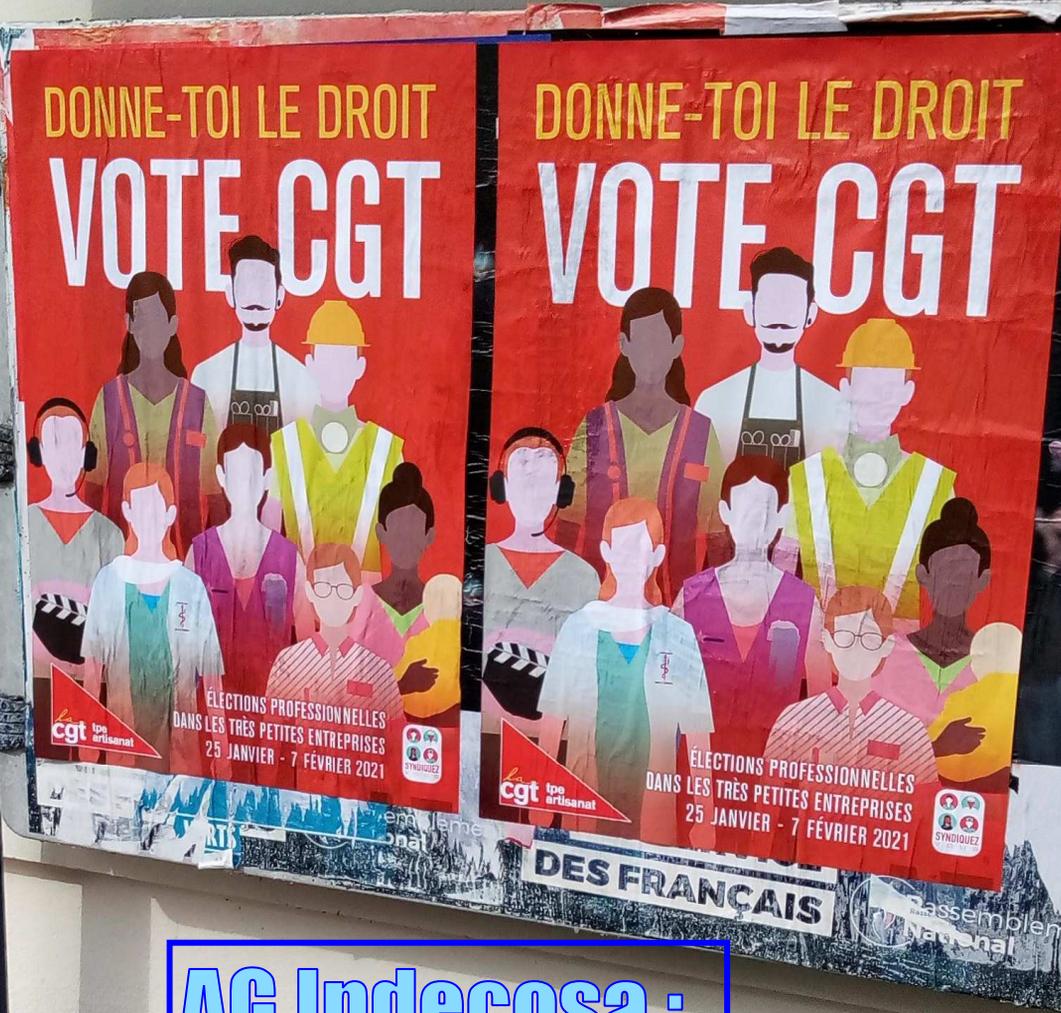
n°291 – sept.oct 2020

DOSSIER : campagne TPE

Réforme
des re-
traites :

Un peu
d'histoire...

Pages 10 et 11



AG Indecosa :

Pour des
consommateurs

Avertis

Page 12



Donne-toi le droit, vote CGT!

Nous sommes en plein dans la campagne des élections TPE (Très Petites Entreprises) qui se dérouleront en mars/avril 2021. Ces élections sont primordiales pour la CGT. Elles vont servir pour le calcul de la représentativité globale des organisations syndicales au niveau national mais aussi, au niveau régional, afin d'élire les représentants dans les CPRI (Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles) et au niveau départemental, sans oublier qu'elles permettront de définir le nombre de conseillers prud'hommes dans les trois tribunaux de l'Allier.

Chaque militant, qu'il soit du privé ou du public, doit se sentir concerné et s'inscrire pleinement dans toutes les initiatives de déploiements que les Unions Locales mettent en place. Une campagne, c'est avant tout aller au contact des salariés, et cette fois en l'occurrence, ceux des Très Petites Entreprises, qu'ils soient du commerce, saisonniers, particuliers employeurs, assistantes maternelles, apprentis, sous-traitants... bref, tous les salariés qui ne peuvent pas avoir de représentants du personnel car la loi les en prive.

Les représentants des CPRI sont leur seul relai avec la CGT, même si nous pouvons les rencontrer dans les Unions Locales. La CGT, dans le département, a mis en place une campagne ambitieuse, avec des moyens financiers importants : le flochage de deux voitures à l'effigie de la CGT en campagne, des affichages urbains sur une semaine. Mais cela ne fait pas tout, à ce dispositif s'ajoutent des militants au contact des salariés lors des différents tractages qui ont déjà eu ou qui vont avoir lieu. Les mêmes ou d'autres qui effectuent des collages massifs sur les panneaux d'affichage urbains... Ce plan de travail a l'ambition de montrer une CGT visible, active, toujours présente et sûre de sa force militante.

Alors mes camarades, il nous reste quatre mois et demi pour faire voter massivement les salariés des TPE, la CGT se doit d'être en tête du scrutin et, plus il y aura de votants, plus il y aura de voix pour la CGT. Soyons porteurs et relais des besoins de ces salariés sur le territoire, sur la région Auvergne Rhône-Alpes, au niveau national, pour faire en sorte que leurs conditions de travail, leurs revendications salariales soient pleinement mises en avant et qu'ils obtiennent des avancées notables.

Ce numéro d'Echo-Flash, avec un dossier complet consacré à notre plan de travail départemental, devrait aider nos militants à mieux cerner les enjeux en les armant pour le débat. **Portons auprès des salariés notre slogan de campagne " donne toi le droit, vote CGT ".**

Fabian Laude, membre du bureau de l'UD

Sommaire

- UNE :** Photo propriété UD
- P2 :** Editorial
- P3 à 9 :** Dossier :
- Campagne TPE
- Pub
- P10 et 11 :** Retraites :
Historique des réformes
- P12 :** AG Indecosa

Editeur : Union Départementale des Syndicats CGT de l'Allier
8 bis quai Louis Blanc - 03100 MONTLUCON
Laurent Indrusiak - Directeur de Publication
Jean Pascal Pradel - Responsable de rédaction
Site internet : www.cgt03.fr - Prix : 1 € 30 - C.P.P.A.P. 0414 S
06639
Impression : BUBBLE'COM - 03100 Montluçon

Ayons l'esprit conquérant !

Les enjeux de ces élections des Très Petites Entreprises sont d'une grande importance pour la CGT concernant la représentativité globale nationale. Nous pouvons redevenir la première organisation devant la CFDT qui nous a supplanté depuis le dernier scrutin. La tendance sur les résultats CSE (Comité Social et Économique) est que nous avons bénéficié d'une dynamique de campagne encourageante qui nous a permis de réduire très massivement notre retard. L'un de nos objectifs de campagne doit être de faire voter le plus possible de salariés. Quelques pourcents de plus sur les suffrages exprimés, c'est à coup sûr des voix qui vont compter dans le calcul de la représentativité des organisations syndicales.

Il est donc important que, dans chaque syndicat, soit mise en discussion la participation active du plus grand nombre de militants dans le plan de campagne des élections des Très Petites Entreprises. Au niveau départemental, le score réalisé par la CGT va impacter le nombre de camarades que nous proposerons dans les conseils des prud'hommes, ça n'est pas à négliger. Un plan de campagne a été adopté lors de notre Assemblée Générale de rentrée. Celui si se décline en trois axes :

Les déploiements : c'est ce que nous savons faire de mieux, aller au contact des salariés. Nous avons un matériel spécifique pour chaque secteur d'activité, cela permet aussi de discuter avec les salariés des TPE qui n'ont pas l'habitude de rencontrer un syndicat.

L'affichage : sont mises à disposition des affiches TPE pour des collages sur panneaux d'affichage dans les communes du département, des calicots sur les façades de l'UD et l'UL de Montluçon, une campagne d'affichage d'une semaine sur panneaux publicitaires aux abords des trois grandes villes.

L'audio : des bandes sonores spéciales TPE vont être réalisées prochainement pour une diffusion sono en voiture dans les quartiers, zones d'activités, etc., des spots audio également à destination des radios du département. Tout cela pour une CGT visible, audible et active dans cette campagne des Très Petites Entreprises pour, à la fin, gagner ces élections.

**DONNE-TOI LE DROIT
VOTE CGT**



Vous avez dit TPE ?

Précédent scrutin, quels chiffres ?

Lors des élections TPE de 2016, avec 9.76 % de votants au-dessus de la moyenne nationale, la CGT de l'Allier avait enregistré un score de 32.07 % du total des voix. Chez les cadres, pour 1 460 inscrits, le score était de 15.67 %, chez les non cadres, pour 19 122 inscrits, un score de 33,28 %. Ce qui faisait de la CGT la première organisation syndicale du département. Ce score nous a permis de gagner des représentants dans les conseils des prud'hommes.

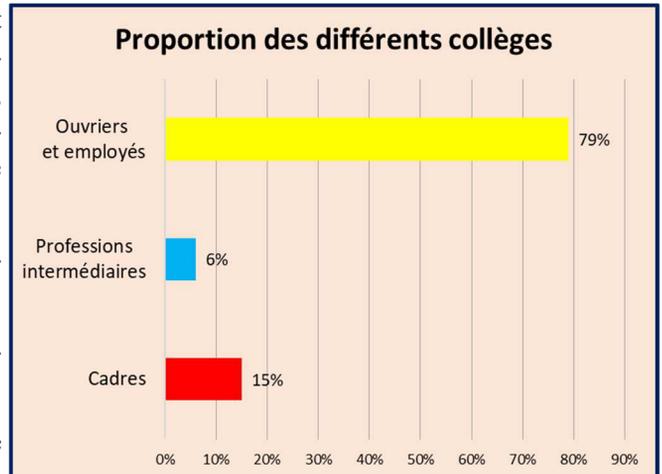
Une TPE c'est quoi ?

Il n'existe pas de définition unique des Très Petites Entreprises. Du point de vue du ministère du travail, une TPE est une entreprise qui emploie moins de 11 salariés. Toutes les entreprises de 1 à 10 salariés sont donc concernées par les élections professionnelles dans les TPE, y compris les particuliers employeurs.

Tous les secteurs sont potentiellement concernés. Dans les faits, les TPE agissent plutôt dans l'économie locale.

- 7% des TPE relèvent de l'industrie
- 13 % de la construction,

La grande majorité d'entre elles opère dans le secteur tertiaire, le commerce, les services.



Quel type d'emploi concerné ?

Dans leur très grande majorité, les salariés des TPE sont employés ou ouvriers (79 %). Les cadres, quant à eux, représentent 15 % des effectifs. Ces chiffres sont respectivement de 63 % et 24 % dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Les perspectives de carrières sont dès lors très différentes entre une

Quelle durée de travail ?

La durée hebdomadaire moyenne de travail déclarée dans une TPE est de 36.3 heures, soit supérieure de près d'une heure à celle de l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus. Les salariés des TPE ont plus fréquemment une durée hebdomadaire de travail de 39 heures : 24.1 % contre 9.2 % dans les entreprises de 10 salariés et plus. Au sein des TPE, le temps de travail est supérieur dans l'artisanat.

Et au niveau des salaires ?

Le salaire moyen dans les entreprises augmente avec la taille de celles-ci. Pour les plus petites (1 à 4 salariés), il est deux fois plus faible que le salaire moyen dans les entreprises de plus de 5 000 salariés.

Si cette inégalité peut, en partie, s'expliquer par les secteurs d'activité et les catégories



d'emplois, ce ne sont pas les seules raisons. Le manque d'organisation collective des salariés dans les TPE ou le fait qu'elles soient appelées dans le cadre de la sous-traitance, par les entreprises plus grosses, peut également expliquer cet écart.

La représentativité, mais de quoi parle-t-on ?

La loi du 20 août 2008 a modifié les règles de représentativité, y introduisant sept critères : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'ancienneté de deux ans minimums, une audience de 10 %, l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

La représentativité globale nationale

La CGT reste première sur l'ensemble des 3 Fonctions Publiques (État, Hospitalière et Territoriale avec 21,8 %) et cumulé public/privé.

Un nouveau cycle d'élections permettant de calculer la représentativité des organisations syndicales est en cours.

En effet, dans le privé, les Délégués du Personnel, les Comités d'Entreprise et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

ont été fusionnés en une seule instance : le Comité Social et Économique (CSE) et de nouvelles élections ont eu lieu dans les entreprises pour élire ce nouveau type de délégué(e)s. Sur le dernier cycle dans le privé, la CGT n'est malheureusement plus 1^{ère} organisation syndicale.



Report des élections

En plein réalisation de notre journal, nous apprenons qu'un nouveau report des élections a été décidé unilatéralement par le ministère du travail. En effet, après avoir légiféré par ordonnances en début d'année sur le report des élections de 2 mois, le gouvernement se déclare à nouveau contraint de ne pouvoir assurer la sécurité du scrutin via le vote électronique. C'est pourquoi les élections programmées du 25 janvier au 7 février 2021 sont, à nouveau, décalées à la période du 22 mars au 4 avril 2021

Dans l'Allier, la CGT représente 38 % des salariés, toutes professions confondues (CE, DP, TPE, AGRICULTURE).

Score CE-DUP-DP dans l'Allier

	Nombre de voix	%
Voix CGT	5 549	38,3%
Voix CFDT	3 126	21,6%
Voix FO	3 286	22,7%
Voix CFTC	1 104	7,6%
Voix CGC	828	5,7%
Voix UNSA	425	2,9%
Voix SUD	87	0,6%
Voix Autres	80	0,6%
Ensemble	14 485	100%

LES ÉLECTIONS EN PRATICO-PRATIQUE

Représentativité, audience, CPRI, propositions revendicatives... autant d'éléments importants à cerner pour les militants CGT impliqués dans la campagne. Nous publions, ci-dessous, quelques repères susceptibles d'accroître la maîtrise du sujet. Décryptage...

Score TPE dans l'Allier		
	Nombre de voix	%
Voix CGT	625	32,1%
Voix CFDT	198	10,2%
Voix FO	277	14,2%
Voix CFTC	124	6,4%
Voix CGC	44	2,3%
Voix UNSA	294	15,1%
Voix SUD	44	2,3%
Voix Autres	343	17,6%
Ensemble	1 949	100,0%

Pour la santé et l'action sociale : la CGT conforte sa 1^{ère} place avec 46,3 % et une progression de 2,2 %. Là-aussi, la participation est en baisse. La CGT est présente dans 24 établissements sur les 28 de l'Allier.

Dans la fonction publique territoriale : pour le Centre de Gestion, qui regroupe les personnels des communes petites et moyennes, la CGT obtient 63,5 %. Parmi les grosses communes, on note une progression importante à Montluçon avec 7% de plus pour la CGT qui obtient 60,2 % et à la Communauté d'agglomération où la progression est de 12 % pour atteindre 71 %.

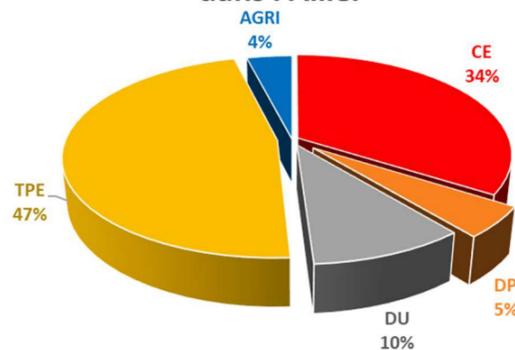
Les Finances Publiques : là, la CGT n'était pas la 1^{ère} dans l'Allier mais progresse de 0,5 % pour atteindre 31 %.

L'Education Nationale : on sait que la CGT n'est pas en tête parmi ces personnels, cependant, elle a gagné 116 voix dans l'Allier, 5 000 au niveau national.

Le décor est planté et le prochain calcul de cycle est d'autant plus important que, dans le privé, le retard accumulé

s'est résorbé et les prochaines élections dans les TPE vont être décisives dans l'apport de voix afin de reprendre la première place dans le secteur privé. Nous devons tous être en ordre de bataille pour que ces élections soient un raz marée de salariés des TPE qui votent CGT !!! C'est un objectif atteignable si toutes les composantes de la CGT prennent à bras le corps la campagne TPE.

Répartition des différentes élections dans l'Allier



Les CPRI, Késaco ?

Les CPRI (Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles), instituées par la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, seront mises en place dans chaque région. Leur objectif est de permettre une représentativité aux nombreux salariés des TPE (Très Petites Entreprises, moins de 11 salariés) qui ne disposent pas, actuellement, d'institutions représentatives du personnel comme un Comité d'Entreprise, ni de Délégué Syndical. Ces élections permettent de

désigner les représentants salariés qui vont siéger dans les CPRI. Ces CPRI auront un rôle d'information et de conseil, mais également de médiation et de discussion auprès des salariés et des entreprises. Ces instances sont régionales.

Quel est le rôle de la CPRI ?

Les membres de la CPRI sont mandatés de plusieurs missions à l'égard des salariés et employeurs de TPE :

- Fournir aux personnels des TPE, les renseignements et conseils sur les dispositions légales et conventionnelles ;
- Répondre aux questions sur la situation spécifique des Très Petites En-

treprises, notamment en matière d'emploi, de formation, de santé au travail, de conditions de travail ou d'égalité professionnelle ;

- Aider à résoudre les conflits individuels ou collectifs, en accord avec les deux parties ;
- Faire des propositions d'activités sociales et culturelles.

La Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle détermine les modalités de son fonctionnement dans un règlement

intérieur. Elle ne peut avoir physiquement accès à l'entreprise que sur autorisation de l'employeur.

Qui compose la CPRI ?

La CPRI doit être composée pour moitié de salariés et pour moitié d'employeurs avec une parité entre les femmes et les hommes. Le nombre de sièges s'établit comme suit :

- dix sièges aux organisations syndicales de salariés ;
- dix sièges aux organisations professionnelles d'employeurs.

Ces organisations doivent avoir un statut interprofessionnel en adéquation avec les professions et une représentativité proportionnelle à l'audience auprès des TPE implantées dans la région.

Droits et obligations des membres de la CPRI ?

Le salarié membre de la CPRI dispose de cinq heures par mois pour l'exercice de sa mission (sauf circonstances exceptionnelles). Ces heures sont considérées

comme du temps

Pour améliorer les conditions de vie et de travail des salariés des TPE, la CGT propose :

- Le droit à une véritable démocratie dans l'entreprise permettant aux salariés de participer à l'organisation du travail et de garantir les conditions de son exercice ;
- L'obtention d'un Code du Travail digne du 21^{ème} siècle et de droits interprofessionnels de haut niveau, garantissant des « droits sociaux fondamentaux » pour toutes et tous les salariés ;
- La mise en place d'une « sécurité sociale professionnelle » afin qu'aucun salarié ne subisse plus de rupture dans ses droits sociaux ;
- Des politiques publiques pour l'emploi, la réindustrialisation et la relocalisation de filières d'activités, intégrant les TPE et permettant la reconnaissance de la responsabilité sociale des entreprises « donneuses d'ordres » envers les salariés des entreprises sous-traitantes ;
- La reconnaissance du « développement humain durable », fondé notamment sur la revalorisation du travail, la préservation de l'environnement et l'anticipation des transitions nécessaires pour que l'activité humaine ne porte pas atteinte à l'avenir de la planète ;
- La reconnaissance du travail par le salaire et la prise en compte des qualifications ou des certifications dès l'entrée dans l'entreprise ainsi que de l'expérience acquise ;
- Une réforme juste des retraites, sans décote, afin de répondre aux besoins de la population et de prendre en compte la pénibilité de certains emplois ;
- L'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Une meilleure organisation du travail, sans autoritarisme, permettant de concilier vie privée et vie professionnelle, et donc des services publics de qualité : crèches de proximité, transports en commun...
- La mise en place de mesures pour permettre aux salariés d'avoir un droit prioritaire de reprise de leur entreprise, sous forme de coopérative par exemple ;
- Un meilleur accès aux aides publiques et aux crédits bancaires pour les TPE afin de mieux financer le travail et d'améliorer la vie des salariés.

de travail et doivent être rémunérées comme telles. Elles peuvent être cumulées et réparties sur l'année, sans pour autant dépasser 7h30 par mois. Elles peuvent également être réparties entre les membres des commissions sous deux conditions :

1. Les employeurs respectifs des membres doivent être informés de la répartition.
2. Le nombre d'heures mensuelles ne doit pas dépasser 7h30.

Le temps de trajet pour se rendre aux réunions de la commission n'est pas compris dans ce crédit d'heures allouées. Seule condition à remplir par le salarié : informer au plus tard 8

Fabian Laude

Les candidats CGT au CPRI Auvergne Rhône-Alpes



BION
Aurore
Juriste



CLEMENTE
Isabelle
Secrétaire
Médicale



JAILLET
Christophe
Artiste Dramatique



LOTFI
Michel
Agent Technique
Ascenseur



MATHIEU
Pierre
Manutentionnaire
Démolition



PARASKEVAÏDIS
Elli
Vendeuse



VIGOUROUX
Annie
Assistante
Maternelle



VYAIN
Gérard
Employé
d'immeuble



CUESTA
Francisco
Cadre Mutualiste



FOUCHARD
Charlotte
Secrétaire
Administrative

« Aider, défendre et faire respecter les conditions de travail »

Echo-Flash rencontre Charlotte Fouchard, 31 ans, secrétaire administrative et candidate aux élections TPE. Charlotte nous livre sa vision et ses motivations dans le cadre de son futur mandat.

Echo-Flash : Charlotte, pourquoi avoir accepté d'être candidate sur la liste CGT aux élections TPE ?

Charlotte Fouchard : sans originalité, j'ai accepté d'être candidate pour faire entendre la voix des salariés des TPE qui n'ont pas de représentants pour les aider, les défendre, faire respecter leurs conditions de travail.

Il est important, pour ces travailleurs qui se retrouvent seuls devant leur employeur, de savoir qu'eux aussi ont des droits, que le Code du Travail s'applique à tous. Il est encore plus indispensable de le réaffirmer en cette période de crise sanitaire, qui a fragilisé d'autant plus le travail des salariés des TPE.

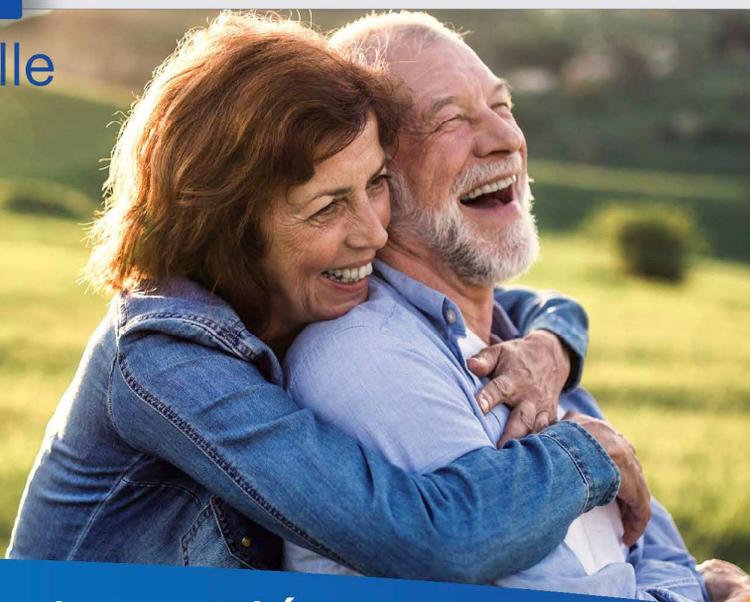
Propos recueillis par J.P. Pradel



GAMME INDIVIDUELLE - TNS - ENTREPRISE - AGENTS TERRITORIAUX - IARD

Pour toute nouvelle adhésion

1 mois
de cotisations
OFFERT*
du 01/02/20
au 01/01/21



Engagée pour votre santé

• Vichy

30 bd. Gambetta
03207 Vichy Cedex

• Montluçon

73 av. de la République
03100 Montluçon

• Moulins

87 rue d'Allier
03000 Moulins

• Clermont-Ferrand

16 rue Saint Gènes
63000 Clermont-Ferrand

www.mutuale.fr

JOINDRE UN CONSEILLER

02 54 56 41 41



Mutuale
La Mutuelle Familiale
Section Auvergne

Régie par le code de la mutualité soumise aux dispositions du livre II de ce même code et immatriculée à l'INSEE sous le numéro 775 369 887

Évolution des Retraites du privé depuis 1945

Roger Gilles, retraité, ex « Bally » (l'usine de chaussure de luxe sise sur Moulins et liquidée dans les années 1990), a mis la période de confinement à profit pour produire une note analytique sur les réformes successives qui n'ont eu de cesse d'amoin-drir les retraites du privé. Faute de place, nous ne pouvons publier l'exhaustivité de son travail. Néanmoins, nous nous permettons, avec son assentiment, de reprendre quelques morceaux choisis.

Un demi-siècle de soubresauts

Dans ces 50 dernières années, tous les gouvernements ont tenté de réformer notre système de protection sociale.

Certaines de ces réformes furent bénéfiques pour les travailleurs, entre autres, la retraite à 60 ans.

D'autres étaient particulièrement néfastes, telles les réformes Balladur de 1993, ou celle de Juppé en 1995 que la lutte des travailleurs a réussi à faire échouer.

Le présent exercice souhaite répondre à la question : quel aurait pu être le montant de la retraite avant les réformes Balladur... après (actuellement), et ce qu'il serait par suite des réformes Macron.

L'exemple pris est un cas individuel que nous appellerons Madame X, avec ses spécificités propres et qui ne constituent pas une généralité mais qui, toutefois, démontre les pertes énormes de certaines pensions dues aux différentes réformes.

Mais avant de passer à cette analyse, faisons un peu d'histoire.

Si les premières mesures en matière de retraite remontent à Colbert en 1673 pour les invalides de la marine Royale, et en 1894 et 1909 respectivement pour les mineurs et les cheminots, il a fallu attendre 1945 pour voir la mise en place, par Ambroise CROIZAT, ministre du travail (communiste et ancien secrétaire de la fédération CGT des métaux), de notre système actuel par répartition, répondant aux aspirations du Conseil National de la Résistance avec la création de la Sécurité Sociale.

-1945 : Les ordonnances d'octobre,

créent la Sécurité Sociale, dont l'assurance vieillesse constitue l'une des branches. Les autres sont la maladie, la famille, les accidents du travail.

La Sécurité Sociale est combattue durement dès sa naissance.

Les mutuelles et les assurances sont vent debout contre sa mise en place. Les attaques viennent aussi d'autres sources : le patronat, qui a des relais au gouvernement et combat notamment la cotisation unique, les cadres qui veulent le maintien des régimes d'entreprise plus favorable et un plafond des cotisations, la CFTC qui revendique l'autonomie des caisses d'allocations familiales. Enfin, certaines professions et les non-salariés qui refusent d'intégrer le régime général et veulent des caisses autonomes.

C'est la naissance du « Régime général des retraites », qui s'applique, à l'époque à tous les salariés du secteur privé (hors agriculture).

A l'époque, l'âge minimum pour obtenir une retraite complète est de 65 ans. Au début de ce régime, l'idée est de créer un système unique pour tous. Cependant certaines professions et certains organismes ont préféré conserver leurs propres régimes. C'est l'origine des régimes spéciaux.

Les ordonnances reconnaissent le caractère d'origine de la Mutualité agricole, et en 1947, la MSA (Mutualité Sociale Agricole) est confirmée en tant qu'organisme professionnel pour gérer l'ensemble des risques sociaux des assurés agricoles, y compris les retraites.

-1947 : L'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (Agirc) est créée. Ce régime complémentaire dédié aux cadres, s'ajoute au régime de base des cadres. La différence c'est qu'il fonctionne en points.

-1949 : Quatre ans après la création du régime général des salariés du privé, les professions indépendantes se dotent de leur propre caisse de retraite.

-1961 : L'Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés (Arrco) coordonne la retraite complémentaire pour l'ensemble des salariés du secteur privé – cadres et non cadres. Les cadres conservent toujours en parallèle une retraite complémentaire à l'Agirc.

Comme pour l'Agirc, les pensions Arrco s'ajoutent à la retraite du régime de base et fonctionnent en point.

Points retraites régimes spéciaux
 pouvoir d'achat prestations sociales
 retraités Retraites IMPÔTS
 Pension Retraites Caisses de retraite
 RÉFORMES complémentaires Retraités CSG
 Hausse des retraites régimes de retraite

-1971 : La Réforme Boulin vise à relever sensiblement le niveau des pensions. Les règles de calcul des retraites du régime général sont modifiées. La retraite complète à taux plein à 65 ans passe de 40 à 50 % du revenu des 10 meilleures années au lieu des 10 dernières. Mais en retour, la durée de cotisations requise pour en bénéficier passe de 30 à 37 ans et demi (de 120 à 150 trimestres).

-1972 : La Retraite Complémentaire devient obligatoire.

-1982 : La Retraite à 60 ans est établie par l'ordonnance du 26 mars 1982, contre 65 ans auparavant, sous réserve d'avoir cotisé 37 ans et demi.

Cette mesure symbolique du septennat de François Mitterrand, repose sur l'idée d'instaurer un « droit de repos que les travailleurs sont en droit de revendiquer en contrepartie des services rendus à la collectivité à l'issue d'une durée de carrière normale. »

-1990 : La loi du 29 décembre, crée la Contribution Sociale Généralisée (CSG). De 1,10 % à son origine, elle est en 2020, à 3,80 %, 6,60 % ou 8,30 %, du montant des retraites selon le revenu fiscal de référence.

-1993 : La Réforme Balladur, après la mise en place de la CSG, est la première des réformes, qui s'attaque ouvertement aux retraites. Elle s'inscrit dans la continuité du « Livre Blanc » de Rocard en 1991.

Elle prévoit notamment pour les salariés du privé :

- L'allongement progressif de la durée de 37 ans et demi à 40 ans (soit de 150 trimestres à 160)
- Le changement du mode de calcul des pensions. La période de référence pour le calcul passe des 10 aux 25 meilleures années.
- L'indexation des retraites, sur l'indice des prix et non plus sur celui des salaires.
- La création du fond de solidarité vieillesse (FSV) qui prend en charge l'ensemble des dépenses de solidarité (minimum vieillesse, prise en compte des périodes de chômage, majoration pour enfants à charge).

-1995 : Le 15 novembre, le plan Juppé instaure le principe d'une loi de financement de la Sécurité Sociale annuelle mais l'annonce d'une réforme des retraites des régimes spéciaux, entraîne un mouvement social de très grande envergure et les grèves qui suivirent firent échouer ce projet.

-1996 : L'ordonnance du 24 janvier, crée la Contribution au Remboursement de la

Dettes Sociales (CRDS). Cette contribution de 0,50 %, alourdit le poids des cotisations sociales sur les retraites.

La loi du 22 février réformant la constitution de la V^{ème} République, crée une série de loi, dont les Lois de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS) grâce auxquelles l'État prend le contrôle du financement de la Sécurité.

-2003 : C'est la réforme Fillon qui prévoit : l'allongement de la durée des cotisations à 41 ans (164 trimestres), l'alignement de la durée de cotisation du public sur celle du privé, l'instauration d'un système de surcote pour encourager le report de la date du départ en retraite et la création de nouveaux produits d'épargne retraite par capitalisation.

-2010 : C'est la Réforme Woerth qui prévoit un allongement progressif de la durée d'assurance et un recul de l'âge de départ à 62 ans, le report à 67 ans de l'âge automatique de la retraite à taux plein et des restrictions sur les conditions d'accès au dispositif « carrière longue ».

-2013 : Pour financer la prise en charge de l'autonomie, ils instaurent la Contribution de Solidarité pour l'Autonomie (CASA), prélèvement de 0,30 % sur les retraites uniquement soumises aux prélèvements de la CSG au taux de 8,30 % ou de 6,30 %.

-2019-2020 : Depuis 2019, Macron tente d'imposer un nouveau système de retraite.

Projet qui, en raison des très fortes protestations de fin 2019 suivies par les problèmes sanitaires du printemps 2020, est mis en sommeil mais qui, n'en doutons pas, sera à nouveau à l'ordre du jour du patronat et du gouvernement dès que la situation le permettra.



Cas concret

Revenons au cas de Mme. X et de sa retraite calculée :

- Avant la réforme de 1990, CARSAT plus ARRCO, elle aurait été de 1 259,84 euros brut /mensuel.

- Après ces réformes, elle serait, en 2020, de 942,51 euros brut/mensuel, soit 871,27 euros net.

- En ajoutant les réformes Macron, elle ne serait plus que de 510,21 euros brut par mois, ou 472,45 euros net.

Moins 25 %, sur le revenu brut dans le premier cas, presque 60 % dans le cas Macron, auquel il faut ajouter les 7,40 % de prélèvements sociaux, CSG et autres. Et ils osent dire que les retraités sont des privilégiés.

Ces simples chiffres démontrent la nocivité de toutes ces réformes voulues et mises en place par les gouvernements successifs, partisans d'une politique libérale au service de la finance et du grand capital.

Cela fait 75 ans, qu'ils cherchent par tous les moyens à détruire les conquêtes de la Libération et du CNR que furent la Sécurité Sociale dans son ensemble. Ne les laissons pas faire.

Roger Gilles

Prochaine assemblée générale d'INDECOSA

C'est le 13 novembre prochain, que se tiendra l'assemblée générale annuelle d'INDECOSA (Information et Défense des CONSOMMATEURS SALARIÉS). Chaque syndiqué de la CGT est également adhérent à INDECOSA par une quote-part de sa cotisation syndicale. La prochaine assemblée, qui se tiendra sur la matinée, sera l'occasion d'examiner le bilan et l'activité de l'année écoulée, d'en tirer les éléments d'analyses pour projeter des axes de travail pour les mois à venir.

Le matin

Comme toute AG, celle d'INDECOSA évaluera sur les trois sites qui composent son activité, à savoir Montluçon dans les locaux de l'Union Départementale, mais également Vichy et Moulins, au sein de nos Unions Locales, l'essentiel des sollicitations diverses et variées telles que les problèmes de contrat de téléphonie mobile, de logement ou encore de biens de consommation courants... Une attention particulière sera consacrée au bilan de la trésorerie. Enfin, c'est l'assemblée générale qui élit le bureau de l'association ou conforte la précédente équipe dans un renouvellement.

L'après-midi

Après chaque assemblée générale, il est de coutume d'inviter largement les syndiqués qui sont également des consommateurs salariés à venir rencontrer les membres du bureau d'INDECOSA afin d'examiner les éventuels problèmes que l'association pourrait aider à résoudre.

Néanmoins, c'est aussi l'occasion pour d'éventuels bénévoles, de se renseigner auprès des plus anciens, des modes de fonctionnement et des rouages de l'association. Avec la recrudescence des cas à traiter, les militants souhaitant s'investir sont les bienvenus.

*Colette Pouenat et
Philippe Duboisset*

Pour tout contact :

Tel : 04.70.28.07.78

Adresse postale : INDECOSA, 8 bis quai Louis Blanc, 03100 Montluçon



Créée par la CGT en 1979, et reconnue par l'état.

Vous avez besoin d'une association de consommateurs ?

L'INDECOSA peut vous aider !

INformation
DEfense des
COnsommateurs
SALariés (avec ou sans emploi)

Vous avez une grosse envie d'informer, d'aider, d'échanger, de servir une cause noble, de déjouer les tracasseries de la vie, de lutter contre tout harcèlement, contre l'abus des opérateurs de téléphonie, pour la sécurité alimentaire, etc.....

UNE SEULE SOLUTION

**Venez rencontrer nos militants Locaux
Pour vous investir dans l'association**

A L'UD de l'Allier à MONTLUÇON

8 bis Quai Louis Blanc 03100 Montluçon

Tél: 04-70-28-07-78 — Mail: indecosa@cgt03.fr

Le vendredi 13 Novembre 2020

De 15h00 à 17h00