

RETRAITES : LA BATAILLE SOCIALE

Gouvernement et MEDEF veulent imposer de nouveaux reculs en matière de retraite.

Pourquoi ? Les banques et les assurances veulent mettre la main sur les 14 % de PIB qui, grâce à nos cotisations, financent les retraites par répartition et échappent à la spéculation.

Comment ? En faisant chuter le montant des pensions pour contraindre celles et ceux qui en ont les moyens de se tourner vers l'épargne retraite, la capitalisation. Ce serait une triple peine :

- ✗ aucune garantie de récupérer notre épargne ;
- ✗ la financiarisation de nos entreprises et de notre travail ;
- ✗ l'affaiblissement de notre sécurité sociale.

ugictcgt.fr



La référence syndicale



Par notre mobilisation, nous avons gagné en 2020 l'abandon du projet de retraite « à points ».



70% des Français·e·s sont opposé·e·s au report de l'âge de départ en retraite, la majorité des cadres sont favorables au retour à la retraite à 60 ans.



Nous avons la possibilité de faire à nouveau reculer le gouvernement, de gagner la garantie du maintien de notre niveau de vie et le droit à la retraite à 60 ans. Il s'agit d'un projet de société. Les richesses que nous créons doivent servir à réduire le temps de travail et à faire progresser le bien-être des populations, pas à enrichir les 1 % les plus riches et à détruire la planète !

RETRAITES : DU TEMPS POUR VIVRE !



Nous avons empêché Emmanuel Macron d'imposer son régime de retraites « à points » il y a deux ans. Pas question qu'il impose une nouvelle réforme régressive !

65 ans, c'est non !

Une réforme qui ne répond à aucune nécessité économique.

Le Conseil d'Orientation des Retraites indique qu'à régime constant et compte tenu des évolutions démographiques, la situation financière du système de retraites n'est pas amenée à se dégrader. Le report de l'âge de départ en retraite n'a donc aucune justification en terme de finance publique.

Une réforme injuste qui va faire chuter les pensions.

- ❖ Seules 38 % des personnes de plus de 60 ans sont encore en emploi.
- ❖ L'espérance de vie en bonne santé stagne à 64 ans.
- ❖ Reporter encore l'âge de départ n'augmentera pas l'emploi de seniors mais fera chuter les pensions qui sont déjà de plus en plus faibles du fait des précédentes réformes. Pour un-e cadre

du privé, la pension totale représentait 72 % de son salaire de fin de carrière dans les années 1980, aujourd'hui elle n'est plus que de 67,2 % et ne représentera plus que 51% en 2062* s'il n'y a pas de nouvelle réforme.

(Source : AGIRC-ARRCO)

La retraite à 60 ans avec 75 % de son dernier salaire c'est possible.

Pour la financer il faut par exemple :

▼
Instaurer l'égalité salariale
entre les femmes et les hommes.

▼
Taxer les dividendes.

▼
Prendre en compte l'intéressement,
la participation et l'épargne salariale.

▼
Augmenter les cotisations patronales.

vive les cotisations sociales !



☀ C'est parce que notre protection sociale est financée par les cotisations qu'elle permet de maintenir le niveau de vie de toutes et tous. La financer par l'impôt transformerait notre protection sociale universelle en filet minimum de sécurité.

Étudier, c'est travailler !

L'élévation du niveau de qualification profite à la société toute entière, c'est ce qui permet de répondre aux besoins sociaux et environnementaux. Sauf qu'il s'agit d'une pénalité directe en matière de retraite. Comment espérer cotiser 43 annuités lorsqu'on décroche son premier emploi stable à 26 ans ? Tout comme les organisations de jeunesse, la CGT propose la prise en compte des années d'études pour le calcul de la retraite.

De l'argent, il y en a...

En 2021 69,4 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires du CAC 40, un montant record qui permettrait de rémunérer 1,94 millions de salarié-e-s au salaire médian (35 804 € / an, cotisations patronales incluses).



AUGMENTER LES SALAIRES ET RECONNAÎTRE LES QUALIFICATIONS

Loin de rebattre les cartes, la crise sanitaire a accentué les inégalités. Pour que les richesses que nous créons par notre travail profitent à toutes et tous, il faut augmenter les salaires et faire reculer la spéculation. C'est le meilleur moyen de reconnaître nos responsabilités professionnelles, notre travail et de financer nos retraites.

Instaurer une échelle mobile des salaires.

L'inflation complique les fins de mois pour de plus en plus de salarié·e·s. Les technicien·ne·s et professions intermédiaires sont toujours plus nombreux·ses à être déclassé·e·s et payé·e·s autour du SMIC, les cadres sont renvoyé·e·s — au mieux — vers des augmentations individuelles et discrétionnaires.

❖ Avec le gel du point d'indice, les agent·e·s de catégorie A et B de la fonction publique ont perdu plus de 10 % de pouvoir d'achat en une décennie !

La CGT propose de rétablir l'échelle mobile des salaires. Existant aujourd'hui en Belgique (et en France jusqu'en 1983), l'échelle mobile des salaires permet de répercuter automatiquement l'augmentation du SMIC sur l'ensemble des salaires dans le privé et dans le public.

Mettre en place l'égalité salariale.

❖ Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, les femmes sont toujours payées 28,5% de moins (Insee 2021). Plus on progresse dans la hiérarchie salariale, plus les écarts de creusent. Cette situation est à la fois une injustice criante et un préjudice pour le financement de la protection sociale.

Les salarié·e·s n'ont jamais été aussi qualifié·e·s. Pourtant, la part des salaires dans les richesses créées n'a jamais été aussi faible. *Pourquoi ?* Parce que le coût du capital explose : les 1 % les plus riches captent toujours plus de richesses au détriment de l'investissement et de l'innovation. La France est championne d'Europe du versement de dividendes.

Pour faire face aux inégalités professionnelles, la CGT propose :

Des sanctions pour les entreprises qui discriminent.



La mise en place d'un indicateur pour suivre les discriminations de déroulement de carrière.



La revalorisation des métiers féminisés et la reconnaissance des qualifications.



La fin du présentisme et la réduction du temps de travail pour permettre à chacune et chacun d'avoir une carrière et une vie de famille.
(rendez-vous sur vdmere.fr/)

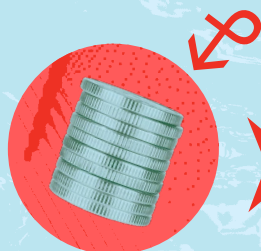
Conditionner les aides publiques.

❖ Chaque année, les entreprises bénéficient de près de 150 milliards d'euros d'aides publiques, sans condition ni évaluation. Concentrées sur les salaires de moins de 1,6 Smic, captées pour l'essentiel par les plus grosses entreprises, elles constituent des trappes à bas salaires. Ces aides doivent être évaluées, conditionnées à des critères environnementaux et sociaux et les représentant·e·s du personnel doivent avoir la possibilité de les suspendre.

Reconnaître les qualifications.

Cela peut se faire en transformant des parts variables en rémunération fixe pour garantir le montant du salaire...

Ou encore avec l'instauration de minima salariaux — *selon le niveau de qualification initiale ou acquise par l'expérience* — en suivant les revendications de la CGT :



sur la base d'un SMIC à 2000 € bruts, la CGT propose les salaires d'embauche suivants :

Bac + 2
BTS-DU



1,6 fois le Smic,
soit 3 200 € bruts

Bac + 3
Licence



1,8 fois le Smic,
soit 3 600 € bruts

Bac + 5
Master,
titre d'ingénieur



2 fois le Smic,
soit 4 000 € bruts

Bac + 8
Doctorat



2,3 fois le Smic,
soit 4 600 € bruts

PRENONS LA MAIN !

Seul·e·s nous sommes enfermé·e·s dans le « se soumettre ou se démettre ».
Collectivement, nous pouvons faire changer la donne. En utilisant nos savoirs
et nos savoir-faire, en agissant à partir de nos responsabilités professionnelles
et des informations et leviers stratégiques auxquels nous avons accès.

**Débattons-en sur nos lieux de travail, avec nos collègues,
nos ami·e·s. Syndiquons-nous pour pouvoir être profes-
sionnellement engagé·e·s et socialement responsables.**

*Dans la période récente,
la CGT et son Ugict
ont notamment obtenu :*

**Le vote d'une loi protégeant les lanceur·se·s d'alerte
(2021)**

**La condamnation des forfaits jours par la Cour Européenne
des Droits Sociaux (2021)**

**L'allongement du congé paternité à 1 mois
(2021)**

**La pérennisation du statut cadre
(ANI encadrement 2020)**

**L'abandon de la réforme des retraites à points
(2020)**

**La première loi mondiale contre les violences
sexistes et sexuelles au travail
(Convention 190 de l'OIT, 2018)**

**Le droit à la déconnexion
(2017)**

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Union Générale des Ingés, Cadres et Tech de la CGT regroupe
80 000 cadres, technicien·ne·s et professions intermédiaires
syndiqué·e·s à la CGT. L'Ugict-CGT assure la présidence d'Euro-
cadres, organisation qui rassemble 6 millions de cadres au plan
européen et négocie en notre nom avec la commission européenne
et Business Europe. L'Ugict-CGT participe à la gouvernance de
l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres et se bat pour péren-
niser son mandat de service public. Avec l'Ugict, la CGT veut
permettre aux cadres, technicien·ne·s et professions intermédiaires
d'avoir un cadre autonome pour pouvoir définir leurs revendi-
cations et modes d'actions et converger avec le reste du salariat.

*« Trop souvent les directions mettent en oppo-
sition les salarié·e·s et utilisent les cadres
comme des fusibles ou des boucs émissaires.
Trop souvent, cadres et professions intermé-
diaires sont présenté·e·s comme des privi-
légié·e·s pour occulter les richesses captées
par le capital. Nous sommes syndiqué·e·s
à l'Ugict-CGT pour refuser le partage de
la pénurie, pour gagner un plein exercice
de notre professionnalisme et nous défendre
en lien avec l'ensemble du salariat » .*

Prénom & Nom de famille :

Adresse :

Code postal : Ville :

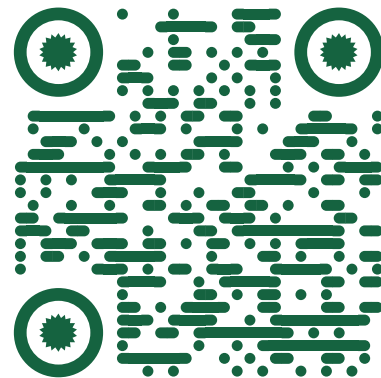
Email :

Téléphone / portable :

Profession :

Entreprise :

Secteur d'activité :



Bulletin de syndicalisation à renvoyer à :

**Ugict-CGT /// 263, rue de Paris - Case 408 /// 93516 - Montreuil Cedex
rejoindre.ugictcgt.fr**





Gouvernement et MEDEF veulent imposer de nouveaux reculs en matière de retraite.

Pourquoi ? Les banques et les assurances veulent mettre la main sur les 14 % de PIB qui, grâce à nos cotisations, financent les retraites par répartition et échappent à la spéculation.

Comment ? En faisant chuter le montant des pensions pour contraindre celles et ceux qui en ont les moyens de se tourner vers l'épargne retraite, la capitalisation. Ce serait une triple peine :

- ✗ aucune garantie de récupérer notre épargne ;
- ✗ la financiarisation de nos entreprises et de notre travail ;
- ✗ l'affaiblissement de notre sécurité sociale.

ugictcgt.fr



UGICT
La référence syndicale



Par notre mobilisation, nous avons gagné en 2020 l'abandon du projet de retraite « à points ».



70% des Français·e·s sont opposé·e·s au report de l'âge de départ en retraite, la majorité des cadres sont favorables au retour à la retraite à 60 ans.



Nous avons la possibilité de faire à nouveau reculer le gouvernement, de gagner la garantie du maintien de notre niveau de vie et le droit à la retraite à 60 ans. Il s'agit d'un projet de société. Les richesses que nous créons doivent servir à réduire le temps de travail et à faire progresser le bien-être des populations, pas à enrichir les 1 % les plus riches et à détruire la planète !

RETRAITES : DU TEMPS POUR VIVRE !



Nous avons empêché Emmanuel Macron d'imposer son régime de retraites « à points » il y a deux ans. Pas question qu'il impose une nouvelle réforme régressive !

65 ans, c'est non !

Une réforme qui ne répond à aucune nécessité économique.

Le Conseil d'Orientation des Retraites indique qu'à régime constant et compte tenu des évolutions démographiques, la situation financière du système de retraites n'est pas amenée à se dégrader. Le report de l'âge de départ en retraite n'a donc aucune justification en terme de finance publique.

Une réforme injuste qui va faire chuter les pensions.

- ❖ Seules 38 % des personnes de plus de 60 ans sont encore en emploi.
- ❖ L'espérance de vie en bonne santé stagne à 64 ans.
- ❖ Reporter encore l'âge de départ n'augmentera pas l'emploi de seniors mais fera chuter les pensions qui sont déjà de plus en plus faibles du fait des précédentes réformes. Pour un-e cadre

du privé, la pension totale représentait 72 % de son salaire de fin de carrière dans les années 1980, aujourd'hui elle n'est plus que de 67,2 % et ne représentera plus que 51% en 2062* s'il n'y a pas de nouvelle réforme.

(Source : AGIRC-ARRCO)

La retraite à 60 ans avec 75 % de son dernier salaire c'est possible.

Pour la financer il faut par exemple :

▼
Instaurer l'égalité salariale
entre les femmes et les hommes.

▼
Taxer les dividendes.

▼
Prendre en compte l'intéressement,
la participation et l'épargne salariale.

▼
Augmenter les cotisations patronales.

vive les cotisations sociales !

☀ C'est parce que notre protection sociale est financée par les cotisations qu'elle permet de maintenir le niveau de vie de toutes et tous. La financer par l'impôt transformerait notre protection sociale universelle en filet minimum de sécurité.

Étudier, c'est travailler !

L'élévation du niveau de qualification profite à la société toute entière, c'est ce qui permet de répondre aux besoins sociaux et environnementaux. Sauf qu'il s'agit d'une pénalité directe en matière de retraite. Comment espérer cotiser 43 annuités lorsqu'on décroche son premier emploi stable à 26 ans ? Tout comme les organisations de jeunesse, la CGT propose la prise en compte des années d'études pour le calcul de la retraite.

De l'argent, il y en a...

En 2021 69,4 milliards d'euros ont été versés aux actionnaires du CAC 40, un montant record qui permettrait de rémunérer 1,94 millions de salarié-e-s au salaire médian (35 804 € / an, cotisations patronales incluses).

AUGMENTER LES SALAIRES ET RECONNAÎTRE LES QUALIFICATIONS

Loin de rebattre les cartes, la crise sanitaire a accentué les inégalités. Pour que les richesses que nous créons par notre travail profitent à toutes et tous, il faut augmenter les salaires et faire reculer la spéculation. C'est le meilleur moyen de reconnaître nos responsabilités professionnelles, notre travail et de financer nos retraites.

Instaurer une échelle mobile des salaires.

L'inflation complique les fins de mois pour de plus en plus de salarié·e·s. Les technicien·ne·s et professions intermédiaires sont toujours plus nombreux·ses à être déclassé·e·s et payé·e·s autour du SMIC, les cadres sont renvoyé·e·s — au mieux — vers des augmentations individuelles et discrétionnaires.

❖ Avec le gel du point d'indice, les agent·e·s de catégorie A et B de la fonction publique ont perdu plus de 10 % de pouvoir d'achat en une décennie !

La CGT propose de rétablir l'échelle mobile

des salaires. Existant aujourd'hui en Belgique (et en France jusqu'en 1983), l'échelle mobile des salaires permet de répercuter automatiquement l'augmentation du SMIC sur l'ensemble des salaires dans le privé et dans le public.

Mettre en place l'égalité salariale.

❖ Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, les femmes sont toujours payées 28,5% de moins (Insee 2021). Plus on progresse dans la hiérarchie salariale, plus les écarts de creusent. Cette situation est à la fois une injustice criante et un préjudice pour le financement de la protection sociale.

Les salarié·e·s n'ont jamais été aussi qualifié·e·s. Pourtant, la part des salaires dans les richesses créées n'a jamais été aussi faible. *Pourquoi ?* Parce que le coût du capital explose : les 1 % les plus riches captent toujours plus de richesses au détriment de l'investissement et de l'innovation. La France est championne d'Europe du versement de dividendes.

Pour faire face aux inégalités professionnelles, la CGT propose :

Des sanctions pour les entreprises qui discriminent.



La mise en place d'un indicateur pour suivre les discriminations de déroulement de carrière.



La revalorisation des métiers féminisés et la reconnaissance des qualifications.



La fin du présentisme et la réduction du temps de travail pour permettre à chacune et chacun d'avoir une carrière et une vie de famille.

(rendez-vous sur vdmere.fr/)

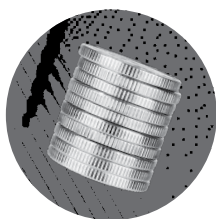
Conditionner les aides publiques.

❖ Chaque année, les entreprises bénéficient de près de 150 milliards d'euros d'aides publiques, sans condition ni évaluation. Concentrées sur les salaires de moins de 1,6 Smic, captées pour l'essentiel par les plus grosses entreprises, elles constituent des trappes à bas salaires. Ces aides doivent être évaluées, conditionnées à des critères environnementaux et sociaux et les représentant·e·s du personnel doivent avoir la possibilité de les suspendre.

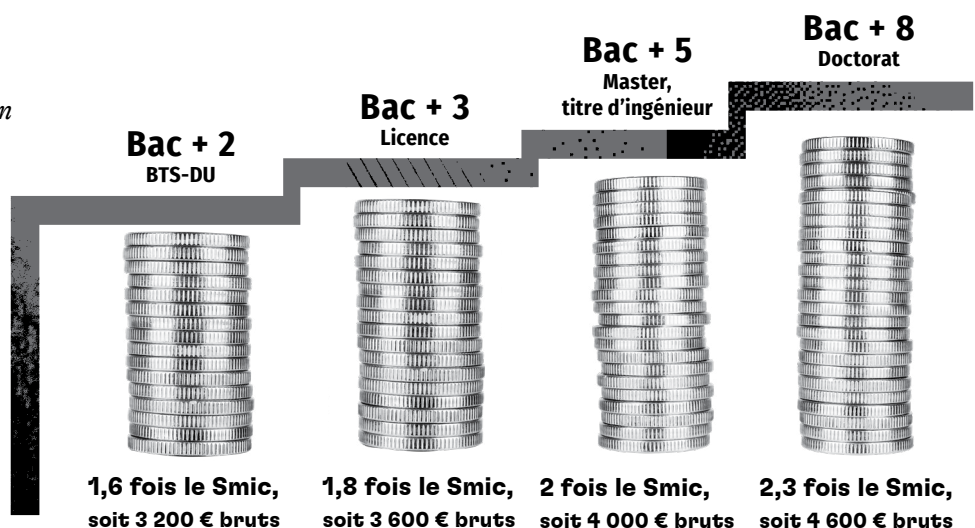
Reconnaître les qualifications.

Cela peut se faire en transformant des parts variables en rémunération fixe pour garantir le montant du salaire...

Ou encore avec l'instauration de minima salariaux — *selon le niveau de qualification initiale ou acquise par l'expérience* — en suivant les revendications de la CGT :



sur la base d'un SMIC à 2000 € bruts, la CGT propose les salaires d'embauche suivants :



PRENONS LA MAIN !

Seul·e·s nous sommes enfermé·e·s dans le « se soumettre ou se démettre ».
Collectivement, nous pouvons faire changer la donne. En utilisant nos savoirs
et nos savoir-faire, en agissant à partir de nos responsabilités professionnelles
et des informations et leviers stratégiques auxquels nous avons accès.

**Débattons-en sur nos lieux de travail, avec nos collègues,
nos ami·e·s. Syndiquons-nous pour pouvoir être profes-
sionnellement engagé·e·s et socialement responsables.**

**Dans la période récente,
la CGT et son Ugict
ont notamment obtenu :**

**Le vote d'une loi protégeant les lanceur·se·s d'alerte
(2021)**

**La condamnation des forfaits jours par la Cour Européenne
des Droits Sociaux (2021)**

**L'allongement du congé paternité à 1 mois
(2021)**

**La pérennisation du statut cadre
(ANI encadrement 2020)**

**L'abandon de la réforme des retraites à points
(2020)**

**La première loi mondiale contre les violences
sexistes et sexuelles au travail
(Convention 190 de l'OIT, 2018)**

**Le droit à la déconnexion
(2017)**

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'Union Générale des Ingés, Cadres et Tech de la CGT regroupe
80 000 cadres, technicien·ne·s et professions intermédiaires
syndiqué·e·s à la CGT. L'Ugict-CGT assure la présidence d'Euro-
cadres, organisation qui rassemble 6 millions de cadres au plan
européen et négocie en notre nom avec la commission européenne
et Business Europe. L'Ugict-CGT participe à la gouvernance de
l'APEC, l'Association Pour l'Emploi des Cadres et se bat pour péren-
niser son mandat de service public. Avec l'Ugict, la CGT veut
permettre aux cadres, technicien·ne·s et professions intermédiaires
d'avoir un cadre autonome pour pouvoir définir leurs revendi-
cations et modes d'actions et converger avec le reste du salariat.

*« Trop souvent les directions mettent en oppo-
sition les salarié·e·s et utilisent les cadres
comme des fusibles ou des boucs émissaires.
Trop souvent, cadres et professions intermé-
diaires sont présenté·e·s comme des privi-
légié·e·s pour occulter les richesses captées
par le capital. Nous sommes syndiqué·e·s
à l'Ugict-CGT pour refuser le partage de
la pénurie, pour gagner un plein exercice
de notre professionnalisme et nous défendre
en lien avec l'ensemble du salariat » .*

Prénom & Nom de famille :

Adresse :

Code postal : Ville :

Email :

Téléphone / portable :

Profession :

Entreprise :

Secteur d'activité :

Bulletin de syndicalisation à renvoyer à :
Ugict-CGT /// 263, rue de Paris - Case 408 /// 93516 - Montreuil Cedex
rejoindre.ugictcgt.fr

