



UN ACCORD QUI ASSURE L'AVENIR DE NOS RETRAITES COMPLÉMENTAIRES



LES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES ARRCO ET AGIRC ÉTAIENT EN DANGER. SI RIEN N'AVAIT ÉTÉ FAIT, IL AURAIT ÉTÉ IMPOSSIBLE DANS QUELQUES ANNÉES DE VERSER LES PENSIONS À LEUR NIVEAU ACTUEL. LES COMPLÉMENTS DE RETRAITE REPRÉSENTENT UN TIERS DE LA PENSION POUR UN OUVRIER OU EMPLOYÉ ET JUSQU'À 60 % POUR UN CADRE SUPÉRIEUR.

L'ACCORD DU 16 OCTOBRE DEMANDE DES EFFORTS MODÉRÉS ET ÉQUILIBRÉS ENTRE SALARIÉS, ENTREPRISES ET RETRAITÉS

16 OCTOBRE 2015
RETRAITES
COMPLÉMENTAIRES

POUR LES SALARIÉS MAINTIEN DE L'ÂGE DE DÉPART ET CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ

♦ **L'âge de la retraite et la durée de cotisation restent inchangés**, y compris pour les carrières longues et précoces (ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans). À partir de 2019, une contribution de solidarité de 10 % de la retraite complémentaire sera demandée pendant deux ou trois ans, pour ceux qui le peuvent et le veulent. Cela représente 3 à 4 % d'une retraite complète (40 à 50 euros par mois en moyenne). Si le salarié travaille un an de plus, il efface cette contribution. Dans tous les cas, le montant de la retraite est ensuite le même qu'avant l'accord. Sachant que la durée moyenne passée à la retraite est de 20 ans.

♦ **La CFDT a obtenu une clause qui exonère de cette contribution le tiers des futurs retraités, les plus modestes**, particulièrement les femmes et ceux qui ont eu des carrières incomplètes ou morcelées. Ceux qui partiront avec une décote du régime général ou qui doivent travailler jusqu'à l'âge du taux plein voient également leur situation inchangée.

♦ **Si un salarié veut travailler plus longtemps (c'est son droit), il obtiendra en plus de la surcote du régime général une bonification temporaire de sa retraite complémentaire. C'est le début d'une « retraite à la carte » que prône la CFDT** car les salariés n'ont pas tous les mêmes carrières, ni les mêmes métiers, ni les mêmes aspirations.



POUR LES ENTREPRISES EFFORT DE 1,8 MILLIARD D'EUROS DONT 800 MILLIONS DE HAUSSE DE COTISATION

♦ **Pour la CFDT, les efforts demandés ne pouvaient pas se concentrer sur les salariés.** Alors que le patronat refusait, il y a encore quelques jours, toute augmentation de cotisation, il a cédé au cours des négociations et accepté un apport de 1,8 milliard d'euros en 2019 pour le nouveau régime. La ressource liée à une augmentation de la cotisation est de 800 millions d'euros et 120 millions seront affectés aux régimes dès 2016. La fusion des régimes contribue en partie à l'apport total.

@CFDT
 /la.CFDT

CFDT.FR

DÉSINTOX Les syndicats non-signataires de l'accord prétendent que l'apport des entreprises ne représente que 10 % de l'effort total. C'est faux.

♦ **L'accord prévoit aussi une contribution patronale en cas de départs anticipés de seniors, licenciements et ruptures conventionnelles.**



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

POUR LES RETRAITÉS DES EFFORTS ÉGALEMENT DEMANDÉS

En 2013, une disposition prévoyait une période de sous indexation des retraites (le taux d'inflation moins un point, le taux final ne pouvant pas être négatif). Cette mesure est prolongée pendant trois ans. La CFDT demande depuis toujours que les retraités les plus modestes soient exemptés de cet effort. Prétextant le caractère contributif des régimes, aucune autre organisation syndicale, ni évidemment patronale, ne soutient malheureusement notre revendication.

CE QUE VOULAIT LE PATRONAT ET CE QU'A EMPÊCHÉ LA CFDT

Le patronat voulait des mesures punitives : des abattements jusqu'à 200 euros pour une retraite de 1300 euros! Son but était d'imposer à tous un report de l'âge de départ à la retraite à 63 ou 64 ans. Il a dû reculer et si la contribution de solidarité reste un effort, elle maintient la possibilité de partir aux conditions prévues par la loi. C'était l'objectif de la CFDT!

Le patronat voulait que les efforts demandés s'appliquent à tous les futurs retraités.

Ils ne s'appliqueront pas à tous à ceux qui ont eu une carrière modeste et heurtée (1/3 des retraités). C'était l'objectif de la CFDT!

Le patronat refusait toute contribution financière et demandait que seuls les salariés et retraités mettent « la main à la poche ». Il accepte des augmentations de cotisations et des financements complémentaires à hauteur d'1,8 milliard d'euros. C'était l'objectif de la CFDT!



16 OCTOBRE 2015
RETRAITES
COMPLÉMENTAIRES

SANS ACCORD, QUE SE SERAIT-IL PASSÉ ?

Ceux qui prétendent qu'il aurait « suffi » de faire « payer les patrons », de supprimer le chômage ou d'augmenter les salaires se moquent de vous! Et vous le savez.

En réalité, sans accord, il ne restait que deux solutions, inacceptables pour la CFDT, les salariés et les retraités :

- ♦ **une baisse généralisée et définitive des pensions de 10 %** à partir 2018 pour les cadres, puis, très vite, pour tous;
- ♦ **un report de l'âge de la retraite à 63, 64 ou 65 ans** comme le réclame la partie la plus dure du patronat et un large pan de la classe politique.

LA CFDT S'ENGAGE ET APPORTE DE VRAIES SOLUTIONS

L'accord proposé n'est pas facile mais il est indispensable et porteur d'avenir. Il démontre que le principe de **la retraite par répartition est capable de résister aux crises**. Notre système de retraite mérite mieux que des replâtrages successifs. La CFDT propose depuis longtemps de le moderniser, de l'adapter aux parcours professionnels d'aujourd'hui, d'assurer son équilibre, de redonner confiance aux jeunes, de faire converger progressivement les systèmes vers plus de justice et de simplicité. Le chemin pour y parvenir est long... mais l'accord du 16 octobre est une étape importante pour y parvenir!



 @CFDT
 /la.CFDT

CFDT.FR

**S'ENGAGER POUR CHACUN,
AGIR POUR TOUS**



« LA FRANCE A BESOIN D'APAISEMENT »

par **Laurent BERGER**

**Secrétaire Général
CFDT**



Article issu de l'édition Ouest France de Nantes du mercredi 7 octobre 2015



Devant les images du DRH d'Air France obligé de fuir le comité central d'entreprise sous les coups, j'ai été, comme beaucoup, saisi par l'indignation. Mais aussi par la colère ; parce que ces violences inadmissibles n'apportent aucune solution pour les salariés d'Air France ; et parce qu'elles confortent les détracteurs du dialogue social. Et ils sont nombreux.

C'est une partie de la classe politique, qui, sous couvert d'une vision « moderne » de la société, défend en fait un projet autoritaire qui priverait les salariés de la possibilité de se défendre et de s'organiser entre eux. C'est aussi une partie du patronat, qui voit dans le dialogue social un obstacle au fonctionnement de l'entreprise, et une remise en cause de son pouvoir. Prisonniers d'une vision court termiste, ces dirigeants-là ne comprennent pas que le dialogue social est un levier de performance durable. Et pourtant, de nombreux exemples le prouvent, même s'ils ne font pas la une des journaux. Dans les entreprises en crise, comme dans les entreprises en croissance, le dialogue social, quand il est loyal, est porteur de solutions et de résultats. Mais cela n'est possible que si chacun, direction comme représentant des salariés, est capable d'aller au-delà des postures pour reconnaître la légitimité de l'autre, même si les intérêts sont différents, et pour trouver des solutions communes.

« IL FAUT DÉNONCER L'ATTITUDE, PAS LA MÉTHODE ! »

On l'a vu à Air France ; la situation s'est bloquée et chacun a durci ses positions initiales. Y compris parce qu'une certaine conception du syndicalisme, corporatiste et irresponsable, a mis fin à toute possibilité de dialogue. Ici comme souvent, c'est l'attitude des acteurs qu'il faut dénoncer, pas la méthode ! Il n'y a pas d'autres méthodes que le dialogue pour trouver des solutions durables à des situations complexes, et faire de vrais choix collectifs.

Il n'y a pas d'autres voies que la négociation. Négocier, cela demande d'établir un rapport de force, mais aussi des relations de confiance et de loyauté, d'amener des propositions et de construire des compromis. Pour négocier, il faut des acteurs. Si le rôle des syndicats est inscrit dans la Constitution, c'est qu'ils sont porteurs d'une mission d'intérêt général. Sans organisation collective, le salarié est seul face à son employeur, dont il dépend pour gagner sa vie. Sans une représentation syndicale qui concilie les intérêts catégoriels, c'est le choc des corporatismes au sein de l'entreprise ; cadres contre ouvriers, pilotes contre personnel au sol... Et c'est toujours les plus fragiles qui trinquent. On peut vouloir se passer des syndicats, mais il faut bien comprendre ce que cela implique : le chacun pour soi et la loi du plus fort dans l'entreprise, et davantage de conflictualité. Dire cela, c'est aussi reconnaître l'immense responsabilité qui nous incombe, en tant que syndicalistes, d'être à la fois proches des salariés, engagés dans le dialogue et force de propositions. C'est avec cet esprit de responsabilités que des centaines de milliers de militants CFDT agissent au quotidien dans les entreprises. Le dialogue social, c'est la seule façon d'aller vers une

société plus apaisée, qui sait affronter les difficultés sans se déchirer. **PARLONS NOUS !**



FAIRE HONNEUR À JAURÈS

Le syndicalisme face à la violence : le besoin de penser l'avenir



1. Les récents événements dans le cadre d'un dialogue social très conflictuel au siège d'Air France autour d'un plan social ont conduit nombres d'observateurs plus ou moins de bonne foi à un questionnement absurde : faut-il ou non condamner des violences ? Aux dernières nouvelles, la démocratie n'admet pas la violence comme moyen d'argumentation. À tous ceux qui, mal inspirés, oseraient affirmer que nous ne sommes pas réellement en démocratie pour une raison ou pour une autre, il est possible de les renvoyer à l'état du dialogue social dans un pays comme la Russie pour ne pas avoir à choisir des exemples plus extrêmes. Cependant, dire cela ne suffit pas, il est, hélas, nécessaire de rappeler que toutes les violences doivent être condamnées, pas uniquement celle des salariés à bout de nerfs : celles d'extrême gauche comme celles d'extrême droite, des agriculteurs céréaliers, de ceux qui refusent les taxes, ou fauchent les champs des autres, celle des ouvriers qui séquestrent mais aussi celle d'une économie qui, jouant sur la peur du chômage et la hantise de la pauvreté et du déclassement, se permet de faire des hommes et des femmes de simples moyens du profit.

2. Nombreux sont ceux qui grâce à leur culture ont mobilisé Jean Jaurès. À l'Assemblée nationale le 19 juin 1906, il rappelait que face à la violence ouvrière il ne fallait pas fermer les yeux sur la violence patronale et l'inégalité de fait, le gouffre ouvert, le rapport de force incommensurable entre patrons et ouvriers dans une société de la deuxième révolution industrielle. La force du discours de Jaurès n'a pas diminué. L'inégalité presque inimaginable pour nous de la société d'avant la Grande Guerre autorisait ce genre d'affirmations. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, si la gendarmerie est toujours là aux manifestations, on n'envoie plus l'armée pour réprimer à l'arme à feu les paysans ou les ouvriers dans la misère. Il faut donc savoir raison garder et ne pas alimenter un débat déjà complexe par des paroles lourdes et finalement provocatrices. Il nous faut face à la violence, nous armer moralement et hausser intellectuellement le débat, ne pas l'abaisser en excitant les passions mais faire honneur à l'intelligence car c'est cela être vraiment démocrate.

3. Où est la violence alors ? La violence effarante de certains salariés d'Air France peut-elle être vue comme une réponse à un système économique violent ? À la violence d'un système, la violence contre des personnes ne peut être légitime, à aucun moment. Cependant, il faut considérer que notre économie est profondément violente telle qu'elle est. Plus les entreprises sont ouvertes sur le monde et donc soumises à la pression concurrentielle de toute la planète : la violence est là, celle de la financiarisation et de la recherche du profit, celle qui fait voir les salariés comme de la matière première, celle qui refuse de penser l'entreprise comme la rencontre du travail et du capital, mais considère le travail comme un accessoire du capital. Il faudrait donc, diront certains esprits forts, refuser cette concurrence du monde, refuser la mondialisation et amorcer un processus inverse de retour à la Nation tant comme socle économique que comme socle politique. Un rêve que beaucoup à gauche comme à droite, en France, au Royaume-Uni, mais aussi en Italie ou dans les Flandres belges pour ne rien dire de l'Europe de l'Est, véhiculent avec un succès inquiétant. Le succès de ces idées est inquiétant pour deux raisons : la première est que c'est faux, complètement faux, le monde et les échanges sont aujourd'hui la principale cause de notre richesse. S'il est possible et nécessaire de mieux répartir cette richesse, ses causes sont bien les échanges avec le reste du monde, en Europe d'abord et ensuite partout ailleurs. La seconde raison, tout aussi grave que la première, est que ce repli est hanté par la peur de l'autre, celui qui vous prend le travail, qui vous menace. Ce sont aujourd'hui les patrons, les capitalistes, ce seront demain les ouvriers des autres pays : il n'y a pas de limite à la peur une fois qu'on l'a installée au cœur d'une société et c'est la peur qui engendre la haine et légitime la violence. Il y aura toujours un autre sur qui déchaîner la haine et la violence. Cette voie ne peut nous faire honneur, elle ne peut en aucun cas être la notre.



4. Que faire alors ? Il faut d'abord, comme syndicalistes, nous remettre en question et nous demander pourquoi dans les combats nous n'avons jamais l'initiative ? Sans doute parce que notre culture politique, nous conduit à nous faire des défenseurs, c'est-à-dire à répondre plutôt que prendre l'avantage, c'est-à-dire de proposer. Nous tenons trop pour acquis l'existence des grandes entreprises, de l'administration publique, ces lieux du dialogue social, nous ne pensons pas assez les mouvements complexes du travail aujourd'hui, les individus dans des travaux précaires, les transformations du travail et du capital dans les nouvelles technologies, la relation toujours plus complexe de la formation et de l'emploi. Au fond beaucoup rêvent d'une société fixe où chacun a sa place et qu'on peut alors défendre aisément. C'est à ce moment qu'ils quittent les projets de transformation sociale du début du XXe siècle, celui d'Amiens et ceux de Jaurès. Il faut nous remettre au travail. Les syndicats doivent être au cœur de la nouvelle bataille sociale qui s'engage en France et en Europe dans le contexte de la mondialisation. Celle où la confrontation du travail et du capital va se jouer dans l'appropriation ou non en faveur des travailleurs de la connaissance et de la mobilité. C'est dans l'aménagement du territoire, dans le développement de la formation, dans le financement de la création d'entreprise que vont se jouer l'avenir de la transformation sociale. Cela ne s'oppose pas à la lutte dans les entreprises, à ce travail syndical si familier, mais cela lui donne du sens et l'inscrit dans l'avenir.

5. A cette bataille, les syndicats doivent être prêts faute de quoi ils laisseront la place à ceux qui portent les discours de haine et de replis, ils laisseront la place à la violence.

Marie Leprêtre

Secrétaire générale de la CFDT, Union Départementale de l'Essonne

CONTACT CFDT

Pour être régulièrement informé-e, par vos représentant-e-s **CFDT**, n'attendez plus avec impatience nos communications, demandez à recevoir une information actualisée par courriel. Envoyez un message à cfdtgfi@yahoo.fr avec une adresse privée autre que xxxxx@gfi.fr.

Site de la CFDT gfi

<http://cfdtgfi.jimdo.com/>

Vos représentant-e-s CFDT

UES Gfi Informatique Catherine LINTIGNAT cfdtgfi@yahoo.fr 06 45 81 26 02

GFI INFORMATIQUE

Est	Fabrice DEMORI	f.demori@hotmail.fr	
Ile de France	Consuelo FELIU LLOMBART	cfdt.gfi-industrie@hotmail.fr	
	Valérie DEFLANDRE	cfdt.valerie@gmail.com	
	Patrick LOU	lou.cfdt@free.fr	
Méditerranée	Christophe SIMON	cfdt.med@gmail.com	07 81 75 43 01
Nord	Christian TANGHE	cfdtnord@free.fr	
Ouest	Gaétan RYCKEBOER	ouest.cfdtgfi@gmail.com	
Rhône Alpes	Contact CFDT	cfdtra@yahoo.fr	
Sud-Ouest	Didier GUERIN	cfdt.gfi.sudouest@gmail.com	

GFI INFORMATIQUE PRODUCTION

Lyon	Stéphane GLAÇON	cfdt.gfi.ip@gmail.com	06 43 04 34 68
Lille	Philippe BUGES	ds2.cfdt.gfi.ip@gmail.com	

GFI PROGICIELS

Reims	Luc FOURNIER	cfdtprogiciels@yahoo.fr
-------	--------------	--

Hors UES

COGNITIS	Sébastien LACREU	cfdt.cognitis@gmail.com
GFI CHRONO TIME	Tomas RODRIGUEZ	cfdt.gct@gmail.com
GFI CONSULTING	Yassine FARES	cfdt_consulting@yahoo.fr
GFI INFOGEN SYSTEM	Contact CFDT	cfdt.infogen@gmail.com

