



Au sommaire de ce numéro :

- Quelle politique de l'emploi chez Renault Trucks ??
- AGIRC-ARRCO : hold-up sur nos points !

Quelle politique de l'emploi chez Renault Trucks ??

Alors que tous les gens concernés par la RCC ne sont pas encore partis, et que les démissions continuent à GTT, que constate-t-on ?

- **1607** intérimaires à fin Aout 2021 !
- Un nombre important de consultants sur GTT (**50 ? 100 ? 200 ?** chiffres non communiqués par la direction) dont pas mal sur des postes qui ont été supprimés par la RCC !
- Des postes **ouverts à l'extérieur** !! sur des postes qui ont été supprimés par la RCC ou qui auraient pu être tenus par les « supprimés » !

Y a-t-il meilleure démonstration de la non-nécessité de la RCC qu'on nous a faite subir ? Il y a du travail, des projets à assurer ! C'est exactement ce qu'avait démontré l'expertise demandé par le CSE.

Réflexion CGT, si on avait tous refusé de signer fin décembre 2020 cette RCC que se serait-il passé ? la direction aurait essayé de monter un dossier PSE ? qu'elle aurait montré en juin à la Direccte en pleine reprise d'activité, avec les besoins de ressources qui conduisent aux emplois précaires cités ci-dessus ?

Et qui souffre ? ceux qui sont restés, déplacés, réorganisés, qui reprennent le job des copains !

La direction doit assumer ses responsabilités d'employeur : Proposer a ses salariés des postes adaptés à leurs compétences , et une formation adaptée à l'évolution de leur poste, ou leur permettant de prendre dans de bonnes conditions un autre poste. Elle doit aussi pérenniser et développer les compétences clés, et donc l'emploi qui va avec, pour assurer à l'entreprise un avenir volontariste, vers le développement de solutions de transports innovantes.

Renault Trucks a une responsabilité sociale importante dans la région, faire -30% dans les effectifs sur les 10 dernières années n'est pas le signal ni la tendance que l'on attend d'une entreprise que l'on veut en développement !

AGIRC-ARRCO : hold-up sur nos points !

Négocié à la hussarde pendant les vacances d'été, un accord sur la retraite complémentaire du privé – l'AGIRC-ARRCO – vient d'être signé par le Medef , la CFDT et la CFTC qui ne représentent qu'un tiers des salarié-e-s.

Pourtant tou-te-s les salarié-e-s en supporteront les conséquences., que constate-t-on ?

Pourquoi ?

Parmi les critères de suivi de l'équilibre financier de l'AGIRC-ARRCO figure le maintien d'une réserve représentant en permanence 6 mois de versement de pension. Suite à la crise liée à la pandémie, les réserves devraient passer en-dessous de ce seuil à l'horizon 2029 .

Alors que la raison d'être des réserves est leur mise à contribution pour maintenir les prestations en cas de retournement de la conjoncture, les signataires ont a contrario décidé de les sanctuariser en diminuant les droits de chacun·e d'entre nous !

Quel impact pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise ?

Quand un cadre né en 1956 partait en 2020 avec 68 % de son dernier salaire sous forme de pension, son homologue né en 1996 ne percevra en 2062 que 51 % de son salaire de fin de carrière. Pour les femmes, la chute sera moindre (-11 points) en raison de salaires de fin de carrière moins élevés. (Source : AGIRC-ARRCO)

Les mesures prises à l'été par une minorité de syndicats vont accentuer cette désastreuse tendance.



La valeur « de service » du point de retraite décroche de l'inflation.

La valeur « de service » correspond au montant annuel de pension auquel un point donne droit. Multipliée par le nombre de points acquis au cours de la carrière, elle détermine le montant de la pension.

Si année après année la valeur de service n'est pas au minimum indexée sur l'évolution des prix, ce sont les pensions en cours d'acquisition qui perdent, avant même le départ en retraite, du pouvoir d'achat !

Sont également concernés nos enfants : car ils débiteront leur activité en obtenant des points dont la valeur de service a été dépréciée au fil de l'histoire.

En 2021 et 2022, en application de cet accord minoritaire, la valeur de service du point va perdre 1 % de pouvoir d'achat alors que le montant moyen de nos pensions a déjà diminué de 18 % entre 2011 et 2019 contre 8 % pour les autres salarié·e·s (Source : AGIRC/ARRCO)

Double pénalité pour les nouveaux retraités de 2021

Prévenez vos proches et vos collègues : toutes les personnes qui sont parties à la retraite depuis le 1er février ou qui partiront d'ici décembre 2021 ont été ou seront lésées.

En cause cette fois-ci, le prix d'achat du point de retraite qui détermine le nombre de point acquis chaque année.

Le nombre de points = montant de la cotisation / prix d'achat du point

Alors que le prix d'achat du point aurait dû diminuer de 5 % pour suivre la baisse du salaire moyen lié à la crise du COVID, les signataires de cet accord ont décidé de le geler en 2021. Ils se sont ainsi autorisés un choix arbitraire et illégal qui lèse un demi-million de personnes, passées par pertes et profits.

En effet, plus le prix d'achat du point est élevé, moins on acquiert de points pour une même cotisation. C'est donc la double peine pour les nouveaux retraités de 2021 : moins de points et un pouvoir d'achat du point qui s'effondre.

Comment agir ?

La CGT introduit un recours judiciaire pour obtenir la régularisation du nombre de points des nouveaux retraités de 2021. Si vous voulez être sûr d'avoir bien été rétablis dans vos droits, voici la marche à suivre :

1. Téléchargez votre relevé de carrière (c'est très important pour la suite) sur <https://www.info-retraite.fr/portail-services/login>
2. Rapprochez-vous du syndicat CGT qui, vous tiendra au courant de l'avancée de la procédure juridique et vous donnera, une fois la décision prononcée par les juges, le moyen de contrôler la bonne régularisation de votre décompte de points.

Faut-il épargner pour nos vieux jours ?

Sans surprise c'est la conviction des assureurs, particulièrement à l'offensive depuis que le dérèglement climatique, avec la multiplication des catastrophes naturelles déstabilise le modèle économique de l'assurance.

En spéculant sur les marchés financiers avec une épargne bloquée pendant toute la durée de la carrière, ils se rémunèrent grassement avec des frais de gestion très élevés sans aucune prise de risque. En effet, ils ne prennent aucun engagement : ni sur la restitution du capital, ni sur le versement d'intérêts.

Le risque de perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie est intégralement supporté par l'épargnant. En un mot, un marché de dupes pour les salariés.

Quatre solutions pour préserver puis redresser le niveau des pensions !

Dans l'immédiat, puiser dans les 9 mois de réserve disponibles à ce jour

L'instauration d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, modulée en fonction des inégalités salariales de chaque entreprise. Gain : 4 milliards d'euros/an

La mise à contribution des revenus financiers des entreprises cotées en bourse. Gain : au taux de 3 %, 9 milliards par an

Une surcotisation patronale, modulée en fonction de la part des salaires dans la richesse créée : les entreprises qui consacrent moins de 50 % de la richesse créée aux salaires y seraient pleinement assujetties, celles qui y consacrent plus de 70 % en seraient exonérées.

1. Dans l'immédiat, puiser dans les 9 mois de réserve disponibles à ce jour
2. L'instauration d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, modulée en fonction des inégalités salariales de chaque entreprise. Gain : 4 milliards d'euros/an
3. La mise à contribution des revenus financiers des entreprises cotées en bourse. Gain : au taux de 3 %, 9 milliards par an
4. Une surcotisation patronale, modulée en fonction de la part des salaires dans la richesse créée : les entreprises qui consacrent moins de 50 % de la richesse créée aux salaires y seraient pleinement assujetties, celles qui y consacrent plus de 70 % en seraient exonérées.

Il s'agit d'acter dans le financement des retraites que toutes les entreprises ne sont pas logées à la même enseigne. Les unes font leur chiffre d'affaires uniquement en France et consacrent l'essentiel de la richesse créée au paiement des salaires. Les autres, cotées en bourse font leur chiffre d'affaires à l'international et consacrent une part substantielle de la richesse créée à la rémunération de leurs actionnaires aux dépens des salaires tout en jouant à fond sur tous les dispositifs d'optimisation et d'évasion fiscale

Depuis 1990 les entreprises se sont désengagées à hauteur de 125 Mds d'euros du financement de l'AGIRC-ARRCO en faisant peser 60 % du redressement des comptes sur les salariés actifs ou retraités.