

Edito : Vers une retraite en déclin ou en progrès ?

La réforme de la retraite rêvée par le gouvernement vise à un report de l'âge légal à 64 ans. La retraite est avant tout un choix de société qui a contribué à l'allongement de la durée de vie. Mais le gouvernement veut museler le débat avec des outils législatifs expéditifs car il n'y aurait soi-disant pas d'alternative. Les modalités retenues à ce jour consisteraient en même temps à allonger le temps de cotisation et à économiser plusieurs mois de pension à verser. Or le déficit attendu n'est pas de nature à mettre en péril le système, puisqu'il ne représente que 3 % des dépenses de retraite annuelles.

Au-delà d'une nécessité idéologique de travailler toujours plus, il existe des solutions alternatives. Côté dialogue social, les syndicats ont apporté des solutions autres sur la table de Matignon, sans être entendus. La hausse des salaires permettrait une augmentation mécanique des cotisations. Le simple fait d'atteindre réellement l'égalité salariale entre les hommes et les femmes rapporterait 5 milliards d'euros par an.

La mise à contribution de la sphère financière et patronale est immédiatement écartée : or, pourquoi les salariés devraient-ils assumer seuls le financement du déficit alors que des cadeaux fiscaux sont consentis sans contrepartie ? Les allègements Fillon sur les cotisations sociales des salariés dont le salaire n'excède pas 1,6 Smic plombent le financement de nos caisses de retraite.

La « nouvelle méthode » vantée par l'Élysée consiste finalement à n'écouter personne. Depuis, l'unité syndicale s'est reconstruite et les moyens pour gagner le progrès social sont connus : alors ensemble luttons, tous en grève le 19 janvier 2023 !

[La retraite expliquée de A à Z](#)



Ensemble,
agissons pour les salaires,
la retraite à 60 ans et
pour un développement
humain durable dans
un monde de paix!

ÇA NOUS CONCERNE AUSSI

Le vote CGT des cadres progresses aux élections CAP et CCP

En décembre 2022 vous avez élu nos représentants aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Ceux-ci ont un rôle important dans le traitement de situations individuelles de l'ensemble du personnel, quel que soit son statut.

La chute de la participation de 4% ne peut s'expliquer uniquement par l'indisponibilité de la plateforme Voxaly Docaposte, le « référent de la confiance numérique » qui n'a pas tenu ses promesses à l'ouverture du scrutin...

La CGT remercie celles et ceux qui se sont mobilisés et qui lui ont fait confiance pour assurer leur défense et en particulier les cadres dont le vote CGT a progressé par rapport à 2018.

A Orange, la CGT, malgré sa 3^{ème} position derrière les listes CFE-CGC/CFTC et CFDT/UNSA, continuera à vous défendre assidûment.

Pénibilité mal traitée

La pénibilité est une donnée primordiale dans l'établissement de l'âge de départ à la retraite. En effet, les salariés sont nombreux à être exposés à des facteurs de pénibilité : près de 2,7 millions le sont à un ou plusieurs agents chimiques cancérigènes ; près de 10,7 millions subissent des contraintes physiques marquées ; 4,1 millions travaillent dans un environnement agressif ; 4,8 millions ont des rythmes de travail atypiques ; près d'un salarié sur dix travaille de nuit ; un salarié sur cinq travaille en horaires variables d'une semaine à l'autre.

Les inégalités sociales de santé sont largement issues des conditions de travail et de la profession exercée. En 2020, selon l'observatoire des inégalités, à 35 ans, les hommes cadres ont une espérance de vie supérieure de six ans à celle des ouvriers. Pour les mêmes catégories, la différence pour les femmes est de trois ans. Actuellement, seuls les régimes spéciaux et la fonction publique ont des dispositifs qui viennent réellement compenser la pénibilité du travail en permettant de partir au moins cinq ans avant l'âge légal. Ce sont les seuls qui compensent équitablement la pénibilité du travail et les contraintes d'exercice (mission de service public...).

Sur les 10 critères de pénibilité définis par les partenaires sociaux en 2008, le gouvernement en a fait disparaître 4, le 1^{er} octobre 2017, « la manutention de charges lourdes », « les postures pénibles », « les vibrations mécaniques » et « l'exposition aux agents chimiques », ne reconnaissant que les 6 derniers : « les activités exercées en milieu hyperbare (hautes pressions) » ; « les températures extrêmes » ; « le bruit » ; « le travail de nuit » ; « le travail en équipes successives alternantes » et « le

travail répétitif ».

Et ce gouvernement a aussi remplacé en 2017 le Compte Personnel de Prévention et de Pénibilité (C3P) mis en place le 20 janvier 2014, par le Compte Professionnel de Prévention (C2P), qui n'est pas dédié à la retraite mais au reclassement professionnel. Aujourd'hui, il veut faire disparaître tous les dispositifs de départs anticipés.

La CGT s'oppose à cette attaque et défend le maintien des régimes spéciaux et du service actif, un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans, le maintien et l'amélioration du « service actif » dans la fonction publique, et le maintien des dispositifs de départs anticipés propres aux régimes dits « spéciaux ».



<https://droit-finances.commentcamarche.com/patrimoine/guide-patrimoine/967-retraite-et-penibilite-au-travail-criteres-penibilite/>

Étudier, c'est travailler ! Les cadres pénalisés !

L'élévation du niveau de qualification profite à la société toute entière, c'est ce qui permet de répondre aux besoins sociaux et environnementaux. Mais 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.

Mais avant de pouvoir bénéficier d'une retraite juste, les cadres à Orange, qu'ils soient ingénieurs ou encadrants, doivent être rémunérés en fonction de leur qualification.

L'inflation complique les fins de mois pour de plus en plus de salariés et les cadres ne sont pas épargnés. Les cadres, 80% des salariés de la DTSI sont renvoyés, au mieux, vers des augmentations individuelles et discrétionnaires. Avec le gel du point d'indice, les AFO de la DTSI, salariés de catégorie DBis ou supérieurs, 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.

Autre piste que la CGT défend : 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, alors qu'en réduisant à la marge le revenu

sur les dividendes, l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes n'existeraient plus à Orange.

La CGT n'est pas une organisation syndicale réformiste. Elle ne peut se contenter d'accompagner les transformations de l'entreprise, modifications d'organisation ou tout simplement faciliter la mise en place de projets stratégiques sans que l'humain ne soit vraiment au cœur de la politique de l'entreprise. La CGT n'est pas non plus un syndicat catégoriel, mais bien un syndicat qui s'adresse à toutes et tous les salariés qui attendent du syndicalisme les moyens d'agir sur leur réalité. La réalité des cadres peut être spécifique avec, entre autres, leur place dans le travail, leur formation, la mise en œuvre de décisions auxquelles ils ne sont, en général, pas associés. Les cadres expriment des revendications différentes : reconnaissance de leur qualification, association à la prise de décision, moyens d'exercer leurs responsabilités.

Pour aller plus loin avec les cadres de la CGT :

[Ugict - CGT Ingés Cadres Techs - La Référence Syndicale CGT pour les Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de maitrise \(ugictcgt.fr\)](http://ugict-cgt-inges-cadres-techs-la-reference-syndicale-cgt-pour-les-ingenieurs-cadres-techniciens-et-agents-de-maitrise-ugictcgt.fr)



Les dérèglements climatiques et de la santé au travail

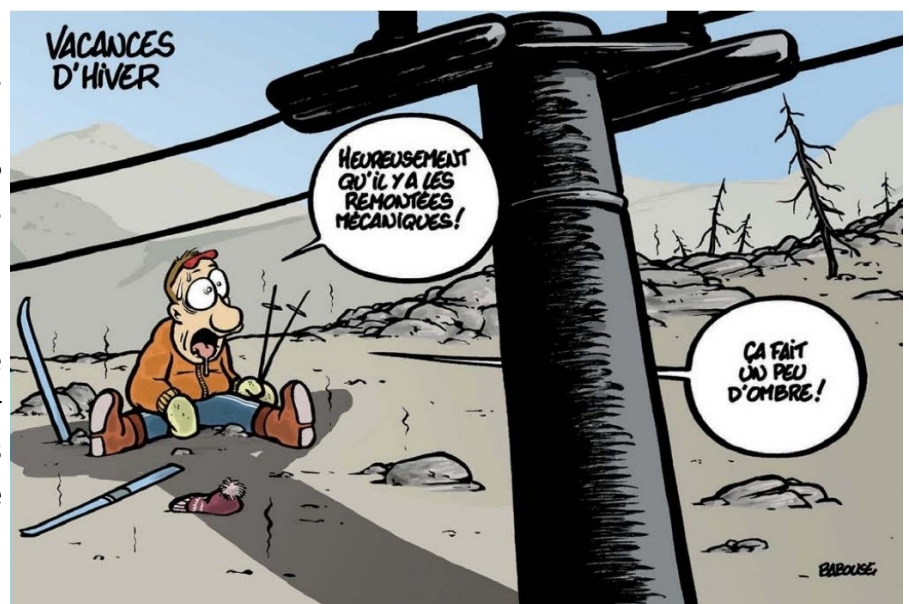
La multiplication des effets du dérèglement climatique interroge les représentants du personnel et les employeurs sur les moyens de prévention et sur l'adaptation des modes de travail. Aujourd'hui, la population active est particulièrement exposée aux risques climatiques : fortes chaleurs, intempéries, pics de pollution peuvent affecter la santé des salariés. Outre les risques physiques, les risques psycho sociaux et le phénomène d'éco-anxiété se développent en lien avec les transformations de l'environnement de travail. Au-delà de l'intégration de mesures de prévention et de protection des salariés face au dérèglement climatique, il s'agira également de repenser les organisations de travail qui participent au réchauffement climatique, pour les rendre plus sobres et compatibles avec un modèle plus respectueux du climat et de la santé.

Déjà en 2017 selon l'enquête Sumer (DARES), cela concernait 14,4% de la population active, soit 3,5 millions de personnes, 35% des ouvriers qualifiés, 29% des ouvriers spécialisés et le quart des agents de la fonction publique territoriale.

Ces différents constats mettent en demeure les acteurs du monde du travail de s'adapter pour continuer à travailler dans les conditions actuelles, mais surtout introduire de nouvelles pratiques pour mieux travailler.

L'urgence manifeste d'une intégration plus poussée de la santé au travail dans une politique transversale de santé-environnement a conduit le CESE (Conseil Economique Social Environnemental) à lancer un projet d'avis pour mieux comprendre l'impact de ces transformations et identifier les voies et moyens d'une meilleure prise en compte de l'environnement dans les politiques de santé, le dialogue social et les conditions de travail, en particulier en matière de prévention.

Ce qui est certain c'est qu'il y a nécessité d'intégrer de manière systématique, à l'avenir, la question du changement climatique et de ses impacts dans les travaux d'évaluation des risques sanitaires, aussi bien pour les travailleurs que pour la population générale.



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

(facultatif) Téléphone perso : pro :

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

