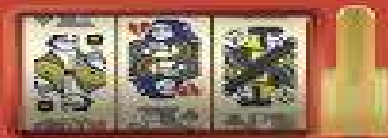


POUR FAIRE RECULER LE GOUVERNEMENT ET GAGNER UNE RETRAITE À 60 ANS

PAS DE HASARD POUR 174
RETRAITE
AU MEILLEUR D'AVANTAGE ET AVEC GARANTIE DE PARTIR



MOBILISONS-NOUS !

LES INFOS DU MERCREDI de l'UD CGT DE L'EURE Numero°39

SOMMAIRE

- ♦ Edito
- ♦ Assemblée générale de rentrée le 13 septembre : inscrivez-vous !
- ♦ 6 pages retraite : la retraite à 65 ans c'est NON !
- ♦ Tract retraite UCR : projet Macron injuste et injustifié !
- ♦ Retraites : pour la CGT c'est toujours 60 ans !
- ♦ Pouvoir d'achat : communiqué intersyndical
- ♦ Filtrage et occupation de sites : guide d'organisation
- ♦ Intervention volontaire en justice du syndicat : *droit en liberté n°171-mars 2022*
- ♦ Elections CSE – SAS Criquebeuf sur Seine : brillante victoire de la CGT !
- ♦ Communiqué de presse Compin
- ♦ 29 septembre 2022 : l'affiche CGT

Notre page Facebook: UD CGT EURE

Union Départementale des syndicats CGT de l'Eure – les infos du mercredi N°39 Septembre 2022

17ter rue de la Côte Blanche – BP 533 – 27005 EVREUX Cedex

Directeur de publication: Philippe Rhazi Tél : 02 32 26 01 90 - e-mail : cgteure@orange.fr

Imprimé par nos soins UD CGT EURE 27000 EVREUX



ÉDITO

par Philippe RHAZI

LE MONDE DU TRAVAIL DOIT RIPOSTER ! TOUS ENSEMBLE PRÉPARONS LE 29 SEPTEMBRE ET CONSTRUISONS UN CALENDRIER DE LUTTES !

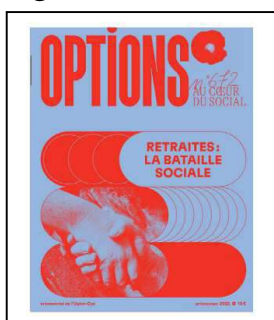
C'est la rentrée ! Finies les vacances, finie la récréation. Le 20 août dernier, à Bormes-les-Mimosas, Macron exhorte la population à "*accepter de payer le prix de notre liberté et de nos valeurs*"... En d'autres termes, le gouvernement Macron-Borne souhaite préparer une rentrée cataclysmique pour le monde du travail : tout sera plus cher ! En particulier l'énergie, les denrées alimentaires... Mais ce n'est pas tout : il compte aussi sacrifier les services publics, sacrifier les retraites, augmenter les budgets des armées pour se préparer à '*un conflit de haute intensité*' d'après le chef d'état major des armées... Bref, à l'instar de Churchill en mai 1940 : du sang et des larmes !

Revenons sommairement sur la question des retraites...

N'oublions pas que dès son arrivée à Matignon, Élisabeth Borne remet les pendules à l'heure par rapport aux déclarations de Macron alors en campagne électorale pour les législatives. D'après les propos de la première ministre, le grand projet du quinquennat qui se profile c'est bien la 'réforme' de la retraite à 65 ans ! Six jours après sa nomination, dans un journal patronal, elle proclame de surcroît pour se justifier : *« nous vivons de plus en plus longtemps, le rapport entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités diminue... »*

Cela ne tient pas debout un instant !

C'est le financement qui est au centre de la grande bataille des retraites qui se prépare. Pour la CGT c'est : la retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75% indexé sur les salaires. Selon le Conseil d'Orientation des Retraites, cela représente 4% de PIB supplémentaire soit 100 milliards d'euros. Ce n'est pas l'objet de cet édit de détailler les propositions de financement de la CGT. Vous les retrouverez dans le dernier OPTION (n°672) - Retraites : la bataille sociale par Pierre-Yves Chanu. Il s'agit principalement de rééquilibrer le partage des richesses entre travail et capital. Enfin pour les incrédules qui pensent que 100 milliards d'euros c'est inatteignable, un dernier chiffre : 150 milliards d'euros d'aides publiques (État, collectivités locales...) sont versés aux entreprises chaque année soit 6% de PIB. C'est le double du budget de l'éducation nationale... Alors ?





Union Départementale des Syndicats CGT de l'Eure

- Aux syndicats CGT de l'Eure
- Aux structures professionnelles CGT organisées sur l'Eure

ASSEMBLEE GENERALE DE RENTREE LE 13 SEPTEMBRE 2022 DE 13H00 A 17H00 A EVREUX - Salle Pierre Sénard - locaux UD CGT

L'inflation galopante, notamment pour les produits de première nécessité, impacte dangereusement le pouvoir d'achat des salariés, retraités, et privés d'emploi, à un tel point, que les dépenses pour les besoins vitaux, sont pour beaucoup remises en cause.

L'augmentation des salaires, des pensions de retraites, des indemnités de chômage et autres minima sociaux est aujourd'hui une urgence et surtout la seule réponse durable dans la situation.

Cela est largement possible, les profits dégagés dans les entreprises, et particulièrement celles du CAC 40, en attestent.

Les luttes sur la question des salaires, souvent à l'initiative de la CGT, se multiplient dans les entreprises, et c'est de bon augure. Il est important à présent de tisser les liens entre toutes ces luttes afin de mettre en perspective la dimension interprofessionnelle de cette revendication centrale.

Le nouveau gouvernement, qui n'a en réalité rien de neuf, n'étant que le prolongement des précédents dont l'objectif sera la continuation d'une politique basée sur la pensée libérale au service des actionnaires et du patronat a d'ores et déjà annoncé la couleur et ses volontés de réformes, et tout particulièrement celle visant à dégrader une fois de plus notre droit à la retraite.

La CGT a engagé avec les autres organisations syndicales les rencontres pour construire une rentrée sociale offensive et la plus large possible.

Dans l'Eure comme ailleurs, la CGT toute entière, a le devoir de se préparer à la réussite de cette mobilisation de rentrée. C'est dans cet objectif qu'est proposée cette AG de rentrée, à laquelle aucun syndicat et aucune structure ne doit manquer.

Pour assurer les meilleures conditions d'organisation de cette AG, inscrivez vous le plus rapidement possible auprès de l'UD : cgteure@orange.fr ou 02 32 26 01 90.



La retraite à 65 ans, c'est NON !

La retraite à 60 ans pour tous, c'est POSSIBLE !

Le report de l'âge légal de départ à la retraite est comme une vieille rengaine qui nous reste dans les oreilles et nous empêche de réfléchir à la question. Il faut réformer les retraites parce que nous vivons plus vieux, parce que le financement du régime n'est pas assuré ou parce que les régimes spéciaux coûtent chers. Les détracteurs du régime de retraite interprofessionnelle ne cessent d'alerter sur son instabilité potentielle et offrent une seule solution aujourd'hui : le report de l'âge légal de la retraite à 65 ans.

Pour la CGT, cette proposition, au-delà d'être inadmissible et infondée, constitue une attaque en règle contre la Sécurité sociale.

Pour la CGT, il s'agit de réaffirmer, à l'instar de 70% des Français interrogés dernièrement¹, notre opposition contre l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite, mais aussi la défense d'une retraite à 60 ans pour toutes et tous avec un revenu de remplacement qui permet de vivre dignement².

Cet objectif est atteignable. Le financement fondé sur le salaire socialisé est viable et s'inscrit dans une logique de progrès social, à hauteur des besoins, prenant en compte la réalité de la pénibilité du travail et de ses conséquences sur la santé des travailleurs.

Les leçons à tirer de la pandémie sont à portée de chacun. Depuis le début de la crise sanitaire, des milliards d'euros ont été débloqués pour soutenir l'économie et principalement les entreprises. Elle a aussi révélé la nécessité d'augmenter les salaires, l'importance des cotisations sociales et le niveau trop élevé de leurs exonérations, l'importance de faire disparaître les inégalités entre les femmes et les hommes, ainsi que de développer plus d'emplois en CDI ou sous statut.

Voici les éléments essentiels pour revenir sur les réformes régressives mises en place depuis 1993, en restaurant le calcul des pensions sur les 10 meilleures années dans le privé et en supprimant les décotes liées à la réforme Touraine, afin de véritablement permettre un départ à 60 ans à taux plein.

Les travailleurs et les travailleuses, soutenus par la CGT et de nombreuses organisations syndicales, ont réussi à mettre en échec la réforme à points voulue par Macron en 2019-2020. Aujourd'hui, la CGT est déterminée à faire de même face à une réforme annoncée comme paramétrique (allongement des annuités et décalage de l'âge légal) mais qui cache une réforme systémique (disparition des régimes spéciaux ou spécifiques, et diminution programmée du niveau des pensions). Cette réforme est la porte ouverte au développement d'un marché de la capitalisation offert aux assurances privées et aux organismes complémentaires.

Travailler plus longtemps : c'est vivre moins bien et moins longtemps

L'argument de l'allongement de la durée de vie pour justifier un recul de l'âge légal de départ à la retraite est celui qui revient le plus souvent. Seulement, cet argument contrevient à l'histoire même du système de retraite français. Tout au long du XXe siècle, l'âge légal de départ à la retraite n'a fait que baisser lorsque l'espérance de vie augmentait.

¹ Source : [Sondages Elabe](#) effectué du 28 au 30 mars 2022 auprès de 1531 personnes

² Source : Fiche revendicative CGT N°23 - [Droit à la retraite](#)

Néanmoins, depuis les années 2000, cet âge légal ne cesse d'être repoussé pour faire des économies sur le dos des travailleur.euse.s, pour servir les revenus du capital, et pour répondre aux injonctions de l'UE, injonctions défendues par les Etats : règle d'or et baisse du % PIB consacré à la protection sociale...

Si les conquêtes sociales ont permis aux classes populaires de profiter de quelques années de retraites en bonne santé, un nouveau report de l'âge légal va encore dégrader la situation des plus pauvres mais aussi celle de l'ensemble des travailleur.euse.s.

En effet, aujourd'hui, l'espérance de vie sans incapacité à la naissance, qui tient compte de la survenue éventuelle d'incapacités tout au long de la vie s'établit à 65,8 ans pour les femmes, et 64,4 ans pour les hommes.

Partir à 65 ans, c'est donc partir, pour beaucoup de travailleur.euse.s, en mauvaise santé. Plus encore, trop nombreux sont les travailleurs qui n'atteignent pas les 65 ans.

A l'âge de 62 ans, seulement 75% des 5% les plus pauvres sont encore en vie contre 95% des 5% les plus riches. Ce ne sont pas les mesures cosmétiques de prise en compte de la pénibilité par le dispositif actuel, comme le pseudo "compte pénibilité" (C2P : compte professionnel de prévention), le terme pénibilité n'étant même plus dans le titre, hérité des ordonnances Macron, qui peut permettre de compenser l'usure engendrée par un monde du travail toujours plus exigeant. Le C2P, qui individualise les droits des salariés, n'est pas dédié à la retraite puisqu'il a avant tout pour objectif la réinsertion professionnelle et l'employabilité de ces derniers. En effet, les points de ce compte (100 au maximum) doivent avant tout servir à se former pour une reconversion professionnelle (obligation pour les 20 premiers points) ou aménager une fin de carrière par du temps partiel. Rappelons aussi qu'il faut cumuler plusieurs critères de pénibilité sur le poste de travail pour acquérir au maximum ces 100 points, or ces critères sont passés de 10 à 6 en 2017 sur décision de l'actuel gouvernement. C'est ainsi que la manutention de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques ont été supprimés. On comprend vite qu'il est très compliqué d'utiliser ce compte pour partir à la retraite de façon anticipé (au maximum deux ans).

Une question éminemment sociale donc et qui dénote de **profondes inégalités entre les catégories sociales**. L'idée selon laquelle plus on est aisé plus l'espérance de vie est élevée est une triste réalité : en France, l'espérance de vie à la naissance des hommes est en moyenne de 84,4 ans pour les 5% les plus riches contre seulement 71,7 ans pour les 5% les plus pauvres, **un écart de 13 ans !** Même constat pour les femmes : 8,3 ans d'écart entre les 5% de femmes les plus riches et les 5% de femmes les plus pauvres³.

Au-delà des inégalités d'espérance de vie, il existe aujourd'hui **un lien fort entre le nombre d'annuités validées et l'espérance de vie**. On remarque notamment qu'il y a, pour l'ensemble des professions, un nombre d'annuité « optimal » à valider pour espérer profiter le plus longtemps de sa retraite dans les conditions les plus favorables, autour de 40 annuités. Au-delà de ce nombre d'annuités, la durée moyenne d'espérance de vie à la retraite baisse significativement⁴. En dessous de ce nombre, il baisse également car le nombre d'annuités validées est insuffisant (réformes régressives antérieures) pour obtenir une pension pleine.

³ Source : [Insee Première n°1687](#), Février 2018

⁴ Source : [Dossier Solidarité et Santé n°40](#), DREES, Juin 2013

Cela révèle qu'il y a un équilibre entre le montant de la pension permettant le confort financier nécessaire au grand âge et la prévention de l'usure physique et mentale du.e de la travailleur.euse à un moment donné de la carrière.

Ainsi celles et ceux qui ne peuvent pas valider une carrière complète souffrent de revenus insuffisants impactant la durée de leurs retraites ; celles et ceux qui retardent (volontairement ou non) le départ à la retraite usent leurs corps à un âge charnière, impactant également la durée de leurs retraites.

Pour les libéraux, c'est une double économie réalisée au détriment des femmes, des salariés les plus exposés aux risques professionnels, des précaires, des personnes en situation de handicap...

Une étude récente, basée sur les données de l'enquête Santé et Itinéraire professionnel (SIP), indique que la retraite "libère" les travailleur.euse.s quels que soient les niveaux d'expositions à un travail éprouvant. Ainsi, pour les personnes confrontées à des contraintes physiques la retraite améliore la santé générale, tandis que pour les personnes qui ont subi des contraintes psychosociales, la retraite diminue plutôt l'anxiété et la dépression⁵.

Les conquêtes sociales du vingtième siècle ont permis l'amélioration des conditions de vie des travailleur.euse.s. Si les travailleurs.euses vivent encore plus vieux en meilleure santé, c'est aussi parce qu'ils et elles travaillent moins longtemps et dans de meilleures conditions. Depuis plusieurs décennies cependant, l'organisation du travail s'est fortement dégradée et l'espérance de vie en bonne santé stagne.

Défendre la retraite à 60 ans c'est aussi se battre pour que les conditions de travail changent et que les travailleurs reconquièrent le sens et la finalité du travail.

La retraite à 60 ans est un enjeu de justice sociale.

Pas de travail pour tou.te.s, mais une baisse des pensions pour tou.te.s

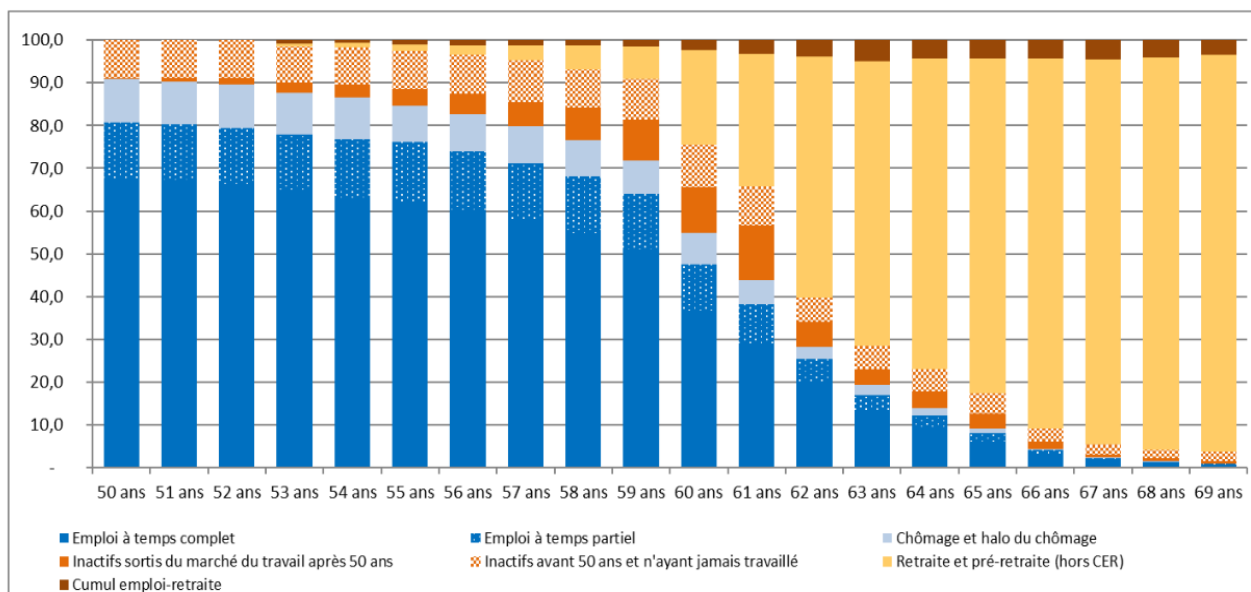
Retarder l'âge du départ à la retraite a donc de grands risques d'augmenter encore la pression sur la santé des travailleurs et travailleuses, entraînant des incapacités irréversibles. En plus, un déplacement de l'âge légal du départ à la retraite dans un contexte où le taux d'emploi des plus de 50 est plus faible que la moyenne n'aura pour seul effet que d'entraîner un report de charge du système des retraites vers les prestations chômage, de santé et minima sociaux.

Le graphique suivant indique notamment qu'à partir de 50 ans, le taux d'emploi à temps complet commence déjà à diminuer. A partir de 50 ans, on voit apparaître une masse significative de personnes inactives et donc sorties du marché du travail. A partir de 53 ans, on observe fréquemment le cumul emploi retraite qui, à partir de 63 ans, est autour de 5%.

Point important : à 60 ans, moins de la moitié des individus sont encore en emploi, que ce soit à temps partiel ou à temps complet.

⁵ Source : Barnay et Defebvre (2022) [La retraite : un événement protecteur pour la santé de tous](#).

FIGURE 1 : REPARTITION DES SITUATIONS VIS-VIS DU « MARCHÉ DU TRAVAIL » ENTRE 50 ET 69 ANS



Sources : Rapport annuel du COR – 2021 – p.245

Au regard de l'état actuel de l'emploi et des difficultés des nouvelles générations à avoir une carrière complète, stable et homogène, l'augmentation du nombre d'annuité à valider, augmentation concomitante au report de l'âge de départ à la retraite, entrainera **une baisse massive du nombre de travailleurs en capacité d'atteindre une retraite complète.**

Deux phénomènes qui, d'ailleurs, s'auto-alimentent : si les carrières sont hétéroclites et ne permettent pas de valider les annuités au rythme souhaité (ce qui est – hélas - la norme aujourd'hui), on aura tendance à travailler plus longtemps pour compenser les faiblesses et l'insuffisance du marché de l'emploi et pour se garantir une pension décente.

D'ores et déjà, la baisse des pensions a commencé. La DREES révèle dans l'édition 2020 de son baromètre sur les retraités⁶ que **la pension moyenne de droit direct** (hors prestations compensatoires de solidarité comme les droits familiaux par exemple) **augmentait au fil des générations jusque pour la génération née en 1946. Depuis cette date, la tendance est à la baisse pour les hommes comme pour les femmes.**

Elle indique aussi que cette inflexion traduit, en partie, l'effet des réformes précédentes du régime des retraites (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, mise en place de la décote dans les régimes de fonctionnaires, etc.) mais aussi des politiques salariales comme le décrochage entre la qualification et le salaire, le gel du point d'indice de la fonction publique et le maintien d'un taux de chômage élevé.

Le report de l'âge légal de départ à la retraite est une proposition antisociale qui portera atteinte en premier lieu à la santé des travailleurs et des travailleuses les plus pauvres qui travaillent

⁶ Source : DREES - [Les retraités et les retraites édition 2020](#)

souvent dans des conditions difficiles. **Mais elle ne se limitera pas aux catégories les plus pauvres.** Aujourd'hui, tout le monde est soumis à l'intensification du travail. **Un report de l'âge de départ à la retraite ne ferait que prolonger cette exposition pathogène pour ceux encore en emploi, et baisser fortement les pensions pour les nombreuses personnes hors de l'emploi avant à l'approche de la retraite.**

Quelle situation financière du système des retraites ?

Aujourd'hui, le système des retraites n'est pas en difficulté. Ce n'est pas la CGT qui le dit, mais le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) en 2021 :

"Malgré le contexte de la crise sanitaire et le vieillissement progressif de la population française, les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire 2070. C'était un résultat qui prévalait avant la crise sanitaire que nous traversons depuis début 2020. C'est un résultat qui demeure valable après crise".

Le COR indique donc qu'à régime constant, la situation financière du système des retraites n'est pas amenée à se dégrader. L'extension de l'âge du départ à la retraite n'a donc aucune justification en termes de finance publique. C'est bien plutôt un choix purement politique comme l'indique ce même conseil⁷.

Remarquons que cette situation et ces perspectives financières soutenables d'un point de vue comptable le sont alors même que le système de retraite manque de ressources en raison de la politique économique menée par le gouvernement en faveur du capital, et sur le dos de la Sécurité sociale, et de la stagnation des salaires ou des inégalités salariales.

Des exonérations de cotisation qui pèsent sur le régime des retraites⁸. En 2022, les recettes de la Sécurité sociale s'élèvent à 547,2 milliards d'euros. Le volume des exonérations de cotisations sociales est quant à lui estimé à 72.1 milliards soient un ratio de niche sociale de 13.2%. Nous parlons donc ici d'un manque à gagner de plus de 72 milliards d'euros pour le système de protection sociale. Ce manque à gagner est partiellement compensé à hauteur de 40 milliards par la TVA, un impôt indirect et non progressif, et par la Contribution Sociale Généralisée (CSG). Néanmoins, ces exonérations remettent en cause à la fois la forme du financement de la protection sociale en France, celle pour laquelle la CGT se bat depuis de longues années, la cotisation, et entretiennent une fiscalisation croissante de la Sécurité sociale.

Une augmentation généralisée des salaires et un rattrapage des salaires des femmes sur celui des hommes, actuellement plus faible de 20%, permettraient un surcroît de cotisation venant assurer un apport de financement importants pour le système de protection social. Parallèlement, une politique volontariste de baisse du taux de chômage, non pas sur le modèle de celle du gouvernement actuel qui favorise les emplois précaires et mal rémunérés (sous exonérés de cotisations), mais basée sur des emplois stables et dignement rémunérés permettrait à la fois de baisser les dépenses liées au versement des prestations chômeurs et d'augmenter les recettes.

⁷ Source : [Rapport Annuel du COR](#) - Juin 2021

⁸ Source : [Annexe n° 5 PLFSS 2022](#)

Soulignons enfin qu'une réforme dite paramétrique cache systématiquement une réforme structurelle de remise en cause de nos conquits sociaux.

Enfin, même s'il y avait un problème de financement, l'argument financier ne peut intervenir avant la santé et les besoins des travailleurs : **seule une politique de régression sociale peut être fondée en premier lieu sur un argument de coût**. C'est bien contre les exigences et les contraintes du capital que la CGT défend les travailleur.euse.s.

A ce titre, **la CGT s'opposera à toutes les réformes régressives du système de retraite à venir en portant des propositions pour améliorer les retraites de toutes et de tous, dans le secteur privé et public.**

Ses revendications :

- Garantir la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans à taux plein;
- Assurer un niveau de pension d'au moins 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète (pension calculée sur la base des 10 meilleures années) ;
- Elever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète (basée sur les 10 meilleures années) ;
- Assurer le rattrapage des salaires et des pensions des femmes sur celui des hommes et indexer les pensions sur l'évolution des salaires ;
- Validation des années d'études et de recherche d'emploi pour la retraite;
- Permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité, développer la prévention, aménager les fins de carrière avec des départs anticipés garantis collectivement;
- Maintien de tous les régimes spéciaux et spécifiques et harmonisation par les hauts des conquits sociaux pour toutes et tous.



UNE RÉFORME DES RETRAITES INJUSTE ET INJUSTIFIÉE !

Pour la CGT, c'est toujours : 60 ans !

Le projet d'Emmanuel Macron d'allonger l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans est largement minoritaire dans notre pays. Près de 70 % des citoyens le rejettent et sont prêts à s'y opposer, convaincus que c'est une réforme injuste et injustifiée.

La retraite, c'est la santé !

Nous vivons plus vieux et il nous faudrait travailler plus longtemps pour compenser l'augmentation de la durée de vie passée à la retraite et la charge financière que cela fait peser sur le système de santé ?

C'est faux : l'augmentation de l'espérance de vie ne justifie en rien le recul de l'âge légal du départ à la retraite.

Vivre plus vieux va dans le sens de l'histoire, c'est la logique du progrès social. Notre système de protection sociale a permis d'allonger notre espérance de vie. Notre système de retraite solidaire explique que le taux de pauvreté des retraités en France est très inférieur à celui dans les autres pays européens.

Prendre sa retraite à 60 ans, c'est conserver sa santé !

L'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire sans incapacité physique ou mentale, reste inférieure à 64 ans. Repousser ne serait-ce que d'un an l'âge légal de départ à la retraite augmenterait le nombre de travailleurs qui partiraient en mauvaise santé, y compris pour ceux bénéficiant d'un départ anticipé. **Repousser l'âge légal de départ à 65 ans est très injuste au regard de la différence d'espérance de vie entre les plus riches et les plus pauvres, qui peut atteindre treize années !**

« Le rôle protecteur de la prise de retraite est très prononcé parmi les personnes dont le travail a été éprouvant, chez les hommes et les femmes. Pour les personnes confrontées à des contraintes physiques, la retraite améliore principalement la santé

générale, tandis que pour les personnes ayant subi des contraintes psychosociales, elle diminue plus sensiblement l'anxiété et la dépression. Les effets bénéfiques les plus visibles de la retraite sont observés dans la population masculine non diplômée et exposée à des contraintes physiques. » (Source : « Enquête santé et itinéraire professionnel »)

L'intensification du travail, ses modifications importantes couplées au vieillissement de la population sont source de dégradations accélérées de la santé. Une réalité qui conduit à une baisse de productivité et d'employabilité. Le capitalisme se prend à son propre jeu : intensifier et prolonger le travail est une aberration économique, y compris libérale.

Seulement 56,2 % des 55-64 ans sont en emploi en 2021

Le recul de l'âge de départ à la retraite aboutirait à une éviction encore plus importante des travailleurs de plus de 55 ans qui sont déjà aujourd'hui nombreux à être au chômage, en incapacité, en situation de handicap ou en inaptitude. Une partie, dont beaucoup de femmes, bascule vers les minima sociaux avant de partir en retraite. Ces populations sont plus exposées à la précarité du travail. Les mutations des modes d'organisation du travail et la dévalorisation de l'expérience professionnelle engendrent une explosion de l'embauche en CDD des plus de 55 ans.

Une autre politique en matière de retraite, par répartition et solidaire, est possible avec les propositions de la CGT

La retraite sans un niveau de revenu décent est aussi une source de dégradation de la santé et des conditions de vie. Il faut donc défendre la baisse de l'âge légal de départ à la retraite avec un niveau de pension **en aucun cas inférieur au niveau du Smic proposé par la CGT (2 000 euros brut).**



Syndiquez-vous sur cgt.fr



Après de nombreuses années de travail, la CGT exige un revenu qui permette de « bien vivre » à la retraite.

Cela doit être fondé sur le travail grâce aux cotisations sociales (salaire socialisé), fondement de la solidarité entre les jeunes et les plus âgés.

Ce principe assure la pérennité de la retraite pour les générations futures et garantit la possibilité d'augmenter les recettes pour répondre aux besoins de toutes et tous.

Il n'y a pas de problème de financement !

« Malgré le contexte de la crise sanitaire et le vieillissement progressif de la population française, les évolutions de la part des dépenses de retraite dans le PIB resteraient sur une trajectoire maîtrisée à l'horizon de la projection, c'est-à-dire 2070. C'était un résultat qui prévalait avant la crise sanitaire que nous traversons depuis début 2020. C'est un résultat qui demeure valable après crise. » (Source: Conseil d'orientation des retraites, juillet 2021)

Le Conseil d'orientation des retraites indique qu'à régime constant, la situation financière du système des retraites n'est pas amenée à se dégrader. L'extension de l'âge du départ à la retraite n'a donc aucune justification en termes de finances publiques. C'est bien un choix purement politique !

Les exonérations de cotisations sociales et la politique de bas salaires pèsent sur le financement des retraites

La CGT ne défend pas simplement le départ à la retraite à 60 ans, mais propose un taux de

remplacement au minimum de 75 % pour une carrière complète, et une pension en aucun cas inférieure au Smic. Cela implique notamment que les périodes cotisées soient calculées sur les dix meilleures années dans le privé, ou les six derniers mois dans le public.

Elle exige également une extension des droits (validation des années d'études, de recherche de premiers emplois) et de nouveaux droits conjugaux et familiaux (par exemple la pension de réversion), mais aussi la prise en compte des indemnités de chômage et la mise en place d'une surcotisation patronale pour décourager le recours aux emplois précaires. La CGT revendique aussi des droits nouveaux et une garantie de départ anticipé à la retraite à taux plein pour les personnes en situation de handicap.

Le calcul de cette pension doit reposer sur l'ensemble de la rémunération, et elle doit être indexée sur le salaire moyen.

Le maintien des régimes spéciaux doit être garanti et servir de base et d'exemple de conquies sociaux majeurs pour les élargir **à un droit à départ anticipé en retraite à taux plein avant 60 ans pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants dans le secteur privé comme public.**

La retraite, c'est la reconnaissance de notre travail. Elle est financée par un accroissement de la part des richesses créées par le travail. Défendons-la !

100 % des salariés ayant bénéficié du départ à 60 ans ne peuvent que vouloir que ce progrès soit rétabli et garanti pour leurs enfants et petits-enfants. Alors, mobilisons toutes les générations !

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts. Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM: _____ Prénom: _____

Adresse: _____

Code postal: _____ Ville: _____

Téléphone: _____ Courriel: _____

Âge: _____ Profession: _____

Entreprise (nom et adresse): _____



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
téléphone: 0155 82 81 94, fax: 01 48 51 51 80, courriel: orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur WWW.cgt.fr



COMMUNIQUE INTERSYNDICAL

La préservation du pouvoir d'achat nécessite un meilleur partage de la richesse

A l'heure où les conflits sociaux se multiplient pour obtenir des revalorisations salariales légitimes au moins à la hauteur du taux d'inflation, la question du pouvoir d'achat est centrale pour les travailleurs et travailleuses. Alors que les débats commencent à l'Assemblée nationale sur cet enjeu prioritaire, nos organisations respectives réaffirment ensemble que le sujet relève également des politiques salariales dans les branches, les entreprises et la Fonction publique. Parce qu'elles considèrent que le salaire relève du partage des richesses, les organisations syndicales et de jeunesse sont unanimes sur le fait que le sujet prioritaire doit être l'augmentation des salaires, des retraites et pensions, des minimas sociaux et des bourses d'études.

Une succession de mesures ponctuelles et majoritairement financées par l'Etat ne peut constituer un ensemble suffisant pour répondre à l'urgence. Réduire les inégalités, notamment entre les femmes et les hommes, exige avant tout des mesures visant à une meilleure répartition des richesses au profit des salariés. Le salaire doit demeurer la base d'un partage des richesses rééquilibré en faveur des salariés. La prise en charge de mesures de pouvoir d'achat est aussi de la responsabilité des employeurs privés comme publics.

Les organisations syndicales et de jeunesse réaffirment que le SMIC doit demeurer un salaire d'embauche et qu'il ne peut pas être une trappe à bas salaires maintenant les salariés au SMIC toute leur carrière professionnelle.

La conditionnalité des aides aux entreprises est aujourd'hui un impératif. Elle doit permettre aux branches professionnelles et aux entreprises de mener des politiques plus concrètes en matière sociale et environnementale, notamment par le dialogue social. Le futur débat parlementaire doit permettre d'avancer notamment sur cette conditionnalité des aides aux entreprises qui ne jouent pas le jeu en matière salariale.

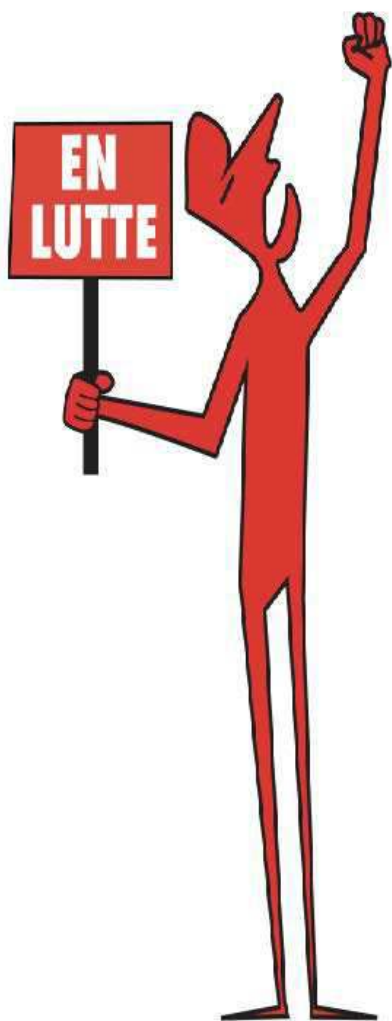
Les organisations syndicales et de jeunesse rappellent que ces exonérations et allègements de cotisations mettent à mal notre système de protection sociale collective.

Nos organisations conviennent de se réunir à nouveau début septembre afin de poursuivre leurs échanges.

Paris, le 12 juillet 2022

FILTRAGE ET OCCUPATION DE SITES COMMENT L'ORGANISER

RAPPEL : Bien que le droit de grève soit un droit individuel, le mouvement ne peut être déclenché que sur des revendications collectives. C'est donc bien un véritable rapport de forces collectif qui est essentiel pour obtenir satisfaction sur les revendications des travailleurs.



Lors de grève, il peut être décidé par les grévistes de mettre en place un piquet de grève, regroupement de salariés grévistes, à proximité ou devant un lieu de travail. Ce rassemblement a pour but de perturber le fonctionnement normal de l'entreprise et d'inciter les non-grévistes, en les informant, à rejoindre le mouvement de grève pour élever le rapport de force.

Le piquet de grève est légal s'il n'entrave pas la liberté du travail.

En effet, si la loi garantit le droit de grève, elle garantit également le droit au travail des salariés non-grévistes.

Le blocage total d'un site empêchant les salariés non-grévistes à se rendre au travail est, aux yeux de la loi, illégal.

Nos piquets de grève doivent donc être définis comme des filtrages du site.

Il est néanmoins bon de rappeler que le meilleur blocage total est effectué lorsque 100% des effectifs du site ont rejoint la grève. Il ne faut jamais perdre de vue que le 1^{er} acte de perturbation est tout simplement d'être en grève.

A RETENIR : Pour ne pas mettre en difficulté les grévistes et pour mettre toutes les chances de leur côté face aux éventuelles démarches juridiques des directions :

Lors des filtrages de site, les directions ont pris l'habitude de faire venir des huissiers afin de constater le « blocage du site ». Ces constats d'huissier peuvent être utilisés directement devant le tribunal lorsque les directions décident d'assigner la CGT et ses militants.

Voici donc la conduite à tenir pour la CGT :

- Identifier l'interlocuteur CGT sur le piquet de grève qui peut être le Secrétaire Général du syndicat.
- Faire intervenir un autre huissier pour constater que le site n'est pas bloqué, que les salariés non-grévistes peuvent « librement circuler » sur le site pour se rendre au travail, même uniquement à pied, que les éventuelles véhicules d'urgence ou d'astreinte ne sont pas bloqués.
- Se rapprocher de son Union Départementale CGT, dès les 1^{ères} démarches des directions, pour avoir un avocat militant qui pourrait intervenir pour la CGT en cas d'assignation devant le tribunal.
- Faire remonter à l'Union Départementale tous les documents reçus : actes d'huissier, convocations au tribunal ...
- En cas d'assignation au tribunal : Organiser devant le tribunal un rassemblement appelant à soutenir nos militants convoqués.

Dans l'intérêt des luttes et du portage des revendications des travailleurs et retraités, il ne faut pas minimiser l'organisation à mettre en œuvre lorsque l'occupation d'un ou des sites est décidée par les grévistes. Toute démarche des directions se doit d'être mesurée et la CGT, aux côtés des grévistes, doit organiser les choses pour que le juridique ne soit pas un frein à l'aboutissement des justes revendications des grévistes. Evidemment, au-delà de l'aspect du juridique, c'est bien le rapport de force qui fixe les règles !



Intervention volontaire en justice du syndicat

Chères et Chers Camarades,

En tant que personne morale, le syndicat a le droit d'agir en justice. Il peut le faire à plusieurs titres : à la place d'un·e salarié·e, pour défendre ses propres droits, pour défendre l'intérêt collectif de la profession.

L'intervention volontaire consiste pour le syndicat à intervenir dans le cadre d'une procédure déjà engagée par d'autres acteurs. Un contentieux est donc déjà ouvert, par exemple entre l'employeur et un·e salarié·e, l'employeur et une autre organisation syndicale...

Un des intérêts de l'intervention volontaire est **notamment de demander, au nom du syndicat, la condamnation au fameux article 700, ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.** Cela permet de rembourser les frais engagés dans le litige et cela évite de demander au salarié le versement d'un don, ou le reversement de son propre article 700 au syndicat.

Ainsi, par l'intervention volontaire le syndicat devient lui-aussi *partie à l'instance*.

Certaines conditions doivent donc être remplies, sur l'intérêt à agir et sur la capacité à saisir le juge et à représenter le syndicat.

Vous trouverez ci-après et en pièce jointe l'intégralité de la note qui détaille dans un premier point pour quelles actions le syndicat peut faire une intervention et dans un second point comment faire une intervention volontaire.

Fraternellement,

Pièce jointe :
- Modèle de
conclusions

Le pôle DLAJ confédéral

L'intervention volontaire en justice du syndicat

En tant que personne morale, le syndicat a le droit d'agir en justice. Il peut le faire à plusieurs titres : à la place d'un-e salarié-e, pour défendre ses propres droits, pour défendre l'intérêt collectif de la profession.

L'intervention volontaire consiste pour le syndicat à intervenir dans le cadre d'une procédure déjà engagée par d'autres acteurs. Un contentieux est donc déjà ouvert, par exemple entre l'employeur et un-e salarié-e, l'employeur et une autre organisation syndicale...

Un des intérêts de l'intervention volontaire est **notamment de demander, au nom du syndicat, la condamnation au fameux article 700, ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.** Cela permet de rembourser les frais engagés dans le litige et cela évite de demander au salarié le versement d'un don, ou le reversement de son propre article 700 au syndicat.

Ainsi, par l'intervention volontaire le syndicat devient lui-aussi *partie à l'instance*.

Certaines conditions doivent donc être remplies, sur l'intérêt à agir et sur la capacité à saisir le juge et à représenter le syndicat.

1) Pour quelles actions le syndicat peut-il faire une intervention volontaire ?

Le fait qu'une action initiale soit déjà engagée n'exonère pas le syndicat de l'obligation d'**avoir un intérêt à agir**.

Dans le cadre de l'intervention volontaire, l'intérêt du syndicat peut se rattacher soit à la défense de ses droits propres, soit à celle de « l'intérêt collectif de la profession » (article L.2132-3 du code du travail).

La loi impose que l'intervention « se rattache aux prétentions des parties par un lien suffisant » (article 325 du code de procédure civile). L'intervention volontaire n'engageant pas d'instance mais s'y greffant, elle ne peut être formée par exemple que contre une des parties déjà engagées et jamais contre un tiers.

a) Intervention volontaire pour la défense des droits propres du syndicat

Le syndicat peut intervenir pour la défense de ses droits propres dans deux grandes catégories de contentieux :

- **L'action en exécution/interprétation d'une convention collective**

Dès lors qu'il est signataire d'une convention ou d'un accord collectif, le syndicat est recevable à intervenir en justice pour faire valoir son exécution ainsi que des dommages et intérêts au titre de son inexécution (L.2262-11). Il peut aussi s'agir de demander une interprétation de l'accord.

- **Le contentieux électoral**

Le syndicat peut intervenir concernant : la contestation des voix, la défense de salarié-e-s électeur·trice-s ou éligibles, la contestation des listes électorales...

b) Intervention volontaire dans l'intérêt collectif de la profession

L'intérêt collectif de la profession doit être distingué de l'intérêt individuel du salarié et de l'intérêt général (qui ne peut être défendu que par le parquet/Ministère public).

Non-respect des droits individuels qui cause un préjudice à la profession

La jurisprudence distingue les cas où le contentieux ne concerne qu'un intérêt individuel, et dans ce cas-là le syndicat ne peut pas invoquer l'intérêt collectif de la profession. A par exemple été reconnu de strict intérêt individuel le contentieux sur le harcèlement sexuel ou celui sur l'existence d'un contrat de travail (Soc 23 janv. 2008, n° 05-16.492) ; la Cour juge plus précisément qu'il s'agit de « droit exclusivement attaché à la personne » du salarié.

En revanche, lorsque le non-respect de droits individuels cause, même indirectement, un préjudice à la profession, alors le syndicat sera recevable à intervenir en défense de l'intérêt collectif de la profession. Ont ainsi été reconnus comme relevant de l'intérêt collectif de la profession, *par exemple* :

- la défense du respect des dispositions sur le travail temporaire (Crim 15 nov. 1983, n° 82-94.092) et sur la requalification en CDI (Soc 29 juin 2017, n° 15-29.314) ; sur le transfert d'entreprise (Soc 23 sept. 2009, n° 08-42.109) ;
- le harcèlement moral (Crim 15 mars 2011, n° 09-88.627) ;
- la discrimination syndicale est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Soc 13 janv. 2021, n° 19-17.182) ;
- la défense de l'emploi des salariés de l'entreprise (Soc 10 janv. 2012, n° 09-16.691) ;
- l'entrave au fonctionnement du CSE (Crim 7 oct. 1959, n° 58-93.562) ; l'absence de consultation (Soc 24 juin 2008, n° 07-11.411) ;
- le respect d'un engagement unilatéral de l'employeur (Soc 28 oct. 2015, n° 14-11.262) ;
- la défense du repos hebdomadaire dominical (Ass. Plén. 7 mai 1993, n° 91-12.611) ;
- l'exercice d'un travail dissimulé (Crim 6 déc. 2021, n° 10-86.829) ;
- le respect par l'entreprise du principe de la négociation collective de la durée du travail et du principe du calcul par semaine civile de cette durée (Soc 15 janv. 2014, n° 11-10.956) ;
- l'interprétation de la notion de travail effectif (Soc. 3 févr. 2016, n° 14-22.219) ;
- la déclaration à la Cnil d'un dispositif de vidéosurveillance (Crim 9 févr. 2016, n° 14-87.753) ;
- le licenciement d'un salarié protégé en violation du statut protecteur (Soc 24 nov. 2021, n° 20-15.132) ;
- le dispositif irrégulier de recours au forfait jours (Soc 15 déc. 2021, n° 19-18.226) ;
- la défense du versement de la prime repas à tous les salariés au nom de l'égalité de traitement ([Soc 12 févr. 2013, n° 11-27.689](#)) ;
- Et plus généralement, dès lors que l'action tend à défendre la défense de l'emploi des salariés dans l'entreprise (Soc 10 janv. 2012, n° 09-16.691).

Sont de l'intérêt du syndicat également, les contentieux qui soulèvent une question de principe ou de portée générale, comme :

- Les questions de santé (voir par exemple Crim 26 oct. 1967, n° 67-91.098 ; Crim 23 nov. 1982, n° 82-91.224) ;
- Les décisions qui concernent toute une catégorie de salariés et qui sont relatives aux conditions d'application de dispositions statutaires (Soc 3 mars 2021, n° 18-14.956)

D'un point de vue syndical, la défense de l'ensemble des droits des travailleur.euse.s devrait être considérée de « l'intérêt collectif de la profession ». Malheureusement, ce n'est pas l'avis du juge, à qui il faudra alors justifier que l'atteinte aux droits en cause n'a pas qu'un aspect individuel mais

aussi collectif. A titre d'exemple, si la Cour de cassation considère que le syndicat est recevable au nom de l'intérêt collectif de la profession dans un contentieux pour harcèlement moral, c'est parce qu'elle considère que « le délit de harcèlement moral a pour objet de protéger les personnes dans leurs conditions de travail ». Plus généralement, il faudra montrer que le comportement de l'employeur s'insère dans une politique d'organisation du travail ou alors que le contentieux couve un véritable enjeu d'interprétation du droit qui n'a jamais été faite encore et que la CGT a toute sa place pour y apporter sa contribution.

Actions concernant une convention ou un accord collectif

L'intérêt à agir du syndicat dans le cadre d'un contentieux relatif à l'exécution/nullité/interprétation d'une convention ou d'un accord collectif est reconnu, peu important que le syndicat soit signataire ou non, car c'est l'intérêt collectif de la profession qui est en jeu (contrairement à L. 2262.11).

- Action en exécution/interprétation

Selon l'article L2262-10, le syndicat *dont les membres sont liés par la convention ou l'accord* peut toujours intervenir à l'instance engagée, *à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres*.

Peu importe donc qu'il soit signataire ou que l'accord soit étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession (Soc 3 mai 2007, n° 05-12.340).

- Action en nullité

Le syndicat peut intervenir pour faire reconnaître la nullité d'un accord collectif qui contiendrait des clauses illégales ; peu important qu'il ait participé aux négociations (Soc 26 mai 2004, n° 02-18.756).

2) Comment faire une intervention volontaire ?

Toute organisation syndicale peut faire une intervention volontaire : un syndicat, une UL, une UD, une FD... Même si pour ces questions on désigne l'ensemble de ces organisations par l'appellation générique de « syndicat ».

Le « syndicat », donc, doit, en toutes logiques, être régulièrement constitué et déclaré. Mais il n'a pas besoin d'être représentatif.

L'intervention volontaire est possible **à tout moment de la procédure**, même en cassation s'il s'agit seulement de présenter des arguments en appui à la demande du salarié (autrement dit, en cassation personne n'est autorisé à faire valoir une *nouvelle demande*).

Il est possible que plusieurs organisations CGT soient intervenantes volontaires séparément à une même instance. Cependant, cela peut avoir tendance à agacer les juges, qui ne connaissent pas toujours les différences existantes entre une UD ou une FD par exemple... Par ailleurs, dès lors qu'elles défendent un préjudice commun, ces organisations CGT auront de toutes manières à se partager une indemnisation commune. Il est donc **toujours plus favorable, quand c'est possible, de se regrouper derrière une même demande d'intervention volontaire**.

La procédure orale prud'homale permet au syndicat d'intervenir à l'instance sans conclusions écrites. Il lui suffit de justifier de son mandat et de présenter les statuts de son syndicat.

L'acte par lequel est formée la demande vaut conclusion. Les autres parties doivent être tenues au courant de l'intervention volontaire (article 69 code de procédure civile). **En pratique, le syndicat n'a qu'à se présenter à l'instance muni du document qui justifie du pouvoir de représentation en justice qui lui est donné et des statuts du syndicat.**

En appel, il faut en revanche établir des réelles conclusions, et un avocat ou un défenseur syndical est obligatoire.

Il n'est pas certain qu'un défenseur syndical puisse défendre un syndicat... Dans le doute, il peut être préférable dans certains cas de ne pas risquer de se faire juger irrecevable et de prendre un avocat. Néanmoins la défense par le défenseur syndical peut se tenter, et nous sommes preneurs de remontées d'expérience en ce sens !

Devant le CPH, la question ne se pose pas dans ces termes car la représentation (par un avocat ou défenseur) n'est pas obligatoire. Le syndicat n'a pas d'intérêt à risquer quoi que ce soit en voulant se faire défendre par un défenseur, il peut se défendre lui-même. Si **le défenseur syndical** – notamment lorsqu'il défend par ailleurs le salarié – **veut représenter le syndicat en intervention volontaire (c'est-à-dire agir en son nom) il devra le faire en tant que représentant de l'organisation**, c'est-à-dire en disposant du pouvoir pour cela, et non en tant que défenseur syndical.

Dans tous les cas, la personne désignée par le syndicat pour le représenter doit disposer d'une habilitation (générale ou limitée). On parle d'un « pouvoir ». L'absence d'une telle habilitation *expresse* rend irrégulière son action. Cependant il reste toujours possible de la produire en cours d'audience, avant que le juge ne statue (Soc 13 fév. 2013 n° 12-16.575).

Même quand c'est **le secrétaire général qui veut représenter l'organisation en justice**, il doit néanmoins disposer d'une habilitation sauf si les statuts du syndicat lui accordent une habilitation générale d'office à représenter le syndicat en justice.

Marianne Girier-Timsit
Conseillère confédérale au Pôle DLAJ



RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES CSE PREMIER TOUR – PREMIER COLLÈGE

Société d'Armatures Spéciales
Criquebeuf sur Seine

Inscrits : 107	Votants : 92	Blancs et nuls : 12		
TITULAIRES	CGT : 68	7 élus	CFDT : 12	0 élu
SUPPLÉANTS	CGT : 65	7 élus	CFDT : 14	0 élu

L'Union Départementale CGT 27 félicite tous les titulaires et suppléants pour cette éclatante victoire aux élections du Comité Social et Économique. Remerciements également à tous ceux qui ont soutenu par leur vote, et ils sont nombreux, les listes CGT.



COMMUNIQUE DE PRESSE

Non à la fin de la production chez COMPIN à Evreux !

COMPIN, fabricant historique de sièges ferroviaires, basé à Evreux, est un maillon essentiel de l'industrie ferroviaire. Depuis 120 ans, les salariés de COMPIN conçoivent et fabriquent les sièges de trains, bus, métros, TGV, tramways qui transportent les voyageurs en France et dans le monde entier.

COMPIN, qui annonce pourtant une augmentation constante de son activité globale dans ses usines européennes, a décidé de fermer la production en France. Nous rappelons qu'en 2010, 280 salariés et 120 intérimaires travaillaient pour Compin à Evreux. Aujourd'hui, la direction annonce la mise en place d'un PSE et la moitié de l'effectif restant sera licenciée. **55 salariés sur 113 seront sur le carreau !** Tout cela, pour l'appétit financier du fonds d'investissement propriétaire.

Les délocalisations de la production, responsables du déclin de notre site, vers les usines du groupe COMPIN-FAINSA en Pologne, Espagne, Turquie ont été décidées par la Direction et encouragées par les clients ALSTOM et SNCF.

Les clients finaux, uniquement des entités publiques (villes, conseils régionaux, Île-de-France-Mobilités, SNCF...) ont-ils conscience que les sièges de leurs moyens de transport ne seront plus réalisés par COMPIN Evreux ?

Les besoins ferroviaires sont énormes, dans le pays et en Europe ! Tous les ans.

En effet, pour répondre aux besoins de mobilité, aux besoins de réduire l'empreinte écologique des déplacements, il faut des centaines de trains. Le marché ferroviaire, tant dans la construction que dans la rénovation, est florissant.

Et pourtant :

- ⇒ La filière ferroviaire est considérée comme stratégique par l'État français. Où seront fabriqués les sièges des trains de la SNCF, de la RATP, des tramways et métros des villes de l'hexagone... si l'usine COMPIN d'Evreux ferme ? En Turquie, en Pologne ?
- ⇒ Le Gouvernement du Président Macron ne cesse de parler de réindustrialisation, de « développement de l'industrie » ! Que fait-il contre toutes les délocalisations dont le but est uniquement d'engranger toujours plus de profits au dépend des travailleurs de notre pays.
- ⇒ La BPI, second actionnaire de COMPIN, est soi-disant le bras armé du Ministère de l'économie et de Bruno Le Maire pour aider les entreprises industrielles françaises. Que fait-elle ?
- ⇒ Le président de la région Normandie, Hervé Morin, faisait sa campagne pour des sièges "faits localement" pour les trains TET normands.

La CGT COMPIN revendique :

- ✓ Le maintien de la production sur le site COMPIN d'Evreux.
- ✓ L'arrêt des délocalisations des productions et la relocalisation des productions de sièges ferroviaires et de bus sur ce site. "Il y a du travail pour tout le monde."
- ✓ Que les ministres de l'économie Bruno Le Maire, longtemps élu de l'Eure, et de l'industrie Mme Pannier-Runacher interviennent.
- ✓ Que la Banque Publique d'Investissement, actionnaire de COMPIN, soutienne la production à l'usine d'Evreux.
- ✓ Que nos élus locaux et nationaux défendent la production française en évitant cette nouvelle casse sociale.

En clair, que l'état français mette en pratique leur « volonté » de réindustrialisation.

2019

SEPTEMBRE 2022

**Tou·te·s
mobilisé·e·s
pour :**

**Augmentation
des salaires**

**SMIC
à 2000 €**

**32 heures
par semaine**

**Retraite
à soixante ans**

**Égalité
femmes/hommes**

