union fédérale
des syndicats
de l'État

la cgt

N° 287 — FÉVRIER 2020 — ISSN : 0762-9044 /// CPPAP : 0922-S06197

INTERNATIONAL
Le point sur la situation en Bolivie,
échange avec Claude Le Gouill

LIVRE
Les affaires Lactalis,
échange avec Quentin Guillemain

FONCTIONPUBLIQUE

COLLECTIF INTERSYNDICAL INSEE
COLLECTIF INTERSYNDICAL DARES :
RETRAITE : LA VÉRITÉ DES CHIFFRES !

MISSIONS
CONTRE VENTS ET MARÉE
LES « MÉTÉOS » SE BATTENT !

FP ÉDITO
FONCTIONPUBLIQUE
N° 287 >> FÉVRIER 2020

Inédit !

À l'exception d'Emmanuel Macron, son gouvernement, sa majorité parlementaire, les organisations patronales et plus particulièrement le Medef, une minorité d'organisations syndicales, Black-rock et les tenants de la capitalisation… qui soutient le projet de création d'un régime universel de retraite par points ?

Personne ou presque, bien au contraire !

Depuis plus de deux mois maintenant, ce sont des millions de citoyens, de salariés, de jeunes, de retraités, de militants d'organisations syndicales, d'associations et d'organisations politiques, d'artistes, d'intellectuels, qui se soulèvent contre un recul de civilisation ayant pour objectif d'allonger toujours et encore le temps passé au travail, d'appauvrir les retraités, de casser les solidarités et de creuser les inégalités.

Cette mobilisation est bien sûr porteuse de l'exigence du retrait du projet gouvernemental.

Elle est aussi porteuse d'une autre conception des modalités et des finalités du travail, de l'appropriation et de l'utilisation des richesses produites par le monde du travail.

Oui, des richesses il y en a pour travailler toutes et tous, mieux et moins longtemps, tout en satisfaisant les besoins des générations d'aujourd'hui et de demain en préservant l'avenir de notre planète.

Autant de raisons pour poursuivre la mobilisation dans l'unité la plus large.

Félicitons-nous des constructions unitaires initiées dans ce sens par les organisations syndicales CGT, FAFP, FO, FSU, Solidaires de la fonction publique depuis le 5 décembre dernier. ◆

FP SOMMAIRE

2 ÉDITO
ACTU
3 ■ Communiqué unitaire fonction publique CGT, FO, FSU, Solidaires, FAFP Le retrait, point !
4 ■ Convergence nationale des collectifs de défense et de développement des services publics
4 ■ Pour la justice des enfants
5 ■ La CGT réfléchit avec Greenpeace France et Attac pour imaginer un pacte social et environnemental

INTERNATIONAL
6-7 ■ Bolivie — « S'il veut gagner le MAS doit recréer l'unité de ses bases historiques »

DOSSIER RETRAITE
LES CHIFFRES
8-10 ■ Analyse retraites — 1er volet par le comité de mobilisation de la direction générale de l'Insee
11-13 ■ 2e volet : financement
14-17 ■ Collectif DARES : Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ?

MISSIONS
18-20 ■ Contre vents et marées, des « météos » qui se battent !
19 ■ Trois questions à François Giroux, Co-secrétaire national SNM/CGT CGT Météo
20 ■ Actualité revendicative du SNM-CGT

INSTANCES
21-22 ■ Conseils communs de la fonction publique des 10 et 19 décembre : Nous n'avons pas siégé !

SOCIAL
23 ■ XIIIe assemblée générale de l'ANCAV

SANTÉ
24 ■ Médecine de prévention : attention danger !

LIVRE
24-25 ■ Affaires Lactalis : échange avec Quentin Guillemain

VIE SYNDICALE
26-27 ■ Collectif femmes mixité
27 ■ Collectif international

FP FONCTIONPUBLIQUE

ÉDITEUR DE LA PUBLICATION :
UFSE-CGT

SIRET : 784312043 00036
ADRESSE POSTALE : 263, Rue de Paris case 542 – 93514 MONTREUIL CEDEX
TEL. : +33155827756
MEL : ufse@cgt.fr
SITE : www.ufsecgt.fr

DIRECTRICE DE PUBLICATION
RESPONSABLE DE REDACTION :
Catherine MARTY
SECRÉTAIRE DE RÉDACTION, PAO :
Stéphane Jéhanno
COMITÉ DE RÉDACTION :
Nicolas Baille, Christophe Delecourt, Stéphane Jéhanno, Armand Mallier, Catherine Marty, Céline Verzeletti.

CREDIT PHOTOS :
Sauf mention expresse
© UFSE-CGT

IMPRIMEUR :
RIVET PRESSE EDITION SARL
SIRET : 405 377 979 00019
ADRESSE POSTALE : BP 15577
24 rue Claude-Henri Gorceix
87022 Limoges CEDEX 9
TEL. : 05 55 04 49 50 – FAX : 05 55 04 49 60
accueil@rivet-pe.com

AUTRES MENTIONS
Dépôt légal : À parution
ISSN : 0762-9044
Prix de vente : 1,50 €
Périodicité : Mensuel
Date de parution : Sur couverture
numéro de CPPAP : 0922-S-06197

PEFC 10-31-1345
Certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées.
pefc-france.org

COMMUNIQUÉ UNITAIRE FONCTION PUBLIQUE CGT, FO, FSU, Solidaires, FAFP

Le retrait, point !

Les journées des 5 et 6 février ont été de nouveaux temps forts de mobilisations et de grèves.

Chaque semaine et ce, depuis le 5 décembre, des assemblées générales se multiplient tant dans le secteur privé que public malgré les diverses pressions.

En aucun cas la réponse à la crise sociale ne peut être une répression et/ou une sanction à l'encontre de celles et ceux qui expriment un désaccord.

Chaque jour, des actions et des initiatives sont organisées dans tous les territoires. Le rejet de la réforme et la détermination d'en obtenir le retrait sont intacts et se propagent de manière inéluctable.

Nos organisations syndicales se félicitent du succès des rassemblements unitaires des 15 janvier et 5 février devant Bercy et à l'Opéra Garnier pour le retrait du projet du gouvernement et pour la reconnaissance de la pénibilité.

Paris – Opéra Garnier, manifestation intersyndicale FP, le 6 février 2020

S'AGISSANT DE LA FONCTION PUBLIQUE, ELLES RAPPELLENT LEUR ATTACHEMENT À :

- Une amélioration et une consolidation de nos retraites, avec le maintien des régimes existants (code des pensions civiles et militaires, CNRACL, IRCANTEC et FSPOEIE), ce qui passe par le retrait du projet du gouvernement ;
- La retraite à 60 ans pour toutes et tous et le maintien de la catégorie active dans les trois versants de la fonction publique et son élargissement à d'autres fonctions pour prendre en compte de toutes les formes de pénibilité par un droit au départ anticipé ;
- Des augmentations générales de salaire avec, en particulier, une revalorisation immédiate du point d'indice ;
- L'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- Des créations d'emplois statutaires dans les nombreux secteurs qui en ont besoin ;
- La défense des missions publiques et donc l'abandon de toutes les formes d'externalisation et de privatisation ;
- Le renforcement du Statut général, garantie pour les citoyen·nes d'un service public neutre et impartial, et par voie de conséquence, l'abrogation de la loi dite de transformation de la fonction publique.

Au-delà de l'opinion publique défavorable au projet de réforme, les différentes caisses de retraite comme les institutions, dont la plus haute, celle du Conseil d'État, ont toutes acté un avis critique voire négatif.

Continuer à vouloir imposer ce projet relève de la part du gouvernement d'un vrai déni de démocratie.

Nos organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, FAFP sont persuadées que cette mobilisation inédite et historique vaincra.

Elles appellent au renforcement et à la continuité de la mobilisation et de la grève là où les agent-es le décident.

Elles engagent à tenir des assemblées générales, à poursuivre durant la période à venir des actions diverses de mobilisations et d'informations larges de la population, à multiplier les initiatives pour créer les conditions d'une journée d'ampleur.

Elles appellent à préparer d'ores et déjà de nouveaux temps forts de mobilisation, autour du 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Elles seraient effectivement les plus grandes perdantes, avec ce projet de loi sur les retraites.

C'est dans ce contexte de mobilisation continue que nos organisations syndicales appellent l'ensemble agent-es à une nouvelle journée de convergence de grèves et de manifestations le 20 février.

NOS ORGANISATIONS SYNDICALES CONVIENNENT DE SE REVOIR APRÈS LE 20 FÉVRIER POUR DÉBATTRE DE LA SITUATION ET DES SUITES DU PROCESSUS DE MOBILISATION. ◆

CONVERGENCE NATIONALE DES COLLECTIFS DE DÉFENSE ET DE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES PUBLICS

Organisée à Saint Pierre des Corps et à Tours, les 31 janvier, 1er et 2 février derniers, c'est dans un contexte pour le moins inédit que l'assemblée générale de la Convergence nationale des services publics s'est déroulée.

Michel Jallamion (g.) a été réélu président de Convergence, Patrick Hallinger de Convergence 37

Le contexte est inédit par le processus de mobilisations en cours sur les projets de loi dédiés à la création d'un système universel de retraite.

Un contexte qui est également caractérisé par les attaques portées par Emmanuel Macron, le Gouvernement et la majorité parlementaire à l'encontre des services, des politiques, des finances et des agents publics. Et la liste est longue. Nous pouvons citer le programme « Action publique 2022 », les lois de finances et de financement de la Sécurité sociale — toujours plus *austéritaires* —, la nouvelle (dés)organisation territoriale des services avec d'innombrables regroupements et fermetures ou encore la loi portant transformation de la fonction publique…

Plus d'une centaine de personnes, citoyen·ne·s et usager·e·s des services publics, élu·e·s, militant·e·s d'organisations syndicales, d'associations, de partis et mouvements politiques ont participé à cette assemblée générale et aux débats organisés sur :

– Les services publics dans notre vie quotidienne ;

– Les territoires solidaires et la bataille visant à mettre fin aux fractures territoriales et sociales ;

– La défense, le développement et la démocratisation des services publics…

Autant de débats pour une réflexion qui consistera à créer les conditions d'une amplification des combats et mobilisations.

À leurs termes et sous réserve des décisions qui seront prises par les nouveaux conseil d'administration et bureau de la *Convergence*, plusieurs pistes ont d'ores et déjà été mises en avant :

– La co-construction d'un mémorandum articulant analyse critique de l'existant, à la lumière des réformes engagées et/ou envisagées, et élaboration de propositions et de revendications alternatives,

– Faire « événement » au titre du soixante quinzième anniversaire de la création de la Sécurité sociale,

– Construire, après discussion et en lien avec les organisations parties prenantes de la *Convergence*, des collectifs « services publics » implantés sur le territoire national,

– Doter la *Convergence* d'une nouvelle dynamique et politique de communication.

L'Union fédérale des syndicats de l'Etat-CGT et la Fédération des services publics CGT qui ont participé à cette assemblée générale apporteront leurs contributions aux travaux qui seront menés par la *Convergence* dans les semaines et les mois à venir.

Félicitations à Michel Jallamion qui a été réélu à la présidence de la *Convergence* des services publics. ◆

POUR LA JUSTICE DES ENFANTS

Le Gouvernement s'est fait habiliter par le Parlement à légiférer sous forme d'ordonnance pour remplacer l'ordonnance du 2 février 1945 sur l'enfance délinquante par un Code de justice pénale des mineurs

Ce texte viendra en débat parlementaire au printemps pour entrer en vigueur le 1er octobre 2020.

Le Collectif Justice des enfants (voir FP 285) organisait une journée festive, le samedi 1er février, veille du 75e anniversaire de l'ordonnance de 1945.

Le projet ne fera qu'aggraver les problématiques actuelles. Ces constats sont d'ailleurs partagés par la Commission consultative des droits de l'homme et plus récemment par le Défenseur des droits. ◆

La CGT réfléchit avec Greenpeace France et Attac pour imaginer un pacte social et environnemental

© AdobeStock

Autour de l'économiste Pavlina Tcherneva, qui a inspiré le programme social du « Green New Deal » porté par la gauche américaine, la CGT, Greenpeace France et d'Attac (Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne) se sont réunis vendredi 17 janvier à Saint-Denis (93) pour réfléchir ensemble aux contours d'un pacte social et environnemental alternatif aux solutions avancées par le Gouvernement.

À l'autre bout du monde, l'urgence climatique a sauté aux yeux de tous : durant plusieurs mois l'Australie était ravagée par les flammes, conséquence d'un capitalisme et d'un extractivisme mortifère.

LA CGT A PRIS LA MESURE DE CETTE URGENCE

Si le réchauffement climatique n'est pas contenu en deçà de 1,5 °C, les conséquences seront irréversibles pour l'humanité et la biodiversité. Pour tenir cet objectif, les émissions de gaz à effet de serre doivent baisser de 45 % d'ici 2030 et atteindre la neutralité carbone en 2050.

Pourtant, l'Union européenne a renoncé à ces objectifs et ne vise plus qu'une réduction à hauteur de 40 % pour 2030. Pour réduire massivement l'empreinte carbone et les émissions de gaz à effet de serre, il faut changer de type de développement, rompre avec une logique où les intérêts privés priment sur l'intérêt commun.

La transition écologique passe donc par des mesures en rupture avec les politiques actuelles :

- Assurer un accès universel aux biens et services publics mondiaux, notamment l'eau ;
- Développer et améliorer des transports collectifs sur tout le territoire ;
- Développer une politique industrielle cohérente conjuguant les enjeux sociaux et environnementaux ;

POUR LA CGT, LES QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES ET L'URGENCE CLIMATIQUE SONT INDISSOCIABLES DE NOS COMBATS POUR LE PROGRÈS ET LA JUSTICE SOCIALE

- Engager la réindustrialisation locale en réhabilitant une politique industrielle capable de favoriser les circuits courts…

Pour la CGT, les questions environnementales et l'urgence climatique sont indissociables de nos combats pour le progrès et la justice sociale. Ce sont les deux faces d'une même médaille, pour un développement humain durable, une orientation largement adoptée lors du 52e congrès confédéral.

C'est dans l'optique de construire une transition écologique et sociale alternative à celle proposée par le Gouvernement que nous nous sommes rapprochés de Greenpeace France et d'Attac.

VERS UN « PACTE VERT ET ROUGE »

La rencontre du vendredi 17 janvier, pour écouter notamment l'économiste Pavlina Tcherneva, qui a inspiré le programme social du « Green New Deal » porté par la gauche américaine et avancer vers un « pacte vert et rouge », est la dernière d'une longue série.

Depuis le contre-G7 en août 2019 à Hendaye (Pyrénées-Atlantiques) et Irun (Espagne), les dirigeants des trois organisations ont multiplié les rencontres au siège de la centrale de Montreuil, en Seine-Saint-Denis pour construire ensemble une proposition de « pacte vert et rouge » qui permette de lutter contre le changement climatique tout en assurant des emplois de qualité pour les salariés des secteurs concernés.

La transition écologique ne doit en effet pas se traduire par la destruction massive d'emplois : *« Il faut créer les conditions qui permettent de conjuguer créations d'emplois et industries et énergies propres »*, selon les mots de Philippe Martinez.

Ces derniers mois, nous avons aussi été aux côtés des mobilisations pour le climat, historiques de par leur ampleur. Le 17 mars 2019, la mobilisation baptisée Marche du siècle avait rassemblé *« plus de 350000 personnes dans les rues de 220 villes de France pour dénoncer l'inaction du Gouvernement français face à la crise climatique et son cynisme vis-à-vis de la crise sociale »*.

La Marche pour le climat, qui s'est tenue à Paris le 21 septembre dernier, avait quant à elle rassemblé 50000 manifestants, preuve de la prise de conscience des Français. ◆

Le lendemain de cette rencontre, Philippe Martinez signait une tribune commune avec Jean-François Julliard, directeur général de Greenpeace France ; Aurélie Trouvé, porte-parole d'Attac France ; Cécile Duflot, directrice générale d'Oxfam France ; Khaled Gaiji, président des Amis de la Terre ; Nicolas Girod, porte-parole de la Confédération paysanne ; Cécile Gondard-Lalanne, porte-parole de l'Union syndicale Solidaires ; Benoit Teste, secrétaire général de la FSU.

Cette tribune a paru dans *Le journal du dimanche* du 19 janvier et est en accès libre sur le site du JDD. Elle est titrée : Philippe Martinez, Cécile Duflot, Jean-François Julliard… Leur appel pour la justice sociale et le climat.

La Paz – Manifestation contre la prise de pouvoir de J. Áñez, décembre 2019

© Capture Twitter

BOLIVIE — « S'IL VEUT GAGNER LE *MAS* DOIT RECRÉER L'UNITÉ DE SES BASES HISTORIQUES »

À l'issue d'une soirée-débat organisée à Montreuil le 28 janvier qui avait pour thème *Bolivie : automne d'une révolution ou faillite d'un régime ?* Nous avons sollicité Claude Le Gouill, chercheur, spécialiste de l'Amérique latine pour répondre à nos questions sur la situation bolivienne. Cela après l'exil fin octobre d'Evo Morales, puis la prise de pouvoir d'une droite radicale par des méthodes douteuses et, à venir, de nouvelles élections en mai… dans un contexte social particulièrement chaotique, émaillé de violences.

■ FONCTION PUBLIQUE : Comment expliquer la déroute électorale en octobre de Evo Morales ? Y a-t-il vraiment eu fraude ? Pourquoi a-t-il fui au Mexique ?

■ CLAUDE LE GOUILL : Evo Morales l'a déclaré lui-même, il n'avait pas bien préparé cette élection du fait qu'il pensait l'emporter dès le premier tour. Ce manque d'anticipation est révélateur de plusieurs problèmes internes au parti du Mouvement vers le Socialisme (MAS) : rupture avec les bases du fait de la cooptation des organisations sociales, craintes de certains dirigeants de faire remonter les critiques. De plus, Evo Morales n'a pas mis un terme au corporatisme et au régionalisme qui divisent la société bolivienne, ce sont justement certains fiefs (Potosi) et organisations anciennement alliées (mineurs des coopératives, cocaleros des Yungas, secteurs urbains) qui ont fait basculer le rapport de force du côté de l'opposition.

Enfin, il y a la corruption qui a considérablement abîmé l'image du parti. Ce manque d'anticipation peut expliquer un moment de « panique » quand les premiers résultats sont tombés, ce qui aurait conduit les responsables du Tribunal électoral proches d'Evo Morales à interrompre le décompte des votes. Mais il y a encore des zones d'ombre pour comprendre ce qui s'est vraiment passé. Quant à sa fuite au Mexique, Evo Morales avait reçu des menaces et s'est senti en danger, dans la continuité de plusieurs attaques menées contre des cadres de son parti. Il est aujourd'hui réfugié en Argentine.

■ FONCTION PUBLIQUE : Peut-on réellement qualifier la prise de pouvoir de Jeanine Áñez de coup d'État ? Quels rôles ont joué les associations pro démocratie, la police, etc. dans la prise de pouvoir ?

■ CLAUDE LE GOUILL : Il s'agit là d'une autre question épineuse à laquelle il est difficile de répondre tant que l'on n'aura pas plus de précisions sur certains évènements.

Claude Le Gouill est chercheur associé au Centre de recherche et de documentation des Amériques (CREDA) et à la Fondation Maison des sciences de l'homme (FMSH) - ANR Sortir de la violence

Ce qui est sûr, c'est que l'on est loin du putsch militaire traditionnel. Il y a davantage un ensemble de facteurs.

D'un côté, il y a eu des entreprises de déstabilisation, à travers des ONG et des mouvements « citoyens » pour le « retour de la démocratie », avec des connexions à l'international. Il y a eu aussi une mutinerie de la police qui a précipité la chute d'Evo Morales. Mais il existait un conflit entre la police et le Gouvernement, avec une première mutinerie 2012. Il suffisait donc à l'opposition de promettre aux policiers ce qu'ils réclamaient depuis des années : une hausse des salaires et des retraites équivalente à celle des militaires.

Même le rôle de l'armée est complexe. Certes elle a demandé à Evo Morales de démissionner, mais elle l'a fait après la Centrale Ouvrière Bolivienne (COB) qui était l'un des derniers alliés mobilisés. Le chef des armées était très proche d'Evo Morales. Il y a donc une série de facteurs internes et externes au MAS.

Ce qui est sûr c'est que la fuite d'Evo Morales au Mexique a ouvert la voie aux forces les plus réactionnaires, qui ont su profiter du vide de pouvoir. Cette droite radicale avait, elle, très bien anticipé les évènements, notamment d'un point de vue juridique. Le débat sur le coup d'État ne résume ainsi pas la complexité du processus, mais ce qui s'est passé n'en est pas moins grave, tant la répression a été violente une fois le pouvoir accaparé par la droite radicale, avec près d'une trentaine de morts lors de manifestations des bases sociales réclamant le retour d'Evo Morales et

surtout (c'est important de le préciser) en défense des acquis de l'État Plurinational.

FONCTION PUBLIQUE : Concernant la stabilité politique de l'État bolivien, quelle est la situation actuelle ? Quelles sont les forces qui soutiennent Jeanine Áñez. ?

CLAUDE LE GOUILL : La droite s'est recomposée autour de ses figures historiques, néolibérales et racistes, certains leaders sont rentrés d'exil.

Cette droite a exprimé ouvertement son racisme anti-indien, ses liens avec l'Église et son pouvoir agro-industriel.

Son esprit revanchard n'est pas tant contre la politique économique d'Evo Morales, qui a dû négocier avec elle pour la stabilité du pays, mais provient du fait qu'elle n'a jamais accepté être dirigée par un Indien. On peut espérer que la radicalité de cette droite effraie une partie de l'opposition, d'autant plus que cette droite avait voulu se donner une image plus respectable avant l'élection d'octobre 2019.

Une autre source d'espoir est que cette droite est en train de se diviser à l'approche des nouvelles élections de mai 2020, chaque leader cherchant à devenir le sauveur de la Bolivie. Même Jeanine Áñez a annoncé sa candidature, alors qu'elle semblait à première vue n'être qu'un pantin dans les mains de la droite raciste et machiste.

FONCTION PUBLIQUE : Selon vous, le MAS est-il en mesure reprendre le pouvoir aux bénéfices des prochaines élections programmées en mai ?

CLAUDE LE GOUILL : Comme pour les élections d'octobre 2019, s'il veut gagner le MAS doit le faire dès le premier tour car l'ensemble des forces d'opposition risque de s'allier contre lui au second.

Pour cela il doit parvenir à fédérer autour de ses candidats (Luis Arce et David Choquehuanca). Cela ne sera pas simple car le choix des candidats a divisé les organisations sociales.

Certaines n'ont pas apprécié qu'Evo Morales continue d'imposer certains choix depuis l'Argentine. De plus, 600 leaders du MAS et des organisations sociales sont poursuivis en justice pour corruption ou sédition. Cette « chasse aux sorcières » complique la réorganisation depuis le bas.

FONCTION PUBLIQUE : Sinon, peut-il encore s'appuyer sur les forces vives (syndicales, indigénistes) pour faire campagne à ses côtés ? Selon vous quelles seraient les conditions pour que le MAS retrouve la confiance du peuple ?

CLAUDE LE GOUILL : Il s'agit là de la clé pour la victoire du MAS : il doit parvenir à recréer l'unité de ses bases historiques. Pour y parvenir, le MAS doit paradoxalement s'effacer, il doit laisser les bases se réorganiser pour mettre fin à certaines animosités.

C'est ce qui s'est passé lorsque le Gouvernement en intérim a montré son vrai visage, les bases sont revenues aux méthodes communautaires d'insurrection, en dehors du parti. Mais elles étaient trop affaiblies pour faire face à la répression. Il leur faudra se réorganiser en un temps très court. Ce ne sera pas facile, et ce d'autant plus que certains secteurs se sont alliés au gouvernement de transition. Ils savent qu'en cas de victoire du MAS ils subiraient une revanche politique. Ce jeu corporatiste/régionaliste est central pour comprendre les dynamiques politiques boliviennes. Il peut aussi profiter au MAS qui va devoir renégocier avec tous les secteurs.

FONCTION PUBLIQUE : Y a-t-il des risques concernant la Constitution ? L'État plurinational est-il menacé ? Quelles sont les particularités de cette forme d'État ? En quoi diffère-t-il des autres modèles nationaux ?

CLAUDE LE GOUILL : Il y a une vraie volonté du gouvernement actuel de détruire les symboles de l'État plurinational. Des drapeaux indiens (la wiphala) ont été souillés. Autre exemple, l'École militaire « anti-impérialiste » créée par Evo Morales, a été renommée *Héroes de Ñancahuazú* du nom du groupe militaire qui a exécuté le Che. Un décret suprême a été approuvé pour exempter les militaires de toute responsabilité pénale dans leurs actions de maintien de l'ordre. Les diplômes des étudiants en médecine formés à Cuba ne sont plus reconnus, alors que le pays manque de médecins bien formés. Tous les symboles de l'État Plurinational sont attaqués, ainsi que ses connexions à l'international. Ce modèle plurinational reconnaissait pleinement toutes les nations indiennes et a généré un fort processus de décentralisation (autonomies locales et indigènes), tout en construisant un État fort qui a profité de la rente gazière pour mener des politiques sociales. Ce modèle plurinational était fait de contradictions : centralisation/autonomie, indianité/nationalisme, discours environnemental/pratiques extractivistes. Ces contradictions sont l'une des raisons de la perte de certains soutiens, avec le fait qu'il a plus fait pour les populations rurales que pour les populations urbaines les plus pauvres qui se sont senties abandonnées. ◆

LE « PROCESSUS DE CHANGEMENT » EN BOLIVIE
La politique du gouvernement d'Evo Morales (2005-2018)
Laurent Lacroix
Claude Le Gouill
Éditions de l'IHEAL
Paris 2019, 396 pages,
Prix 25 euros
ISBN-10 : 2371541184

Présentation de l'éditeur :

En 2005, les principales organisations sociales boliviennes portaient Evo Morales au pouvoir par les urnes, après plusieurs années démobilisation contre les politiques dites « néolibérales ». Cette élection marquait alors un tournant dans ce pays considéré comme le plus pauvre et le plus « autochtone » d'Amérique du Sud, ouvrant la voie à une plus grande souveraineté nationale sur le territoire et à de nouvelles perspectives sociales et économiques pour ses habitants. Qu'en est-il aujourd'hui ?

En s'appuyant sur plus de dix années de recherche en Bolivie, les sociologues Laurent Lacroix et Claude Le Gouill retracent le contexte de l'arrivée au pouvoir d'Evo Morales et analysent les principales politiques gouvernementales, les tensions sociales qui ont accompagné la construction de l'État « plurinational », ainsi que la nouvelle place du pays à l'international dans le contexte de ce qui a été nommé le « virage à gauche » de l'Amérique du Sud. ◆

Analyse retraites — 1er volet par le comité de mobilisation de la direction générale de l'Insee

© P. LEclerc - PMS

Paris – le 7 février 2020

Nous sommes des statisticiennes et statisticiens de l'Insee, l'Institut national de la statistique et des études économiques. À ce titre, nous réaffirmons que le rôle de la statistique publique est d'éclairer le débat public et d'apporter aux citoyens des éléments de compréhension des enjeux sociaux et économiques.
Mercredi 11 décembre 2019, le Premier ministre, M. Édouard Philippe, a affirmé : *« La responsabilité, c'est tenir compte, comme tous nos voisins, de données économiques et démographiques incontestables. »*
Nous le prenons au mot en rappelant quelques chiffres fondamentaux, afin que les citoyens s'en saisissent et comprennent l'enjeu d'un refus collectif de la réforme régressive en cours.

Le système de retraites français est un système solidaire, par répartition, dont le régime de base délivre une prestation définie : il garantit un niveau de prestation aux retraités qui ne dépend pas des aléas économiques et financiers.

Ce système, mis en place au sortir de la Seconde Guerre mondiale, a sorti la majorité des retraités de la pauvreté et a réduit les inégalités par rapport à celles du marché du travail.

Ce système a déjà subi des dégradations. Il fait aujourd'hui l'objet d'une nouvelle réforme qui va bouleverser la logique de solidarité du système.

Cette analyse vise à montrer qu'il pourrait au contraire être amélioré.

LES RETRAITÉS, ENFIN SORTIS DE LA PAUVRETÉ, DOIVENT-ILS Y RETOURNER ?

En 1970, **la pauvreté touchait une personne sur trois dans les ménages de retraités** [1]. En 2017, elle touche **moins d'un retraité sur dix** (figure 1), soit le taux de pauvreté le 2e plus bas de tous les pays de l'Union européenne, après la Slovaquie [2]. Ainsi, alors qu'il y a cinquante ans les seniors représentaient une catégorie paupérisée et déclassée par rapport au reste de la population, **leur niveau de vie moyen est aujourd'hui équivalent à celui des actifs** [3].

LE SYSTÈME ACTUEL RÉDUIT CERTAINES INÉGALITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

En 2016, parmi les personnes âgées de 18 à 64 ans, le niveau de vie des 20 % les plus aisées est 4,5 fois supérieur à celui des 20 % les moins aisées. **Ce rapport est réduit à 3,7 parmi les personnes de 65 ans ou plus** [4].

Ces réussites ne doivent pas conduire à défendre le statu quo. De graves problèmes existent dans le système actuel. En particulier, **les femmes perçoivent en moyenne une pension de droit direct inférieure de 42 %** à celle des hommes en 2017 [5].

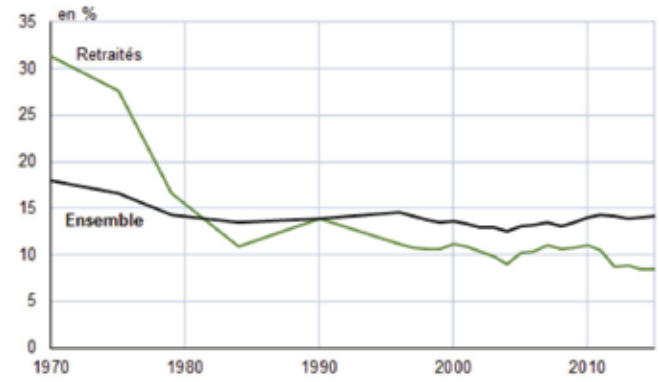
De plus, du fait des réformes qui se sont succédé depuis 1993 (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, mise en place de la décote, etc.) et de la dégradation du marché du travail (gel du point d'indice dans la fonction publique, hausse du chômage à partir des années 1980, etc.), **le montant moyen des pensions de droit direct diminue à chaque génération pour celles nées à partir de la fin des années 1940** [5].

IL EST POSSIBLE DE FINANCER DE HAUTS NIVEAUX DE PENSIONS

Durant la deuxième moitié du XX siècle, le système de retraites a fait face à une augmentation continue de la part de retraités dans la population (figure 2 – page suivante). Il y a répondu par la hausse des ressources, et ne présente pas de problème systémique grave de financement, que ce soit aujourd'hui ou dans le futur. **La valeur produite chaque année en France est croissante : comment la répartir entre actifs et retraités est un choix de société.**

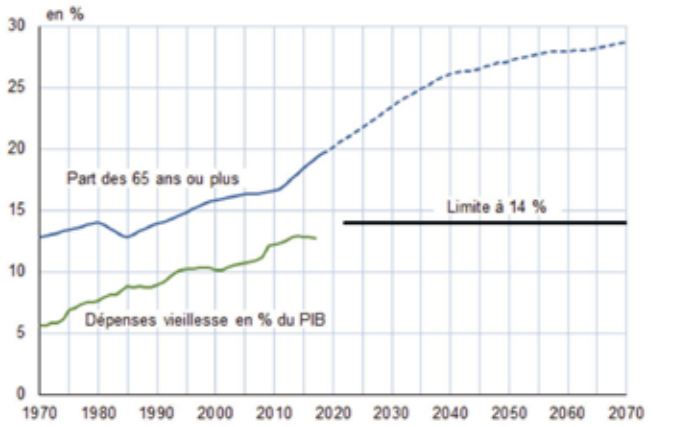
En 1960, nous étions **4 actifs pour 1 retraité. Aujourd'hui nous sommes 1,7 actif pour 1 retraité.** Durant toute cette période, les moyens ont été trouvés pour financer des pensions de niveau croissant pour des retraités de plus en plus nombreux.

1. Taux de pauvreté des retraités et de la population entre 1970 et 2015



Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux rétropolées ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux.

2. Part des séniors et dépenses de retraites en % du PIB entre 1970 et 2070



Sources : Drees, Compte de la protection sociale ; Insee, Comptes nationaux annuels, estimations de population et statistiques de l'état civil, projections de population.

LES RETRAITES ONT ÉTÉ FINANCÉES TOUT EN RÉDUISANT LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour financer les retraites, il n'y a pas eu besoin de travailler plus. Au contraire, le temps de travail s'est nettement réduit : en quarante ans, la durée annuelle du travail a diminué de 350 heures en moyenne [6]. En parallèle, les études se sont rallongées, repoussant d'autant l'occupation d'un emploi à temps plein.

Cela a été possible grâce aux gains de productivité : la richesse produite s'est fortement accrue par rapport au nombre d'heures travaillées. Elle s'est accrue plus rapidement que le nombre d'habitants : **le produit intérieur brut (PIB) par habitant a été multiplié par 3,4 (hors inflation) entre 1960 et 2017** [7] et il croîtra encore d'ici 2040.

Le fait que la richesse par habitant continue de progresser, malgré la réduction relative du nombre d'actifs par rapport aux retraités signifie qu'il n'y a pas de problème systémique dans le financement des retraites. **Chaque habitant pourrait disposer d'un meilleur niveau de vie tout en travaillant moins longtemps.**

LE DÉFICIT EST D'ABORD UNE QUESTION DE RESSOURCES

Le déficit actuel du système de retraites est le fruit d'une succession de politiques ayant eu pour effet de faire stagner les ressources, tandis que les dépenses augmentaient régulièrement. En effet, les dépenses ont progressé du fait des évolutions démographiques, ainsi que de l'amélioration des pensions, notamment du fait de carrières plus souvent complètes (en particulier pour les femmes). Or, les exonérations de cotisations sociales n'ont été, pour les régimes de retraites, que partiellement compensées par l'État.

La Cour des comptes rappelle que **les allégements généraux de cotisations patronales sont estimés au total à 52 milliards d'euros en 2019** [8]. En comparaison, le déficit 2018 des caisses de retraites est de 3,5 milliards d'euros, soit 0,1 % du PIB [9]. Il est donc loin d'être insurmontable.

UN DÉFICIT CREUSÉ PAR LES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS DANS LES SERVICES PUBLICS

Comme le met en avant le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), la dégradation du solde des régimes de retraites ces dernières années s'explique avant tout par les coupes dans la masse salariale de la fonction publique, cette dernière se caractérisant par des taux de cotisation sensiblement plus élevés que le privé [9]. Malgré la poursuite de ces politiques d'austérité et la baisse des contributions des différentes entités publiques (État, collectivités locales, Cnaf, Unédic…) qui en découle, **le déficit projeté par le COR à l'horizon 2025 ne serait pourtant que de 0,3 % à 0,7 % du PIB, ce qui représente entre un quart et la moitié de la croissance annuelle.** C'est largement absorbable.

Au-delà des seuls services publics, un chômage élevé entraîne un manque à gagner en termes de cotisations sociales. **Des politiques efficaces de lutte contre le chômage contribueraient ainsi à résorber le déficit des caisses de retraites.**

De même, l'amélioration des salaires permettrait d'augmenter les cotisations. En assurant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, non seulement à poste et qualification égaux où l'écart est de 10 %, mais aussi en revalorisant les métiers dits « féminins », payés en moyenne 19 % de moins que les métiers dits « masculins » [10], le déficit des caisses de retraite serait largement comblé.

LA RETRAITE PAR POINTS : UN SYSTÈME UNIVERSEL DE BAISSE DES PENSIONS

DÉFINITIONS

Le taux de pauvreté correspond à la part des personnes dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est généralement fixé à 60 % du niveau de vie médian, ce dernier étant le niveau de vie partageant la population en deux parts égales, la moitié vivant au-dessus, l'autre moitié en dessous.

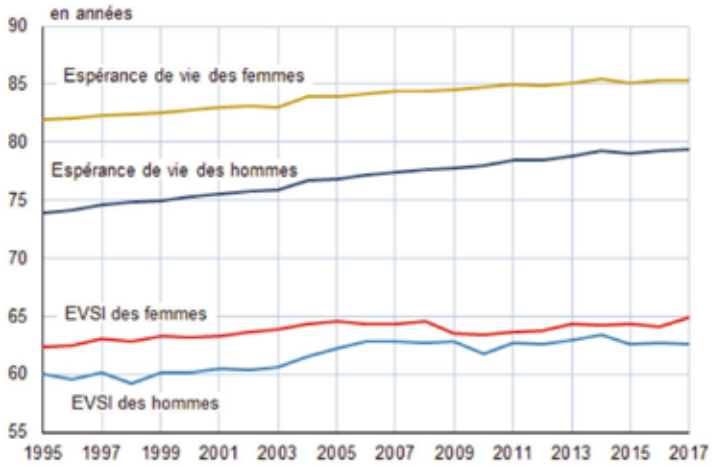
La pension de droit direct est la pension acquise en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées, par opposition à la pension de réversion.

Le produit intérieur brut (PIB) correspond à l'ensemble de la valeur ajoutée créée en France dans les entreprises, services publics et autres secteurs institutionnels.

Dans le régime général, **une année incomplète** correspond à une année pour laquelle moins de quatre trimestres ont été validés. Pour valider quatre trimestres, il faut atteindre un montant donné de salaire, fixé à 800 heures de SMIC depuis 1972, soit un mi-temps au salaire minimum sur l'année.

Le taux de remplacement est le rapport entre le montant de la pension et le dernier salaire, en pourcentage du dernier salaire.

3. Espérance de vie et espérance de vie sans incapacité (EVSI) entre 1995 et 2017



Champ : France métropolitaine.
Sources : Eurostat (extraction de données juillet 2019) ; Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

Le projet de réforme du système de retraites est conçu pour respecter une règle: que les dépenses consacrées aux retraites soient plafonnées à 14 % du PIB, soit à peu près le niveau actuel. Dans le même temps, **la part des personnes âgées de 65 ans ou plus dans la population va passer de 20 % en 2020 à 26 % en 2040** [11]. Empêcher les ressources allouées au système de retraites d'accompagner cette évolution démographique, alors que cela s'est toujours fait, entraînera mécaniquement le décrochage universel du niveau des pensions.

QUI POURRA TRAVAILLER JUSQU'À 64 ANS ?

Dans le système proposé, l'âge à partir duquel il serait possible de partir en retraite à taux plein (sans décote) serait défini à 64 ans, puis serait repoussé automatiquement de génération en génération. Dans un contexte de chômage important des séniors, cela signifie pour beaucoup prolonger une période d'inactivité: **parmi la génération née en 1954, 4 personnes sur 10 n'étaient déjà plus en emploi au moment de la liquidation de leur retraite**: 19 % étaient au chômage, 7 % en maladie ou invalidité, 3 % en préretraite et 13 % absents du marché du travail pour un autre motif [5]. De plus, **l'espérance de vie en bonne santé plafonne depuis dix ans autour de 64 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes** (figure 3) [12].

LA RETRAITE PAR POINTS REPRODUIT LES INÉGALITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le principe affiché de la réforme « un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous » ne réduit pas les inégalités. Au contraire, il reproduit à l'identique les inégalités du marché du travail.

La prise en compte de l'ensemble de la carrière au lieu des 25 meilleures années pénalisera ceux qui auront connu des interruptions d'activité, des petits boulots ou des périodes de chômages de longue durée.

Cela concerne en particulier les femmes: la génération née en 1956, **une femme sur deux a eu plus de 20 % d'années incomplètes au moment de liquider sa pension, contre 6 % pour les hommes** [13] Ainsi, les femmes de cette génération ont validé 139 trimestres en moyenne, dont 108 par l'emploi, quand les hommes ont validé 153 trimestres, dont 137 par l'emploi.

Par ailleurs, ceux qui ont bénéficié des meilleurs salaires seront toujours ceux qui bénéficieront des meilleures retraites. De plus, les plus aisés vivent en moyenne plus longtemps et percevront donc une retraite plus longuement: les 5 % de personnes les plus aisées ont une espérance de vie supérieure de 13 ans pour les hommes et 8 ans pour les femmes à celles des 5 % de personnes les plus modestes [14].

Le système actuel atténue légèrement les inégalités salariales, par des départs plus précoces pour certains métiers difficiles, mais aussi un taux de remplacement plus élevé pour les bas salaires. Pour les hommes, le taux de remplacement dépasse 83 % pour les salaires inférieurs à 1 500 € par mois, alors qu'il est en dessous de 70 % pour les salaires supérieurs à 3 500 € par mois [15]. ◆

SOURCES

[1] Blasco J., Labarthe J., « Inégalités de niveau de vie et pauvreté en 2015 et sur longue période », in Les revenus et le patrimoine des ménages, coll. « Insee Références », édition 2018 [en ligne].

[2] Eurostat, « Taux de risque de pauvreté basé sur l'activité la plus fréquente – enquête EU-SILC », indicateur [en ligne].

[3] Insee, « Niveau de vie selon le statut d'activité », Chiffres-Clés [en ligne].

[4] Insee, « Indicateurs de richesse nationale – dispersion des revenus », Chiffres détaillés [en ligne].

[5] Drees, Les retraités et les retraites, coll. « Panoramas de la Drees – social », édition 2019 [en ligne].

[6] Raffin C., Yildiz H., « Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés », in France, portrait social, coll. « Insee Réfé-rences », édition 2019 [en ligne].

[7] Insee, « Produit Intérieur Brut (PIB) et grands agrégats économiques en 2018. Comptes nationaux annuels - base 2014 », Chiffres détaillés, octobre 2019 [en ligne].

[8] Cour des comptes, Rapport sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale, octobre 2019 [en ligne].

[9] Conseil d'orientation des retraites, « Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030 », Rapport du COR, novembre 2019 [en ligne].

[10] Chamkhi A., Toutlemonde F., « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », Dares Analyses n° 82, novembre 2015 [en ligne].

[11] Blanpain N., Buisson G., « Projections de population à l'horizon 2070 : deux fois plus de personnes de 75 ans ou plus qu'en 2013 », Insee Première n° 1619, novembre 2016 [en ligne].

[12] Deroyon T., « En 2018, l'espérance de vie sans incapacité est de 64,5 ans pour les femmes et de 63,4 ans pour les hommes », Études et Résultats, Drees, octobre 2019 [en ligne].

[13] Mattmuller M., Ramos-Go- rand M., « La génération 1950 : une retraite plus longue et une pension plus élevée que celles des assurés nés en 1944 et 1956 », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2018 [en ligne].

[14] Blanpain N., « L'espérance de vie par niveau de vie - Méthode et principaux résultats », Document de travail n° F1801, Insee, février 2018.

[15] Senghor H., « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations », Études et Résultats n° 926, Drees, juillet 2015 [en ligne].

2e volet : financement

Il est possible de financer les retraites sans reculer l'âge de départ ou diminuer les pensions : y consacrer les richesses suffisantes est un choix de société.

Paris – Opéra Garnier, manifestation intersyndicale FP, le 6 février 2020

Le gouvernement justifie sa réforme au nom de l'« égalité », alors que le principe affiché « chaque euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous » conduit à reproduire à la retraite toutes les inégalités du marché du travail [1].

L'objectif principal de la réforme est budgétaire : il s'agit de plafonner les dépenses de retraites à 14 % du produit intérieur brut (PIB), voire moins selon l'étude d'impact remise avec le projet de loi [3]. **Cela ne peut entraîner qu'un appauvrissement des retraités par rapport au reste de la population [1].**

1,7 ACTIF AUJOURD'HUI PRODUIT PLUS QUE 4 EN 1960

Selon le Gouvernement, le système par répartition serait en danger, car le ratio cotisants/retraités est en baisse : **en 1960, nous étions 4 cotisants pour 1 retraité, alors qu'aujourd'hui nous sommes 1,7 actif cotisant pour 1 retraité et en 2040 nous devrions être 1,5 actif cotisant pour 1 retraité.** Ces chiffres ne suffisent pas à saisir la réalité.

Certes, la population âgée augmente plus vite que le reste de la population et plus vite que le nombre d'emplois. Entre 1960 et 2018, **le nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus a été multipliée par 2,4 (figure 1)**. En parallèle, le nombre d'emplois n'a été multiplié que par 1,4. Cependant, de nouvelles technologies ont été déployées, les qualifications ont été accrues et des organisations du travail plus efficaces ont été mises en œuvre, entraînant de forts gains de productivité apparente du travail. Cela s'est fait souvent au détriment de la santé physique et mentale des salariés, avec une intensification du travail liée notamment à des cadences de production à tenir, un travail plus souvent dans l'urgence et une moindre autonomie pour l'accomplir [4]. **Le produit intérieur brut (PIB), c'est-à-dire l'ensemble de la valeur produite en France en une année, a été multiplié par 4,9 depuis 1960 (hors inflation)** [5].

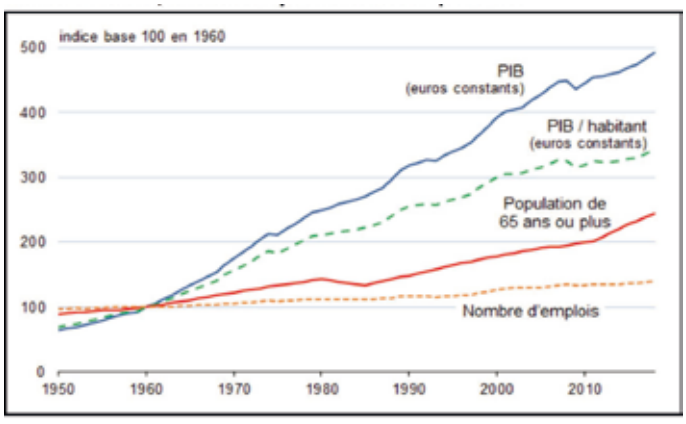
Ainsi, entre 1960 et 2018, bien que cette richesse se partage entre un plus grand nombre d'habitants, le PIB par habitant a été multiplié par 3,4.

En 1960, 4 actifs occupés créaient, par leur travail, des biens et services d'une valeur équivalente à 95000 euros de 2018. Ces 95000 euros permettaient de financer le revenu d'1 retraité et de 4 actifs. **En 2018, 1,7 actif occupé crée pour 142000 euros de valeur, soit 1,5 fois plus que les 4 actifs occupés de 1960 qui finançaient une retraite.** Moins d'actifs cotisants par retraité ne signifie donc pas moins de ressources pour financer les pensions.

LE PAPY-BOOM VA FINIR PAR PASSER

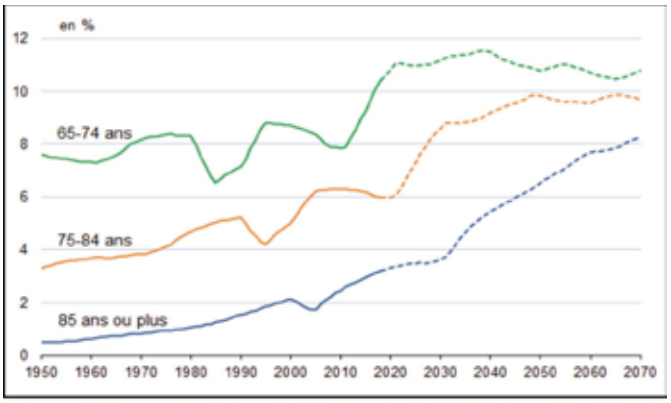
La hausse de la part des personnes âgées dans la population est due en

1. Plus de seniors, mais encore plus de richesses produites



Lecture : entre 1960 et 2018, la population âgée de 65 ans ou plus a été multipliée par 2,4, le PIB a été multiplié par 4,9, le PIB par habitant par 3,4.
Champ : France (sauf population de 65 ans ou plus, France métropolitaine).
Source : Insee, comptes nationaux annuels, estimations de population ; calcul des auteurs.

2. La proportion des seniors n'augmente plus pour les plus jeunes d'entre eux



Lecture : en 2018, les personnes âgées de 65 à 74 ans représentent 10,4 % de la population totale. En 2070, elles devraient en représenter 10,8 %.
Champ : France métro jusqu'en 1990, France hors Mayotte de 1991 à 2013, France à partir de 2014.
Sources : Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil, projections de population - scénario central [6].

partie à l'allongement de la durée de vie moyenne. Mais elle est surtout le fait de l'arrivée à ces âges des générations nombreuses nées après-guerre: le baby-boom devenu papy-boom. Or, cet effet papy-boom ralentit. **Dès 2020, la part des 65-74 ans devrait se stabiliser autour de 11 % de la population** (figure 2) [6]. La part des 75-84 ans devrait poursuivre une forte progression jusqu'en 2030, avant de ralentir puis se stabiliser autour de 10 % en 2050. La part des 85 ans ou plus devrait accélérer à partir de 2030, quand les générations du baby-boom parviendront à cet âge. Progressivement, l'effet papy-boom va passer, alors que vont arriver sur le marché du travail les nouvelles générations nombreuses nées entre 2006 et 2014 (le baby-boom des années 2000) [7]. Ces dernières restent moins nombreuses que le baby-boom de l'après-guerre, mais elles participeront à financer les retraites des papy-boomers… à condition de trouver un emploi au sortir de leurs études.

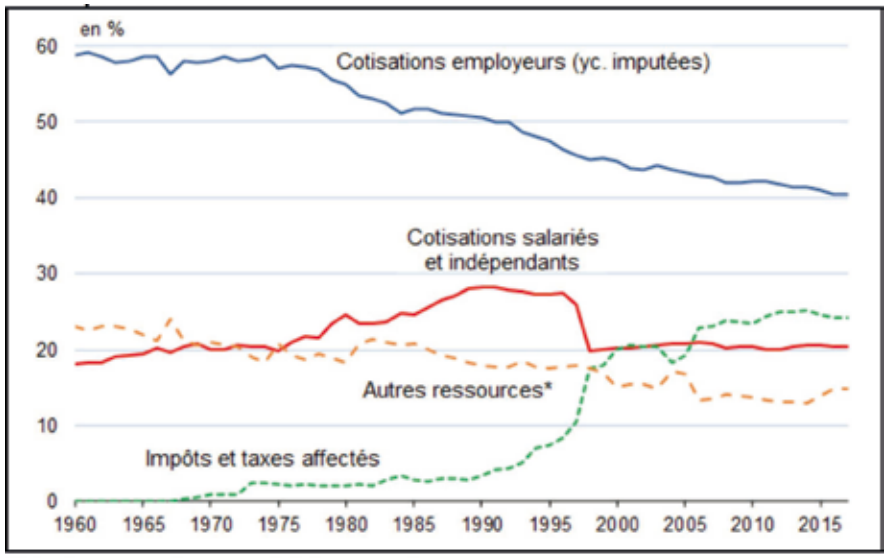
DEPUIS 1960, LE NOMBRE D'EMPLOIS A AUGMENTÉ MOINS VITE QUE CELUI DES ACTIFS, CRÉANT UN CHÔMAGE DE MASSE

En 60 ans, le nombre d'emplois est passé de moins de 20 millions à plus de 27 millions, tandis que le nombre d'actifs a progressé de 20 à 30 millions [8]. La hausse de la population active a été portée par le baby-boom, par une immigration de travail importante jusqu'en 1975 et par le développement de l'activité des femmes. À l'inverse, l'allongement de la durée d'études et les départs en retraite plus précoces (préretraites et ouverture des droits à 60 ans en 1982) ont réduit l'activité des jeunes et des seniors. Après 2010, ces diverses tendances se sont arrêtées, mais la population active reste poussée par l'activité des seniors, qui est repartie à la hausse avec le recul progressif de l'âge de départ depuis 1993 [8].

Malgré le développement de nouvelles activités, notamment dans les services, le nombre d'emplois n'a pas suivi la progression de la population active. **Un chômage de masse s'est installé, frappant plus particulièrement les jeunes** [8]. Se sont également développés le sous-emploi (personnes en chômage technique ou à temps partiel subi) et le halo du chômage (personnes sans emploi souhaitant travailler, mais ne répondant pas aux critères pour être comptées dans le chômage au sens du BIT).

Dans un tel contexte, un nouveau recul de l'âge de départ en retraite ne peut que renforcer le chômage.

3. Les employeurs contribuent de moins en moins au financement de la protection sociale



(*) Contributions publiques, produits financiers, etc.
Lecture : en 1960, les cotisations employeurs constituaient 59 % des ressources de la protection sociale.
Source : Drees, les comptes de la protection sociale [14].

LES RETRAITÉS SERONT PLUS ÂGÉS: IL FAUDRA DES MOYENS ACCRUS POUR PRENDRE EN CHARGE LA DÉPENDANCE

Dans les prochaines décennies, c'est surtout la part des plus âgés des seniors qui va augmenter. **Cela soulève la question de la dépendance.** La part des personnes âgées dépendantes augmente vite après 85 ans: fin 2017, 26 % entre 85 et 89 ans, 48 % entre 90 et 94 ans et 78 % au-delà de 95 ans [9].

Ceci a un coût élevé: en moyenne 559 euros par mois en 2017 pour les personnes vivant à domicile, notamment pour payer des personnes aidantes [9]. Les aides sociales et réductions d'impôts ne prennent en charge qu'une partie de ces frais: **il reste en moyenne 72 euros par mois à la charge des personnes, 133 euros pour les plus dépendantes** (GIR 1). Pour les personnes en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), le reste à charge (avant déduction de l'aide social à l'hébergement, ASH) est de 1 965 euros par mois en moyenne. **Même après prise en compte de l'ASH, 60 % des résidents en EHPAD ont des ressources inférieures aux dépenses à leur charge.**

Pour assurer dignement leur fin de

DÉFINITIONS

Un **actif** est une personne en emploi ou en recherche active d'emploi (chômeur). Un actif cotisant est une personne qui cotise à un régime de retraites, donc en emploi (les chômeurs peuvent valider des trimestres mais ne cotisent pas).

Un chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne âgée de 15 ans ou plus qui est sans emploi la semaine d'enquête, disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines et ayant effectué des démarches actives de recherche d'emploi (étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social, prendre conseil auprès de Pôle emploi, etc.).

Le **groupe iso-ressources (GIR)** permet de catégoriser les personnes âgées de 60 ans ou plus selon leur degré de dépendance allant du GIR 1 pour les personnes les plus dépendantes au GIR 6 pour les plus autonomes. **Les personnes âgées dépendantes** sont celles classées dans les GIR 1 à 4.

Le **niveau de vie** est défini comme le revenu disponible des ménages (salaires, allocations chômage, pensions, revenus du patrimoine, prestations sociales moins cotisations sociales et impôts directs) rapporté au nombre d'unités de consommation (1 UC pour le premier adulte, 0,5 pour les autres personnes de 14 ans ou plus, 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans).

REVENU PAR TÊTE — 14 FÉVRIER

Dans le régime de retraite à point, la valeur du point (sa valeur d'acquisition et sa valeur de service) est un des éléments clés du calcul des pensions. Le gouvernement l'avait promis la valeur du point serait indexée sur les salaires et non sur l'inflation seule.

Finalement, le Gouvernement annonce que cette valeur sera indexée sur le « revenu moyen d'activité par tête ».

Mais cet indicateur n'existe pas, l'Insee ne le calculant pas.

Voir le blog du comité : mobilisation-insee-dg.frama.site

vie, les retraités ont besoin de meilleures pensions. D'autant que les personnes de 60 ans ou plus en perte d'autonomie se trouvent plus souvent en bas de l'échelle des niveaux de vie [9].

La question de la dépendance pose d'autant plus problème que l'espérance de vie en bonne santé ne progresse plus [1].

DEPUIS 2016, LA BRANCHE RETRAITES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE N'EST PLUS EN DÉFICIT

La conférence sur l'équilibre et le financement des retraites qui s'est ouverte le 30 janvier a pour mission de « ramener le financement des retraites à l'équilibre » avant l'entrée en application du système par points. **Pourtant, les comptes des régimes de retraites de base de la Sécurité sociale sont en strict excédent budgétaire depuis 2016** [10].

En outre, loin d'être endettés, les régimes de retraites cumulent 127 milliards d'euros de réserve [10].

L'augmentation du nombre de départs en retraite, avec l'arrivée à l'âge de départ des générations du baby-boom, a été compensée par des baisses de pensions à la suite des nombreuses réformes qui se sont succédé depuis 1993. Le taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport entre la pension et le dernier salaire, baisse d'une génération à l'autre [11]. Il était supérieur à 81 % pour la moitié de la génération née en 1936 (en retraite à partir de 1996), il est inférieur à 75 % pour la moitié de la génération née en 1946 (en retraite à partir de 2006).

LE DÉFICIT POURRAIT RÉAPPARAÎTRE SOUS L'EFFET DU TARISSEMENT DES RECETTES

Du fait des réformes précédentes, le Conseil d'orientation des retraites (COR) prévoit que le niveau des dépenses de retraites serait stable dans les prochaines années, avec en 2025 une part des richesses équivalente à celle consacrée en 2018, soit 13,9 % du PIB. Ce constat conduit d'ailleurs le Gouvernement à envisager de descendre en dessous de l'objectif initial d'un plafond à 14 % du PIB, comme en témoigne l'étude d'impact du projet de loi.

Si l'équilibre budgétaire du système de retraites est menacé à court terme, c'est le fait d'une série de mesures qui engendrent des pertes de recettes pour la Sécurité sociale : baisse du nombre de fonctionnaires et donc des cotisations sociales de l'État, multiples exonérations et allègements de cotisations non compensés par l'État, etc. [12].

Aux pertes de recettes déjà existantes, le projet de réforme des retraites en ajoute : la part des salaires au-delà de 10000 euros bruts mensuels n'ouvrirait plus de droits à la retraite et serait exempte de cotisations sociales, à l'exception d'une cotisation de solidarité de 2,81 %. Le manque à gagner serait de 3,7 milliards d'euros, selon un document interne de l'Agirc-Arrco [13].

LES ENTREPRISES CONTRIBUENT DE MOINS EN MOINS AU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE

Jusqu'au début des années 1990, les cotisations sociales sur les revenus d'activité représentaient près de 80 % des recettes de la protection sociale. Cette part a été drastiquement réduite au cours des trois dernières décennies, principalement sous l'effet de mesures d'exonération de cotisations sociales. Elle est de 61 % en 2017. **La part des cotisations patronales dans le financement de la protection sociale a baissé de 18 points entre 1960 et 2017** (figure 3) [14].

Ce désengagement des entreprises conduit à un report du financement de la protection sociale sur les ménages au travers d'impôts et taxes affectés dont l'assiette de prélèvement porte essentiellement sur les salaires et pensions (CSG, CRDS) et la consommation (taxes sur les tabacs et alcools). L'État est également amené à compenser la plupart des allégements de cotisations sociales en utilisant des ressources qui ne peuvent dès lors être utilisées au financement des services publics. ◆

SOURCES

[1] Comité de mobilisation de la DG de l'Insee, Analyse Retraites N° Spécial, décembre 2019 [en ligne].

[2] Collectif de mobilisation des agents de la Dares, L'emploi des seniors avant la retraite. Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ? [en ligne].

[3] Étude d'impact [en ligne].

[4] Beque M., Mauroux A., Baradji E., Dennevault C., « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », Dares Analyses n°082, décembre 2017.

[5] Insee, « Les comptes de la nation en 2018 : comptes nationaux annuels – base 2014 », Insee Résultats, mai 2019 [en ligne].

[6] Blanpain N., « De 2,8 millions de seniors en 1870 en France à 21,9 millions en 2070 ? », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2018 [en ligne].

[7] Athari E., Papon S., Robert-Bobée I., « Quarante ans d'évolution de la démographie française : le vieillissement de la population s'accélère avec l'avancée en âge des baby-boomers », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2019 [en ligne].

[8] Marchand O., Minni C., « Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960 », Économie & Statistique n° 510-511-512, décembre 2019 [en ligne].

[9] Drees, L'aide et l'action sociales en France - Perte d'autonomie, handicap, protection de l'enfance et insertion, coll. « Panoramas de la Drees - social », édition 2019 [en ligne].

[10] Conseil d'orientation des retraites, « Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030 », Rapport du COR, novembre 2019 [en ligne].

[11] Senghor H., « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations », Études & Résultats n° 926, Drees, juillet 2015 [en ligne].

[12] Commission des comptes de la Sécurité sociale, « Les comptes de la Sécurité sociale. Résultats 2018, prévisions 2019 et 2020 », Rapport, septembre 2019 [en ligne].

[13] Fily H., « Retraites : la fin des cotisations des plus hauts revenus risque de coûter cher au régime », France Inter, 23 janvier 2020 [en ligne].

[14] Drees, Les comptes de la protection sociale – édition 2019, data [en ligne].

Paris – Opéra Garnier, manifestation intersyndicale FP, le 6 février 2020

L'emploi des seniors avant la retraite

Peut-on demander à l'ensemble de la population de travailler jusqu'à 64 ans ?

Depuis plus de deux mois les syndicats de salariés se mobilisent contre le projet de réforme du système de retraites présenté par le Gouvernement. Jean-Paul Delevoye, ancien haut-commissaire à la réforme des retraites, déclarait, avant sa démission forcée, que cette réforme « doit être l'occasion de réfléchir collectivement à notre modèle de société, aux valeurs sur lesquelles nous voulons fonder notre pacte social » .

Après le collectif d'agents mobilisés contre cette réforme au sein de l'Insee, à notre tour, nous, collectif d'agents de la Dares, direction statistique du ministère du Travail, voulons contribuer à cet exercice, en présentant des données sur la situation actuelle des seniors à l'égard du travail et de l'emploi. Nous espérons participer ainsi à la réflexion collective sur notre « modèle de société ».

EMPLOI DES SENIORS : UNE SITUATION DÉJÀ FORTEMENT DÉGRADÉE

La réforme, comme beaucoup d'autres mesures récentes visant à augmenter l'activité des seniors (encadré 1), vise à prolonger la durée d'activité des seniors dans un contexte où leur situation d'emploi est déjà très dégradée, en particulier pour les moins qualifiés.

Inactivité forcée et chômage de longue durée : les seniors particulièrement touchés

Depuis 2008, du fait des réformes successives, l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté, jusqu'à 62 ans et demi en 2017 (graphique 1) [1]. Si le taux de chômage des seniors apparaît relativement faible (7,5 % pour les 60-64 ans), c'est qu'il masque un fort taux d'inactivité : entre 59 et 61 ans plus d'un senior sur cinq est inactif sans être encore à la retraite [2] (graphiques 2a et 2b), souvent découragé après une recherche d'emploi longue et infructueuse ou pour des raisons de santé (infra).

L'inactivité des seniors rime souvent avec pauvreté. En 2015, 11 % des personnes âgées de 53 à 69 ans (soit 1,4 million de personnes), ne perçoivent ni revenu d'activité ni pension de retraite, de droit direct ou de réversion [3]. Ces seniors sans emploi ni retraite, en majorité des femmes, sont moins diplômés que les autres et en moins bonne santé. Avec un niveau de vie médian de 1 270 euros par mois, leur taux de pauvreté atteint 32 %, contre 7 % pour les autres seniors en emploi ou à la retraite.

Quand ils sont au chômage, les seniors y demeurent longtemps : 68 % des chômeurs âgés de 55 à 64 ans le sont depuis un an au moins sans interruption [2]. Parmi les seniors demandeurs d'emploi s'étant inscrits à Pôle emploi en décembre 2016, 72 % sont ainsi encore au chômage 18 mois plus tard (contre 45 % pour l'ensemble des inscrits), et 51 % n'ont occupé aucun emploi durant ces 18 mois (contre 21 %) [4]. Selon Pôle emploi, la durée moyenne au chômage des plus de 50 ans est de 546 jours, contre 336 jours pour l'ensemble des demandeurs d'emploi [5].

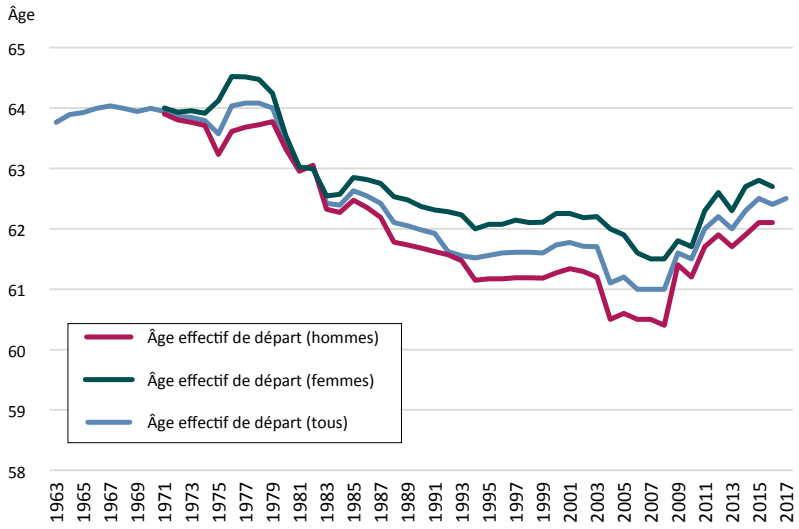
C'est notamment parce qu'ils font l'objet de discriminations : trois managers sur quatre évoquent l'âge comme un facteur défavorable à l'embauche [6], ce qui est confirmé par d'autres travaux où l'âge est ainsi, avec le sexe, le premier motif évoqué de discrimination au travail [7].

L'automatisation des processus de recrutement joue également, en défaveur des seniors, accordant beaucoup plus de valeur aux diplômes et autres critères formels, qu'aux parcours professionnels et aux compétences acquises, rendues invisibles par ces méthodes d'embauche [8].

Une situation encore plus dégradée pour les femmes

Quand elles sont au chômage, la durée moyenne de chômage des femmes de 50 à 59 ans est de 53 jours supérieure à celle des hommes du même

Graphique 1
Évolution de l'âge effectif de départ à la retraite en France, par sexe



Champ : salariés du secteur privé
Lecture : Les hommes salariés du secteur privé partis à la retraite en 2016 avaient en moyenne 62,1 ans, contre 62,7 ans pour les femmes salariées du secteur privé.
Source : Cnav ; rapport du COR 2019 [3]

âge. Les montants qu'elles perçoivent par l'assurance chômage sont significativement plus faibles, de 33 % en moyenne. À partir de 60 ans cet écart atteint 44 % : 950 € nets par mois pour les femmes, 1 650 € pour les hommes, reflet des inégalités de salaires et de carrières [9].

La retraite par points : désavantageuse pour les seniors en inactivité ou à temps partiel

Non seulement beaucoup de seniors, notamment parmi les moins qualifiés, ne sont ni en emploi ni au chômage avant leur retraite et ne pourront donc pas accumuler de points ; mais ceux qui sont en emploi sont plus souvent à temps partiel en fin de carrière, ce qui les défavorisera de nouveau par rapport au système actuel où ces années pouvaient ne pas compter parmi les 25 meilleures et donc ne réduisaient pas les droits à retraite.

En effet les salariés seniors sont deux fois plus nombreux que les 30-54 ans à déclarer être à temps partiel pour raison de santé. En particulier, les ouvriers de 55 à 64 ans déclarent 5 fois plus souvent être à temps partiel pour raison de santé que les cadres. Plus de 40 % des 55-64 ans à temps partiel ont une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps.

TRAVAIL, RETRAITE ET SANTÉ DES SENIORS : DE FORTES INÉGALITÉS

Les difficultés des seniors sur le marché du travail touchent particulièrement les employés et les ouvriers, dont la santé a souvent été affectée par un travail pénible.

Inactivité avant la retraite : souvent à cause d'une santé dégradée par le travail

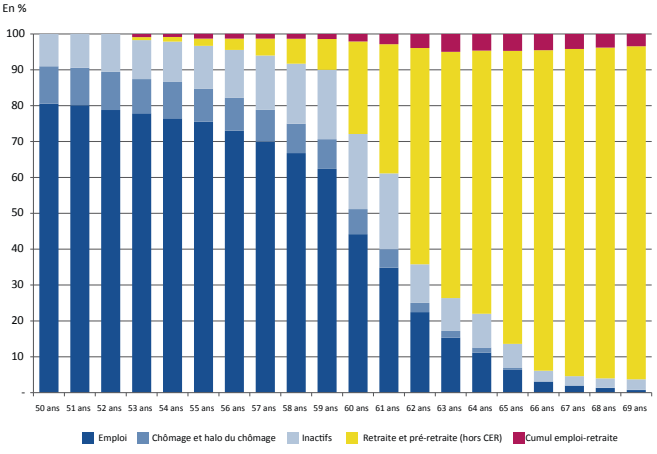
Les seniors devenus inactifs avant d'avoir liquidé leur retraite indiquent que les principaux motifs d'arrêt d'activité ont été un licenciement (37 %) ou des problèmes de santé rendant le travail difficile (35 %) [10].

Les problèmes de santé et d'emploi des seniors ne sont pas sans lien avec leur travail antérieur. Les salariés qui ont exercé pendant au moins quinze ans des emplois pénibles sont moins souvent en emploi, et bien plus souvent limités dans leurs activités quotidiennes (24 % contre 17 % des personnes qui n'ont pas été exposées au moins 15 ans) [11]. La pénibilité physique au travail est un facteur considérable d'inégalités : 61 % des aides-soignantes déclarent au moins une contrainte physique intense, ainsi que 79 % des ouvriers du second œuvre du bâtiment ou 80 % des ouvriers qualifiés de l'automobile, contre 38 % de l'ensemble des salariés en 2010 [12]. Les mêmes écarts se retrouvent pour l'exposition aux risques chimiques cancérogènes, qui touchent prioritairement les ouvriers.

Pénibilité du travail : toujours pas prise en compte

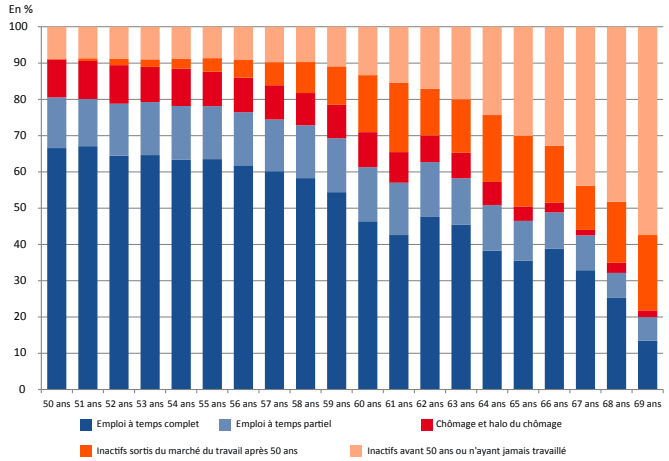
Avec l'âge, nombre de travailleurs, particulièrement chez les ouvriers, n'arrivent donc pas à se maintenir en emploi en raison de leur état de santé. Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P), introduit par la réforme des retraites de 2013, était supposé compenser ces inégalités en permettant aux salariés les plus exposés au cours de leur carrière de partir plus tôt à la retraite (2 ans au maximum, après 20 ans d'exposition reconnue). Mais du fait d'une mauvaise volonté patronale le C3P n'a pas tenu ses promesses : alors que l'étude d'impact de la loi de 2013 prévoyait que chaque année 3,3 millions de salariés pourraient y avoir droit, cela n'a été le cas que pour 870 000 salariés en 2016

Graphique 2a
Situation d'activité des seniors (moyenne 2016-2018)



Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.
Lecture : en 2018, les personnes de 60 ans sont 44 % à être en emploi, 7 % au chômage ou dans le halo du chômage, 23 % en inactivi et 26 % à la retraite.
Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares ; rapport du COR 2019 (adapté de la figure I.25) [3].

Graphique 2b
Situations au regard de l'emploi - Hors retraités (moyenne 2016-2018)



Champ : France (hors Mayotte), personnes de 15 ans ou plus vivant en ménage ordinaire.
Lecture : en 2018, les personnes non-retraitées de 60 ans sont 64 % à être en emploi, 5 % au chômage, et 31 % en inactivité hors-retraite.
Source : Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs Dares ; rapport du COR 2019 (adapté de figure I.25) [3].

et 650000 en 2017, respectivement 26 % et 20 % des bénéficiaires potentiels [13].

La réforme de 2017, décidée sous la pression du Medef, a encore affaibli sa portée en supprimant 4 critères de pénibilité (postures pénibles, charges lourdes, vibrations, agents chimiques dangereux), qui concernaient particulièrement des professions difficiles comme les ouvriers du bâtiment ou les aides-soignantes. En supprimant les régimes spéciaux, la réforme élimine les rares dispositifs qui permettaient vraiment aux salariés exerçant des métiers pénibles de partir plus tôt.

Les ouvriers, plus longtemps au travail mais moins longtemps à la retraite que les cadres

Les plus diplômés (niveau bac +5, soit 17 % d'une génération) terminent leurs études à 25 ans environ, contre 19 ans au niveau CAP-BEP (13 %) et 18 ans en l'absence de tout diplôme (14 %) [14].

Travaillant plus tôt, les ouvriers et employés profitent également moins longtemps de leur retraite : l'espérance de vie en France a certes progressé depuis 1947 (+3 années pour les femmes et +4,9 ans pour les hommes entre 1997 et 2017 [15]), mais demeure très inégale selon la position sociale. Entre les 5 % les plus aisés et les 5 % les plus pauvres, l'écart d'espérance de vie approche 13 ans pour les hommes (graphique 3, [16]).

Les hommes ouvriers risquent beaucoup plus de mourir avant 60 ans que les hommes cadres (13 % contre 6 %) ; l'écart est un peu moins important pour les femmes (5 % pour les ouvrières contre 3 % pour les femmes cadres) [17].

Les cadres retraités, vivant plus longtemps, bénéficient de leurs retraites pour une durée plus longue que les ouvriers, en moyenne 23 ans contre 20 ans chez les hommes et 29 ans contre 26 ans chez les femmes [18].

L'écart entre cadres et ouvriers se creuse plus encore lorsque l'on considère l'espérance de vie sans incapacité. À 35 ans, selon le type d'incapacité, un cadre espère en moyenne vivre 34 à 45 ans sans incapacité, contre 24 à 38 ans pour un ouvrier [19]. En somme, pour une même durée de cotisation, les cadres passent plus de temps en retraite et en bonne santé que les ouvriers.

LES RÉFORMES À L'ÉTRANGER : DES RETRAITÉS APPAUVRIS

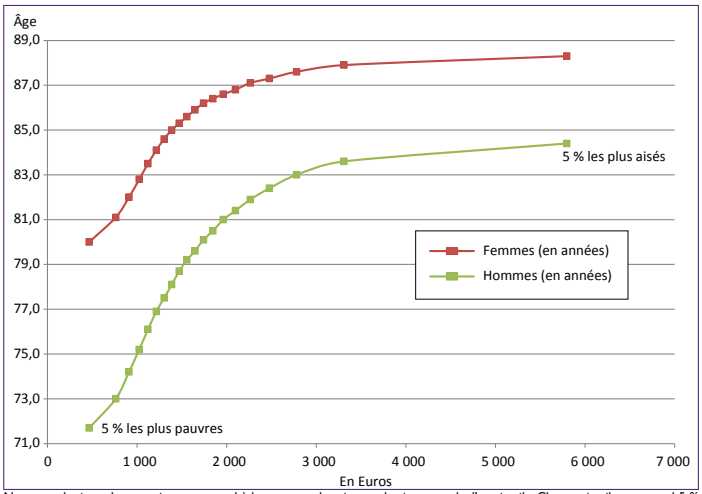
Dans de nombreux pays de l'OCDE, le système des retraites actuel est le fruit de réformes enclenchées au cours des années 1990 après des périodes de concertation entre partenaires sociaux et État relativement longues. La mise en œuvre de ces réformes a été par ailleurs étalée sur une période également assez conséquente.

Trois pays sont souvent évoqués comme exemplaires en matière de réformes sociales et/ou d'indicateurs de performance économique : la Suède, l'Allemagne et le Royaume Uni.

La Suède a été citée à plusieurs reprises comme une « source d'inspiration ». En 1994, elle a adopté un système à points, entré progressivement en vigueur à partir de 2001. Les retraites jusque-là indexées sur les quinze meilleures années et liquidées après trente ans de cotisations pour une pension à taux plein, sont désormais basées sur des cotisations fixes ; leur niveau dépend de l'âge de départ, de l'espérance de vie et de la situation économique du pays. Le montant annuel de la retraite est obtenu en divisant les cotisations versées pendant la vie active par le nombre d'années restant à vivre, selon l'espérance de vie moyenne, incitant à un départ plus tardif à la retraite. Le départ aujourd'hui fixé à 65 ans va progressivement passer à 67 ans en 2026. Ce système a pour objectif d'empêcher la possibilité d'un déficit en permettant à la valeur du point de fluctuer. Les pensions peuvent alors baisser en période de crise, comme cela fut le cas en 2010, 2011 et 2014. D'après l'OCDE, le taux de remplacement est passé de 60 % du dernier salaire il y a 20 ans [20], à 53,4 % aujourd'hui. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est, selon Eurostat, de 14,6 % en 2018 contre 8,3 % en France (tableau 1).

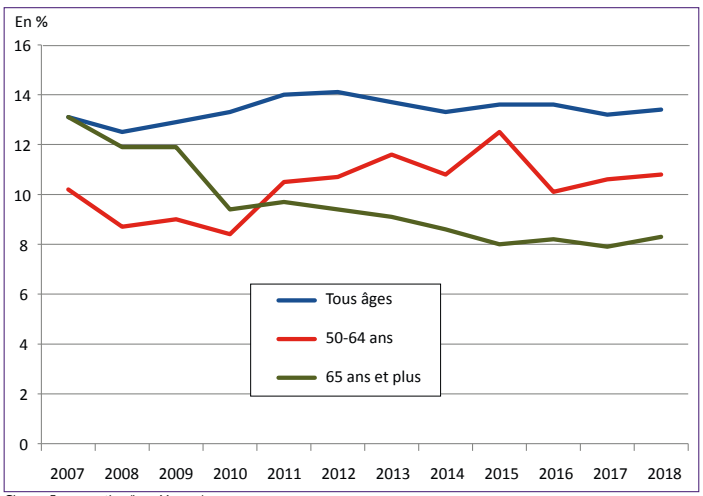
En Allemagne, en dépit des réformes qui se sont succédé depuis les années 1990, le financement du système des retraites ne parvient toujours pas à faire face au vieillissement de la population et à la baisse du nombre d'actifs. Pourtant, la durée de cotisation a été plusieurs fois rallongée et l'âge de départ à la retraite a été progressivement reculé à 65 ans ou à 67 ans (pour les personnes nées après 1964). Pour percevoir une retraite à taux plein, il faut avoir cotisé 45 ans. Les cotisations retraite (salarié et employeur) déjà à 18,6 %, atteindront 20 % en 2025. Selon Eurostat, 18,2 % des plus de 65 ans sont pauvres et les écarts entre les pensions des hommes et celles des femmes sont les plus éle-

Graphique 3
Espérance de vie par sexe et par niveau de vie mensuel



Note : en abscisse, chaque point correspond à la moyenne des niveaux de vie mensuels d'un vingtile. Chaque vingtile comprend 5 % de la population.
Lecture : en 2012-2016, parmi les 5 % les plus aisés, dont le niveau de vie moyen est de 5 800 euros par mois, l'espérance de vie à la naissance des hommes est de 84,4 ans.
Champ : France hors Mayotte.
Source : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Échantillon démographique permanent. Repris de [16]

Graphique 4
Taux de pauvreté des seniors en France



Champ : France entière (hors Mayotte)
Lecture : En 2018, le taux de pauvreté des 65 ans et plus était de 8,3 % en France, et de 13,4 % dans l'ensemble de la population.
Source : Eurostat

Tableau 1
Taux de pauvreté des plus de 65 ans en France, Allemagne, Suède, au Royaume-Uni et dans l'Union Européenne en 2005 et 2018

Date	France	UE (27 pays)*	Allemagne	Suède	Royaume-Uni
2005	16,4	18,8	13,4	10,1	24,8
2018	8,3	15,8	18,2	14,6	19,3

* La Croatie n'est pas incluse dans cette moyenne, pour conserver un champ géographique constant
Lecture : En 2018, le taux de pauvreté des 65 ans et plus était de 8,3 % en France, et de 13,4 % dans l'ensemble de l'Union Européenne (hors Croatie, entrée dans l'UE en 2013)
Source : Eurostat

vés des pays de l'OCDE.

Au Royaume-Uni, l'État verse 200 euros par semaine environ à tous ceux qui ont cotisé pendant 35 ans. L'âge minimum légal de départ à la retraite aujourd'hui de 65 ans, va passer à 66 ans en 2020, 67 ans en 2028 et 68 ans en 2037. Le taux de remplacement du dernier salaire n'est que de 28 %. À cette retraite publique peut s'ajouter un régime par capitalisation, dont le montant dépend de l'état des marchés financiers. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est très élevé : 19,3 % selon Eurostat.

En France, le taux de pauvreté des plus de 65 ans se situe en 2018 à 1,7 point au-dessous de celui des 55-64 ans (Graphique 4). C'est là une caractéristique distinctive du système de retraites français actuel : cela n'a pas toujours été le cas auparavant (jusqu'en 2010, le taux de pauvreté des plus de 65 étant plus élevé que celui des 55-64 ans), et peu de pays de l'OCDE présentent des taux de pauvreté des seniors aussi faibles. ◆

Bibliographie

[0] https://www.cgtinsee.org/actualite/projet-de-reforme-des-retraites/article/retraites-des-chiffres-pour-debattre, décembre 2019.
[1] Bras et al, 2019, « Évolutions et perspectives des retraites en France – Rapport annuel du COR », juin (lien).
[2] Minni 2019, « Emploi et chômage des seniors en 2018 – Hausse du taux d'emploi et du taux de chômage », Dares Résultats 2019-2013, mars (lien).
[3] D'Isanto, Hananel, Musiedlak, 2018, « Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté », Drees Études et Résultats, n° 1079, septembre.
[4] Gaumont 2019, « Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en décembre 2016 », Statistiques et Indicateurs 19-001, janvier.
[5] De Visme, 2019, « La durée du chômage baisse au 3e trimestre 2019 », Statistiques et Indicateurs 19-046, décembre.
[6] Prouet et Rousselon 2018, « Les seniors, l'emploi et la retraite », rapport France Stratégie, octobre.
[7] Défenseur des droits, 2017, « Enquête sur l'accès aux droits – 10e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », Études et Résultats, mars.
[8] Bras et al, 2019, « Évolutions et perspectives des retraites en France – Rapport annuel du COR », juin.
[9] Merlier et Vinceneux, 2017, « L'indemnisation des demandeurs d'emploi seniors en 2014 - Les femmes indemnisées par l'assurance chômage perçoivent des montants nettement moins élevés », Dares Résultats 2017-031, mai.
[10] Arnaud (dir), « Les retraités et la retraite – édition 2019 », Panoramas de la Drees.
[11] Coutrot T., Rouxel C., 2011, « Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête 'Santé et itinéraire professionnel' », Dares Analyses, n° 20, mars.
[12] Amira S., Ast D. (2014), « Des risques professionnels contrastés selon les métiers », Dares Analyses. n° 039, mai.
[13] Brossard C., Falinower I., 2017, « Salariés exposés à des risques de pénibilité en 2016 : un portrait », Retraite et société n° 77, 2017-2, CNAV.
[14] Henrard Valentine, Ilardi Valérie, 2017, « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013 », Céreq Enquêtes n° 1, octobre.
[15] Papon, 2019, « Les gains d'espérance de vie se concentrent désormais aux âges élevés », Insee Focus n° 157, juin.
[16] Blainpain, 2018, « L'espérance de vie par niveau de vie : chez les hommes, 13 ans d'écart entre les plus aisés et les plus modestes », Insee Première No 1372, octobre.
[17] Blanpain, Chardon, 2011, « Les inégalités sociales face à la mort », Document de travail n°F1108, octobre.
[18] Andrieux, Chantel, 2013, « Espérance de vie, durée passée à la retraite », Dossier Solidarité Santé n° 40, Drees, juin.
[19] Cambois, Laborde, Robine, 2008, « La « double peine » des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », Population et Société n°441, janvier.
[20] Settergren, 2003 « La réforme du système de retraite suédois. Premiers résultats », Revue française des affaires sociales, no. 4, pp. 337-368.
[21] Arrêté du 30 décembre 2008, NOR: BCFB0829431A; JORF n° 0002 du 3 janvier 2009 page 209.
[22] « Le mode de fonctionnement des régimes en points », 14 février 2018, séance plénière du COR, Document de travail n° 3.

Les évolutions du régime principal de retraite

Depuis 1993, de nombreuses mesures ayant eu un impact direct sur l'activité des seniors ont été adoptées. Les canaux par lesquels ces impacts ont transité sont notamment :

- L'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein (de 150 trimestres en 1993 à 172 pour les générations nées après 1973 avec la réforme des retraites de 2013). Une règle explicite de dépendance de la durée de cotisation nécessaire pour le taux plein à l'espérance de vie ;
- Le recul des différents âges légaux : l'âge légal d'ouverture de droits (de 60 à 62 ans, réforme de 2010), l'âge de départ à taux plein (65 à 67 ans, réforme de 2010), l'âge de mise à la retraite d'office (de 60 ans à 65 ans puis 70 ans, réformes de 2003 et 2009) ;
- L'introduction et la disparition de dispositions spécifiques : variation des taux de décote et de surcote par rapport à l'âge du taux plein, mise en place de contributions spécifiques sur les préretraites d'entreprise, extinction des différents dispositifs de préretraites publiques (14 000 bénéficiaires en 2017 contre 250 000 en 1996), disparition de la dispense de recherche d'emploi, introduction des départs anticipés à la retraite pour carrière longue (réforme de 2003).

Comme dans les autres pays de l'OCDE, les raisons invoquées pour justifier ces réformes ont été le vieillissement de la population, l'allongement de l'espérance de vie et le risque de déséquilibre financier du système.

Le cas des retraites complémentaires

La retraite des salariés du privé et des agents non titulaires de la fonction publique, est composée d'un régime général, dans lequel la pension est basée sur le nombre de trimestres cotisés et sur un taux de remplacement d'un salaire de référence et d'un régime complémentaire, basé sur un système à points (respectivement Agirc-Arrco et Ircantec). Au cours des deux dernières décennies le rapport entre « la valeur d'acquisition du point » (le coût du point, indexé sur les salaires) et « la valeur de service » au moment de la retraite (la valeur du point au moment de la liquidation de la pension, indexée sur l'inflation), a été progressivement réduit. La valeur de service de l'Ircantec est ainsi passée de 12,09 % à 7,75 % en 9 ans [21] ; pour l'Agirc-Arrco, « un cotisant acquiert pratiquement deux fois moins de droits en 2018 à l'Arrco qu'il en acquérait en 1973 avec le même euro de cotisation [22]. » Dans les deux cas, une même somme cotisée ouvre donc droit à moins de points de retraite.

Phare du Four, en mer d'Iroise, Finistère (29)

Météo France

Contre vents et marées, des « météos » qui se battent !

A chaque fois qu'elles se produisent, les catastrophes météorologiques confirment l'utilité et l'efficacité des services publics. L'impact des renseignements météorologiques revêt ainsi un caractère stratégique, pour la sécurité des personnes et des biens, pour l'économie et la protection de l'environnement.

Anciennement « Météorologie nationale », Météo-France est un EPA (Établissement public de l'État à caractère administratif) depuis 1993, placé sous la tutelle de la ministre chargée des transports, dépendant actuellement du ministère de la transition écologique et solidaire.

Son budget est constitué essentiellement des subventions de l'État, auxquelles s'ajoutent des redevances aériennes liées au travail fait pour l'aéronautique (environ 25 % du budget), des ressources commerciales (environ 8 % du budget).

Les personnels de Météo-France sont essentiellement des fonctionnaires de l'État (catégories B, A et A+ pour les techniques ; catégories C, B A et A+ pour les administratifs) ; les ouvriers d'État sont de moins en moins nombreux (moins de 100 en 2019) ; le nombre de contractuels augmente d'années en années.

DES MISSIONS IMPORTANTES…

Météo-France exerce les attributions de l'État en matière de sécurité météorologique des personnes et des biens.

À ce titre, il assure la satisfaction des besoins exprimés, notamment par les services chargés en métropole et Outre-mer de la sécurité civile, de la prévention des risques majeurs et de la sûreté nucléaire. Il exerce auprès de ces services un rôle d'expertise dans les domaines de sa compétence. Il contribue également, par ses informations et son expertise, à l'élaboration des politiques publiques en matière de changement climatique… Il y a de quoi faire !

…MAIS DES MOYENS EN BAISSE !

Toutes ces missions justifiraient le renforcement du service public météorologique afin de répondre au mieux aux besoins des institutions et des populations. Mais au contraire, les gouvernements successifs ont cassé l'organisation de notre établissement, et cela perdure.

> La baisse du nombre de relais locaux nous empêche de communiquer au plus près des usagers et des clients

Météo-France est passé d'au moins un centre météo par département en 2008, complétant le travail des services nationaux et régionaux, à seulement sept centres régionaux en 2022 !

L'établissement a vu ses effectifs diminuer de plus de 20 % depuis dix ans (3700 agents en 2008 et 3000 en 2018). La qualité du service rendu en matière de sécurité des personnes et des biens a déjà été dégradée. Leur capacité à répondre aux politiques publiques liées au changement climatique est profondément mise en péril. La suppression programmée de 475 ETP (Équivalent temps plein) dans le cadre d'« Action Publique 2022 » amènera l'effectif à 2500 ETP dans moins de deux ans et aggravera encore la situation.

La baisse du nombre de relais locaux les empêche de communiquer au plus près des usagers et des clients sur la diversité des données météo existant et sur l'utilisation de ces données.

Alors même que France Stratégie venait d'évaluer de manière très positive l'impact socio-économique de Météo-France (créateur de valeur collective à hauteur minimale comprise entre 1 et 2,5 milliards d'euros par an), un contrat pluriannuel entre Bercy, le ministère de tutelle et Météo-France, signé début

Les agents de Météo-France ne s'adressent plus à des collègues, mais à des adresses mail génériques

2019, a entériné de fait une baisse durable de la dotation de Météo-France. Le total de la subvention pour charges de service public et de la dotation au titre du super-calculateur pourrait passer de 189 M€ à 180 M€ entre 2019 et 2022 alors que cette subvention avait déjà diminué de 13 M€ entre 2015 et 2019.

DES CONSÉQUENCES TECHNIQUES NÉFASTES

Ces choix politiques s'accompagnent de profondes restructurations largement majoritairement rejetées par les organisations syndicales et les personnels.

La centralisation est poussée à l'extrême vers sept centres régionaux et vers les services nationaux situés en partie à Saint-Mandé en région parisienne et surtout à Toulouse qui est la plus importante implantation de Météo-France.

Le nombre de centres météo dédiés à la nivologie — [N.D.L.R. : Études liées à la neige] — et à l'aéronautique diminue aussi.

Cette centralisation concerne aussi bien les services techniques que les services administratifs, avec par exemple la création de centres de services partagés administratifs (CSP) regroupant des agents de plusieurs sites travaillant à distance dans des services anonymisés. Les agents de Météo-France ne s'adressent plus à des collègues, mais à des adresses mail génériques ! Les services administratifs sont désorganisés par une réorganisation faite à marche forcée, sans moyens, sans effectifs, sans plan de formation adapté ou préparé en amont.

« ON N'A PLUS LES MOYENS DE S'OCCUPER DE Mme MICHU »

Dans le domaine de la prévision, la direction impose une automatisation quasi totale, contraire à toute la communication antérieure sur le savoir-faire de Météo-France. Les « clients » sont triés selon leur poids économique, notre ancien P.-D.G. déclarant qu'« *on n'a plus les moyens de s'occuper de Mme Michu* » !

Actuellement, la base de données de prévisions est mise à jour par des météorologues qui affinent les différents paramètres météos avant de les envoyer dans le circuit de la production de bul-

☞

Trois questions à

François Giroux,

Co-secrétaire national SNM/CGT CGT Météo

■ **FONCTION PUBLIQUE:** QUELLE EST L'URGENCE SELON TOI ?

■ **FRANÇOIS GIROUX** Reprendre confiance en nous. La communication du gouvernement sur la pseudo-réforme des retraites a été révélatrice pour plein de monde : le discours managérial est creux, il cherche à masquer les choix réels qui sont dévastateurs. Or c'est ce même discours qui est utilisé au quotidien par nos directions. Reprendre confiance en soi, c'est donc d'abord ne pas se laisser avoir par ce discours culpabilisant, individualisant, déconnecté des réalités techniques et humaines.

■ **FONCTION PUBLIQUE:** QUE FAIT LE SNM/CGT POUR AIDER LES COLLÈGUES ?

■ **FRANÇOIS GIROUX** Nous avons deux gros combats : les conditions matérielles, notamment le lieu de travail, et la lutte contre la souffrance au travail. La première réorganisation subie à partir de 2008 a été dure socialement : la moitié des centres de Météo-France ont fermé et de nombreux collègues ont été contraints de déménager. À force d'argumenter, nous avons toutefois obtenu à partir de 2013-2014 que se développe le télétravail, justement pour éviter des déménagements. Résultat : pour la réorganisation liée à AP2022, il n'y a pas de « mobilité géographique forcée » et sont mises en place des formes de « travail à distance ». Nous sommes très vigilants pour nous assurer que ces engagements sont respectés et pour que les collègues ne se retrouvent pas isolés. L'organisation du travail est en effet fortement modifiée avec de plus en plus de collègues qui travaillent à distance, leurs collègues et/ou leur hiérarchie travaillant sur d'autres sites. Concernant la lutte contre la souffrance au travail, nous sommes à l'écoute et cherchons à déceler les moindres signes de détresse. Les collègues dénoncent une perte du sens de leur travail, qui est à l'origine de beaucoup de souffrance, pas toujours visible. La direction met en place des écoutes individuelles et des numéros verts, mais ça ne suffit pas. Nous nous sommes battus, avec les autres syndicats et les collègues, pour conserver un poste de psychologue du travail à Météo-France. Il en faudrait au moins 2 !

■ **FONCTION PUBLIQUE:** SYNDICALEMENT, COMMENT GARDES-TU LE MORAL ?

■ **FRANÇOIS GIROUX** C'est sûr qu'on a des hauts et des bas ! C'est dur car à la météo, nous avons perdu 500 postes en 5 ans. Et Bercy ne lâche rien ! Du coup, nous avons l'impression de mal faire notre travail de météorologue… alors qu'en réalité, nous n'avons plus les moyens pour le faire. Ça fait souffrir beaucoup de collègues.

Pourtant, nous faisons aussi le constat que nous sommes un vrai pôle de résistance face au rouleau compresseur. Nous démontons les argumentaires de notre direction, nous élaborons des listes de revendications très concrètes. C'est ce qui nous permet d'engranger des petites victoires. Deux exemples :

- La direction de Météo-France est en train de revoir sa copie sur le nombre de centres météo en montagne. Ça s'est fait grâce à une action de longue haleine des personnels, des usagers et des élus locaux.
- Notre nouvelle P.-D.G. vient d'annoncer le maintien de référents météo locaux dans 10 centres. C'est peu par rapport à ce qui existait, mais c'est un changement de philosophie important : la direction reconnaît qu'elle était allée trop loin dans la centralisation. Nous nous battions là-dessus depuis plus de 10 ans (N.D.L.R. : Météo-France a subi une première vague de fermeture de centres à partir de 2008) : ça donne de l'énergie pour continuer !

letins. Avec l'automatisation programmée, les prévisionnistes vont perdre la maîtrise de la production vers les clients. Il sera difficile de rattraper les erreurs qui apparaîtront, notamment dans les situations météo les plus complexes, importantes pour la sécurité des biens et des personnes.

DES MISSIONS FRAGILISÉES

La centralisation des services et la baisse des effectifs ont aussi des conséquences sur le développement de nouveaux projets qui seraient utiles dans des domaines comme l'hydrologie, le climat… Météo-France laisse filer une part de ses prérogatives dans les mains de services météo privés, ou dans ses filiales, au lieu de maintenir et développer le savoir-faire en interne. Le système d'alerte appelé « Vigilance » qui permet d'alerter les institutions et la population est fragilisé par des systèmes d'alerte envoyés par des concurrents privés qui ne bénéficient pas d'un réseau scientifique d'envergure suffisant.

> Plusieurs préfets se sont déjà plaints d'avoir reçu des cartes de Vigilance différentes lors de certaines situations de crise

Les syndicats se battent depuis longtemps pour que Météo-France garde le monopole de cette vigilance afin d'éviter toute ambiguïté. En effet, plusieurs préfets se sont déjà plaints d'avoir reçu des cartes de Vigilance différentes lors de certaines situations de crise: certaines provenaient d'opérateurs privés!

« FAIRE PLUS AVEC MOINS »… EN JOUANT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Toutes les restructurations en cours et prévues ont un impact majeur sur les conditions de travail: contournement des 35 heures par l'annualisation du temps de travail, saisonnalité de certains postes, recours accru à l'astreinte, développement des forfaits jour. Sans parler des réorganisations permanentes…

Dans leur grande majorité, les personnels dénoncent les réorganisations, aussi bien en termes d'évolution des fonctions qu'en termes de charge et temps de travail. ◆

ACTUALITÉ REVENDICATIVE DU SNM-CGT

Le SNM/CGT s'est lancé depuis plusieurs années dans un gros chantier pour faire vivre l'éducation populaire en son sein. Son congrès de novembre 2019 en est un exemple réussi: un moment convivial avec beaucoup de jeunes camarades, et des débats denses, riches, où on réfléchit aussi à la mise en œuvre des décisions. Un fonctionnement en groupes de travail par thèmes permet aussi aux adhérents de s'investir dans les domaines qui les intéressent le plus, surtout pour celles et ceux qui ne se retrouvent pas forcément dans les débats plus généralistes.

CES DERNIERS MOIS, CETTE DYNAMIQUE A PERMIS DE MENER UN GROS TRAVAIL SUR TROIS AXES:

• L'égalité femmes-hommes, avec des camarades très investi-e-s. La direction de Météo-France a dû enfin créer un groupe de travail sur ce sujet et désigner une « référente égalité ». Le SNM/CGT apporte l'essentiel des éléments de travail dans ce groupe, en s'appuyant sur les accords égalité pro existants qui souvent ne sont pas connus de la direction de l'établissement! Le SNM/CGT a fait le constat que la bataille sur l'égalité professionnelle profitait à tout le monde: les projets de réorganisations des directions sont souvent, sous cet angle, pris en défaut. Le syndicat travaille avec la responsable égalité pro de notre fédération, la FNEE CGT.

• La santé au travail: suite aux nombreuses réorganisations déjà effectives ou en projet et aux alertes lancées par les syndicats et par les services médico-sociaux, des expertises ont été demandées par les représentants syndicaux siégeant au CHSCT de l'établissement. Une expertise pour risque grave dans les Centres de Services Partagés du Secrétariat Général et une expertise pour le projet concernant la réorganisation des métiers de la prévision. Des plans d'actions sont en cours d'élaboration: le SNM/CGT cherche à ce que la direction de Météo-France se donne les moyens de les appliquer.

• Les conditions de travail: avec le développement du travail à distance, la CGT a fortement contribué à l'élaboration d'un guide du travail à distance. Plusieurs revendications ont été apportées pour éviter l'isolement des collègues et pour clarifier qui fait quoi (rattachement à quel CHSCT, à quel médecin de prévention, régularité des contacts avec le service et la hiérarchie…). Lors des groupes de travail avec la direction de l'établissement sur l'évolution des postes et les organisations de travail, le SNM/CGT porte des revendications sur le paiement des astreintes mais aussi et surtout sur les rythmes de travail. Les représentants CGT exigent par exemple des simulations de planning, ce qui a permis d'éviter des absurdités!

L'actualité, c'est aussi la fin des CAP! À Météo-France, il existait jusqu'au 31 décembre 2019 un règlement de mutations qui permettait dans la majorité des cas de suivre des règles claires. Les collègues y étaient très attachés. La loi Fonction Publique balaye ce règlement, et cela ne contribue pas au bien être dans l'établissement. Faute d'avoir pu éviter la parution de cette loi, la bataille du SNM/CGT consiste à faire plier le plus possible la direction dans les discussions sur les lignes directrices de gestion, pour obtenir le plus de transparence possible, ainsi que des cycles de mutation connus à l'avance au lieu d'ouvertures de postes au fil de l'eau. La pyramide des âges étant élevée à la météo, le SNM/CGT revendique également des taux de promotion en hausse pour permettre à chacun et chacune d'atteindre le dernier grade du corps.

Et bien sûr, le SNM/CGT participe à la lutte pour le retrait du projet de loi sur les retraites. D'ailleurs, une revendication est portée depuis de longues années par la CGT à Météo-France: la reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit et du travail posté. ◆

© AdobeStock

CONSEILS COMMUNS DE LA FONCTION PUBLIQUE DES 10 ET 19 DÉCEMBRE

Nous n'avons pas siégé !

Face à un gouvernement qui, texte après texte, poursuit son entreprise démolition de la Fonction publique et des droits des agents, la CGT Fonction publique a maintenu une ligne offensive sur la base de ses revendications.

La CGT fonction publique a refusé de siéger au CCFP du 10 décembre puis du 19 décembre.

Les projets présentés étant désastreux, elle avait cependant déposé de nombreux amendements sur les plus importants d'entre eux.

UN PROJET DE DÉCRET QUI VA CRÉER 12 ANS DE PRÉCARITÉ !

Conformément à la loi de transformation de la Fonction publique (FP), le Gouvernement prend le décret créant le contrat de projet.

La CGT farouchement opposée à ce dispositif précise ses points de désaccord.

1 – Nulle part, ni dans la loi ni dans le décret, il n'est défini ce qu'est un contrat de projet. Pour la CGT les projets, pouvant faire l'objet de recrutement par contrat de projet, devraient a minima être présentés et validés par les comités techniques (CT) puis le comité social (CS).

2 – Une position d'infériorité du contractuel vis-à-vis de son administration sans précédent. À tout moment l'administration peut mettre fin au contrat pour des motifs liés au projet, alors que l'agent ne le peut pas.

3 – Les agents contractuels de longue durée restent des CDD. Ils dépendent de la Sécurité sociale et non du statut de la FP, il est même prévu pour la FP de l'État de les sortir des dispositifs concernant les contrats de plus d'un an.

4 – La CGT veut clarifier que ces agents sont bien affiliés à l'IRCANTEC car le projet de décret ne le précise pas.

5 – Après 6 ans de contrat en cas de proposition de renouvellement, l'agent a seulement 8 jours pour répondre. En cas de refus il serait considéré comme ayant refusé un emploi et donc exclu des dispositifs de perte d'emploi d'Allocation recherche d'emploi (assurance chômage).

6 – Il n'est pas prévu de référence statutaire des emplois dans le contrat.

7 – Le contrat ne prévoit pas de durée de travail, ce qui est incroyable !

8 – En plus des évaluations professionnelles prévues pour les contractuels, il est prévu de nombreuses évaluations sur la tenue du projet, qui ressemblent très fortement à de multiples évaluations professionnelles.

9 – Une prime de 10 % serait versée seulement sur la période écoulée du contrat en cas de rupture prématurée du contrat par l'administration.

L'agent n'a pas à faire les frais des changements de projet, des retards, des non-réalisations de l'administration. Les 10 % devraient être versés pour la totalité du contrat initialement prévu, y compris si le contrat arrive à son terme.

La CGT était opposée au contrat de projet prévu par la loi, le projet de décret ne précise pas la loi mais vient encore l'assouplir.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES « GRANDE CAUSE NATIONALE » : OPÉRATION DE COMMUNICATION

Pour la CGT, les dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuels instaurés par la loi doivent impérativement faire l'objet d'une consultation des CT et CHSCT. Par ailleurs, les personnels chargés de ces dispositifs doivent absolument bénéficier d'une formation pour exercer ces missions.

La convention et la recommandation gagnées à l'Organisation internationale du travail en juin 2019 prévoient que la protection s'applique dans l'ensemble du monde du travail et que soit pris en compte l'impact des violences domestiques sur le monde du travail. La CGT porte haut et fort cette revendication.

Pour la CGT, les plans d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui devront être élaborés au plus tard le 31 décembre 2020 doivent faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives et d'une consultation obligatoire des comités techniques et des CHSCT. Pour la CGT, il est primordial que ces plans d'action puissent concer-

ner chaque agent et agente sur tous les lieux de travail relevant de la Fonction publique. Il est indispensable de fixer pour chaque action des objectifs chiffrés ainsi que les budgets qui y sont dédiés. La CGT revendique une véritable obligation de résultat et non seulement de moyens. Le projet de décret est d'ailleurs sur ce point pire que la loi avec des mesures dilatoires sur la mise en œuvre de sanctions. Pour la CGT cela est inacceptable !

Pour faire de l'égalité une réalité, l'objectif doit être la suppression des écarts de rémunération et pas seulement « favoriser la réduction » de ceux-ci. De plus, les écarts de rémunération doivent comprendre tous les biais discriminants dont la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, les temps partiels et temps non complets, les primes, la précarité, les déroulements de carrière…

Assurément les personnels de la Fonction publique ont des attentes légitimes pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes et la fin des violences sexistes et sexuelles. Nous attendons que ces questions soient enfin considérées comme centrales et fondamentales ! La revalorisation des professions à prédominance féminine et la reconnaissance de la pénibilité de ces métiers sont d'ailleurs des clés incontournables de la suppression des inégalités entre les femmes et les hommes afin de faire enfin respecter le principe « salaire égal pour un travail de valeur égale » et en finir avec les inégalités de pensions.

LE GOUVERNEMENT IMPOSE À MARCHE FORCÉE UNE RÉGRESSION DU DROIT AUX CONGÉS BONIFIES.

Ainsi, une seule réunion a été organisée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avec les organisations syndicales représentatives des personnels de la Fonction publique avant l'examen du projet de décret portant réforme des congés bonifiés par ce Conseil commun de la fonction publique. Alors que nos organisations ont été force de propositions et que le rapport parlementaire d'information sur les congés bonifiés des députés Lénaïck ADAM et David LORION faisait des préconisations, le Gouvernement s'est enfermé dans la politique du fait accompli.

Avec non seulement des conséquences désastreuses sur les conditions de vie au et hors travail des personnels mais aussi sur le plan économique et social, tout est fait pour que le droit aux congés bonifiés devienne un congé simple en portant atteinte à la bonification telle qu'elle existe actuellement. La CGT Fonction publique a déposé des amendements de façon à rétablir les droits des originaires.

Dans le cadre des droits statutaires attachés au Statut général des fonctionnaires, nous revendiquons « un droit au retour au pays » pour les originaires de l'Outre-mer, fonctionnaires et salariés de droit privé, des trois versants de la Fonction publique. Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens. Sans prétendre à l'exhaustivité, nos organisations syndicales revendiquent notamment l'abrogation de la notion de résidence habituelle, l'octroi du congé à partir de deux critères dans un faisceau d'indices, son extension à tous les originaires de l'Outre-mer quel que soit leur statut, la prise en charge du conjoint et des enfants de parents divorcés ou séparés… Dans le même temps et afin d'assurer l'effectivité de ce droit, des réponses doivent être apportées sur la majoration Outre-mer, la création de structures d'hébergement et la capacité d'accueil ou encore le règlement du contentieux sur l'indemnité d'éloignement. De plus, des mécanismes favorisant les mutations des originaires dans leur département, la continuité des prestations d'action sociale lors du séjour en Outre-mer, la création d'un dispositif « obsèques de parents proches », la prise en charge des frais de transport de « retour au pays » dans le cadre de la retraite, l'application de la bonification pour « services faits hors d'Europe » doivent être mis en place.

La CGT défend un congé bonifié de 65 jours permettant de réparer une injustice que les originaires d'Outre-Mer ont subie par un déplacement forcé dans l'hexagone pour combler le manque de main-d'œuvre dans leurs territoires d'origine lié à l'absence de volonté politique de développement économique. Cela leur permet de se ressourcer auprès de leurs familles pour ne pas se couper de leurs liens indispensables, participer au développement économique incontournable pour ces territoires. 31 jours, ce n'est plus un congé bonifié mais un congé avec des particularités contraires au principe de réparation.

De la même manière elle revendique la règle des 36 mois ouvrant doit au congé bonifié.

La mise en œuvre des nouvelles dispositions est, de plus, davantage contraignante. En effet, la fin de la possibilité du report qui permet de la souplesse, de garder son droit et de ne pas le perdre réduit encore les droits. Par ailleurs, l'invocation des nécessités de service, notion trop imprécise et large, pourrait conduire au refus de la prise en charge.

C'est l'argument que les employeurs utilisent pour refuser le congé bonifié aux agents-es originaires d'Outre-Mer qui peuvent y prétendre, alors même que le conseiller social du ministre de l'action des comptes publics s'était engagé, lors de l'audience de mars 2017, à régler les litiges conformément à l'arrêté du 3 janvier 2007. Enfin, le mélange entre l'exercice des missions et le congé bonifié est dangereux. Le congé bonifié est un congé et ne peut pas être confondu avec l'exercice d'une mission.

La CGT tient à préciser que la surémunération s'applique dans ces territoires. ◆

MANIFESTATION POUR LES DROITS DES ORIGINAIRES DEVANT BERCY

<< Ci-contre : Armand Mallier et Thérèse Rivière, deux administrateurs à l'ANCAV pour l'UFSE-CGT

XIIIe assemblée générale de l'ANCAV

La CGT a décidé de réinvestir le champ des activités sociales, culturelles et sportives (ASC) des comités d'entreprise (CE), comité social et économique (CSE), Comité des œuvres sociales (COS), comité d'activités sociales et culturelles (CASC), les sections régionales interministérielles d'action sociale (SRIAS) et de confier cette mission à l' Association nationale de coordination des activités de vacances (ANCAV).

En effet depuis le congrès de Marseille, le collectif confédéral, dont l'UFSE est partie prenante, a œuvré pour que les questions du tourisme social, de la culture et du sport puissent prendre toute leur place dans nos débats afin de se réapproprier la question des activités sociales, culturelles et sportives; permettre aux élus du personnel de mieux les appréhender; leur redonner du sens et un contenu répondant aux attentes des salariés et de leurs familles.

Le collectif a aussi développé des initiatives comme, par exemple, la rencontre « *culture et travail: un dialogue nécessaire* » ou encore « *l'école du spectateur* » au festival d'Avignon, puis en Picardie.

L'ACTION CULTURELLE AU CŒUR DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

La 13e assemblée générale de l'ANCAV a eu lieu dans ce contexte de renouveau du 5 au 8 novembre 2019 au village océanique sur l'île de Ré.

Les débats de cette 13e assemblée générale étaient organisés sous la forme de trois tables rondes sur l'éducation populaire, une conception toujours actuelle, l'organisation du pôle de tourisme social et son rôle dans les territoires et enfin les politiques innovantes des CE, CSE, COS, CASC en matière d'activités sociales et culturelles.

Lors de la table ronde sur l'éducation populaire, il a été rappelé que la notion d'éducation populaire ne se résumait pas à un slogan. L'éducation populaire ne doit pas être un supplément d'âme, mais s'inscrire pleinement dans une démarche ou l'objectif est de rendre les gens plus curieux. La culture ne peut se limiter à l'art. Il faut accompagner nos élus dans ce sens. Sans une réaction à la hauteur des enjeux cela concourt à mercantiliser les ASC et à les dissoudre dans une démarche individualiste et égoïste. La redistribution mercantile, notamment avec des chèques individualisés sur des activités purement commerciales, éloigne de la notion d'éducation populaire. De plus, il a été souligné que le contexte est difficile, le passage de CE au CSE va durablement affaiblir les institutions représentatives du personnel. Notamment sur la réponse aux attentes et aux besoins des salariés pour des activités sociales et culturelles de qualité.

Le nouveau conseil d'administration de l'ANCAV-SC

NOUVELLE DÉNOMINATION NOUVEAUX STATUTS

Cette 13e AG a permis d'ouvrir une nouvelle page de son histoire, l'ANCAV-TT (Tourisme et Travail) est devenue l'ANCAV SC (Sport et Culture). Nouveaux statuts l'ANCAV SC est redimensionnée, les organisations de la CGT peuvent y tenir toute leur place. L'UFSE CGT est désormais membre de droit de l'ANCAV avec la présence de deux administrateurs.

C'est aussi un nouveau portail numérique « ON Y VA GO », outil moderne et ouvert à tous pour faire Connaître sur tout le territoire les propositions de séjours vacances et d'activités culturelles et sportives auprès des adhérents de la CGT, des associations locales premières interlocutrices en région des CSE, CASC, COS, SRIAS mais aussi auprès des partenaires du tourisme social et associatif.

Trois jours d'échanges, riches et animés ! ◆

Médecine de prévention : attention danger !

Suites des groupes de travail de 2019 et de l'assemblée plénière du CSFPE du 23 janvier boycotté par la CGT, FO et Solidaires

Les principales modifications apportées par le texte au décret du 28 mai 1982 ont pour principal, voire unique objectif de pallier les difficultés de recrutement des médecins du travail.

Le médecin de prévention devient le médecin du travail.

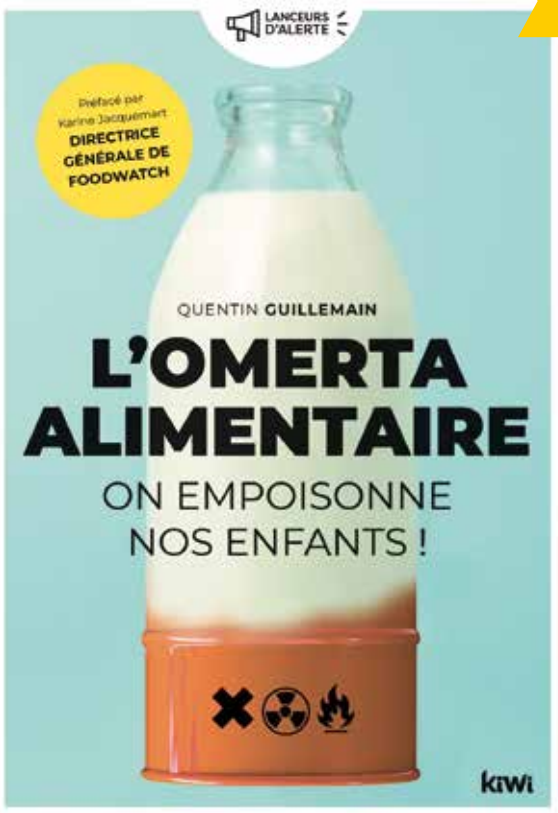
Le nombre nécessaire de médecins par agent n'est plus fixé, il dépend des capacités de recrutement de l'administration. Pour pallier le manque de médecins, sont constituées des équipes pluridisciplinaires accroissant le rôle des infirmiers dont la formation sera renforcée. Pour la CGT, ils ne peuvent intervenir pour des actes relevant du seul médecin.

Les services de médecine de prévention peuvent être mutualisés entre les trois versants de la fonction publique.

La fréquence des visites est réduite puisque les obligations en cas de surveillance médicale particulière passent à 4 ans maximum au lieu d'un an et la visite d'embauche est quasiment supprimée.

Les visites régulières ne sont plus nécessairement faites par un médecin. D'ailleurs il ne s'agit plus d'une visite médicale mais d'une visite d'information et de prévention. L'agent peut cependant demander à être reçu par un médecin. Des examens complémentaires peuvent être prescrits par le médecin du travail.

La mise en place de la télé-médecine est envisagée. Elle pose cependant de nombreux problèmes en particulier de déshumanisation, de consentement du patient et de confidentialité. ◆



L'OMERTA ALIMENTAIRE
On empoisonne nos enfants !
Quentin Guillemain
Éditions Kiwi
Coll. Lanceurs d'alerte
Octobre 2019
184 pages
Prix 20 euros
EAN : 978-2-37883-075-5

Affaires Lactalis : échange avec Quentin Guillemain

Quentin Guillemain créé en décembre 2017 une association (AFVLCS, devenue une association pour la santé des enfants : www.victimeslactalis.fr) qu'il préside, regroupant des centaines de familles de victimes. Lanceur d'alerte, il dénonce les nombreuses défaillances des acteurs de ce scandale sanitaire. Il est également l'un des porte-paroles de Génération Écologie et Président-Fondateur de *Cosmopolitan Project Foundation*, ONG qui se donne pour objectif de soutenir la société civile dans les pays en transition démocratique. Tous ses droits d'auteur du livre *L'Omerta Alimentaire : on empoisonne nos enfants* sont reversés à son association.

■ FONCTION PUBLIQUE : Pouvez-vous nous rappeler ce que sont les affaires « Lactalis » ?

■ QUENTIN GUILLEMAIN : Ce sont tout d'abord des millions de boîtes de lait infantiles produites en Mayenne, dans l'usine de la multinationale à Craon et contaminées à la salmonelle en 2017, une bactérie animale qui provoque la salmonellose qui peut s'avérer très dangereuse pour des nourrissons en raison des fortes diarrhées et déshydratations qui y sont associées. Cela peut conduire certains enfants à perdre jusqu'à un tiers de leur poids en quelques jours engageant alors leur pronostic vital. De nombreux enfants ont été hospitalisés et gravement malades pendant plusieurs mois.

Les produits concernés étaient relativement peu nombreux à l'origine, selon Lactalis, jusqu'à ce que l'on découvre plusieurs semaines après que tous les produits fabriqués dans l'usine depuis 2005 pouvaient être concernés, la bactérie étant restée dans l'usine depuis une première contamination à cette date… Lactalis a voulu minorer le pro-

blème pour continuer à vendre toujours plus. L'entreprise a déclaré que c'était un accident mais certains éléments en notre possession démontrent que le groupe industriel a clairement ignoré certaines mesures d'hygiène et de traçabilité dans son usine. Tout cela malgré les contrôles officiels de l'État qui pendant plus de 10 ans n'ont rien détecté, montrant ainsi l'efficacité du système français de contrôle sanitaire.

Constitués en association avec 800 parents, nous avons ensuite découvert que les grandes enseignes et certaines pharmacies continuaient à vendre aux familles des produits concernés et pourtant interdits à la vente, parfois même soldés, et ce malgré le danger pour la santé des bébés qui les consommaient. Des crèches et des hôpitaux continuaient aussi à en donner aux enfants qu'ils accueillaient malgré l'interdiction. Les procédures de retrait/rappels de produits ont été clairement ignorées par de nombreux acteurs.

■ FONCTION PUBLIQUE : Le titre de votre livre est pour le moins frappant. Pourquoi parlez-vous d'une omerta alimentaire et d'un empoisonnement de nos enfants ?

■ QUENTIN GUILLEMAIN : Lors de cet événement, nous avons remarqué que tout était fait pour cacher aux victimes l'ampleur du problème. Des éléments de ces affaires ont volontairement été conservés par les autorités et Lactalis sans que les victimes en soient informées. Il s'est passé plus d'un mois avant que les représentants de l'État acceptent de nous recevoir pour évoquer le sujet. Nous avons attendu plus d'un an de procédures administratives avant de parvenir à consulter des documents essentiels pour comprendre comment cela a pu être possible, certains ne nous ont toujours pas été transmis. Le silence de Lactalis pendant la crise, l'absence d'interlocuteurs pour les victimes et de réponses sur les questions légitimes des familles sur l'origine du problème démontre la connivence qui règne au plus haut niveau entre les décideurs et les industriels sous couvert de protection de nos emplois. C'est pour cela que nous parlons d'omerta.

Plusieurs usines de lait infantile ont été fermées ou sanctionnées administrativement l'année passée suite à des contrôles renforcés de ces établissements à la suite de notre action. Cela démontre l'ampleur du problème mais les consommateurs n'en sont jamais informés.

Nous n'avons pas pu avoir le nom de ces entreprises.

Même chose sur les couches pour enfants dont l'ANSES dit en janvier 2019 que toutes les couches contiennent des substances chimiques dangereuses pour la santé de nos enfants. Là encore, les autorités refusent de dire aux consommateurs le nom des marques concernées.

Les considérations économiques passent toujours avant celles de la protection de notre santé, c'est inacceptable ! Dans toutes ces questions qui touchent à notre santé, les représentants de l'État font tout pour que nous ne puissions faire le lien entre des problèmes qui sont connus et les acteurs économiques qui les ont engendrés.

■ FONCTION PUBLIQUE : Pensez-vous que toutes les leçons ont été tirées des affaires Lactalis ?

■ QUENTIN GUILLEMAIN : Malheureusement, nous pensons que nous n'avons tiré aucune leçon de ces affaires. Nous avions fait un certain nombre de propositions afin que de tels scandales ne puissent se reproduire. Rien n'a été fait alors que tous s'accordaient à dire que ces propositions allaient dans le bon sens et que celles-ci devaient être suivies. Des commissions parlementaires ont écrit des rapports de plusieurs centaines de pages, les associations de consommateurs ont aussi émis leurs propositions sans que rien n'ait été fait encore à ce jour.

Pire, début 2019, des laits infantiles des marques Lactalis et Modilac vendus en France sont à nouveau contaminés par des salmonelles dans une usine qui les fabrique en Espagne. De nouveau, c'est parce que des enfants sont malades que l'alerte est donnée et on découvre que l'usine est, là aussi, contaminée depuis près de dix ans sans que personne ne l'ait découvert.

Ces épisodes démontrent une certaine incurie de l'État sur les questions de sécurité sanitaire et un désintérêt de nos dirigeants pour ces problèmes. La réglementation européenne qui donne les règles applicables en matière de sécurité sanitaire sur ces produits n'a pas été à ce jour réinterrogée à la lumière de ces affaires alors que celle-ci apparaît clairement défaillante.

■ FONCTION PUBLIQUE : Quelles sont vos propositions pour que de telles affaires ne se reproduisent plus ?

■ QUENTIN GUILLEMAIN : Nous demandions par exemple la création d'un site internet unique où les consommateurs pourraient retrouver l'ensemble des retraits rappels. Le ministre de l'économie a indiqué à deux reprises que celui-ci serait mis en œuvre. Deux ans après, nous n'avons même pas vu l'embryon d'un tel portail officiel.

Nous avions également rappelé la nécessité de moyens à la DGCCRF et à la DGAL pour contrôler plus efficacement ces usines. Le Gouvernement fait exactement le contraire et c'est plusieurs dizaines de postes d'inspecteurs qui ont été supprimés dans ces services de l'État.

L'association souhaitait aussi que certains de ces laits destinés aux plus fragiles puissent être reconnus comme « dispositifs de santé » ou comme médicaments afin que la réglementation applicable soit plus exigeante. Le ministère de la santé avait indiqué mener une étude sur le sujet. Rien de cela n'a été fait.

■ FONCTION PUBLIQUE : Pour conclure, pouvez-vous nous dire où en sont les plaintes déposées ?

■ QUENTIN GUILLEMAIN : Après l'enquête préliminaire, trois juges d'instruction ont été désignés. Les victimes se constituent actuellement partie civile et les juges d'instruction continuent leur enquête. Nous espérons un procès rapidement. ◆

PRÉSENTATION DE L'ÉDITEUR :

L'affaire Lactalis éclate en décembre 2017, lorsque l'auteur de cet ouvrage édifiant, Quentin Guillemain, devient le premier père de famille à porter plainte après la découverte de lait infantile contaminé aux salmonelles, consommé par sa fille âgée de 3 mois.

Ce livre pointe du doigt les scandales alimentaires, sanitaires et environnementaux du secteur agro-alimentaire, en dénonçant l'omerta qui les entoure au nom de la prévalance de la sacro-sainte rentabilité économique. Il démontre comment on peut, sans garde-fou, continuer à empoisonner nos enfants, même après que le scandale lactalis ait éclaté, avec des retraits et des rappels inefficaces des produits concernés.

Cet ouvrage nécessaire met courageusement en lumière une réalité inacceptable : la prise en otage de notre santé au profit d'un capitalisme hors de contrôle. chaque citoyen alerté a le pouvoir de devenir un consom'acteur conscient et engagé pour revendiquer la transparence de la part de ces intouchables. ◆

Sophie Binet, Co-SG de la CGT CadresTechs, CE Confédérale en charge de l'égalité F/H ; Dephine Colin, animatrice du collectif femmes mixité, lors du Conseil national de l'UFSE

Collectif femmes mixité le plan de travail

« Le collectif mettra tout en œuvre pour mobiliser et sensibiliser les militant·e·s afin de créer un réseau qui impulse la question de l'égalité »

À l'issue d'un débat très riche et illustré de nombreux partages d'expériences sur les freins et leviers pour réussir l'égalité à la CGT, objectif indissociable de notre combat pour gagner l'égalité femmes-hommes, le Conseil national des 22 et 23 octobre 2019 a proposé à la commission exécutive de l'UFSE-CGT de créer et mettre en place un Collectif femmes mixité de l'UFSE-CGT.

Cette proposition a été validée par la commission exécutive du 22 janvier 2020 tout comme sa feuille de route. Un appel aux organisations a été lancé. Le collectif Femmes mixité doit se réunir pour la première fois fin février.

Le mandat donné au collectif afin de faire des propositions d'un plan de travail avec des mesures très concrètes de mise en œuvre de la charte égalité femmes-hommes de la CGT (adoptée en 2007 et annexée aux Statuts confédéraux) se décline sur 3 axes :

1. Dans nos structures syndicales internes ;
2. Dans le fonctionnement de notre organisation ;
3. Dans les actions revendicatives et négociations collectives.

À quelques semaines du 8 mars 2020, et en pleine bataille sur les retraites, alors que les *« Rosies les riveteuses »* en bleu de travail et gants jaunes dansent et chantent partout sur le territoire pour dire qu'elles ne sont pas les « grandes gagnantes » de cette réforme, bien au contraire, la mobilisation des femmes, leur visibilité dans les manifestations et les revendications pour en finir avec les inégalités sont de plus en plus importantes.

En effet, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au rang des premières préoccupations des salarié·e·s, est un enjeu fort en termes revendicatif, de syndicalisation et de démocratie interne.

AU SEIN DE LA CGT ET DE L'UFSE

Le collectif Femmes mixité de l'UFSE-CGT aura pour objectif de porter l'égalité de façon spécifique en favorisant la place des femmes dans la CGT mais aussi en luttant contre les inégalités au travail et dans la vie que subissent les femmes.

Il favorisera une approche intégrée de manière transversale à toutes les actions menées par l'UFSE-CGT : tracts, publications, luttes, négociations… à l'instar des batailles sur les retraites, sur les services publics et la fonction publique qui incluent de plus en plus la dimension de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les décryptages, les propositions, les initiatives et les actions.

Faire de l'égalité interne dans la CGT, c'est transformer en point d'exclamation le point d'interrogation du livre *Féministe la CGT ?*, comme le promet d'ailleurs l'initiative confédérale « une CGT féministe ! » à Montreuil du 5 mars, et tel qu'affirmé par le 52e congrès confédéral dans son document d'orientation. Pour rappel le bureau de l'UFSE est paritaire mais la Commission exécutive est composée à seulement 36 % de femmes alors qu'elles sont plus de la moitié dans la Fonction publique d'État. Par ailleurs, en soi, une parité ne suffit pas, il est aussi nécessaire de donner une réelle place aux femmes dans notre organisation à tous les niveaux.

Ainsi, le collectif aura pour objectifs de :

• Porter l'exigence de la mixité au travail et dans l'organisation pour que les femmes et les hommes soient émanci-

pés des stéréotypes de sexe ;

• Permettre à l'UFSE-CGT et à ses organisations de mener le maximum de débats, d'identifier freins, d'inciter et accompagner les candidatures féminines ;

• De rendre visible la part des femmes et des hommes dans la CGT, d'en assurer un suivi régulier par notamment la construction d'un rapport de situation comparée à l'image de ce qui se fait au niveau confédéral, et de mobiliser toute l'organisation.

Le congrès qui se déroulera en 2021 y compris dans sa préparation (égalité interne et orientation) est un moment privilégié pour renforcer la place des femmes au sein de la CGT.

Lors de la journée d'étude du 26 juin dernier (avec forte participation de camarades de la fonction publique d'État), avait émergé la nécessité d'un réseau fort. Le collectif mettra tout en œuvre pour mobiliser et sensibiliser les militant·e·s afin de créer un réseau qui impulse la question de l'égalité.

LES FILIÈRES, LES VIOLENCES

Dans la Fonction publique, les inégalités sont fortement liées à la dévalorisation des filières à prédominance féminine et à la précarité. Ce combat est essentiel et de nombreuses luttes relèvent de cet enjeu de revalorisation et de reconnaissance de la pénibilité des métiers à prédominance féminine.

Une des premières actions du collectif qui se réunira en amont du 8 mars 2020 sera de mettre en commun et valoriser les luttes pour gagner l'égalité et proposer des campagnes offensives, le 8 mars et tout au long de l'année.

La forte mobilisation du 23 novembre dernier pour la fin des violences sexistes et sexuelles montre à quel point cette question est également centrale. La bataille pour l'application de la convention OIT gagnée en juin dernier est un point d'appui important. Ainsi, le collectif Femmes mixité prendra en compte la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à plusieurs titres : l'importance des services publics pour ce combat essentiel et également sur nos lieux de travail sachant que la prévention, l'accompagnement des victimes et leur protection sont des enjeux importants de notre démarche syndicale.

Enfin, alors que chaque administration d'État doit créer des dispositifs de signalement des violences et discriminations sexistes et sexuelles et que des plans d'action obligatoires doivent être négociés et mis en place avant fin 2020 dans tous les ministères, le collectif a pour objectif d'aider les militant.es de ses organisations à négocier des avancées réelles par une mise en commun des discussions et revendications et à l'aide d'outils par exemple l'élaboration d'un plan d'action CGT « type » à l'image de l'accord type CGT dans le privé.

UN APPUI CONFÉDÉRAL

Le Collectif Femmes-mixité s'appuie sur l'activité du collectif confédéral Femmes-mixité et en lien avec celle menée dans le cadre du travail commun de la CGT Fonction Publique avec les deux autres versants. Ainsi le déploiement du guide CGT *Gagner l'égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction Publique* et les journées d'étude comme celle organisée le 26 juin dernier sont des points d'appui importants de notre démarche. ◆

FEUILLE DE ROUTE DU **COLLECTIF EUROPE/ INTERNATIONAL** VALIDÉE PAR LA COMMISSION EXÉCUTIVE DU 22 JANVIER 2020

Christophe GODARD animateur du collectif Europe et Internationale de l'UFSE-CGT au X^e^ congrès de l'EPSU à Dublin

Lors du conseil national des 22 et 23 octobre 2019, l'UFSE a organisé un débat sur l'Europe et l'International. Ce débat qui a permis de présenter l'état du syndicalisme international et notre implication auprès de la fédération Européenne des services publics, a débouché sur la décision de mandater la commission exécutive afin de créer un collectif Europe/Inter.

Le collectif est composé d'une quinzaine de membres issus des différentes organisations qui composent l'UFSE. Il se réunira autant de fois que nécessaire mais pourra également organiser des réunions téléphoniques.

SUR LE SUJET INTERNATIONAL

Il tissera des liens avec les syndicats représentant les travailleurs et travailleuses issu du secteur public et plus précisément du secteur public national ou central. Il informera les organisations de l'UFSE, la commission exécutive et le conseil national des actions se déroulant dans les différents pays et organisera, si nécessaire, des actions de soutien en organisant des manifestations, en relayant des informations et en créant des pétitions. Il pourra organiser des rencontres avec des syndicats étrangers et représenter l'UFSE lors de leur congrès ou en participant à des initiatives avec l'aval de la commission exécutive de l'UFSE.

SUR LE SUJET EUROPE

Il participera aux différents travaux organisés par la fédération Européenne des Services publics dans le cadre du comité NEA (National and European Administration). Pour cela des camarades du collectif et des organisations concernées (si elles n'ont pas camarade membre du collectif) pourront se rendre à des réunions organisées sur des secteurs spécifiques comme les prisons, les finances, etc. Comme sur le sujet international, il informera l'UFSE sur les travaux en cours et la représentera lors des différents congrès auxquels nous serons invités.

Ce collectif au sein de l'UFSE organisera également le travail avec les autres fédérations de la CGT, avec la confédération, avec les autres syndicats Français entre autres, dans le cadre de la FSESP. Le lien entre activité internationale et Européenne est évident tant au niveau de la recherche de la paix, de la lutte contre les idées d'extrême droite, de la lutte contre la criminalisation de la solidarité envers les migrants et les réfugiés … Il sera également amené à faire des interventions devant la commission exécutive et le conseil national.

Bien entendu, l'activité de ce collectif restera dans les limites budgétaires que la commission exécutive lui aura fixé.

Ce collectif continuera à faire vivre le caractère Internationaliste de la CGT. ◆

8 MARS MARCHE DES GRANDES GAGNANTES !

Le 8 mars prochain, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, nous appelons toutes les dynamiques féministes à converger.

Nous sommes les femmes du monde entier qui se lèvent et se révoltent pour dénoncer la domination et l'exploitation et remettre en cause le patriarcat.

Mobilisées en masse depuis des décennies et encore le 23 novembre dernier pour exiger une société sans violences sexistes et sexuelles.

En lutte, en grève, en manifestation depuis le 5 décembre pour exiger le retrait de la réforme des retraites.

Nous sommes fortes, nous sommes fières. Nous sommes les grandes gagnantes.

Si nous sommes les grandes gagnantes ce n'est pas grâce à la réforme des retraites de ce gouvernement, mais parce que notre mobilisation sera victorieuse.

Nous sommes les grandes gagnantes parce que nous sommes celles qui brisons le silence et qui dénonçons les violences.

Nous sommes les grandes gagnantes parce que nous refusons la dévalorisation du travail des femmes, travail salarié, précaire, et travail invisible domestique quotidien.

Nous sommes les grandes gagnantes parce que nous refusons toute discrimination liée au genre, à l'origine ou à l'orientation sexuelle.

Nous sommes les grandes gagnantes car nous refusons que les jeunes soient livrées à la précarité.

Le 8 mars, ensemble portons le mot d'ordre international de grève féministe. Le 8 mars, on arrête tout·e·s. Pour exiger une égale répartition du travail domestique et de soin entre les femmes et les hommes. Pour libérer les femmes du travail précaire et décalé auquel elles sont trop souvent assignées. Pour en finir avec des modes de consommations sexistes et destructeurs de la planète. Pour défendre le droit à l'avortement contre les attaques constantes dont il est l'objet, pour dénoncer la casse des services publics dont nous sommes les premières à faire les frais, pour dénoncer le refoulement en dehors de nos frontières des personnes exilées fuyant les guerres, la misère et le dérèglement climatique.

Le week end du 8 mars, multiplions les actions et organisons la marche des grandes gagnantes sur tout le territoire. Cheminotes, infirmières, hôtesses, agentes du nettoyage, ouvrières, caissières, enseignantes, cadres, étudiantes, travailleuses indépendantes, artistes, avocates, retraitées…, défilons toutes en tenue de travail, à l'image de « Rosie la Riveteuse », icône de toutes les travailleuses invisibles. Revendiquons, dansons et chantons d'une même voix pour exiger le retrait de la réforme des retraites et refuser qu'« A cause de Macron, grandes perdantes nous soyons ». Dénonçons partout les inégalités de salaire et de pensions, exigeons l'égalité professionnelle.

Parce que les femmes partout dans le monde se lèvent et luttent pour l'égalité et leur émancipation, soyons les grandes gagnantes ce 8 mars !

Action Aid France-Peuples solidaires, APEL-Égalité, Alchimie Solidarité, Attac, CGT, Collectif National pour les Droits des Femmes, Collectif « Tou.te.s contre les violences gynécologiques et obstétricales », CQFD Lesbiennes Féministes, Femmes Egalité, Fondation Copernic, FSU, Les Chiennes de garde, ~ le mouvement, Les effronté-es, Ligue des femmes Iraniennes pour la Démocratie-LFID, Maison des Femmes Thérèse Clerc-Montreuil, Marche Mondiale des Femmes Paris IdF, Osez Le Féminisme, Réseau Féministe « Ruptures », Touche pas à mon intermittente, Union Nationale Lycéenne, UNEF, Union syndicale Solidaires.