

Âge de départ légal à la retraite

Manœuvres gouvernementales et enfumage médiatique

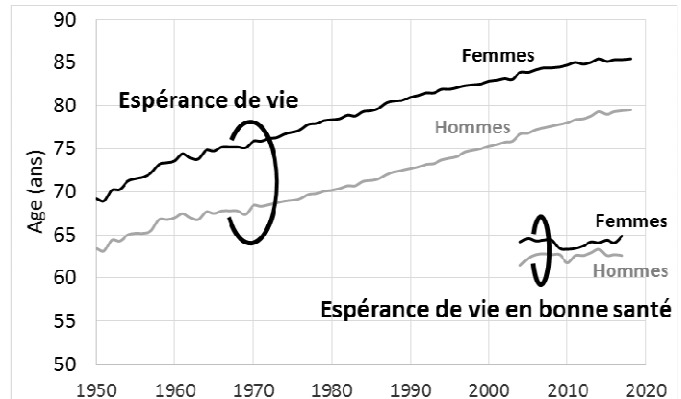
15/04/19

Avec la mobilisation des « gilets jaunes », le gouvernement a dû mettre en sourdine, pendant quelques mois, sa nouvelle réforme des retraites. Mais durant ces dernières semaines, l'offensive a repris. Après les « concertations » sur le système à points, un « débat » aurait lieu au sein du pouvoir sur un nouveau recul de l'âge légal de départ en retraite, cette fois-ci à 65 ans !

Comme depuis maintenant 25 ans, l'offensive actuelle contre nos retraites se prépare à base de propagande médiatique. D'après les « experts » invités sur les plateaux télévisés, ce serait bien sûr évident : « *les gens vivent plus vieux, c'est normal de travailler plus longtemps* ». Parce que l'augmentation de l'espérance de vie, c'est une nouveauté ? A part pendant les guerres, cette augmentation est une constante depuis 1850 ! Ils seraient temps qu'ils la découvrent... Depuis la deuxième guerre mondiale, cette espérance de vie en France augmente (voir graphique ci-dessous) et pourtant l'âge de départ légal en retraite est passé de 65 ans en 1945 à 60 ans en 1981.

Il n'y pas de fatalité à ce que l'âge de la retraite recule, c'est simplement une question de choix politiques. Est-ce aux salariés de « payer » l'allongement de la vie et les questions de dépendance que cela pose ? Pourquoi ne prendrait-on pas plutôt sur les milliards de profits que les grands actionnaires se partagent ?

D'autant plus que, lorsqu'on regarde l'évolution de l'espérance de vie en bonne santé (données INSEE depuis 2004), on n'y voit pas de hausse significative sur les 15 dernières années. Les déclarations actuelles de certains ministres autour d'un recul de 62 ans à 65 ans (ou de la création d'un âge « pivot » à 65 ans) sont à ce titre d'un cynisme révoltant : combien de salariés risquent de ne jamais vivre leur retraite avec ce genre de décisions ? Dans bien de cas, cela voudra dire des salariés licenciés quand ils seront trop usés par le travail (physiquement ou psychologiquement). Il suffit de voir les plans successifs de départs des salariés les plus âgés chez Renault (DA actuellement) pour voir l'hypocrisie des réformes en cours. L'objectif est en réalité de baisser les pensions de très nombreux retraités qui devront partir avant d'avoir leur retraite complète.



La mobilisation des « gilets jaunes » montre qu'une lutte déterminée peut faire reculer le pouvoir. C'est ce qu'il faudra engager contre les mauvais coups qui se préparent. Soyons nombreux lors des manifestations du 1^{er} mai pour continuer (ou rejoindre) les luttes actuelles.

Les lois Travail et Travail XXL essuient des revers juridiques

Sous la présidence Hollande, c'est Macron qui était déjà à la manœuvre derrière la loi Travail (ou loi El Khomri). Pour répondre aux demandes patronales, une série d'attaques contre le code du travail avait été menée en 2016. Il avait récidivé dès son entrée à l'Élysée en 2017 avec la loi Travail XXL (ou Ordonnances Macron). Nous avons combattu ces lois en manifestant, en faisant grève, en accueillant la ministre El Khomri lors de sa visite à l'AFPA de Lardy. Mais la mobilisation n'avait pas permis le retrait de ces lois. Deux ou trois ans après, elles subissent des premiers revers juridiques qu'il est bon de souligner :

- En mars, le comité des droits sociaux du conseil de l'Europe (saisi par la CGT) a épinglé la mesure de modulation du temps de travail sur 3 ans (loi El Khomri) en précisant que ces mesures devraient être limitées à 1 an. Que diront tous ceux qui vont chercher des exemples ailleurs en Europe pour dire que les salariés sont trop « protégés » en France ?
- Plusieurs décisions de conseils de Prud'hommes (Troyes, Lyon, Grenoble, Amiens, Bordeaux) ont refusé d'appliquer les plafonds d'indemnités en cas de licenciement abusif (Ordonnances Macron).

Ces victoires juridiques arrivent tard mais elles démontrent à quel point notre opposition à ces reculs était justifiée. Contre les prochaines attaques, nous devons être beaucoup plus nombreux à entrer en lutte.



Activité PEMS à Lardy : droit vers la sous-traitance ?

L'activité PEMS a été développée à Lardy depuis les nouvelles normes de dépollution instaurant des roulages « en conditions réelles » (en plus des homologations sur bancs à rouleaux). L'équipe PEMS occupe un atelier au L25, effectue des roulages autour de Lardy et dépouille les essais. Avec les départs en DA (dispense d'activités) qui se profilent dans l'équipe, la poursuite de l'activité pose question alors que les demandes d'essais ne baissent pas.

Les élus CGT au CSE ont donc interpellé la direction sur cette question lors de la réunion de mars. La politique générale de la direction est « évidemment » d'envisager la sous-traitance de l'activité. C'est d'ailleurs probablement son idée depuis le début de l'équipe PEMS : des salariés Renault pour mettre en place l'activité et la formaliser, puis de la sous-traitance une fois que la « vitesse de croisière » a été atteinte...

Mais, lors de la réunion du CSE, la direction n'a même pas daigné répondre honnêtement à nos questions. Elle a convenu qu'il pouvait y avoir trois hypothèses : le transfert de salariés en prêt d'usines pour les roulages, des mobilités internes pour remplacer les salariés qui partiraient en DA ou la mise en sous-traitance. Il y a cependant plusieurs problèmes :

- La direction a indiqué que le transfert des salariés d'usines était écarté car « *les besoins de dépouillement d'essais l'empêchaient* ». Pour la CGT, cette montée en compétences aurait au contraire pu être intéressante pour d'éventuels salariés intéressés.
- Aucun poste n'est proposé sur l'outil Talent pour remplacer en interne les salariés qui s'approprient à partir.

C'est donc avec une hypocrisie totale que la direction a dit que la décision de sous-traiter l'activité n'avait pas encore été prise.

Cet exemple est symptomatique de la situation qui attend plusieurs secteurs avec le départ d'une centaine de salariés en DA à Lardy entre 2018 et 2019. Pourtant, ce devrait être l'occasion de renforcer et de pérenniser des activités qui sont nécessaires pour les années à venir. 1 départ = 1 embauche, c'est la politique qu'il faudrait appliquer pour que l'on puisse tous travailler dans de meilleures conditions.

Le saviez-vous ?

Le droit de retrait, un droit pour tous les salariés

Les questions de santé et de sécurité au travail peuvent se poser à bien des salariés du site. Plusieurs incidents et un accident récent sur un mulet prototype l'illustrent.

C'est l'occasion de revenir sur un droit qui concerne tous les salariés (Renault, prestataires, intérimaire, apprentis, etc.) : le droit de retrait.

Le droit de retrait permet à un salarié de cesser son travail en présence d'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

Le salarié doit informer immédiatement, même oralement, sa hiérarchie du danger constaté. Nous conseillons également de prendre contact avec un élu du personnel.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent.

La pression d'un projet urgent ou d'un contrat de travail plus précaire ne doit pas empêcher un salarié d'exercer ce droit.

D'autant plus qu'un problème de sécurité peut avoir des conséquences sur d'autres personnes que le salarié en question. La responsabilité pénale d'un salarié ayant eu connaissance du danger pourrait ainsi être invoquée en cas d'accident qu'il aurait provoqué. Cela ne déchargerait bien sûr aucunement la direction de sa responsabilité.

Amiante chez Renault

Décès d'Eric Lemoine, 5 ans pour faire éclater la vérité

Eric Lemoine travaillait à Renault-Rueil. Il est décédé en septembre 2014 à 55 ans. Il avait 2 cancers (larynx et poumons).

Il aura fallu 5 années de démarches pour que l'exposition à l'amiante qu'il a subie chez Renault soit reconnue comme cause de son décès.

Le tribunal de la Sécurité Sociale a reconnu la maladie professionnelle malgré l'opposition de la direction de Renault. Pourtant, Renault savait que les secteurs dans lesquels Eric avait travaillé contenaient de l'amiante et que plusieurs autres salariés avaient été touchés (et reconnus en maladie professionnelle).

Voilà quelle détermination il faut opposer à la mauvaise foi patronale pour faire éclater la vérité. L'énergie que la direction de Renault dépense pour se défaire de ses responsabilités est scandaleuse.