

Actualités Meudon :	3
Covid la suite	3
REPAS DE Noel.....	3
Synapse.....	3
Service médical.....	3
Thales DIS	4
CET.....	4
GAE SIM.....	6
Actualité Groupe	6
Dividendes :.....	6
Nouvel accord handicap.....	6
Filière aéronautique	8
Négo Convention collective Métallurgie : une bombe pour les cadres!!!	10
Salarié-e-s Thales, salarié-e-s du monde.....	10
Transfer DIF	10
Retraites :	11

Le prix Nobel de physique 2020 récompense les travaux de trois scientifiques sur les trous noirs: Roger Penrose pour son apport théorique, Reinhard Genzel, pour l'observation et une lauréate. Qui est-elle ? (réponse en fin de doc)

-Andrea Ghez

-Donna Strickland

-Maria Goeppert Mayer



Calendrier

	Négo Groupe	Dis	Meud	CSSCT-Meudon
23/11	Soutien EMPLOI filiale aéronautique			
24 nov/ 2dec/8dec				CSSCT extra - Synapse
25/26 nov		CSEC extra: évolution organisation IBS-GAE Sophia. Déménagement DMS sur GMNOS. Revue stratégie industrielle....		
8 dec		GAE		
9/10 dec		CSEC ordinaire		
10 dec		NAO		
11 dec	Mobilisation contre la signature des accords conventions collectives métallurgie (voir p6)			
14 dec			CSE	
Janvier		Négo égalité Femmes-Homme.		
fin janvr/ mars		GAE : commission territorialité		

Focus du mois : Thales veut supprimer 1 300 emplois dans sa filiale aéronautique

Nous, citoyens incluant les salariés du Groupe Thales demandons au Gouvernement,

et en particulier au Président de la République, au Premier Ministre et au ministre de l'Economie et des Finances, ainsi qu'à la ministre des Armées de forcer le Groupe Thales et ses dirigeants à renoncer à ce plan de suppressions d'emplois et à investir pour l'avenir, pour une filiale aéronautique en France, responsable socialement et écologiquement. Pour soutenir cette initiative, signez la pétition : <https://www.change.org/SauvezFiliereAeroThales>



Vos liens internet

- ✓ Pour l'information de la CGT Thales, accords Groupe, Convention collective Métallurgie, projets industriels, remboursements: <https://coord.cgtthales.fr/>
- ✓ Pour les accords DIS sur le nouvel intranet :
<https://intranet.peopleonline.corp.thales/sites/international/europe/france/our-cbu/cbu-dis-france/ressources-humaines-dis/les-accords-dentreprise>
- ✓ Pour la communication CGT DIS : <https://dis.cgtthales.fr/>

Actualités Meudon :

Covid la suite

Chez DIS pas de difficultés a priori à rester en télétravail pour celles et ceux qui le souhaitent. Pour les salarié-e-s dont les managers se trouvent sur d'autres sites Thales, en particulier à Velizy, il nous a été remonté que certains étaient obligés à venir travailler sur site. Sur la période les inspections du travail sollicités sont formelles : il est hors de question d'obliger quiconque peut télétravailler à venir sur site. N'hésitez pas à vous rapprocher de nous en cas de soucis. Sur cette affaire il semblerait que la direction DIS de Meudon soit prête à soutenir les salariés.

Activité partielle : DIS a perçu **800K€ pour** l'ensemble de la période concernée.

REPAS DE Noel



La période donne lieu à de nombreux problèmes quant au repas de Noël : impossibilité d'accueillir l'ensemble des salariés dans le restaurant en un même jour, cout trop élevé d'étaler sur plusieurs jours, incertitudes sur la présence des salariés, dispositif peu convivial en salle... Une possibilité alternative consistait en un coffret foie gras/ chocolat. Mais toujours sans visibilité sur le nombre de salariés se déplaçant, Sodexo ne pouvant stocker trop longtemps.

Pour l'instant l'option retenue serait donc de reporter le repas convivial a plus tard, et d'allouer une partie du financement a deux organisations caritatives a priori SPF et restos du cœur en ces temps particulièrement difficiles (5000€ en tout).

Synapse

Après une communication très tardive la direction a envoyé à chacun un questionnaire censé identifier et prendre en compte la problématique RPS (risques psychosociaux), D'une part cette enquête arrive bien tardivement. La gestion du changement c'est avant tout associer les salariés en amont. Ensuite le questionnaire demande à chacun de prendre sa boule de cristal et de se prononcer sur un environnement imaginé et non réel. Quels seront les enseignements pourront être tirés de ce questionnaire en terme de mise ne place? Sans doute aucun.



Beaucoup de points restent en suspens, notamment au niveau du parking puisque à terme des salariés de Vélizy et de la Défense vont arriver sur le site. Ou tout ce monde trouvera-t-il a se garer ? La Direction ne semble pas être au courant...

Service médical

La Direction « se donne la possibilité » de réduire à un le nombre de poste d'infirmière sur Meudon après la crise sanitaire. Si la loi n'oblige la présence que d'un infirmier pour 1000 salariés, nous nous élevons contre tout projet de réduction de l'effectif d'infirmiers / salarié. Dans les faits effectivement il y a toujours eu deux infirmières pour s'occuper des salariés de Meudon qui sont occupées toutes les deux à plein temps.

Thales DIS

CET

Les discussions ont démarré sur le rattachement de l'accord CET de THALES. Nous vous indiquons ci-après, les principales différences entre les deux accords.

Quelques mots sur le CET mode Thales :

- un CET de fin de carrière : permettant de partir plus tôt et donc d'anticiper sur le recrutement de jeunes important à l'heure où on se bat pour éviter une réforme des retraites voulant nous pousser à travailler plus longtemps. Au contraire, là on permet à ceux en fin de carrière de partir plus tôt, et
- Pour Thales, le CET EST Un outil pour préparer des projets personnels et non pour régler des problèmes de charges : ...La logique est que les problèmes d'organisation et de charge de travail ne doivent être pas résolus par l'utilisation du CET, car cela permettrait de ne pas s'y attaquer. (des dérogations ponctuelles sont cependant possible en cas de forte densité de travail demandé en fin d'années.



CET DIS /Au passage nous avons relu en détail l'accord de 2015 ROATT . Il s'avère que contrairement à une certaine légende urbaine, et comme nous l'avons soulevé en réunion, le salarié peut prendre ses jours de CET quand il le souhaite et n'a pas besoin d'attendre d'avoir éclusé tous ses congés pour cela. Contrairement à ce qui est imposé par l'outil aussi. Cela est particulièrement important dans la perspective de prendre des jours de formation qui donne lieu à un abandonnement de 30% pour un minimum de 15j de formation posés. Nous sommes en train de regarder avec la RH comment résoudre ce problème. Si vous avez des formations en cours n'hésitez pas à nous contacter.

Dispositions	CET DIS	CET Groupe
Alimentation & procédure :	En temps. maxi de 22 jours/an. Alimentation pendant le mois de décembre et jusqu'au 10 janvier de l'année N+1 pour les RTT et fin mai pour les jours de congés.	En temps : max 10 jours par année civile. Alimentation jours de congés (supra-légaux) : avant le 1er avril de l'année considérée pour les congés qui doivent être soldés au 31 mai. jours de repos et JRTT : au cours du 1er semestre pour les jours à prendre avant le 31 décembre de chaque année. Ou en numéraire (sans abondement).
congé de fin de carrière		A partir de 48 ans les salariés peuvent alimenter un CET de fin de carrière. Toute affectation est définitive.

Utilisation en temps	Possibilité d'utiliser des jours de CET pour faire des dons à d'autres salariés	avoir accumulé au moins 10 jours et mobiliser au moins 5 jours épargnés (hors congé de fin de carrière). prise des CET au bon vouloir du salariés, même s'il n'a pas consommé ses congés de l'année
Limites d'utilisation des droits		Les droits inscrits au CET (sauf fin carrière) doivent être utilisés dans un délai de cinq ans à compter de leur affectation. A défaut d'utilisation en temps dans le délai, les droits sont, affectés au PERCO, transférés au CET congé de fin de carrière ou liquidés sous forme monétaire.
Utilisation sous forme de monétisation	Seuls les congés d'ancienneté sont monétisables <u>Utilisation exceptionnelle</u> possible dans les cas prévus.	1/ Utilisation annuelle : - 1 fois par an, le salarié peut utiliser les droits affectés sur son CET sous la forme de monétisation. 5 jours maximum par an - ne donne pas lieu à l'abondement 2/ Utilisation exceptionnelle possible dans situations exceptionnelles (mariages, naissance, décès, ...) / Donne lieu à un abondement de 20% au moment de la prise
congé "Aidants"		déblocage sous forme de temps de tout ou partie de ses droits acquis au CET dans le cas de situation « d'aidant ».
Abondement éventuel	- 30% En cas de formation de / 20% en vue d'une fin de carrière anticipée.	Toute utilisation en temps par un salarié de son compte épargne temps, hors congé fin de carrière, donne lieu au moment de son utilisation, à un abondement par la société à laquelle il appartient à hauteur de 20 % de la valeur des droits ainsi utilisés.
Utilisation du CET dans le cadre d'un congé de fin de carrière	- un abondement de 20% sera attribué aux salariés qui épargneraient en vue d'une fin de Carrière anticipée = 1 jour donné pour 4 jours posés	Applicable aux salariés d'au moins 48 ans '- Possibilité d'affecter les éléments alimentés (temps /numéraire) au financement d'un congé de fin de carrière. '- En complément, possibilité d'utilisation de tout ou partie de son indemnité de départ à la retraite qui sera alors attribuée par anticipation et transformée en temps. abondement de 40 %. '- Plafonnement des droits: 220 jours hors droits résultant de l'abondement et de l'affectation de toute ou partie de l'IDR et des temps de compensation au congé de fin de carrière '- Abondement des droits épargnés en vue du financement d'un congé de fin de carrière : 40 % sous réserve que le salarié liquide sa retraite dès l'obtention de ses droits à taux plein au titre du régime général.
Transfert vers le PERCO		Les droits épargnés dans le CET peuvent être transférés dans le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) dans la limite de 10 jours par an. Elle ne bénéficie pas des abondements prévus par le présent accord mais donne lieu à l'abondement tel que prévu par l'accord sur le PERCO .

GAE SIM

- Commission de territorialité pour travailler sur la réindustrialisation de PA : fin Janvier puis fin mars.

Lors de la réunion du 13 novembre La CGT demande une étude précise sur les évolutions du marché du SMD (M2M) au niveau mondial, la poursuite de la progression du SMD sur le site (seul relais de croissance à ce jour), la relocalisation de la production des cartes « bio », de poursuivre le développement de la production des ½ cartes afin de nous laisser de temps de trouver des solutions pérennes pour de nouvelles activités.

Avis CGT :

La direction est toujours dans l'idée de faire d'abord diminuer les effectifs pour augmenter la rentabilité de DIS puis d'étudier la réindustrialisation. Le message est que cette réindustrialisation ne serait pas facilitée par la situation compliquée (selon la direction) de Thales et en particulier de l'aéronautique.

Toutefois cette réindustrialisation a été évoquée de manière claire par la direction du groupe et une méthode de Travail cohérente semble être mise en place. A nous de s'emparer de ces outils et de cette volonté obtenue par la lutte en continuant à être vigilant et en maintenant la pression sur la direction.

Pour la situation des autres sites nous devrions en savoir plus au terme du CSEC de cette semaine.

Actualité Groupe

Dividendes :

Comme vous l'avez vu, la CGT a envoyé une lettre ouverte à P ; Cairns concernant le versement d'un acompte sur dividendes de 85 Millions d'euros. Un scandale alors que le groupe a bénéficié des deniers publics au titre de l'activité partielle, que des emplois sont menacés (emplois de la GAE, ou encore plan de délocalisation en Inde de 1200 emplois dans la filière aéronautique en Inde) et que le site de Pont-Audemer par exemple nécessiterait des investissements pour envisager l'avenir. Nous rappelons que les dividendes ne sont soumis à aucune sorte de cotisations sociales et ne participent donc aucunement au financement de notre système social (hôpitaux publics, retraites)

Nouvel accord handicap

Evolutions législatives :

La loi Pénicaud de 2018, applicable au 01/01/20, entraîne des modifications profondes. Sans entrer dans les détails techniques, voici les principales évolutions qui auront un impact direct ou indirect sur nos prochains accords.

L'accord 2021-2023 sera le dernier accord agréé, ce qui veut dire que dès 2024 les contributions versées du fait d'un taux d'emploi inférieur à 6% ne resteront plus dans les « caisses de Mission Insertion » pour financer les aides aux salariés THALES en situation de Handicap. Au niveau national

(hors accord agréé) ce n'est plus l'AGEFIPH qui gère la collecte mais l'URSSAF, ce qui entraîne une fragilisation de cet organisme paritaire de gestion des fonds spécifique au handicap, voire un risque de disparition à plus ou moins longue échéance. Pour rappel, au-delà des aides aux salariés, l'AGEFIPH organise et finance des formations. Enfin pour THALES, quel avenir pour Mission Insertion ?

- Le taux d'emploi ne se calcule plus par établissement mais par société, ce qui a pour effet mécanique de faire baisser la contribution. Un abattement de la contribution est appliqué s'il y a augmentation de la contribution. En clair, tout est fait pour que les entreprises ne financent plus le handicap. On est dans la droite ligne de la destruction de la Sécurité Sociale en transférant les cotisations sur l'impôt.

Les futurs accords, quel que soit le thème, devront prendre en compte les salariés en situation de handicap.

Il y a d'autres effets pervers, mais nous n'avons cité que les principaux compréhensibles des non-experts.

Evolutions du projet d'accord 2021 - 2023

Dans les grandes lignes:

- Pas d'abattement de la contribution même s'il y a augmentation de la contribution.
- Le taux d'emploi direct cible reste à 6% au niveau société mais avec un seuil minimum à 3% au niveau de chaque établissement, et tout établissement dont le taux d'emploi est < 3% devra suivre un plan d'actions spécifique sur la durée de l'accord afin de « remonter la pente ».
- Les objectifs d'embauches (CDD/CDI en privilégiant les CDI) sont légèrement inférieurs à l'accord précédent du fait de la situation de l'emploi dans certaines sociétés.
- Les départs à la retraite, ... seront compensés. Une pyramide des âges sera réalisée pour anticiper les embauches de compensation. Il y a aujourd'hui environ 1800 salariés en situation déclarée de handicap. Le but est de faire progresser ce chiffre.
- Les objectifs de sous-traitance sont légèrement augmentés, accompagnés de la mise en place d'une structure au niveau Achats pour renforcer les achats avec les ESAT ou les ateliers protégés.
- Dans le cadre du télétravail, il y aura le même aménagement du poste de travail au domicile.
- Il a été précisé que la garantie d'emploi s'entendait également sur le Bassin d'Emploi. Pour mémoire, les accords précédents précisaient l'établissement et la société.
- La majoration de l'allocation de départ en retraite passe de 3 à 5 mois et la condition d'ancienneté en RQTH passe de 10 ans à 5 ans.
- Il est précisé que la Norme AFNOR sur l'accueil des salariés handicapés et en particulier sur l'accessibilité des locaux est revue tous les 3 ans avec les commissions locales.
- Les indicateurs, issus du bilan salarial présenté en NAO, sur l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap seront transmis par le Groupe aux commissions Handicap Sociétés. Ils s'imposeront donc aux DRH des sociétés qui s'y opposaient jusque-là.
- Au niveau de chaque bassin d'emploi, nous avons obtenu la désignation d'un 2ème représentant par OS dans la commission associée. Avec ce moyen supplémentaire, notre objectif est de mieux travailler avec les CRP, les milieux protégés et les étudiants de l'UNEF afin que les objectifs de stages ne soient pas à la seule main de la Direction.

Hors accord handicap :

- La Direction est d'accord pour intégrer les points de l'accord Handicap qui traitent des droits individuels (absences, ...) dans l'accord sur les Dispositions Sociales, y compris de nouveaux droits pour les aidants. Elle s'est engagée à le faire lors de l'intégration de la société DIS à l'accord des

Dispositions Sociales du Groupe, donc dans le courant du 1er trimestre 2021. Notre objectif était de pérenniser ces droits du fait de la disparition programmée des accords Handicap agréés par la DIRECCTE.

- Nous avons obtenu la revalorisation de l'aide aux dépenses pour la formation d'un enfant en situation de handicap (avenant n°7 des Dispositions Sociales). Elle passe de 1500€ par enfant à 1650€.

Avis de la CGT

La CGT THALES a toujours signé les accords Handicap du fait des avancées obtenues à chaque nouvel accord. Le 1er accord a été signé en 1988 ou 1990. A l'époque Mission Insertion n'existait pas et c'était une association Handi-Thomson qui gérait la contribution. C'est Serge PETIT (militant CGT) qui a présidé l'association jusqu'à la création de Mission Insertion.

Sylvain MARCEAU, responsable du Handicap au niveau de la FTM-CGT et de la Confédération, nous dit et répète que notre accord est l'accord de référence pour la Confédération avec un atout : il est toujours en amélioration positive pour les salariés. Il faut le dire, c'est une vitrine pour THALES. Mais une vitrine qui n'est pas qu'une facade, il y a des droits concrets pour les salariés. Pour autant, des points de vigilance pour le futur ont été émis et partagés par les participants sur :

- Le taux d'emploi du fait de la mesure au niveau des sociétés.
- La dispersion des droits dans les différents accords qui donnera moins de visibilité sur les droits.
- Les interrogations sur l'avenir de Mission Insertion qui sert aujourd'hui de régulateur en cas de mauvaise application de l'accord.
- Pour terminer, citons Bernard THIBAUT : « un accord, il faut le faire appliquer et le faire vivre ». C'est donc
- à nous de ne rien laisser passer.

Les syndiqués CGT se sont exprimés « POUR » la signature de ce nouvel accord qui rentre en application dès le 1er janvier 2021 !

Filière aéronautique

Thales veut supprimer 1 300 emplois dans sa filière aéronautique. Ces réductions d'emplois sont réparties sur toute la France : Rungis, Châtelleraut CSC et Brelandière, LCD Moirans, Toulouse, Valence, Cergy, Chatou, Méru, Vendôme, Mérignac...



Nous, citoyens incluant les salariés du Groupe Thales demandons au Gouvernement, et en particulier au Président de la République, au Premier Ministre et au ministre de l'Economie et des Finances, ainsi qu'à la ministre des Armées de forcer le Groupe Thales et ses dirigeants à renoncer à ce plan de suppressions d'emplois et à investir pour l'avenir, pour une filière aéronautique en

France, responsable socialement et écologiquement. Pour soutenir cette initiative, signez la pétition : <https://www.change.org/SauvezFiliereAeroThales>

APLD ET PLAN DE SUPPRESSIONS D'EMPLOIS SONT-ILS COMPATIBLES ?

Un plan d'activité Partielle de longue durée (APLD) est en cours de négociation pour la filière aéronautique. A défaut de placer les personnels en formation, la CGT considère que l'utilisation de APLD doit être le moyen de « passer le trou d'air » que connaît actuellement l'aéronautique civile. L'APLD doit nous permettre de gérer les sous-activités temporaires le temps que le secteur aéronautique redémarre, tout en préservant tout notre savoir-faire et toutes nos compétences. Nous ne savons pas quand le transport aérien, touché par la pandémie, repartira, mais une chose est certaine, il repartira.

⇒ **Pour être prêt, dès que l'activité repartira, il est donc important de ne pas se séparer de toutes celles et ceux qui connaissent ces activités, de ne pas supprimer d'emploi pour ne pas se retrouver dans l'incapacité de gérer la charge de travail le moment venu. Au mieux nous aurions souhaité que cette période soit mise à profit pour un large moment de formation**

Car, l'aéronautique civile doit aujourd'hui se transformer, pour répondre à l'urgence climatique. Thales peut participer largement à ces transformations technologiques pour une transition écologique. Nous devons préparer l'avenir maintenant, pour être prêt le plus rapidement possible. Il est donc fondamental d'investir sur les nombreux projets qui concernent l'électrification de l'avion, l'amélioration des opérations de trafic aérien ou encore l'utilisation des drones et nouveaux modes de mobilité urbaine.

⇒ **Là encore, pour relever ce défi, cela ne pourra se faire avec une suppression de 15 à 25% des effectifs, ni une baisse de l'ordre de 25% des budgets d'investissements.**

Enfin, le principe même de l'APLD vise à protéger l'emploi et les compétences, via un financement public. Or, rappelons que le premier actionnaire de Thales reste l'Etat. Comment gérer cette contradiction entre une aide pour protéger l'emploi et un plan de suppression d'emplois ?

ET VOUS, QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Pour rappel, voici quelques éléments de contexte :

- ⇒ Le Groupe prévoit un chiffre d'affaire 2020 compris entre 16,5 et 17,2 Milliards d'€, avec un Ebit autour de 8% du chiffre d'affaires, représentant entre 1,3 et 1,4 milliard d'€ de résultat.
- ⇒ Le Groupe vient de décider le versement d'un acompte sur dividendes, en prévision des résultats du Groupe en 2020, de 85 millions d'€, qui présage à terme un versement de dividendes autour de 350 millions d'€ en 2021.



Pour la CGT Thales, il est clair que ce plan de suppressions d'emplois est une aberration, que nous refusons. Nous proposons, au contraire, un projet industriel et d'investissements pour préparer l'avenir, et l'utilisation de l'APLD pour passer la période actuelle. **Mais vous, qu'en pensez-vous ? La CGT Thales vous donne la parole, à travers un questionnaire.** Alors n'hésitez pas à vous exprimer, à nous remonter votre avis et vos propositions, pour que nous puissions construire ensemble l'avenir de la filière aéronautique:

<https://coord.cgtthales.fr/limesurvey/index.php/122636?lang=fr>

Négo Convention collective Métallurgie : une bombe pour les cadres!!!

Quelques illustrations de propositions patronales d'une Convention Collective Nationale aux rabais

- Le classement du poste de travail et non plus du salarié qui l'occupe ;
- La fin de la reconnaissance de l'expérience individuelle acquise ;
- La non-reconnaissance des diplômes du salarié ;
- La suppression des évolutions automatiques de carrière ;
- La fin programmée des 35 heures. Actuellement l'employeur peut utiliser 220h supplémentaires par an et par salarié. Avec le nouveau projet, il pourrait disposer de 300 heures voire 450 heures. **Le calcul est simple : cela revient à faire travailler 6 jours par semaine tout au long de l'année.**
 - <https://coord.cgtthales.fr/2020/11/quel-avenir-pour-nos-conventions-collectives/>

Une journée de mobilisation s'organise le 11 décembre devant les chambres patronales

Salarié-e-s Thales, salarié-e-s du monde.

Transfer DIF

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Vous pouvez utiliser votre crédit d'heures, maintenant converties en euros, pour financer une formation que vous pourrez prendre sur votre temps libre ou même pendant votre retraite (à condition d'avoir fait la demande en étant encore actif).

Depuis fin 2014, le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Le compteur DIF était incrémenté de 20h par an et vous avez peut-être atteint le plafond de 120 h soit 1800€ de droits (15€/heure)

L'état de votre compteur est indiqué sur votre feuille de paie de décembre 2014 ou sur une **attestation** spécifique avant le 31 janvier 2015. Pour ne pas perdre vos heures DIF, vous devez

les intégrer au CPF. Concernant la date, initialement il y avait jusqu'au 31 décembre 2020 pour faire cette démarche, mais récemment la date **butoir a été repoussé jusqu'en juin 2021.**

Pour cela, chacun doit créer son compte formation sur <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R46472> et ensuite déclarer les heures acquises par le DIF.

Le CPF est plafonné à 5000€, cela vous permet donc d'envisager de vous payer une formation conséquente de votre choix.

Plus d'info sur <https://coord.cgthales.fr/infos-pratiques/compte-personnel-de-formation/>

Retraites :

C'est lors d'une séance de soirée, en pleine période de confinement, que les sénateurs de droite ont discrètement voté un amendement visant à augmenter l'âge de la retraite et la durée de cotisation :

- reporter progressivement l'âge d'ouverture des droits jusqu'à 63 ans en 2025 ;
- accélérer l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour l'accès à une pension au taux plein prévu par la loi Touraine de 2014 pour atteindre 43 annuités dès la génération 1965 ;
- conserver l'âge de taux plein à 67 ans pour les personnes ne remplissant pas la condition de durée d'assurance."

Bien que ce vote n'ait aucune valeur sans ratification à l'Assemblée Nationale, il montre que les loups sortent du bois pour continuer leur travail de sape de notre système de retraite. Nous l'avons vu, les solutions pour une retraites à taux plein a 60 ans pour toutes et tous existent. Devrons-nous encore nous mobiliser pour les imposer ?



Andrea Ghez, née aux États-Unis en 1965, elle est professeure à l'Université de Californie où elle dirige le groupe Centre galactique. Avec Reinhard Genzel, ils sont récompensés pour avoir démontré la présence d'un trou noir contenant 4 millions de masses solaires au centre de la Voie Lactée. Le Nobel de physique est décerné depuis 1901, Andrea Ghez est la quatrième femme à le recevoir le 6 octobre 2020. Marie Curie l'a reçu en 1903, Maria Goeppert Mayer en 1963 et Donna Strickland en 2018.

En savoir plus :

- David Larousserie et Pierre Barthélémy, «[Un théoricien et deux « attrapeurs » de trous noirs récompensés par le Nobel de physique](#)», *Le Monde.fr*, 6 oct. 2020.
- Laurent Sacco, «[»](#)», *futura-sciences.com*, 6 oct. 2020.