



BULLETIN D'INFORMATION DES ADHERENTS

Périodicité hebdomadaire - Prix du numéro : 0,30 €

N° 2003/9 – 25 février 2003



⇒ Retraites : Déclaration des organisations syndicales	1, 2
⇒ Retraites : L'analyse du SNCD	2,3 et 4
⇒ Retraites : Actualités des négociations	4

RETRAITES : DÉCLARATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES



Confédération française de l'encadrement CGC

Déclaration des organisations syndicales.

Lundi 6 janvier 2003, l'ensemble des organisations syndicales, membres du Conseil d'orientation des retraites (COR), réunies en intersyndicale, ont défini les principales lignes de force d'une démarche commune, afin d'aborder les négociations à venir, relatives à nos systèmes de retraites.

C'est dans cet état d'esprit qu'elles ont décidé de présenter leurs propositions communes pour consolider les systèmes de retraites des salariés des secteurs publics et privés, face aux évolutions démographiques et à la baisse actuellement programmée du niveau relatif des retraites pour les salariés du secteur privé, afin de redonner confiance aux jeunes générations, dans la pérennité de la retraite par répartition.

Pour cela, les organisations syndicales affirment la nécessité d'une réforme qui ne peut ignorer la question de la répartition des richesses produites. Elles considèrent qu'il est possible, tout en tenant compte des spécificités des différents régimes, de faire converger, sur le moyen et le long terme, les intérêts des salariés des secteurs public et privé, sur un certain nombre d'objectifs :

1 : viser un haut niveau de retraite, en définissant et en garantissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération ; améliorer

les minima des pensions ; garantir le pouvoir d'achat des retraites et leur niveau relatif par rapport aux rémunérations des actifs, ce qui est la clef de voûte du système par répartition.

2 : garantir pour les salariés, le droit à la retraite à taux plein à 60 ans. La retraite à 60 ans doit demeurer le repère collectif, autour duquel doivent s'articuler les éléments de choix individuels, à introduire ou à améliorer.

3 : donner la priorité aux politiques de l'emploi, permettant aux jeunes d'accéder à un emploi stable, et aux salariés âgés, qui le désirent, de continuer à exercer une activité professionnelle, pour en finir avec l'exclusion par l'âge des jeunes et des plus de 50 ans.

4 : définir des mesures spécifiques en faveur de plusieurs catégories, afin de :

- prendre en compte les travaux pénibles, insalubres, dangereux ou astreignants, afin de permettre un départ anticipé des salariés concernés ;
- valider certaines périodes d'inactivité forcée, prendre en compte des années d'études, d'apprentissage, des périodes de travail sous contrat (quelle que soit la nature de celui-ci) ou de recherche d'un premier emploi ;

- harmoniser les avantages familiaux et les pensions de réversion ;
- supprimer les inégalités pesant sur les pluri-pensionnés (salariés relevant de plusieurs régimes).

5 : obtenir un droit de départ à taux plein, avant 60 ans, dès 40 ans de cotisations, pour les salariés ayant, aujourd'hui, commencé à travailler très tôt.

6 : réformer le système de compensation entre régimes, afin de le rendre plus transparent et plus solidaire, entraînant la suppression de la surcompensation.

7 : garantir des ressources financières suffisantes, assurer des recettes régulières et identifiées au " fonds de réserve des retraites ", permettant à celui-ci de remplir son rôle de lissage à partir de 2020.

Pour les organisations syndicales, la prise en compte de ces principes de base nécessite la mobilisation des tous les salariés et des retraités, à la veille de l'ouverture des discussions sur les retraites.

Il s'agit d'une première expression forte et unitaire.

RETRAITES : L'ANALYSE DU SNCD

RETRAITES : RÉFORME NÉCESSAIRE ou PROFONDE REMISE EN CAUSE ?

Le débat actuel sur les retraites relève à la fois d'analyses objectives, de prévisions plus ou moins vérifiables et de slogans partisans, autrement dit de « bataille de communication ». Le SNCD a donc décidé de présenter sa « part de vérité » sur ce dossier.

LE CONTEXTE MACRO-ECONOMIQUE.

Il faut déjà préciser le contexte macro-économique dans lequel le débat sur les retraites trouve sa place. Depuis 1980, la part des salaires dans la valeur ajoutée a diminué, passant de 72,7 % à 65,7 % en 2001, alors que l'excédent brut d'exploitation (part de la valeur ajoutée disponible pour la rémunération des capitaux) augmentait pendant la même période de 25% en 1980 à 30,7 % en 2001. Si la part salariale était restée au même niveau qu'en 1980, la masse salariale serait aujourd'hui supérieure de 10,7 % à ce qu'elle est : la masse des cotisations serait donc également plus élevée dans la même proportion. Cette tendance résulte d'une progression des salaires inférieure à celle de la productivité. On peut imaginer les difficultés futures de financement des retraites si cette tendance perdure à long terme et si l'on continue à asseoir les cotisations retraite uniquement sur la masse salariale. Peut-on à ce stade invoquer l'équité, thème récurrent des campagnes actuelles de communication ?

Sans réforme, la part des pensions dans le Produit intérieur brut (PIB) devrait passer de 11,8 % aujourd'hui à 16,6 % en 2040 du fait de l'augmentation de la part des plus de 60 ans dans la population active passant de 21% en 2002 à 33,2 % en 2040. La problématique est la suivante :

- Soit le pouvoir d'achat des pensions augmente au même rythme que la productivité mesu-

rée par le PIB, alors la part du service des pensions augmente avec l'accroissement de la proportion des personnes âgées.

- Soit on désindexe l'évolution de ce pouvoir d'achat de celle de la productivité moyenne et cette moindre progression compense en partie l'augmentation du nombre de retraités.
- Soit on utilise l'âge de départ en retraite sans pouvoir compenser totalement les effets du vieillissement de la population.
- Soit on augmente le taux de cotisation et on arbitre entre salaire d'activité et rémunération différée (pension de retraite).

LES CHOIX FAITS LORS DE LA RÉFORME DES RETRAITES DANS LE PRIVÉ EN 1993.

L'idée directrice a été d'éviter que le poids du service des pensions augmente parallèlement à l'accroissement de la proportion des personnes âgées. Autrement dit, le montant global des pensions par bénéficiaire est appelé à diminuer. Les concepteurs de la réforme rejettent comme inéquitable le principe d'une augmentation du poids des pensions dans le PIB en phase avec l'accroissement de la proportion des personnes âgées.

Dès lors toutes les pistes ont été utilisées pour diminuer le montant global des pensions servies par retraité :

- Augmentation de la durée de cotisation de deux ans et demi. La durée de cotisation a été portée de 37,5 ans à 40 ans.
- Modification des règles de liquidation des pensions de retraite. Les modalités sont désormais les suivantes : 50 % du salaire des **25 meilleures années** (antérieurement les 10

dernières années) + **régimes complémentaires**. Pour les salariés du privé, la **totalité des revenus, salaires et primes**, hors intéressement et participation, est prise en compte dans l'assiette de calcul.

- Indexation des pensions sur les prix et non sur l'évolution des salaires. Cette mesure déconnecte définitivement l'évolution des pensions de l'évolution de la productivité.

D'autres pistes ont été utilisées pour arbitrer entre salaire d'activité et montant des pensions et pour dissuader les salariés de faire valoir leurs droits à retraite de façon anticipée, en contradiction avec le principe de liberté de choix à partir de 60 ans :

- Augmentation du taux de cotisation porté à 10,35 % du salaire.
- Décote de 2,5 % par trimestre manquant, donc de **10 % par année manquante (!)**.

CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME DE 1993.

Le coût de cette réforme a été très élevé pour les

Salaires en euros	< 1143	1143-1523	1524-1904	1905-2285	2286-3048	> 3048	ENSEMBLE
Taux	100 %	91 %	84 %	76 %	72 %	59 %	84 %

Le taux de remplacement résulte de l'addition des retraites CNAV (régime général) et ARRCO et AGIRC (régimes complémentaires).

Pour les cadres, 60 % de leur retraite provient des régimes complémentaires abondés par l'employeur (ARRCO et AGIRC). Les cadres actifs cotisent :

- au régime de base sur la partie de leur salaire n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale (2.432 euros par mois).
- Sur cette tranche, ils cotisent également à l'ARRCO.
- Sur la partie de leur salaire comprise entre une fois et huit fois le plafond, ils cotisent à l'AGIRC.

A moyen et long terme, les perspectives établies par le Conseil d'orientation des retraites (COR) sont désastreuses pour les salariés du privé, et les cadres en particulier, **malgré les sacrifices qu'ils consentent depuis 1993**. Les prévisions dans le privé pour l'évolution du taux de remplacement sont les suivantes :

	2000	2020	2040
Salarié non cadre	84 %	71 %	67 %
Salarié cadre	75 %	62 %	58 %

salariés du privé. Mais le niveau des retraites versées, plus tardivement, est-il sauvegardé ? Malheureusement non.

Depuis 10 ans, **le taux de remplacement (montant de la retraite versée en pourcentage du dernier salaire d'activité)** ne cesse de diminuer. Par exemple, entre 1995 et 2000, alors que le salaire annuel des cadres a progressé de 14,2 % (51.000 euros), la retraite totale brute n'a augmenté que de 6% (28.639 euros) et la retraite Agirc (une des caisses de retraite complémentaire des cadres) de 1,3 % (9.900 euros). Le taux de remplacement a enregistré au cours de cette période une baisse sensible de 3 à 7 % en fonction du niveau de retraite, les cadres étant les plus pénalisés.

Un phénomène très alarmant pour l'encadrement est de plus à souligner : **les retraites sont inversement proportionnelles au salaire**. Les données du Ministère des Affaires sociales pour l'année 2000 sont les suivantes en ce qui concerne le taux du remplacement du dernier salaire par la retraite :

Les sacrifices consentis en 1993 dans le cadre de la réforme semble aboutir à un processus de dégradation continue qui relève plutôt d'une remise en cause programmée. La cause principale, en dernière analyse, paraît être la suppression de l'indexation des pensions de retraites sur l'évolution des salaires. Cette suppression, sur le long terme, condamne le retraité à une mise à l'écart des gains de productivité qui caractérisent les sociétés développées.

LE DÉBAT ACTUEL.

La communication actuelle sur une soi-disante équité revient à proposer, dans un premier temps (!), d'étendre les « bienfaits » de la réforme de 1993 au secteur public.

Le problème réside dans le fait que les promoteurs d'une nouvelle réforme n'indiquent pas quel est le niveau admissible par rapport au produit intérieur brut pour le service des pensions de retraite. Tout au plus, il est indiqué qu'en conservant comme seule assiette des cotisations retraite la masse salariale, les futurs actifs ne pourront assumer le coût de fonctionnement du système par répartition. **Simplement il est totalement incohérent de vouloir cantonner l'assiette des cotisations à la seule masse salariale alors que la part des salaires dans la valeur ajoutée se situe à un niveau bien inférieur à la moyenne des 25 dernières années (73%) et que les retraités**

voient leur poids démographique s'accroître (équité, équité,).

La communication actuelle sur l'équité est plus qu'ambiguë car elle porte principalement sur l'alignement de la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle des salariés du privé. D'autres éléments sont à considérer :

- *l'assiette des pensions de retraites des fonctionnaires n'intègre pas les primes.*
- *Les fonctionnaires ne disposent pas de régimes complémentaires abondés par l'employeur alors que leur poids est fondamental pour les cadres du privé.*
- *en ce qui concerne l'encadrement, l'âge moyen d'entrée dans la vie active s'élève avec le niveau d'étude.*
- *les fonctionnaires ne bénéficient pas, comme certains cadres du privé, d'une prime de départ à la retraite.*

Ambiguïté également dans le fait que la réforme de 1993 n'a pas pour conséquence d'empêcher une dégradation continue des retraites du secteur privé (cf. ci-dessus). Le MEDEF et la CGPME, syndicats patronaux ayant une immense capacité de lobbying, ont clairement annoncé que l'alignement du secteur public sur le secteur privé, en matière de retraite, était le préalable nécessaire à une **nouvelle « réforme » du régime de retraite** (lire un nouvel allongement de la durée de cotisation avec maintien du système actuel restrictif de revalorisation des pensions).

Ambiguïté du pouvoir politique lorsque le Premier ministre, dans sa présentation de la « réforme » précise qu'il est « déterminé à aboutir à un vote du parlement sur une réforme qui doit être progressive et **ajustable ultérieurement** ». Ambiguïté lorsqu'il affiche son souci de ne régler la question des retraites qu'à l'horizon 2015-2020. En terme de retraite, 2015 c'est demain.

Comme pour le secteur privé, on demande aux

fonctionnaires de souscrire au principe de réforme dans le flou le plus complet et tout en laissant présager de « futures nouvelles réformes ».

A cet égard, le SNCD ne souhaite pas que la France suive l'« exemple » allemand. En Allemagne, en 2001 est intervenue la « réforme du siècle » sur les régimes de retraite, basée sur l'instauration d'un régime supplémentaire par capitalisation bénéficiant d'une déductibilité fiscale. Devant le peu d'intérêt des salariés pour ce système, une prochaine réforme devrait intervenir dès 2004.

Le SNCD, à la lumière de la « réforme de 1993 » veillera au sein de la CGC à ce que les intérêts des cadres de la fonction publique ne soient pas remis en cause de façon drastique dans un système de répartition dont les garanties à moyen terme seraient faibles en terme de taux de remplacement et de durée de cotisation. Les futurs retraités n'auraient plus que le choix du niveau de l'effort individuel supplémentaire à faire dans le cadre de l'épargne-retraite.

L'âge moyen d'entrée des cadres dans la vie active s'élève d'année en année. Le SNCD ne peut admettre que le nouveau système de répartition propose à des cadres débutant leur vie active vers 25 ans, une liquidation des droits à taux plein après 65 ans, avec un niveau des retraites inversement proportionnel au salaire (cf. ci-dessus) et un taux de remplacement diminuant au fil du temps.

C'est pourtant la perspective dressée par une simple extension de la réforme de 1993 au secteur public, sans évoquer ce que pourrait donner une nouvelle réforme dérivée des nouvelles propositions du MEDEF.

Il est bien évident que le secteur public ne peut rester à l'écart des grandes réformes, mais encore faut-il en préciser tous les **termes et l'horizon**. A cet égard, on ne peut envisager une réforme (remise en cause ?) tous les cinq ou dix ans.

(A SUIVRE).

RETRAITES : ACTUALITÉS DES NÉGOCIATIONS

La CFDT, la CGT, la **CFE-CGC**, la CFTC, FO, la FSU et l'UNSA ont demandé le mercredi 19 février 2003 que les sept revendications (cf première partie) qu'ils ont définies ensemble il y a plus d'un mois soient mises à l'ordre du jour du groupe de travail sur les retraites voulu par le gouvernement. Les organisations syndicales s'interrogent sur la suite du calendrier. Le ministre des affaires sociales a fait part de son intention de former un « groupe de

travail » réunissant les cinq confédérations syndicales (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO), les trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) et les services de l'Etat. Mais l'objectif de ce groupe, le calendrier de ses activités et sa composition exacte restent imprécis. Après le lancement solennel de la réforme par le Premier ministre, les organisations syndicales s'irritent de voir le gouvernement « jouer la montre ».

SNCD- INFO : Editeur : Syndicat National des Cadres des Douanes et Droits Indirects - 70, boulevard de Reuilly - 75012 PARIS
Tél : 01.43.07.96.97 ou 06.86.43.26.37 ou 06.80.54.05.58 ou 06.72.93.28.12 - Fax : 01.43.07.23.00
Mél. : sncd.siege@wanadoo.fr ou sncd.siege@douane.finances.gouv.fr - Site : <http://sncd.free.fr>
Directeur de la Publication : Alain LEBLANC. - Commission Paritaire n° 4274 D 73 S - Dépôt légal : I.S.S.N. 1272-5749 -
Tirage 2.000 exemplaires Imprimeur : Imprimerie GERBERT - 31 Chemin du Berthou - 15000 AURILLAC.