

● Éditorial

Stage d'été

La Cgt a d'ores et déjà placé la rentrée sous le signe de la jeunesse et des salaires. Le coup de jeune que la lutte contre le Cpe a donné au mouvement social ouvre en effet l'occasion d'être particulièrement offensif sur la reconnaissance des qualifications et notamment des diplômés à l'embauche, sur une bataille tout azimut contre la précarité. L'été est une période propice à des contacts plus individualisés et plus ciblés dans les entreprises. Nombre de jeunes découvrent l'entreprise à travers des stages. Le mouvement des stagiaires de l'enseignement supérieur, initié par Génération Précaire a posé en grand les exigences de rémunération et de requalification en emplois stables des stages abusifs. L'Ugict et l'Unef ont travaillé un projet de réglementation nationale (www.ugict.cgt.fr) qui constitue un support approprié pour des contacts, des discussions et des actions concrètes. Organiser une activité envers les stagiaires durant l'été est non seulement le moyen de préparer une rentrée offensive, mais contribue à ce que les mesures que le gouvernement annonce et qui font l'objet d'un projet de loi évoluent favorablement. Bonnes discussions estivales et bonnes vacances à chacune et chacun.

Jean-François Bolzinger
Secrétaire Général de l'Ugict

INITIATIVES

En avant pour une préparation du 15^e Congrès de l'Ugict

au cœur du mouvement social. Il se tiendra du 27 au 30 mars 2007 à Marseille.

Réunions préparatoires :

- 21 juin : commission du document d'orientation ;
- 23 juin : commission des candidatures ;
- 5-6 juillet : séminaire de l'Ugict sur notre congrès ;
- 12 juillet : commission des mandats, votes, animation ;

Réunions des collectifs Ugict :

- 8 juin : « Techniciens » ;
- 17 juin : « Médecin du travail » ;
- 20 juin : « Emploi-université » ;
- 4 juillet : « Recherche ».

Formation syndicale :

- Carton plein pour le stage avec l'Institut du Travail de Strasbourg du 11 au 16 juin ayant pour thème la *responsabilité sociale de l'encadrement* ;

Nos réunions d'instances :

- 1^{er} juin : Bureau national ;
- 7 juin : Bureau national ;
- 21 juin : Bureau national ;
- 30 juin : Commission exécutive ;
- 12 juillet : Bureau national.

6 juin : nous avons participé à la réunion confédérale préparatoire et à la rencontre des députés socialistes sur le projet de loi de la Prévention de la délinquance.

14 juin : nous étions 200 à la journée-débat sur les Ogm, organisée conjointement par Indécosa-Cgt-Ugict.

15 juin : nous avons également participé au collectif « Csts et Cpc » Confédéral.

22 juin : nous étions à la journée d'évaluation du mouvement du Cpe avec l'Unef, l'Unl, la Cgt et l'Ugict. ■

Bonnes vacances à tous

L'équipe du journal souhaite d'excellentes vacances à tous les lecteurs et leur donne rendez-vous au début du mois de septembre.

● ÉDITO :

Stage d'été

● DOSSIER RETRAITES :

Réouverture imminente

Réouverture imminente

La loi Balladur de 1993

Elle modifie en profondeur les conditions d'ouverture et les règles de calcul des droits à retraite dans les régimes de base de Sécurité sociale du secteur privé, ouvrant ainsi la voie à la remise en cause ultérieure de l'ensemble du système de retraite par répartition mis en place auparavant, et par la même occasion, des retraites des salariés du secteur public.

LA SITUATION AUJOURD'HUI

On peut distinguer aujourd'hui deux grandes périodes dans l'histoire de nos retraites depuis 1945, date de la création de la Sécurité sociale et de la mise en place d'un régime de base fonctionnant en répartition, pour les salariés du secteur privé.

De 1945 à 1993

La première, qui s'étend de 1945 à 1993, voit la mise en place progressive, dans le secteur privé et toutes professions confondues, de régimes de retraite, de base ou complémentaires, fonctionnant en répartition et dont les règles de calcul des droits à pension sont fixées de manière à garantir, à tous les salariés en tout cas et pour une carrière complète, un revenu de remplacement à la retraite de l'ordre de 75 % du revenu qui était le leur lorsqu'ils étaient en activité. Une fois la retraite liquidée, son montant est indexé sur l'évolution constatée du salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé.

Ainsi le niveau de vie de chaque retraité évolue-t-il durant toute la durée de la retraite, comme le niveau de vie de l'ensemble de la population des salariés en activité.

Durant toute cette première phase le choix pour la réalisation de cet objectif, du « tout répartition » fait alors l'objet d'un consensus général. Le financement de la retraite est assuré à hauteur des besoins sans que nul n'y trouve rien à redire. La part des dépenses de retraite en pourcentage du PIB, passe ainsi de 5,40 % en 1959 à 7,3 % en 1970 et à 12,6 % en

2000 : elle fait donc plus que doubler en quarante ans.

De 1993 à 2006

La seconde phase, qui va de 1993 à nos jours, voit la remise en cause, progressive dans le temps, certes, mais néanmoins brutale, de tout ce qui avait été mis en place au cours de la première phase, d'une durée, rappelons le, de près de cinquante années.

La loi Balladur de 1993 rompt ainsi délibérément avec le passé. Elle modifie en profondeur les conditions d'ouverture et les règles de calcul des droits à retraite dans les régimes de base de Sécurité sociale du secteur privé, ouvrant ainsi la voie à la remise en cause ultérieure de l'ensemble du système de retraite par répartition mis en place auparavant, et par la même occasion, des retraites des salariés du secteur public.

La durée de cotisation validée dans ces régimes et permettant d'obtenir une retraite liquidée au taux dit « plein » de 50 %, est progressivement portée de 37,5 années en 1993 à 40 années en 2003.

Le salaire de référence auquel ce taux est appliqué pour le calcul du montant de la pension, était le salaire annuel brut moyen (SAM) des dix « meilleures années » de la carrière. On l'obtenait en faisant la moyenne des dix salaires annuels bruts soumis à cotisation les plus élevés de la carrière, après revalorisation de chacun des salaires annuels bruts soumis à cotisation dans le régime et inscrits au compte du salarié, comme l'évolution constatée du salaire annuel brut moyen de l'ensemble des salariés du secteur

privé entre l'année où ce salaire a été perçu et la dernière année d'activité.

La loi Balladur fait d'abord passer le nombre de ces « meilleures années » de dix à vingt-cinq, à raison d'une unité de plus chaque année, à partir du 1^{er} janvier 1994 et jusqu'au 1^{er} janvier 2008 inclus.

Elle indexe ensuite pour cinq ans à la fois les salaires annuels bruts soumis à cotisation (on dit : « les salaires portés au compte ») de chaque salarié et les pensions en cours de service, non plus sur le salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé, mais sur les prix.

Cette mesure a été pratiquement reconduite en 2000, 2001, 2002 et 2003 avant d'être définitivement pérennisée par la loi Fillon de 2003.

Or, d'une année sur l'autre, le salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé progresse en général plus vite que les prix, du fait à la fois des augmentations générales de salaires et des augmentations individuelles liées à l'ancienneté, au mérite ou à un changement de qualification ou de responsabilité. De combien ? Selon le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), en moyenne annuelle, le différentiel entre l'évolution des salaires et l'évolution des prix se situe sur une longue période autour de 1,6 % par an. Il en résulte évidemment que le montant d'un salaire porté au compte, revalorisé comme l'évolution des prix entre l'année où il a été perçu et la dernière année d'activité du salarié, sera presque toujours inférieur au montant de ce même salaire porté au compte revalorisé comme l'évolution du salaire moyen

des salariés du secteur privé, entre l'année où il a été perçu et la dernière année d'activité du salarié.

Ainsi la loi Balladur remplace-t-elle pour le calcul de la pension, à terme, c'est-à-dire à compter de 2008, la moyenne des dix salaires revalorisés les plus élevés de la carrière par la moyenne, presque toujours inférieure, des vingt-cinq salaires revalorisés les plus élevés de la carrière, chacun de ces salaires ayant été par ailleurs revalorisé d'un montant presque toujours inférieur à ce qu'il était auparavant.

On peut alors chiffrer de manière simple les conséquences de ces mesures sur le montant des droits à retraite d'un salarié entrant dans la vie active en 2006 et cotisant par exemple, durant toute sa carrière au plafond de la Sécurité sociale, ce qui est le cas pour le plus grand nombre des 3 500 000 salariés ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise en activité affiliés au régime de retraite des cadres Agirc. Ce plafond évolue en effet aujourd'hui comme le salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé.

Les résultats de ce chiffrage sont édifiants ! Par application des règles de calcul des droits à retraite en vigueur avant la loi Balladur de 1993, ce salarié aurait perçu, à la retraite, un montant de pension égal à : 50 % du plafond de la Sécurité sociale en vigueur lors de sa dernière année d'activité.

Par application des règles de calcul édictées par la loi Balladur de 1993, il ne partira plus dans l'hypothèse d'un différentiel de 1,5 % par an en moyenne annuelle (pourcentage retenu dans les projections effectuées par les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco) entre l'évolution des salaires et celle des prix sur la période considérée qu'avec : 42 % du plafond de la Sécurité sociale en vigueur lors de sa dernière année d'activité ! Soit une baisse de droits à retraite de 16 %, dont 6,5 % imputables au changement de mode d'indexation et 9,5 % au passage des dix aux vingt-cinq « meilleures années ».

La pension étant, de plus, désormais indexée, elle aussi,

sur les prix et non plus sur les salaires, son montant sera, en application de ces nouvelles règles, inférieur de 20 % au bout de quinze années de retraite à ce qu'il aurait été en cas d'indexation sur les salaires. **Ce montant ne représentera plus au bout de quinze ans de retraite que : 34 % du plafond de la Sécurité sociale en vigueur cette quinzième année.**

Quant aux retraites complémentaires, Agirc pour les cadres et assimilés cadres pour la partie de leur salaire dépassant le plafond de la Sécurité sociale, Arrco pour tous les salariés, cadres ou non-cadres, pour la partie de leur salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale, le Medef a réussi en 1996 et 2003 à obtenir des quatre organisations syndicales Cfdt, Cfe-Cgc, Cftc et Cgt-Fo, la signature d'accords modifiant les règles de calcul des droits à retraite dans ces régimes de manière plus drastique encore que la loi Balladur ne l'avait fait dans le régime général et, à ce titre, proprement désastreux pour les vingt-huit millions de salariés du secteur privé qu'ils concernent (dix-sept millions de salariés en activité et onze millions de salariés en retraite).

On peut comparer les droits à retraite qu'un salarié pouvait obtenir, pour une carrière complète de 40 années, avant la signature de ces accords avec les droits à retraite que le même salarié peut espérer aujourd'hui pour la même carrière débutée en 2006. **Là encore, le résultat est édifiant ! La perte de droits, autrement dit la baisse du montant de la pension se situe, toujours dans la même hypothèse d'un différentiel de 1,5 % en moyenne par an sur la période considérée entre l'évolution des salaires et celle des prix, à : ... 44 % !**

Ainsi un salarié qui ferait toute sa carrière au plafond de la Sécurité sociale en cotisant uniquement au régime général et à l'Arrco, verrait, par application des règles de calcul en vigueur aujourd'hui dans ses régimes de base et complémentaire, le montant total de ses droits à retraite chuter de : **71 % du plafond de la Sécurité sociale en vigueur lors de**

sa dernière année d'activité à moins de 54 % de ce même plafond ! Au bout de quinze ans de retraite, le montant de la pension ne représenterait plus que 43% de ce même plafond !

Pour fixer les idées, le plafond de la Sécurité sociale étant en 2006 de 2 589 euros par mois, les montants bruts de retraite à la liquidation et quinze années plus tard seraient respectivement de 1 398 euros et 1 113 euros par mois au lieu de 1 838 euros par mois.

Quant à la loi Fillon de 2003, elle a entrepris la généralisation progressive, dans un premier temps aux seuls salariés des différentes fonctions publiques, des principaux reculs imposés par la loi Balladur aux salariés du secteur privé : passage de 37,5 années en 2003 à 40 années en 2008 de la durée de service permettant l'obtention du taux « plein » de 75 % et indexation sur les prix des pensions liquidées. Elle allonge à partir de 2009, pour tous les salariés, ceux relevant des fonctions publiques comme ceux relevant du secteur privé, cette même durée de cotisation de 40 années en 2008 à 41 années en 2012... pour commencer, des allongements supplémentaires jusqu'à 42 ans au moins étant d'ores et déjà prévus par la loi.

CE QU'ON NOUS PRÉPARE POUR DEMAIN

Demain, c'est-à-dire dès l'automne 2006 avec le rendez-vous prévu (clause dite de revoyure) par les accords paritaires du 13 novembre 2003 sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco, à partir ensuite de 2008 pour les rendez-vous prévus à la fois par la loi Fillon et par la renégociation des accords paritaires sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco, l'accord du 13 novembre 2003 ayant été signé pour une durée de cinq ans.

Personne ne peut nourrir la moindre illusion sur les intentions du gouvernement actuel et sur celles du Medef en ce qui concerne le dossier des retraites. La seule, l'unique préoccupation de l'un comme de l'autre est de réduire le besoin de financement des retraites, celui des salariés du secteur public, régimes spéciaux compris,

Les accords Agirc-Arrco

Là encore, le résultat est édifiant ! La perte de droits, autrement dit la baisse du montant de la pension se situe, toujours dans la même hypothèse d'un différentiel de 1,5 % en moyenne par an sur la période considérée entre l'évolution des salaires et celle des prix, à : ... 44 % !

comme celui des salariés du secteur privé.

La loi Balladur comme la loi Fillon n'ont constitué que des étapes sur la voie tracée : passer à terme, dans notre pays du « *tout répartition* » au « *tout capitalisation* ». Ce qui au vu des expériences de ce type déjà tentées au Royaume-Uni, au Chili, en Argentine et ailleurs, s'avérerait catastrophique pour le niveau de vie futur de l'immense majorité des retraités.

Pour des raisons politiques et juridiques incontournables c'est la voie longue, certes, mais seule efficace du « *glissement progressif* » qui a été choisie. Tout se met en place pour introduire progressivement la capitalisation dans le système de retraite français y compris dans la fonction publique avec la création d'un régime additionnel fonctionnant selon le principe dit « *de la répartition provisionnée* » mais dont la caractéristique principale est, tout comme en capitalisation, l'absence quasi totale de garanties quant aux droits à retraite future acquis en contrepartie du versement des cotisations.

Les régimes spéciaux jusqu'ici épargnés font d'ores et déjà l'objet d'« *attentions particulières* » : ils sont, les uns après les autres, « *adossés* » au régime général et aux régimes complémentaires Agirc-Arrco des salariés du secteur privé, prélude naturel à leur intégration future escomptée dans ces régimes.

L'Agirc, régime de retraite des cadres, acquis historique s'il en est, car régime par répartition créé en 1947 pour une population qui dans tous les autres pays était naturellement vouée à se couvrir en matière de retraite par des régimes par capitalisation, et par la même véritablement symbolique du choix effectué à cette époque du « *tout répartition* » est aujourd'hui la cible privilégiée du Medef qui, pour des raisons exactement inverses à celles qui lui ont donné naissance en 1947, entend, en le détruisant, en faire le symbole d'un choix qu'il espère irréversible, à terme, de la capitalisation en lieu et place de la répartition dans notre pays.

C'est, dès cet automne, que le Medef entend porter l'estocade décisive contre ce régime, actuellement insuffisamment

financé par les cotisations qu'il reçoit et qui ne doit son équilibre financier qu'à une contribution financière qui lui est versée par le régime Arrco. Ce que veut le Medef, c'est équilibrer l'ensemble actuel Agirc-Arrco par une baisse drastique des droits à retraite futurs en tranche B (partie du salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale, sur laquelle cotisent les cadres et assimilés cadres de ce régime, en laissant à l'Arrco, (régime complémentaire en tranche A partie du salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale de tous les salariés cadres et non-cadres) la charge de combler le déficit de ressources de l'Agirc.

En clair, le besoin de financement actuel des retraites en cours de service à l'Agirc, serait pris en charge par l'Arrco, avec évidemment des conséquences dommageables pour l'équilibre financier de ce régime, lesquelles justifieraient alors de nouvelles baisses des droits à retraite qu'il garantit.

ON LE VOIT, LE DOSSIER DES RETRAITES EST D'ORES ET DÉJÀ ROUVERT

Dès la rentrée de septembre, l'Ugict donnera à ses organisations toutes les informations nécessaires permettant la mobilisation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, ceux du secteur public comme ceux du secteur privé pour la défense d'un acquis social irremplaçable : le droit pour tous, public comme privé, d'une retraite permettant le passage sans encombre dès l'âge de 60 ans de la condition de salarié à celle de retraité. Mais, d'ores et déjà, il faut savoir qu'au rendez-vous Agirc-Arrco de cet automne figurent des questions précises.

✓ La différenciation des évolutions des paramètres de fonctionnement dans les régimes Agirc et Arrco afin de permettre de **nouvelles et drastiques baisses de droit à retraite pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres Agirc**. Il s'agirait de faire évoluer le « *prix d'acquisition* » d'un point de retraite plus vite que le salaire moyen des salariés du secteur privé et la valeur en euro de cha-

cun de ces points moins vite que les prix, donc le montant de la retraite s'obtenant en multipliant le nombre de points de retraite par la valeur en euro de chacun de ces points : **moins de points de retraite pour une même cotisation, chacun de ces points ayant une valeur moindre qu'aujourd'hui, le pouvoir d'achat des retraites déjà liquidées diminuant au fil des ans plus vite encore qu'aujourd'hui.**

✓ **La suppression de la Garantie Minimale de Points (Gmp)**. L'assiette de cotisation au régime des cadres étant constituée par la partie du salaire dépassant le plafond de la Sécurité sociale, avant le 1^{er} janvier 1989, date de mise en service de la Gmp, les salariés affiliés au régime des cadres dont le salaire était inférieur ou égal au plafond de la Sécurité sociale ne cotisaient pas et donc ne pouvaient acquérir de droits dans ce régime. La Gmp, cotisation forfaitaire dont le montant représente chaque année le prix d'achat de 120 points de retraite permet aujourd'hui à 20 % des salariés relevant du régime de retraite des cadres d'acquérir chaque année 120 points de retraite dans ce régime. Pour une carrière complète de 40 années de cotisation, le droit à retraite potentiel ouvert par la

Gmp est de l'ordre de 160 euros par mois venant en complément de la retraite de base de la Sécurité sociale et de la retraite complémentaire Arrco. La suppression de la Gmp réclamée par le Medef affaiblirait évidemment considérablement le régime de retraite des cadres, accélérant ainsi sa mise à mort.

✓ **L'alignement des avantages familiaux** en matière de retraite (majorations familiales et âge ouvrant droit à reversion) **sur les règles les moins favorables en vigueur dans les deux régimes** à savoir les règles Arrco en matière de majorations familiales et les règles Agirc en matière d'âge ouvrant droit à reversion.

Tous les salariés, qu'ils relèvent aujourd'hui pour leur retraite, des régimes du secteur privé ou de ceux du secteur public sont évidemment concernés par ce rendez-vous. Ainsi les salariés des Ieg, ceux de la Ratp, ceux de La Poste, ceux de la SnCF, déjà « *adossés* » aux régimes de retraite des salariés du secteur privé ou en voie de l'être, ne peuvent ignorer qu'en cas d'intégration future de leurs régimes spécifiques dans ces régimes, les seuls droits à retraite qui leur seraient alors garantis seraient ceux résultant des négociations à venir dans ces régimes. ■

Stage « *retraites* » de l'Ugict Programme 2007

- ✓ 22 au 26 janvier
- ✓ 11 au 15 juin
- ✓ 8 au 12 octobre
- ✓ 26 au 30 novembre

Inscrivez-vous sans attendre car ces stages sont complets plusieurs mois à l'avance !

Inscription (20 stagiaires par session) à l'Ugict :
c.lenert@ugict.cgt.fr - Tél. : 01 48 18 85 12