

Cadres **INFOS**

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 630 – 3 décembre 2007

● **Editorial**

Ça ne passe pas ... Retraites, salaires, emplois, missions : l'alignement par le bas contesté

Les reculs que le gouvernement veut imposer ne cessent d'amplifier la grogne et les mobilisations. Les étudiants contre la loi LRU (Libertés et Responsabilités des Universités), les magistrats contre la révision de la carte judiciaire, les salariés cheminots, ceux de la RATP, des industries électriques et gazières, de l'Opéra de Paris, de la Comédie-Française contre la réforme des régimes spéciaux. Les salariés de l'ensemble de la fonction publique pour les salaires, l'emploi, les missions, à la santé, dans l'éducation, aux finances, à la Poste et dans les collectivités territoriales, mais aussi plusieurs secteurs du privé comme la construction, les banques, le commerce mobilisés pour les salaires, le pouvoir d'achat et les conditions de travail... Tous ces mouvements sont parvenus ou doivent parvenir à imposer le nécessaire débat sur le contenu des réformes et de réelles négociations sur la base des revendications des salariés. Cela requiert notre vigilance et notre implication avec l'encadrement pour peser sur les choix qui seront faits.

Sylviane Lejeune
Secrétaire Nationale de l'Ugict-CGT

Formation syndicale Ugict-Cgt pour 2008

Module vie syndicale Ugict (2 jours)

Il s'adresse aux responsables et animateurs à la vie syndicale Ugict.

● 4-5 février

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur : Marie-Claude Cardin au 01 48 18 85 21 (83 46).

Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46).

Stage national (5 jours)

● du 18 au 22 février

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur : Julien Guérin au 01 48 18 81 85 (83 46).

Stage « Responsabilité sociale des cadres » (5 jours)

● du 24 au 29 février

● du 19 au 24 octobre

Institut des Sciences Sociales du Travail de Strasbourg (67).

Contacteur : Eric Thouzeau au 01 48 18 85 15 (85 06).

Stage « Femmes ingénieur-e-s, cadres, techniciennes » (3 jours)

● 15-19 septembre

Institut des Sciences Sociales du Travail de Sceaux (92).

Contacteur : Marie-Claude Cardin au 01 48 18 85 21 (83 46).

Stage technique sur les retraites (4 jours)

● du 3 au 7 mars

● du 26 au 30 mai

● du 6 au 10 octobre

Centre de formation Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette (91).

Contacteur : Sylvie Durand au 01 48 18 85 09 (85 12).

● **EDITO :**

Ça ne passe pas... Retraites, salaires, emplois, missions : l'alignement par le bas contesté

● **RETRAITE :**

De l'alignement des régimes spéciaux à la réforme prévue pour 2008 : enjeux et perspectives

● **ELECTIONS PRUD'HOMALES**

● **FORFAIT-JOURS :**

RETOURNEMENT DE SITUATION

● **POUR UNE JUSTICE DE QUALITE**

De l'alignement des régimes spéciaux à la réforme prévue pour 2008 : enjeux et perspectives

Le 25 septembre dernier, à l'occasion du 60^e anniversaire de la création du régime de retraite des cadres, l'Agirc, François Fillon a déclaré que le gouvernement mettait deux conditions préalables à la troisième réforme des retraites prévue pour 2008 :

- la réforme des régimes spéciaux ;
- le règlement du problème de l'emploi des « *séniors* ».

La réforme des régimes spéciaux

Selon le gouvernement, cette réforme devrait contenir deux dispositions présentées par celui-ci comme « *incontournables* » :

- l'alignement des conditions d'ouverture du droit à retraite pour les salariés relevant de ces régimes sur celles déjà en vigueur depuis la loi Fillon de 2003 dans les trois fonctions publiques d'Etat, hospitalière et des collectivités territoriales ;
- l'indexation à titre définitif des pensions liquidées sur les prix comme c'est le cas dans le secteur privé depuis 1987 et surtout depuis 1993 et dans la fonction publique depuis 2003.

La loi Fillon de 2003 avait transposé dans la fonction publique ces conditions d'ouverture du droit à retraite en vigueur dans le secteur privé.

Dans les régimes de base et complémentaires des salariés du secteur privé, ces conditions sont aujourd'hui les suivantes :

- l'âge d'ouverture du droit **sans condition aucune de durée de cotisation** pour la retraite durant la vie dite « *active* » est de 65 ans (et cela depuis pratiquement l'origine, qui remonte à la création de la Sécurité sociale en 1945) ;
- dans le secteur public (régimes spéciaux compris) avant la réforme Fillon de 2003, cet âge était de 60 ans en général mais abaissé à 55 ans ou à 50 ans selon le degré de pénibilité, de dangerosité ou d'astreinte de l'emploi exercé.

Le montant de la pension, **liquidée à 65 ans**, s'obtient alors en appliquant les règles de calcul en vigueur dans le régime de base et le ou les régimes complémentaires (Agirc, Arco, Ircantec) des salariés du secteur privé ou des contractuels du secteur public. Pour les régimes de base de Sécurité sociale qui sont des régimes par « *annuités* », comme ceux du secteur public, le montant de la pension se calcule, comme dans ces derniers, en appliquant au salaire de référence pris en compte pour le calcul de cette pension, le taux de 50% (75% dans le secteur public) puis en multipliant le résultat ainsi obtenu par un coefficient dit de « *proratisation* » égal au rapport entre le nombre de trimestres de cotisation validé dans le régime servant la pension au nombre maximum de trimestres de cotisation pris en compte pour ce calcul, soit 160 trimestres à compter de 2008, 164 trimestres à compter de 2012 et 167 trimestres au moins à compter de 2020, **en l'état actuel de la loi**.

En conséquence, en application des lois Balladur et Fillon, **le montant P de la pension liquidée à 65 ans**, dans les régimes de base de Sécurité sociale du secteur privé comme dans ceux des fonctionnaires, à compter de 2020, se calculera par la formule : $P = \text{Taux « plein »} \times \text{Salaire de référence} \times \frac{d}{167}$

167

Le taux « *plein* » est de 75 % pour les fonctionnaires et de

50 % pour les salariés du secteur privé.

d est le nombre de trimestres de cotisation validés par le régime qui sert la pension.

167 est le nombre maximal de trimestres pris en compte pour le calcul de **P** (**d** ne peut donc dépasser 167). Avant la loi Balladur de 1993 dans le secteur privé et la loi Fillon de 2003 dans les trois fonctions publiques, ce nombre maximal était de 150.

Pour les salariés du secteur privé, le droit à retraite a, de tout temps, été ouvert **à partir de 60 ans, mais alors à taux réduit** par rapport au taux dit plein.

La réduction de taux en vigueur, jusqu'en 2003, de 1,25 point de taux par trimestre manquant par rapport à l'âge de 65 ans, était fortement dissuasive : elle réduisait, en cas de départ à 60 ans, le taux de moitié par rapport au taux plein de 50 % accordé à 65 ans, ce qui diminuait évidemment la pension de moitié.

C'est à compter de 1983 que le droit à retraite à taux « *plein* » a été ouvert à partir de 60 ans dans le secteur privé, mais **sous condition d'une durée de cotisation validée « tous régimes de base public, privé confondus » d'au moins 37,5 années, soit 150 trimestres. Cette durée de cotisation requise pour l'obtention du taux « plein »** est passée de 150 trimestres de 1983 à 1993 incluses, à 160 trimestres en 2003, par application de la loi Balladur. Elle passera, en application de

la loi Fillon de 2003, à 164 trimestres en 2012 et au moins, **en l'état actuel de la loi**, à 167 trimestres en 2020.

Cette même loi Fillon a aligné les règles en vigueur dans la fonction publique sur celles en vigueur dans le secteur privé, à savoir : taux « *plein* » à 65 ans, taux « *réduit* » en cas de départ avant 65 ans, si la condition de durée de cotisation « *tous régimes de base public, privé confondus* », requise pour l'obtention du taux plein avant 65 ans, n'est pas remplie. Cet alignement sera entièrement achevé à compter de 2020.

A cette date, le montant P de la pension, liquidée avant 65 ans sans que la durée de cotisation de 167 trimestres « *tous régimes de base public, privé confondus* » ne soit atteinte, se calculera pour les salariés du secteur privé comme pour ceux de la fonction publique par la formule :

$P = \text{Taux « réduit »} \times \text{Salaire de référence} \times \frac{d}{167}$

Le taux « réduit » sera obtenu en diminuant le taux « *plein* » (de 50 % dans les régimes de base du secteur privé et de 75 % dans les régimes des fonctionnaires) de 0,625 point par trimestre manquant :

- soit par rapport à l'âge de 65 ans ;
- soit par rapport à la durée de cotisation « *tous régimes de base public, privé confondus* » de 167 trimestres.

C'est le plus petit de ces deux nombres de trimestres man-

quants qui est retenu. Tant que la durée de cotisation « *tous régimes de base public, privé confondus* » requise pour l'obtention du taux plein ne dépassait pas 37,5 années, ni l'existence du coefficient de proratisation, ni la réduction de taux (la fameuse « *décote* » !) ne constituaient à proprement parler, dans le secteur privé en tout cas, des « *pénalisations* » dès lors que tous les salariés entrés dans la vie active au plus tard à 22 ans et demi et n'ayant pas interrompu volontairement leur activité, pouvaient justifier dès l'âge de 60 ans de 37,5 années de cotisation.

Étaient pénalisés à l'époque, les salariés ayant accompli des études longues, et ceux qui, femmes pour la plupart, avaient interrompu leur activité durant un certain nombre d'années pour s'occuper de leurs enfants tant que ceux-ci étaient petits, faute le plus souvent d'un salaire suffisant pour faire autrement. Il n'en est plus de même aujourd'hui avec l'allongement systématique de cette durée de cotisation imposé par la loi et dont le but ouvertement proclamé est de subordonner l'attribution d'une pension de retraite permettant de vivre à peu près décemment à une durée de carrière qui deviendra, en tout état de cause, rapidement hors d'atteinte pour l'immense majorité des salariés.

Ainsi, si l'on transposait tel quel dans les régimes spéciaux de retraite ce mode de calcul, alors le taux applicable au salaire de référence conjugué avec le passage de $\frac{d}{150}$ à $\frac{d}{167}$

du coefficient de proratisation, conduirait évidemment, à âge de départ inchangé, à des baisses de pension pouvant être considérables.

Ainsi, un cheminot partant en retraite à 55 ans en 2020, avec une durée de cotisation validée dans son régime de 34 années, soit de 136 trimestres, verrait alors son taux réduit de $31 \times 0,625$ point = 19,375 points.

Il lui manquerait en effet 40 trimestres par rapport à l'âge de 65 ans et 31 trimestres par rapport à la durée de cotisation de 167 trimestres. **Au lieu de percevoir une pension P égale à :**

$75\% \times \text{salaire de référence} \times \frac{136}{150}$

soit donc **68 % de son salaire de référence, il ne percevrait plus,**

en cas de départ à 55 ans toujours, **qu'une pension égale à :**
 $55,625\% \times \text{salaire de référence} \times \frac{136}{150}$

soit **45,30 % de ce même salaire de référence !**

Par ailleurs, une fois liquidée, cette pension, indexée sur les prix, marginaliserait rapidement le retraité par rapport à son collègue en activité.

Au bout de 20 ans de retraite, selon les projections du Conseil d'Orientation des Retraites, une pension indexée sur les prix ne représente plus dans le meilleur des cas que 65 % d'une pension indexée sur les salaires.

Les salariés du secteur privé dépendent aussi pour leur retraite de régimes complémentaires (Agirc et Arcco). Le droit à retraite dans ces régimes, qui sont des régimes par points dans lesquels chaque année cotisée ouvre droit sans limitation de nombre à attribution de points, est ouvert sans abattements sur le montant des pensions, dès lors qu'il est ouvert à taux plein dans leur régime de base. Si ce n'est pas le cas, le montant de la pension est alors réduit par application de coefficients de minoration. Ces coefficients remplacent à la fois la « *décote* » et la « *proratisation* » en vigueur dans les régimes de base. En principe, ils sont calculés de manière à assurer la neutralité financière pour le régime du choix fait par le salarié de partir avant l'âge où il remplit les conditions d'ouverture du droit à taux plein dans son régime de base : si, par exemple, un salarié décide de partir deux ans avant l'âge où il a droit à une retraite à taux plein dans son régime de base, durant ces deux années, il ne cotisera pas au régime (celui-ci, donc, perdra la ressource correspondante). De plus, il percevra une pension (ce qui alourdira la charge du régime). Un coefficient de minoration « *actuariellement neutre* » est calculé pour que, compte tenu de l'espérance de vie moyenne à 60 ans du salarié partant en retraite, le choix du salarié de partir deux ans plus tôt avec un montant de retraite minoré, soit neutre financièrement, au total pour le régime par rapport au choix du même salarié d'attendre deux années de plus, en travaillant

et en cotisant pour sa retraite donc, et de partir alors avec une retraite plus élevée certes, mais qu'il percevra deux années de moins.

Les réductions de taux qui entreront en vigueur à compter de 2013 dans les régimes de base, - 0,625 point de taux par trimestre manquant l'année de départ en retraite, soit par rapport à l'âge de 65 ans, soit par rapport à la durée de cotisation « *tous régimes de base public, privé confondus* » - devraient être en principe « *actuariellement neutres* » à cette date (ils sont aujourd'hui nettement plus élevés et ont donc un caractère dissuasif).

Dans ce cas, le régime traite, en moyenne évidemment, de manière égale tous les salariés d'une même génération, en attribuant au total à chacun d'eux les mêmes droits à retraite pour une même contribution au financement des retraites durant la vie active.

Le seul moyen de stopper le processus infernal engagé avec l'allongement sans limite de la durée de cotisation requise pour l'obtention d'un droit à retraite décent dès l'âge de 60 ans et avant 60 ans pour les salariés exerçant un certain nombre de professions justifiant, quelle qu'en soit la raison précise (pénibilité, dangerosité, astreinte, convention à l'embauche), un âge de départ inférieur, est de considérer que le taux de remplacement du salaire par la retraite de 75 % pour tous, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, doit être acquis, **dès lors que la carrière du salarié est « complète »**, c'est-à-dire qu'entre le moment où le salarié sort du cycle d'études obligatoire et le moment où il prend sa retraite, il est toujours resté « *en activité* », les périodes d'inactivité forcée quelle qu'en soit la cause - formation, recherche du premier emploi, chômage, maladie, maternité, invalidité - étant considérées comme des périodes d'activité.

Cette revendication confédérale doit évidemment servir de « guide » dans toutes les négociations sur les retraites et cela dans tous les régimes : tout ce qui permet de s'en rapprocher mérite sans doute d'être pris en considération, tout ce qui en éloigne doit être évidemment rejeté

(A SUIVRE...)

Le seul moyen de stopper le processus infernal engagé avec l'allongement sans limite de la durée de cotisation...

Acteurs de la démocratie à l'entreprise

Pour voter, il faut être inscrit. Chacun-e peut vérifier son inscription, c'est un droit ! (art D513 -2 II) du Code du travail créé par le décret N°2007 - 1550 (30 octobre 2007).

La liste Dads (Déclaration Annuelle des Données Salariales) :

- doit être publique ;
- consultable sur le temps de travail.

L'employeur doit mettre à disposition les listes d'inscription : elles sont contrôlables pendant 15 jours.

Ce que vous devez vérifier :

- nom, prénom et adresse personnelle (bien écrit), la qualité de salarié y compris Cdi, contrats particuliers ; en cas de plusieurs employeurs, l'inscription se fait là où le salarié fait le plus grand nombre d'heures ;
- la section d'inscription ; le code Naf détermine la section ;
- pour l'encadrement : Art L513-1-IV « Sont électeurs dans la section de l'encadrement :
 - ✓ les ingénieurs ainsi que les salariés qui, même s'ils n'exercent pas de commandement, ont une formation équivalente constatée ou non par un diplôme ;
 - ✓ les salariés qui, ayant acquis une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, exercent un commandement par délégation de l'employeur ;
 - ✓ les agents de maîtrise qui ont une délégation écrite de commandement ;
 - ✓ les voyageurs, représentants et placiers. »

L'Ugict-CGT revendique l'élargissement de l'inscription aux techniciens et techniciens supérieurs.

- le lieu d'inscription.

Vos remarques doivent être consignées dans un délai de 15 jours après la fin de la période de consultation. Les organisations syndicales aussi sont habilitées à vérifier les listes.

Vous pouvez nous communiquer vos remarques et/ou difficultés rencontrées, pour agir ensemble.

Forfait-jours : retournement de situation

Un arrêt de la cour de cassation « *blue green* » fait date, il intervient en effet à contre courant de la tendance législative à étendre l'application des forfaits-jours. Portant sur l'indemnité issue de l'article L 212-15-4 alinéa 2 (indemnisation lorsque le salarié aux forfaits-jours ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail, ou perçoit une rémunération sans rapport avec les suggestions imposées), cet arrêt pose la question du profil de salariés pouvant relever du forfait-jours. Les commentaires de cet arrêt indiquent qu'il peut y avoir là l'amorce d'une sortie de dispositif en posant la question : « *quelle est la frontière entre la sortie du dispositif et l'utilisation abusive du forfait-jours ?* » Ce jugement est surtout un encouragement implicite à reprendre le débat sur la mesure du temps de travail pour tous les salariés y compris les cadres aux forfaits-jours. Il n'est en effet pas écrit dans le marbre que le temps de travail des cadres ne puisse relever d'un décompte horaire, même dans le cadre de forfaits. Des questions sont soulevées, de fait :

- le droit au repos figure dans la constitution (préambule de 1946) ; comment est-il respecté dans le cadre d'un forfait-jours ouvrant la possibilité d'imposer au salarié concerné 13 heures par jour et 78 heures par semaine ?
- le Comité Européen des Droits Sociaux qualifie la situation des cadres aux forfaits-jours de violation de l'article 2 § 1 de la charte sociale révisée et contraire à l'article 4 § 2 de cette même charte. Ce Comité ne considère donc pas l'article L212-15-4 alinéa 2 comme une garantie suffisante pour lutter contre les abus de l'utilisation du forfait-jours.

Cet ensemble est un encouragement à reprendre l'activité renforcée sur le temps de travail des cadres, sa mesure, son décompte.

Pour une justice de qualité

Le 29 novembre l'Ugict-CGT avec la CGT appelait à l'action avec les magistrats et les personnels du ministère de la Justice (voir déclaration CGT).

La réforme au pas de charge de la carte judiciaire se fait au mépris absolu de toutes les critiques, propositions et réflexions alternatives des magistrats, personnels de justice, des conseillers prud'homaux, des organisations syndicales. Dans ce domaine comme dans bien d'autres, la méthode employée consiste à passer en force, selon des critères technocratiques sans relation avec la qualité du service public de la justice.

La suppression de 63 conseils de prud'hommes ne correspond pas aux besoins des salariés, c'est pourquoi l'Ugict-CGT invitait comme la CGT, les conseillers prud'homaux à se joindre à l'action du 29 novembre, ainsi que les organisations de l'Ugict-CGT dans les départements et en région, là où avaient lieu les rassemblements.