



RÉFORME DES RETRAITES 2010 : INJUSTE SOCIALEMENT ET INEFFICACE FINANCIÈREMENT

édito

Ce nouveau numéro spécial de *L'Echo des Employés et Cadres* est consacré à l'actualité du dossier des retraites.

Nous avons souhaité faire un tour d'horizon complet du système de retraite français en mettant en perspective les enjeux, voire en démythifiant des systèmes voulus par certains, tel que celui des comptes notionnels (régime suédois) ou le régime par points.

Mais tout d'abord, il faut remettre en perspective l'évolution de nos régimes de retraite.

La loi Fillon de 2003 a entériné une clause de rendez-vous fixée à 2012. Problème, elle interviendrait pendant l'année de la prochaine élection présidentielle, soit trop tard pour l'actuel Président de la République, Nicolas Sarkozy, qui souhaite en faire LA réforme de son quinquennat.

Deuxième difficulté ou opportunité (cela dépend de quel côté l'on se situe), cette énième réforme (ou plutôt contre réforme) intervient au plus mauvais moment : celui d'une des plus graves crises économiques contemporaines.

Opportunité pour le gouvernement, car c'est l'occasion d'ajouter l'austérité à l'idéologie qui l'anime, au travers de l'affirmation du recul de l'âge légal ou du «travailler plus longtemps».

Car en effet, le plan retraite qui nous est présenté fait partie intégrante du plan d'austérité gouvernemental. Pire, il en est l'élément principal !

D'ailleurs, aucun média ne s'y est trompé : tous ont affiché l'intérêt des marchés financiers pour l'examen à la loupe de ce projet. Ce qui est la démonstration qu'il est construit pour répondre au souci de réduction des déficits, plutôt qu'à pérenniser et à financer sur le long terme nos régimes de retraite.

C'est notamment, la raison pour laquelle, le Ministre du Travail, Eric Woerth, a indiqué le 16 juin au soir sur le plateau du journal télévisé de TF1, face au Secrétaire général de la Confédération Force Ouvrière, Jean-Claude Mailly, que les mesures de recul de l'âge (60 à 62 ans et 65 à 67 ans) n'étaient pas négociables.

A elles seules, ces mesures de recul de l'âge de départ en retraite absorbent 50% des déficits.

Plus l'on part tard, moins il y a de retraites à payer ! A cette allure, on mourra avant de profiter de la retraite et cela réglera définitivement le financement !!!

La bataille en faveur du financement de nos retraites ne fait que commencer. L'ampleur de la mobilisation de notre organisation syndicale le 15 juin, et le mot d'ordre clair et sans ambiguïté en faveur du retrait de ce plan est de nature à faire avancer le débat, mais aussi à construire une réelle et efficace action syndicale collective.

Déjà, de nombreux Français ont compris, le 16 juin, jour de la communication officielle du plan, que cela n'avait plus rien de virtuel.

La bataille concrète aura lieu dès que le débat s'ouvrira au Parlement début septembre. Et c'est là que nous devons exiger le retrait du plan avec toutes les organisations syndicales qui le voudront.

Mais nous devons tous avoir conscience que seul le rapport de force qui consiste à déclencher une grève interprofessionnelle public-privé de nature à bloquer le pays, sera à même de faire reculer le gouvernement.

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

CONCERTATIONS RETRAITES 2010 :

AVANT PROJET DE LOI

Après la puissante démonstration de la confédération FORCE OUVRIERE du 15 juin, manifestant le refus massif des salariés de tout allongement de durée de carrière et de tout recul de l'âge légal de la retraite, le gouvernement par la voix du Ministre du Travail, Eric WOERTH, a présenté à la presse ce mercredi 16 juin 2010, à 8 h 30, son avant projet de réforme des retraites, lequel ne nous avait été transmis qu'une demi heure auparavant.

Si ce projet se révèle sans surprises, il n'en demeure pas moins qu'ainsi le gouvernement fait montre d'une forme aigüe d'autisme et de surdité totale aux propositions de la Confédération FORCE OUVRIERE, notamment en ce qui concerne le volet financement de cette réforme devant permettre le retour à l'équilibre financier et la pérennité de la retraite par répartition.

Réagissant «à chaud», le Secrétaire général de FO a défini cette contre réforme : ***injuste socialement et inefficace financièrement !***

Pour s'en convaincre, il suffit de lire le titre de la synthèse de la réforme, présentée à la presse : ***“Augmenter la durée d'activité, en répartissant équitablement l'effort entre les salariés”*** (sic). De l'aveu même du Ministre, les salariés et quasiment eux-seuls sont mis «à l'effort», préservant les autres catégories et ignorant toute justice sociale et fiscale.

Nous commenterons ici les mesures essentielles du projet, sachant que si des modifications mineures peuvent y être apportées, l'essentiel y est gravé ; d'autres mesures pourraient toutefois surgir dans le texte définitif.

1. Porter l'âge légal de droit commun à 62 ans en 2018, en l'augmentant chaque année de 4 mois à partir de la génération 1951, et augmenter parallèlement de deux ans l'âge d'annulation de la décote.

Ce serait la fin de la retraite à 60 ans ; par ailleurs augmenter de 4 mois par an, alors que les durées d'assurance sont comptabilisées en trimestres, ce serait faire travailler encore plus les salariés pour rien : ***travailler toujours plus pour***

gagner toujours moins ! En fait, les salariés nés après le 1^{er} juillet 1951 devraient travailler 4 mois de plus qui ne vaudraient que 3 mois d'assurance et ceux nés en 1952, 8 mois de plus qui ne vaudraient que 6 mois.

Ainsi, tous les salariés nés après le 1^{er} janvier 1956 seraient concernés par le nouvel âge légal de 62 ans.

Nous aurons l'occasion de développer au-delà lors d'une prochaine circulaire, mais si l'âge légal devait reculer, toutes les barrières d'âges seraient impactées : le taux plein (hors durée d'assurance) ne serait plus accordé à 65 ans mais à 67 ans, de même pour le minimum vieillesse. Les salariés en situation d'extrême précarité (RSA, ASS...) y seraient maintenus deux années de plus !

2. Relever l'âge d'ouverture des droits dans la fonction publique et dans les régimes spéciaux.

Cela induit le relèvement à 62 ans en 2018 pour tous les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits est aujourd'hui de 60 ans et le relèvement de manière parallèle à l'âge légal de droit commun pour tous les fonctionnaires en «catégorie active» : passage à 52 ans lorsque l'âge d'ouverture des droits est de 50 ans ; à 57 ans lorsque l'âge actuel est de 55 ans, etc.

La compensation de la pénibilité spécifique à ces fonctions (Police, Pénitentiaire, métiers insalubres...) serait amputée !

Par ailleurs, pour tenir compte du calendrier de la mise en œuvre de la réforme de 2008 dans les régimes spéciaux, le relèvement de l'âge d'ouverture des droits s'appliquerait à compter de 2017.

3. Appliquer le principe d'une augmentation de la durée de cotisation en fonction de l'espérance de vie jusqu'en 2020, conformément à la loi de 2003.

Seule «bonne nouvelle», si le calendrier de montée en charge de la durée d'assurance n'est pas remis en cause, il n'en est pas pour autant aggravé.

En effet, conformément à la loi du

21 août 2003 (Art. 5, I à IV), la durée d'assurance est allongée en fonction de l'espérance de vie à 60 ans et compte-tenu des estimations actuelles de l'INSEE, la durée de cotisation devrait être de 41,5 ans en 2020 (41 ans pour la génération 1952 – 41,25 ans pour 1953 et 41,5 ans (166 trimestres) pour les salariés nés en 1954.

4. Ne pas demander le même effort à tout le monde, mais au contraire prendre en compte l'usure des salariés, en permettant aux salariés qui ont une vie professionnelle plus dure de partir à la retraite plus tôt que les autres.

Si le dispositif «Carrières longues» était maintenu, la règle : durée de cotisation + 2 ans devrait aggraver les conditions et en réduire le nombre, même si le gouvernement parle de 50 000 personnes en 2011 et 90 000 personnes en 2015.

La prise en compte de la pénibilité se ferait par le maintien de la retraite à 60 ans pour les salariés qui, du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée (maladie professionnelle ou accident du travail produisant les mêmes effets) [sic] ont une incapacité physique supérieure ou égale à 20 % (10 000 personnes seraient concernées). Incontestablement, cette proposition n'est pas à la hauteur des attentes et des besoins et n'offre pas de départ anticipé pour les salariés usés.

Ainsi la seule réponse du gouvernement à la pénibilité serait de ne rien changer ! Inacceptable.

Par ailleurs, le développement de la prévention de la pénibilité, pour éviter l'usure physique des salariés sera facilité par la mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.

DEVELOPPER L'EMPLOI DES SENIORS

5. Aide à l'embauche pendant 1 an pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans.

Une aide à l'embauche des seniors demandeurs d'emploi, sous forme de «prime» égale à 14 % du salaire brut, sera accordée aux entreprises avec le

risque de dumping social au détriment des jeunes demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, le tutorat pour faciliter la transmission de savoir avant le départ à la retraite sera aidé par les fonds de formation professionnelle.

RENFORCER L'EQUITE DU SYSTEME PAR DES MESURES DE RECETTES CIBLEES ET UNE PLUS GRANDE CONVERGENCE ENTRE LE PUBLIC ET LE PRIVE

6. Augmenter les recettes destinées au fonctionnement solidaire des régimes de retraite, pour un montant de 3,7 Md€ en 2011.

MESURE	RENDEMENT 2011	RENDEMENT 2020 (en € constants 2010)
Contributions des hauts revenus	410 M€	630 M€
Augmentation de 40% à 41% du taux marginal du barème de l'impôt sur le revenu	230 M€	290 M€
Retraites-chapeaux : suppression de l'abattement de 1 000 pour l'imposition des rentes et instauration d'une contribution salariale spécifique de 14%	110 M€	140 M€
Stock-options : passage de la contribution patronale spécifique sur la valeur des options de 10% à 14% et de la contribution salariale sur le gain de levée d'option de 2,5% à 8%	70 M€	200 M€
Contributions des revenus du capital	1 090 M€	1 340 M€
Hausse de 1 point des prélèvements proportionnels :		
- Plus-values de cessions mobilières (18% à 19%)	90 M€	110 M€
- Plus-values de cessions immobilières (16% à 17%)	45 M€	50 M€
- Prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts (18% à 19%)	130 M€	160 M€
Suppression du crédit d'impôt sur les dividendes	645 M€	800 M€
Imposition des plus-values de cessions de valeurs mobilières au 1er euro	180 M€	220 M€
Total taxes sur les ménages	1 500 M€	1 970 M€
Annualisation des allègements généraux de charges sociales	2 000 M€	2 400 M€
Suppression du plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes reçus par une société mère de ses filiales	200 M€	250 M€
Total taxes sur les entreprises	2 200 M€	2 650 M€
TOTAL	3,7 Md€	4,6 Md€

A l'examen attentif de cet inventaire, force est de constater que les «mesures nouvelles» de financement que nous avons qualifiées de recettes de poche lors de la période de concertation, ne se révèlent pas à la hauteur des besoins. C'est ainsi que les 3,7 Md€ annoncés ne représentent même pas la valeur d'un point de cotisation (4,2 Md€) et que la contribution des hauts revenus fait l'effet d'un pétard mouillé avec son apport limité à 0,4 Md€.

Si l'essentiel de ces ressources provient de l'annualisation des allègements généraux de charges sociales (2 Md€), nous demeurons interrogatifs sur l'apport réel de cette suppression au financement des retraites : ces allègements ne faisaient-ils pas l'objet de compensations par le panier d'impôts et taxes affectés ?

Qui profite de cette réforme, les régimes de retraite ou le budget de l'Etat ?

Se profilent aussi des risques d'annualisation et d'effets d'aubaine.

7. Renforcement de la convergence entre les régimes public et privé.

En plus du relèvement de l'âge et de l'augmentation de la durée de cotisation, le taux de cotisation du public est aligné sur celui du privé (passage de 7,85 à 10,55 %), étalé sur 10 ans. Cette augmentation du «taux fictif» de cotisation se traduira par une nouvelle perte de pouvoir d'achat des agents publics, s'ajoutant aux pertes accumulées depuis une décennie.

La fermeture du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service est annoncée à compter de 2012, selon des modalités transitoires.

L'application de la même règle d'obtention du «minimum garanti» que dans le

secteur privé conduira ces fonctionnaires à justifier de tous leurs trimestres ou attendre l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

Toutes ces mesures, présentées sous couvert d'équité, n'ont qu'un but : rapprocher toujours plus les règles des régimes publics/privés, en vue de les fusionner plus aisément le moment venu.

AMELIORER NOS MECANISMES DE SOLIDARITE

8. Améliorer la couverture des chômeurs non indemnisés, pour tenir compte de la difficulté d'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Le nombre de trimestres validés par la solidarité (FSV) lorsqu'une personne est au chômage non indemnisé sera augmenté de 50 % (passage de 4 à 6 trimestres). Si cette mesure va dans le bon sens, encore faut-il que

le demandeur d'emploi ait cotisé au préalable au régime général, faute de quoi il n'y a pas de validation.

Aussi, l'affirmation du gouvernement selon laquelle plus de 6 000 personnes pourraient bénéficier de la mesure laisse perplexe : en 2009, seulement 1 027 personnes ont bénéficié de ces 4 trimestres à la CNAV...

9. Améliorer les retraites des femmes.

Pour que le congé maternité ne fasse plus baisser la pension, l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité sera désormais intégrée dans le salaire de référence pour le calcul de la pension. Cette mesure symbolique, qui à l'évidence ne peut s'appliquer qu'aux grossesses futures, ne concerne pas la prise en charge des cotisations retraite.

Si la retraite des femmes est notoirement inférieure à celle des hommes, nous avons eu maintes fois l'occasion d'en exprimer les raisons. Ce n'est pas cette mesurette ou les sanctions promises aux entreprises qui ne font pas de diagnostic de situation en matière d'inégalités salariales, qui y porteront remède.

10. Régler deux difficultés en matière de retraites agricoles.

Le gouvernement entend faciliter l'obtention par les femmes exploitantes agricoles du bénéfice de la revalorisation du minimum de pension agricole, par un assouplissement des conditions d'accès à ce dispositif.

De même, il veut changer les règles du minimum vieillesse pour que les agriculteurs ayant peu cotisé puissent avoir au moins 709 € de revenu au titre de la retraite pour une personne seule. Les terres agricoles et le corps de ferme seront, à cette fin, exclus du recours sur succession, compte-tenu de la spécificité de ces biens, afin d'inciter les agriculteurs à demander le minimum vieillesse.

Si FORCE OUVRIERE n'entend pas alimenter les polémiques stériles opposant les générations ou les publics de retraités, nous ne pouvons rester muets devant ces mesures.

Qu'il soit bien clair et entendu que pour les retraités exploitants agricoles comme les autres catégories de la population, FO exige un revenu de remplacement décent. Cet engagement solidaire ne doit pas nous conduire à cautionner des pratiques abusives et dérogatoires.

Pour parvenir au premier objectif, améliorer le minimum de pension, le gouvernement supprime la condition de durée en qualité d'exploitant agricole (à rapprocher du point 7...) et s'agissant des conditions d'attribution du minimum vieillesse, il exclut les terres agricoles et l'ensemble des bâtiments s'y rattachant de l'assiette du recouvrement sur succession de l'ASPA (minimum vieillesse).

Ceci conduit aujourd'hui à engager un recours sur succession pour la demeure familiale de la grand-mère (d'une valeur vénale supérieure à 39 000 €) et *in fine* à dissoudre le modeste patrimoine familial et demain à exclure intégralement l'exploitation agricole (terres et bâtiments), quelle qu'en soit la valeur.

RENFORCER LA COMPREHENSION PAR LES FRANÇAIS DES REGLES DE LA RETRAITE

11. Améliorer l'information des assurés sur le système de retraite et sur leurs droits.

Pour ce faire, les nouveaux assurés, lorsqu'ils valident leurs premiers trimestres, recevront un document d'information sur le système de retraite, en particulier sur les règles d'acquisition des droits à retraite et sur l'impact que peuvent avoir sur ces droits les événements qui affectent le déroulement d'une carrière.

Pour les salariés qui atteignent 45 ans, mettre en place un «point d'étape individuel retraites» pour leur permettre de faire très tôt les bons choix (est-ce à dire qu'il serait [grand] temps d'envisager de se créer une retraite personnelle supplémentaire ?) et mettre en place un relevé de carrière en ligne couvrant tous les régimes de retraite.

Le GIP Info retraite, créé par la loi de 2003, arrive à pleine charge et assurera très prochainement l'information des salariés sur leurs droits en matière de retraites et pensions, tous les 5 ans à partir de 40 ans ; est-ce indispensable de créer ce nouveau «rendez-vous», sauf à vouloir entretenir une certaine psychose ?

ATTEINDRE L'EQUILIBRE DES 2018

12. L'ensemble des mesures d'augmentation de la durée d'activité et des recettes permettront de remettre les régimes de retraite à l'équilibre en 2018.

Les déficits accumulés durant cette période seront intégralement transférés à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES), qui aura la propriété des actifs et des ressources du Fonds de Réserve pour les Retraites. Le FRR restera le gestionnaire de ces actifs et de ces ressources, pour le compte de la CADES.

La nature du FRR est ainsi changée. De fonds de réserve, il devient fonds de garantie et peut, à ce titre, être sollicité partiellement ou intégralement autant que de besoin. Il y a bien là détournement d'objet du FRR : on diminue comptablement la dette et l'on peut vider le FRR !

Le tableau ci-dessous centralise l'ensemble des mesures prévues, ressources nouvelles et économies «réalisées» et affiche l'objectif d'un retour à l'équilibre dès 2018.

Ce genre d'exercice est commun à toute les «réformes» des retraites qui nous ont été imposées depuis 1993, aucune n'est parvenue à assurer l'équilibre et ce n'est pas encore celle-ci qui y parviendra.

En effet, même si l'on excepte l'optimisme béat et les incantations du gouvernement pour le retour quasi immédiat de la croissance, ce tableau mélange les ressources nouvelles, les économies escomptées, l'hypothétique basculement de l'UNEDIC vers la CNAV mais aussi «l'effort de l'Etat» qui n'est, en fait, que la prise en compte, comme «ressource», de la contribution de l'Etat à l'équilibre du régime de pension des fonctionnaires.

champ : tous régimes (en Mds d'euros 2008)	2010	2011	2015	2018	2020
rappel solde avant réforme	-32,3	-35,1	-39,4	-42,3	-45,0
impact annuel mesure d'âge	0,0	1,7	9,5	18,6	20,2
effort Etat net	15,6	15,6	15,6	15,6	15,6
basculement Unedic	0,0	0,0	0,4	1,0	1,4
mesures recette	0,0	3,7	4,1	4,4	4,6
mesures "positives"	-0,1	-0,1	-0,8	-1,3	-1,6
mesures convergence public/privé	0,0	0,4	2,7	4,0	4,9
solde après réforme	-16,8	-13,7	-7,8	0,0	0,1

Aussi, en regardant objectivement ce tableau d'équilibre à l'horizon 2020, plus de 50 % des réalisations seraient imputables aux amputations des droits des salariés des secteurs publics et privé ; *a contrario* près de la moitié du déficit n'est pas réellement financé et pourrait atteindre les 100 Md€ cumulés en 2020.

Cette situation est irresponsable ! De même que par un tour de passe-passe de 15,6 Md€ par an, du budget de l'Etat à l'effort sur les retraites, on transforme ainsi un déficit en recette.



13. Mettre en place un comité de pilotage des régimes de retraite.

Chargé de suivre des indicateurs essentiels pour le succès de la réforme et l'avenir du système, notamment le taux d'emploi des seniors, la situation financière des régimes et le taux de couverture des engagements financiers, ce comité sera présidé par le Ministre chargé de la Sécurité sociale et comprendra des représentants de l'ensemble des régimes de retraite.

Ce comité trouve sa nécessité -dit l'avant projet de loi- tant le morcellement institutionnel est grand (38 régimes) et que l'évolution vers un socle de règles communes le justifie.

A la lecture de ce document, FORCE OUVRIERE porte un jugement très sévère sur cet avant projet de loi qui ferait porter la quasi-totalité des efforts sur les salariés, qu'ils soient des secteurs privé ou public, et n'apporterait pas les ressources indispensables à l'équilibre de nos régimes de retraite.

FORCE OUVRIERE refuse :

- toute remise en cause de la retraite à 60 ans !
- tout nouvel allongement de durée de carrière : 40 ans c'est déjà trop !
- toute atteinte au code des pensions civiles et militaires !

FORCE OUVRIERE exige :

- des ressources nouvelles à hauteur des enjeux et devant assurer la pérennité de la retraite solidaire et le retrait du projet du gouvernement.

Extraits de la Circulaire n°105/2010 du 16 juin 2010 du Secteur Retraites Confédéral

Bernard DEVY :

"De la loi Fillon de 2003 aux probables mesures de



Bernard DEVY,
Secrétaire confédéral chargé
du Secteur Retraites,
Secrétaire général de l'Union
Confédérale des Retraités,
Vice-président de l'ARRCO

L'Echo : Pour commencer, peux-tu nous rappeler quelles étaient les grandes lignes de la Loi Fillon de 2003 ?

La loi Fillon de 2003 avait comme objectif d'aligner les salariés du secteur public sur ceux du privé, ce que M. JUPPE n'avait pas réussi à obtenir en 1995. Le gouvernement RAFFARIN l'a imposé : le passage de 37,5 à 40 ans dans un premier temps, puis l'allongement progressif de 40 à 41 ans -cette dernière mesure s'applique également au privé- l'instauration de la décote pour ceux qui au moment de faire liquider leur pension, n'ont pas le nombre de trimestres requis pour l'attribution d'une retraite à taux plein. La loi du 21 août 2003 prévoyait également un retour à l'équilibre, par un transfert de cotisations de l'assurance chômage

vers l'assurance retraite, ce qui ne s'est jamais réalisé, compte tenu de la dégradation de la situation de l'emploi. Pour faire passer cette réforme, le gouvernement de l'époque avec l'appui de la CFDT, a accepté des mesures d'âge dans le cadre des carrières longues, maigre compensation pour une réforme qui vient confirmer l'allongement de la durée de cotisation et la baisse du niveau des pensions.

L'Echo : Que sont devenues les mesures présentées, à l'époque, comme des avancées pour les salariés (carrières longues, prise en compte de la pénibilité...) ?

Entre 2004 et 2008, près de 560 000 salariés ayant commencé à travailler entre 14 et 16 ans ont été bénéficiaires de cette mesure de départ anticipé. En 2008, au prétexte du nouvel allongement de la durée d'assurance vers 164 trimestres, le gouvernement a introduit une modification qui durcit les conditions de départ en rendant le système plus restrictif, au grand dam de la CFDT. Les bénéficiaires ne sont plus que 25 000 environ pour l'année 2009. On peut facilement imaginer que les nouvelles mesures viendront restreindre encore un peu plus le dispositif «carrières longues», lequel est toutefois condamné à se limiter aux 58/59 ans, en raison de l'allongement de la durée d'assurance et de l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans, à partir de la génération 1953.

S'agissant de la pénibilité, cet engagement n'a jamais été tenu. Sept ans après la loi Fillon, aucune avancée significative ne nous

permet d'espérer un aboutissement positif de ce dossier.

Les partenaires sociaux ont échoué dans la négociation et malgré de nombreuses réunions, la volonté patronale de «médicaliser» la pénibilité du travail pouvant reporter la charge financière de la réparation sur l'assurance maladie ou les AT/MP.

Le gouvernement a inscrit ce thème de la pénibilité dans la concertation qu'il conduit avec les organisations syndicales et patronales mais les premiers échanges nous laissent sceptiques sur les chances d'aboutir. Nous avons, de notre côté, rappelé au gouvernement qu'on ne pouvait pas exonérer les employeurs de leurs responsabilités et proposé le prélèvement d'une cotisation dans le cadre d'une gestion mutualisée des fonds pour permettre à des salariés de bénéficier de cessations anticipées d'activité.

L'Echo : La loi Fillon de 2003 prétendait avoir sauvé la retraite par répartition. Sept ans plus tard, quelle est la situation réelle ?

La loi Fillon n'a rien sauvé du tout. Nous l'avons d'ailleurs souligné à l'époque. L'hypothèse de transfert de cotisations entre l'assurance chômage et la branche vieillesse ne s'est jamais réalisée. De plus, la crise économique étant passée par là, la situation de nos régimes s'est aggravée et les déficits se sont creusés sous l'effet d'une baisse de l'activité économique, d'un tassement des rémunérations et d'une augmentation du chômage. Par ailleurs, c'est au moment où nos régimes sociaux commençaient à connaître de sérieuses difficultés que le gouvernement s'est engagé

2010 : bilan et perspectives."

dans une succession de cadeaux aux entreprises, les plus significatifs étant les exonérations de charges sociales. De façon concomitante, le niveau des pensions a continué à se dégrader et la revalorisation des retraites n'a pas permis de maintenir le pouvoir d'achat des retraités.

Le déficit de la CNAV devrait atteindre, pour 2010, les 10 milliards d'euros, rendant nécessaire de «s'atteler» au problème du financement, ce que FORCE OUVRIERE rappelle avec constance dans ses revendications.

L'Echo : Le système par répartition est-il menacé à court ou moyen terme ?

Le système par répartition a démontré sa capacité à résister à toutes les crises depuis plus de soixante années. Il a permis de substituer des systèmes assurantiels ou de solidarité familiale par des droits à retraite, l'élévation du niveau de vie des retraités, et la baisse du nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse est à mettre à l'actif de nos régimes par répartition, jouant sur les solidarités inter et intra générationnelles. Que seraient devenues nos retraites dans la période récente où les marchés financiers se sont effondrés ? Les fonds de pensions américains ont perdu, pendant la crise financière, l'équivalent de 5 000 milliards de dollars. Chacun s'accorde à reconnaître que si la France a mieux résisté à la crise économique, elle le doit en grande partie à son système de protection sociale et au caractère redistributif de nos systèmes. Malgré cette réussite, les tenants du développement de la capitalisation n'ont jamais renoncé et nous devons en permanence faire preuve de vigilance afin d'éviter que ces

nombreux dispositifs ne viennent fragiliser la répartition. C'est un combat de tous les instants. La répartition n'est pas menacée à condition que des mesures soient prises pour sauvegarder son équilibre, sur le moyen/long terme et éviter que le niveau des pensions ne se dégrade au risque de la rendre, aux yeux des jeunes générations, moins attractive.

L'Echo : Parmi les différentes pistes de réformes, la CFDT réclame une réforme d'ensemble dite «systémique». De quoi s'agit-il concrètement ?

Il faut rappeler que la loi de 2003 prévoyait une clause de revoyure en 2008, celle-ci a été éludée par le gouvernement. Compte tenu du problème majeur qui persiste, à savoir le financement, le Président de la République a donc annoncé une réforme pour 2010 "sans tabou", avait-il précisé. Or, après la présentation du rapport du Conseil d'Orientation pour les Retraites traitant de la faisabilité de transformer nos régimes en comptes par points ou comptes notionnels, force est de constater que la grande réforme voulue par le Président de la République a du plomb dans l'aile. C'est ainsi qu'au moins provisoirement, la menace de fusion des régimes de retraite du public et du privé tout comme la réforme dite "systémique" semblent s'éloigner. Je ne suis pas certain que cette menace ne reviendra pas dans la mesure où cette réforme du système semble susciter l'intérêt d'un grand nombre de nos hommes politiques de tous bords. De plus, elle est soutenue par la CFDT qui voit, dans nos systèmes actuels, une accumulation d'inégalités qui les rendraient peu lisibles,

incompréhensibles aux yeux des salariés. Il faut souligner qu'une telle réforme conduirait à remettre en cause le régime de la fonction publique, à calculer la retraite sur l'ensemble de la carrière pour tous et à s'interroger sur le devenir des droits non contributifs (périodes de chômage, de maladie, droits familiaux et conjugaux). De ce point de vue, le gouvernement qui doit trouver rapidement des solutions pour résoudre les déficits publics, ne peut que jeter un œil attentif sur ces possibles évolutions.

L'Echo : Autre variable : on entend des économistes souhaiter que la France adopte le système de retraite en vigueur en Suède. Quelle est la réalité du fameux «modèle suédois» ?

Instauré en 1998, le nouveau système de retraite suédois est présenté comme un exemple à suivre par plusieurs organisations institutionnelles ; quelques pays s'en sont ouvertement inspiré, notamment l'Italie, la Lettonie et la Pologne. C'est un système qui est également défendu par la CFDT. La réforme substitue au régime contributif à prestations définies, deux régimes à cotisations définies, l'un par répartition : les comptes notionnels, et l'autre en capitalisation : les comptes capitalisés. Chaque assuré dispose d'un compte personnel dans lequel sont créditées virtuellement chaque année ses cotisations de retraite et celles de son employeur. Le compte de chaque assuré est revalorisé chaque année selon un indice représentatif de la croissance du salaire moyen.

Le capital virtuel accumulé est converti en une pension de retraite

en la divisant par un coefficient de conversion qui dépend positivement de l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite de la génération à laquelle appartient le salarié, c'est-à-dire de la durée moyenne escomptée de la période de la retraite, le «reste à vivre».

Avec un âge pivot (63 ans) et un départ possible dès 61 ans, le calcul de l'âge de départ à la retraite devient automatique mais individualisé en fonction de ce que le salarié veut conserver comme niveau de retraite.

De fait, dès cette année, celui-ci devrait intervenir pour limiter la baisse à 3,5%.

L'Echo : En quoi le passage à un système de comptes notionnels (par points) ouvrirait-il la voie à la capitalisation ?

Les régimes par points (ou comptes notionnels) sont par nature contributifs. Le montant de la retraite servie est, en effet, étroitement lié à l'effort contributif

régime de base en régime par points, aurait pour conséquence d'uniformiser les réglementations des régimes préexistants. Dans cette éventualité, à quoi bon faire coexister deux piliers obéissant aux mêmes règles ?

En renforçant, par ailleurs, le caractère contributif du nouveau régime de retraite, puisque l'ensemble de la carrière serait pris en considération, les petites retraites d'aujourd'hui seraient encore plus basses et les retraites les plus élevées le seraient encore davantage dans ce système qui se révélerait plus

**Emploi ?
Retraite ?**

FO
Avec la force syndicale

Pas de générations sacrifiées !

www.force-ouvriere.fr

Les pensions sont revalorisées chaque année suivant l'évolution réelle du salaire moyen amputée de 1,6%. Elles sont donc indexées sur l'inflation en moyenne et peuvent conduire à des baisses de pouvoir d'achat. C'est ainsi qu'en période de récession, comme actuellement, ces mécanismes conduisent à réduire le montant des pensions. Dès 2009, elles baisseraient de 4,5%, de 11% en cumulé 2009-2010 et de 40% en cinq ans ! Sans intervention de l'Etat s'entend.

du salarié, puisque celui-ci est proportionnel au nombre total de points acquis ou au capital accumulé pendant toute la durée de la carrière professionnelle. Certes, cette contributivité peut être complétée par la volonté des partenaires sociaux (régimes complémentaires) ou de l'Etat d'y assortir des mécanismes de solidarité pour attribuer des compléments au titre des périodes non contributives, des droits familiaux ; néanmoins, pour le secteur privé, la transformation du

inégalitaire et plus injuste. Autre risque et non des moindres, ce régime unique se transformerait en régime à minima, l'intervention de l'Etat cofinanceur du régime serait omniprésente et l'obligation d'équilibre financier permanente. In fine, la nécessité de mettre en place un deuxième pilier se révélerait quasi indispensable mais cette fois, par capitalisation. Ainsi, nous aurions répondu aux engagements européens de créer des piliers par capitalisation.

L'Echo : Le gouvernement et le Président de la République n'envisagent que deux voies : le recul de l'âge réel au-delà de 60 ans et un nouvel allongement de la durée de cotisation. Qu'en penses-tu ?

En effet, le gouvernement entend traiter le problème du financement en agissant à nouveau sur les paramètres de la durée de cotisation, voire en remettant en cause le droit à la retraite à 60 ans à taux plein, en s'appuyant sur les mesures prises par nos voisins européens. Agir sur ces seuls paramètres, c'est contenir les dépenses en retardant autant que faire se peut le départ en retraite des salariés, au mépris des réalités socio-économiques, chômage et pénibilité notamment. Certains ont même évoqué la possibilité d'utiliser, sans remettre en cause le droit à la retraite à 60 ans, la mise en place d'un nouvel âge pivot avec l'application d'une décote, en donnant l'illusion de ne pas toucher aux 60 ans. L'âge moyen de liquidation de la retraite se situe déjà autour de 61 ans 1/2 et demain avec une entrée plus tardive sur le marché du travail, les salariés devront travailler jusqu'à 65 voire 67 ans avant de pouvoir prétendre à une retraite à taux plein. A titre d'exemple, entre deux générations, ceux qui sont nés en 1950 et les plus jeunes en 1970, ces derniers totaliseront sept trimestres de moins à 30 ans que leurs aînés, ce qui, *toutes choses égales par ailleurs*, les entraînera vers un taux plein à 63,5 ans !



Pour Force Ouvrière, 40 ans c'est déjà trop ! Cette revendication traduit parfaitement, à la fois la réalité du marché du travail et la moyenne actuelle de la durée du travail sur l'ensemble d'une carrière professionnelle proche de 38 années. Les femmes sont d'ailleurs celles qui subissent de plein fouet l'augmentation de la durée de cotisation.

L'Echo : Quid de l'augmentation des recettes ? Quels sont les partisans et les opposants de cette solution ?

C'est évidemment le paramètre sur lequel l'on doit agir pour parvenir à rééquilibrer nos régimes de retraites. Traditionnellement, on retrouve les partisans de l'augmentation des recettes plutôt dans les confédérations syndicales de salariés -avec quelques nuances- et les opposants les plus farouches dans les rangs patronaux. Si j'en crois les récentes déclarations du Président de la République, celui-ci n'exclurait pas totalement cet aspect. Toutefois, à l'instant présent, je demeure réservé et prudent sur ce type de déclaration car je n'oublie pas non plus le dogme du «pas d'augmentation des prélèvements» !

L'Echo : Entrons dans le détail. Quel serait l'impact sur le régime général d'une hausse de seulement 1 % de la masse salariale ?

Nous sommes là au cœur du débat sur le partage de la valeur ajoutée, c'est-à-dire la richesse produite. Depuis plusieurs décennies, la part des salaires dans la valeur ajoutée, n'a cessé de reculer au profit des dividendes, donc des actionnaires et ce, même souvent au détriment des investissements, conditions du développement des entreprises et de l'emploi.

Aussi, 1 point de masse salariale représente 650 millions d'euros pour le seul régime général de retraite.

L'Echo : La cotisation vieillesse a-t-elle vocation à ne pas augmenter ?

Bien sûr qu'elle doit augmenter. Elle a évolué avec la montée en charge du régime et a permis de sortir de la misère l'immense majorité des retraités. Et l'on a ainsi fait la démonstration de la capacité de redistribution solidaire de nos régimes.

Aussi, les opposants à cette augmentation avancent l'argument selon lequel l'on a doublé le montant de la cotisation et qu'ainsi, les limites de l'insupportabilité seraient atteintes. De fait, depuis 1967, année de création des caisses nationales et de la ventilation de la cotisation sociale par branche, la cotisation est effectivement passée de 8,50 % à 16,65 %, mais en regardant de plus près l'évolution, l'on constate que depuis près de vingt ans, il ne s'est pratiquement rien passé ! Ainsi, précisément depuis le 1^{er} février 1991, la cotisation vieillesse n'a progressé que de 0,20 point, le 1^{er} janvier 2006. Difficile de prétendre ainsi qu'il n'y aurait pas de marge.

L'Echo : FO propose aussi d'élargir l'assiette de cotisation à d'autres éléments la rémunération. Lesquels ?

Tout d'abord, la CSG frappe beaucoup plus les revenus du travail que les revenus du capital ; son assiette doit être revue dans le cadre d'une véritable réforme fiscale. Il n'est pas acceptable que le produit de cette CSG soit, à plus de 85 %, issu des revenus d'activité et de remplacement, et seulement à moins de 15 % du capital.



Par ailleurs, la pression imposée, depuis des années, sur la masse salariale, a contribué à développer divers dispositifs dits aléatoires, intéressement et participation, distribués en lieu et place de salaires. Ils s'élevaient à 17,5 milliards d'euros en 2007 ; assujettis à la cotisation vieillesse, ce serait 3 milliards d'euros pour la CNAV. Les stock-options (2,2 milliards d'euros en 2007) ne sont taxées qu'à 10 %. Une contribution CNAV à 6,65 %, ramenant le taux de prélèvement au niveau des salaires, serait bienvenue et rapporterait 150 millions.

L'Echo : En 2008, les entreprises ont engrangé 31 milliards d'exonérations de cotisations sociales, y compris les cotisations vieillesse. Quelles conséquences sur le régime de retraite ?

Les exonérations de cotisations de Sécurité Sociale (22 % de la part patronale du secteur privé en 2009 !) ne sont pas compensées intégralement. Depuis 1991, l'ardoise vis-à-vis de la Sécurité Sociale se monte à 36 milliards d'euros. Pour la seule dernière année, c'est une perte d'un milliard d'euros pour la CNAV. Au-delà du principe contestable des exonérations, elles agissent sur l'évolution de la masse salariale

et provoquent des trappes à bas salaires du fait du taux d'exonération inversement progressif.

L'Echo : Les 40 entreprises que comprend le CAC 40 ont réalisé plus de 46 milliards d'euros de bénéfices en 2009. Sur cette somme, quelle est aujourd'hui la part qui va aller au système de retraite ?

Rien, du moins à ce jour. De fait, malgré la crise économique et financière, ces entreprises du CAC 40 ont réalisé des profits proches de la moitié de ceux de 2008 mais le pire, c'est que plus des trois quarts ont été affectés aux dividendes. Dans cette répartition, que reste-t-il pour les investissements ? Et *in fine* pour les salariés ? Rien, ou presque. Nous sommes encore là au cœur du débat sur la répartition des richesses produites et c'est pourquoi la Confédération FO revendique, au bénéfice de l'assurance vieillesse, une taxation des bénéfices non réinvestis. En 2008, une taxe de 5 % aurait rapporté 5 milliards d'euros à la CNAV.

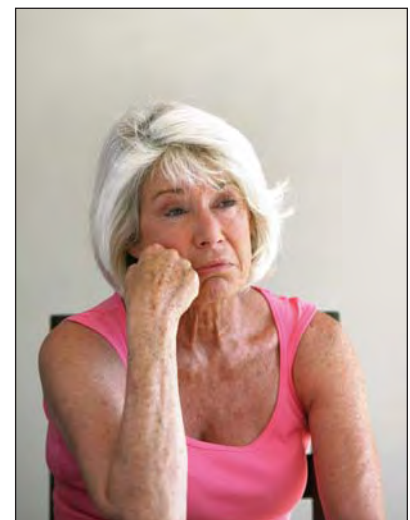
L'Echo : Dernière mesure, clarifier le rôle du Fonds de Solidarité Vieillesse. De quoi s'agit-il ?

De fait, si la cotisation n'a pas évolué significativement depuis deux décennies, la création du Fonds de Solidarité Vieillesse, en 1994, a permis d'aborder la prise en charge des périodes dites non contributives validées par l'assurance vieillesse (maladie, maternité, chômage). Toutefois, il ne remplit pas l'intégralité de ses missions et ses recettes sont partiellement détournées. Ainsi, l'affectation de la CSG FSV ramenée de 1,30 à 0,85 %, pour partie compensée, entraîne une perte annuelle de 2,2 milliards d'euros pour la CNAV.

Mais on devrait aller au bout de la logique et le financement intégral des périodes non contributives par la solidarité nationale, sur la base du salaire moyen, apporterait une ressource supplémentaire de 12 milliards d'euros à la CNAV. Notre exigence de clarification du financement ne doit pas être interprétée comme une quelconque volonté de séparer le contributif du non contributif. L'assurance vieillesse est et doit rester une branche de la Sécurité Sociale, avec ses mécanismes internes de solidarité ; ce n'est pas pour autant que la solidarité nationale ne devrait pas s'exercer envers les salariés privés d'emploi ou affectés par la maladie ou l'invalidité.

L'Echo : Passons aux retraites complémentaires : en quoi l'année 2010 sera-t-elle décisive pour les régimes AGIRC/ARRCO ?

L'année 2010 correspond à un rendez-vous incontournable pour nos régimes complémentaires ARRCO/AGIRC, le dernier accord arrivant à terme le 31 décembre 2010. Or, dans cet accord, figure le dispositif de l'AGFF qui permet aux salariés du secteur privé de bénéficier d'une retraite sans abattement à partir de 60 ans. En effet, il faut rappeler que depuis 1982, les employeurs n'ont jamais reconnu le droit à la



**Pour une vraie retraite,
un vrai travail, un vrai salaire !**

**Aujourd'hui et pour
les générations à venir,
40 ans c'est déjà trop !**

**« Nous ne payerons pas
les frais de la crise ! »**

FO
Avec **FEC** Employés
& Cadres **affichez**
votre détermination !
www.fecfo.fr

retraite à 60 ans. Ce dispositif est donc indispensable pour permettre à chaque salarié de faire liquider sa retraite à taux plein.

Par ailleurs, nous devons examiner l'ensemble des paramètres qui permettent d'équilibrer les régimes ARRCO et AGIRC, sur le moyen/long terme (salaire de référence, valeur du point, taux d'appel), ainsi que ce qui relève des dotations de gestion et d'action sociale.

L'Echo : Comment s'est déroulée la négociation qui a accouché de l'accord actuellement en vigueur jusqu'à la fin de l'année ?

Nous avons eu d'énormes difficultés à conclure un accord qui, en fait, ne fait que prolonger ce que nous avons négocié en 2003. Cet accord était considéré par les employeurs comme provisoire dans l'attente du Rendez-vous 2010. Il faut néanmoins reconnaître que nous avons réussi à faire plier le patronat dans la mesure où les positions intransigeantes du MEDEF reposaient sur un recul de l'âge à partir duquel le salarié obtient sa retraite à taux plein dans les régimes complémentaires.

On peut donc en conclure que nous avons sauvé, au début de l'année 2009, l'essentiel pour les salariés du secteur privé, tous les éléments de l'accord de 2003 ayant été reconduits.

L'Echo : Comment se présente la prochaine négociation ?

Il est évident que la tournure de cette négociation dépend très largement de la façon dont le gouvernement aura ou non traité le dossier du régime de base. Au-delà de cette remarque, nous avons néanmoins à examiner, dans le cadre de nos propres études, l'équilibre de nos régimes.

Il faut rappeler qu'en raison de la crise, nos régimes ont subi un manque à gagner, sur trois ans, de 9 milliards d'euros. Notre horizon d'équilibre s'est rapproché de sept années ; il nous faudra donc prendre dans les réserves l'équivalent de 2,5 milliards d'euros pour l'ARRCO et d'un milliard d'euros pour l'AGIRC, afin de faire face à nos engagements de retraite.

Compte tenu de la conjoncture économique, il nous faudra aussi examiner la question du financement qui ne peut être résolue que par une augmentation des cotisations, en particulier pour le régime des cadres.

Il est, par ailleurs, inenvisageable de poursuivre la lente dégradation du niveau des pensions par une nouvelle baisse du rendement.

S'agissant de l'attitude de la Confédération FORCE OUVRIERE, nous ferons preuve d'exigence vis-à-vis du patronat afin que nos régimes qui constituent un élément important de la retraite par répartition, conservent leur attractivité pour les salariés.

Claude TENNEGUIN :

"Le régime spécifique de retraite et de prévoyance"



Claude TENNEGUIN,
Président de la Fédération
Générale des Clercs et
Employés de Notaire FO
(FGCEN FO), administrateur
de la Caisse de Retraite et de
Prévoyance des Clercs et
Employés de Notaires
(CRPCEN)

Il y a maintenant près de 73 ans, paraissait au Journal Officiel de la République Française, la loi du 12 juillet 1937 «instituant une Caisse de Retraite et d'Assistance des Clercs de Notaires».

Un texte court, en sept articles, définissant le champ d'application du régime, précisait les modalités de son financement, créait la Caisse et renvoyait à un règlement d'administration publique, le soin de fixer les conditions de son fonctionnement.

Cette loi est l'aboutissement d'une longue lutte commencée vers 1926.



Abel DELCLOY, «l'apôtre»

Dès la fin des années folles, alors que le notariat est dans le néant social, un clerc de notaire, Abel DELCLOY, se lance dans une bataille pour créer, à côté des assurances sociales qui balbutiaient encore, un régime de prévoyance et de retraite en faveur des salariés de la profession. Ce militant novateur ne veut pas d'une de ces organisations de secours mutuel ou d'entraide qui prolifèrent à l'époque. Ce qu'il veut, c'est une institution de haut niveau, semblable à celles des marins, des mineurs, des cheminots, qui fonctionnent déjà, et où chaque travailleur détiendra des droits. Pour unir et réunir des clercs et employés de notaires éparpillés, jusqu'au fond des villages les plus reculés, Abel DELCLOY ira à eux, prenant sur son temps de repos et bien qu'invalide, et créera la FEDERATION GENERALE DES CLERCS DE NOTAIRE (qui s'affiliera plus tard à la CGT puis suivra FORCE OUVRIERE lors de la scission, à laquelle elle permettra d'ailleurs d'y trouver son siège provisoire de quelques instants en attendant d'obtenir des locaux à Paris, avenue du Maine). Il croit triompher, lorsqu'en 1931, la Chambre des Députés adopte sans débat un projet de loi créant le Régime de retraite des clercs et employés de Notaires ; mais le projet est barré au Sénat. Exténué, Abel DELCLOY meurt en 1935, à l'âge de 59 ans, dans le dénuement complet ; il a consacré toutes ses ressources à son entreprise.

Abel DELCLOY disparu, ses disciples reprennent aussitôt le flambeau, notamment Théophile BOSSEAU. Leur ténacité paiera : six ans après le vote des Députés, ils décrochent la loi du 12 juillet 1937 qui institue la Caisse.

Le notariat dans les années 30

Pour connaître la volonté et la situation des salariés du notariat, le rapport présenté en 1931 par l'auteur de la proposition de loi initiale, le député ANTONELLI, au nom de la commission d'assurance et de prévoyance sociale, est instructif :

«Les clercs de notaires et employés des études sont environ 21 000 en France. Leurs salaires sont, en général, les plus bas qu'on puisse imaginer chez les travailleurs intellectuels...»

Les notaires sont des fonctionnaires publics jouissant d'un statut particulier. Ils profitent d'un monopole assorti d'avantages inhérents à la profession. Mais les clercs, leurs employés, sont astreints aux mêmes règles sévères sans avoir aucun des avantages qui en constituent la contrepartie. Ce sont les parents pauvres de la profession. D'autre part, ignorés des pouvoirs publics, ils n'ont rien des avantages que l'Etat accorde aux secteurs publics de la nation : pas de statut, pas d'immobilité, pas d'échelle de salaires, pas d'ancienneté, pas de retraite.

En fait, leur situation reste précaire et, malgré cela, leurs salaires sont parmi les plus bas qu'on puisse imaginer de nos jours.

Et cependant, ils apportent un large tribut au fonctionnement du service public dont ils dépendent. Tout le monde sait que dans les grandes villes, les centres économiques importants, le notariat est assuré surtout par les clercs, de qui on exige, outre des capacités professionnelles égales à celles de leurs patrons, un travail personnel considérable et particulièrement délicat.»

C'est ainsi que des hommes animés d'un idéal élevé de justice

des Clercs et employés de notaires."

sociale, d'une ténacité exemplaire, ont réussi, par l'action syndicale, à faire prévaloir dans la profession notariale l'idée d'une organisation de solidarité contre la maladie et la vieillesse, plus de huit ans avant la généralisation de la Sécurité Sociale.

Après la loi, le décret

La loi du 12 juillet 1937, promulguée, encore fallait-il obtenir la publication du règlement d'administration publique permettant sa mise en œuvre. Ce fut chose faite avec le décret du 30 juin 1939.

La CAISSE DE RETRAITE DES CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRES était ainsi créée à compter du 1^{er} juillet 1939.

Le 28 juillet suivant, alors que les temps sont défavorables et la guerre à nos portes, se tenait son premier conseil d'administration au Ministère de la Justice, sous la présidence d'un représentant de la Chancellerie.

Le second conseil se tenait en septembre 1939 et ne s'embarasse pas de formalisme : «*les pouvoirs les plus absolus sont donnés à Monsieur BOSSEAU et à Me BOURDEL, pour le fonctionnement de la Caisse*».

La Caisse dans la tourmente.

Tout va s'organiser et s'articuler pendant la guerre et l'occupation. En 1940, on règle les acomptes, les cotisations ; révolution, une cotisation sur les produits des études est perçue ; on sert des indemnités chômage, on s'occupe des mobilisés et des primes d'allaitement.

Le 20 mai 1940, en pleine débâcle française, le Conseil d'administration étrenne son nouveau siège, 2 rue Danton. La Caisse reçoit des dons des premiers

retraités émus de toucher une retraite.

Un plan s'élabore pour un repli en province des archives et du matériel. La Caisse ira passer quelques semaines à Saint Vincent Rive d'Olt dans le Lot.

En septembre 1940, elle retrouve Paris. Elle installe une antenne en zone non occupée à Limoges qui y restera jusqu'en 1943. On encaisse, on paie, on rembourse les frais de maladie, on prête à la Ville de Paris, on envoie des enfants en colonie de vacances, on aide les familles de prisonniers et des déportés, on achète aussi des immeubles dont le 16 rue de la Pépinière où les services seront transférés en 1943 et qui restera son siège social jusqu'en 1993.

Puis vint le temps de la grande peur lorsqu'en 1945/1946 naquit la Sécurité Sociale et qu'il fut alors question de suppression des régimes spéciaux, dont la Caisse. La Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire reprend le combat pour écarter la menace et obtenir, le 8 juin 1951, la publication du décret qui consacre solennellement l'existence du Régime Spécial de Sécurité Sociale des Clercs et Employés de Notaires.

Des hauts et des bas

Le notariat, en prise directe sur l'économie et notamment l'activité immobilière, alterne les périodes d'emploi et les moments de crise. La CRPCEN, directement dépendante de l'activité du notariat, suit le même sort.

Ce fut d'abord l'âge d'or des trente glorieuses. Grâce à l'expansion du notariat, la Caisse connaît un formidable essor. Ses comptes financiers respirent la santé. Cette expansion, si l'on excepte deux alertes en 1969/1970 et 1974/1975, va se poursuivre jusqu'en 1981 où elle atteint alors un nombre record d'assurés (43 580 au 30 septembre 1980).

Puis en 1981, c'est la crise dans le notariat, laquelle durera cinq ans. Au cours de cette période, la Caisse perdra presque 7 000 assurés et connaîtra une situation financière difficile. Elle devra vendre deux immeubles en 1983 et solliciter des appuis bancaires pour faire face aux échéances de prestations.

Au milieu de l'année 1986, les affaires reprennent, le notariat redresse la tête et, avec lui la Caisse. A nouveau, les comptes respirent la santé : les offices



notariaux embauchent. Une pénurie de personnel qualifié conduit les offices, notamment en Région Parisienne, à pratiquer une surenchère sur les salaires. Cette embellie va durer un peu plus de 4 ans et permettra à la CRPCEN de se constituer des réserves jamais atteintes, représentant presque une année de prestations.

Fin 1990, les premiers signes d'un ralentissement apparaissent. Ils se confirment en 1991 et s'amplifient. C'est à nouveau la crise qui durera jusqu'à la fin de l'année 1992. Néanmoins, les comptes de 1991 enregistrent un excédent de niveau sensiblement équivalent à ceux des années précédentes. Même l'année 1992, au plus fort de la crise, est encore excédentaire.

Le financement du régime

1. Les cotisations sur salaires (54,80% des produits techniques)

Elles sont assises sur les salaires non plafonnés :

- ↳ 10,60% = part salariale,
- ↳ 23,05% = part patronale.

La répartition résultant de l'arrêté pour 2008, soit 27,8% pour la maladie et 72,2% pour la vieillesse, a permis de déterminer les taux moyens de cotisations sociales sur salaires (hors CSG et CRDS) pour chaque risque.

Une étude de la CRPCEN, établie pour le groupe d'étude sur l'avenir du régime du 12 mai 2009, permet également de situer ces taux moyens sur salaires par rapport à ceux d'un régime de référence comprenant le Régime Général et les régimes complémentaires AGIRC/ARRCO.

Risques	CRPCEN	
	Part patronale	Part salariale
Maladie	6,41	2,95
Vieillesse	16,64	7,65
Total	23,05	10,60
Risques	Régime de référence	
	Part patronale non cadres / cadres	Part salariale non cadres / cadres
Maladie	13,10	0,75
Vieillesse	15,62 / 15,40	10,55 / 9,81
Total	28,72 / 28,50	11,30 / 10,56

2. La Contribution Sociale Généralisée (13,40% des produits techniques)

La CRPCEN reçoit des sommes à ce titre. Elle est, en effet, compensée de cette perte de cotisations par un versement mensuel de l'ACOSS consécutivement à un arrêté.

3. La cotisation sur émoluments -le 4%- (27% des produits techniques)

Elle a été instituée par la loi du 12 juillet 1937. Il s'agissait d'une cotisation de 4 centimes additionnels aux honoraires proportionnels, payée par les clients des offices. C'est cette cotisation de 4 centimes qui a été adoptée alors que le projet de loi «ANTONELLI» prévoyait une cotisation de 7 centimes additionnels, dont 1 centime et demi pour les Allocations Familiales, soit 5 centimes et demi pour la CRPCEN.

Cette cotisation a été ensuite incorporée aux honoraires en application :

- du décret du 10 août 1945 comportant augmentation du tarif des notaires, tenant compte notamment de la cotisation de 4% ;
- de l'ordonnance du 8 septembre 1945 posant le principe du prélèvement sur les honoraires.

(Dans ce sens, réponses ministérielles au JO du 1^{er} avril 1954 et du 1^{er} juin 1976).

Ce taux a été ramené à 3% par ordonnance du 31 octobre 1945, étendu aux honoraires de l'article 4 par décret du 25 mars 1982, rétabli à 4% par décret du 23 juin 1983 pour un an, prorogé jusqu'au 31 décembre 1985 par décret du 26 janvier 1984, puis pérennisé par décret du 11 octobre 1985.

L'assiette du 4% a été étendue à tous émoluments et honoraires par décret du 27 juin 1986 satisfaisant l'une des deux mesures demandées par la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire le 13 décembre 1985 (la

seconde étant une cotisation d'équilibre), en contrepartie de la modification du tarif des notaires résultant du décret 86-358 du 11 mars précédent.

Le rapport au Premier ministre précisait la finalité de cette extension du 4% : «les mesures de financement du régime des Clercs et employés de notaires prises par le décret n° 85-1093 du 11 octobre 1985 s'avèrent insuffisantes du fait notamment de l'instauration d'une compensation spécifique entre les régimes spéciaux d'assurance vieillesse (Décret n° 86-100 du 23 janvier 1986 pris en application de l'article 78 de la loi n° 85-1403 du 30 décembre 1985). Le présent projet de décret a pour objet de dégager de nouvelles ressources à cette Caisse en élargissant à l'ensemble des émoluments proportionnels et depuis le décret n° 82-275 du 25 mars 1982 sur les honoraires particuliers».

4. Autres cotisations (4,79% des produits techniques)

Des cotisations sont prises en charge :

- par l'Etat concernant diverses mesures en faveur de l'emploi et les heures supplémentaires exonérées en vertu de la loi TEPA ;
- par l'ACOSS pour des allègements généraux de cotisations (allègements Fillon, Aubry, De Robien) financés notamment par la taxe sur les salaires, les droits sur les biens et boissons non alcoolisées, droit de circulation sur les vins, cidres, etc.).

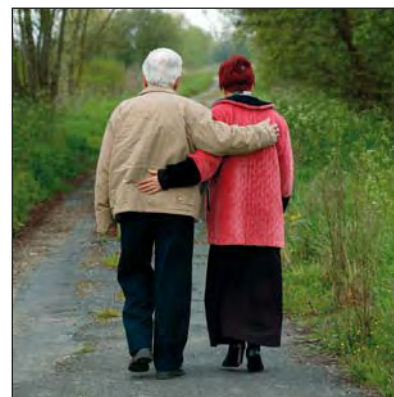


TABLEAU SUR L'EVOLUTION DES TAUX DE COTISATIONS				
Années	Taux de cotisation sur salaires			Cotisation sur émoluments
	Part salariale	Part patronale	Cumul	
1939	6% + fixe avec plafond	3% avec plafond	9% + fixe avec plafond	4%
1945	7% + fixe avec plafond	3% avec plafond	10% + fixe avec plafond	3%
1951	8%	4%	12%	3%
1967	8,50%	4,75%	13,25%	3%
1968	8,75%	6,75%	15,50%	3%
1970	8,75%	7,45%	16,20%	3%
1974	8,75%	8,55%	17,30%	3%
1977	9,90%	12,35%	22,25%	3%
1979	10,33%	13,18%	23,51%	3%
1980	11,75%	14,50%	26,25%	3%
1982	13,00%	17,05%	30,05%	3%
1983	14,17%	19,62%	33,79%	3,50%
1984	15,17%	20,78%	35,95%	4%
1986	15,85%	21,45%	37,30%	4%
1987	16,80%	21,45%	38,25%	4%
1990	16,80%	23,05%	39,85%	4%
1991	16,20%	23,05%	39,25%	4%
1992	16,65%	23,05%	39,70%	4%
1997	15,35%	23,05%	38,40%	4%
1998	10,60%	23,05%	33,65%	4%
2010	12,23%	25,20%	37,43%	4%

2009 : la situation de la Caisse nécessitait des mesures urgentes

En juin 2008, le cabinet DELOITTE concluait son rapport à une situation de déséquilibre dès 2020, précisant toutefois qu'une dérive sur les prestations pouvait avancer la date de rupture de l'équilibre du régime à 2015.

C'était sans tenir compte de la crise financière et ses effets sur l'activité du notariat et ses conséquences sur l'emploi (perte de près de 7 000 emplois). La Caisse a clôturé l'exercice 2008 avec un déficit de 131 millions d'euros, l'année 2009 devant accuser un déficit d'environ 200 millions d'euros et les prévisions pour 2010 annoncent un déficit compris entre 185 et 195 millions d'euros.

Les réserves financières, qui étaient de 524 millions d'euros fin 2007, sont tombées à 424 millions d'euros en 2008, à 255 millions d'euros fin 2009 et à 18 millions d'euros fin 2010.

Sans mesures, la Caisse aurait ainsi été en rupture de trésorerie au tout début de 2011.

Pour assurer le paiement des prestations sans rupture, il devenait donc nécessaire d'agir d'urgence sur les ressources du régime en apportant des recettes nouvelles.

La Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire a multiplié les démarches pour obtenir ces recettes nouvelles que les ministères avaient fixé à 80 millions d'euros.



Le Conseil d'administration de la CRPCEN a ainsi adopté les mesures suivantes, sans que soit affecté le niveau des prestations :

- ↳ taux des cotisations sur salaires porté de 33,65% à 37,43% au 1^{er} janvier 2010 :
 - part salariale 12,23% (+1,63%),
 - part à la charge des employeurs 25,20% (+2,15%) ;
- ↳ création d'une cotisation sur les pensions de retraite limitée à 1% du montant de la pension à l'instar du régime existant pour l'Alsace-Moselle et pour ceux bénéficiaires de l'assurance maladie ;
- ↳ réalisation, dès l'exercice 2010, d'économies sur les différents budgets administratifs sans que l'économie globale soit inférieure à 3 millions d'euros par an ;
- ↳ prise en compte par l'Etat des demandes visant à modifier les règles de calcul de la compensation bilatérale maladie.

Le décret concernant l'augmentation des cotisations est paru. Reste la création de la cotisation de 1% sur les pensions qui nécessite le vote d'une loi.

Mais ces mesures resteront insuffisantes

Il est évident que, si ces mesures auraient permis, en temps normal, d'assurer l'équilibre pendant plusieurs décennies, suivant les estimations même du cabinet DELOITTE, la crise immobilière et la perte des emplois dans le notariat engendrant des pertes importantes de ressources, appellent d'autres mesures, par exemple une augmentation de la cotisation sur les émoluments des notaires.

La Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire Force Ouvrière reste donc fortement mobilisée pour obtenir ces nouvelles ressources et maintenir le niveau des prestations servies.

Philippe SOUBIROUS :

"Impact de la réforme Fillon de 2003 : les pensions des



Philippe SOUBIROUS,
Secrétaire fédéral de la
Fédération générale des
Fonctionnaires FO,
Membre du Comité
d'Orientation des Retraites,
Administrateur de
l'Etablissement de Retraite
Additionnelle de la
Fonction Publique (ERAFF),
Président de la Préfon
(Prévoyance de la Fonction
Publique)

L'Echo : Quel est l'impact (actuel et à terme) de la réforme de 2003 sur les pensions des fonctionnaires ?

La réforme de 2003 a engagé une remise en cause profonde du code des pensions civiles et militaires. Sa mesure la plus visible a été incontestablement l'augmentation de la durée d'assurance pour une pension complète de 3 ans et demi en cinq années, quand le secteur privé avait mis 10 ans pour le faire.

Elle a également introduit une sévère décote mais a surtout déconnecté le lien naturel entre la carrière et la pension empêchant la péréquation aux retraites des évolutions statutaires des carrières.

Cette première étape d'une entreprise de banalisation des pensions publiques s'est traduite, de surcroît, par une régression des droits des femmes à l'octroi de bonifications pour enfants. Au final, les pensions ont structurellement baissé de 20%.

L'Echo : Le gouvernement envisage de remettre en cause le calcul de la pension des fonctionnaires sur la base du traitement des six derniers mois. Quelles en sont les conséquences concrètes ?

Le Premier Ministre, comme la CGT avec la «maison commune des retraites» a repris l'idée d'aligner les régimes public et privé. Ce qui, rappelons-le, ne signifie pas les fusionner.

Pour cela, il a annoncé le 2 février dernier, d'abord qu'il comptait

modifier la façon dont sont calculées les pensions des fonctionnaires. La question «du calcul de la pension sur les six derniers mois de salaire dans la fonction publique se pose évidemment», a-t-il déclaré. Face à la réplique immédiate de la FGF-FO, François Fillon, a précisé qu'il faudra aussi tenir compte «du fait que les primes ne sont pas intégrées dans le calcul pour les fonctionnaires».

C'est la première fois que le gouvernement aborde aussi précisément cette question ultrasensible.

A l'heure qu'il est, nous ne savons pas comment les six derniers mois pourraient être remis en cause. Plusieurs hypothèses existent :

- ↳ faire baisser le taux de liquidation pour être à parité avec le régime général et créer dans la foulée un régime complémentaire incluant les primes ;
- ↳ ou bien changer la période de référence des six derniers mois et passer à deux ou trois ans ;
- ↳ ou frapper encore plus fort : calculer la retraite comme dans le privé sur les 25 meilleures années, ce qui serait un non-sens étant donné le principe de carrière.

Le Congrès de la FGF-FO réuni en novembre dernier à Tours a rappelé notre revendication d'intégrer les primes dans le traitement. Nous opposons donc une construction statutaire de la rémunération à une individualisation outrancière qui reviendrait à faire de plus en plus dépendre les fonctionnaires du pouvoir exécutif.

Du point de vue des retraites, l'alternative est simple : de notre côté, c'est un système certain et



fonctionnaires ont structurellement baissé de 20%."

collectif ; du côté du gouvernement et de ses thuriféraires, c'est l'individualisation et l'aléatoire !

En effet, compte tenu de la disparité de la répartition des primes, les pensions baisseraient inéluctablement. A âge de liquidation inchangé, les pensions brutes des anciens salariés du public seraient plus basses d'environ 20% si elles étaient recalculées selon les règles du secteur privé, aussi bien en moyenne qu'en médiane. C'est le COR qui le dit !

Mais ce mouvement général de baisse n'empêcherait pas une minorité de percevoir une retraite plus élevée à la suite du changement de règle : 12,6% à âge de la retraite inchangé et près de 25% à âge de la retraite variable. Ces cas sont ceux de fonctionnaires à taux de prime élevé, pour qui l'intégration des primes dans le calcul de la retraite ferait plus que compenser les facteurs à effet négatif.

Ce constat justifie notre revendication.



L'Echo : Contrairement aux salariés du privé, les primes des fonctionnaires ne sont pas prises en compte pour leur retraite. Quelle est l'incidence sur le taux de remplacement ?

D'abord, il est important de rappeler que la règle des six derniers mois est logique quand elle n'est pas perturbée par une augmentation exagérée de la part des primes. Elle procure un taux de remplacement moyen à peu près équivalent à celui du privé sur la base de l'octroi d'un traitement continué.

Or, le gouvernement a fait exploser la part des primes ces dernières années, les organisant autour de la PFR : prime-fonction-résultats. Double objectif : introduire un management par la carotte et échapper aux cotisations sociales employeur. En cela, l'Etat n'est pas un patron exemplaire.

D'un point de vue pratique, le taux de remplacement décroît avec le niveau de rémunération parmi les fonctionnaires de l'État non-enseignants, dans la mesure où le taux de prime tend à augmenter avec le traitement (les enseignants constituent une exception notable, d'une part, parce que leur taux de prime moyen est faible malgré un traitement moyen supérieur aux autres fonctionnaires ; d'autre part, parce que leur taux de prime n'augmente pas en fonction du traitement). La création de la RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) qui prend en compte, dans un régime de retraite par capitalisation, les primes à hauteur maximale de 20% du traitement, ne nous satisfait pas : d'une part, parce que FO rejette la

capitalisation comme financement des régimes obligatoire et, d'autre part, parce que son rendement est très loin de répondre aux attentes. Cette question des primes n'est pas une solution à la baisse du niveau de vie au départ en retraite de nombre de fonctionnaires. Nous en demandons l'abrogation au profit de l'intégration des primes dans le traitement.

La FGF-FO alerte donc sur le mirage aux alouettes que représente la prise en compte des primes. Elle est sciemment programmée pour faire baisser le taux de remplacement statutaire.

L'Echo : La FGF s'est élevée contre certaines inexactitudes contenues dans le rapport du COR. Lesquelles ?

Nous réfutons la banalisation du code des pensions que le COR fait. Il évacue sans commentaires l'absence de caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'Etat. Il ne dit pas assez l'effort supporté par les agents en place en matière d'allongement de la durée d'assurance. Prenons l'exemple d'un collègue né en 1968. Il rentre dans la Fonction Publique en 1988, avec une promesse de retraite après 37,5 années. En 2003, la réforme programme les 40 ans ; en 2008 arrivent les 41 ans à l'horizon 2012. En huit ans, il subit une augmentation de 4,5 ans, quand le régime général aura mis vingt ans. Et maintenant, on entend 42 ans au minimum pour tous ! Les fonctionnaires ont le dos large, semble-t-il !

Quant au lien entre notre rémunération et notre statut, c'est le silence. Or, sauf à revendiquer, comme la CFDT, un traitement indifférencié entre les salariés des

secteurs public et privé, force est d'admettre que le service public à la française est construit de telle manière que le statut des fonctionnaires est une garantie pour l'égalité d'accès et de traitement des citoyens devant les services publics.

L'Echo : Les libéraux aiment qualifier la Préfon de fonds de pension. Peux-tu nous expliquer son rôle et ses missions ?

La Préfon est une association de quatre syndicats de fonctionnaires dont FO créée en 1964 en réponse à notre demande d'intégrer les primes dans le calcul de la retraite. Aujourd'hui, elle rassemble autour de Préfon-retraite près de 400 000 affiliés et gère 9,4 milliards d'euros d'actifs financiers ; ce qui en fait, de loin, le premier régime de retraite facultatif de France sous responsabilité syndicale.

Ce dernier point est important ; son statut marquant son droit à l'autonomie vis-à-vis de notre organisation syndicale. Certes, nous l'administrons mais en respectant son identité et son histoire. FO ne revendique pas l'institutionnalisation d'un troisième étage de retraite. Ceci n'empêche pas le syndicalisme de soutenir la reconnaissance et la promotion de l'économie sociale. FO n'ignore pas ni ne néglige sa place et son rôle dans cette sphère. Nous y portons et promovons nos valeurs qui ne sont pas celles du secteur marchand.

Pour répondre plus directement à la question, la Préfon n'est pas un fonds de pension. Un fonds de pension est un fonds d'investissement spécifique à la retraite par capitalisation. Organisme de placement collectif, il gère collectivement en capitalisation l'épargne retraite.

Même si elle est un régime par capitalisation (ce qui est indispensable pour un régime facultatif qui ne peut faire dépendre le service des rentes des cotisations en coût), la Préfon ne peut leur être assimilée parce qu'elle relève du droit des assurances ; plus précisément de l'article L. 441-1, lequel garantit la valeur de service du point de retraite. Cette réglementation oblige un pilotage financier extrêmement prudentiel a contrario des fonds de pension étrangers dont la valeur des actifs, a subi de fortes baisses. Au plus fort de la crise, son taux de couverture, c'est-à-dire sa capacité à couvrir ses engagements, a toujours été supérieur à 100%.

Si le modèle Préfon offre des garanties indéniables dans son domaine (l'épargne retraite, la prévoyance), elle montre ses limites au plan de la protection sociale. Pour la FGF-FO, seule la répartition est en mesure d'offrir un système de retraite de bon niveau et solidaire.



Eric PERES : "La pension d'un cadre est passée de 73% du dernier salaire à 40% sous l'effet des réformes Balladur et Fillon."



Eric PERES,
Secrétaire général
de FO-Cadres

L'Echo : En quoi les cadres sont-ils spécifiquement concernés par les questions relatives à la retraite ?

Les cadres sont des salariés à part entière et sont, de ce fait, concernés par les questions relatives à la retraite. Encore faut-il, sur ce point, rectifier quelques idées reçues que le débat sur les retraites a fait ressurgir à propos de ces salariés.

Parmi celles-ci, l'idée que les cadres forment un groupe socio-économique homogène autour de la figure centrale du cadre supérieur hautement rémunéré et pour lequel les questions de retraites se règlent à coup de stock-options, bonus et autres sur-complémentaires. Une idée de la pure mystification. N'entend-on pas des discours qui suggèrent que les cadres sont des salariés privilégiés, épargnés par le chômage, la précarité et autres

difficultés professionnelles ? Et que la réforme qui s'annonce est une réforme pour les cadres ? Et pourquoi pas les faire cotiser plus, puisque ces mêmes discours culpabilisant vont jusqu'à stigmatiser les cadres du seul fait d'avoir une espérance de vie statistiquement plus élevée que les ouvriers ?

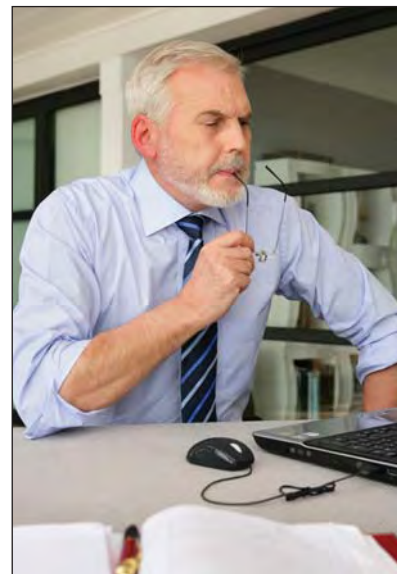
C'est pourtant une toute autre réalité que vivent ces salariés. Sans vouloir verser dans le misérabilisme, la démagogie et comparer ce qui n'est pas comparable, force est de constater que la dégradation de leur statut et de leurs conditions de travail ne cesse de s'amplifier. C'est oublier un peu vite que depuis la loi de 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail, les plafonds des forfaits annuels en jours, jusque-là limités à 220 jours, peuvent désormais être rehaussés jusqu'à 235 jours, voire 282 jours, avec des amplitudes journalières pouvant aller jusqu'à 13 heures ! Une triste réalité qui conduit à l'altération de la santé physique et psychique au travail des cadres et que renforcent l'intensification des rythmes et les exigences de performance qui trouvent quotidiennement leurs limites dans les entreprises.

Précisons également que plus de 33% d'entre eux ont un salaire inférieur au plafond de la Sécurité Sociale ; juste de quoi obtenir, dans le meilleur des cas, les 120 points au titre de la garantie minimale de points (GMP) accordée par la retraite complémentaire des cadres (AGIRC). Quant aux augmentations collectives, déjà en retrait, elles se font plus rares, et les primes et augmentations individuelles sont plus fréquemment sur la sellette. Autant d'éléments qui pèsent

lourdement sur le calcul de leur retraite.

Alors que la fragilisation de leur parcours professionnel moins linéaire fait peser sur les cadres une pression de plus en plus radicale, que leur carrière moins prévisible s'accompagne d'un processus continu de dé-protection sociale et impose une attention soutenue qui contraint sans cesse à anticiper l'avenir, les cadres ne peuvent être qu'inquiets des conséquences d'une réforme des retraites qui repose, une fois de plus, sur un allongement de la durée d'activité. Si les cadres sont prêts à s'investir, ce n'est pas à n'importe quel prix et certainement pas au sacrifice de leur vie privée, ni de leur retraite.

Quant aux discours et autres arguments fallacieux, ils sont malheureusement une façon d'opposer les salariés cadres et non cadres sur un sujet qui doit, au contraire, les rassembler. Car la retraite est avant tout un droit qui doit demeurer accessible à tous. Elle ne doit pas devenir une variable d'ajustement dont l'usage serait réservé à la correction, en



aval, d'inégalités sociales que les pouvoirs publics et les employeurs auraient passablement ignorées de traiter en amont de l'emploi. De ce point de vue, la position tenue et défendue par FO dès le début de cette réforme, rejetant l'allongement de la durée de cotisation comme le report de l'âge légal de départ à 60 ans, est une position qui ne trahie aucune discrimination à l'encontre des salariés.

L'Echo : Il est parfois de bon ton de prétendre que les cadres sont favorables à une augmentation de la durée de cotisation ou à un recul de l'âge légal de départ à la retraite au-delà de 60 ans. Qu'en est-il ?

«Qui parle sème, qui écoute récolte»... ce proverbe persan nous invite à distinguer ce que parler veut dire. Si nous écoutons attentivement les cadres parler de la retraite, nous comprenons que leurs préoccupations sur ce sujet ne sont en rien différentes des autres salariés. Parmi celles-ci, il y a l'incertitude de pouvoir bénéficier d'une retraite décente, l'absence de garanties sur l'arrêt de la chute du taux de remplacement, la crainte d'être usés par le travail et de devoir travailler sans fin, tant l'horizon de la retraite ne cesse de s'éloigner avec l'allongement systématiquement de la durée de cotisation.

Une mesure qui a, a priori, davantage d'effets pour les cadres dont l'entrée dans la vie active est plus tardive que les autres salariés, aux alentours de 25 ans, voire plus ; un fait qui est lié essentiellement à la poursuite des études supérieures et qu'une demande croissante des qualifications et des compétences de la part des entreprises, ne cesse d'amplifier.

Or, cette exigence s'accompagne d'une entrée plus tardive sur le marché du travail. Un coût que les

cadres ont pu, dans le passé, plus ou moins amortir par l'accès à des emplois à forte valeur ajoutée, mieux rémunérés et plus sécurisés ; une situation, qui, aujourd'hui, ne va plus de soi. La dégradation du marché de l'emploi, la hausse du chômage de longue durée, le déclassement et la précarisation les frappent tout aussi durement que l'ensemble des salariés, sans épargner les jeunes diplômés.

Dans ces conditions, l'allongement systématique de la durée de cotisation est synonyme d'un recul des droits sociaux. Elle conduit les cadres à devoir travailler toujours plus pour espérer obtenir une retraite sans aucun abattement. Avec 40 années de cotisation requises pour le taux plein, l'âge de départ à la retraite pour les futurs cadres, dans le meilleur des cas, est porté à 65 ans ; à condition de pouvoir conserver d'ici là son emploi. Actuellement, un tiers des salariés qui liquident leur retraite sont sans emploi, victimes de licenciement ou contraints d'abandonner leur activité en raison de la dégradation des conditions de travail ; un taux qui atteint 40% chez les cadres. Quant aux cadres âgés au chômage qui ont épuisé leurs droits dans le régime d'assurance, l'allocation de solidarité spécifique du régime de «solidarité» ne représente qu'une très faible part de leur salaire (environ 10 % du salaire moyen des cadres). Ceci risque de les inciter à liquider leur retraite, en dépit des effets de la proratisation et de la décote. Faute d'une pension suffisante, nombreux sont les cadres qui risquent de devoir accepter des «petits boulots» pour compléter leur pension, ce qui est désormais possible depuis début 2009 avec la «libéralisation» du cumul entre pension et salaire.

Pour toutes ces raisons, les cadres ne souscrivent pas à l'augmentation de la durée de cotisation ; tout comme ils ne plébiscitent pas celle du report de l'âge qui apparaît, à leurs yeux, comme une mesure purement dogmatique. L'âge légal de 60 ans

est un droit et non une obligation. Si les cadres travaillent au-delà de 60 ans, d'autres peuvent faire valoir leurs droits à cet âge. Mais vouloir obligatoirement reporter l'âge légal de départ sans s'interroger sur les raisons qui conduisent les salariés et certains cadres à cesser leur activité au prix d'une forte minoration de leur pension revient, une fois de plus, à exonérer les employeurs de leurs responsabilités et de leurs obligations à maintenir en emploi et dans les meilleures conditions, les salariés au-delà de cet âge. Il est clair que cette réforme vise, une fois de plus, à faire porter sur les seules épaules des salariés le poids des efforts.

L'Echo : Quel a été l'impact des réformes de 1993 et de 2003 sur la retraite des cadres ?

Selon le baromètre HEC-Figaro de mai 2010, plus de 72% des cadres avouent leur profonde inquiétude quant au financement de leur retraite. Rien d'étonnant lorsqu'on sait que les réformes de 1993 et de 2003 ont précipité la baisse du niveau des retraites et ont conduit le taux de remplacement à 60 ans à passer en dessous de 40% dès lors que l'âge d'entrée en emploi excède 22 ans.

Le bilan des réformes Balladur et Fillon, est celui d'un constat d'échec. Elles n'ont, en effet, pas permis le retour à l'équilibre des comptes de l'assurance vieillesse mais ont, en revanche, considérablement aggravé les conditions de liquidation et le niveau des pensions de retraite.

Une baisse générale du niveau des



pensions qui n'est aujourd'hui contestée par personne et qui a particulièrement touché les cadres. Depuis la réforme Balladur de 1993, la durée de cotisation a augmenté d'un trimestre par an pour arriver à 40 ans de cotisation, le montant de la pension n'est plus calculé sur les 10 meilleures années, mais sur la base des 25 meilleures années et les pensions sont revalorisées au rythme de l'inflation et non plus à celui des salaires. La réforme Fillon de 2003 a poursuivi l'allongement de la durée de cotisation pour atteindre les 41 ans en 2012 et instaure un système de décote / surcote.

Ainsi, en l'absence de toute réforme depuis les années 90, un cadre ayant travaillé 40 ans et rémunéré à 200% du salaire moyen percevrait, à 60 ans, une pension

égale à 73% de son dernier salaire. En revanche, avec l'impact de l'allongement de la durée de cotisation, ce même cadre voit son taux de remplacement chuter à 51% sous l'effet Balladur et à 40% sous l'effet combiné des deux réformes. Une situation qui conduit les cadres à travailler bien au-delà de 60 ans pour ne pas devoir renoncer à plus d'un tiers de leur pension.

Avec la seule réforme Balladur, un cadre né en 1943 perçoit, en moyenne à 60 ans, une pension annuelle minorée en moyenne de plus de 14%. Ceci se traduit par une baisse mensuelle de sa pension de 157 euros, soit 1 884 euros de retraite en moins par an ; une dégradation qui s'est poursuivie sous les effets de la réforme de 2003.

Dans ces conditions, un nouvel allongement de la durée de cotisation et un report de l'âge légal de départ, tels que les envisage le gouvernement, seraient inévitablement un nouveau coup dur pour des salariés déjà fortement fragilisés.

Sans parler du sort des plus jeunes que l'entrée tardive sur le marché du travail, en raison de la poursuite de leurs études supérieures, pénalisera inmanquablement.

Contraindre les jeunes générations à devoir payer par la baisse programmée du niveau de leur retraite, leur investissement dans des études supérieures est tout bonnement un non sens économique et certainement pas la meilleure manière de préparer l'avenir.





L'Echo : Quel est, pour les cadres, l'enjeu de la prochaine négociation sur les retraites complémentaires ?

2010 ne sera pas seulement l'année de la réforme du système de retraite de base. Elle sera également celle de la renégociation des régimes de retraite complémentaire ; une négociation déterminante pour les 18 millions de salariés dont 6 millions de cadres (3,9 millions d'actifs et 2,3 millions de retraités), pour lesquels les régimes AGIRC et ARRCO contribuent, à plus de 60%, dans le montant global de leur pension.

Avec plus de 50 milliards d'euros de prestations versées (33 milliards pour l'ARRCO et 18 milliards à l'AGIRC), les régimes de retraite complémentaires améliorent le niveau de protection sociale des salariés en apportant un complément aux pensions de base servies par le régime général. Ce second pilier, géré paritaire, trouve par ailleurs toute son efficacité dans un contexte où les contre-réformes de 1993 et 2003 ont participé à l'appauvrissement des pensions de l'ensemble des salariés et des cadres en particulier.

Cependant, les régimes complémentaires doivent aujourd'hui faire face à une situation de déséquilibre technique. En effet, alors que l'équilibre était assuré jusqu'en 2015, la crise économique et ses impacts avec la baisse des cotisations des entreprises, ont précipité le déficit technique des régimes.

Les résultats 2009 montrent un solde technique déficitaire à l'ARRCO de 420 millions d'euros ; et pour l'AGIRC, le solde devrait atteindre 963 millions d'euros. Même si les partenaires sociaux ont anticipé les difficultés actuelles en constituant les réserves nécessaires pour financer les pensions, cette situation impose de trouver des ressources nouvelles

pour assurer les besoins de financement et garantir la pérennité de nos retraites complémentaires. Malgré ce constat, le MEDEF se borne déjà à refuser toute hausse des cotisations et propose comme seule et unique solution pour le futur rendez-vous de 2010, un report de l'âge de départ à la retraite à 63 ans et demi, considérant que la référence à 60 ans est totalement dépassée. Par conséquent, un cadre qui est en mesure de liquider sa retraite à 61 ans au régime général, se verrait contraint de patienter deux années de plus pour espérer liquider sa retraite complémentaire, soit 60% du montant de sa retraite globale. Sauf à renoncer à ses droits pour partir avec une retraite minorée de fortes pénalités.



Cette position dogmatique, le patronat l'avait, par ailleurs, déjà défendue lors des précédentes négociations en 2009, en utilisant comme moyen de pression, la suppression du dispositif AGFF qui finance la retraite complémentaire sans abattement de 60 à 65 ans. Si la négociation de 2009 a permis de déboucher sur un accord à minima -permettant entre autres de sauvegarder le dispositif AGFF- notamment par l'intervention de FO, la prochaine négociation collective sur les retraites complémentaires prévues pour la fin 2010 risque fort à nouveau de mettre sur la sellette ce dispositif et d'emporter tous les autres effets néfastes de la réforme en cours sur le régime général. Si celle-ci venait à aboutir, elle porterait indubitablement un coup fatal à l'avenir des retraites complémentaires.

Quant aux femmes, généralement plus touchées que les hommes par le chômage, la précarité de l'emploi (carrières incomplètes, temps partiel subi...), elles subiront de plein fouet les effets d'une énième contre-réforme. L'interruption de leur carrière professionnelle, notamment avec la naissance des enfants, se traduit par une progression moins rapide quand elle n'est pas stoppée, par le fameux plafond de verre. Côté salaire, il demeure inférieur de 22% à celui des hommes ; une situation qui impacte directement le montant de leur pension de retraite. Actuellement, la pension des femmes est inférieure de 32% à celle des hommes. Dans le même temps, seules 41% d'entre elles ont pu valider une carrière complète contre 86% pour les hommes. Un nouvel allongement de la durée de cotisation les pénaliserait plus lourdement encore.

LE RÉGIME GÉNÉRAL

La démographie

Au 1^{er} juillet 2009, le nombre de retraités du régime général s'élève à plus de 12,2 millions pour près de 17,5 millions de cotisants, soit un rapport démographique de 1,43 actif pour un retraité.

Ce ratio était supérieur à 4 au début des années 60 l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom entraînant un déséquilibre démographique d'ampleur. Le flux de personnes atteignant 60 ans dans l'ensemble de la population française est passé de 500 000 par an environ pour les générations nées pendant la deuxième guerre mondiale à 800 000 pour les générations nées à partir de 1946.

↳ Les retraités en 2008

Ainsi, le nombre de départs à la retraite au régime général a continué de croître en 2008, bien qu'à un rythme moins élevé qu'en 2007 (+ 2,2 % contre + 5,5 % en 2007), atteignant 768 000 contre 752 000 en 2007.

Cette augmentation tient pour partie à la croissance soutenue des départs anticipés pour carrière longue (+ 6,1 %) pour atteindre 122 200 départs (contre 115 100 en 2007), représentant près de 16 % de l'ensemble des départs.

L'effectif moyen des retraités a progressé de + 3,7 %, soit + 405 000 prestataires mais notons qu'en l'absence de dispositif «carrières longues», le flux de départs aurait été moins élevé sur la période 2003-2008, mais plus élevé ensuite.

↳ Baisse des départs en 2009

Le nombre de départs à la retraite au régime général diminuerait en 2009 pour s'établir à environ 677 000. Ce recul s'explique par l'augmentation de la durée d'assurance au

1^{er} janvier 2009 (+ 4 trimestres à partir de la génération 1952) et par conséquent, le nombre de départs anticipés baisserait de 122 200 en 2008 à 24 700 en 2009.

↳ Nouvelle progression en 2010

En 2010, le nombre de départs à la retraite augmenterait de 5,6 %, atteignant les 714 000 dont 49 700 départs anticipés soit plus de 660 000 départs à 60 ans et après, et plus de 650 000 en 2009.

Les prestations du régime général

Les prestations légales servies par la CNAV ont représenté 86,9 Md€ en 2008. Elles atteindraient 91,2 Md€ en 2009 et devraient s'élever à 95,3 Md€ en 2010.

Après une croissance de + 5,6 % en 2008 et + 4,9 % en 2009, les prestations devraient progresser de + 4,5 % en 2010.

Décomposition des différents facteurs d'augmentation des droits directs (%)

	2007	2008	2009 (p)	2010 (p)
Revalorisations pensions (moyenne annuelle)	1,8	1,4	1,3	1,2
Effet retraite anticipée	0,4	0,3	- 0,4	- 0,7
Effet nombre de retraités	3,5	3,6	3,5	3,3
Effet pension moyenne	0,8	0,8	0,7	0,7
Total évolution droits directs	6,5	6,0	5,0	4,5

Les comptes de la CNAV

	2007	2008	2009 (p)	2010 (p)
Charges nettes	90 396	95 104	98 917	102 886
Produits nets	85 824	89 468	90 846	91 569
Résultat net	- 4 572	- 5 636	- 8 071	- 11 317
Résultat net après mesures Plifss			- 8,2 Md€	- 10,7 Md€

Le régime général présente un déficit «structurel» annuel de l'ordre de 5 Md€ depuis 2007 et les seules ressources nouvelles affectées -modestes- ne sont que des redéploiements en provenance d'autres branches.



Scénario économique Plif et Plfss 2010

Le gouvernement a retenu des hypothèses économiques pour les projets de loi de finances et de financement de la Sécurité Sociale pour 2010, particulièrement optimistes.

Ainsi, en plein marasme économique et social, le gouvernement prévoit, d'ores et déjà une amorce de sortie de crise et le retour de la croissance dès 2010 (+ 0,75 %) et la reprise à partir de 2011 avec une croissance du PIB revenue à + 2,5 %, une croissance de la masse salariale annuelle de 5 points et le tout avec une inflation limitée à 1,75 point.

Si l'exercice 2009 doit se solder

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
PIB en % (VOLUME)	2,3	0,4	- 2,25	0,75	2,5	2,5	2,5
Masse salariale privée en %	4,8	3,6	- 2,0	- 0,4	5,0	5,0	5,0
Inflation en %	1,5	2,8	0,4	1,2	1,75	1,75	1,75

avec un déficit record de - 8,2 Md€, la crise financière et économique se traduit par une réduction des recettes de 3,2 Md€ ; toutefois, sans apport de financement nouveau, des déficits inconnus jusqu'alors apparaîtraient, mettant en péril la retraite par répartition. Ces prévisions sont néanmoins construites sur les hypothèses «hautes» ci-dessus définies.

Résultats prévisionnels 2009 / 2013 en Md€

	2009	2010	2011	2012	2013
CNAV	- 8,2	- 10,7	- 11,6	- 13,0	- 14,5
FSV	- 3,0	- 4,5	- 4,0	- 3,7	- 3,1
SOLDE CUMULÉ	- 8,2	- 18,9	- 30,5	- 43,5	- 58,0
CNAV + FSV	- 3,0	- 7,5	- 11,5	- 15,2	- 18,3

Source : Secteur Retraites Confédéral

LES RÉGIMES DE RETRAITE CO

L'année 2010 sera déterminante pour les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO. En parallèle à l'éventuel «rendez-vous 2010» qui serait initié par les pouvoirs publics, des négociations devront s'engager pour renouveler l'accord du 23 mars 2009 avec, pour objectif principal, l'équilibre à long terme des régimes, leur pérennité.

Pour rappel, à la différence du régime général, la réglementation et les paramètres techniques des régimes complémentaires sont fixés exclusivement par les partenaires sociaux par la voie d'accord.

I. Les enjeux majeurs de futures négociations dans un contexte économique particulièrement dégradé

Quelques chiffres permettent tout d'abord, de bien comprendre l'importance des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO pour les retraités et les salariés cadres et non cadres du secteur privé :

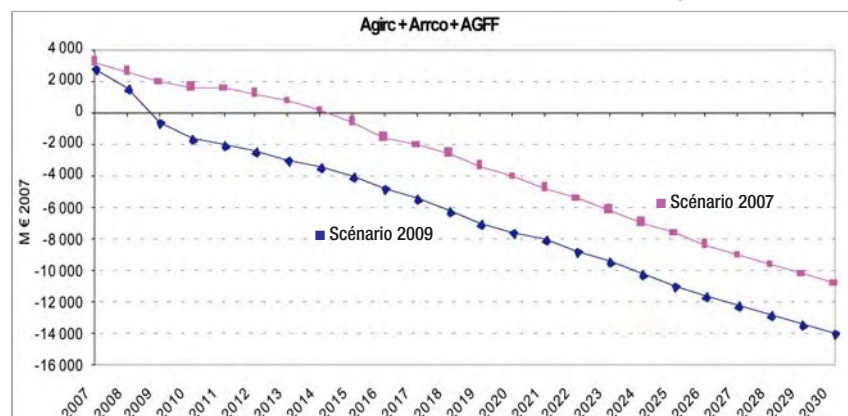
- 18 millions de salariés cotisent à l'Arrco, dont 3,7 millions de cadres qui cotisent également à l'Agirc.
- Les régimes complémentaires versent 53,6 milliards de pensions, soit le quart des retraites du système obligatoire (public et privé, salariés et non salariés).
- Les régimes complémentaires versent des pensions à 11,2 millions de retraités (ARRCO), dont 2,2 millions ont également une pension AGIRC.
- Pour les salariés non cadres, la retraite Arrco constitue entre 30 et 40 % de la pension globale.
- Pour les salariés cadres, les retraites ARRCO et AGIRC constituent entre 60 et 70% de la pension globale.

L'enjeu majeur des négociations 2010 sera donc de garantir aux salariés du secteur privé la pérennité des régimes complémentaires.

Le facteur démographique nous permettait déjà d'anticiper une situation de déséquilibre technique à l'horizon 2015, mais la crise économique qui s'est installée en 2008 est venue impacter directement l'équilibre technique de l'ARRCO et de l'AGIRC. Un déficit technique sous l'effet de ces deux facteurs apparaîtra donc dès 2009.

Les ressources des régimes complémentaires sont constituées par les cotisations, dont l'évolution est directement liée à celle de l'évolution de la masse salariale, de l'emploi en général. Les charges sont, elles, constituées par les allocations servies par les régimes. Or, pour exemple, nous constatons déjà pour l'année 2009 à l'ARRCO une baisse des cotisations des entreprises de 1% et une évolution de 4,8% des allocations à la charge des régimes. Ce différentiel va conduire à arrêter, pour 2009, un solde technique déficitaire de 420 millions d'euros pour l'ARRCO. L'AGIRC devrait également connaître un déficit technique pour 2009 de l'ordre de 963 millions d'euros.

Le graphique ci-dessous nous donne une projection des résultats techniques cumulés de l'ARRCO et de l'AGIRC et de l'AGFF si aucune mesure n'est prise pour enrayer ce scénario. Ce graphique nous montre également l'impact direct de la crise économique qui a totalement bouleversé les hypothèses qui avaient été formulées en juin 2007.



Nous devons cependant rappeler que les partenaires sociaux ont largement anticipé les difficultés actuelles en constituant des réserves pour faire face à de tels scénarios. Pour l'Arrco les réserves s'élèvent 58,45 milliards d'euros et pour l'Agirc à 18,86 milliards d'euros. Ces réserves devront être mobilisées en 2009 et 2010.

II. Nos revendications pour les futures négociations 2010

Les partenaires sociaux devront se remettre à la table des négociations pour tenter de trouver un accord qui viendra prendre le relais de celui du 23 mars 2009 qui arrive à échéance le 31 décembre 2010.

Pour rappel l'accord trouvé le 23 mars 2009 est un accord à minima sur 21 mois (jusqu'au 31 décembre 2010) qui n'a apporté aucune solution sur l'équilibre des régimes. Cependant, les différentes positions qui se sont exprimées au cours de ces négociations sont riches d'enseignement pour le futur rendez-vous 2010.

Durant les négociations 2009, les questions principales concernaient :

- le renouvellement de l'AGFF,
- l'équilibre des régimes AGIRC et ARRCO,

Pour rappel, l'AGFF finance la retraite complémentaire sans abattement des assurés partant à la retraite entre 60 et 65 ans, au taux plein du régime général, et des bénéficiaires du dispositif carrières

COMPLÉMENTAIRE AGIRC / ARRCO

longues. Mais l'AGFF est rattachée aux accords gouvernant les régimes AGIRC et ARRCO ; elle fait donc partie des éléments de négociation et son échéance est aujourd'hui fixée au 31 décembre 2010.

En 2009, le MEDEF n'a pas hésité à s'en servir comme moyen de pression et, sans aucun doute, nous nous retrouverons dans la même situation en 2010 si les «revendications patronales» sur l'âge de la retraite ne sont pas satisfaites.

L'équilibre des régimes a été le second élément central des négociations en 2009. Sans aucun doute, les débats de 2010 porteront essentiellement sur cette question. Nous devons garder à l'esprit, que les partenaires sociaux peuvent intervenir sur trois paramètres pour influencer sur l'équilibre technique de l'AGIRC et de l'ARRCO :

- les conditions de départ (âge / durée de cotisation),
- les ressources (les cotisations),
- le niveau des retraites (le rendement).

En 2009, ces trois points ont été évoqués. Nous avons dû faire face à un patronat dogmatique, qui considérait que la référence à 60 ans était totalement dépassée, révolue et qu'il était indispensable de jouer sur ce paramètre pour garantir la pérennité des régimes complémentaires. De plus, le MEDEF conditionnait toute autre mesure, comme l'augmentation des cotisations, à l'abandon de la référence aux 60 ans.

Aucun syndicat n'a accepté d'abandonner le droit à la retraite à taux plein à 60 ans. Nous nous sommes donc trouvés dans un blocage qui explique l'accord a minima de 2009.

Pour le futur rendez vous 2010, le MEDEF a déjà évoqué l'âge de 63 ans et demi. Si les pouvoirs publics venaient à ne pas répondre aux revendications de

Madame PARISOT, inévitablement le MEDEF tentera de faire changer l'âge de la retraite dans les régimes complémentaires par la négociation de 2010.

Pour la Confédération Force Ouvrière, nous continuerons à rappeler notre attachement indéfectible au droit à la retraite à taux plein dès 60 ans. De plus, il serait incohérent de vouloir déconnecter l'âge de la retraite entre le régime général et les régimes complémentaires. Enfin, toute éventuelle mesure sur l'âge de la retraite ne pourra être efficace qu'avec un taux d'emploi des seniors bien supérieur à celui aujourd'hui constaté.

Pour Force Ouvrière, nous revendiquons toujours la nécessité d'une augmentation des cotisations AGIRC et ARRCO. Un point de cotisation supplémentaire permet de garantir l'équilibre technique du régime ARRCO jusqu'en 2030. Pour l'AGIRC, la situation plus préoccupante nécessitera des mesures d'équilibre complémentaires.

D'autres réflexions doivent également être menées sur les ressources, comme l'élargissement de l'assiette des cotisations à l'intéressement ou à la participation.

Dans les prochaines négociations, nous insisterons de nouveau sur la nécessité de stopper la baisse du rendement. Dans le cas contraire, nos régimes complémentaires par répartition perdraient leur attractivité face aux sirènes de la capitalisation.

La Confédération Force Ouvrière s'opposera également en 2010 à l'idée avancée par certains d'un régime AGIRC au «1^{er} euro». Cette construction d'un régime spécifique pour les cadres va totalement à l'encontre de l'idée que nous nous faisons de la solidarité qui doit prévaloir au sein d'un régime de retraite par répartition.



De plus, d'un point de vue technique, la mise en place d'un tel régime et surtout sa pérennité sont très hypothétiques.

Toujours sur les cadres, nous aurons, en 2010 comme en 2009, à débattre également de la question de la GMP (garantie minimale de points). Mais constatant aujourd'hui le développement des salaires de cadres en dessous du plafond de la Sécurité Sociale, pour Force Ouvrière il est indispensable de maintenir la GMP au niveau actuel.

En résumé, la Confédération Force Ouvrière revendique :

- l'augmentation d'un point de cotisation pour l'ARRCO et l'AGIRC et l'élargissement de l'assiette de cotisation,
- la stabilisation du rendement de l'ARRCO et de l'AGIRC,
- le renouvellement de l'AGFF et donc le maintien du droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans,
- le maintien de la GMP.

Apport d'un point de cotisation contractuelle en plus sur les soldes avant transferts (Rendement constant) (M euros)

Année	AGIRC	ARRCO	Solde technique sans la mesure (AGIRC+ARRCO+AGFF)
2010	+ 892	+ 4 961	- 1 699
2015	+ 933	+ 5 293	- 4 042
2020	+ 911	+ 5 369	- 7 562
2025	+ 811	+ 5 006	- 10 964
2030	+ 637	+ 4 244	- 13 917

Source : Secteur Retraites Confédéral

ÉQUILIBRE DES RETRAITES

LA SEULE RÉFORME VIABLE EST CELLE DU FINANCEMENT

La retraite n'est pas une question démographique, elle est avant tout un choix de société. Assurer son financement pose clairement la question d'une meilleure répartition des richesses.

Depuis 1983, la part des salaires dans le PIB a diminué de 9,3 %. Le déficit des régimes de retraite a donc été accentué par le déplacement des richesses du travail vers le capital. Un glissement qui se chiffre entre 120 et 170 milliards d'euros, soit deux fois plus que le déficit des retraites à l'horizon 2050.

Pour équilibrer nos régimes et financer durablement nos retraites, des solutions existent plus efficaces et socialement plus justes :

- Augmenter le taux de cotisation vieillesse

Cette mesure n'est pas incohérente sachant que ce taux est resté stable depuis 20 ans. En 2010, il est de 8,3 % pour les employeurs et de 6,65 % pour les salariés. Avec une hausse de seulement 1 % de cotisation répartie entre employeurs et salariés, c'est un financement de 4,1 milliards d'euros supplémentaires par an.

Pour un cadre payé au plafond de la Sécurité Sociale, cela équivaut à 11,5 euros de plus par mois.

- Augmenter les salaires

En 1982, la part des salaires dans le PIB était de 79 %. Elle n'a cessé de diminuer depuis pour atteindre 65 % en 2010 (cf. tableau). Plus de 100 milliards d'euros échappent ainsi au financement de la protection sociale.



Avec seulement 1 % d'augmentation de la masse salariale, ce sont plus de 650 millions d'euros supplémentaires pour les retraites.

- Élargir l'assiette des cotisations :

Les dispositifs d'intéressement et de participation ont distribué plus de 17,5 milliards d'euros en 2007.

Assujettir ces revenus aux cotisations sociales représente 3 milliards d'euros par an de plus pour les retraites.

Une taxation supplémentaire des stock-options, aujourd'hui limitée à 10 %, apporterait également des ressources : en soumettant les stock-options à cotisation vieillesse (6,65 %), cela aurait rapporté en 2007 0,15 milliard d'euros.

- Remettre à plat les exonérations sociales

En 2008, le montant des exonérations s'élève à 31 milliards d'euros. Des mesures concédées aux entreprises et dont les effets sur l'emploi n'ont toujours pas été démontrés. Autant de pertes pour les régimes de retraite. Quant aux exonérations non compensées par l'État, elles se chiffrent à 2,5 milliards en 2008 dont 1 milliard au détriment des retraites.

Depuis 1991, plus de 36 milliards d'exonérations n'ont ainsi pas été compensées par l'État à la Sécurité Sociale. Une somme qui couvrirait, à elle seule, 80 % du déficit prévu en 2020 dans le scénario moyen des prévisions du dernier rapport du COR.

- Taxer le capital

Les revenus du capital sont, à ce jour, pratiquement défiscalisés. Une situation qui a incité les entreprises à placer leur argent dans la sphère financière plutôt que dans l'investissement et les salaires.

Taxer plus fortement le capital inverserait cette tendance et favoriserait la croissance et une meilleure politique salariale. Autant de ressources supplémentaires pour financer les retraites.

Plus encore, avec une taxation de 5 % sur les bénéfices non réinvestis, cette mesure apporterait plus de 5 milliards par an.

- Alimenter le Fonds de Solidarité Vieillesse

Le Fonds de Solidarité Vieillesse a été créé en 1994 pour financer des périodes non contributives, validées par l'assurance vieillesse. Il ne remplit pas l'intégralité de ces missions, ses recettes qui proviennent de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) ont été détournées année après année.

Aujourd'hui, l'affectation réelle au FSV est de 0,85 sur les 1,30 % initialement prélevés, soit une perte annuelle de 5 milliards d'euros !

Avec une assiette correspondant à 100 % du salaire moyen, cela apporterait 12 milliards d'euros supplémentaires.

Au total, l'ensemble de ces mesures apporte une ressource supplémentaire de 25 Md€ par an.

- Abonder le fond de réserve (FRR)

Créé en 1998, le fonds de réserve a pour objectif d'assurer 50 % du financement des régimes de retraite de base à partir de 2020. Alimenté chaque année par une taxation de 2 % sur les revenus de patrimoine et de placement, soit 1,8 milliard en 2008 et 1,5 milliard en prévision pour 2009, le montant du fond de réserve en 2009 s'élevait à 27,7 milliards d'euros. Ses autres ressources dépendent du bon vouloir des pouvoirs publics.

Le financement actuel du FRR n'est pas suffisant. À ce rythme, il ne couvrirait à peine plus de 10% des besoins de financement en 2020. Il est donc nécessaire d'augmenter les abondements de ce fond.

Cela nécessite un financement global de 6,1 milliards d'euros par an qui peut être assuré par une taxation de 10 % sur les bénéfices non réinvestis.

L'alimentation du fond pourrait être ajustée à la hausse comme à la baisse en fonction des besoins de financement des régimes. Une clause de revoyure pourrait permettre d'ajuster ce taux tous les 5 ans.

- Enfin, au titre de la solidarité, la suppression du bouclier fiscal s'impose pour faire face aux besoins de financements.



Source : La lettre de l'UCI FO (FO Cadres) n°139

MONTANT DES PENSIONS

UNE REVALORISATION INDISPENSABLE

La réforme des retraites aura un impact direct sur le niveau des pensions. Les dernières réformes ont permis de rester à l'équilibre en diminuant toujours plus le montant des pensions.

Pour maintenir le contrat entre les générations, il est essentiel que la retraite reflète le salaire moyen que l'on a obtenu durant sa vie professionnelle. Aujourd'hui, la retraite des cadres du secteur privé correspond à 60 % voire 50 % de son dernier salaire.

FO revendique l'augmentation du taux de remplacement pour atteindre le niveau minimum de 75 % du dernier salaire.

Pour une retraite de haut niveau, FO exige :

- L'arrêt de l'allongement de la durée de cotisation :

Allonger la durée de cotisation au-delà de 40 ans est une mesure injuste qui pénalise toutes les catégories de salariés. Les cadres, tout particulièrement entrent plus tardivement sur le marché du travail. Ils sont contraints de travailler bien au-delà de 60 ans pour une retraite à taux plein.

Les cadres entrent en moyenne sur le marché du travail à 24 ans, avec 40 ans de cotisation, ils sont déjà contraints de travailler jusqu'à 64 ans.

- Le maintien du droit à la retraite à 60 ans :

L'âge légal de départ à la retraite à 60 ans est un acquis social. Ce n'est pas une obligation. Il est toutefois essentiel de conserver ce droit notamment pour les salariés qui à cet âge ont validé le nombre de trimestres requis.

Pour les salariés qui entrent plus tardivement sur le marché du travail comme la plupart des cadres, le report de l'âge légal de départ à la retraite n'a pas de sens.

D'autant qu'aucune loi ne parviendra à obliger les employeurs à maintenir les salariés en emploi au-delà de 60 ans.

- La suppression de la décote :

Les salariés qui liquident leur retraite avant 65 ans sans avoir le nombre de trimestres requis, se voient infliger un abattement de 5 % par an en moyenne

sur le montant final de leur retraite. Ce système qui vient s'ajouter à la minoration du montant de leur pension pour trimestres manquant, est injuste, car il sanctionne les salariés au seul tort de ne pas avoir réussi à se maintenir en emploi.

Pour FO, 60 ans doit être l'âge auquel on peut prétendre à une retraite à taux plein (en tenant compte du nombre de trimestres cotisés).

- Une revalorisation des retraites assise sur l'évolution des salaires et non sur les prix :

L'évolution des salaires étant en moyenne supérieure à celle des prix, il est impératif d'indexer la revalorisation des pensions sur les salaires pour améliorer le niveau de vie des retraités (cf. tableau).



- Le calcul de la pension sur les 10 meilleures années et non sur les 25 :

Le passage aux 25 meilleures années a entraîné pour 6 retraités sur 10 une baisse de leur pension.

Ainsi, un salarié qui a liquidé sa retraite en 2003 a vu le montant de celle-ci diminuer de 12,3 %.

Un calcul dont les effets pénalisent plus fortement les salariés dont les carrières sont non linéaires et dont la progression salariale est moins dynamique.

- La prise en compte des années d'études et des périodes de stages :

Les étudiants effectuent en moyenne quatre années d'études supérieures. Leurs nombreuses périodes de stages ne s'accompagnent, à ce jour, d'aucun droit.

Aussi, le rachat des années d'études effectuées doit être rendu plus accessible. Quant aux périodes de stages, elles doivent également ouvrir des droits à la retraite par la validation de trimestres.

Des droits qui peuvent être obtenus par le versement des entreprises d'un forfait de cotisation vieillesse en sus de la gratification du stagiaire pour atteindre 200 fois le SMIC horaire nécessaires à la validation de trimestres.

Pour pallier la difficile insertion professionnelle des jeunes, FO propose que les périodes de chômage non indemnisées soient exceptionnellement validées pour la retraite. De même, FO revendique la mise en place d'une allocation de solidarité intergénérationnelle (ASI) permettant à un senior qui le souhaite de cesser partiellement son activité, sans perte de salaire, pour transmettre son expérience à un jeune embauché.



Source : La lettre de l'UCI FO (FO Cadres) n°139

UN RÉGIME DE RETRAITE LIÉ AU STA

Les fonctionnaires civils, les militaires et les magistrats peuvent bénéficier d'une pension de retraite de l'État. Leur régime de base n'est pas le régime général de l'assurance vieillesse de la Sécurité Sociale. Ils sont affiliés au régime spécial prévu par le code des pensions civiles et militaires de retraite.

Les pensions de retraite de l'Etat sont accordées aux fonctionnaires après leur admission à la retraite et, en cas de décès, à leurs ayants cause (conjoint, ex-conjoint, orphelins). Tout fonctionnaire a droit à une pension de retraite s'il a été rayé des cadres après avoir effectué au moins 15 ans de services et s'il remplit une condition d'âge selon la pénibilité de 55 à 68 ans.

Pour le calcul de la pension, les années d'activité professionnelle comptent au titre soit de la durée de services, soit de la durée d'assurance tous régimes. La durée de services correspond aux services effectués dans la fonction publique. On obtient le montant de la pension en multipliant le traitement indiciaire par le taux de l'annuité et le nombre d'années retenues. Des majorations et bonifications peuvent être appliquées pour raisons familiales ou professionnelles. Une décote est appliquée en cas de durée d'assurance incomplète.

Le traitement retenu pour le calcul de la pension est celui de l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis six mois au moins au moment de la cessation des services valables pour la retraite.

Contrairement à une idée reçue et véhiculée par les médias, les fonctionnaires ne partent pas avec 75% de leur dernier traitement. Leur taux de remplacement est considérablement amoindri par la non prise en compte des primes et indemnités dans l'assiette. Or, la part des rémunérations accessoires progresse sans discontinuer depuis vingt ans.

FO revendique l'intégration des primes dans le traitement. Ce n'est pas l'orientation de l'Etat employeur car les fonctionnaires bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 2005, d'un régime de Retraite Additionnel et obligatoire dénommé retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP). Ce régime permet aux bénéficiaires d'acquérir des droits à retraite sur des éléments de rémunération non retenus par le régime des pensions civiles et militaires de retraite. Les primes et indemnités sont prises en compte pour le RAFP à hauteur de 20 % du traitement. Ce plafond représente à peu près la moyenne des primes à l'Etat. Or, il faut retenir que, globalement, 56 % des primes ne rentrent pas dans le plafond.

Le déplafonnement de l'assiette éligible au RAFP ne nous apparaît pas comme une solution profitable pour les cotisants. Plutôt qu'une extension du régime additionnel, il est sans doute temps de revendiquer l'intégration des primes et indemnités dans le calcul de la pension. Bien au contraire, car la question de l'unité de la pension des fonctionnaires devient de plus en plus préoccupante avec la part grandissante des primes dans la rémunération.

Avec un rendement extrêmement faible, conséquence logique d'une stratégie d'allocation d'actifs très prudente et le risque permanent de voir l'Etat faire main basse sur un pactole s'élevant aujourd'hui à 6,5 milliards d'euros, le RAFP fait courir beaucoup de risques aux fonctionnaires : celui de la garantie de leurs droits et celui de l'illusion d'un complément de retraite proportionnel à la part des primes dans la rémunération.

La participation de FO au Conseil d'administration du RAFP doit s'interpréter comme un devoir de surveillance et non comme la volonté d'être gestionnaire de fonds de pension obligatoire.

Le régime additionnel (RAFP) instauré par la loi de 2003 doit-il être conservé ? Rappelons que Force Ouvrière a fortement critiqué sa création –la capitalisation, même provisionnée, n'a pas lieu d'être pour un régime obligatoire.



TUT GÉNÉRAL DES FONCTIONNAIRES

Pour garantir un niveau de pension permettant une vie décente à la retraite, le critère à retenir pour un fonctionnaire est le taux de remplacement du dernier salaire.

Quel sort pour les pensions civiles dans la future réforme ?

Le Parlement a chargé le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), de rendre un rapport en février 2010 sur les modalités techniques d'un passage éventuel vers un régime par points ou un régime de comptes notionnels. Cette commande n'a, évidemment, rien de neutre, d'une part, dans la perspective d'un nouveau et prochain rendez-vous sur les retraites (après 2003 et 2008) et, d'autre part, dans la nature des pistes de réforme envisagées.

Force Ouvrière refuse la remise en cause du code des pensions civiles et militaires. Elle revendique l'abrogation des dispositions de la Loi Fillon déconnectant traitement et pension.

L'étude de la comparaison des règles de calcul des droits à retraite des fonctionnaires et des salariés du privé confirme nos craintes.

La pension publique telle qu'organisée par le CPCM est consubstantielle du Statut général des fonctionnaires. Elle s'articule notamment avec le principe de carrière. C'est pourquoi l'assiette des six derniers mois de traitement doit être conservée.

Un système de retraite basé sur une cotisation tout au long de la carrière qui alimenterait un compte de points convertibles en rente, relèverait d'une logique incompatible avec la notion d'avancement, donc de progressivité de la rémunération.

Si le système par points offre des souplesses, par exemple dans le cadre de la mobilité en évitant les effets préjudiciables des poly-

pensions, il induit une architecture régime de base/régime complémentaire que la FGF-FO ne revendique pas.

La retraite doit être solidaire

Avant la loi de 2003 les fonctionnaires bénéficiaient d'une bonification de leurs annuités d'une année par enfant nés ou élevés. Avec la loi, au prétexte de transposer le droit communautaire lequel, selon une approche rigoriste du principe d'égalité salariale, avait ouvert ce droit aux pères.

FO s'était opposée à cette approche car elle diminuait les droits accordés aux mères dont les pensions sont notoirement inférieures à celles des hommes. En 2009, malgré la décision du Conseil d'Etat accordant aux parents de naissances multiples autant de droits à bonification que d'enfants nés, c'est au tour des avantages familiaux de se retrouver sur la sellette.

Pour FO, les dispositifs (qui ne sont pas des avantages mais une compensation) contenus dans le code des pensions civiles et militaires en direction des parents, des handicapés, des réservataires, sont partie intégrante du principe de solidarité qui les sous-tend.

FO a pris acte de l'intention du gouvernement de défendre les bonifications pour enfants contre la Commission Européenne.

Nous veillerons à ce qu'elle ne soit pas un recul stratégique dans la perspective d'un grand ménage en 2010 ou 2012, d'une transition vers un système de retraite en points ou en comptes notionnels.

Pour la retraite des fonctionnaires et plus largement des agents publics, notre revendication essentielle porte sur la défense d'un système compatible et articulé avec le régime juridique d'emploi statutaire.

Dès lors, FO restera vigilante dans la période qui s'ouvre sur une nouvelle réforme des retraites avec pour lignes directrices :

- la garantie du système par répartition,
- la fin à la retraite obligatoire par capitalisation,
- le maintien du code des pensions civiles et militaires,
- un niveau de pension en juste proportion de la dernière rémunération,
- le calcul de la pension sur la base des 6 derniers mois,
- une meilleure prise en compte des rémunérations accessoires,
- le refus de la réduction des droits contributifs ou non,
- la garantie de pouvoir partir à 60 ans avec une retraite complète.



Source : Secteur Retraites Confédéral

LE SYSTÈME SUÉDOIS OU COMPTES NOTIONNELS

Instauré en 1998, le nouveau système de retraite suédois est présenté comme un exemple à suivre par plusieurs organisations internationales ; de nombreux pays s'en sont ouvertement inspirés, notamment l'Italie et la Lettonie (1995), la Pologne (1999).

1 – La réforme du système de retraite public suédois

L'ancien système de retraite suédois versait deux types de pension : une pension universelle forfaitaire à tous les résidents et une pension complémentaire contributive. L'âge normal était de 65 ans, avec départ possible à 60 ans avec décote ou repoussé jusqu'à 70 ans avec surcote.

Le nouveau système

La réforme substitue au régime contributif à prestations définies, deux régimes à cotisations définies ; l'un en répartition -les comptes notionnels- et l'autre en capitalisation -les comptes capitalisés.

Les pensions de veuvage, les pensions d'invalidité et le minimum garanti, qui faisaient partie de l'ancien système, ont été transférés dans des systèmes spécifiques.

Le nouveau système est introduit progressivement, sur dix-sept générations, les Suédois nés en 1954 -qui avaient 44 ans au moment de la réforme- relèveront uniquement du nouveau système.

2 – Les mécanismes du nouveau système de retraite

Les comptes notionnels

Chaque assuré dispose d'un compte personnel dans lequel sont créditées virtuellement chaque année ses cotisations de retraite et celles de son employeur. L'opération est virtuelle, le compte de chaque assuré est revalorisé chaque année selon un index représentatif de la croissance du salaire moyen.

Le capital virtuel accumulé est converti en une pension de retraite en le divisant par un coefficient de conversion. Celui-ci dépend positivement de l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite de la génération à laquelle appartient le salarié, c'est-à-dire de la durée moyenne escomptée de la période de la retraite. Ainsi, le recul de l'âge de départ à la retraite conduit à augmenter la pension par deux biais : les années cotisées en plus accroissent le capital virtuel et le coefficient de conversion diminue car l'espérance de vie à la retraite est plus faible.

Les pensions, en termes réels hors inflation, sont revalorisées chaque année suivant l'évolution réelle du salaire moyen, amputée de 1,6 %, considéré comme la tendance à long terme de la croissance réelle du salaire moyen. Elles sont donc indexées sur l'inflation en moyenne, mais elles peuvent évoluer différemment selon les années :

- les années où le salaire réel croît à un taux supérieur à 1,6 %, les retraités bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat ;
- les années au cours desquelles le salaire réel croît à un taux inférieur à 1,6 %, les retraités enregistrent des pertes de pouvoir d'achat.

Ainsi, en période de récession comme actuellement, ces mécanismes conduisent à **réduire le montant des pensions** :

- dès 2009, les pensions baisseraient de 4,5 % ;
- de 11 % en cumulé 2009/2010 ;
- de 40 % en 5 ans !

Sans intervention de l'Etat, s'entend. De fait, dès cette année, celui-ci devrait intervenir pour limiter la baisse à 3,5 %.



Source : Secteur Retraites Confédéral

RETRAITE PAR POINTS

Dans un régime par points, les cotisations versées par les actifs sont converties en points de retraite, en divisant le montant des cotisations par le salaire de référence de l'année considérée (valeur du point). Les points obtenus annuellement sont alors cumulés tout au long de la carrière des cotisants.

A la liquidation des droits, le montant de la retraite est déterminé en multipliant l'ensemble des points accumulés par la valeur de service du point.

Les régimes par points sont donc par nature contributifs, le montant de la retraite servie est, en effet, étroitement lié à l'effort contributif du salarié, puisque celui-ci est proportionnel au nombre total de points acquis pendant toute la durée de la carrière professionnelle, y compris pour les périodes de maladie et de chômage.

Toutefois, cette contributivité peut être complétée par la volonté des partenaires sociaux d'y assortir des mécanismes de solidarité pour attribuer des compléments au titre des droits familiaux, ce qui est le cas dans régimes complémentaires.

DU PASSAGE A UNE RETRAITE «INTEGRALE» PAR POINTS...

Pour le secteur privé, la transformation du régime de base en régime par points aurait pour conséquence d'uniformiser les réglementations des régimes préexistants. Dans cette éventualité, à quoi bon faire coexister deux piliers obéissant aux mêmes règles ?

Ainsi, la première conséquence structurelle de cette réforme serait la fusion des régimes de base (CNAVTS, MSA) avec les régimes complémentaires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC).

La deuxième conséquence se traduirait par le renforcement du caractère contributif du nouveau régime de retraite puisque l'ensemble de la carrière –et non plus les 25 meilleures années au régime général– serait pris en considération. Sans plafond ?

Ainsi, les petites retraites d'aujourd'hui seraient encore plus basses et les retraites les plus élevées le seraient encore plus demain dans ce système qui se révélerait encore plus inégalitaire, donc plus injuste.

La troisième conséquence, et non des moindres, ferait que ce régime unique par points se transformerait en *régime a minima*.

En effet, l'intervention de l'Etat, co-financeur du régime, serait omniprésente et l'obligation d'équilibre financier permanent (compte tenu des engagements européens) pèserait sur la fixation des paramètres financiers (valeur d'acquisition et de liquidation du point).

De plus, les politiques d'exonérations de cotisations de Sécurité Sociale développées depuis une quinzaine d'années seraient incompatibles avec un tel régime, à moins que l'Etat ne s'engage à compenser la totalité de ces exonérations.

Inexorablement, ce pilier verrait son rôle et son taux de remplacement se réduire pour se transformer en régime universel d'Etat, synonyme de filet de sécurité.

Et, in fine, la «nécessité» de (re)mettre en place un deuxième pilier, se révélerait quasi indispensable, mais cette fois par capitalisation.

Ainsi aurions-nous répondu aux engagements européens de créer des piliers par capitalisation, engagements notamment réaffirmés au Sommet de Bruxelles les 22 et 23 mars 2005.

A la lumière de ce qui s'est passé dans le cadre de la fusion UNEDIC-ANPE, on peut s'interroger sur la capacité des partenaires sociaux à maintenir dans la sphère paritaire nos régimes de retraite sans que l'Etat n'intervienne pour contester notre autonomie et notre légitimité.



Source : Secteur Retraites Confédéral

Travailler plus longtemps pour la retraite ?

NON :
40 ans de
cotisation,
c'est déjà
trop !

Repoussons
ensemble une
réforme injuste !

Avec **FEC** **Employés**
& Cadres

www.fecfo.fr