



La Confédération Générale du Travail

**« Pour un service public de l'Équipement et de
l'Environnement au service du public »**

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1438 du 3 septembre 2013

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Info brèves	2
3. Action du 10 Septembre 2013 : Affiche CGT	3-4
4. Action du 10 Septembre 2013 : Communiqué intersyndical CGT – FO – FSU – SOLIDAIRES	5
5. Action du 10 Septembre 2013 : Note aux Orgas de la FNEE – CGT	6-7
6. Action du 10 Septembre 2013 : Fiches argumentaires « Campagne retraites 2013 »	8
7. Action du 10 Septembre 2013 : 6 fiches CGT contre l'allongement de la durée de cotisation	9-12
8. Action du 10 Septembre 2013 : Déclaration CGT sur la « Pénibilité »	13-14
9. Action du 10 Septembre 2013 : La retraite une affaire de jeunes	15-33
10. Action du 10 Septembre 2013 : Lettre de la CGT au Premier Ministre	34-35
11. Action du 10 Septembre 2013 : Appel OFICT CGT	36-37
12. Action du 10 Septembre 2013 : Appel UIT CGT	38-41
13. Action du 10 Septembre 2013 : Communiqué de l'UCR CGT	42

Bulletin hebdomadaire de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement –
Siège social : 263, rue de Paris - Case 543 – 93515 MONTREUIL CEDEX – Imprimé dans nos locaux – Téléphone : 01.55 82 88 75 – Télécopie : 01.55.82.88.70 –
E-mail : fd.equipement@cgt.fr - Site Internet : www.equipement.cgt.fr - Directeur de publication : Nicolas BAILLE – abonnement annuel : 5,34 € plus numéros
spéciaux : 8,23 €- CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459



AGENDA

Mercredi 4 septembre :

groupe de travail fédéral "égalité professionnelle"

Mercredi 4 septembre :

réunion fédérale de préparation du groupe de travail
accidentologie dans les DIR

Mercredi 4 septembre : OS / DRH réunion du groupe de travail
accidentologie dans les DIR

Mercredi 4 et jeudi 5 septembre : CEF de la FNEE-CGT

Mercredi 4 septembre :

Meeting de la CGT à l'Esplanade Charles De Gaulle à Montpellier

Jeudi 5 septembre : CTM

Jeudi 5 septembre : OS / Cabinet de Dufflot sur agents de Mayotte

Jeudi 5 septembre : meeting de la CGT aux Docks d'Aubervilliers

Vendredi 6 septembre : comité de suivi du CEREMA

Lundi 9 septembre : commission de suivi du CHSCT M

Lundi 9 septembre :

réunion du groupe de travail fédéral élections 2014 – syndicalisation

Lundi 9 septembre : OS / DRH – DAM sur affaires maritimes

Lundi 9 septembre : meeting de la CGT à la Bourse du Travail à Lyon

Mardi 10 septembre : journée nationale de mobilisations et d'actions

Mardi 10 septembre : date limite pour les dépôts des listes candidates
aux élections CAP des corps des assistants de service social et des
conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat

Mercredi 11 à 14 h 00 et jeudi 12 septembre :

Commission Exécutive de l'UGFF

Jeudi 12 septembre : bureau de la CMFP

Lundi 16 et mardi 17 septembre : assises de la sécurité à Toulouse

Lundi 16 septembre : bureau de l'UGFF

Lundi 16 septembre :

OS / DRH sur audit des corps des délégués au permis de conduire

Mardi 17 et mercredi 18 septembre : assises de la sécurité à Lyon

Mardi 17 septembre : groupe d'échange du MEDDE

Mercredi 18 septembre : secrétariat fédéral

Mercredi 18 septembre :

AG de rentrée du collectif confédéral DOM à Montreuil

Mercredi 18 et jeudi 19 septembre : assises de la sécurité à Evreux

Jeudi 19 septembre : CFC fédérale

Jeudi 19 et vendredi 20 septembre :

congrès de l'association des régions de France à Nantes

Vendredi 20 septembre : commission exécutive de l'Ofict

Lundi 23 septembre : préparation CGT – FSU du CCAS

Mardi 24 septembre : CCAS

Mardi 24 septembre : AG des syndiqués CGT de la DIR Sud Ouest

Mercredi 25 septembre : bureau de l'UIT

Mardi 26 septembre : réunion des UF des VN

Jeudi 26 septembre : CTM

Du lundi 30 septembre au 4 octobre :

18^{ème} congrès national du SNPTAS à Artignac près Bordeaux

Lundi 30 et mardi 1^{er} octobre :

bureau de l'UGFF à Guidel



INFOS BREVES



Chiffres du chômage Créer des emplois, c'est possible !

Fin juillet 2013, malgré une légère baisse (- 0,8 %) du nombre de jeunes demandeurs d'emploi, une nouvelle hausse du nombre total de demandeurs d'emploi est – à nouveau - constatée.

En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A est de 3 285 700 soit une augmentation de 0,2 % (+ 6 300) par rapport à fin juin et de 10 % (+ 297 900) sur un an.

Toutes catégories confondues, on compte au total 5 148 200 demandeurs d'emploi en France, y compris les DOM, soit une hausse de 1,1 % (+ 52 200) au mois de juillet et une hausse de 8,8 % (+ 418 300) sur un an. (...)



Continental Clairoix (Oise) La justice invalide près de 700 licenciements

Le conseil des prud'hommes de Compiègne vient d'invalider le licenciement de près de 700 anciens salariés de l'usine Continental de Clairoix (Oise) pour défaut de motif économique. Ce sont leurs avocats qui en ont fait l'annonce devant quelques 200 d'entre eux réunis devant le conseil des prud'hommes ce matin.

Le conseil des prud'hommes estime notamment que Continental n'a pas respecté un accord de 2007 sur le temps de travail qui prévoyait un retour aux 40 heures hebdomadaires, contre des assurances sur le maintien de l'emploi dans le site jusqu'en 2012. Il reconnaît la société-mère allemande comme co-employeur et donc comme responsable des licenciements. (...)



Réforme pénale Projet de loi

La CGT dénonce depuis des années les conséquences désastreuses des politiques sécuritaires et du "tout carcéral".

Ainsi, la CGT défend une autre vision de la société et attend un changement radical de politique pénale. D'autres voies sont possibles : la prison doit être réservée aux cas les plus graves et être tournée vers la réinsertion des personnes condamnées ; les suivis en milieu ouvert (probation) doivent être favorisés. (...)

suite sur : www.cgt.fr

MOBILISONS-NOUS
MARDI 10 SEPTEMBRE

POUR

NOTRE SALAIRE
NOTRE EMPLOI
NOTRE RETRAITE
NOS CONDITIONS
DE TRAVAIL



www.cgt.fr

le 10 septembre

Fédération
Nationale
Équipement
Environnement

la
cgt

www.equipement.cgt.fr

CONTINUITÉ
HUMANITAIRE

DES VÉRITÉS

une retraite

du pouvoir d'achat

RECONNAISSANCE
DE LA PÉNIBILITÉ
et amiante



Communiqué

Retraites : Un projet gouvernemental inacceptable.

Les organisations syndicales de la Fonction publique CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, appellent tous les agents et les retraités de la Fonction Publique à se mobiliser, à se mettre en grève avec les salariés du secteur privé dans les manifestations qui se tiendront le 10 septembre 2013 pour rejeter le projet de réforme des retraites porté par le gouvernement Ayrault.

Ce projet de loi qualifié de juste par le gouvernement, accroît en réalité la fragilisation de notre système de retraites.

Les quatre organisations syndicales de la Fonction Publique se félicitent d'ores et déjà de l'abandon de certaines options par le gouvernement suite à la pression exercée collectivement comme, par exemple, la mise en cause du calcul de la pension sur les six derniers mois.

Dans le même esprit, les quatre organisations prennent acte des mesures concernant la pénibilité et les injustices faites aux femmes et aux temps partiels.

Pour autant, ce projet s'inscrit clairement dans la logique régressive construite par les réformes de 1993, 2003, 2007 et 2010.

L'annonce d'un allongement de la durée de cotisation à 43 ans, en 2035 pour les natifs de 1973 et après, constitue une provocation et une véritable hypocrisie.

Cet allongement recule de fait l'âge de départ à la retraite et signe inévitablement la baisse des pensions pour tous les futurs retraités.

En 2010 l'actuelle majorité gouvernementale a combattu la loi Fillon.

Le projet actuel non seulement valide celle-ci mais l'aggrave bel et bien.

Ce que nous n'avons pas accepté en 2010 nous ne l'accepterons pas davantage en 2013 !

S'agissant du financement, encore une fois, le gouvernement fait le choix de réduire le pouvoir d'achat des salariés et des retraités et déroule un tapis rouge pour le monde de l'entreprise qui sera le seul à bénéficier d'une mesure de compensation en échange de la hausse des cotisations patronales.

Le financement des retraites nécessite de construire des alternatives par l'apport de ressources nouvelles, tout particulièrement en améliorant le pouvoir d'achat des salariés et en créant des emplois.

Il est urgent d'augmenter l'ensemble des salaires, du privé comme du public, ce qui impose de revaloriser réellement le SMIC et d'en finir avec le gel du point d'indice.

Dans une situation où il y a près de 5 millions de chômeurs et chômeuses, où la moitié des salariés ne sont plus dans l'emploi au moment de faire valoir leur droit à la retraite, les projets du gouvernement sont inacceptables.

Les organisations syndicales de la Fonction publique CGT, FO, FSU, SOLIDAIRES, s'engagent résolument contre ce projet et appellent à la journée d'action interprofessionnelle du 10 septembre, pour mettre un coup d'arrêt à cette nouvelle attaque de nos droits à la retraite.

A Paris le 30 août 2013



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Montreuil, le 28 août 2013

NOTE AUX ORGANISATIONS ET AUX MILITANTS

Quelques 300 dirigeants des organisations professionnelles et territoriales de la CGT se sont réunis à Montreuil au siège de la confédération ce 27 août pour une rentrée sociale tonique et revendicative. Les échéances étant très avancées dans le calendrier, toutes les dispositions doivent être prises pour mobiliser et assurer :

⇒ le succès des meeting de rentrée de la CGT

Le **3 septembre à NANTES** - 15h00, parc des expositions de la Beaujoire - objectif 1 500 personnes (comités régionaux : Aquitaine 350, Bretagne 350 , Pays de Loire 600 et Poitou Charente 200).

Le **4 septembre 2013 à MONTPELLIER** - 14h00, Esplanade Charles de Gaulle - objectif 2 000 personnes (comités régionaux : Corse 10, Languedoc Roussillon 890, Midi Pyrénées 500 et PACA 600).

Le **5 septembre 2013 à PARIS** - 14h00, aux Docks d'Aubervilliers - objectif 4 000 personnes (comités régionaux : Alsace 100, Centre 200, Champagne Ardennes 200, Ile de France 2 000, Lorraine 200, Nord Pas de Calais 600, Normandie 500 et Picardie 200).

Le **9 septembre 2013 à LYON** - 17h00, salle de la Bourse du Travail - objectif 1 900 personnes (comités régionaux : Auvergne 250, Bourgogne 250, Franche Comté 200, Limousin 100 et Rhône Alpes 1 100).

Les syndicats et sections doivent très rapidement faire remonter aux UD et/ou comités régionaux les inscriptions. La réussite des meeting doit être un élément de construction du rapport de forces et un signe donné au gouvernement, au patronnat et aux médias.

⇒ un 10 septembre le plus unitaire possible avec grèves et manifestations massives (cf. préavis de grève fédéral commun CGT-FSU-FO-Solidaires)

Le gouvernement, avec ses effets d'annonces sur la réforme des retraites tente de déminer le terrain social de cette rentrée en minimisant les conséquences de sa réforme et en tentant de diviser le salariat.

Mais les raisons de se mobiliser sont toujours d'actualité :

- pas de retour sur les mesures d'allongement de la durée de cotisation antérieures ce qui veut dire partir plus tard ou subir la décôte ; l'allongement de la durée de cotisation de la nouvelle réforme concernerait les personnes de tous les régimes de retraite (inclus code des pensions, IRCANTEC...) et léserait les plus jeunes (ceux nés à partir de 1973) compte-tenu de l'âge toujours plus tardif d'entrée dans la vie active. Par exemple : pour une entrée dans la vie active à 25 ans avec 43 annuités (sans interruption de carrière), c'est un départ à 68 ans minimum ! Ceux qui souhaiteraient racheter les points correspondant à leurs années d'étude, devraient déboursier environ 7000 euros ! S'ils souhaitent partir à la retraite plus tôt, leur pension sera amputée par la décôte !
- Une prise en compte de la pénibilité indécente (à partir de 2015) : au mieux les salariés pourraient partir à la retraite à ... 60 ans ! Pas de retour sur les mesures antérieures par rapport au recul de l'âge de départ notamment pour ceux qui bénéficient du service actif ! Dans le même temps, les baisses des crédits de fonctionnement et les suppressions de postes contribuent à dégrader les conditions de travail des agents.
- le gel du point d'indice et la baisse de l'emploi pèsent sur les ressources et sur le pouvoir d'achat.
- l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes demeure (10 milliards d'euros de ressources possible).
- par contre, les revenus financiers ne sont toujours pas mis à contribution, les exonérations patronales et les aides aux entreprises, notamment celles qui licencient, ne sont toujours pas remises en cause...

Des solutions existent pour répartir autrement les richesses.

Les syndicats et sections peuvent s'appuyer sur tous les documents CGT mis à leur disposition sur le site fédéral pour exposer nos propositions.

**Seule la mobilisation des personnels et des retraités
permettra de changer de cap!**

**SALAIRES – MISSIONS – SERVICES PUBLICS – EMPLOI – RETRAITE.
TOUS ENSEMBLE, UNIS ,
POUR LE PROGRÈS SOCIAL ET CONTRE L'AUSTÉRITÉ**

Campagne retraite 2013

SOMMAIRE

- Fiche 1** - La retraite à 60 ans, un sujet toujours d'actualité
- Fiche 2** - Allongement de la durée de cotisation
- Fiche 3** - Calcul des pensions
- Fiche 4** - Garantir un bon niveau de pension
- Fiche 5** - Reconnaître la pénibilité
- Fiche 6** - Corriger les inégalités femmes-hommes
- Fiche 7** - Droits familiaux
- Fiche 8** - Jeunes et retraite
- Fiche 9** - Validation des années d'études
- Fiche 10** - Validation des périodes de précarité
- Fiche 11** - Financement
- Fiche 12** - « Coût du travail » et coût du capital
- Fiche 13** - Maison commune des régimes de retraite

LA RETRAITE À 60 ANS, UN SUJET TOUJOURS D'ACTUALITÉ

La loi de 2010 a reculé l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans et l'âge du taux plein à 67 ans. Alors que ce recul n'est pas complètement effectif, on constate déjà une augmentation du nombre de chômeurs chez les salariés âgés. La situation d'aujourd'hui conforte les appréciations (réforme injuste et inefficace) et l'hostilité que nous avons exprimées lors des grandes mobilisations de l'année 2010. Les problèmes se posent toujours et avec la même acuité s'agissant de la pérennité financière des régimes.

On ne résoudra pas les problèmes qui se posent avec un nouveau recul de l'âge et/ou un nouvel allongement de la durée de cotisation requise pour le taux plein.

La prochaine réforme des retraites doit s'inscrire dans une dynamique de progrès social et doit rétablir en premier lieu l'âge d'ouverture des droits à 60 ans et celui du taux plein à 65 ans.

Ce rétablissement doit être associé à la reconnaissance de la pénibilité avec des mesures de départs anticipés avant 60 ans.

ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE COTISATION

Les raisons qui conduisent à considérer un nouvel allongement de la durée de cotisation comme la solution au problème des retraites soulèvent plusieurs objections.

« On vit plus longtemps, donc on doit travailler plus longtemps » :

Cette affirmation, sans cesse martelée est présentée comme une évidence. Elle en a tout l'air mais elle repose en fait sur une vision réactionnaire de la société dans laquelle le non-travail est assimilé à de l'inutile ou du superflu. De 1945 à 1982, date de la dernière décision progressiste en matière de retraite (accès dès 60 ans à une retraite à taux plein), l'espérance de vie n'a fait que progresser, ce qui n'a pas empêché d'abaisser l'âge de la retraite. De plus, cette affirmation est déconnectée de la vie réelle. D'abord parce que la durée du travail est de l'ordre de 35 ans en moyenne. Demander une durée de cotisations tendant vers 44 ou 45 ans revient à dire que très peu de salariés pourront y accéder. Ensuite parce que les employeurs n'ont pas l'intention de garder les salariés les plus âgés dans les entreprises. Pour une part, l'explosion du nombre de ruptures conventionnelles concerne les salariés les plus âgés. La loi de 2010, dont la mesure phare était le recul de l'âge de la retraite, n'a fait qu'aggraver les chiffres du chômage des « seniors ».

La durée moyenne du travail des salariés qui ont pris leur retraite en 2012 est de 151 trimestres : 156 pour les hommes, 145 pour les femmes (source CNAV).

« Le vieillissement de la société impose d'en passer par là » :

Il y a de plus en plus de retraités pour un nombre d'actifs qui lui n'évolue qu'à la marge. Le constat est juste mais est-ce vraiment un problème ? Dans le même temps, la productivité du travail a littéralement explosé. On produit beaucoup plus avec moins de travailleurs et/ou dans un temps moindre. Si on met de côté les gains de productivité « non vertueux », c'est-à-dire liés à l'intensification du travail, à la dégradation des conditions de travail, au détricotage du droit du travail, au non respect de l'environnement, il demeure néanmoins une augmentation considérable de la productivité. Celle-ci peut sans aucune difficulté, si ce n'est l'hostilité patronale, permettre de financer dans de bonnes conditions les retraites actuelles et futures. La France se trouve par ailleurs dans une situation privilégiée en matière démographique, puisque le nombre des naissances y est beaucoup plus important que chez nos voisins européens. N'oublions pas enfin que le rapport entre personnes occupées et retraités est plus pertinent que celui entre actifs et retraités. En effet, actif ne veut pas dire en emploi. Cela met en évidence l'importance de la bataille pour le plein emploi.

« C'est la seule possibilité qui permette un financement durable sans compromettre la compétitivité des entreprises » :

Cette affirmation découle d'une approche dans laquelle le « coût du travail » serait à l'origine de tous nos soucis. Or il n'en est rien (voir fiche « coût du travail », coût du capital).

CALCUL DES PENSIONS

Les formules de calcul des pensions varient d'un régime à l'autre. Toutefois, les principaux régimes, de base ou intégrés, qui sont des régimes dits par annuités, ont en commun de prendre en compte un salaire de référence et une durée.

Autrement dit, pour avoir une bonne retraite dans ces régimes, il faut conjuguer un bon niveau de salaire et une durée au moins égale à celle exigée pour le taux plein, 50% dans le privé et 75% dans le public.

Rappelons à toutes fins utiles que tous les salariés du privé bénéficient en sus du régime complémentaire Arrco et que les cadres sont affiliés à l'Agirc. Les non titulaires de la Fonction publique et de certaines entreprises publiques sont affiliés à l'Ircantec. Ces trois derniers régimes étant des régimes par points, ils ne prennent pas en compte de la même façon le salaire et la durée de carrière, même si ces éléments sont déterminants dans l'acquisition des points.

Les réformes passées ont pour conséquence de faire baisser le niveau de la pension lors de la liquidation, c'est-à-dire au moment où les salariés prennent leur retraite :

Pour les salariés du privé, la détermination du salaire de référence se fait sur les 25 meilleures années, alors qu'elle s'effectuait avant 1993 sur les 10 meilleures années.

La détermination du salaire annuel moyen sur les 25 meilleures années s'effectue en réactualisant des salaires de la carrière (salaires portés au compte) sur la base des prix alors que ce même exercice s'effectuait en référence à l'évolution du salaire moyen jusqu'en 1987).

Avec ces deux dispositions, le salaire de référence a été abaissé de plus de 15% et puisque la formule de calcul est un produit (de 3 facteurs), cette baisse se retrouve intégralement dans la pension.

Si les primes entrent dans le salaire de référence des salariés du privé, il n'en est pas de même pour les fonctionnaires et les autres régimes spéciaux. Par ailleurs, l'intéressement et la participation ne figurent pas dans l'assiette de cotisation des salariés du privé et n'entrent donc pas dans le salaire de référence.

En conséquence, la CGT demande :

- Le retour au calcul du salaire de référence du privé sur les 10 meilleures années.
- L'actualisation des salaires portés au compte sur la base de l'évolution du salaire moyen.
- L'intégration des primes dans le calcul de la pension des fonctionnaires et des salariés des régimes spéciaux.
- L'intégration de l'intéressement et de la participation pour le calcul de la pension des salariés du privé.

GARANTIR UN BON NIVEAU DE PENSION

Garantir un bon niveau de pension tout au long de la retraite doit être l'objectif principal du système de retraite. Il faut pour y parvenir réunir les conditions suivantes :

- **Définir un niveau de pension relativement au salaire d'activité :**

C'est ce que propose la CGT avec un taux de remplacement du salaire par la pension de 75% minimum. La CGT propose en outre que le minimum de pension ne puisse être inférieur au SMIC (soit 1700 € brut mensuel pour le SMIC revendiqué par la CGT).

- **Revenir à une logique de prestations définies :**

Garantir le niveau de pension sur toute la durée de la retraite passe nécessairement par le retour à une logique de prestations définies dans laquelle les prestations sont garanties et l'équilibre financier des régimes s'opère en faisant varier les ressources. A contrario, il n'est pas possible de garantir un niveau de pension dans le cadre des cotisations définies, puisque dans ce cas, les cotisations sont fixées pour une durée déterminée et l'équilibre des régimes s'opère précisément en faisant varier les prestations. Le nombre de retraités étant plus important et l'espérance de vie plus longue, il faut plus de ressources. MEDEF et gouvernement ont fait le choix contraire (pas un sous de plus pour les retraités). On assiste ainsi à une remise en cause des droits depuis 1987.

- **Revaloriser l'ensemble des pensions au même rythme que le salaire moyen :**

Toute revalorisation à un niveau inférieur au salaire moyen conduit à une dégradation relative de la situation des retraités. Si on suppose qu'une pension à la liquidation représente bien 75% d'un salaire quelconque, 20 ans après, cette même pension ne représente plus que 56% de ce même salaire dans l'hypothèse d'une revalorisation sur les prix (et sur la base des écarts constatés sur une longue période entre évolutions des prix et du salaire moyen).

- **Les retraités doivent bénéficier des fruits de la croissance :**

Une revalorisation des pensions à un niveau inférieur à l'évolution du salaire moyen revient à priver les retraités des bénéfices de la croissance. C'est une approche injuste et particulièrement étroite qui consiste à ne considérer que l'instant présent en niant l'apport des générations passées, y compris dans les gains de productivité. Cet apport n'est pas que passé lorsqu'on prend en compte le rôle joué par nombre de retraités pour permettre à la société de bien fonctionner (implication dans la vie de la cité, place importante dans les familles, notamment vis-à-vis des petits-enfants...).

Évolution en moyenne annuelle de 1992 à 2013 (sources : loi de finances 2013 – Cnav)	
Pensions (régime de base)	+ 40,29 %
Plafond de la SS	+ 68,54 %
Prix (Insee en moyenne annuelle)	+ 37,33 %
Salaire moyen brut (entreprises non financières non agricoles)	+ 66,41 %

RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ

En matière de retraite, la pénibilité doit être abordée du point de vue de la réparation. Non que la dimension prévention ne soit pas importante, bien au contraire, mais lorsque vient l'âge de la retraite, il est malheureusement trop tard pour faire de la prévention. Cela conforte la nécessité d'agir le plus en amont possible afin de supprimer ou de limiter l'exposition à une ou plusieurs pénibilités. C'est une question particulièrement importante parce que l'on sait que la pénibilité peut avoir des conséquences significatives en matière d'espérance de vie. On sait que l'impact sur l'espérance de vie en bonne santé peut être également très lourd.

La réparation consiste à permettre un départ anticipé à la retraite qui devra être associé au bénéfice d'une bonne pension par un jeu de bonifications.

La durée de l'anticipation doit dépendre de la durée d'exposition et dans le cas par exemple d'une exposition à un critère (il en existerait 12 présentés en annexe), 1 an d'exposition donnerait lieu à 1 trimestre d'anticipation et de bonification. A partir de 20 ans d'exposition, le droit au départ serait ouvert dès 55 ans. Dans certains métiers pour lesquels pénibilité et insalubrité se conjuguent, le droit au départ pourrait être ouvert dès 50 ans.

Le rapport Moreau pose des jalons qui pourraient conduire à une reconnaissance de la pénibilité. Néanmoins, il soulève plusieurs objections de notre part.

La première est qu'il oppose formation professionnelle et mesures de réparation (temps partiel ou départ anticipé) puisque les salariés concernés auraient à choisir entre formation, temps partiel ou départ anticipé. En choisissant la formation, il renoncerait à la réparation et inversement. Nous considérons qu'il faut au contraire associer ces dispositions.

La seconde objection porte sur le niveau des dispositions. Dans l'hypothèse d'une carrière complète avec au moins une pénibilité, le départ anticipé interviendrait à... 60 ans. Malheureusement, à cet âge là, les travailleurs et travailleuses concernées sont souvent déjà bien fatigués et plus en mesure de profiter dans de bonnes conditions d'une retraite pourtant bien méritée.

La troisième objection porte sur le refus de la Commission Moreau de prendre en compte de manière satisfaisante la situation des salariés âgés, pour lesquels le compte pénibilité ne pourra être opérationnel. D'une part, nous récusons l'argument de la difficulté à identifier les personnes qui seraient concernées. C'est sans doute vrai pour certaines situations, mais très aisé pour plusieurs dizaines de milliers. Un salarié qui a travaillé par exemple plus de vingt ans à refaire les chaussées devrait bénéficier d'un départ à 55 ans, idem pour une aide soignante et ce ne sont là que deux exemples. D'autre part, seuls le travail de nuit et l'exposition aux produits cancérigènes seraient pris en compte pour des mesures de réparation qui restent malgré tout très floues.

La quatrième objection porte sur le fait que l'anticipation de départ ne serait en fait effective qu'à condition de devenir éligible au dispositif carrière longue. Or pénibilité et carrière longue sont deux choses différentes. Si on prend l'exemple de travailleuses et de travailleurs immigrés qui travaillent la nuit, ils n'ont que très rarement un nombre de trimestres leur permettant d'accéder aux carrières longues, y compris en ajoutant les trimestres validés au titre de la pénibilité. On pourrait aussi citer l'exemple des infirmières ou de techniciens dans l'industrie travaillant également de nuit. Compte tenu des temps de formation initiale et de l'âge d'entrée dans l'activité, beaucoup sont très loin des durées exigées pour bénéficier du dispositif carrières longues. Cela plaide pour un dispositif propre pénibilité, différent des carrières longues.

Annexe

12 CRITÈRES À RETENIR POUR LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

I- Contraintes physiques

1/ Manutention et port de charges lourdes

2/ Contraintes posturales et articulaires

3/ Vibrations

II- Environnement agressif

1/ Exposition à des produits toxiques(cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques)

2/ Exposition aux poussières et fumées

3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries

4/ Exposition aux bruits intenses

5/ Les rayonnements ionisants

III- Contraintes liées aux rythmes de travail

1/ Travail de nuit :

2/ Travail alterné, décalé :

3/ longs déplacements fréquents

4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

CORRIGER LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

La construction de la réforme des retraites devrait s'appuyer sur la situation des femmes.

Les réformes régressives (depuis 1987) ont eu des conséquences négatives sur les constitutions des droits de l'ensemble des salarié-es et l'ensemble des retraité-es, mais les conséquences ont été plus néfastes pour les femmes.

Il faut inverser la tendance et partir de la situation des femmes pour mieux répondre aux besoins de toutes et tous, et construire une bonne réforme combattant les inégalités.

1/ Combattre les inégalités à la source, améliorer les droits propres cela passe par :

- L'égalité des salaires entre femmes et hommes ;
- Le développement de l'emploi et sa qualité ;
- L'articulation de la vie familiale et professionnelle.

En changeant profondément la situation des femmes et la constitution de leurs droits propres, la réalisation de ces trois objectifs apporterait une source de financement non négligeable et immédiate. (5 milliards chaque année).

2/ Revenir sur les paramètres de calcul des retraites qui ont particulièrement touché les femmes.

- Calcul du SAM (salaire annuel moyen) sur les 10 meilleures années portées au compte pour le privé ;
- Maintien du calcul sur les 6 derniers mois pour la Fonction publique ;
- Indexation des salaires et des pensions sur le salaire moyen ;
- Amélioration du minimum contributif pour le privé et minimum garanti pour la Fonction publique (pas de minimum en dessous du SMIC).
- Arrêt de l'augmentation des annuités et lancement d'une réflexion sur les éléments constitutifs d'une carrière complète ;
- Suppression de la décote ;
- Application immédiate de la reconstitution du salaire des périodes de maternité, ainsi que celle du chômage et de la maladie ;
- Instauration d'une sur cotisation patronale sur l'emploi à temps partiel équivalent à celle du temps plein.

3/ Maintenir et améliorer les droits familiaux et conjugaux

- Rétablissement de la MDA (majoration durée d'assurance)
 - Deux ans de majoration de durée d'assurance dans le Privé ;
 - Un an de bonification dans le Public ;
- Évolution de la bonification de 10 % pour 3 enfants : une bonification doit être accordée dès le premier enfant
- Maintien de l'AVPF (allocation vieillesse parents au foyer)
- Les droits à l'AVPF représentent 18 % de la pension au régime général pour les bénéficiaires des générations 1950 à 1965. 48 % des femmes parties en retraite en 2010 ont bénéficié de trimestres AVPF
- Pension de réversion 75 % sans condition de ressources et d'âge dans tous les régimes et élargie à toutes les formes de conjugalités déclarées.
- Longue carrière : suppression de la discrimination
- Prendre en compte dans la durée d'assurance requise pour les départs longue carrière un trimestre au titre de la maternité pour chaque enfant

4/ Reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes.

Dans le cadre des propositions présentées dans la fiche « reconnaissance de la pénibilité », nous demandons notamment le rétablissement de la reconnaissance du service actif des infirmières du Public et extension aux infirmières du Privé et autres métiers à prédominance féminine qui effectuent des travaux pénibles.

DROITS FAMILIAUX

Les droits familiaux en matière de retraite sont un des éléments constitutifs des solidarités dans les régimes. Ils permettent de corriger (partiellement) un certain nombre d'inégalités au premier rang desquels celles entre les femmes et les hommes, particulièrement pour les femmes ayant eu des enfants. Mais leur rôle ne se limite pas à cela.

En complémentarité avec la fiscalité et les prestations familiales, ils ont aussi vocation à prendre en compte le fait qu'il existe par exemple des écarts importants de constitution patrimoniale entre les familles en fonction du nombre d'enfants ainsi que l'avait d'ailleurs indiqué le COR dans son 6ème rapport (2008 - Droits conjugaux et familiaux). C'est en particulier le cas des majorations de pensions pour 3 enfants et plus qui bénéficient indifféremment aux mères et aux pères.

Au motif que les plus avantageés seraient les pères de famille à gros salaires*, le gouvernement envisagerait de redéployer l'ensemble des majorations et droits liés aux enfants (MDA, AVPF, majoration pour 3 enfants et plus) pour les fondre en une ou deux dispositions, probablement forfaitaires, qui bénéficieraient quasi exclusivement aux mères. Au bout du compte, cela conduirait assurément à une baisse des droits pour les pères de famille et pas nécessairement à une amélioration pour les mères, notamment parce que toutes ne rempliraient pas les conditions d'obtention.

Ce changement de nature des dispositions risque de remettre en cause l'ensemble de l'édifice au service de la politique familiale.

Pour notre part, nous proposons de réellement améliorer ces droits notamment par la mise en œuvre d'une majoration de pension dès le 1er enfant, pour les mères et pour les pères.

**Dans le régime de base du privé, cette majoration ne porte que sur une pension ne pouvant excéder en tout état de cause 1500 € (moins de 50 % du plafond de la SS) et que la majoration correspondante dans les complémentaires est*

aujourd'hui plafonnée à un peu plus de 1000 € pour l'Arrco ainsi que pour l'Agirc. Ensuite et surtout parce que dans la réalité, les familles nombreuses sont plutôt des familles modestes. En conséquence, supprimer ou abaisser cette majoration aurait pour effet fâcheux d'abaisser le niveau de revenus de ménages de retraités modestes.

Prétendre supprimer ou abaisser les droits des pères pour soi-disant les redistribuer aux mères relève d'une même logique qui consisterait à abaisser les salaires des hommes, au motif (incontestable par ailleurs) que certains hommes perçoivent des salaires proprement exorbitants, pour obtenir l'égalité salariale femmes hommes !

JEUNES ET RETRAITE

Au fil des générations, le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans décroît régulièrement : il est passé d'environ 40 trimestres pour la génération 1950 à 30 pour celle de 1978.

Cet écart en moyenne de 10 trimestres émane d'une entrée plus tardive sur le marché du travail du fait :

- Du prolongement des études ;
- De difficultés d'embauche (taux de chômage plus important de moins de 30 ans) ;
- Des précarités multiples (CDD, intérim, petits boulots....) ;
- Voir également la maternité.

Les jeunes revendiquent :

- Un système de retraite par répartition qui prenne en compte les évolutions de notre société et les nouveaux temps de la vie pour notre génération, et donc un refus de tout allongement de la durée de cotisation ;
- La validation des années de formation initiale dans le calcul des retraites et tout au long de la carrière (actuellement grande disparité de validation en fonction de l'organisme qui dispense la formation) ;
- La prise en compte des périodes d'apprentissage, de stages, et leur réglementation, afin qu'ils ne constituent pas des emplois déguisés ;
- La prise en compte des périodes d'inactivités forcées, périodes où les jeunes cotisent de manière inégale.

VALIDATION DES ANNÉES D'ÉTUDES

Aujourd'hui, les années d'études ne sont pas prises en compte pour le calcul des retraites (il y a malgré tout quelques exceptions).

Cela ne serait pourtant que justice, tant la formation initiale est un gage d'efficacité économique et participe donc de la capacité d'un pays à créer des richesses et à se développer.

Les années d'études devraient donc être considérées comme partie intégrante de la carrière et participer du calcul des pensions.

Ce serait d'autant plus justifié que les études ne constituent en rien une promenade de santé et ne sont plus, depuis un bon moment déjà, réservées aux filles et fils de bonnes familles.

La validation des années d'études permettrait aux salariés qui ont enchaîné études supérieures et activité professionnelle d'obtenir dès 60 ans, eux aussi, le plein de leurs droits.

S'agissant de l'apprentissage, la CGT demande la validation de la totalité des trimestres correspondants.

VALIDATION DES PÉRIODES DE PRÉCARITÉ

La durée de cotisation a tendance à diminuer au fil des générations. Pour une part, cela tient à la durée de la formation initiale qui a pour conséquence une entrée plus tardive dans le monde du travail.

Mais cela tient également au fait que la précarité conduit à une entrée plus tardive des jeunes dans un premier emploi et à une multiplication des trous dans les carrières. Même si un certain nombre de dispositions permettent de prendre en compte cette réalité, notamment par l'attribution de trimestres ou de points dits «gratuits», ces dispositions ne couvrent pas toutes les situations. Ainsi, une arrivée tardive dans un premier emploi et/ou des périodes de chômage en cours de carrière vont conduire à ce que la durée de cotisation soit beaucoup plus courte et dans certains cas ne permettront pas d'accéder à la totalité des droits à retraite (décote, abattements...).

De plus, si ces périodes sont en partie validées par l'obtention de trimestres au titre du chômage ou de la maladie... les prestations acquises en remplacement du salaire ne sont pas prises en compte. Cela peut entraîner une baisse sensible de la pension si ces années sont retenues dans les 25 meilleurs salaires.

Nous demandons donc, en cas de précarité subie, une validation des droits à retraite au même niveau que les droits acquis par le travail.

FINANCEMENT

Pour garantir de bonnes retraites, il est nécessaire de dégager des ressources nouvelles. Cela passe d'abord par le développement économique, et en premier lieu par le développement de l'emploi stable et qualifié.

Pour ce faire, la CGT a des propositions précises pour financer la protection sociale et en particulier les retraites tout en favorisant l'emploi et l'augmentation des salaires.

Nous proposons :

► Une modulation des cotisations employeurs

Actuellement, les entreprises ont toutes le même taux de cotisations sociales, quel que soit leur secteur d'activité et leur comportement à l'égard de l'emploi. Total paye le même taux de cotisation qu'une petite entreprise du bâtiment, alors que les salaires représentent 40% de sa valeur ajoutée dans le premier cas et plus de 75% dans le second. De même, une entreprise qui crée des emplois stables et qualifiés cotise au même niveau qu'une entreprise qui ne cesse de licencier, multiplie les CDD et les contrats d'intérim. C'est pourquoi nous proposons que le taux de cotisation dépende à la fois de la part des salaires dans la valeur ajoutée : une entreprise dans laquelle cette part est élevée cotiserait proportionnellement moins qu'une entreprise dans laquelle cette part est faible. De même, une entreprise qui développe l'emploi cotiserait moins qu'une entreprise qui multiplie les licenciements et développe les emplois précaires.

► Une remise en cause des exonérations de cotisations sociales

Actuellement, une entreprise qui recrute un salarié au SMIC ne paye aucune cotisation patronale (à l'exception de la cotisation accidents du travail), puis le niveau d'exonération décroît jusqu'à 1,6 SMIC. Ce système favorise les « trappes à bas salaires » : les entreprises sont incitées à recruter des salariés mal payés et sont dissuadées d'augmenter les salaires et de développer les qualifications de leurs salariés. En lien avec la proposition précédente, nous proposons de supprimer ces exonérations qui s'élèvent à près de 30 Mds € par an.

► Faire cotiser les salariés sur l'ensemble de leur rémunération

Actuellement, l'intéressement, la participation, et plus généralement ce qu'on appelle l'épargne salariale ne sont pas soumis à cotisations. Cela implique que ces éléments de rémunération ne permettent pas d'acquérir des droits à retraite (c'est aussi le cas d'une grande partie des primes des fonctionnaires). Nous proposons qu'ils soient soumis à cotisations dans les mêmes conditions que les salaires, et qu'ainsi ils comptent pour la retraite.

► Créer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises

Alors que les dividendes ont explosé (ils sont passés depuis les années 1980 d'environ 5% de la valeur ajoutée à environ 25%) et que le coût du capital pèse lourdement sur le développement économique, ils ne contribuent en rien au financement de la protection sociale (en revanche, les salariés et les retraités payent la CSG sur les revenus de leur épargne et leur patrimoine). Nous proposons de créer une contribution sociale assise sur les revenus financiers des entreprises (intérêts et dividendes). Si cette contribution était au même taux que les cotisations sociales, elle permettrait de dégager 20 à 30 Mds € par an pour financer les retraites et la protection sociale.

► L'égalité salariale femmes-hommes rapporterait plus de 10 Mds € par an dès 2020

Dans l'hypothèse d'une progression vers l'égalité salariale femmes-hommes que tout le monde appelle de ses vœux, c'est au moins 5 Mds € de ressources supplémentaires pour les retraites dès 2015 et plus de 10 Mds € en 2020.

« COÛT DU TRAVAIL » OU COÛT DU CAPITAL ?

Pourquoi la CGT conteste l'approche en termes de « coût du travail »

Cette notion n'est évidemment pas innocente. Elle est principalement utilisée pour expliquer le déficit de "compétitivité" de la France.

Notre première objection est que le travail est d'abord producteur de richesses. Cette caractéristique fondamentale est volontairement reléguée au second plan pour n'évoquer que le volet « coût ». Ce « coût du travail », qui représente le salaire dit super brut (salaire brut + cotisations dites patronales), est donc présenté comme grevant la « compétitivité » des entreprises, en particulier du fait du poids de ce que la partie patronale appelle les « charges sociales ». Ce poids est considéré comme trop élevé et on voit bien que la réduction de ces cotisations est un objectif premier du Medef.

Des comparaisons qui démentent le discours ambiant

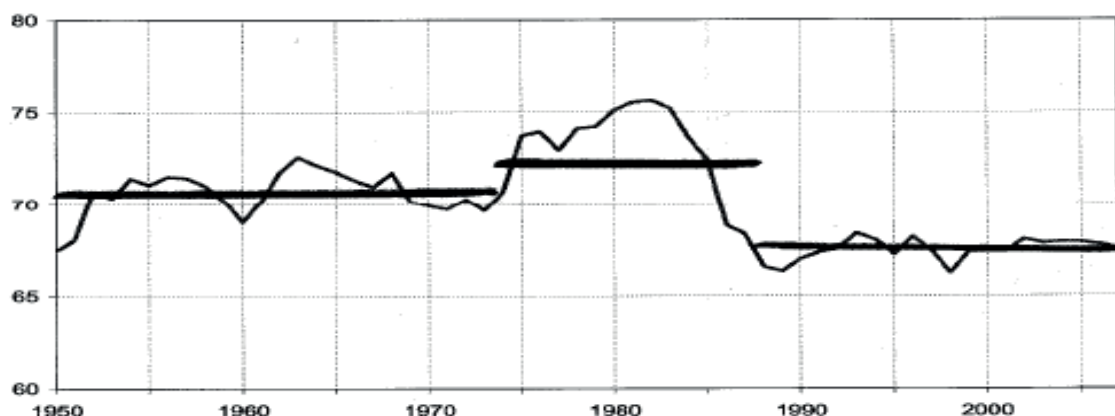
Des comparaisons avec l'Allemagne sont abondamment évoquées, mais toujours en omettant l'essentiel s'agissant en particulier du sujet compétitivité. Dans le secteur de l'automobile, le « coût du travail » est plus élevé en Allemagne qu'en France (dans ce secteur, le coût du travail allemand est supérieur de 30% au coût français), or l'industrie automobile allemande est plus compétitive que l'industrie automobile française. A l'évidence, cette situation est liée à bien d'autres facteurs que le seul « coût du travail ».

En matière de coût du capital, peu d'éléments sur la place publique

Il est très difficile d'obtenir des informations publiques sur ce que représentent les dividendes et plus généralement la rémunération du capital, c'est-à-dire son coût. Et pour cause ! En trente ans, la masse salariale des entreprises a été multipliée par 3,6 alors que la somme des dividendes versés aux actionnaires a été multipliée par 20.

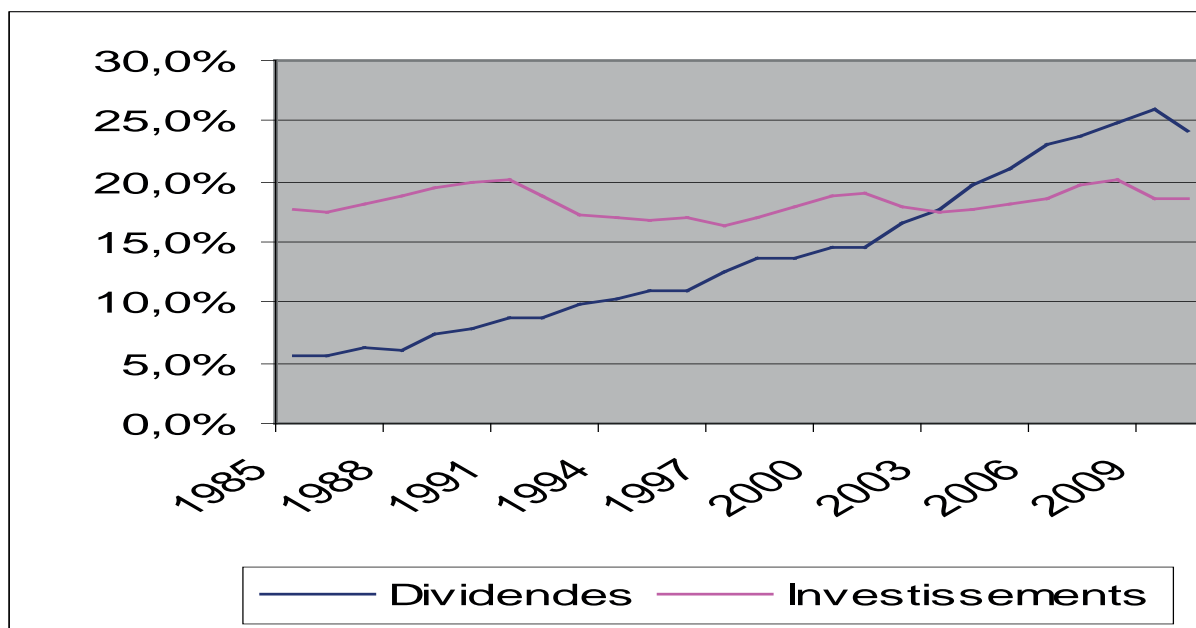
Ce constat est le produit de la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée (mesure de la richesse créée par l'entreprise) des années 1980 (de 75% en 1982 à 68% en 2011), ainsi que d'un partage secondaire de la valeur ajoutée au profit de la rémunération du capital (principalement dividendes).

Evolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée 1950-2010 (en %)



Cette évolution s'est faite notamment au détriment des investissements productifs, et de la recherche-développement, en particulier dans l'industrie. C'est là une des principales raisons du déficit de compétitivité de la France.

Plus de dividendes et moins d'investissements



Autre aspect peu évoqué, les exonérations de cotisations sociales qui sont aujourd'hui supérieures à 30 milliards d'euros, font l'objet d'une compensation par l'impôt. Il en résulte que ces 30 milliards d'euros ne sont plus disponibles pour les politiques publiques et que cela a des conséquences non négligeables sur la compétitivité de la France. Le crédit d'impôt de 20 milliards d'euros décidé dans le cadre du pacte de compétitivité, ne fait qu'aggraver cette situation.

Enfin, cette exigence de rémunération toujours plus élevée du capital s'est traduite par des pratiques très agressives des grandes entreprises vis-à-vis de leurs fournisseurs, avec des exigences de réduction des coûts le plus souvent insupportables pour ces entreprises sous-traitantes. Dans bien des cas, cela s'est traduit par des délocalisations et une perte de qualité qui en retour ont induit une baisse de croissance.

C'est bien le coût du capital qu'il faut réduire

La CGT considère que le niveau de la « compétitivité » actuel de la France peut être significativement améliorée en s'attaquant à la financiarisation, c'est-à-dire en réduisant le niveau de rémunération du capital et dans le même temps en revalorisant le travail, en particulier en augmentant sa part dans la valeur ajoutée (salaires, protection sociale). Il faut ensuite consacrer l'essentiel des profits aux investissements, à la recherche-développement et à l'innovation.

FICHE « MAISON COMMUNE DES RÉGIMES DE RETRAITES »

Notre proposition de maison commune des régimes de retraite répond à plusieurs préoccupations qui relèvent des champs suivants :

- Pilotage
- Coordination
- Démocratie sociale

Pour un pilotage par les droits :

Nous inscrivons notre proposition de maison commune dans le cadre du progrès social pour tous. Cela signifie que tous les régimes de retraite seraient amenés à travailler de concert sur l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs dont les principaux seraient :

- Assurer un taux de remplacement minimum de 75% du salaire d'activité pour une carrière complète avec un plancher égal au Smic.
- Revaloriser les pensions (et les salaires portés au compte pour les salariés du privé) sur la base de l'évolution du salaire moyen.

En outre, les régimes seraient invités à travailler une définition commune de la carrière complète dans le but de permettre à la grande majorité des salariés d'atteindre dès 60 ans le plein de leurs droits. Ce travail porterait notamment sur la validation des années d'étude et sur la prise en compte des périodes de précarité subies au même niveau que les périodes travaillées.

Les régimes étudieraient également des modalités de reconnaissance de la pénibilité par des anticipations d'âge de départ ainsi que la question de l'harmonisation des droits familiaux et conjugaux.

Ces objectifs communs ne sont pas incompatibles avec le maintien des règles en vigueur dans chaque régime s'agissant de la validation des trimestres et du mode de calcul des pensions. Ces règles tiennent compte des différences de carrières entre public et privé.

Pour mener à bien sa mission de pilotage, la maison commune des régimes de retraite s'appuierait sur les travaux réalisés par le Conseil d'orientation des retraites.

S'agissant de la question des ressources, la maison commune des régimes de retraite serait en charge de l'élaboration de préconisations à l'adresse du parlement portant notamment sur l'évolution des taux de cotisations des « régimes publics ». Pour les régimes complémentaires, des préconisations de même nature seraient adressées aux différents acteurs en charge de ces régimes.

Pour un renforcement de la solidarité entre les régimes :

A un moment où d'aucuns jouent le jeu de la division, nous faisons le choix, avec notre proposition, de favoriser les solidarités entre régimes.

Cela concerne en premier lieu la question des compensations entre les régimes. Si la disparité de situation en termes de démographie doit être prise en compte et donner lieu à compensation, elle ne doit pas en être le seul déterminant.

Les compensations entre régimes doivent donc s'effectuer en tenant compte également des possibilités financières effectives de chacun d'eux, et de leur niveau de contributivité. En allant au-delà de la dimension démographique sur laquelle sont principalement fondées les actuelles compensations, cette nouvelle approche solidarise davantage les régimes. Les questions de trésorerie pourraient également être examinées dans ce cadre. Cela permettrait d'éviter des situations comme celle de la CNRACL, en difficulté de trésorerie du fait de la compensation.

Renforcer la solidarité passe aussi par une coordination des régimes, pratiquement inexistante aujourd'hui. C'est particulièrement préjudiciable pour les polypensionnés (plusieurs régimes) qui dans la majorité des cas bénéficient lors de leur départ en retraite d'une pension inférieure à celle qu'ils auraient obtenu sur la base d'une carrière complète dans l'un ou l'autre des régimes.

Il s'agit donc de travailler à des règles de raccordement ne pénalisant pas ces salariés.

Pour une gestion par les représentants des assurés sociaux :

Initialement placée sous la responsabilité principale de représentants élus des assurés sociaux, la Sécurité sociale, dont la Branche vieillesse, est de fait dirigée par l'État.

Compte tenu d'une histoire un peu différente, les régimes complémentaires de retraite sont gérés dans un cadre paritaire, mais il est indéniable que le poids du patronat, du Medef en particulier, est tel qu'on peut dire que c'est lui qui dirige.

Cette situation n'est pas satisfaisante à partir du moment où l'on considère que la retraite est essentiellement financée par le travail (y compris les pensions des fonctionnaires...) et que les cotisations, part salarié et part dite patronale, sont constitutives du salaire socialisé. Comme son nom l'indique, le salaire socialisé est du salaire, en conséquence, sa gestion devrait être placée sous la responsabilité principale de représentants élus des salariés (actifs ou retraités). Nous proposons donc que la maison commune des régimes de retraite soit administrée par des représentants élus des salariés (actifs ou retraités), par des représentants de l'État et par des représentants patronaux, les premiers étant majoritaires à raison des 2/3 de l'assemblée en charge de la gestion.



SIX ARGUMENTS CONTRE L'ALLONGEMENT DE LA DUREE DE COTISATION

La durée de cotisation requise pour avoir une retraite à taux plein est passée de 37,5 ans pour les générations nées avant 1934 à 41,5 ans pour les générations nées en 1955 suite aux réformes successives depuis 1993, soit plus de quatre ans d'allongement de la durée de cotisation en l'espace de 26 ans. Or le gouvernement envisage encore de prolonger l'allongement de la durée de cotisation jusqu'à 43 annuités pour la génération née en 1973. Nous avons toutes les raisons de nous opposer à cette réforme qui, loin de répondre aux évolutions de la société, mine le système par répartition

1. L'allongement de la durée de vie : les salariés ont déjà donné !

L'allongement de la durée de cotisation est souvent justifié par le MEDEF et les libéraux par l'allongement de la durée de vie. Or depuis le début des années 1990 les réformes libérales des retraites ont exigés des salariés, plus encore que l'allongement de leur durée de vie.

- Depuis 1993 l'allongement de la durée de cotisation a été **plus rapide** (+3,75 annuités) que l'allongement de l'espérance de vie à 60 ans (+3,38 années pour les hommes, +2,76 pour les femmes¹).
- Entre 2000 et 2020, selon les réformes déjà votées, l'augmentation de la durée de cotisation représentera 86% de l'augmentation de l'espérance de vie des hommes et 117% de celle des femmes.

De plus pour travailler et pour profiter de la retraite il ne suffit pas d'être vivant. Or si l'espérance de vie augmente régulièrement, la période où nous connaissons des difficultés de santé et des incapacités s'allonge également.

- L'espérance de vie en bonne santé stagne pour les hommes (62,7 ans en 2011 contre 62,3 ans en 2005) et marque un recul pour les femmes (63,6 en 2011 contre 64,6 en 2005)².
- L'espérance de vie n'est pas également distribuée : l'espérance de vie à 35 ans des cadres est supérieure de 6 ans à celle des ouvriers. Augmenter la durée de cotisation (et implicitement l'âge de liquidation) c'est aussi augmenter le risque de ne jamais atteindre la retraite.

1

¹ Espérance de vie à 60 ans, série de l'INSEE.

2

² Indicateur d'espérance de vie en bonne santé à la naissance, « ou années de vie en bonne santé » (AVBS) disponible sur Eurostat :

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/public_health/data_public_health/database

Ainsi si l'espérance de vie a effectivement augmenté, les salariés ont été largement mis à contribution par les réformes précédentes. Selon le Conseil d'orientation des retraites (COR), les générations nées après 1950 auront même pour la première fois, du fait des réformes précédentes, un temps de retraite plus court que celui de leurs aînés³. C'est bien là un recul social.

2. L'effet principal de l'allongement de la durée de cotisation : la baisse des pensions liquidées à l'âge légal

Du fait de la « décote », la durée de cotisation requise génère un effet de « double peine » : la retraite baisse plus que proportionnellement au nombre de trimestres manquants. Ainsi la décote peut diminuer le taux de remplacement de la pension de 25% par rapport au nombre d'années effectivement cotisées. La décote frappe tous les salariés qui n'atteignent pas le nombre de trimestres requis : soit en diminuant leur pension, soit en les poussant à attendre l'âge de liquidation sans décote (65 à 67 ans selon l'année de naissance). En 2012, plus d'un salarié sur trois partant en retraite n'obtenait pas de retraite à « taux plein » avant 65 ans (26,5% liquidaient après 65 ans⁴, 8% étaient concernés par la décote)⁵. Or les effets des réformes précédentes ne sont pas encore épuisés : un allongement de la durée de cotisation est déjà programmé d'ici à 2020 alors même que rien n'indique que les salariés seront en mesure de travailler plus longtemps.

Allonger la durée d'activité requise c'est aggraver le problème : si l'on allonge la durée de cotisation par exemple d'un an entre 2020 et 2035, **tous les salariés qui ne réuniront pas une année de cotisation supplémentaire seront pénalisés par cette double peine (carrière incomplète + décote)**. Par exemple pour un salarié ayant validé en 2035 entre 38 et 42 annuités à 62 ans (ce qui relève déjà de l'exploit) la réforme coûtera de l'ordre de 7 à 8% du montant de la pension si celle-ci est liquidée à 62 ans (Tableau 1).

3

³ Rapport du COR 2013 p.91-92 <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1993.pdf>

4

⁴ Ils étaient seulement 18% en 2008.

5

⁵ Abrégé statistique de la CNAV version 2012.

Tableau : Effet d'un allongement d'un an de la durée de cotisation en 2035 pour une pension liquidée à 62 ans

annuités validées à 62 ans	Baisse de la pension par effet de la réforme "43 ans en 2035"
37	-2.3%
38	-8.4%
39	-8.1%
40	-7.8%
41	-7.5%
42	-7.2%
43	0.0%
44	0.0%

Simulation faite par rapport à une situation de référence de 160 trimestres requis à partir de 2020 (pas d'allongement après 2020). Le calcul se base uniquement sur le taux de remplacement, sans tenir compte du minimum contributif. La perte est encore supérieure si on prend comme référence la durée légale actuelle qui est de 41.5 annuités (pas d'allongement entre aujourd'hui et 2020). Il s'agit là d'une illustration, en pratique chaque cas individuel comporte des spécificités.

3. Dans la majorité des cas ce ne sont pas les salariés qui décident de leur durée de cotisation

Le principe de l'allongement de la durée de cotisation consiste à « inciter » les salariés à travailler plus longtemps. Seulement dans bien des cas on ne choisit pas son nombre d'annuités. En effet les périodes de chômage non indemnisé, les périodes d'inactivités (qui concernent notamment les femmes) et les années d'études ne sont pas comptés dans les « trimestres validés » ; le temps partiel se traduit également par un nombre plus faible de trimestres validés.

De plus le marché du travail fait pression sur les « seniors » pour les sortir de l'emploi avant l'âge légal de la retraite. On sait bien que le taux de chômage des travailleurs de plus de 55 ans est plus élevé que celui des 35-45 ans. Ainsi au moment de la « liquidation » de leur pension, les seniors ont souvent connu une longue période de chômage ou d'inactivité depuis leur dernier emploi ; d'autres encore n'ont d'autre choix que de continuer à travailler alors que leur santé est dégradée. Allonger la durée de cotisation peut les inciter à rallonger encore cette période de précarité entre l'emploi et la retraite sans qu'ils n'aient le choix de travailler plus.

Du fait des carrières incomplètes et de l'allongement de la durée des études pour les générations nées dans les années 1970, on sait déjà, d'après les projections du COR⁶ que les générations nées après 1960 partiront à la retraite avec en moyenne 39 annuités validées.

6

⁶ Conseil d'Orientation des retraites p. 92. <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1993.pdf>

En somme allonger la durée de cotisation n'équivaut pas à faire travailler les salariés plus longtemps mais dans bien des cas à toucher une pension inférieure ou plus tardive. Une étude du CEPREMAP⁷ réalisée sur les réformes de 1993 et 2003 suggère par exemple que l'allongement de la durée de cotisation requise d'une annuité, ne se traduisait en moyenne par un allongement d'activité que de 6 mois.

4. Une réforme qui pénalise particulièrement les femmes

Les femmes, notamment du fait de leurs interruptions de carrière plus fréquentes et qui sont plus concernées par le temps partiel, réunissent moins de trimestres validés que les hommes. Même si les écarts tendent à se réduire car l'activité professionnelle des femmes a augmenté au cours des années 1970, les femmes parties en retraites en 2012 avaient validé en moyenne 36,25 annuités contre 39 annuités en moyenne pour les hommes. Les femmes sont davantage concernées par la décote, moins concernées par la surcote et liquident en moyenne leur pension plus tard que les hommes. Cet écart les pousse à attendre 65 ans (et bientôt 67) pour liquider leur pension, prolongeant ainsi une période de précarité entre fin de l'emploi et retraite. En 2012, 8,6% des femmes ont perçu une retraite avec décote contre 7,6% des hommes. Mais pour échapper à la décote 33% des femmes partant en retraite avaient au moins 65 ans contre 20% des hommes⁸.

A chaque fois que l'on repousse la durée d'activité requise on la rend moins atteignable pour les femmes et on prolonge la période de précarité entre emploi stable et retraite. Par ce mécanisme, même si l'âge légal n'est pas modifié, l'allongement de la durée de cotisation requise signifie soit des pensions plus faibles, soit la généralisation de la liquidation des pensions à 67 ans ou au-delà.

5. Une mesure largement évitable

Le Premier ministre a affirmé « qu'il n'y a pas d'autre solution » qu'un allongement de la durée de cotisation⁹. Rien n'est moins vrai. Selon les chiffres du gouvernement lui-même¹⁰ l'allongement de la durée de cotisation entre 2020 et 2035 rapportera seulement 2,7 milliards d'euros par an en 2030 et 5,6 milliards d'euros par an en 2040. Et il n'y aurait pas moyen d'aller chercher ces sommes ailleurs ? Quand il le veut le gouvernement sait trouver bien davantage: pour ne donner qu'un exemple, le « Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi » (CICE) véritable cadeau sans contrepartie aux entreprises et sans utilité économique va coûter 20 milliards d'euros par an dès 2016. On pourrait aussi évoquer les

7

⁷ Bozio (2006), CEPREMAP.

8

⁸ Pension de droit direct, chiffres abrégé statistique CNAV 2012.

9

⁹ Discours sur la réforme des retraites du 27/08/2013 : <http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/discours-sur-la-reforme-des-retraites>

10

¹⁰ Dossier de presse de Matignon : http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/dossier_de_presses/dp-reforme_retraite_27-08-2013.pdf

27 milliards d'exonérations de cotisations employeurs chaque année ou les profits non taxés car ils sont détournés vers des paradis fiscaux, etc.

S'il y a bien des choix budgétaires à faire, il est tout à fait faux de dire que l'allongement de la durée de cotisation est inéluctable, il y a bien sûr d'autres choix possibles, et des choix courageux permettraient non seulement de ne pas allonger la durée de cotisation mais encore de revenir sur les allongements décidés par les gouvernements précédents.

1. Plutôt que de travailler plus vieux, en mauvaise santé, organisons de vraies carrières complètes pour tous

Le MEDEF et les libéraux, entendus par les gouvernements successifs plaident pour un allongement systématique de la durée de cotisation et de l'âge légal de la retraite. Dans le même temps les entreprises poussent les salariés seniors vers la sortie, se refusent à embaucher les salariés passés 50 ou 55 ans quel que soit leur expérience, et multiplient les embauches de jeunes sous formes de contrats précaires et de stages plutôt qu'en CDI. Ainsi on nous parle de cotiser 43 ans dans un monde où l'emploi stable ne concerne que les 30-55 ans, c'est absurde !

Au lieu de tirer sur la corde part tous les bouts, en créant de la précarité et du chômage chez les jeunes et tout en obligeant à travailler de plus en plus vieux dans des conditions de travail dégradées, le gouvernement et les entreprises seraient mieux inspirés de favoriser l'accès à un emploi stable dès la première embauche et un véritable statut du travailleur salarié qui garantisse à chacun une carrière complète et une progression salariale. Alors que la productivité augmente nous n'avons pas besoin de travailler autant aujourd'hui qu'hier pour produire les mêmes richesses. Plutôt qu'une société où certains sont essorés par 43 ans d'un travail pénible tandis que d'autres passent trop de temps au chômage, le progrès ne serait-il pas de retrouver le chemin du partage du travail entre actifs mais aussi entre générations.



DECLARATION DE LA CGT

Pénibilité, la CGT demande des actes

Le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, accompagné des ministres Marisol Touraine et Michel Sapin, a prévu, à l'occasion d'une visite du chantier du tramway T6 à Vélizy-Villacoublay le 13 août, d'intervenir sur la question de la pénibilité.

Les préconisations du rapport Moreau sont loin du compte

Pour la CGT, prévenir et réparer la pénibilité, notamment dans le cadre de la réforme des retraites est une priorité. En effet, les derniers travaux de l'Ined et de l'Inserm démontrent que l'espérance de vie en bonne santé a tendance à stagner, voire à régresser. Cependant, les bases de la réflexion sur la pénibilité contenues dans le rapport Moreau ne sont pas à la hauteur du problème posé.

- Le salarié aurait le choix entre une formation professionnelle permettant la mobilité et un départ en retraite anticipé. Après de nombreuses années d'exposition à la pénibilité, c'est bien des deux dispositifs dont le salarié a besoin : un travail moins exposé, puis un départ anticipé.
- Dans l'hypothèse où le salarié choisirait un départ anticipé, ces mesures permettraient au mieux un départ à 60 ans, ce qui est beaucoup trop tardif.
- Le rapport ne retient pas l'ensemble des 12 critères de pénibilité établis lors de la dernière négociation sur le sujet. Ainsi, le nombre de salariés qui seraient éligibles représente à peine la moitié des salariés réellement concernés (40 000 par an contre environ 100 000 par an selon les études effectuées lors de la dernière négociation).

Les propositions de la CGT sont sur la table

La CGT est toujours prête pour engager de véritables discussions sur ce sujet et a présenté des propositions très précises au gouvernement, tant en ce qui concerne l'identification de l'exposition à la pénibilité qu'en matière de droits associés et de dynamique de prévention pour enfin s'attaquer aux causes de la pénibilité et à la nécessaire transformation des situations de travail.

La CGT propose ainsi que l'exposition soit établie sur la base des 12 critères retenus lors de la négociation sur la pénibilité, organisés en 3 groupes :

- Contraintes physiques.
- Environnement agressif.
- Contraintes liées aux rythmes de travail.

L'exposition à un ou plusieurs critères pendant une certaine durée donnerait droit à un départ anticipé à partir de 55 ans (voire avant pour certains métiers). Des bonifications seraient également attribuées afin que le départ anticipé soit associé à un niveau de pension correct.

Alors que le gouvernement martèle sa volonté d'allonger la durée de cotisation dans le cadre de la prochaine réforme des retraites, la CGT s'interroge : comment prévenir et réparer la pénibilité en contraignant les salariés à travailler plus longtemps ?

Pour une bonne réforme des retraites, pour une reconnaissance effective de la pénibilité, la CGT appelle les salariés à se mobiliser le 10 septembre.

Montreuil, le 12 août 2013

« Je demande à être jugé sur deux choses : la justice et la jeunesse »

François Hollande, 2012

LA RETRAITE, UNE AFFAIRE DE JEUNES !

www.retraites-jeunes.fr

Le gouvernement s'engage dans une nouvelle réforme des retraites. A l'heure où Y. Moreau a rendu son rapport concernant les évolutions du système, 18 organisations de jeunesse, syndicales, politiques ou associatives ont décidé de se réunir en collectif pour faire entendre un message : les jeunes refusent une réforme qui se traduirait par un allongement de la durée de cotisation et une baisse des pensions. Une réforme juste et favorable aux jeunes est possible, mais pour cela le gouvernement doit se démarquer des conclusions du rapport Moreau.

FACE À LA PRÉCARITÉ ET AU CHÔMAGE DES JEUNES, RENFORÇONS NOTRE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE

Jeunes travailleurs et travailleuses, étudiant-e-s, en recherche d'emploi ou en insertion, nos parcours sont divers mais nous souffrons des mêmes maux, aggravés par la crise économique. Trop âgés pour bénéficier de la protection familiale, mais trop jeunes pour accéder aux minima sociaux, nous nous situons à un nouvel âge de la vie à la marge des protections sociales et voyons la solidarité nationale se réduire à peu de chagrin au gré des différentes réformes.

La dernière en date concerne le système de retraites. **Alors que l'accès au premier emploi est de plus en plus tardif, que la précarité est la norme, et tout particulièrement pour les femmes, allonger la durée de cotisation est pour nous le signal inacceptable qu'il ne faudra plus compter sur un système de retraites solidaire qui garantisse une protection de haut niveau.** Cette mesure est d'autant plus incompréhensible qu'elle allongerait encore les files d'attente à Pôle Emploi en

maintenant des salariés plus âgés en activité.

Comment prétendre agir contre le chômage en refusant de faire de la place à notre génération dans le monde du travail ? C'est pourquoi nous refusons tout allongement de la durée de cotisation et revendiquons un système de retraite par répartition qui prenne en compte les évolutions de notre société et les nouveaux temps de la vie pour notre génération.

POUR SORTIR DE LA CRISE, MISONNONS SUR LA JEUNESSE !

Dépourvu-e-s d'une protection sociale aujourd'hui, nous ne tolérerons pas que soit en plus mise à mal celle dont nous bénéficions demain. Le système de retraite par répartition repose en effet sur les jeunes d'aujourd'hui et sur la confiance qu'ils et elles portent au système de protection solidaire.

Notre formation est un investissement de tous les jours pour notre avenir et celle du pays. **C'est avec une jeunesse qualifiée et préparée que nous sortirons des difficultés de la crise.** Cette période doit être reconnue comme telle au lieu de nous pénaliser.

Parce que le statu quo n'assurera pas la pérennité du système de retraite par répartition, nous réclamons des réformes qui s'attaquent au vrai problème : le manque de recettes lié en grande partie au chômage de masse. En particulier, des politiques publiques favorisant l'emploi des jeunes et leur accès au droit commun sont une nécessité sociale et économique.

Nous revendiquons :

- ➔ La validation des années de formation dans le calcul des retraites.
- ➔ La prise en compte des périodes d'apprentissage, de stages, et leur réglementation, afin qu'ils ne constituent pas des emplois déguisés.
- ➔ La prise en compte des périodes d'inactivités forcées, périodes où les jeunes cotisent de manière inégale.



Monsieur Jean-Marc AYRAULT
Premier Ministre
Hôtel Matignon
57, rue de Varenne
75007 PARIS

le secrétaire général

Montreuil, le 26 août 2013

Monsieur le Premier Ministre,

A l'issue de la publication du rapport de Yannick Moreau, le gouvernement a mené une série d'entretiens avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs afin d'engager une réforme des retraites dès cette rentrée.

A la fin de ce processus et suite à la rencontre que nous avons eue ce matin, je souhaite vous rappeler les propositions concrètes que la CGT a formulées tout au long de cette concertation dans l'objectif de faire progresser les droits des salariés, d'assurer leur financement et de réduire les inégalités existantes.

En premier lieu, je vous rappelle que nous étions et sommes toujours demandeurs d'une négociation tripartite entre syndicats de salariés, organisations patronales et gouvernement.

Les entretiens bilatéraux qui ont eu lieu entre les organisations syndicales et le gouvernement ont pour effet d'éluider le débat nécessaire sur la part des richesses produites par les entreprises consacrée au financement de la protection sociale. La responsabilité du patronat en matière d'emploi, de politique salariale, de conditions de travail et d'égalité entre les femmes et les hommes est également au cœur des enjeux.

La CGT considère qu'une réforme est nécessaire. Elle doit être destinée à améliorer la situation des retraités actuels et futurs et à favoriser l'emploi et les salaires. C'est en fonction de ces objectifs que les ressources de financement doivent être dégagées.

Cette réforme doit prendre le contre-pied des réformes précédentes qui ont toutes dégradé la situation des salariés et des retraités et n'ont pas résolu les questions de financement.

Pour que l'ensemble des salariés d'aujourd'hui et de demain puissent avoir confiance dans notre système de retraite, condition indispensable à sa robustesse, les droits qui y sont associés doivent être définis et égaux pour tous.

Pour s'inscrire dans une dynamique de progrès social, la CGT préconise d'assoir la prochaine réforme sur 4 axes :

- Rétablir l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, avec une retraite d'au moins 75% du salaire d'activité pour la majorité des salariés et au moins égale au SMIC (que la CGT revendique à 1700 euros),
- Tenir compte de la pénibilité par des mesures d'anticipation d'âge avant 60 ans,
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes,
- Assurer une retraite de haut niveau pour le plus grand nombre et en particulier les plus jeunes d'entre nous.

La reconnaissance de la pénibilité doit s'appuyer sur une logique d'exposition ouvrant sur un dispositif de réparation. Des mesures de prévention doivent également être prises dans les entreprises, des formations accessibles aux salariés pour qu'ils puissent sortir de la pénibilité. Nous proposons la constitution d'un compte individuel de pénibilité dans le cadre de dispositions collectives permettant d'identifier des critères d'exposition (nous en proposons 12). Un an d'exposition doit donner lieu à un trimestre de bonification et d'anticipation. A partir de 20 ans d'exposition, le droit au départ serait ouvert à 55 ans.

Nous proposons que les périodes qui conduisent les jeunes à entrer tardivement dans un premier emploi stable et à temps complet soient validées : les périodes de précarité, les années d'études et les périodes d'apprentissage. La formation initiale est un gage d'efficacité économique et participe donc de la capacité d'un pays à créer des richesses et à se développer.

Les réformes régressives précédentes ont eu des conséquences négatives pour tous mais plus encore pour les femmes. Il faut donc inverser la tendance à partir de deux axes : changer profondément la situation des femmes au travail en assurant l'égalité salariale et modifier la constitution de leurs droits spécifiques à la retraite. Il faut ainsi revenir sur les paramètres de calcul de la pension pour tous : baser le salaire annuel moyen pour le calcul de la pension sur les 10 meilleures années, indexer le calcul des salaires et des pensions sur le salaire moyen. Il est urgent de revaloriser les petites pensions.

La majoration de la durée d'assurance qui permet de compenser certains trimestres manquants doit être entièrement rétablie dans le public comme dans le privé.

Pour financer le rétablissement et l'extension des droits constitutifs d'une retraite satisfaisante pour toutes et tous, nous proposons deux types de mesures :

A court terme,

- Revenir sur les 200 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, notamment en supprimant les exonérations de cotisations sociales qui n'ont pas montré d'efficacité en matière d'incitation à l'emploi stable. Celles-ci s'élèvent aujourd'hui à près de 30 milliards d'euros par an,
- Récupérer les 80 milliards de fraude et d'évasion fiscales,
- Atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ce qui permet d'augmenter les ressources du système de 10 milliards d'euros aux horizons 2020.

A plus long terme :

- Revoir le calcul de la cotisation employeur de sorte de la moduler en fonction de la politique salariale et d'emploi et de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise,
- Créer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises, au même taux que les cotisations assises sur le travail. Cette mesure permettrait de dégager 20 à 30 milliards d'euros par an,
- Assoir l'assiette des cotisations sociales sur l'ensemble des rémunérations (primes, intéressement, participation ...).

L'ensemble de ces propositions répondraient aux aspirations des salariés, à la situation économique et sociale et permettraient un financement pérenne du système.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de mes salutations distinguées.


Thierry LEPAON

Secrétaire général de la CGT



10 septembre
grèves et
manifestations

**Ingénieurs, cadres,
techniciens et administratifs B,
participons aux mobilisations**

La CGT, FO, la FSU et Solidaires appellent à cette
journée d'action interprofessionnelle

SE

RASSEMBLER

ET AGIR

pour les retraites, les salaires,
l'emploi, le service public
et les conditions de travail.

**Retraite : de bonnes retraites pour bien
vivre, ensemble, toute la vie**

Recul de l'âge de départ via l'augmentation du nombre d'annuités,
augmentation de la CSG (les retraités paieraient !), désindexation
des retraites par rapport à l'indice des prix : l'avenir des retraites a
été distillé en petites phrases cet été...

Les cadres, les jeunes, les femmes peuvent craindre d'être
particulièrement touchés : une part plus grande de la rémunération
sous forme de primes, plus d'années d'études et moins d'annuités,
plus d'interruptions et de précarité.

Il y aura plus de retraités ? Le bon raisonnement c'est de trouver les ressources, pas de réduire les pensions ou
offrir une manne aux assurances privées dans une logique d'austérité durable.

**Mobilisons-nous pour un taux de remplacement de 75% et le droit au
départ à taux plein à 60 ans, garantis par la solidarité entre toutes les
catégories de salariés.**

**La CGT fait des propositions solides de financement basées sur la
croissance et le taux d'activité des salariés, sur la contribution des revenus
financiers et leur réorientation vers l'emploi et l'investissement.**



Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens CGT Équipement-Environnement
263 rue de Paris - case 543 - 93515 Montreuil Cedex
01 55 82 88 72 - ofict.equipement@cgt.fr - <http://ofict.reference-syndicale.fr>

Salaire : reconnaître les qualifications

Le gel des salaires jusqu'en 2014 n'est pas acceptable alors que la rémunération des fonctionnaires est officiellement en baisse. La perte du pouvoir d'achat du point d'indice depuis 2000 représente 2,7 jours de salaire par mois.

Les mesures pour la catégorie C, le NES, la grille des attachés, restent bien en dessous du besoin de reconnaissance des qualifications et de déroulement de carrière.

La politique salariale conduit à saper l'emploi qualifié dans la Fonction publique . Refusons la répartition de la pénurie entre les catégories .

Mobilisons-nous pour

**- l'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice et
- l'engagement d'une réforme des grilles indiciaires de toutes les catégories, reconnaissant les qualifications sur la base d'un SMIC à 1700€.**

C'est possible par la mise en œuvre d'une autre politique budgétaire qui ne renonce pas aux dépenses publiques utiles à la croissance et à l'emploi.

Emploi : une Fonction publique qui crée des emplois

Une génération de jeunes en galère et des salariés obligés de travailler de plus en plus vieux? Les nouvelles suppressions d'emplois (1774 entre le MEDDE, le METL et leurs établissements publics) vont encore plus enfermer les cadres et techniciens dans un dilemme: quelle mission supprimer ou comment passer en « mode dégradé », comment répondre encore malgré tout aux besoins ? L'encadrement devrait pouvoir contribuer efficacement à analyser les besoins, à construire une GPEEC utile.

Mobilisons nous pour un plan concerté de recrutements statutaires pour répondre aux besoins

Développer le service public

Les services publics sont indispensables au développement humain durable et à la sortie de la crise. L'Etat en est une pièce maîtresse. Segmenter entre l'Etat qui « orienterait et ferait faire » et des Etablissements Publics et collectivités qui « feraient » conduit aux abandons successifs de missions, à la perte de maîtrise des enjeux stratégiques et de la technicité, à la mainmise accrue du secteur privé.

Nos catégories doivent être entendues. C'est notre rôle professionnel. Il est incompatible avec des directives uniquement préoccupées de réductions budgétaires

Mobilisons nous pour un service public qui réponde aux besoins

Changer le travail

Les risques psychosociaux figurent à l'agenda social du ministère, la question du temps et des charges de travail des cadres est posée. Des garde-fous existent en s'appuyant sur la jurisprudence et les actions déjà menées avec l'ofict et notamment en administration centrale. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée, santé au travail, travail de qualité :

Mobilisons nous pour concrétiser de réelles avancées en ces domaines

Les politiques d'austérité mènent droit dans le mur. Le coût du capital pèse de manière croissante sur le travail et les exonérations patronales pèsent sur le budget de l'Etat. La confédération européenne des syndicats (CES) a appelé le 28 juin dernier « l'Union européenne à effectuer un "vrai" changement de cap et de stratégie en donnant priorité à la croissance, à l'emploi et à la cohésion sociale ». C'est le sens des luttes des salariés grecs, espagnols, italiens, allemands... qui se mobilisent partout en Europe contre les politiques d'austérité

Le mardi 10 septembre, unis et rassemblés pour l'ouverture de négociations sur les retraites, l'emploi, les salaires et la protection sociale, avec des centaines de milliers de salariés, du public et du privé.



Le mardi 10 septembre 2013 ...

En grève et en manifestant,

**Nous appelons les salariés
des transports et des infrastructures**



A se rassembler et agir.

Depuis plusieurs mois, les conflits se multiplient dans les transports, comme dans l'aérien et l'aéroportuaire, dans les transports urbains, à la RATP, à la SNCF, à l'Équipement/Environnement, appuyés aussi par de multiples luttes locales qui –souvent– permettent des avancées.

Ces luttes portent, toutes, sur des questions et choix de sociétés où se mêlent salaires et emplois, conditions de travail et pénibilité, service public et aménagement du territoire en lien avec la politique européenne et, notamment, le 4^{ème} paquet ferroviaire.

Les salariés, liés aux transports et aux infrastructures, n'échappent pas au contexte économique et social extrêmement tendu, comme ils ont bien mesuré la nocivité de l'Accord National Interprofessionnel devenu –le 1^{er} juillet 2013– loi dite *sécurisation de l'emploi* qui, en fait, est plutôt la destruction du Code du Travail, eux qui –depuis des années– subissent le dumping social et la politique du bas coût (low cost), la concurrence à tout va ...

Les salariés et notamment ceux des 5 fédérations de l'UIT dans le champ des transports et de l'écologie, ne doivent pas être la variable d'ajustement économique derrière le slogan de la compétitivité.

Chaque jour, avec les usagers, ils constatent les dégâts causés par cette libéralisation à outrance des services publics et des entreprises chargées de l'intérêt général structurant la société.

Dans ce contexte politique de déréglementation avec la multiplication de nouvelles instances de gouvernance publique dans le cadre des projets de l'acte 3 de la décentralisation, celui-ci crée les conditions du dumping social et favorise la mise en place d'entreprises à bas coûts (low-cost). Cela

tourne le dos au service public, facteur essentiel de dynamisme économique et d'égalité entre les populations sur l'ensemble des territoires, ce qui devrait conduire au renforcement des solidarités nationales.

Ce choix politique du dumping social dans chaque activité est, en réalité, coûteux pour la collectivité, il favorise la mise en place de la sous-traitance en cascade -quasi sans fin- qui, elle-même, met à mal les conditions sociales et l'application de la réglementation de la durée du travail et les questions de rémunérations. L'absence de réponse du gouvernement aux questions sociales, sur les salaires, les retraites et l'emploi continue à favoriser le contexte concurrentiel du moins-disant social et de la sous-traitance dans le transport, ce qui accentue la crise économique et sociale.

La compétitivité ne peut pas être le rouleau compresseur du recul des droits et conditions sociales des salariés, qui sont désormais fragilisés par l'application depuis le 1er juillet 2013, des dispositions de la Loi dite injustement «sécurisation de l'emploi», suite à l'accord interprofessionnel signé par trois organisations syndicales minoritaires, le 11 janvier 2013.

Pour les salariés, la sécurité et la qualité sont deux facteurs essentiels du travail rendu. Cela passe par un parcours professionnel de formation qualifiante et bien rémunérée, ce qui permet de garantir aux citoyens la sécurité et la qualité. Rien ne justifie la montée de la précarité et la souffrance au travail parmi toutes les catégories professionnelles.



La CGT continue de dénoncer ce dernier accord interprofessionnel, qui va continuer à aggraver ces effets. Si les réponses à apporter sont multiples, il n'en reste pas moins vrai qu'elles doivent être élaborées et décidées collectivement et démocratiquement dans les syndicats afin d'aboutir à la mobilisation la plus large de tous les salariés pour défendre leurs intérêts.

Nos professions sont impactées par des dossiers lourds qui s'imbriquent les uns dans les autres, nécessitant une riposte et une mobilisation convergente et puissante.

Les orientations prises par le gouvernement durant les 12 derniers mois se traduisent en textes législatifs. Ces lois sont toutes basées sur la même logique de réduction de la dette publique dans le cadre d'une politique d'austérité qui protège les grands groupes financiers et industriels.

Le premier volet de l'acte III de décentralisation, débattu et voté lors de la session parlementaire extraordinaire du mois de juillet, met en avant les dispositions de création de nouvelles entités territoriales: les métropoles.

Se soumettant à la pression de la technocratie libérale bruxelloise, le gouvernement s'inscrit ainsi dans une compétition entre les grandes zones urbaines européennes au détriment du « droit à la ville » et de l'égalité d'accès de toutes et de tous à ses fonctionnalités que sont le logement, l'emploi, la culture, la citoyenneté, les services publics et donc les transports. Cette forme de décentralisation orchestrée par le gouvernement instaure également une mise en concurrence des territoires, un éloignement entre les citoyens et les lieux de décision mais aussi une dérive anti démocratique dans la désignation des représentants dans les instances dirigeantes de ces métropoles.

En matière de transport de voyageurs, qui définira les choix structurant l'aménagement des territoires?

Aujourd'hui dévolus aux municipalités (communes et leurs groupements, responsables de l'organisation et du financement des transports urbain et périurbain), aux départements pour le transport routier de voyageurs notamment du transport scolaire et aux régions pour les services régionaux de transport routier et ferroviaire, quel sera l'impact de la création d'une grande métropole sur un territoire?

De grandes inquiétudes sont formulées par de nombreux élus municipaux et départementaux sur leur capacité à traiter équitablement les zones rurales ou les communes proches des grands centres urbains, exclues de la métropole. Ce phénomène est aggravé par la réduction des moyens alloués aux collectivités territoriales au nom de la sacro-sainte réduction des dépenses publiques.



Pour la CGT, cette loi de décentralisation, votée en plein de mois de juillet par les Parlementaires, sans aucune concertation publique avec les citoyens et salariés, est basée sur la réduction des moyens et la dilution des compétences. Elle risque de générer un accroissement du dumping social pour les salariés des transports.

Cette loi va à l'opposé des nécessaires liens de coopération et de complémentarité entre les territoires sous l'égide d'une politique nationale.

Pour répondre aux velléités libérales de Bruxelles, le gouvernement prépare un redécoupage territorial favorisant la création de métropoles et de grandes régions de dimension européenne au détriment des institutions démocratiques de proximité qui permettent l'intervention permanente des salariés et des usagers des services publics.

Cette loi s'articule avec la politique globale des transports menée par le gouvernement marquée par un désengagement fort de l'Etat en matière d'aménagement du territoire et d'amélioration des services publics pour répondre aux besoins de la Nation.

C'est dans ce contexte que le Ministre des Transports entend présenter une loi portant la réforme du système ferroviaire.

Comme dans bien d'autres domaines, le gouvernement essaie de populariser une réforme ferroviaire présentée comme un projet de gauche qui serait dans le même temps admissible par les libéraux de la commission des transports européenne. C'est ainsi qu'il prétend aller vers une réunification du système ferroviaire français en passant de 2 établissements public à 3.

C'est ainsi qu'il demande à ce système de s'auto financer alors qu'aucun autre mode de transport ne le fait. C'est ainsi qu'il dit vouloir maintenir les droits sociaux des cheminots alors qu'il assoit le financement du système essentiellement sur la productivité donc sur la réduction des effectifs et la dégradation des conditions de travail.

Enfin, c'est ainsi qu'il prétend s'inscrire contre les ambitions libérales de la commission des transports européennes mais dans le même temps affirme qu'il faut que les cheminots se préparent à la libéralisation complète du rail dès 2019 comme le souhaite le Président de cette instance, Siim Kallas.



Pour la CGT, une réforme est nécessaire car la loi de 1997, ayant créé RFF et la séparation entre le propriétaire de l'infrastructure et le transporteur, a montré toute son inefficacité et nous le dénonçons depuis 16 ans. La CGT propose une réelle réunification au sein d'une seule et même entreprise publique. Le projet CGT est conforme aux législations française et européenne. Concernant l'ouverture à la concurrence et les politiques de libéralisation, la CGT réaffirme qu'un réel retour d'expérience est nécessaire sur la mise en œuvre des 3 premiers paquets ferroviaires concernant le Fret et le transport international de voyageurs.

Les accidents ferroviaires de cet été, en France à Brétigny sur Orges mais aussi en Espagne et en Suisse sont symptomatiques du mal qui ronge les systèmes ferroviaires. Dans chacune de ces catastrophes il n'y a pas toujours pas de recherche sur les origines réelles.

Il est aisé de définir la cause ultime et de stigmatiser les cheminots en ciblant la faute humaine, mais il doit y avoir une évaluation sur les organisations du travail, sur le management de la sécurité, sur la formation, sur les conditions de travail, etc... **La CGT sera attentive à ce que ces éléments soient étudiés dans le cadre des enquêtes en cours.**

- **Dans la diversité de nos professions, de nos activités –du secteur public comme du privé- l'heure est au rassemblement et à la mobilisation générale.**
- **Dans chacune de nos entreprises, ensemble, construisons la mobilisation, ancrons un puissant rapport de force pour gagner sur nos revendications –à partir des salaires / emplois / protection sociale / retraite, en lien avec nos cahiers revendicatifs.**

**UNIS et RASSEMBLES,
AGISSONS massivement par la grève
et en participant NOMBREUX aux manifestations**

**le MARDI 10 SEPTEMBRE 2013
TOUS ENSEMBLE !**



Ensemble, nous serons plus forts !

Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : Prénom :

Adresse :

Tél : Courriel :



Montreuil le 29 août 2013

Communiqué de l'UCR-CGT

Pour une bonne réforme des retraites, Toutes les générations doivent s'en mêler !

Au terme du processus de rencontres avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, le premier Ministre a annoncé les principales mesures que le gouvernement entend mettre en place dans le cadre d'une nouvelle réforme des retraites.

La CGT considère qu'une réforme est nécessaire, mais à condition qu'elle s'inscrive à l'opposé de toutes les réformes précédentes qui ont conduit à une dégradation de nos régimes de retraite, à la baisse généralisée du niveau de nos pensions et n'ont pas pour autant réglé la question des déficits.

Hors, cette réforme qui privilégie la hausse des cotisations et l'allongement de leur durée, pénalise les salariés en général, la jeunesse, mais vise également les retraités et futurs retraités. Les retraités seront touchés par deux nouvelles dispositions inacceptables. D'une part, la prochaine revalorisation annuelle des pensions est renvoyée du 1^{er} avril au 1^{er} octobre 2014, soit 18 mois sans revalorisation, ce n'est pas anodin. D'autre part, la majoration de 10% du montant de la retraite pour les parents de trois enfants, sera désormais soumise à l'impôt sur le revenu.

Pour les retraités, particulièrement malmenés depuis des années par des attaques répétées contre leur pouvoir d'achat (Hausse déjà de 0,3% de la CSG depuis le 1^{er} avril 2013, accord du 13 mars sur les retraites complémentaires qui conduit à une évolution des pensions à un niveau inférieur à l'inflation, suppression de la demi part fiscale pour des millions de retraités, santé...), cette réforme est injuste et ne règle en rien leur situation dégradée, au contraire, elle va conduire à un appauvrissement généralisé de l'ensemble des retraités et futurs retraités.

Par conséquent, pour tous les retraités, la raison première qui valide leur participation à la journée nationale de mobilisation interprofessionnelle et unitaire du 10 septembre, **c'est bien celui d'avoir les moyens de vivre dignement de sa retraite.**

L'UCR invite toutes nos organisations, USR, UFR, à prendre toutes les dispositions nécessaires pour réunir nos collectifs militants, nos syndiqués et à travailler à la mobilisation la plus large possible des retraités en s'appuyant sur le 4 pages confédéral pour populariser nos propositions pour une bonne réforme des retraites et sur celui de l'UCR qui a servi à notre campagne « Pouvoir d'Achat ».

Contacts : Jean Belin : 06 30 33 51 46
Jean Marie Schapmann : 06 43 64 40 24