

## Journée de travail sur les retraites

Jean-Christophe LE DUIGOU  
Secrétaire de la CGT  
17 septembre 2003

### **RETRAITES : UNE NOUVELLE PHASE DE LA BATAILLE**

Après l'affrontement qui a duré 6 mois de janvier à juin, l'action sur les retraites est entrée dans une nouvelle phase. Si le gouvernement a réussi à faire voter sa réforme par le parlement, il sait que ce vote est acquis contre l'avis majoritaire des salariés. Pour lui, le plus dur reste à faire, c'est-à-dire mettre en application dans un calendrier qui s'étale de 2004 à 2008 une série de décisions dont les Français vont mesurer étape après étape la nocivité. Nous entendons bien entendu pendant toute cette période poursuivre l'action pour garantir à tous les salariés un haut niveau de retraite.

En l'espace de quelques semaines des millions de travailleurs ont mieux pris conscience des problèmes posés et des enjeux qui se jouaient. L'heure aujourd'hui n'est pas au défaitisme. « Des millions de pieds ont été mis dans la porte » avons-nous dit en juin. Le gouvernement ferait mieux d'en tenir compte.

### **Nos objectifs demeurent**

La bataille pour une autre réforme des retraites, pour des choix qui permettent de préserver pour le long terme l'avenir de nos régimes ne fait donc que commencer. Des rendez-vous sont déjà fixés : entre autres les négociations sur les régimes de retraites complémentaires qui, on le sait, représentent 30 à 60 % des montants des pensions, mais aussi dans quelques jours la publication du projet de loi de financement de la sécurité sociale... Nous reviendrons plus longuement sur les négociations AGIRC-ARRCO dans la deuxième partie de cette introduction.

Rappelons les données et notre analyse. La réforme Raffarin-Fillon est très loin de garantir l'avenir à notre système de retraite. Son financement repose sur l'hypothèse d'un retour automatique au plein emploi. De fait, il s'agirait d'ici 2020 de faire passer l'âge réel de cessation d'activité de 57,5 ans actuellement en moyenne à plus de 62 ans. C'est bien entendu irréalisable. En fait, les salariés seront devant l'alternative douloureuse : soit partir avant cette échéance avec une retraite réduite en moyenne de 20 % ; soit passer par le système d'indemnisation du chômage pendant de longues années avant de pouvoir prendre sa retraite. De plus, le durcissement des conditions d'acquisition des droits à pension va prioritairement frapper les catégories les plus fragiles : les femmes, les jeunes précaires, les travailleurs les moins qualifiés, tous ceux qui sont d'ores et déjà très loin d'avoir le plein de leurs droits à 60 ans.

L'épargne retraite, le rachat des années d'étude ne seront accessibles qu'aux ménages les plus aisés. Les régimes sur-complémentaires risquent de se développer dans les plus grandes entreprises au prix d'une inégalité croissante en défaveur de la masse des salariés de PME.

La CGT demande la renégociation de la réforme, c'est-à-dire l'ouverture d'un réel débat social et citoyen sur la base d'autres choix. Nous mettons en avant plusieurs priorités :

- la garantie d'un véritable droit au départ à 60 ans et d'une pension minimale à 100 % du SMIC, ce qui suppose de tenir compte de ce que sont aujourd'hui les parcours professionnels précarisés, le temps partiel... ;
- la possibilité de départ anticipé pour les salariés exerçant des travaux pénibles et astreignants et le droit réel à partir après 40 ans validés pour les salariés ayant connu des carrières longues ;
- une garantie du niveau futur des retraites relativement à l'évolution des salaires. Cela concerne les retraités actuels et futurs car l'indexation sur les prix est sur le long terme un leurre qui fait perdre, après 15 ans de retraite, 20 % au moins de sa pension par rapport à l'évolution générale du niveau de vie ;
- des ressources financières complémentaires au travers d'une réforme de la contribution patronale aux régimes de retraite. Il y aura 50 % de retraités en plus dans 15 ans. Il faut donc des ressources équivalentes si l'on veut garantir le niveau des pensions.

Avec la création d'inter-réso qui réunit CGT - UNSA et FSU nous avons un outil pour continuer cette bataille, faire connaître notre analyse et diffuser nos propositions. Dans ce cadre : nous publierons début octobre une analyse commune de la loi. Nous tiendrons aussi une réunion sur nos propositions fin novembre. De premières initiatives se préparent à Paris et en Province.

### **Des leçons à tirer**

Les leçons à tirer de cette première étape de l'action sont nombreuses. Je ne développerai pas les points positifs, mais je m'arrêterai aux questions qui nous interpellent.

La première leçon a trait à l'unité syndicale. Ce qui est advenu au front syndical sans être irrémédiable est grave. Plusieurs problèmes doivent être clairement débattus : celui de la loyauté dans les relations intersyndicales d'abord puisque la CFDT a pris la responsabilité de négocier de manière séparée et de préparer un accord sans nous en avertir. La conception de la négociation ensuite qui à nos yeux doit s'articuler à l'action et ne peut pas être conçue en soi sinon à devenir une modalité d'accompagnement des orientations libérales. Cela dit nous ne changeons pas d'opinion sur le besoin de convergence et d'unité syndicale. La poursuite de la bataille avec l'UNSA et la FSU ne signifie aucunement un repli sur une unité syndicale limitée à trois organisations.

La seconde leçon renvoie au besoin de construire des solidarités plus fortes entre catégories sociales. Il ne suffit pas d'invoquer « la grève générale » pour répondre aux problèmes posés par la construction d'un mouvement cohérent. La CGT n'a eu de cesse de travailler au rapprochement privé-public. Cet enjeu est stratégique si l'on veut bâtir des actions gagnantes. Quels sont les objectifs revendicatifs que tous les salariés ont en commun ? Comment assure-t-on l'égalité pour tous ? Comment peut-on envisager l'action sachant que le recours à la grève est beaucoup plus difficile dans le privé notamment les PME où sont les  $\frac{3}{4}$  des salariés ? Autant de questions sur lesquelles nous devons travailler.

Nous avons aussi à réfléchir ensemble à la manière de renforcer la solidarité entre actifs et retraités. Le gouvernement a tout fait pour « rassurer les retraités » et les tenir à l'écart du mouvement. Dans les faits, malgré les efforts de nos organisations et notamment de l'UCR, si l'on croit les études d'opinion convergentes, la catégorie des retraités est celle qui avec les non-salariés, a regardé le mouvement avec le plus de distance. Plus grave sans doute, avec la réforme le gouvernement vise à enfoncer un coin durable entre actifs et retraités. En consacrant la désindexation des retraites par rapport aux salaires, elle éloigne la retraite de sa conception originelle, de « prolongement du salaire » avec un risque d'opposition plus grand entre l'ensemble des actifs et la masse des retraités. Le positionnement de la Confédération française des Retraités, ces derniers mois, en faveur de la réforme gouvernementale et de l'allongement de la durée de cotisation, est significatif de ce danger.

C'est collectivement, actifs et retraités que nous avons à nous attaquer à ce défi. Cela passe aussi par une meilleure appropriation du contenu de la loi.

### **Précisions sur le contenu de la loi**

Le texte de loi, après la parodie de négociations du 14 et 15 mai, a été soumis au parlement puis voté le 24 juillet<sup>1</sup> et publié au journal officiel le 21 août. Il n'y a pas de véritable surprise dans le texte qui a été adopté.

Nous allons publier une analyse complète du texte de loi et des dispositions qui sont toutes loin d'être connues de la majorité des salariés. Beaucoup de dispositions restent à préciser au travers de décrets et textes d'application dont la simple liste dépasse les deux pages. Elles concernent les salariés du privé comme les fonctionnaires. D'autre part, malgré l'effort accompli par la CGT en mai et juin, toutes les conséquences concrètes ne sont pas encore clairement apparues que ce soit sur l'ampleur des reculs ou le vide des « contreparties » soi-disant accordées. Cependant différentes modifications ont été apportées à un texte de 116 articles particulièrement complexe.

La logique d'ensemble est l'accroissement de la contributivité des régimes au détriment des outils de solidarités. Femmes, précaires, salariés ayant des carrières partielles vont

---

<sup>1</sup> Il est à noter que le parlement a eu 8 semaines pour débattre du projet de loi, alors que les organisations syndicales ont eu à peine 8 heures !

être les premières victimes des économies imposées. Même si nous avons sans doute pu éviter le pire en matière de capitalisation, la voie est plus largement ouverte aux différentes formes d'épargne retraite.

Retenons quatre mesures pour le Régime général et Régimes alignés.

- ⇒ **Calcul de la retraite.** En plus du coefficient d'abattement et des règles en vigueur depuis 1993 le calcul de la pension tiendra compte progressivement de l'allongement du nombre de trimestres : 150 aujourd'hui, 152 en 2004 pour la génération née en 1944 jusqu'à 160 pour la génération née en 1948 en 2008.
- ⇒ **Revalorisation.** Le nouveau principe prévoit une revalorisation calée sur l'évolution des prix hors tabac, avec seulement possibilité d'ouvrir une négociation pour une revalorisation plus importante.
- ⇒ **Départs en retraite avant 60 ans.** Pour les assurés ayant commencé à travailler entre 14 et 16 ans. Les durées de chômage et de maladie pas plus que les bonifications pour enfant n'entrent pas dans le calcul de la carrière. Le service militaire est pris pour une durée forfaitaire d'un an. Une négociation interprofessionnelle sur la prise en compte de la pénibilité se tiendra dans un délai de 3 ans à compter du 21 août 2003.
- ⇒ **Bonification familiale.** En remplacement de la majoration de deux années d'ancienneté par enfant élevé jusqu'à 9 ans. La loi précise que les femmes bénéficient d'un trimestre supplémentaire pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans la limite de 8 trimestres.

Concernant le régime des Fonctionnaires, retenons cinq dispositions.

- ⇒ **Age de la retraite.** La durée de cotisation nécessaire pour toucher une retraite à taux plein est portée à 40 ans sur une période très courte. Une décote est instituée pour les carrières incomplètes.
- ⇒ **La revalorisation** se fait sur les prix hors tabac, les retraités ne bénéficiant plus des revalorisations indiciaires et statutaires des actifs.
- ⇒ **Bonifications familiales.** Un an pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, mais à condition qu'ils soient nés pendant la période d'activité, et six mois pour ceux nés après cette date et dont la mère continue à travailler. Pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004, les périodes d'interruption d'activité sont validées pour le père ou la mère dans la limite de trois années.
- ⇒ **Minimum de pension.** Celui-ci ne sera plus accordé pour 25 années, mais on exigera 40 années pour en percevoir la totalité.

⇒ **Régime additionnel.** Fonctionnant par points et en répartition provisionnée, alimenté à parité par l'Etat et le fonctionnaire il sera géré sur un mode paritaire.

C'est donc légitimement qu'une majorité de salariés considère que la confrontation sur la réforme des retraites n'est pas close et qu'il va falloir rouvrir ce dossier d'une manière ou d'une autre :

- les fonctionnaires qui risquent de connaître une dégradation rapide de leur retraites n'ont pas dit leur dernier mot ;
- les agents des entreprises publiques que le gouvernement a cherché à tenir à l'écart du mouvement savent qu'ils ne sont que très provisoirement à l'abri ;
- les salariés du privé à qui l'on a délibérément caché les conséquences de certaines mesures les concernant ne seront pas sans réaction. Le passage à 41 années en 2012 et la proratisation du calcul de la retraite Sécurité sociale feront eux seuls baisser les retraites Sécurité sociale de 10% par exemple.

### **L'enjeu des retraites complémentaires**

Après l'immense bataille du printemps la CGT entend s'appuyer sur une mobilisation qui reste forte pour poursuivre la bataille globale : explications, révélations, propositions, initiatives vont être à l'ordre du jour des prochaines semaines. Au delà la CGT va amplifier son action pour les départs anticipés et la prise en compte des travaux pénibles. La garantie du niveau des retraites reste au cœur de nos exigences. La négociation qui s'est ouverte le 9 septembre sur les retraites complémentaires prend dans ce contexte encore plus d'importance.

Mesurons que se sont 16 millions d'actifs et 10 millions de pensionnés qui sont concernés et que les complémentaires assurent entre 30 et 60% de la retraite totale pour les salariés du privé ! Ce qui est en jeu est en soi considérable !

Nous devons cependant prendre en compte que la situation est différente de celle du régime général. Nous sommes à la fois dans un face à face direct avec le MEDEF et avec la contrainte de sortir par un accord seul à même d'assurer la pérennité de régimes par nature paritaires. Nous discutons dans le cadre de l'AGIRC et l'ARRCO, de régimes complémentaires au régime général. Nous n'accepterons pas des dispositifs qui aggraveraient un peu plus les règles fondamentales du droit à la retraite : âge de départ, durée de cotisations par exemple. Nous refuserons toute mesure qui permettrait au MEDEF d'avancer vers les objectifs qu'il n'a pas encore pu imposer. Au contraire nous devons être en mesure d'obtenir des améliorations pour les salariés du privé. Nous avons mis en avant sept objectifs. Il serait trop long de les énumérer ici dans le détail.

En fait, nous avons trois batailles principales à mener :

- garantir un haut niveau de retraite complémentaire pour tous en définissant des objectifs de taux de remplacement à moyen terme. Il faut dès lors stopper

durablement la baisse du rendement des régimes<sup>2</sup> et améliorer la situation des salariés des branches où le taux de cotisation et le niveau des retraites est le plus bas ;

- intégrer l'AGFF dans les régimes ainsi que ses ressources qui permettent pour consacrer le droit à la retraite dès 60 ans sans amputation des retraites versées dans les régimes complémentaires ;
- dégager des ressources nouvelles pour financer les départs anticipés pour carrières longues et travaux pénibles sans que cela pèse sur le niveau des retraites des autres salariés.

Toutes ces discussions doivent se terminer dans trois mois. C'est donc un nouvel effort fantastique d'information des salariés que nous devons accomplir en un court laps de temps. Nous avons à monter une campagne de mobilisation de grande ampleur en l'espace de quelques semaines. Nous savons que nous pouvons compter sur l'intérêt et la compréhension des millions de salariés du secteur privé. Dès le 9 septembre nous avons commencé à tenir des réunions avec les salariés dans les entreprises pour déterminer ensemble des revendications concrètes et les initiatives revendicatives à prendre. Nous devons aller plus loin.

C'est l'objet de notre réunion d'aujourd'hui en intégrant la manifestation européenne du 4 octobre à Rome et le prochain rendez-vous de négociation pour les retraites complémentaires le 7 octobre après-midi.

---

<sup>2</sup> Il s'agit dans un système par répartition du rapport global entre cotisations et droits acquis.