





**2 Editorial**

*Rose BOUTARIC*

**4 Un combat essentiel pour l'avenir de nos régimes par répartition**

*Bernard DEVY, Secrétaire confédéral chargé du secteur Retraites*

**8 L'allongement de la durée de cotisation : inefficace dans un contexte de chômage de masse**

*Samia BENALLAH, Centre d'Economie de l'Université Paris-Nord et Centre d'Etudes de l'Emploi*

**12 Retraites : les cadres paient le prix fort des dernières réformes**

*Eric PERES, Secrétaire général de l'Union des Cadres et Ingénieurs FO*

**18 Pérenniser le régime en conservant son indépendance financière**

*Claude TENNEGUIN, Président de la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire FO, administrateur FO de la CRPCEN*

*Yves LHOTELLIER, Secrétaire fédéral, administrateur FO de la CRPCEN*

**23 Une meilleure répartition des richesses produites dans le pays est nécessaire**

*Gérard NOGUES, Secrétaire général de la Fédération des Fonctionnaires FO*

**26 Nous n'entendons pas être "victimes" d'une contre-réforme !**

*Eric FALEMPIN, Secrétaire général de la Fédération des Cheminots FO*

---

**L'ECHO DES EMPLOYES ET CADRES**

Commission Paritaire N°778D73 ISSM 1248-167X

**Directeur de la publication : Rose Boutaric**

Rédaction : 28, rue des Petits Hôtels 75010 PARIS

Tél. : 01 48 01 91 91

Conception, réalisation & impression :  01 45 35 11 00

Photo : Force Ouvrière Hebdo, Gabriel Ducrot.

Remerciement à FOH et à Barbe pour les illustrations.

La Fédération a déjà eu l'occasion de traiter de la question des retraites dans ses publications.

Si nous avons décidé de consacrer ce numéro de l'Echo une nouvelle fois à ce dossier, c'est tout simplement parce que ce droit est sans cesse remis en cause. Nous subissons, depuis plusieurs années, des attaques régulières contre notre système de retraites fondé sur la répartition. Les régimes spéciaux, eux aussi, ne sont pas épargnés.

Le dossier des retraites, comme beaucoup d'autres, est un dossier éminemment social avant d'être économique. Il est essentiel à titres divers : solidarité entre générations, dignité de vie, droits individuels garantis sur des bases collectives.

C'est pourquoi notre Confédération a toujours refusé de cantonner ou d'enfermer le débat dans une stricte logique financière, destinée à légitimer une politique économique restrictive et inégalitaire. Il serait, en effet, anormal qu'au fur et à mesure de l'amélioration de l'espérance de vie, il faille baisser le montant des retraites.

Respecter la solidarité entre les générations et garantir à tout individu le droit de pouvoir vivre dignement jusqu'à la fin de ses jours, a toujours été la volonté de notre Organisation syndicale. Aussi, nous estimons qu'il y a toujours la possibilité de trouver les moyens financiers nécessaires.

Il s'agit notamment de retrouver les chemins de la croissance et une meilleure répartition des richesses. Il convient, en particulier, de définir la part que l'on veut affecter à la rémunération du capital et celle que l'on veut affecter à la rémunération du travail. C'est pourquoi nous revendiquons notamment de soumettre à cotisation l'intéressement et la participation.

Or, depuis de nombreuses années, les politiques mises en place par les gouvernements successifs ont toujours privilégié le capital au détriment de la masse salariale. De la même manière, elles n'ont cessé d'accorder des aides au patronat, notamment par le biais des exonérations de cotisations sociales.

L'idée selon laquelle les salariés doivent accepter de faire des sacrifices pour "sauver" leur retraite, s'est encore vérifiée lors de la dernière réunion consacrée à la retraite complémentaire des cadres : tandis que les confédérations syndicales demandaient une hausse des cotisations, le MEDEF (Mouvement Des Entreprises de France) a réaffirmé qu'il était "hors de question de demander aux entreprises un effort supplémentaire".

D'autres dossiers importants nous préoccupent. Je pense particulièrement au dialogue social et à la représentativité syndicale. Depuis un arrêté de 1966, les cinq confédérations syndicales (FO, CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC) n'ont pas à faire la preuve de leur représentativité : une situation intolérable pour certains, les mêmes qui considèrent qu'il y a trop de syndicats ! Prétextant le faible taux de syndicalisation dans notre pays, ils préconisent que la représentativité d'un syndicat soit dorénavant fonction de son poids électoral. Ainsi, l'existence d'un syndicat serait remise en cause tous les cinq ans et celui-ci serait contraint de faire la preuve de sa représentativité à travers des élections.



Ces détracteurs n'ignorent pas que le développement sans précédent de la précarité, auquel ils ont largement participé, rend très difficile la syndicalisation dans la plupart des secteurs professionnels qui y ont recours. On peut y ajouter aussi les pratiques patronales à l'encontre des militants syndicalistes (entrave, harcèlement, blocage des déroulements de carrière...).

Il faut, en tout état de cause, rappeler qu'en France, le taux de syndicalisation n'a jamais été, à deux exceptions près, très fort. Cela n'a pas empêché, comme le rappelle notre Secrétaire général Jean-Claude MAILLY, la construction d'un droit conventionnel fort concernant la quasi-totalité des salariés et la mise en place d'institutions de protection sociale de haut niveau.

La représentativité de notre Organisation syndicale ne peut pas dépendre d'une apparente démocratie d'opinion, mais ne peut s'appuyer que sur ses adhérents et militants. C'est pourquoi nous sommes engagés dans une campagne de syndicalisation massive.

Autre sujet polémique. Il suffit de lire la presse, d'écouter les médias en ce mois de décembre pour constater une énième fois que les attaques contre le repos dominical dans le commerce mais aussi dans d'autres secteurs, prennent une nouvelle ampleur.

Pour les partisans des ouvertures dominicales, le repos du dimanche serait inadapté à l'évolution de notre société.

Les principaux motifs évoqués sont les suivants :

- La fermeture des magasins le dimanche générerait des pertes de chiffre d'affaires.
- L'ouverture des dimanches favoriserait la création d'emplois, durables ou occasionnels et permettrait d'augmenter le revenu des salariés.
- Le travail dominical permettrait la liberté du consommateur.

En quelque sorte, la liberté de faire travailler les salariés le dimanche, ce serait le "bonheur retrouvé" : diminution du chômage, augmentation du pouvoir d'achat, liberté du consommateur et progrès social !

Nous pensons, à l'inverse, que la suppression de la règle du repos dominical (acquis fondamental à préserver) serait désastreuse à tous points de vue :

- économiquement tout d'abord : le pouvoir d'achat du consommateur n'étant pas extensible, le chiffre d'affaires ne ferait qu'être déplacé sur un autre jour de la semaine ;
- socialement ensuite : l'ouverture systématique le dimanche aurait des effets particulièrement néfastes dans les très petites entreprises en termes, d'une part, de pertes d'emplois non compensées par les hypothétiques créations d'emplois dans les grandes enseignes et, d'autre part, d'aggravation de la précarité dans le secteur.

Peut-on à la fois pratiquer les bas salaires et suggérer aux salariés de travailler le dimanche pour arrondir leurs fins de mois ?

Aussi, nous réaffirmons notre attachement au repos dominical et notre volonté de le défendre dans nos professions. La remise en cause du repos dominical relève d'un véritable choix de société que les intérêts de quelques entreprises ne peuvent suffire à escamoter.

Comme nous avons toujours su le faire, préparons le rapport de force pour repousser les attaques dont est victime l'ensemble des travailleurs et faisons en sorte, par un travail militant incessant, que cette année 2007 soit, pour eux, une année d'espoir.

Rose Boutaric  
Secrétaire général

# Bernard DEVY

## “Un combat essentiel pour l’avenir de nos régimes par répartition”



**Bernard DEVY,**  
*Secrétaire confédéral chargé  
du secteur Retraites*

### **L'Echo : Où en est la négociation sur les retraites complémentaires qui débute actuellement ?**

Celle-ci s’inscrit dans le cadre des accords du 13 novembre 2003 et de la clause de rendez-vous prévue à l’article 15 qui précise : « *des réunions paritaires se tiendront au cours de l’exercice 2006, pour évaluer les effets des différentes mesures décidées par le présent accord, réactualiser les pensions d’équilibre, faire un premier point d’étape et prendre en tant que de besoin toutes mesures nécessaires* » (trois réunions se sont déjà déroulées les 27 septembre, 7 novembre et 5 décembre derniers).

On peut néanmoins s’interroger sur l’issue de cette négociation qui jusqu’à aujourd’hui, n’a pas donné des signes encourageants de conclusions possibles avant la fin de cette année. Nous ne souhaitons pas, pour ce qui concerne Force Ouvrière, ouvrir de manière prématurée le débat qui constitue le rendez-vous de 2008 sur les retraites prévu dans la Loi Fillon de 2003.

Il faut aussi tenir compte de l’ouverture de la campagne électorale qui vient déjà, au travers de nombreuses déclarations sur le sujet, polluer nos discussions et rend de ce fait la négociation plus difficile.

Si l’on reprend les points explicitement visés dans l’accord du 13 novembre 2003, ce rendez-vous n’est pas neutre. Il s’agit du réexamen de la GMP (Garantie Minimale de Point). Ce dispositif, qui permet aux salariés cadres qui sont rému-

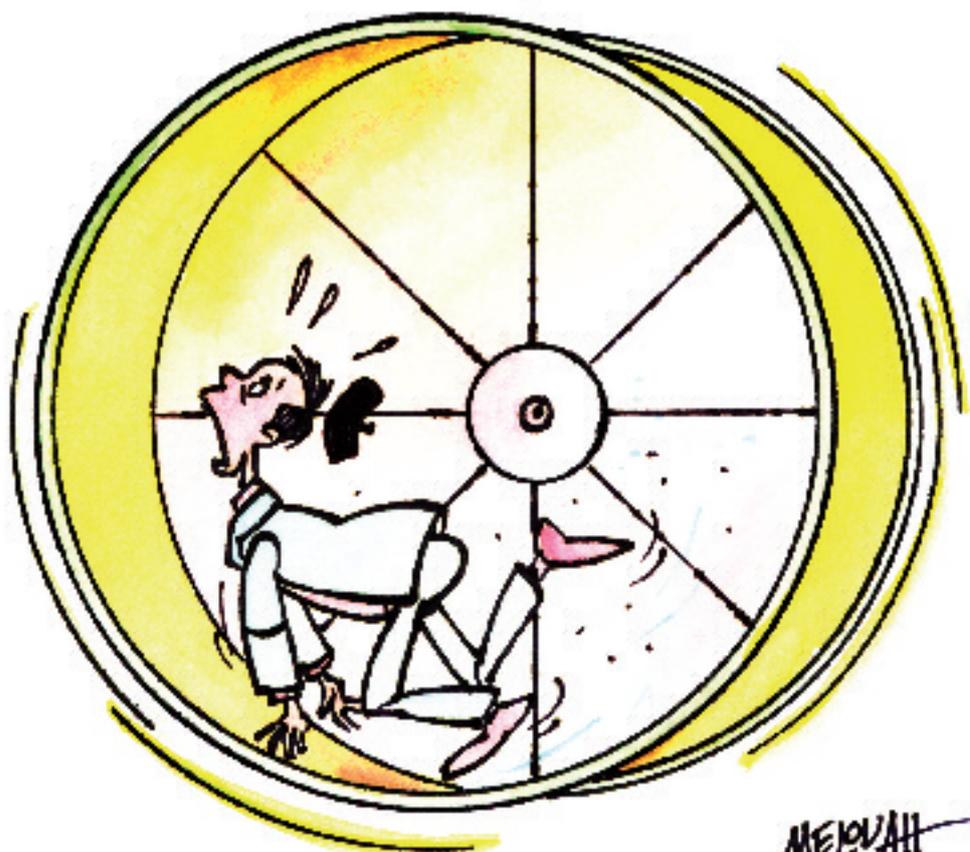
nérés en dessous du plafond de la Sécurité sociale, de bénéficier de 120 points minimum par an, est aujourd’hui contesté par les employeurs qui souhaiteraient sa suppression progressive. Nous nous étions opposés en 2003 au patronat et nous n’avons pas changé d’avis. Il faut savoir que les bénéficiaires de la GMP représentent 30 % des affiliés au régime de l’AGIRC pour un montant de cotisations de l’ordre de 660 millions d’euros. Chacun aura compris le difficile exercice et le manque à gagner pour un régime qui accuse déjà de nombreux handicaps.

Le second sujet porte sur le réexamen des différentes mesures que nous avons prises en 2003. Il s’agit de réactualiser les prévisions d’équilibre en fonction des nouvelles perspectives démographiques, de la structure de l’emploi et de l’évolution de la masse salariale. Je rappelle ici que jusqu’en 2008, nous sommes sur une logique de décroissance du rendement, ce qui posera un véritable problème de niveau des pensions au-delà de ce rendez-vous important.

Autre point qui n’est pas neutre, les majorations familiales. La partie patronale n’a jamais caché son intention de revisiter ce dispositif et particulièrement les règles en vigueur à l’AGIRC. Les différences entre l’ARRCO (5 % de majoration pour trois enfants élevés) et l’AGIRC (30 % maximum, valeur de service à 80 %) avaient déjà fait l’objet d’une réflexion qui n’a jamais aboutie.

Dernier sujet, celui qui concerne le devenir de l’AGFF, dispositif dont la mission a été élargie en 2001 pour devenir à la fois un fond qui finance le surcoût de la retraite entre 60 et

# RETRAITE



MEYVAH

65 ans, mais dont les excédents doivent servir à compenser les difficultés financières des régimes.

Lors des négociations de 2003, nous avons posé le principe sur les modalités d'une intégration de l'AGFF dans la cotisation AGIRC et ARRCO. Tout le problème réside dans le fait que nous devons obtenir, de manière définitive, dans nos accords le droit de liquidation de la retraite à 60 ans sans abattement. Il s'agit de formaliser l'engagement inscrit dans les accords du 13 novembre 2003.

L'avenir de l'AGFF devra faire à cet égard l'objet d'une étude sérieuse avant toute décision. C'est pour cette raison que pour éviter une issue trop rapide, les partenaires sociaux, lors de la séance du 7 novembre, ont pris l'initiative de mettre en place un groupe de travail sur les trois sujets que je viens d'évoquer : GMP, AGFF, compléments familiaux. Nous préparerons ainsi, de façon plus sérieuse, le rendez-vous de 2008.

## **L'Echo : Quelle est l'autonomie de cette négociation par rapport aux dispositions de la Loi Fillon, notamment le rendez-vous prévu en 2008 ?**

Nous avons toujours affirmé notre indépendance en tant que partenaires sociaux par rapport à l'Etat. De ce point de vue, nous ne sommes pas engagés formellement à transcrire dans nos accords toutes les mesures de la Loi Fillon ; néanmoins, nous ne pouvons faire l'impasse sur certaines d'entre elles qui peuvent contribuer à améliorer les droits des salariés. C'est le cas pour les carrières longues, mesure que nous avons intégrée dans les règles des régimes complémentaires et que nous finançons sur les excédents de l'AGFF. Même logique concernant les dispositions sur la retraite progressive, nous recalculons le montant de la retraite après obtention par le salarié de ses trimestres manquants. En revanche, le ministère nous a demandé d'appliquer certaines dispositions dans une perspective d'harmonisation des règles entre le régime de base et les régimes complémentaires que nous n'entendons pas, pour notre part, accepter. Il s'agit notamment de l'obtention de la pension de réversion sans condition d'âge (qui n'apporterait rien dans le contexte des règles contraignantes actuelles du régime de base) mais également

de la possibilité de majorer ou de bonifier les points acquis au-delà de la durée légale du départ à la retraite pour ceux qui décideraient de prolonger leur activité, mesure qui selon nous ne profiterait qu'à quelques privilégiés.

Il faut toutefois prendre conscience que si le gouvernement décide en 2008 d'augmenter, comme il l'envisageait dans la Loi Fillon de 2003, la durée d'activité pour obtenir une retraite à taux plein, la date de liquidation de la retraite dans nos régimes suivrait les mêmes contraintes.

La préoccupation majeure de notre organisation, s'agissant des régimes paritaires, c'est de stopper la dégradation du rendement et de rétablir la confiance, si nous voulons que la solidarité intergénérationnelle reste l'élément majeur de notre objectif syndical.

**L'Echo :  
Les organisations  
parties prenantes à  
la négociation ont reçu  
diverses études  
réalisées par les  
services de l'ARRCO et  
de l'AGIRC. Que  
mettent-elles en  
lumière ?**

Les services techniques de l'ARRCO et de l'AGIRC nous ont effectivement fourni les études que nous avons demandées pour éclairer les interlocuteurs sociaux dans leur démarche. Tout d'abord un constat : la situation d'équilibre de nos régimes n'est pas catastrophique si l'on fait abstraction des opérations de compensation financière en direction de l'AGIRC, point sur lequel je reviendrai. Le point d'équilibre pour l'ARRCO se situe autour de 2015 et celui de l'AGIRC autour de 2010. Ces différents scénarios sont plus pessimistes que ceux du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) en raison des paramètres choisis par ces deux institutions. Le COR s'appuie sur un retour de la croissance de l'emploi plus rapide, avec

un taux de chômage ramené à 4,5 % en 2015, les services de l'ARRCO et de l'AGIRC sur un taux plus proche de 7 %. Tous ces calculs d'équilibre financier ne tiennent pas compte néanmoins des réserves financières qui devraient nous permettre de retarder les échéances de dégradation des résultats mais qui ne peuvent nous exonérer de mesures spécifiques. Pour Force Ouvrière, nous l'avons réaffirmé, il s'agit de dégager des ressources supplémentaires qui passent inévitablement par des augmentations de cotisations si nous voulons rester logiques avec notre revendication de stopper la baisse du rendement. De ce point de vue, les études réalisées sont significatives. Si nous poursuivons sur un rendement décroissant après 2008 (salaire de référence sur salaire moyen et valeur du point sur les prix), le rendement passerait de 6,71 % en 2008 à 5 % en 2030. Le problème se pose de manière encore plus significative sur le régime de base de la Sécurité sociale, si l'on maintient les règles actuelles de calcul du montant de la retraite héritées des décrets Balladur.

Il reste cependant à convaincre les salariés de l'intérêt de nos régimes qui représentent, pour les non cadres, 30 % de la retraite totale et 55 % pour les cadres ; financière-



ment nos régimes restent attractifs en comparaison aux régimes par capitalisation, fortement dépendants de la situation des marchés financiers, et dont le développement pèse sur l'équilibre de nos régimes par un manque évident de ressources financières en l'absence de cotisations sociales.

**L'Echo :**  
**La menace d'une fusion de l'ARRCO et de l'AGIRC est-elle toujours présente ?**

Oui bien sûr, même si les problèmes techniques ne plaident pas en faveur d'un rapprochement. Le patronat n'a jamais perdu l'espoir de voir son projet de fusion se réaliser. Aujourd'hui, une seule organisation syndicale semble suivre cette orientation. En ce qui concerne Force Ouvrière, nous avons rappelé notre attachement à l'existence d'un régime de cadres. Nous considérons que le régime de l'AGIRC joue un rôle essentiel dans la mesure où il représente, pour le cadre, un régime à part entière (au-dessus du plafond de la Sécurité sociale). Cela étant, nous ne pouvons pas nous satisfaire de déclarations d'intentions ; encore faut-il donner au régime des cadres les moyens de son existence en dehors des opérations de transfert de solidarité entre les deux régimes. Notre objectif consiste à dégager des ressources pérennes qui donnent à l'AGIRC un horizon d'équilibre

identique à celui de l'ARRCO. Les marges de manœuvre existent à condition que le patronat accepte ce qu'il refuse aujourd'hui, c'est-à-dire des augmentations de cotisations. L'évasion de cotisations existe plus encore chez les salariés les mieux rémunérés que chez les ouvriers. L'élargissement de l'assiette des cotisations (qui dépend du législateur) a été évoqué, de même que l'assujettissement de la cotisation de l'AGFF à la tranche C (entre quatre et huit fois le plafond de la Sécurité sociale).

L'équilibre du régime des cadres est un enjeu capital. Les solutions d'aujourd'hui ne pourront perdurer au fur et à mesure que nous approchons du point d'équilibre des opérations de l'ARRCO. Il sera en effet difficile de faire accepter de nouveaux efforts aux bas revenus si le régime ARRCO se trouve en déséquilibre.

Pour conclure, cette négociation ne devrait pas se traduire par de gros bouleversements, ce qui ne veut pas dire que nous n'aurons pas, dans les deux prochaines années, à mener un combat essentiel pour l'avenir de nos régimes par répartition, garants du pacte de solidarité intergénérationnelle. Nous avons des engagements à tenir d'abord vis-à-vis des anciens qui ont cotisé toute leur vie, mais également en direction des générations futures qui devront, à leur tour, prendre le relais.



# Samia BENALLAH

## “L’allongement de la durée de cotisation : inefficace dans un contexte de chômage de masse”

*Samia BENALLAH,  
Centre d’Economie  
de l’Université Paris-Nord et  
Centre d’Etudes de l’Emploi*

### **L’Echo : Peut-on dire que la réforme des retraites de 2003 prolonge et renforce, pour les salariés du privé, les mesures Balladur de 1993 ?**

La réforme de 2003 se base sur le même paramètre que celle de 1993 : l’allongement de la durée de cotisation pour avoir une retraite complète. Cette durée devrait passer de 40 à 41 ans en 2012, puis augmenter régulièrement de façon à maintenir stable le ratio durée de retraite sur durée de cotisation. La réforme Fillon va plus loin que la réforme Balladur puisqu’elle touche aussi la Fonction publique. La durée de cotisation du secteur public est alignée sur celle du privé. La réforme introduit également un mécanisme de décote et de surcote dans le calcul de la pension des fonctionnaires.

Par ailleurs, la loi d’août 2003 pérennise une mesure introduite par Balladur : la revalorisation des salaires portés au compte (qui servent de base au calcul du salaire annuel moyen) et des retraites en suivant l’évolution des prix (avant 1993, ces deux paramètres étaient revalorisés comme les salaires). Cette mesure contribue à dégrader le niveau des taux de remplacement.

### **L’Echo : Quel est l’impact de la réforme Fillon sur les ouvriers selon leur année de naissance ?**

La réforme Fillon va contribuer à diminuer le taux de remplacement des ouvriers. On devrait avoir une baisse de l’ordre de 10 % du taux de remplacement de la génération 1950 à la génération 1980 qui vient s’ajouter à la première baisse due à la réforme Balladur. Cela signifie que les ouvriers de la génération 1980 devront travailler plus longtemps pour avoir une retraite plus faible (en proportion de leur salaire).

### **L’Echo : Et sur les cadres ?**

Dans le cas des cadres, les réformes devraient avoir un effet plus important pour deux raisons :

- Les cadres entrent dans la vie active plus tardivement que les autres catégories professionnelles. Ils devront donc liquider leur retraite à un âge encore plus élevé pour percevoir une retraite sans pénalités.
- La pension des régimes complémentaires représente une part importante de la retraite des cadres. Un accord a été signé entre les partenaires sociaux en novembre 2003 qui prévoit la baisse du rendement des points à l’ARRCO et à l’AGIRC, jusqu’en 2008 au moins. Cela devrait rendre la baisse du taux de remplacement encore plus forte pour les cadres.



**L'Echo :**  
**Qu'advient-il d'un salarié de 55 ans qui se retrouve au chômage selon qu'il est cadre ou employé ?**

Quelle que soit sa catégorie professionnelle, un salarié qui se retrouve au chômage peut voir sa pension baisser significativement, particulièrement si le chômage a lieu en fin de carrière. Cette baisse s'explique par trois mécanismes :

- Le premier concerne le calcul du salaire annuel moyen (SAM) qui sert de base au calcul de la pension du régime général. Il est calculé à partir des meilleures années de salaire (les 10 meilleures années avant la réforme Balladur, les 25 à partir de la génération 1948). Les périodes de chômage n'étant pas prises en compte dans le SAM, il faut remonter à des salaires plus anciens, et souvent moins élevés.
- Le deuxième concerne les régimes complémentaires : la validation des points à l'ARRCO et à l'AGIRC se fait sur la base d'un taux de cotisation plus faible pour les périodes de chômage.

- Le troisième concerne la validation des trimestres. Les périodes de chômage ne donnent pas toutes le droit à une validation de trimestres au titre de l'assurance vieillesse.

**L'Echo :**  
**Les soutiens de la réforme Fillon s'appuyaient sur la possibilité d'un départ anticipé avant 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler très tôt. Qu'en est-il réellement ?**

La loi du 21 août 2003 prévoit la possibilité d'un départ à la retraite avant 60 ans pour les personnes ayant commencé à travailler très tôt. Cette disposition avait été annoncée, au moment de la présentation du projet de loi Fillon, comme une avancée sociale importante, ouverte à tous ceux qui avaient commencé à travailler très jeunes. Les modalités d'accès à cette retraite anticipée ont toutefois été précisées ultérieurement par un décret. Les conditions sont très restrictives avec une distinction entre les années cotisées et les années validées, des durées de cotisation mini-

males en début de carrière... Par exemple, un salarié souhaitant partir à 58 ans doit avoir validé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de ses 16 ans et 168 trimestres sur l'ensemble de sa carrière, dont 164 trimestres cotisés. Le nombre de personnes concernées par le départ anticipé a donc été fortement restreint par ces précisions réglementaires. La Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) prévoit 460 000 départs anticipés, contre les 800 000 initialement annoncés.

### **L'Echo : Quelles sont les conséquences de la loi de 2003 pour les femmes salariées ?**

Les femmes interrompent leur carrière plus régulièrement que les hommes et ont davantage de difficultés à valider la durée requise, a fortiori si cette durée augmente. Elles liquident leur retraite plus tardivement que les hommes. Elles doivent plus souvent attendre d'avoir 65 ans pour prendre leur retraite, l'âge de 65 ans étant l'âge à partir duquel le taux de pension est dit plein. Le coefficient de proratisation continuant de s'appliquer, elles voient tout de même leur retraite pénalisée en cas de carrière incomplète.

Elles sont, par ailleurs, moins payées que les hommes, ce qui joue sur le calcul de leur SAM et de leurs points aux régimes complémentaires.

Au total, même en prenant en compte les avantages additionnels auxquels elles ont droit (majoration de durée pour chaque enfant, bonification pour les femmes ayant au moins trois enfants, pension de réversion), les femmes disposent d'un montant de retraite inférieur de près de 40 % à celui des hommes.

### **L'Echo : A quoi servent tous les discours catastrophistes pronostiquant la prochaine "explosion" des régimes de retraite ?**

Les transformations démographiques en cours fragilisent fortement les régimes de retraite. Ces transformations étaient toutefois largement prévisibles. On aurait donc pu éviter des réformes brutales, dont on ignore si elles auront une réelle efficacité.

On peut également reprocher à certains travaux d'exagérer la dégradation du ratio de dépendance. Les projections sur l'équilibre des régimes de retraite ont, par exemple, été rendues plus catastrophistes car elles tablaient sur un niveau de chômage important. C'est pourtant sur l'hypothèse parfaitement inverse que se base la Loi Fillon, puisqu'une réforme portant sur un allongement de la durée requise ne peut pas être efficace dans un contexte de chômage de masse.



**L'Echo :**  
**En quoi la question de la répartition des richesses est-elle essentielle ?**

Lorsque les régimes de retraite par répartition sont mis en difficulté par une dégradation du ratio de dépendance, il existe trois paramètres qui permettent de revenir à l'équilibre : l'augmentation du taux de cotisation, la diminution du montant des

pensions servies ou l'allongement de la durée de cotisation. C'est le dernier paramètre qui a été retenu par la réforme de 1993 et celle de 2003. Le "risque démographique" est ici entièrement supporté par les salariés. S'ils ne parviennent pas à valider la totalité des trimestres requis, ils verront leur retraite baisser significativement. Cela n'engage en aucun cas la responsabilité des entreprises.



# *Eric PERES*

## “Retraites : les cadres paient le prix fort des dernières «réformes»”



*Eric PERES,  
Secrétaire général de l'Union  
des Cadres et Ingénieurs FO*

Un bref regard sur l'histoire des retraites montre la complexité de cette question, qui dépend de la démographie, de l'évolution économique et monétaire mais avant tout de la volonté politique. Pendant longtemps, le sort des personnes âgées inactives et sans ressources n'a relevé que de la charité, à l'initiative d'organismes religieux, ou de la solidarité, à l'initiative par exemple des corporations pour leurs membres. En 1910, une loi instaure les retraites ouvrières et paysannes à partir de 65 ans, âge ramené à 60 ans en 1912. En 1945, ce principe est repris par les ordonnances créant la Sécurité sociale : la branche vieillesse assure une pension de 20 % du salaire si la retraite est prise dès 60 ans, ou de 40 % à 65 ans. En 1977, les femmes obtiennent la retraite à taux plein à partir de 60 ans. En 1982, la retraite à 60 ans, avec 50 % du salaire, est enfin accordée à tous les travailleurs.

Si l'histoire est complexe et le parcours difficile, le progrès lui est aujourd'hui incontestable : on est passé, de 1975 à 1995, d'une société où les retraités étaient relativement pauvres à une société où ils sont relativement aisés, le niveau de vie des ménages de plus de soixante ans ayant dépassé celui des moins de soixante ans.

Force est pourtant de constater que les réformes successives ont progressivement détérioré cet acquis historique. Certes, le débat sur les retraites n'est pas clos. Les questions liées à la pérennité de nos systèmes par répartition, tout comme celles liées au financement, se posent toujours avec

autant d'acuité. Une rapide analyse des données statistiques montre qu'avec un taux de natalité inchangé et une espérance de vie après 60 ans qui croît au même rythme, il y aura, en 2040, 21,6 millions de personnes de plus de 60 ans contre 12,1 millions en 2000 et seulement 29,6 millions de personnes âgées entre 20 et 59 ans, soit 11,6 millions de moins qu'en 2000.

Le ratio inactif/actif nommé « dépendance vieillesse » devrait donc, dans les années à venir, augmenter vers le niveau d'un actif pour environ deux retraités. Sur le plan économique, cela se traduit par une augmentation de la part des retraites dans le PIB d'environ 4 %, soit 16 % d'ici 2040, au lieu des 12 % actuellement.

Dans ces conditions, la nécessité d'une réforme du système des retraites pour assurer le financement des régimes par répartition et maintenir la solidarité entre les générations ne fait aucun doute.

Or, jusqu'à présent, la seule logique qui a prévalu dans les différentes réformes engagées au sein de nos régimes, comme d'ailleurs dans de nombreux pays en Europe, a consisté à pénaliser les salariés et les retraités, d'abord en jouant sur le mode de revalorisation des droits à pension et des retraites elles-mêmes (indexation sur le prix et non plus sur les salaires), puis par l'extension du nombre des années de référence prises en compte pour le calcul de la retraite, et enfin par l'allongement de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Ces réformes successives

se sont toujours traduites par un net recul des avantages et des garanties collectives.

Censées sauvegarder les dispositifs existants et soulager les générations futures d'un supposé " fardeau ", ces réformes n'ont eu de cesse de remettre en cause le principe même de la répartition, contribuant mécaniquement à l'asphyxie du système par la promotion d'un remplacement à terme des cotisations sociales obligatoires par des souscriptions volontaires au libre choix des employeurs ou, à défaut, à la seule charge des salariés.

En appliquant leurs effets successifs à l'intégralité des carrières des salariés débutant leur activité professionnelle en 1990, la baisse du taux de remplacement brut global varie de 22 % pour ceux qui auraient une durée de cotisation au moins égale à 40 ans, à un peu plus de 40 % pour des carrières incomplètes.

Bien que cette baisse du taux de remplacement touche l'ensemble des catégories socioprofessionnelles, il apparaît clairement à la lumière de nombreuses études que les cadres sont parmi les salariés les plus directement concernés par la dégradation du montant des pensions.

Ainsi, en l'absence de toute réforme depuis les années 90, un cadre ayant travaillé 40 ans et rémunéré à 200 % du salaire moyen percevrait à 60 ans une pension égale à 73 % de son salaire (26,2 % au régime général + 12,6 % à l'ARRCO et 34,2 % à l'AGIRC). En revanche, si l'on tient compte des impacts liés aux effets des réformes depuis 1990 (Balladur et Fillon), le montant de cette même pension subit une baisse de plus de 40 %, contre 28 à 35 % pour un salarié non cadre.

A cela viennent s'ajouter les effets négatifs d'un raccourcissement d'une carrière complète par l'entrée tardive dans la vie



professionnelle du fait d'études plus longues. Dans ce cas de figure, la baisse des taux de remplacement dans le régime général varie entre 30 et 44 % pour des cadres ayant travaillé entre 34 et 38 ans. Au niveau des régimes complémentaires, cette baisse du taux de remplacement est encore plus importante ; elle est comprise entre 34 et 44 %. Compte tenu de la forte contribution des régimes complémentaires pour les cadres, la baisse du taux de remplacement global a donc un effet désastreux sur le montant de leur retraite. Pour ceux ayant des durées de cotisation variant de 35 ans à 38 ans, cette baisse est de plus de 40 %.

Quant aux interruptions d'activités professionnelles et l'introduction de périodes de chômage non



indemnisées qui, sauf exception, ne sont pas validées comme durée d'assurance, elles viennent aggraver la très forte baisse des pensions. Et sur ce point, la situation des cadres seniors est préoccupante. Les données relatives au suivi du taux de retour à l'emploi des cadres au chômage inscrits dans le dispositif du PARE en 2005 à l'APEC en attestent. Selon ces chiffres, seuls 15 % des cadres de 50 ans et plus sont en emploi salarié à 12 mois et 6 d'entre eux sur 10 n'avaient pas retrouvé un emploi au bout de 12 mois.

Suivent ensuite les effets liés aux inégalités sociales qui pénalisent particulièrement les femmes cadres qui, toutes choses égales par ailleurs, continuent de percevoir des salaires inférieurs de

25 % par rapport à leurs homologues masculins. Ce manque à gagner "impacte" directement le montant des pensions par le calcul du salaire de référence. Ces pertes de revenu pénalisent d'autant plus les femmes que ces dernières cumulent les effets conjugués à l'introduction de périodes d'activité à temps partiel, plus souvent subies que souhaitées, dans le calcul de leur retraite. Cette baisse liée à une activité à temps partiel (10 ans à partir de l'âge de 30) est estimée entre 7 et 10 % contre 5 à 6 % pour les salariés non cadres. Au niveau des régimes complémentaires, le mécanisme des points a un effet plus fort, du fait même du mode d'acquisition. Le temps partiel est en fait considéré comme un choix individuel qui comporte des conséquences négatives et non, comme pour le chômage, comme un risque qu'il faut compenser.

Rien d'étonnant alors qu'à la suite des différentes réformes et à leurs impacts sur le montant des pensions, les cadres manifestent une vive inquiétude quant au devenir de leur retraite.

Sans compter qu'une dernière étude révèle que pour la dernière génération étudiée (née en 1965-1966), qui liquidera sa retraite en 2030, le montant des pensions sera inférieur de 30 % à l'ARRCO et de 24 % à l'AGIRC, à ce qu'il aurait été s'il n'y avait pas eu cette baisse du rendement. Le premier bilan des négociations actuellement en cours sur la recherche de l'équilibre financier du régime AGIRC n'est d'ailleurs guère encourageant sur ce point. Le MEDEF refuse obstinément toute possibilité d'augmentation du taux de cotisation, écartant ainsi la possibilité de se priver d'une nouvelle opportunité de baisse de la part salariale dans le partage des fruits de la croissance.

Alors que faire ? Que faire pour conserver nos systèmes de retraite sur la base du principe de la solidarité entre les générations

et garantir ainsi un niveau de pension satisfaisant pour l'ensemble des salariés ?

Tout d'abord réfuter les idées fausses. Idées fausses qui visent à justifier la faillite de nos régimes par l'alibi démographique verrouillant du même coup le débat sur les retraites. Le prétendu choc démographique n'est en réalité qu'une période de transition dont la présentation apocalyptique s'efforce d'écarter de nombreux autres paramètres comme le ratio de "dépendance économique", c'est-à-dire le rapport entre l'ensemble des personnes sans emploi (inactifs jeunes et vieux, chômeurs) et la population en emploi.

Si le nombre d'inactifs tend à augmenter, celui des inactifs de moins de 20 ans tend à diminuer et, avec lui, les dépenses sociales afférentes (santé, éducation, formation...). Dans le même temps, la raréfaction des ressources en main d'œuvre, liée à cette baisse démographique, doit logiquement conduire à une baisse du chômage. Ceci suppose à la fois une baisse des ressources allouées à la lutte contre le chômage et une baisse des exonérations de cotisations sociales accordées aux employeurs pour favoriser l'embauche et dont l'efficacité reste, à ce jour, encore à démontrer.

Relancer le débat sur la politique économique et particulièrement celui sur la "déformation" du partage entre les revenus du travail et du capital. Cette déformation a pour conséquence de réduire les investissements dans le secteur industriel. En exigeant des taux de rentabilité à deux chiffres, les fonds de pension anglo-saxons -propriétaires à 45 % des entreprises du CAC 40- reportent le risque financier sur les entreprises cotées. Ces dernières externalisent alors leurs activités coûteuses en main-d'œuvre vers des PME qui, à leur tour, multiplient les contrats précaires et





modèrent les salaires. La progression du salaire direct se trouvant entravée, celle du salaire différé s'en trouve alors réduite, privant les régimes sociaux de leur source de financement tout en subissant la pression du mouvement à la hausse des profits. A titre d'exemple, en 1984, la part des salaires représentait 70 % de la valeur ajoutée. Elle est tombée à 60 % en 1996 et est remontée autour de 63 % aujourd'hui, ce qui fait que la majorité des profits aujourd'hui sont redistribués sous forme de dividendes. Rien qu'au premier semestre 2006, les profits des sociétés cotées au CAC 40 ont augmenté en moyenne de 21 %, soit un bénéfice net cumulé de 51,3 milliards d'euros, contre 42,5 milliards au cours des six premiers mois de 2005. Ces sommes ont été principalement utilisées pour effacer les dettes nées de la frénésie de fusions et ont permis aussi le versement de 22 milliards de dividendes. Il suffirait "de maintenir la part salariale à son niveau actuel pour

absorber l'augmentation du nombre de retraités, tout en leur garantissant un taux de remplacement inchangé". La réforme du régime par répartition n'a alors pas le caractère inéluctable que les économistes libéraux et autres politiques veulent bien lui prêter.

Relancer ce débat, c'est vouloir remettre en perspective les leviers d'actions possibles sur le plan macro-économique et étudier l'abandon de l'équilibrage des régimes par le taux de remplacement pour lui privilégier celui de l'ajustement par le taux de cotisation. En effet, les gains de productivité, entre autres, permettent la création de richesses. Bien que d'un rythme moins soutenu par rapport à la période dite des Trente Glorieuses, les gains de productivité estimés autour de 1,7 % depuis 20 ans sont un surplus dont le partage entre le capital et le travail mais aussi entre les actifs (augmentations des salaires) et les retraités (revalorisation des pensions) doit faire l'objet d'un nouvel arbitrage.

A ce stade du débat, on comprend dès lors que la question des retraites est un enjeu collectif. Elle ne peut se limiter aux seuls effets démographiques et à l'accroissement des charges de financement. Elle renvoie plus profondément au choix d'un type de société : d'un côté une société où subsiste encore le principe d'une solidarité inter et intra générationnelle, de l'autre une société où seule compte la pension individuelle à épargner pour espérer s'assurer contre les risques de la vie et les aléas des marchés financiers. Pour FO Cadres, le choix est clair : face à l'incertitude croissante de la carrière professionnelle, à la précarisation et à l'"impermanence" de l'emploi, la sauvegarde des retraites par répartition est capitale. Elle reste le seul moyen de garantir, par la mutualisation des risques et le principe de la coti-

sation sociale, l'assurance d'une retraite décente. La retraite est, à ce titre, un salaire différé rémunérant une période de temps libérée par les gains de productivité. Plus que jamais, la solidarité est nécessaire et elle mérite aujourd'hui que nous la défendions tous ensemble.



# Claude TENNEGUIN et Yves LHOTELLIER

## “Pérenniser le régime en conservant son indépendance financière”



*Claude TENNEGUIN,  
Président de la Fédération  
Générale des Clercs et Employés  
de Notaire FO, administrateur  
FO de la CRPCEN*

**L'Echo :**  
**Claude TENNEGUIN et  
Yves LHOTELLIER, vous  
êtes administrateurs  
élus FO au Conseil  
d'Administration de la  
Caisse de Retraite et de  
Prévoyance des Clercs  
et Employés de Notaire  
(CRPCEN). Pouvez-vous  
nous présenter  
l'histoire de celle-ci ?**

**Yves LHOTELLIER :** Dès 1926, lors de sa constitution par Abel DELCLOY, clerc de notaire fondateur avec quelques collègues de la Fédération Nationale Autonome des Clercs de Notaire de France, était inscrite en priorité la création d'un régime spécial de retraite et de prévoyance en faveur des clercs et employés de notaire.

Après une lutte intense auprès des parlementaires et des gouvernements successifs, c'est une loi du 12 juillet 1937 qui a institué la Caisse de Retraite et de Prévoyance des Clercs et Employés de Notaire (CRPCEN).

Il fallut attendre le 1<sup>er</sup> juillet 1939 pour que démarre effectivement le fonctionnement de la CRPCEN. Ce fut un formidable progrès social dans le « néant » de l'époque : les salariés du notariat étaient, pour la première fois garantis contre la maladie et pouvaient envisager une retraite. L'histoire de la CRPCEN, c'est en fait l'histoire de la Fédération devenue aujourd'hui **Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire (FGCEN-FO)**, car depuis cet événement majeur, il a fallu à maintes reprises se battre pour que vive le régime spécial et

ce fut toujours la FGCEN-FO et ses représentants qui se mobilisèrent :

- en 1945, afin de maintenir la CRPCEN après les ordonnances créant le régime général de Sécurité sociale ;
- en 1951, pour une refonte des textes pérennisant le régime spécial ;
- en 1960, lors de la refonte de l'organisation du régime général de Sécurité sociale, qui aurait pu « toucher » la CRPCEN ;
- en 1974, lors de la création d'un système de compensation entre les régimes, que la FGCEN-FO a réussi à faire modifier ;
- dans les années 80, face aux velléités des Pouvoirs Publics, d'intégrer la CRPCEN dans le régime général et les régimes complémentaires ;
- en 1997 (la CRPCEN a eu 60 ans), par une manifestation organisée par la FGCEN-FO qui a réuni sur le « pavé parisien » environ 7 000 salariés et retraités du notariat, afin de contester un projet gouvernemental de loi de financement de la Sécurité sociale ;
- en 2005, où la FGCEN-FO fait voter, à son initiative, la réversion des pensions au profit des veufs, sans plafonnement de ressources ;
- en janvier 2006, lorsque la FGCEN déjoue un projet de réforme de la CRPCEN se préparant en catimini ;
- enfin en mai 2006, lors des dernières élections au Conseil d'Administration de la CRPCEN où la FGCEN-FO a obtenu 5 sièges sur 8, dont 4 dans le collège des actifs (63 % des



suffrages) et 1 dans le collège des retraités (56 % des suffrages), résultats qui confirment la représentation majoritaire de la FGCEN-FO depuis toujours.

Pour conclure, l'histoire de la CRPCEN, régime spécial de Sécurité sociale, est indissociable de la FGCEN-FO. Je pense que l'on peut dire que tous les salariés et retraités y sont viscéralement attachés.

**L'Echo :**  
**Claude, quel est le ratio entre le nombre d'assurés actifs et le nombre de retraités, ainsi que la situation de la CRPCEN aujourd'hui ?**

**Claude TENNEGUIN :** Succinctement, les effectifs de la CRPCEN arrêtés au 30 septembre 2006 indiquent 54 410 assurés actifs et 47 482 retraités quelle que soit la durée de la carrière.

Le ratio cotisants actifs/retraités est donc de 0,88.

La situation financière du régime spécial géré par la CRPCEN est plutôt saine.

Mais, malgré l'originalité de celui-ci développée plus loin, la CRPCEN n'est pas préservée de l'évolution démographique qui a

une incidence sur les résultats techniques de la gestion vieillesse. En outre, ses dépenses de santé sont toujours croissantes.

A l'image de ce que connaît l'ensemble des institutions de protection sociale, les dépenses auxquelles la CRPCEN doit faire face sont en hausse, mais progressent moins vite.

Toutefois, l'année 2005 aura permis de dégager un résultat positif d'un peu plus de 25 millions d'euros.

Il est à noter que par sa gestion exemplaire et rigoureuse, les réserves de la CRPCEN représentent une année et demie de versements de pensions. Elle s'appuie donc sur des fondamentaux sains.

L'attractivité de ce régime spécial est effective au regard des prestations "santé" accordées aux assurés du notariat, mais aussi des règles de liquidation des retraites, à savoir :

- les remboursements des soins sont réalisés à des taux plus avantageux que ceux du régime général (honoraires médicaux 85 % contre 70 % au régime général, pharmacie vignette blanche 85 % contre 65 % au régime général, pharmacie vignette bleue 45 % contre 35 % au régime général, hospitalisation sans intervention 90 % contre 80 % au régime général) ;
- les règles de liquidation des retraites sont aussi plus avantageuses qu'au régime général (durée de cotisation de 37,5 ans contre 40 ans au régime général, prise en compte comme base de calcul les 10 meilleures années contre les 25 meilleures années au régime général, taux maximum 75 % contre 50 % au régime général, retraite des femmes à partir de 55 ans -en sachant que ces dernières constituent actuellement 85 % des effectifs des actifs du notariat).

A l'heure où les régimes spéciaux sont montrés du doigt, par le biais d'une campagne média-



*Yves LHOTELLIER,  
Secrétaire fédéral,  
administrateur FO  
de la CRPCEN*

tique de "culpabilisation tous azimuts", il faut souligner que l'ensemble de ces spécificités a été rendu possible et est maintenu grâce à une gestion patrimoniale dynamique, rigoureuse et responsable des capitaux.

**Le régime fonctionne sans aucune subvention de l'Etat de quelque nature que ce soit !**

**L'Echo :  
Quelles sont donc les  
recettes de la CRPCEN  
qui lui permettent  
d'atteindre cet équilibre ?**

**Yves LHOTELLIER : Le régime spécial de Sécurité sociale CRPCEN, à la fois primaire et complémentaire, est totalement financé par les cotisations du notariat, sans faire appel au budget de l'Etat !**

La CRPCEN bénéficie d'un système de financement original et unique en son genre. Alors qu'au régime général et dans la plupart des régimes de retraite, il existe un plafond de ressources au-delà duquel il n'est pas perçu de cotisations. Toutes les rémunérations, gratifications et avantages de toute nature, donnent lieu à cotisations sans plafonnement.

La CRPCEN reçoit une compensation au titre de la CSG prélevée sur ses ressortissants.

En outre, la CRPCEN perçoit une cotisation prélevée sur tous les émoluments et honoraires perçus par les notaires. Il s'agit d'une contribution de la clientèle des études et offices notariaux au financement de la protection sociale des salariés et retraités du notariat. Elle s'élève actuellement à 4 % des honoraires et émoluments dont l'assiette est en quelque sorte indexée sur le chiffre d'affaires de la profession. Cela constitue un moyen de financement dynamique et indolore pour la profession, moyen dont la part ne cessera de croître dans les ressources du régime spécial.

Jusqu'en 2005, les recettes constituées du recouvrement des cotisations salariales et patronales, de cette contribution de 4 %, des produits financiers et revenus immobiliers et du montant des transferts de la compensation vieillesse, permettaient à la CRPCEN d'équilibrer ses comptes et même de dégager un résultat excédentaire.

Les mécanismes actuels de la compensation bi-latérale maladie vont être la cause d'un déficit de l'exercice 2006 qui devrait atteindre 67 millions d'euros. Les versements demandés à ce titre pour 2006 représenteraient ainsi environ 10 % du montant des cotisations.

En outre, depuis 1974, en tant que régime spécial de retraite et de prévoyance de base obligatoire pour les salariés du notariat, la CRPCEN a participé et participe toujours pleinement à la solidarité nationale par des transferts financiers entre les différents régimes.

En 2004, la charge financière pour cette compensation représentait plus de 38 % des prestations compensées et on estime ce taux, pour 2005, à plus de 41 %, ce qui est aberrant.

Devant le constat de cette situation inéquitable, les représentants de la FGCEN-FO ont engagé des démarches politiques à différents niveaux tendant à la révision des mécanismes actuels de compensation,

- et ce, dans le respect de l'autonomie des régimes de protection sociale ;
- et sans remettre en cause les avantages acquis par les différents régimes, ni porter atteinte à l'existence des institutions de protection sociale.

**L'Echo :  
Comment s'exerce  
la tutelle de l'Etat sur la  
CRPCEN et quelles sont  
ses perspectives ?**

**Claude TENNEGUIN :** La tutelle de l'Etat s'exerce par trois membres



désignés au Conseil d'Administration par le Garde des Sceaux, le Ministre de la Justice, le Ministre chargé de la Sécurité sociale et le Ministre du Budget. Ils font partie intégrante des 17 membres composant le Conseil d'Administration de la CRPCEN. **Ils sont donc, à ce titre, pleinement administrateurs et possèdent chacun une voix délibérative.**

Gestionnaire d'un service public et dépositaire de prérogatives de la puissance publique, notamment pour le recouvrement des cotisations, la CRPCEN est placée sous la tutelle de l'Etat. Cette tutelle s'exerce tant sur les personnes, notamment par l'agrément du personnel de direction et d'inspection, que sur les actes, les délibérations et décisions du Conseil d'Administration étant soumises au contrôle de légalité et d'approbation ministérielle. La tutelle dispose d'un droit de veto.

Ainsi, l'Etat est un partenaire incontournable de la CRPCEN. Il veille à la légalité des décisions et accompagne toutes les grandes décisions du régime spécial.

Dans l'histoire de la CRPCEN, la tutelle de l'Etat s'est souvent avérée contraignante. Des situations conflictuelles ont eu lieu à différentes époques et notamment lorsque la profession notariale connaissait des difficultés économiques, ce qui heureusement n'est plus le cas depuis plusieurs années, loin s'en faut... Cependant l'Etat étant associé à la gestion, constamment présent et participant au Conseil d'Administration, ses interventions accompagnent le développement de la CRPCEN. L'Etat partage ainsi le souci de saine gestion des administrateurs et le seul conflit majeur actuel reste celui de la question de la compensation dont les règles complexes ont toujours donné lieu à des débats animés.

Quant aux perspectives, l'action des élus de la FGCEN-FO, dans le cadre d'études menées par un groupe de travail spécialement constitué sur « l'avenir du régime » au sein du Conseil d'Administration, est précurseur dans ce domaine.

**L'objectif est bien évidemment de pérenniser le régime en conservant son indépendance financière, son mode de financement exclusif basé sur l'activité notariale et de préserver -autant que faire se peut, compte tenu du contexte politique actuel- ses spécificités.**

Pour les élus de la FGCEN-FO, l'excellente santé économique du Notariat doit concourir à une amélioration du financement de la CRPCEN. Elle peut se concevoir par une augmentation de la cotisation sur émoluments et honoraires (le 4 %) ou la mise en place de ressources nouvelles qui concourraient à son équilibre financier, accompagnée d'un plafonnement des transferts au titre de la compensation bi-latérale qui pèse sur les finances de notre régime, ce qui permettrait de sécuriser voire d'améliorer le service des prestations de la CRPCEN.

La CRPCEN incarne la solidarité entre toutes les composantes du Notariat, salariés ou retraités.

Elle fêtera son 70<sup>ème</sup> anniversaire le 12 juillet 2007.

**Elle est INCONTOURNABLE et elle le restera !**



# Gérard NOGUES

## “ Une meilleure répartition des richesses produites dans le pays est nécessaire ”



*Gérard NOGUES,  
Secrétaire général de  
la Fédération  
des Fonctionnaires FO*

### **L'Echo : Quel est, à ce jour, l'impact de la réforme Fillon sur les retraites de la Fonction Publique ?**

L'impact de la réforme Fillon n'est pas encore connu car la mise en œuvre de la loi se fait progressivement en cinq ans (2003 – 2008).

Si la surcote a été instituée intégralement dès le début de l'année 2004, pour une majoration du taux de pension de 0,75 % par trimestre supplémentaire, la décote n'est mise en œuvre que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et ce, progressivement jusqu'en 2020.

En 2005 ont été enregistrés plus de 70 000 départs en retraite dans la Fonction publique de l'Etat, chiffre augmenté de 42 000 départs à la Fonction publique territoriale et à la Fonction publique hospitalière.

Les années 2003, 2004 et 2005 sont les années où les départs en retraite sont les plus élevés : au total, 217 000 à la Fonction publique de l'Etat, 128 000 à la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière ; ce qui démontre que la « réforme » n'a pas atteint le but recherché, à savoir faire travailler plus longtemps les fonctionnaires !

Pourquoi voulez-vous que les fonctionnaires travaillent plus pour des miettes sachant que le montant de leur pension est, et restera, faible ? Seulement 38 % des fonctionnaires partis en retraite pourront bénéficier d'une retraite à taux plein !

Si le montant brut de la pension moyenne dans la Fonction publique de l'Etat est de 1 500 euros, il n'est que de 1 000 euros bruts à la Fonction publique territoriale !

Pour la Fonction publique de l'Etat, l'indice et le taux de liquidation ont augmenté de 4 % depuis 1990 !

L'appauvrissement des fonctionnaires actifs se traduit par le fait que 11 % des agents partis en retraite en 2005 ont dû bénéficier d'une pension portée au minimum garanti ! 50 % des fonctionnaires hospitaliers étaient dans le même cas !

Le minimum de pension est de 971,63 euros bruts pour 25 ans de service !

Quant aux autres « mesures phares » de la loi Fillon, peu ou très peu de fonctionnaires en ont fait usage, tel le rachat des années d'études (trop cher) ou le départ anticipé pour ceux qui ont commencé à travailler jeunes, car le dispositif spécifique de la Fonction publique est plus restrictif que dans le privé !

### **L'Echo : On entend souvent dire que les retraites des fonctionnaires ne sont pas financées. Qu'en est-il réellement ?**

Tout d'abord, les pensions totales des fonctionnaires représentent un montant de 45 milliards d'euros sur 209 milliards d'euros de dépenses d'Assurance Vieillesse, soit 21 %.

Avec la mise en place de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances), un compte d'affectation spéciale a été créé pour l'Etat. Il est financé par :

- la cotisation de l'Etat-employeur,
- le prélèvement opéré sur les salaires des fonctionnaires,
- la dotation d'équilibre du compte.

Ainsi, la contribution de l'Etat-employeur est, pour 2006, de 49,9 % de la masse des traitements et de 7,85 % pour le fonctionnaire.

Selon les hypothèses du C.O.R., les besoins de financement seraient de l'ordre de 8 et 20 milliards d'euros respectivement en 2020 et 2050.

Cette cotisation employeur et la dotation d'équilibre font partie des principes du statut et du code des pensions civiles et militaires et ils sont inscrits dans le Grand livre de la dette publique.

Alors, vu les sommes en jeu (sans oublier que cela concerne, en 2005, plus de 2 100 000 pensionnés de l'Etat !), certains disent que les retraites ne sont pas financées : « pour tuer son chien... ! ».

Le débat des années futures portera sur le respect ou non de l'engagement de l'Etat vis-à-vis de ses salariés. Pour F.O., la Fonction publique est un des vecteurs importants du principe républicain et continuera, en conséquence, à défendre le code des pensions civiles et son financement par le budget de l'Etat.

### **L'Echo : Après la stigmatisation des fonctionnaires en 2003, n'assiste-t-on pas aujourd'hui à un discours qui tente d'opposer les actifs aux retraités ?**

Face à une question réelle, par exemple « comment continuer la solidarité intergénérationnelle et



son financement lorsque la durée de vie augmente », certains n'hésitent pas à se détourner de cette nécessaire réflexion et mettent en avant des oppositions totalement artificielles.

Ainsi, le principe « *diviser pour mieux régner* » a été mis en œuvre dans le dossier de réforme des retraites dès 1993. En 2003, il suffisait de stigmatiser les fonctionnaires en les comparant au secteur privé. Et souvent, cela a été mis en avant par des fausses vérités et sans véritablement comparer, évaluer, etc.

En 2006, on sent bien que l'opposition souhaitée public-privé

ne reprendra pas... donc le gouvernement et sa majorité continuent d'opposer et diviser ; les régimes spéciaux, tout d'abord et les uns après les autres, les fonctionnaires de La Poste très récemment, et demain les actifs face aux retraités.

Dans la Fonction publique de l'Etat, cela pourrait être très facile et certains commencent : les salaires des actifs et les pensions des retraités sont globalisés dans le budget de l'Etat. Ainsi, le gouvernement décide, en application de la loi de 2003, de revaloriser la pension de + 1,8 % en 2007. Cela correspond à une



augmentation de la masse de 1,6 milliard d'euros, soit 75 % de l'augmentation totale des dépenses publiques prévue, en 2007, par le gouvernement : on voit bien que les marges de manœuvre sont extrêmement réduites.

Et deux considérations arrivent :

- Les retraités pénalisent les actifs qui ne pourront pas, dans ce cadre budgétaire restreint, bénéficier de revalorisations salariales permettant de maintenir le pouvoir d'achat individuel.
- Ensuite, cette revalorisation des pensions, certes calée sur les prévisions (et réalités) d'inflation hors tabac, comme indiquée dans la loi de 2003, est peut-être trop élevée !

Et cela concerne tant le public que le privé !

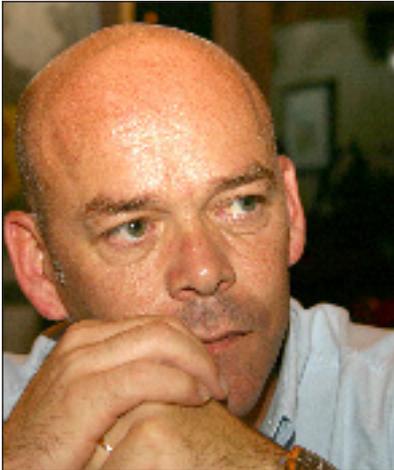
Alors, n'oublions pas que, dans les questions posées en 2008 par la loi de 2003, figure expressément celle-ci : « *Correction possible du coefficient de revalorisation des pensions de retraite* ».

Pour FORCE OUVRIERE, il est impératif que, dans la Fonction publique comme dans le privé, les salariés actifs et retraités s'unissent pour défendre le système par répartition, la solidarité intergénérationnelle.

Et que l'on ne vienne pas nous dire que cela n'est pas possible : une meilleure répartition des richesses produites dans ce pays est nécessaire, possible à réaliser pour maintenir les principes de protection sociale collective que nos aînés ont su mettre debout !

# *Eric FALEMPIN*

**“Nous n’entendons pas être victimes d’une contre-réforme !”**



*Eric FALEMPIN,  
Secrétaire général de  
la Fédération FO des Cheminots*

**L'Echo :**  
**Dans le journal**  
**Le Parisien du**  
**12 septembre,**  
**François FILLON**  
**annonce que**  
**“Les régimes spéciaux**  
**devront être réformés**  
**au début de la**  
**prochaine législature”.**  
**Qu’en penses-tu ?**

Le calendrier de la contre-réforme des retraites de 2003 (Loi FILLON) prévoit qu’en 2008 un nouveau point d’étape doit être effectué et que des réformes sur les régimes spéciaux pourraient être débattues.

L’objectif est de modifier le mode de calcul afin d’amener le nombre d’annuités nécessaire pour parvenir à une retraite pleine de 37,5 à 40 annuités. L’amorce se ferait dès 2008 pour une application en 2010/2011. Puis dans une seconde étape, il est envisagé de poursuivre cette dérive afin de rejoindre progressivement le mode de calcul du régime général en 2014/2015 qui imposera alors 42 voire 43 annuités pour obtenir une retraite complète.

La position de François FILLON consiste en fait à décourager les cheminots de quitter l’entreprise à 55 ans en réduisant le montant des pensions.

Lorsque l’on sait que déjà plus de 98 % des cheminots ne peuvent atteindre aujourd’hui les 37,5 annuités, on voit que les nouvelles mesures signifieraient une baisse de 5 % de la pension actuelle dès 2010, pour atteindre 10 % quatre ans plus tard.

Alors que dans la population cheminote le support actifs/retraités redeviendra favorable à

l’horizon 2020, ce qui n’est pas le cas du régime général, on devine que les propos tenus par le Ministre relèvent d’une démarche démagogique et électoraliste visant à faire passer les salariés des régimes spéciaux (et plus particulièrement les cheminots) pour des privilégiés. Bien sûr cela est totalement faux lorsque l’on étudie sérieusement et impartialement tous les paramètres techniques (législatifs, réglementaires nationaux et européens, démographiques, obli-

gations et contraintes de service, taux de remplacement, rapport salaire/pension, âges légaux de départ en retraite, conditions pour être ressortissant de la Caisse SNCF, etc.).

Alors pourquoi un tel acharnement ? Il est clair que le Ministre souhaite aggraver les conditions d'octroi d'une retraite pleine et entière dans le régime général.

L'allongement de la durée de cotisation des salariés des régimes particuliers, considérés comme des privilégiés, devient alors un préalable nécessaire pour faire accepter par les salariés du régime général cette nouvelle détérioration.

Il s'agit là d'une manœuvre évidente visant à uniformiser vers le bas les dispositions des différents régimes de retraite.

**L'Echo :**  
**Plusieurs journaux ont récemment indiqué que, sans réforme du financement des retraites avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, la société sera virtuellement en faillite. Qu'en est-il réellement ?**

La SNCF est concernée par les normes IAS 19 spécifiques aux avantages du personnel et qui doivent s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Ces normes identifient, valorisent et comptabilisent les "avantages sociaux" nés d'une décision de l'employeur, d'un accord collectif ou du simple usage accordés aux salariés et anciens salariés.

L'impact financier est évidemment important car il nécessite des provisions pour :

- les avantages de long terme : ILD, congés sabbatiques, médailles du travail...
- les indemnités de fin de contrat de travail, départs volontaires, indemnités de fin de carrière...
- les avantages postérieurs : régimes de prévoyance et de

retraite (essentiellement les pensions...).

La SNCF reste la dernière grande entreprise publique dont les "avantages sociaux" (type normes IAS 19) représentent un volume considérable.

Plusieurs solutions s'offrent au futur gouvernement pour régler "l'état financier de la SNCF" par rapport à ses obligations sociales (retraites pour l'essentiel).

Par exemple, un engagement ou une contribution d'équilibre confirmé par l'Etat qui devra prendre soin de ne pas être en violation avec le principe de concurrence européen, l'embauche progressive des futurs postulants dans une situation juridique différente (ou différenciée) du Cadre Permanent actuel permettant une réduction démographique plus rapide des effectifs de notre caisse de retraite, l'élaboration de textes conventionnels en deçà du Cadre Permanent (statut cheminot), etc.

Quelles que puissent être les mesures prises pour présenter les comptes de l'entreprise publique, la SNCF n'est pas virtuellement en faillite. Cette formule n'a strictement aucun sens, ni au plan économique, ni au plan comptable. Elle relève d'une presse "économique" à sensation.

Par contre, une présentation comptable négative dégraderait la notation financière de la SNCF, réduisant de facto ses possibilités d'emprunter sur le marché financier international.

C'est parce que des scandales financiers ont secoué le monde économique, qu'ont été définies de nouvelles normes comptables internationales.

La création de l'OMC et la libéralisation des marchés financiers ont encouragé ce processus.

Le libéralisme quasi structurel de la Commission Européenne l'a facilité.

La mondialisation des échanges constitue le réseau de diffusion par lequel cet outil qui se veut transparent mais entend sou-





mettre les entreprises publiques à la loi de la jungle, c'est-à-dire celle du plus fort et du profit maximum.

En 2004, des représentants de FO Cheminots étaient présents à une réunion sur « la gouvernance des entreprises publiques » dans les pays de l'OCDE en présence de patrons et de représentants gouvernementaux.

Ils furent atterrés de constater la forte volonté d'imposer de nombreuses obligations aux entreprises publiques alors que les scandales provenaient quasi-exclusivement du secteur privé.

L'objectif était, et demeure toujours, de réduire le secteur public

à la portion la plus minime en lui imposant des contraintes insupportables en matière d'informations voire de résultats financiers.

On comprend mieux l'obsession de "Excédent Brut d'Exploitation" (EBE) développée à la SNCF comme la forte accélération de l'individualisation des rémunérations (primes...) et de la déstructuration de celles-ci par des projets comme l'intéressement.

En contrepartie de ces différentes contraintes, l'agent SNCF bénéficie du régime d'assurance maladie de la caisse de prévoyance (légèrement plus favorable que le régime général) et d'un régime spécifique de retraite lui permettant de pouvoir demander à bénéficier d'un départ dès l'âge de 55 ans (50 ans pour les tractionnaires). Il convient d'ajouter qu'en compensation, le nouveau retraité « bénéficiera » d'une pension inférieure de plus de 10 % par rapport à un salarié du régime général ayant réalisé une carrière identique.

Le statut cheminot, et notamment les droits et obligations, sont un ensemble et le produit d'une histoire longue et forte de luttes sociales.

Trop de dirigeants politiques oublient aujourd'hui les contraintes professionnelles permanentes. Ils omettent de se souvenir également de l'évolution démographique, résultat de discussions gouvernementales qui ont fait que la SNCF est passée de près de 500 000 agents actifs en 1949 à 166 000 à fin 2005.

### **L'Echo : Les cheminots ont-ils conscience qu'ils risquent d'être les prochaines victimes d'une réforme en 2008 ?**

Aucun cheminot n'est surpris par la violence des attaques et l'importance des mensonges qui les font passer pour des "privilegiés". Les cheminots continueront de réaffirmer leur attachement indéfectible à leur statut et à leur régime de protection sociale à travers la caisse de prévoyance et la caisse de retraite.

Dans les prochains mois, face à la démagogie électoraliste des candidats aux élections présidentielles et législatives, ils seront à nouveau désignés à la vindicte populaire comme des profiteurs de l'argent public.

Il faudra redoubler d'efforts pour expliquer, argumenter et convaincre, par exemple en rappelant qu'en application de son Règlement des retraites, la SNCF est tenue d'assurer elle-même le paiement des pensions de ses anciens agents et de leurs ayants droit.

### **L'Echo : Pourquoi le régime de retraite des cheminots est-il considéré par les agents comme faisant partie du contrat de travail ?**

L'agent a accepté, lors de son embauche, le statut et les conditions sociales, notamment une rémunération légèrement inférieure à la moyenne salariale (à compétences professionnelles équivalentes), des contraintes réelles (horaires décalés, travail annualisé 7 jours sur 7 sans tenir compte des week-ends et jours fériés...).





Il n'en va pas de même pour les entreprises du secteur privé. Celles-ci ne participent, en effet, aux charges de retraite de leur ancien personnel que par des cotisations calculées d'après le nombre de salariés en activité et le niveau des rémunérations, tandis qu'une péréquation automatique des charges est opérée au plan national à l'intérieur des organismes interprofessionnels effectuant le versement des pensions (régime général de la Sécurité sociale et régimes complémentaires de retraite).

Le Chemin de Fer est donc placé, à cet égard, vis-à-vis des entreprises privées, dans une situation d'inégalité. Les effets de cette situation se sont fait sentir à mesure que diminuaient les effectifs du personnel en activité du Cadre Permanent.

On peut dire, sans outrance, que les parlementaires qui veulent la destruction du régime cheminot par l'alignement au régime général sont au mieux des "menteurs, au pire des malhonnêtes". Il est vrai qu'ils sont guidés par des principes qui empruntent plus à la politique libérale des "travailleurs pauvres" qu'à celle du progrès social.

Une seule question mérite d'être posée : faudrait-il qu'avec l'allongement de la durée de la vie par les progrès médicaux, nous devions travailler toujours plus sans obtenir de contrepartie pour nos efforts en termes de productivité, voire de souffrance au travail ? Faudrait-il considérer que la marche pour le progrès social est aujourd'hui terminée ?

Cette lutte syndicale rejoint complètement notre opposition à l'ouverture à la concurrence, aux filialisations d'activités, à la réduction des emplois statutaires actuels qui sont les facteurs de risque pour le maintien de nos pensions et plus largement de notre dignité.

Les cheminots continueront de revendiquer un mode de calcul basé pour une pension pleine et entière "37,5 annuités pour tous, secteur privé, secteur public" car c'est cela l'égalité.

Les cheminots n'entendent pas être les "victimes" d'une contre-réforme en 2008.

Ils savent que le combat pour maintenir les dispositions actuelles, aura lieu dans les deux à trois ans qui viennent.

Cette agression programmée touchant un élément essentiel du

statut des Cheminots, devrait favoriser une réponse sociale d'une ampleur au moins égale à celle que connut l'hiver 1995.