



Fédération Nationale des Salariés  
de la **Construction**,  
du **Bois**  
et de l' **Ameublement CGT**



# L@ Com. fédérale

**Métro,  
Boulot,  
Bobo !**



... tous ensemble pour une reconnaissance de

**la Pénibilité !**



**La Retraite,**  
*vous la voyez plutôt ... en chaise  
longue ou roulante*



tous ensemble pour une reconnaissance de  
**la Pénibilité !**

**Bougez,**  
avant qu'il  
ne soit  
trop  
tard !



pour une reconnaissance de  
**la Pénibilité !**



# la cgt

**Journée d'étude**

**2 juillet 2013 - Montreuil**

**Retraite / Pénibilité**



# Présentation

Laurent **TABBAGH**

Bonjour à toutes et à tous.

Merci, chers camarades, de participer à cette **journée d'études sur les retraites**.

Nous sommes aujourd'hui 280 présents dans cette salle pour assister à cette journée dont l'objectif est de nous permettre de repartir mieux armés pour débattre avec

les salariés, afin de **construire ensemble les mobilisations à venir**.

Avant de vous présenter le déroulement de la journée, je vais laisser à **Eric AUBIN** le soin de nous dire un mot d'introduction, dans la mesure où il ne pourra pas rester avec nous, en raison de son agenda très chargé.

FNSCBA- CGT - 263, rue de Paris, case 413 - 93514 - Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 85 02 - [www.construction.cgt.fr](http://www.construction.cgt.fr)

Directeur de la publication : Jean-Pascal FRANÇOIS - Conception et réalisation : Michèle BRAMARDI

Photos : Fabrice GABORIAU - Imprimerie : Brunehaut





4



Eric AUBIN

# Introduction

Bonjour à toutes et à tous. Je ne voulais pas que cette journée se déroule sans que je vienne vous saluer. Comme le dit Laurent, une **Commission Exécutive Confédérale** se tient aujourd'hui et nous avons rendez-vous à 11 h 30 au **Ministère des Affaires Sociales** pour l'enclenchement de ce rendez-vous « **retraites** » dans le cadre de cette réforme.

Je tiens à saluer cette initiative de la Fédération, dans la mesure où elle démontre l'existence d'un réel besoin concernant **la question des retraites** dans la période actuelle.

Je pense que chacun a compris que nous avons beaucoup à attendre de cette réforme et que nous en attendions beaucoup, notamment concernant **les questions d'emploi, de salaire et de reconnaissance de la pénibilité**, sujets sur lequel nous sommes grandement sur le qui-vive.

**Gérard RODRIGUEZ** reviendra naturellement sur l'ensemble des sujets se trouvant sur la table.

La semaine dernière s'est tenue une Conférence Sociale au Conseil Économique, Environnemental et Social, durant laquelle une table ronde portait sur la thématique de la Protection Sociale et de la Retraite.

Je vais vous résumer les éléments dont nous avons discuté et ceux faisant l'objet du *rapport MOREAU*, qui a été rendu à la demande du Gouvernement et qui préconise que tous soient concernés par cette réforme des retraites : les retraités, les actifs, les fonctionnaires, les jeunes et les femmes.

De manière succincte, les propositions comprises dans ce rapport sont les suivantes :

● **Pour les retraités**, est proposée la sous-indexation, ce qui revient à moins revaloriser la pension par rapport à l'inflation : cela correspond à une perte de pouvoir d'achat importante pour les retraités, perte de pouvoir d'achat qu'ils ont déjà subie, notamment à l'occasion de l'accord sur les retraites complémentaires intervenu au mois de mars dernier. Il s'agit d'un nouveau coup porté au niveau des pensions. Il est également proposé l'alignement de la CSG des retraités sur les actifs, alors qu'une partie des retraités payent 6,6 % sur la CSG, contre 7,5 % payés par les actifs. Enfin, est proposée la fin de l'abattement de 10 % pour les retraités.

**Les retraités sont donc particulièrement concernés par cette réforme des retraites.**

● **Concernant les actifs**, la réforme inclut une sous-indexation sur les « *salaires portés au compte* », un élément un peu technique que je >>>



5



6

laisserai Gérard expliciter. En tout état de cause, à terme, cela fait baisser le niveau des pensions pour les futurs retraités, donc pour les actifs aujourd'hui au travail. En outre, il est proposé un allongement de la durée des cotisations, qui aura pour première conséquence la baisse du niveau des pensions, ce qui est un élément extrêmement grave, notamment dans la situation dans laquelle nous nous trouvons du point de vue de l'emploi. En effet, nous savons, particulièrement dans nos secteurs professionnels, qu'à partir de 55 ans, comme l'a montré une étude d'un cabinet d'experts, il existe un décrochage avec des salariés se trouvant jetés en dehors des entreprises. Ainsi, demander aux salariés de cotiser durant de plus nombreuses années, alors qu'ils sont sortis des entreprises avant l'âge, revient à baisser le niveau des pensions avec l'application de la décote. Je crois donc qu'il faut bien mesurer ce qu'aura comme conséquence ce type d'initiative, partie intégrante de la réforme.

Enfin, concernant **l'alignement entre les fonctionnaires et le régime privé**, le Gouvernement prétend que l'opinion publique considère qu'il existe une injustice, puisque dans le public, la règle de calcul veut que soient pris en compte les six derniers mois, alors que dans le privé, sont prises en compte les vingt-cinq meilleures années. Cela revient à oublier que les carrières dans le privé et le public sont complètement différentes. En effet, nous savons que les dernières années sont, pour la moitié des salariés du privé, des années de chômage, puisqu'ils sont sortis prématurément des entreprises, alors que dans le public, où la carrière est linéaire, les dernières années et les derniers mois, sont les meilleures années des salariés. Ce sont donc les carrières qui font que cette règle différente existe au niveau du calcul des retraites. En termes de niveau de pension, cela n'a pratiquement aucun

effet, puisque le **COR, le Conseil d'Orientation des Retraites**, a montré qu'en termes de taux de remplacement, c'est-à-dire le niveau de pension par rapport au dernier salaire en activité, est le même que nous soyons dans le public ou dans le privé. Il ne faut donc pas alimenter cet élément consistant à opposer les salariés entre eux, fonctionnaires d'un côté et salariés du privé de l'autre.

**Nous percevons bien l'objectif sous-jacent, visant à casser la mobilisation, à casser le rassemblement de l'ensemble des salariés, quel que soit leur secteur, et à passer en force la réforme des retraites.**

Hier matin, nous étions à Matignon, et nous avons eu des précisions sur le calendrier. Sachez qu'il est prévu que Jean-Marc AYRAULT rencontre les organisations syndicales autour du 25 août, pour présenter ce que pourrait être le projet de loi qui sera présenté aux caisses, comme la procédure le veut, autour du 10 septembre, avec un passage en Conseil des Ministres le 18 septembre, et un débat parlementaire qui s'engagerait autour du 10 octobre. Ainsi, la réforme va se discuter durant les mois de juillet et d'août. Telle est la raison pour laquelle nous avons tout intérêt à ce que notre journée se tienne dès le début du mois de juillet, sans attendre le mois de septembre.

Selon moi, il est nécessaire d'avoir d'ores et déjà une certaine maîtrise de ce dossier. Je pense que certains d'entre vous l'ont déjà, mais il est véritablement nécessaire d'être à jour sur ces questions de retraite, pour aller au-devant des salariés et au-devant de nos militants sur le terrain, pour porter ce débat, parce que la mobilisation sera nécessaire : il ne faut absolument pas en douter. Je sais que d'autres organisations syndicales disent

qu'elles ne peuvent pas appeler à des manifestations avant de disposer du projet gouvernemental. Sachez que le projet gouvernemental constituera un recul pour les salariés et les retraités. Il est déjà affiché comme tel, puisqu'il nous a été dit « *droit dans les yeux* » qu'il faudrait que chacun fasse des efforts, que nous n'avions pas le choix et qu'il faudrait allonger la durée des cotisations, parce que nous vivons plus longtemps. Nous démonterons ces arguments dans le courant de la journée, mais voilà bien ce qui nous est proposé.

**Il faut donc préparer la mobilisation.**

Pour ce faire, des initiatives sont prévues dès le mois de septembre. Bien entendu, il existe une campagne durant l'été autour du Tour de France avec une caravane des saisonniers, mais il nous faut également organiser cette campagne-là. Dès la première semaine de septembre, se tiendront quatre Meetings nationaux organisés par la Confédération à Nantes, à Paris, à Lyon et à Montpellier. Durant ces derniers, nous débattrons de cette question et nous préparerons la mobilisation. **En effet, durant la deuxième semaine de septembre, nous devrions prévoir une journée de mobilisation incluant grève et manifestation, sur ce dossier des retraites.** Vous comprenez pourquoi nous avons besoin d'organiser cette journée aussi tôt à la rentrée : la raison en est que rapidement, nous aurons le projet de loi sur la table. Le MEDEF porte une responsabilité sur cette question des retraites : il faut agir pendant qu'il est encore autour de la table, alors que quand sont lancés les débats parlementaires, le MEDEF n'est plus de la partie.

Tel est tout l'enjeu de cette journée d'études et de discussions autour de cette réforme des retraites et d'autres sujets sensibles pour nous.

Par exemple, concernant **la question de la pénibilité**, le rapport MOREAU propose de supprimer le critère « *effort physique* », pour la prise en compte de la pénibilité. Vous imaginez bien ce que cela veut dire dans nos secteurs : quasiment tous les salariés relevant de nos secteurs se trouvent éliminés. Nous ne garderions comme critères que l'environnement agressif et les rythmes de travail. En outre, en termes de dispositif, nous aurions droit à six mois de départ anticipé pour quinze ans d'activité, soit environ un an ou dix-huit mois pour 45 ans d'activité. Vous imaginez : cela ne répond absolument pas à la situation vécue par les salariés de nos secteurs, et il va donc falloir également mener la bataille sur **cette question de la reconnaissance de la pénibilité**, dont nous savons qu'il s'agit d'un sujet sensible dans nos secteurs, qui doit répondre à la situation vécue par les salariés dits seniors.

Voilà ce que je voulais vous dire. Je vous souhaite une bonne journée de travail et vous laisse entre de bonnes mains, puisque je sais que la présentation va vous intéresser. Je regrette de ne pas rester avec vous toute la journée, mais la période et l'agenda font que c'est impossible. Ce n'est pas grave : quand AUBIN n'est pas là, il existe plein de camarades qui peuvent assumer ce qui est important dans notre Fédération. Bonne journée, bons travaux, bon courage, et bonne mobilisation durant cette période estivale ! Nous n'avons pas deux mois de congés : nous n'avons qu'un mois de congés et nous pourrions donc être sur le terrain et mobiliser les salariés au moins durant un mois.

Bonne journée à vous et bon courage !

Eric AUBIN



7



8

Laurent **TABBAGH**

Merci, Eric, pour ces mots d'introduction.

Concernant le déroulement de notre journée, comme Eric le disait, **Gérard RODRIGUEZ** va vous présenter ce matin un PowerPoint sur le thème des retraites. Vous trouverez dans vos pochettes un document qui va vous permettre de suivre le PowerPoint et d'inscrire, si vous le souhaitez, vos questions. Au fur et à mesure de la présentation, il vous est possible d'intervenir et de poser des questions. Pour des raisons de temps, j'insiste sur l'importance de se limiter à poser des questions, sans rentrer dans des débats, faute de quoi nous ne parviendrons pas à tenir les délais et à aller déjeuner.

*Nous ferons une pause vers 10 h 30 et nous irons déjeuner au patio à 12 h 30.*

Nous reprendrons nos travaux vers 14 h 00, par un débat télévisé qui a été diffusé sur BFM TV, opposant les deux Eric, **Eric AUBIN** et **Eric WOERTH**.

Cette diffusion sera suivie d'une intervention de **Bruno CORNET**. Puis Gérard fera une nouvelle présentation sur le thème de la pénibilité, qui sera suivie de vos interventions. Nous terminerons tous ensemble à 16 h 00 avec une conclusion de la part de **Serge PLECHOT**.

Par ailleurs, nous avons mis à votre disposition **un bulletin d'inscription au stage CHSCT** : j'invite ceux qui veulent s'inscrire à cette journée d'études à le remplir et à le remettre au moment de la pause dans la boîte prévue à cet effet.

Vous a également été remise une BD, **La retraite, défendons-la !**, qui est une BD collector. Cette BD ne peut donc pas être achetée à la FNAC ou ailleurs.

**Un T-shirt** vous a également été remis, qui vous permettra de porter nos revendications pendant les manifestations.

Je vous propose, avant d'aller manger, que tout le monde mette ce T-Shirt, afin que nous puissions faire une photo de groupe dans cette salle.



Gérard **RODRIGUEZ**



Bonjour à toutes et à tous.

Je vais vous faire une présentation sur la base d'un support qui ressemble à un diaporama, mais qui n'en est pas un, dans la mesure où vous n'y verrez pas d'animation ou de petits dessins. Tel n'est pas le propos. Le propos est d'avoir un texte qui puisse vous servir et vous être utile lorsque vous allez organiser, dans vos entreprises, dans vos localités, des réunions d'informations au sujet des retraites. Je dis cela, car le but n'est pas d'en rester à cette initiative d'aujourd'hui, mais de démultiplier et de créer les conditions afin de profiter de cette période estivale pour diffuser de l'information de masse à destination des syndiqués, mais également des salariés et des retraités. Comme nous l'avons dit, ces derniers sont au nombre de 15 millions et les enjeux les concernant sont extrêmement importants et extrêmement lourds.

Je vous invite à ne pas hésiter à m'interrompre si vous avez un souci de compréhension, tout en respectant un minimum de discipline.

Nous nous situons dans le cadre de l'annonce d'une nouvelle réforme pour l'année 2013, ce qui n'est pas surprenant, puisque lors de la Conférence Sociale de 2012, il avait déjà été annoncé que nous serions amenés à rediscuter du sujet des retraites, de même qu'avait été annoncée la constitution de la Commission pour l'avenir des retraites, appelée aussi la **Commission MOREAU**, puisqu'elle est présidée par une femme appelée Yannick MOREAU. Cette Commission avait pour mission de formuler un certain nombre de propositions et de soumettre un certain nombre de pistes de réforme, pour ouvrir les discussions préalables à la mise en place d'une nouvelle réforme des retraites.

Un élément est tout à fait significatif au regard de ce **rapport MOREAU**. Je précise que nous n'avons à ce stade aucun autre élément, puisque >>>





10



nous ne connaissons pas le projet de loi qui arrivera en septembre. Nous n'avons à notre disposition que le rapport MOREAU qui a été publié il y a quinze jours ou trois semaines. Je vais vous en parler, puisque ce rapport, qui contient des pistes de réforme, pose problème. En effet, nous y retrouvons, les mêmes axes que ceux des précédentes réformes, notamment celle de 2010.

Parmi ces axes les deux principaux sont les suivants :

→ l'idée que l'important est l'équilibre des régimes ;

→ l'idée que parce que nous vivons plus longtemps, il faut travailler plus longtemps : d'aucuns pensent qu'à force de le répéter, cela deviendra une vérité. Or tel n'est pas le cas et j'aurai l'occasion d'y revenir.

Telles sont les deux grandes lignes traversant l'ensemble du rapport, bien que ce dernier, constitué de deux cents pages, comporte par ailleurs bien d'autres éléments.

Face à ces éléments, nous avons tout lieu de penser que nous nous situons dans la continuité des réformes passées, en particulier celle de 2010, qui reposait sur les mêmes attendus, disant que puisque nous vivons plus longtemps, il faut travailler plus longtemps, et disant qu'il faut équilibrer les régimes. A aucun moment, le rapport MOREAU ne parle de revenir à la retraite à 60 ans. Je vous rappelle que l'âge légal de l'ouverture des droits à la retraite est passé à 62 ans. Très concrètement, les personnes étant nées en 1955 ne pourront partir à la retraite qu'à 62 ans. Il existe effectivement une possibilité de départ avant 62 ans, dans le cadre des carrières longues, mais nous connaissons les limites de ce dispositif. En tout cas, ce rapport MOREAU n'évoque pas le retour aux 60 ans, ce qui est

surprenant de la part d'un Gouvernement constitué sur la base d'un groupe politique qui était à nos côtés en 2010, contre le recul de l'âge : cela pose un problème.

Par ailleurs, un certain nombre de dispositions plus précises sont intégrées au rapport, tels que la préconisation d'un nouvel allongement de la durée des cotisations et une désindexation des pensions. Concernant ce dernier point, il faut comprendre que jusqu'à présent, depuis 1993 pour le privé et 2003 pour les fonctionnaires, chaque année, au 1<sup>er</sup> avril, le niveau des pensions est revalorisé sur la base de l'évolution des prix. Autrement dit, avec une inflation de 2 %, les pensions étaient revalorisées de 2 %. En théorie, cela permettait de maintenir le pouvoir d'achat. Je dis bien qu'il s'agit d'une théorie, car il apparaît que l'indice des prix fourni par l'INSEE correspond à la consommation d'un ménage d'actifs. Or les consommations des ménages de retraités sont différentes : elles sont constituées de services beaucoup plus importants, notamment en termes de santé. Or ces services connaissent des évolutions plus fortes en matière de prix que les produits manufacturés, de grande consommation, tels que l'alimentation ou l'habillement. Par ailleurs, les retraités peuvent être pénalisés au regard des tarifs de l'énergie. Cela n'est pas toujours vrai, et il ne s'agit pas de tirer des généralités trop hâtivement, mais en général, les retraités sont davantage à la maison que les personnes travaillant. Or en période hivernale, lorsqu'une personne est à la maison, elle chauffe son logis. Ainsi, les dépenses d'énergie sont plus élevées pour les ménages de retraités. Or ces dernières années, les tarifs de l'électricité et du gaz ont augmenté de manière particulièrement importante, ce qui signifie que cela va pénaliser les retraités en matière de consommation. Ainsi, si en

théorie, le fait de revaloriser les pensions au regard des prix permet de maintenir le niveau de vie, cette assertion n'est pas tout à fait vraie en réalité.

Désindexer, tel que préconisé dans le rapport MOREAU, reviendrait à ne pas plus revaloriser sur la base des prix, mais à revaloriser sur la base d'un niveau inférieur à celui des prix, voire à ne plus revaloriser du tout. Ainsi, une personne ayant une pension de 1 000 € en année N, aura toujours une pension de 1 000 € en année N+1, alors que les prix auront augmenté, ce qui revient donc à une baisse du pouvoir d'achat. Nous reviendrons sur les raisons de cette désindexation, mais cela nous donne déjà un aperçu des conséquences possibles sur le niveau de vie des retraités.

Vous aviez d'ailleurs déjà entendu parler de cette désindexation, qui se trouvait à l'ordre du jour des dernières négociations ARRCO/AGIRC, les régimes complémentaires de retraite. En mars dernier, l'accord qui a été signé par trois organisations syndicales sur cinq et qu'a refusé de signer la CGT, comprend des dispositions de désindexation. En l'occurrence, les pensions servies par l'ARRCO et l'AGIRC sont revalorisées au niveau des prix, moins un point. Ainsi, alors que l'inflation prévue est de 1,7 % pour l'année 2013, ces pensions ne seront revalorisées que de 0,7 % pour l'ARRCO. La proposition du rapport MOREAU est d'étendre au régime de base et aux fonctionnaires les mêmes dispositions.

Un autre aspect renvoyant à la désindexation est le pilotage des régimes. Dans l'esprit des personnes ayant élaboré ce rapport, piloter les régimes signifie pouvoir équilibrer les dépenses et les recettes, exercice imposé dans tout budget. Ce-

pendant, la méthode préconisée dans le rapport MOREAU part du principe que, dans cet équilibre entre les dépenses, c'est-à-dire les pensions versées, et les recettes, c'est-à-dire les cotisations versées par les salariés et les employeurs, les cotisations ne peuvent plus augmenter, notamment la part relevant de l'employeur. Vous entendez constamment les employeurs se plaindre du poids excessif de la cotisation sociale, qui grève la compétitivité, autour du thème du coût du travail, qui constitue un élément important sur lequel je reviendrai. L'idée est donc que nous ne pouvons pas augmenter les cotisations, donc les ressources du régime, ce qui implique que le nombre de retraités continuant d'augmenter, nous nous trouvons dans l'obligation de réduire le niveau des pensions. Selon les auteurs du rapport, tel est ce qui justifie la nécessité de désindexer les pensions. Le pilotage revient donc à équilibrer les régimes en jouant soit sur les dépenses, soit sur les recettes, soit sur les deux. En l'occurrence, l'axe privilégié est de jouer exclusivement sur les dépenses, donc sur la partie des pensions.

Par ailleurs, un autre élément préconisé dans le rapport est la modification du mode de calcul des pensions des fonctionnaires. Il existe une volonté, qui n'est pas nouvelle, d'opposer les salariés entre eux et de créer par tous les moyens des divisions, mêmes si ces dernières ne sont pas fondées.

#### Pour quelle raison ne sont-elles pas fondées ?

Il est possible de calculer les retraites de plusieurs façons et chaque régime en France a sa propre méthode de calcul, mais ce qui nous importe réellement, en tant que salariés et militants >>>





syndicaux, est de connaître le résultat qui va déterminer le niveau de pension. Or au regard de ce résultat, il apparaît qu'il existe très peu de différence entre les salariés du public et du privé.

Un élément important à la lecture de ce rapport MOREAU est l'absence notable des préoccupations des salariés et des retraités. Cela se conçoit, dans la mesure où l'axe privilégié est celui de l'équilibre des régimes, alors que le niveau des pensions n'y apparaît que comme secondaire. Or, l'objectif d'un système de retraites est bien de servir des pensions, si possible des pensions significatives, alors que l'aspect financier de l'équilibre des régimes n'est qu'un moyen pour parvenir à verser des pensions d'un niveau convenable. Il existe donc une inversion, l'équilibre devenant l'objectif, alors que le niveau des pensions devient secondaire.

Dans ce rapport manquent donc les préoccupations et les attentes des salariés. Or selon moi, la première préoccupation de la CGT est d'œuvrer à la réintroduction de ces questions dans le débat. Officiellement, ce débat s'ouvre jeudi, jour où le Premier Ministre reçoit les organisations syndicales, à la suite de quoi la concertation sera ouverte, concertation « éclair » qui prendra fin à la fin du mois de juillet. Nous avons donc intérêt à créer les conditions afin qu'avec les salariés et la mobilisation, nous puissions réintroduire dans le débat les questions du niveau de pension et de l'âge du départ en retraite.

Ainsi, au mois de juillet, il nous faut multiplier les initiatives avec les salariés, pour diffuser ces éléments dont beaucoup n'ont pas connaissance. Nous devons créer les conditions pour faire en sorte que les salariés aient connaissance de ces



éléments. Nous n'appelons pas à manifester durant la deuxième semaine de juillet, car nous sommes réalistes, mais ce travail d'information, s'il est de grande ampleur, aura un impact et pourra peser sur les débats qui s'ouvriront cette semaine.

Du point de vue des discussions qui vont s'engager, un certain nombre d'éléments se rapportent à la bataille des idées. A ce niveau, ce qui sous-tend le discours sur les retraites, est d'abord le coût du travail, qui constitue une notion patronale. Le MEDEF considère que ce dernier est trop élevé et grève la compétitivité française. Il nous faut affronter ce débat et, parmi les arguments percutants et

convaincants dont nous disposons et dont il nous faut user, l'un se base sur les comparaisons, en matière de compétitivité, entre le secteur automobile français et allemand. En effet, il est souvent fait référence à la compétitivité allemande pour dire qu'en France, il faut faire des efforts et abaisser les cotisations sociales, ce que d'aucuns appellent les charges patronales. Cette comparaison fait apparaître que l'industrie automobile allemande est plus compétitive que l'industrie automobile française, ce qui est de notoriété publique. Pourtant, il apparaît que les salaires allemands sont nettement plus élevés que les salaires français. Ainsi, uniquement avec cet élément, il est possible

de mettre à mal l'argument selon lequel le coût du travail trop élevé grève la compétitivité des entreprises. D'autres arguments existent. Vous savez qu'aujourd'hui, certaines entreprises chinoises, pour le même motif de compétitivité, délocalisent leur production dans des pays où la main d'œuvre est encore moins chère, notamment en Inde, ce qui signifie que cet argument de la compétitivité ne tient pas debout et n'en finit jamais. Si nous acceptons de mettre le doigt dans cet engrenage, cela signifie que nous prenons le risque de nous retrouver dans des situations de dégradation durable au niveau des salaires, de l'emploi et de la protection sociale. En effet, dans cette logique, quoi que vous fassiez, vous serez toujours trop cher. Il nous faut donc refuser et repousser, dans le cadre du débat, ces logiques que d'aucuns qualifient de mortifères et qui ne peuvent conduire qu'à des catastrophes.

Cela rejoint la question de l'austérité imposée aujourd'hui dans les pays européens. Au regard de ce qu'il se passe en Grèce, en Espagne ou au Portugal, il apparaît qu'imposer l'austérité, abaisser les salaires et les retraites, conduit au mur et à des catastrophes économiques et sociales, voire à des catastrophes encore plus importantes, puisque comme nous le voyons en Grèce, cela peut amener certains, dont nous pensions qu'ils étaient cantonnés à des temps révolus, à reprendre du poil de la bête : **nous constatons, pas uniquement en Grèce mais également dans d'autres pays, y compris en France, une montée de l'extrême droite et de ses idées nauséabondes. Il faut donc faire très attention à cet élément.** >>>





14



La recherche de la compétitivité qui conduit à abaisser les salaires et la protection sociale peut engendrer de sacrés ravages. Nous en sommes pleinement conscients au sein de la CGT.

Une autre idée se trouve derrière celle du coût du travail : la réduction des dépenses publiques. En effet, une part importante des régimes publics est financée par l'Etat. Lorsque les salaires sont situés entre le SMIC et 1,6 SMIC, les employeurs ne paient aucune cotisation sociale. Les employeurs ne paient la totalité des taux de cotisation en vigueur pour le régime de base qu'à partir de 1,6 SMIC. Un employeur qui n'emploie que des salariés payés au SMIC ne paye aucune cotisation sociale, alors que les salariés en paient. Cela signifie que les cotisations qui ne sont pas payées par les employeurs le sont par l'Etat. Cela s'appelle les exonérations de cotisations. Aujourd'hui, pour l'ensemble de la protection sociale, cette compensation par l'Etat

de ce que ne paient pas les employeurs représente 30 Md €. Ainsi, vous comprenez que lorsque nous disons qu'il faut réduire les dépenses publiques, l'Etat se dit qu'il doit réduire cette dépense de 30 Md €. Or il se trouve que la partie la plus importante de ces 30 Md € est dédiée aux retraites. D'où le lien très étroit existant entre dépenses publiques et retraites.

La Banque Mondiale, le Fonds Monétaire International, ou la Commission Européenne préconisent également des réformes qui permettront de diminuer le niveau des pensions, donc des dépenses, et ainsi de réduire les déficits publics. Telle est leur logique. Ainsi, derrière tout ce qui nous est raconté sur le fait que les cotisations sont trop élevées, qu'elles coûtent trop cher à la puissance publique, nous trouvons ces deux idées du coût du travail et de la réduction des dépenses publiques. Dans le cadre du débat, il faut affronter ces questions sans

les contourner. Nous avons des éléments à apporter à ce sujet, notamment le fait que si l'Etat doit payer 30 Md €, grâce à nos impôts, la raison en est que les employeurs ne paient pas les cotisations, puisqu'ils en sont exonérés. Cela conduit donc à remettre en cause la question des exonérations : nous aurons l'occasion d'en reparler.

Par ailleurs, l'équilibre des régimes, l'équilibre entre dépenses et ressources, dès lors qu'il est considéré que les ressources ne peuvent pas augmenter, puisque les employeurs ne veulent pas payer, renvoie à la notion très utilisée dans le domaine des retraites de « *cotisation définie* ». Cette notion signifie qu'un niveau de cotisation est fixé et figé, et que les dépenses, donc les pensions, seront utilisées comme variable d'ajustement pour équilibrer les régimes. Cette notion de « *cotisation définie* » est très importante en matière de retraite. Ainsi, la conséquence évidente et concrète de cette conception de la situation est la baisse des pensions.

La CGT dispose d'un atout considérable : **la cohérence revendicative.**

En effet, nous ne parlons pas uniquement des retraites, mais également de **l'emploi, des salaires et des conditions de travail**, sujets étroitement liés au sujet des retraites. En effet, si vous avez un salaire bas durant toute votre vie professionnelle, vous aurez une faible retraite. Si vos conditions de travail sont mauvaises durant toute votre carrière professionnelle, vous ne vivrez pas bien votre retraite : vous serez fatigué et en mauvaise santé et votre retraite sera de courte durée. Par ailleurs, pour bénéficier d'une retraite et d'un salaire, il est nécessaire d'avoir du travail. Bien que des dispositifs secondaires permettent de valider des durées,

il apparaît, lorsqu'arrive la fin de la carrière, qu'ils ne suffisent pas pour avoir une bonne retraite. Ainsi, évoquer le sujet des retraites implique de parler également des autres sujets, **du salaire, de l'emploi, des conditions de travail**. Le constat est effectivement que lorsque quelqu'un a connu une vie professionnelle épanouie, dans laquelle il a pu prendre du plaisir, il a toutes les chances d'avoir une bonne retraite et de vivre une bonne retraite. En revanche, quelqu'un qui a « *galéré* » durant toute sa vie professionnelle, qui a connu des difficultés avec, par exemple, des périodes de chômage, ne connaîtra pas nécessairement une retraite très gaie.

Par ailleurs, un autre élément qui conduit à porter cette cohérence revendicative est le fait que lorsque les personnes touchent des salaires plus élevés, et si ces salaires sont mieux distribués à l'échelle de la société, cela engendre davantage de ressources pour les caisses de retraite. Si au lieu d'avoir 3 millions de chômeurs et 5 millions de salariés en grande précarité, nous avons des salariés correctement payés, cela représente beaucoup de cotisations supplémentaires pour l'ensemble de la protection sociale et pour les retraites. Ainsi, des liens très étroits existent et il sera nécessaire, dans le cadre de ce débat, que nous portions l'ensemble de ces sujets au-delà du simple sujet des retraites.

**En 2010, nous avons mené une bataille formidable, et je pense notamment à ces manifestations absolument gigantesques, comme nous n'en avions jamais vu, y compris dans des endroits reculés. >>>**



15



Nous avons cependant rencontré un certain nombre de difficultés et malgré tout, la réforme est passée. Or selon moi, nous pouvons tirer comme enseignement de 2010 le fait que nous sommes restés fixés sur la question des retraites, en nous concentrant sur la question du recul de l'âge du départ à la retraite. Nous pouvons nous adresser cette autocritique au regard des actions formidables que nous avons menées, mais nous avons, sans doute à tort, un peu oublié les autres sujets que sont ceux du salaire, de l'emploi et des conditions de travail. Si nous avions davantage traité ces questions, nous aurions sans doute obtenu des résultats différents.

Il est donc important d'évoquer tous ces sujets lorsque nous évoquons les retraites : notre combat en sera d'autant plus efficace.

Les préoccupations et les attentes des salariés ne sont pas présentes dans *le rapport MOREAU* et ne semblent pas faire partie des réflexions du Gouvernement, de ce que nous en avons entendu et de ce que nous avons compris des nombreuses rencontres que nous avons eues avec Marisol TOURAINE. Ces préoccupations et ces attentes sont nombreuses, mais concernent principalement le niveau de pension et son évolution, pour les salariés comme pour les retraités. Une autre préoccupation plus spécifique aux actifs est la question de l'âge à laquelle ils pourront arrêter de travailler et partir en retraite. Dans le cadre de toutes les discussions que nous avons sur la retraite, nous revenons sur ces deux sujets. En 2010, lors des nombreux échanges que nous avons eus avec les salariés, dans tous les secteurs, nous avons constaté que ces deux points revenaient de manière récurrente. Cela est important.



Nous avons un certain nombre d'éléments qui nous permettent de considérer qu'il s'agit des questions les plus importantes pour les salariés et les retraités.

Une enquête réalisée chaque année porte sur les salariés étant partis en retraite durant l'année. L'une des questions est de savoir quelle est la motivation de ces derniers pour partir à la retraite. Or la réponse la plus répandue est le souhait de partir au plus vite. Cela en dit long sur le travail et la situation réelle dans les entreprises. En tant que salarié d'EDF, je me souviens, il y a trente ans, alors que les salariés étaient mis à la retraite d'office, avoir vu des salariés pleurer à l'idée de partir à la retraite, tant ils étaient attachés à leur entreprise. Cette situation a beaucoup changé. Or nous retrouvons cette caractéristique dans toutes les entreprises et dans tous les secteurs, du public comme du privé. De nos jours, dès l'âge de 50 ans, certains salariés commencent à compter les jours de travail leur restant à effectuer. Cela démontre à quel point la situation au travail s'est dégradée.

Par ailleurs, une autre question était posée concernant l'âge idéal pour partir à la retraite. Or la réponse majoritairement donnée à cette question est de 60,2 ans, soit environ 60 ans, un repère qui reste ancré dans les esprits. Il s'agit d'une constante, et les jeunes générations souhaiteraient d'ailleurs, d'après les enquêtes d'opinion, partir en retraite avant 60 ans. En outre, une autre attente extrêmement forte, notamment dans vos secteurs de métiers, est le fait que lorsqu'une personne a été exposée à la pénibilité et a exercé un travail pénible, elle doit pouvoir partir plus tôt. Cette deuxième attente est très forte chez les salariés. Ces préoccupations sont très peu présentes et insuffisamment

prises en compte dans les discussions s'étant engagées et dans *le rapport MOREAU*. Il faut donc absolument réintroduire ces préoccupations dans le débat autour des retraites.

En outre, la préoccupation du niveau de pension est partagée par les salariés et les retraités : ils souhaitent pouvoir vivre correctement et, si possible, conserver le même niveau de vie lorsqu'ils passent de l'activité à la retraite. Par exemple, un ménage étant parvenu à s'acheter une maison souhaite ne pas avoir à revendre sa maison au moment de la retraite. Or cela arrive : je connais des personnes qui, arrivées à la retraite, ne parviennent plus à payer l'électricité et l'énergie, et revendent leur maison. Ils souhaitent donc éviter de rencontrer ce genre de difficultés, ou encore de pouvoir continuer à sortir un peu. Les retraités souhaitent donc conserver le même niveau de vie. Cette question du maintien de niveau de vie renvoie au lien entre le salaire perçu en activité et la pension, et à la notion de taux de remplacement du salaire par la pension. Ce taux de remplacement correspond aux 75 % du salaire évoqués au titre d'une retraite minimum, et renvoie à cette question du maintien du niveau de vie. Je vous ai parlé tout à l'heure de cotisations définies, qui constituent la logique inverse de celle que nous défendons à la CGT.

Dans le cadre des cotisations définies, les cotisations sont fixées et nous faisons varier les pensions, et dans la logique inverse, il s'agit de fixer le niveau des prestations, par exemple 75 % des salaires comme le propose la CGT, et de faire varier les ressources pour assurer ce niveau de prestations. Cela s'appelle les prestations définies et ces deux logiques sont donc diamétralement opposées. La compréhension de cette opposition entre cotisations définies et prestations définies

est fondamentale en matière de retraites. Cette question est aussi importante que la distinction entre répartition et capitalisation.





18

### Alain PASCAL

Je souhaitais relever un problème : dans certains couples, le mari, ouvrier, est le seul à avoir travaillé parce que sa femme élevait leurs quatre enfants à la maison, alors que d'autres couples, de professeurs ou autres, dans lesquels les deux travaillent, pourront bénéficier de deux retraites. Je suggère donc d'aborder cette question et de remonter le salaire de l'ouvrier qui, avec 800 € par mois ne pourra pas s'en sortir : certains deviennent des clochards. Par contre, les autres sont contents et votent même pour SARKOZY maintenant : ils ont deux bonnes retraites et tout va bien pour eux. Je pense qu'il faudrait parler de cet aspect des choses.

### Gérard RODRIGUEZ

Concernant cet aspect, j'ai évoqué la cohérence revendicative : la préoccupation première, ce qui est primordial, est de remonter le niveau des salaires et de créer les conditions pour que, sur cette base, il soit possible de créer des droits se traduisant par des bons niveaux de retraite. Cependant, attention à ne pas opposer les uns et les autres. Si des personnes ont des retraites convenables, cela est tant mieux. Notre mission n'est pas de baisser le niveau des retraites de ces derniers pour, hypothétiquement, en verser un peu plus à ceux qui n'en ont pas : cela ne marche pas et nous avons déjà vu ce que cela donnait. Enlever aux uns ne profite jamais aux autres. Lorsque nous avons raboté le régime de la fonction publique en 2003, cela n'a rien apporté de plus aux salariés du privé. La bonne question est d'essayer de remonter le niveau partout où il peut l'être. Cela est vrai pour les salaires, puisqu'ils sont trop bas. Par exemple, j'étais hier au sein d'une entreprise que vous connaissez, la SNECMA, qui construit des moteurs d'avions. Il s'agit d'une entreprise d'importance appartenant au groupe

SAFRAN. Les camarades m'ont expliqué que les jeunes ingénieurs, de niveau Bac + 5 étaient recrutés à 1 700 € bruts. Je trouve cela scandaleux. Si un ingénieur est payé 1 700 €, imaginez combien est payé un ouvrier ! La priorité est donc effectivement de remonter les salaires. Il faut ensuite créer les conditions pour que, sur la base de salaires convenables, il soit possible de se constituer une retraite convenable.

### un intervenant

Par rapport à ce que vous dites concernant les salaires, un élément nous fait beaucoup de mal : lorsque les patrons parlent de rémunération globale, ils y intègrent l'intéressement. Je fais partie du groupe VINCI et j'en sais quelque chose. Les salariés et les autres centrales syndicales se font facilement avoir. Dans la majeure partie des cas, il n'existe pas d'intéressement, ou alors il est très faible. Il nous faut agir à ce niveau. Par rapport aux salaires, cet élément nous plombe beaucoup en ce moment, dans le cadre des NAO.

### Gérard RODRIGUEZ

Il existe réellement une problématique lourde au niveau salarial, qui se manifeste de plusieurs façons. Il existe la question des bas salaires. Hormis cela, en des endroits où les salaires sont bas, des employeurs, afin de calmer un peu le jeu, multiplient des rémunérations dites périphériques, sous la forme d'intéressement, de participations ou de primes diverses et variées, qui souvent ne sont pas soumises à cotisation sociale et ne rentrent pas en compte pour le calcul de la retraite.

Il faut que les salariés le sachent : lorsqu'ils ont un intéressement ou une participation, contrairement aux salaires, cela n'est pas pris en compte pour le calcul de la retraite.

Nous avons d'ailleurs des propositions très concrètes à formuler concernant ce type de rémunération : j'en reparlerai lorsque j'évoquerai les propositions.

### un intervenant

Le coefficient, ou l'échelon, est-il important dans le cadre du calcul de la retraite ?

### Gérard RODRIGUEZ

Pour calculer la retraite, **est pris en compte pour un salarié du privé le salaire annuel moyen, qui sera calculé à partir des vingt-cinq meilleures années.**

Le coefficient n'est pas pris en compte, d'autant plus que, normalement, dans le privé, la plupart des primes sont soumises à cotisation sociale. Est donc pris en compte le salaire annuel, en euros, avec toutes ses composantes, indépendamment de la position sur une grille ou du coefficient.

### un intervenant

Au regard de ma fiche de paye, je constate l'existence d'une ligne « *allègement de cotisations sociales FILLON* ».

Je suis classé en Niveau 3, Position 2, Chef d'Équipe. Apparemment beaucoup de salariés du premier collège de l'entreprise bénéficient de cet allègement de cotisations sociales : cela signifie-t-il que le niveau des retraites est revu à la baisse ?

### Gérard RODRIGUEZ

Non.

### Serge OUSTIN

Au niveau des retraites, nous nous apercevons aujourd'hui que l'Europe dirige tout. Nous allons partir en lutte, ce qui est légitime, mais nous avons bien entendu les dernières remarques de l'Europe faites à la France, pour que nous modifiions le système de retraites. Aujourd'hui en Allemagne, il n'existe pas de salaire minimum. Nous avons parlé du Secteur de l'Automobile en Allemagne. Or il faut savoir aussi qu'en Allemagne, les salariés travaillent dans le Secteur des Abattoirs entre deux et trois euros de l'heure, puisqu'aujourd'hui ils ont le monopole de la viande porcine. Face à ce problème européen, la question est de savoir comment la France va pouvoir se démarquer et arriver à convaincre les libéraux qui, aujourd'hui, dirigent l'Europe.

### un intervenant

Je suis retraité depuis le 1<sup>er</sup> janvier. Si je puis vous donner un conseil, je vous invite à bien conserver vos fiches de paye. J'ai eu des problèmes et ai été obligé de rechercher mes feuilles de paye. En effet, en 1995, dans le cadre d'un dépôt de bilan, je suis resté à la maison pendant six mois, et mon employeur n'a pas cotisé pendant cette période. J'ai été obligé de rechercher les fiches de paye : le fait de faire partie d'un Groupe ne signifie pas que l'employeur cotise pour les salariés. Par ailleurs, j'ai l'impression que nous avons oublié notre revendication portant sur les dix meilleures années.

### Pascal MAESTRACCI

Une camarade demandait si le coefficient pouvait jouer sur le niveau de retraite. >>>



19



20

Je rappelle qu'en tant qu'ETAM de niveau 1, dans les Conventions Collectives TP et Bâtiment, il joue au niveau de la retraite complémentaire, puisque nous cotisons à l'AGIRC au titre de l'article 36.

### ● Claude **VANDEVOORDE**

Je suis retraité depuis le 1<sup>er</sup> mai 2013. J'ai commencé à travailler en 1969, et ai effectué 175 trimestres. Or ils m'ont compté 165 trimestres au lieu de 175. En 2009, j'ai eu une estimation de ce que je toucherais pour ma retraite.

Je suis parti en retraite à 59 ans et huit mois. Normalement, je devrais toucher 1 295 € nets. A ce jour, je touche 1 295 € bruts, en intégrant la Sécurité Sociale et la Complémentaire. Auprès de l'ARRCO, mon dossier n'est pas terminé, mais ils m'ont versé un acompte.

En 1969, nous ne cotisons pas pour la retraite, mais j'ai retrouvé des fiches de paye. Aujourd'hui, ils m'ont dit qu'ils allaient peut-être faire une exception et qu'ils me donneraient peut-être un « plus », mais dans le Bâtiment, lorsque nous partons en retraite, nous devons toucher une prime de l'ordre de 7 000 € brut. A ce jour, je n'ai pas eu de nouvelles, et je me suis vu répondre que mon dossier n'était pas terminé.

Par ailleurs, ma femme est malade et touche un demi-salaire, parce qu'ils se sont basés sur le dernier salaire de l'année 1972, alors que je gagnais environ 23 000 € par an.

### ● Laurent **TABBAGH**

Je vous remercie, camarades. Il est vrai qu'il existe des situations dramatiques, mais je vous invite à bien cibler vos questions, afin que Gérard puisse y répondre de manière précise.

Je vous propose de faire une pause après qu'il vous ait répondu.

### ● Gérard **RODRIGUEZ**

Je vous demande, pour la suite, de rester centrés sur la présentation, faute de quoi nous ne tiendrons pas nos délais.

Lorsque des allègements de cotisations FILLON apparaissent sur votre bulletin de salaire, ces derniers n'ont pas d'incidence sur votre propre retraite. Comme je l'ai expliqué, l'exonération est compensée par l'impôt et ce que ne versent pas les employeurs est versé par l'Etat. Ainsi, pour la retraite, si apparaît sur votre bulletin une exonération de cotisation parce que votre salaire est inférieur à 1,6 SMIC, cela n'a pas de conséquence pour votre future retraite. Par ailleurs, il est vrai qu'il existe des recommandations au niveau européen, mais jusqu'à preuve du contraire, en France, nous agissons comme bon nous semble en matière de retraite. Il s'agit d'une question de volonté politique : nous nous plions ou nous ne plions pas aux injonctions de Bruxelles, de la même façon que nous nous plions ou non aux injonctions de la Banque Mondiale ou du FMI. Les choix en matière de retraite en France ont été faits par des Gouvernements français. Il existe effectivement une importante pression au niveau européen, mais l'Etat français a la main sur les questions de retraite.

Enfin, je confirme la recommandation faite par notre camarade de conserver tous les bulletins de salaire : nous sommes sollicités par de nombreux copains qui se trouvent en difficulté, parce qu'ils ont perdu leurs bulletins de salaire et que leurs droits à la retraite ont été supprimés. Les caisses ne sont pas nécessairement mal intentionnées, mais cela peut être dû à des difficultés au niveau de la transmission entre les employeurs et ces dernières. Il s'agit donc d'une recommandation extrêmement importante, notamment pour les plus jeunes : **conservez tous vos bulletins de salaire !** Ce point est vraiment important et je partage totalement cet avis.

En outre, je vous confirme que les propositions de la CGT intègrent la question du retour aux dix meilleures années.

Enfin, je confirme que pour le régime de base, la question du coefficient n'a pas d'incidence, mais elle en a une s'agissant de l'affiliation au régime complémentaire des cadres, c'est-à-dire l'AGIRC.

### ● Didier **SIMON**

Je souhaiterais savoir s'il est possible de disposer d'un tableau qui nous explique le mode de calcul des 25 meilleures années et comment est calculée la retraite de base de la Sécurité Sociale, afin de savoir quel pourcentage de notre rémunération annuelle est pris en compte. Nous savons calculer notre retraite de base complémentaire, mais je souhaiterais connaître le mode de calcul de la retraite de base de la Sécurité Sociale.

### ● un **intervenant**

Depuis 1991, plusieurs contre-réformes ont dégradé la situation des salariés : il existe des salaires et des salaires différés. Cela rejoint la question des charges patronales. La question est celle d'une attaque du capital contre les salariés. La question est de savoir quelle est la priorité entre l'emploi, les droits et la retraite, et quelle est la priorité dont nous devons discuter aujourd'hui.

### ● un **intervenant**

Je travaille dans le Secteur Temporaire, soit le premier employeur en France dans le BTP, puisqu'il représente plus de 100 000 salariés ETP, soit 300 000 à 400 000 intérimaires. Je m'interroge sur la question des financements. Nous avons parlé des allègements et le calcul que j'ai effectué pour le travail temporaire, tous secteurs confondus, m'indique que ces allègements représentent environ

2 Md €, puisque nous avons plus de 500 000 ETP, payés en général à un salaire proche du SMIC.

En parallèle, j'aimerais connaître votre position vis-à-vis du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, qui va encore accroître cette situation, puisque même les entreprises de travail temporaire vont pouvoir bénéficier du CICE, alors qu'elles ne créent pas d'emplois, mais apportent un service de précarisation de l'emploi aux entreprises qui les sollicitent. Enfin, je pense que la question du contenu du travail et tout ce qui est lié à la pénibilité, n'est pas assez développée : c'est à ce niveau que le bât blesse. Tout à l'heure, en parlant des pensions, vous avez évoqué le coût du travail. Actuellement, au sein de nombreuses CARSAT, je me demande si des directives ne sont pas données aux Médecins Conseils, afin que les taux de reconnaissance d'incapacité permanente pour les victimes du travail soient les plus faibles. Ainsi, il est envisagé de revenir sur la décision qui a été prise de permettre qu'une personne parte à la retraite lorsqu'elle a 20 % d'incapacité. Ils essaient d'attribuer des taux inférieurs à 10 % et, en cas de contestation, il est tenté de rester en dessous des 20 %, ce qui ne permet pas aux salariés ayant été victimes du travail d'utiliser cette possibilité de partir à la retraite à 60 ans.

### ● Laurent **TABBAGH**

Tentons de respecter la chronologie de la présentation : la pénibilité est à l'ordre du jour de cet après-midi.

### ● Didier **GAUGUAIN**

J'aurais voulu savoir si les arrêts maladie avaient une influence sur les retraites. >>>





### un intervenant

Ces maladies ont une influence, et si une personne est longuement malade, il lui faut conserver les justificatifs pour que la Sécurité Sociale puisse la dédommager.

### Pascal SIMON

J'aimerais savoir si les frais d'emploi de 10 % mentionnés en haut des fiches de paye ont un impact au niveau des cotisations de la retraite.

### Gérard RODRIGUEZ

Certains éléments que vous avez évoqués seront présentés par la suite et, afin de ne pas me répéter, je suggère de poursuivre la présentation après la pause.

Suite à la question posée, je vous propose de faire un focus sur le mode de calcul des pensions du privé, ce qui vous éclairera quelque peu. Par ailleurs, je propose de parler plus tard de la question du financement et du contenu du travail, puisque la fin de la présentation comporte une partie concernant le financement.

Par ailleurs, les arrêts maladie ont une incidence sur le calcul de la retraite, dans la mesure où les indemnités journalières perçues durant l'arrêt maladie donnent lieu à une validation de trimestres, sous certaines conditions de durée et de nombre de jours. Cependant, elles ne sont pas intégrées dans ce que nous appelons les salaires portés au compte. Lorsque nous aborderons la question du mode de calcul de la pension, nous évoquerons ces salaires portés au compte et l'incidence que pourraient avoir les arrêts maladie et un certain nombre de périodes comparables.

### Laurent TABBAGH

Nous allons reprendre nos travaux et je vous propose que Gérard reprenne la présentation du diaporama, et que nous ne l'interrompions pas trop, puisque cette présentation compte 35 pages et que nous n'en sommes qu'à la page 10. Je vous invite donc à noter vos questions sur le document, et nous grouperons les réponses en fin de présentation.

### Gérard RODRIGUEZ

Je confirme que hacher cette présentation risquerait de nuire à la compréhension du fond. Ainsi, sauf en cas d'incompréhension, je suggère de dérouler la présentation, et de répondre aux éventuelles questions avant la pause déjeuner.

L'important, en termes de retraites, comme dans d'autres domaines, est donc le résultat, c'est-à-dire le niveau de pension. Il s'agit d'un élément important, d'autant plus que, dans le cadre des débats qui s'ouvrent, vont être employées beaucoup de notions qui nous éloigneront de cette question essentielle du résultat. Ainsi, dans un but d'enfumage et afin d'éviter que nous parlions de la vraie question, celle du niveau de pension, diverses notions seront évoquées. Il sera parlé d'**équité**, dont personne ne sait de quoi il s'agit exactement. Cette notion très pratique était déjà employée par le Gouvernement de SARKOZY et est abondamment reprise par l'actuel Gouvernement. Il sera parlé de **complexité**, en disant que l'ensemble, trop complexe, doit être simplifié. Cependant, il sera surtout fait en sorte d'éviter d'aborder la question du niveau de pension. En effet, entre un système de retraite complexe qui servira des pensions convenables, et un système de retraite plus simple qui servira des pensions faibles, le choix est rapidement fait. La réelle question est moins

celle de la complexité du système que celle du niveau de pension qui sera distribué à la retraite. Par ailleurs, il sera dit que ce système n'est pas lisible. En effet, en multipliant les réformes et en changeant en permanence les règles, cela devient très compliqué : les agents des caisses eux-mêmes ne s'y retrouvent plus. Afin de rendre le système plus lisible, il faut remettre en place un système convenable et ne plus y toucher.

Cette volonté d'enfumage vise donc à éviter la préoccupation majeure pour 80 % des personnes interrogées : **la question du résultat**, c'est-à-dire du niveau des pensions. Telle est la question qui doit être portée dans le cadre des discussions à venir.

Dans les semaines qui viennent, nous avons besoin de réaffirmer le choix de la répartition. La répartition est plus solidaire que la capitalisation, ne serait-ce que dans la mesure où, dans le cadre de la répartition, les actifs du moment financent les retraites du moment. Vos cotisations de 2013 sont immédiatement reversées aux retraités de 2013. Cela est plus solidaire, car il s'agit d'un lien de solidarité de fait entre les générations. Par ailleurs, dans le cadre de la répartition, vos cotisations constituent vos futurs droits, puisque ces droits seront calculés à partir de ces cotisations. Il existe donc une solidarité de fait entre les générations et cela est collectif, contrairement à la capitalisation. En effet, il faut savoir que lorsque vous cotisez sur un mode de capitalisation, vos cotisations sont sur votre compte et, au lieu d'en profiter aux retraités, elles sont mises sur les marchés financiers et vous sont restituées d'une certaine manière au moment où vous partez à la retraite. >>>





Si les marchés financiers ont prospéré, tant mieux pour vous ; s'ils se sont écroulés, comme cela a été le cas lors des crises de 2007-2008 et jusqu'à aujourd'hui, vous partez avec une retraite d'un niveau bas. Cela dit, il s'agit de votre retraite et non de celle de votre collègue de travail. En répartition, le système est bien plus collectif.

Cependant, il faut aller plus loin que la simple répartition : il faut une répartition solidaire et à prestations définies.

En France, les régimes de retraites fonctionnent à plus de 95 % en répartition, alors que moins de 5 % relèvent de la capitalisation. Cependant, certains régimes sont davantage solidaires que d'autres, et certains régimes sont très peu solidaires : telle est la raison pour laquelle nous précisons qu'il doit d'agir d'une répartition « **solidaire** ». Notre position est que les solidarités doivent être un élément important des régimes.

Par ailleurs, le fait de fonctionner en répartition n'implique pas une garantie du niveau de pension. J'ai expliqué ce qu'étaient les cotisations définies. Or il est possible d'être dans un système par répartition, tout en ayant des cotisations définies.

Cela ne nous convient pas : nous souhaitons qu'il existe une garantie du niveau de pension, dans le cadre des prestations définies.

Nous luttons donc pour un système de répartition solidaire à prestations définies, ce qui est d'autant plus important que nous pourrions être dans un système de répartition, tout en étant dans la logique actuelle dans laquelle les droits se réduisent comme « *peau de chagrin* », génération après génération. Cela signifierait que les jeunes actuels ne bénéficieraient que très tard, de toutes petites retraites. Cela signifie que les jeunes vont être



obligés de préparer leur retraite différemment. Aujourd'hui, ils font l'objet de sollicitations continues de la part des banques et des compagnies d'assurance pour épargner dans l'objectif de leur retraite. Pour le moment, les opérateurs se disent en échec à ce niveau, mais cela pourrait changer. Si nous continuons à promettre aux jeunes générations des retraites toutes petites à 70 ans, vous comprenez bien qu'ils ne vont pas rester sans rien faire et cotiseront à d'autres niveaux. S'ils cotisent à d'autres niveaux, ils refuseront, à un moment donné, de cotiser deux fois. Cela peut amener à faire exploser le système par répartition. Ainsi, pour que cette répartition perdure et continue de bonne manière, il faut que nous affichions pour toutes les générations, y compris les plus jeunes, un bon niveau de retraite à partir d'un âge correct, qui, selon nous, est l'âge de 60 ans.

Il ne suffit donc pas de dire que la CGT est pour la répartition : la CGT est pour la répartition solidaire à prestations définies.

Par ailleurs, nous avons tendance à considérer les éléments de manière globale, nous pensons avoir

perdu ou avoir gagné, et nous peinons à percevoir les nuances.

Ainsi, nous entendons dire qu'en 2010, nous avons perdu la bataille sur les retraites. Il est vrai que la réforme est passée en 2010. Cependant, il faut se rendre compte que depuis 1993, les Gouvernements ont mené des réformes, en 2003, 2008, puis en 2010, dans l'objectif, entre autres, d'abaisser le niveau de répartition et d'augmenter le niveau de capitalisation. Or à ce stade, ils se trouvent en échec sur ce point, puisque la répartition représente 95 % du système de retraite des Français. Ils n'arrivent pas à faire décoller la capitalisation. Cela signifie que si les batailles que nous menons n'amènent pas nécessairement aux résultats que nous espérons, elles ne sont cependant pas sans effet sur la situation en matière de retraites. Lorsque les jeunes sont sollicités sur des produits d'épargne, ceux d'entre eux répondant à ces appels ne sont pas nombreux et les opérateurs d'épargne retraite se disent en échec. Cet élément permet de nuancer les résultats des batailles passées.

En outre, dans les réformes qui se sont succédées, apparaissait la volonté de faire sortir les solida-

rités du régime de retraite. Or jusqu'à preuve du contraire, les solidarités sont partie intégrante du régime des retraites. Cet élément permet également de nuancer les résultats. Nous n'avons pas tout perdu, et certaines de nos batailles ont laissé des traces dans les esprits, faisant que les salariés sont globalement très méfiants vis-à-vis de la capitalisation. Cela tient également à notre travail, aux idées que nous avons pu développer et diffuser parmi les salariés. **Je précise à ce titre que la CGT, en tant qu'organisation confédérée est la seule organisation à être clairement hostile à la capitalisation et à la combattre.**

Il s'agit d'un élément important : nous sommes hostiles à la capitalisation et nous assumons cette position, contrairement aux autres organisations syndicales beaucoup plus nuancées à ce sujet, considérant qu'il peut exister une part de capitalisation et que cela peut être positif. Nous ne sommes absolument pas de cet avis et il faut avoir cet élément à l'esprit.

Au regard de ce qu'il s'est passé à l'occasion de ces différentes réformes, il est bien de regarder ce qu'il s'est passé un peu avant. Entre la Libération en 1945, année de la création de la Sécurité Sociale telle que nous la connaissons aujourd'hui, et le début des années 1980, la situation avait évolué de manière positive. J'en veux pour preuve la dernière mesure importante en matière de retraite, avec la mise en place en 1982 de l'accès à une retraite à taux plein dès 60 ans. Il s'agit des ordonnances de 1982, lorsque la gauche, élue en 1981 a décidé, sur la base d'une bataille très importante menée par la CGT depuis des années, de mettre en place la retraite à 60 ans à taux plein.

>>>





Il s'agit d'un élément important. L'amélioration de la situation s'est traduite au niveau du taux de pauvreté : parmi les plus de 65 ans, le taux de pauvreté était de 35 % dans les années 1970, et était descendu à 10 % à la fin des années 1990. Cette évolution s'est donc traduite par un recul très important de la pauvreté, mais également par une amélioration de la condition des retraités. En effet, dans les années 1950-1960, être retraité revenait à être pauvre : les deux se confondaient. Les temps, heureusement, ont bien changé.

En revanche, après les ordonnances de 1982, une succession de dispositions va, au contraire aller dans le sens d'une dégradation. Outre les réformes de 1993, de 2003, de 2008 et de 2010, les accords ARRCO-AGIRC ont également amené à une dégradation de la situation, de même que les lois de financement de la Sécurité Sociale, votées chaque année, qui contiennent également des dispositions qui vont contribuer à dégrader la situation.

Il existe donc une baisse relative du niveau des pensions. Cela signifie que si nous prenons l'exemple d'un salarié avec une carrière et un salaire donné, ce même salarié, année après année, va voir sa pension baisser au moment où elle va être calculée, pour un même salaire et une même carrière. Nous pouvons illustrer cela de plusieurs manières. Par exemple, alors que je faisais cette présentation dans l'Héraut, j'ai trouvé l'intervention d'une copine tout à fait pertinente. Elle disait qu'à chaque fois qu'intervenait une réforme, elle calculait sa retraite future. Or à chaque fois, le résultat était en baisse. Voilà ce qu'est une baisse relative.

Il faut faire la différence entre baisse relative et simple baisse. En effet, vos interlocuteurs, les patrons ou le gouvernement, démentent cette affir-

mation et soutiennent que les retraites augmentent puisque la pension moyenne augmente. Il ne faut pas tomber dans ce piège. Certes, la pension moyenne augmente, puisqu'auparavant, dans les années 1960, 1970, et 1980, des femmes qui avaient très peu travaillé partaient à la retraite avec une très petite pension de 150-200 €. Or, la vie étant ce qu'elle est, ces personnes disparaissent et sont remplacées par des femmes ayant travaillé toute leur vie. Bien qu'elles n'aient pas des retraites mirobolantes, ces dernières sont plus importantes, ce qui fait monter sensiblement la moyenne. Dans le même temps, si nous nous basons sur une même carrière et un même salaire, le résultat diminue.

Par ailleurs, les retraites dites « liquidées », c'est-à-dire, la retraite d'un retraité, évoluent aujourd'hui comme les prix. Il existe donc un décrochage des retraites liquidées par rapport aux salaires, puisque le salaire moyen évolue plus vite que les prix. Sur une longue période, il existe un écart d'environ 1,5 point par an entre les prix et les salaires. Sur plusieurs années, cela est considérable. Admettons que votre pension ait été liquidée en 1993, il y a vingt ans, si elle représentait 75 % de votre salaire à l'époque, aujourd'hui, en effectuant le calcul, elle représenterait moins de 50 % de ce même salaire, puisque le salaire, en moyenne, sur une longue période, évolue plus vite que les prix. Cela constitue un réel problème.

Nous sommes dans cette dynamique présentant une baisse des pensions au moment où nous les calculons, lorsqu'elles sont liquidées et une fois qu'elles sont liquidées, une baisse des pensions liée à la revalorisation sur les prix.

La dynamique régressive de la fin des années 1980 jusqu'à aujourd'hui s'illustre notamment de

la manière suivante. En 1993, je rappelle qu'il nous fallait 150 trimestres pour avoir le taux plein, soit 37 ans et demi. Nous sommes ensuite passés à 40 ans, soit à 160 trimestres. Puis, en 2003, a été édictée une règle disant que, puisque nous vivons plus longtemps, nous devons travailler plus longtemps et il a été considéré que le gain d'espérance de vie obtenu devait se répartir à raison de deux tiers pour le travail et un tiers pour la retraite. Concrètement, cela signifie que si sur une période donnée, nous gagnons trois ans d'espérance de vie, nous devons travailler deux ans de plus, et nous avons un an de plus pour la retraite.

Nous contestons cette règle, puisque le fait de vivre plus longtemps n'implique pas que nous devions travailler plus longtemps. Tel n'est d'ailleurs pas le sens de l'histoire : le sens de l'histoire est que nous travaillons de moins en moins. La réalité du travail est que nous travaillons de moins en moins durant une vie.

D'après un certain nombre d'études, la durée d'activité réelle pour un individu tend vers les 35 ans. Or le rapport MOREAU, évoque 44 années de cotisations. Nous allons donc rencontrer un sérieux problème. Jusqu'à présent, les générations qui partent à la retraite avaient commencé à travailler relativement tôt. Aussi une durée de cotisations de 40 ans, 41 ans, ou 42 ans ne les impactent pas trop. Or cela va changer.

Cela va changer, car les générations qui vont commencer à partir en retraite sont des générations ayant effectué des études plus longues, ayant commencé à travailler plus tard, et ayant été touchées par le chômage. Cela signifie qu'il faudra se battre pour totaliser les 44 ans et que peu nombreux seront les salariés à pouvoir prétendre à une retraite complète dans ces conditions.

Tel est bien le but : **le but de l'allongement de la durée de cotisation est bien d'abaisser le niveau des pensions ; il n'est pas fait pour que nous travaillions plus longtemps.** En effet, la réalité est que la cessation d'activité, qui est différente de l'âge de la retraite, intervient toujours au même moment, nettement avant 60 ans.

Cela signifie que les gens sont repoussés vers le chômage : **ils ne sont plus retraités, mais chômeurs.**

Ainsi, concernant cette règle sur l'espérance de vie, disant que si nous gagnons trois ans d'espérance de vie, nous travaillons deux ans de plus, et avons un an de retraite en plus, est mensongère. En effet, entre 1994 et 2009, comme cela est cité dans le rapport Moreau - les constats établis dans le rapport MOREAU sont pertinents, le problème se situant au niveau des solutions proposées – il est écrit qu'entre 1994 et 2009, l'espérance de vie a augmenté de 2,5 ans pour les hommes et de deux ans pour les femmes. Le problème est que durant la même période, la durée requise pour le taux plein a augmenté de 2,5 ans. Cela constitue du "foutage de gueule".

Cependant, un autre élément doit nous permettre d'aller discuter avec les salariés en leur disant d'arrêter d'intérioriser le fait que puisqu'ils vivent plus longtemps, ils devraient travailler plus longtemps.

En 1982, lorsque nous avons décidé de la retraite à 60 ans à taux plein, l'espérance de vie augmentait déjà. Cette augmentation ne date donc pas des années 2000. >>>





Or nous avons pris des dispositions pour partir plus tôt à la retraite, à taux plein, donc dans de meilleures conditions. Ainsi, rien ne justifie historiquement que le fait de vivre plus longtemps implique de travailler plus longtemps. De plus, j'insiste sur le fait que la durée d'activité réelle ne cesse de baisser depuis 170 ans, comme le montrent les études. S'il nous est dit qu'il faut remonter la durée d'activité, ils nous diront qu'il faut faire travailler les seniors, ce qui est un mensonge, puisqu'ils ne travaillent pas plus, dans la mesure où aucun travail n'est disponible pour eux, mais en plus il ne serait pas surprenant, dans cette logique, qu'il soit demandé aux enfants de travailler, puisque les retraités sont plus nombreux.

Cela s'appelle la régression sociale, et nous ne pouvons pas l'accepter.

Malheureusement, beaucoup de salariés ont intégré l'idée que puisqu'ils vivent plus longtemps, ils doivent travailler plus longtemps. Nous ne devons pas accepter cela, et nous avons donc une bataille extrêmement importante à mener à ce niveau.

Le rapport MOREAU évoque 44 ans de cotisations, mais le COR, Conseil d'Orientation des Retraites, avait calculé que pour les personnes nées en 2000, cela signifiera 45 ans de cotisations, soit 179 trimestres. Cela est ridicule, pour des salariés qui auront 35 années d'activité, soit 140 trimestres.

Ainsi, les conditions sont créées pour que personne ne bénéficie d'une retraite complète à taux plein et pour abaisser le niveau général des pensions : tel est le véritable objectif.

En conséquence, le problème est que les réformes ont dégradé la situation des retraités ; elles ont dégradé la situation pour les futurs retraités, et n'ont en rien réglé le problème des déficits. En

effet, chaque réforme est justifiée par l'existence de déficits, alors même que la précédente réforme était censée résorber le déficit.

Le problème est que nous ne voulons pas nous attaquer au vrai problème, c'est-à-dire la question des ressources. Le MEDEF et les patrons disent qu'ils ne paieront pas davantage. Certaines organisations syndicales disent qu'à partir du moment où le patronat ne veut pas payer, il faut se débrouiller.

La CGT, elle, ne dit pas cela : si le patronat ne veut pas payer, la CGT le fera payer via le rapport de force.

La seule solution durable en matière de retraite est de faire payer davantage les employeurs. De l'argent est disponible, mais le problème est que cet argent est canalisé vers les dividendes des actionnaires. Ceux qui travaillent dans des Grands Groupes en savent quelque chose.

La situation est donc la suivante : des Grands Groupes saignent à blanc tout un tissu économique composé de petites entreprises de sous-traitance et autres, et à travers une optimisation fiscale et sociale qui permet de payer moins de cotisations et moins d'impôts. La réalité est que les Grands Groupes sont ceux payant le moins de cotisations sociales. Nous y reviendrons tout à l'heure, lorsque nous évoquerons notre proposition de modulation des cotisations.

Un dernier élément est qu'il existe une difficulté du fait que lorsque des dispositions sont prises en matière de retraite, leurs effets sont différés, et ne sont pas immédiats. Par exemple, jusqu'à la fin des années 1990, la pauvreté baissait. Autant vous dire que la situation a changé, et le rapport MOREAU montre d'ailleurs qu'entre les années

2005 et 2010, la pauvreté remonte parmi les retraités. Cependant, alors que les décisions ont été prises en 1993, ce n'est qu'en 2005 que nous en voyons la traduction dans la réalité du niveau des pensions et dans la situation des régimes. De même, concernant les retraités ayant des carrières plutôt longues et n'étant pas très affectés par une augmentation de la durée, la situation va s'inverser. En effet, la durée de cotisations exigée continuant d'augmenter, de plus en plus, les actifs qui vont atteindre l'âge de la retraite, vont avoir des durées plus courtes. Cela va être problématique. D'ailleurs, lorsqu'il a été décidé de passer des dix meilleures années aux vingt-cinq meilleures années pour le calcul de la retraite, ceux ayant été concernés par les vingt-cinq meilleures années étaient ceux qui partaient en 2008. Ainsi, de nombreux salariés arrivant à l'âge de la retraite se disent, au regard de la réforme, qu'ils ne seront pas concernés par cette dernière. Il s'agit pourtant d'un mauvais calcul, car une fois qu'ils seront retraités, leur pension sera affectée, notamment en raison du mode de revalorisation.

S'agissant de la relation public-privé, il est dit que dans le public, les gens sont privilégiés, et qu'il faut donc changer le mode de calcul des pensions du public. Il existe notamment, dans la formule de calcul en vigueur dans le secteur public, un salaire de référence. Il en existe également un pour le calcul des pensions du privé.

Dans le public, le salaire de référence porte sur les six derniers mois et nous entendons dire qu'il s'agit d'un scandale. Or la méthode de calcul comprend bien d'autres éléments et nous pouvons comparer les méthodes de calcul. Dans le secteur privé, il existe un salaire de référence, que nous multiplions par le taux de liquidation, qui est ensuite

multiplié par ce qui est appelé le coefficient de proratisation. Dans le privé, le salaire de référence correspond au salaire annuel moyen des vingt-cinq meilleures années. Pour calculer ce salaire de référence, tous les salaires annuels de la carrière sont pris en compte, et, afin de pouvoir les comparer, il faut les rendre comparables. Il faut donc d'abord effectuer une conversion entre francs et euros, et faire en sorte que tous les salaires soient ramenés au pouvoir d'achat de l'année à laquelle vous partez en retraite. Cela s'appelle une réactualisation des salaires. Or cet exercice s'appelle les « salaires portés au compte ». Jusqu'en 1987, ces salaires étaient réactualisés suivant l'évolution du salaire moyen. Ainsi, si nous prenions un salaire de 1980, il lui était appliqué, pour l'actualiser en 1981, l'évolution du salaire moyen. Ensuite, il était réactualisé en 1982. >>>





A partir de 1987, l'actualisation s'est faite sur la base des prix, moins intéressante que celle faite sur l'évolution des salaires moyens. Il existera donc une différence importante au bout, selon que les salaires sont actualisés sur les prix ou sur le salaire moyen. Or dès 1987, avant la grande réforme de 1993, il avait été décidé de revaloriser les pensions moyennes sur les prix, et non plus sur les salaires moyens, et ensuite, de revaloriser les salaires portés au compte, non plus sur les salaires moyens, mais sur les prix. Cela conduit à ce que le salaire annuel moyen soit plus bas. Tel est le calcul dans le secteur privé : une fois qu'ont été ramenés tous les salaires au pouvoir d'achat de l'année considérée, nous prenons les 25 meilleurs salaires et divisons par 25. Or se baser sur les vingt-cinq meilleures années est bien moins avantageux que lorsque nous prenions les dix meilleures, car il existe de fortes chances de compter des années peu satisfaisantes, ce qui fera baisser le salaire moyen. Or en prenant les dix meilleures années, trente années étaient éliminées sur une carrière d'une quarantaine d'années, dont les plus mauvaises. Telle est la raison pour laquelle nous demandons le retour à la prise en compte des dix meilleures années. Par contre, dans le secteur privé, les primes sont prises en compte, puisqu'elles sont soumises à cotisation.

Dans le secteur public, est pris en compte le salaire des six derniers mois, ce qui est plutôt favorable pour les fonctionnaires, mais non les primes, ce qui pose un problème, dans la mesure où les fonctionnaires sont plutôt mal payés. Ils se voient attribuer des primes pour obtenir la paix sociale, mais ces dernières ne sont pas soumises à cotisation et ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension. Par exemple, dans le salaire de 1 800 € net que peut gagner une infirmière qui

travaille le week-end, à l'instar de ma fille, il faut compter 300 € ou 400 € de primes qui ne compteront pas dans le calcul de la retraite.

Outre ce salaire de référence, il existe le taux de liquidation, c'est-à-dire le taux plein. Dans le secteur public, il est de 75 %, mais je vous rappelle que n'existe pas de régime complémentaire dans le secteur public, alors que dans le secteur privé, le taux plein est de 50 %, auquel s'ajoutent les régimes complémentaires. Au regard de ce qu'il se passe dans le privé, pour obtenir le taux plein, il faut avoir une certaine durée. Aujourd'hui en 2013, pour ceux qui sont nés en 1953 et ont 60 ans aujourd'hui, il leur faut 165 trimestres pour avoir une retraite à taux plein. Or dans le secteur privé, pour avoir un trimestre, il faut 200 heures de SMIC, soit un peu plus de 1 800 €. Vous avez donc autant de trimestre que vous avez de fois 1 800 €. Ainsi, pour avoir quatre trimestres, il faut avoir 800 heures de SMIC. Cependant, si j'ai 2 000, 3 000, ou 4 000 heures de SMIC, j'ai toujours quatre trimestres, puisqu'une année ne compte que quatre trimestres. Cette me-



sure est bonne, car même dans le cas d'un très bas salaire, à temps partiel, comme tel est le cas de nombreuses femmes, ces dernières auront quatre trimestres dans l'année. En revanche, dans le secteur public, pour avoir un trimestre, il faut travailler durant un trimestre. Ainsi, si nous acceptons le passage aux dix dernières années dans la fonction publique, soit une mécanique se rapprochant de celle du privé, l'étape suivante serait de supprimer cette référence de 200 heures de SMIC dans le privé, pour instaurer la règle disant que pour avoir un trimestre, il faut travailler un trimestre. Cela ferait beaucoup de mal et les femmes prendraient cette mesure de plein fouet. Or cet élément est à l'étude, et plusieurs rapports de la Cour des Comptes ont déjà pointé cette anomalie permettant de valider un trimestre avec 200 heures de SMIC, la règle la meilleure étant de travailler un trimestre pour valider un trimestre.

**Ainsi, la question n'est pas celle de l'équité : l'objectif est, par tous les moyens, de diminuer le niveau des pensions.**

Ainsi, il faut regarder la totalité de la formule, et notamment le résultat. Je confirme qu'au regard du résultat, le niveau de retraite est le même, dans le secteur privé comme dans le secteur public, avec des niveaux de salaires comparables. Il existe donc une escroquerie derrière cette modification des règles de calcul, visant à réduire le niveau des pensions. Si nous ne sommes pas capables de mettre un terme à cela, cette logique sera sans fin, à l'instar de celle concernant la compétitivité. Il s'agit d'une logique destructrice, de régression sociale, sans parler des drames survenant ensuite.

Le projet gouvernemental, de ce que nous en connaissons, se situe dans le prolongement des dernières réformes. Il n'intègre plus de réforme systémique, cautionnée par certains partis politiques et certaines organisations syndicales. Le Gouvernement avait envisagé cette réforme du système, mais y a renoncé à ce stade. Cependant, multiplier les réformes paramétriques, en changeant systématiquement les paramètres, tels que la durée, l'âge ou les taux, revient à mener une réforme systémique.

**Il faut s'intéresser à la logique dominante au niveau du système français des retraites.**

A la Libération, et durant les quelques décennies ayant suivi, la logique dominante était celle de la prestation définie, en définissant le niveau de prestation et en faisant varier les niveaux de cotisations. Telle est la raison pour laquelle les cotisations ont sérieusement augmenté durant toute cette période. Cela ne posait pas de problème, puisque les salaires augmentaient et que les droits s'amélioraient. >>>



La situation n'est plus la même lorsqu'il est proposé d'augmenter les cotisations dans le cadre de salaires revus à la baisse, avec une baisse du pouvoir d'achat et des droits réduits : personne n'est d'accord, ce qui est bien normal. Cependant, de nombreuses modifications sont intervenues au niveau des paramètres et, à force de modifier les paramètres, pointe la logique dominante des cotisations définies : la cotisation ne sera pas modifiée, alors que seront modifiées les prestations et les pensions.

**La réforme poursuit un autre objectif : celui de sortir les solidarités du système.**

D'aucuns estiment que la solidarité n'a pas sa place dans les régimes de retraites, qui ne sont faits que de cotisations et de pensions. Sur la base de ce discours, que nous contestons, ils disent que si cela doit exister, cela doit être payé par l'impôt. Imaginez ce qu'il se passerait si les solidarités étaient transférées sur l'impôt alors même qu'il est dit qu'il faut réduire les dépenses publiques et réaliser des économies de l'ordre de 14 Md €. La CGT

s'oppose donc fermement au transfert des solidarités au niveau de l'impôt. Les solidarités doivent rester dans le régime des retraites et doivent être financées au même titre que les pensions, essentiellement par les cotisations, dans une approche solidaire d'ensemble. Une fois encore, l'objectif inavoué est de réduire le niveau des pensions.

**Rien de bon n'est à attendre de ce côté : si nous nous engageons dans une réforme de cette nature, nous ne réglerons pas la question des déficits, mais par contre, la situation économique et sociale se dégradera à grande vitesse, pour les retraités, comme pour les actifs en fin de carrière.**

Cela n'est pas acceptable, d'autant plus que la situation est d'ores et déjà très dégradée au regard du fait que moins d'un salarié sur deux est en activité lorsqu'il atteint l'âge de la retraite. Ainsi, un durcissement des conditions d'accès à une retraite convenable ne ferait que renforcer cette situation de précarité et ne ferait que dégrader la situation. Au regard des 15 millions de retraités en France, si nous faisons baisser le niveau de vie et le pouvoir d'achat de ces derniers, cela aurait des conséquences très graves sur l'économie. L'objectif est toujours la baisse du niveau des pensions. Dans une approche considérant que les patrons ne veulent pas payer et qu'il n'est donc pas possible d'augmenter les ressources, comme le dit le Gouvernement qui ajoute que s'ils payaient davantage, cela grèverait leur compétitivité, le seul levier restant est celui de l'ajustement des pensions.

En revanche, les propositions de la CGT répondent aux attentes des salariés et des retraités, notamment s'agissant du niveau de pension et des droits en matière de retraite. Nous savons comment financer ces propositions qui, contrairement aux dires de certains, sont réalistes et pragmatiques.

En matière de droit, nous pensons qu'il faut ramener à 75 % le taux minimum pour une carrière complète, pour des personnes ayant travaillé toute leur vie. Par ailleurs, nous sommes pour le retour au départ à la retraite à 60 ans. Nous nous sommes battus en 2010 contre le recul de l'âge et nous ne manquons pas de le rappeler à ce gouvernement qui, à l'époque, était à nos côtés dans la bataille qui était menée. Nous sommes pour des départs anticipés, notamment s'agissant de la reconnaissance de la pénibilité. Nous sommes également pour la validation des années d'études. En effet, aujourd'hui, les jeunes sont incités à étudier de plus en plus longtemps. Or il serait anormal qu'arrivés à l'âge de la retraite, il leur soit rappelé qu'ils ont étudié longtemps et que cela les pénalise dans le calcul de leur retraite. Cela n'a pas de sens. Nous sommes ouverts à la discussion autour des modalités de cette validation des années d'études. Par ailleurs, nous sommes également favorables à valider, mieux que nous ne le faisons aujourd'hui, les périodes de précarité subies. Par exemple, si vous êtes jeunes et arrivez sur le marché du travail, vous n'êtes pas chômeur et n'avez donc aucun droit. Ensuite, il vous sera rappelé que vous avez commencé à travailler tard et que vous êtes pénalisé à ce titre. Nous nous opposons à cela et estimons que ces périodes doivent être validées comme des périodes normalement travaillées.

Par ailleurs, nous sommes favorables à une indexation des pensions sur la base des salaires moyens. Nous sommes également favorables à un retour au calcul sur la base des dix meilleures années. Nous sommes favorables au renforcement des mesures solidaires, au-delà du fait d'être opposés à ce que ces dernières soient sorties du régime. Nous souhaitons au contraire qu'elles soient améliorées, de manière à ce que certaines

inégalités, au moment de l'âge de la retraite, soient sérieusement atténuées.

**Telles sont nos propositions en matière de droits et de garanties, et il reste à les financer.**

En matière de financement, nous proposons tout d'abord de supprimer les exonérations, dans la mesure où ces dernières posent plusieurs problèmes. Outre le fait que les patrons ne payent pas ce qu'ils devraient payer, il revient à l'impôt de payer ces 30 Md €. Or ces 30 Md € ne peuvent pas être utilisés deux fois, ce qui signifie qu'ils manquent pour accomplir les missions qui sont celles de la puissance publique. Ces 30 Md € manquent pour l'école, l'université, les hôpitaux ou encore les transports. Il faut donc absolument que l'Etat récupère ces 30 Md €. Nous avons 180 Md € d'aides diverses et variées aux entreprises, qui ne font pratiquement l'objet d'aucun contrôle : aucune évaluation n'est réalisée. Il nous est dit que cela est utile pour l'emploi, mais aucune disposition n'est mise en œuvre pour évaluer l'efficacité de ces aides. Ces 30 Md € font partie de ces 180 Md €. Concernant ces 30 Md € d'exonération, lorsqu'il est dit à un employeur, qu'en dessous d'1,6 SMIC, il paiera moins de cotisation, il se trouve encouragé à maintenir les salaires sous ce niveau, voire au plus près du SMIC. Cet élément a donc un effet désastreux, appelé la « *trappe à bas salaire* ». A ces 180 Md € d'aides aux entreprises ont été rajoutés 20 Md au titre du CICE. Or ce que nous constatons est que les grands groupes captent l'essentiel de ces 200 Md € à travers les exonérations et aides diverses et variées, puisqu'ils font de l'optimisation pour percevoir le plus et payer le moins. >>>





34

Par ailleurs, les donneurs d'ordres, au prétexte du fait que les petites entreprises bénéficient du CICE, leur demandent de baisser leurs prix. Ainsi, les Grands Groupes ramassent la mise, ce qui est scandaleux. **Nous sommes donc pour la suppression des exonérations.**

### un intervenant

Outre les Grands Groupes, les donneurs d'ordre, bureaux d'études et autres, profitent également de ces éléments et répercutent ce CICE sur les entreprises.

### Gérard RODRIGUEZ

Je mets l'accent sur les Grands Groupes car ils sont ceux drainant le plus, mais ils ne sont effectivement pas les seuls à agir ainsi.

Pour se substituer aux exonérations, nous proposons une modulation des cotisations. Cela revient à faire en sorte que, selon le secteur dans lequel nous travaillons, suivant la politique d'emploi et de salaires, la cotisation ne soit pas la même. Par exemple, dans le secteur du bâtiment 80 % de la valeur ajoutée réalisée est distribuée en salaire et 20 % reviennent au profit. Dans le secteur de l'immobilier, l'aval du bâtiment, 30 % de la valeur ajoutée sont distribués en salaires, alors que 70 % constituent du profit. Or, à la CGT, nous considérons que lorsqu'un important profit est réalisé, davantage de cotisations doivent être payées par l'employeur, alors que les salariés sont soumis au même taux quel que soit leur secteur d'activité. Il s'agirait d'une première modulation, portant sur la répartition entre masse salariale et valeur ajoutée.

Par ailleurs, la deuxième modulation, porterait sur la politique en matière d'emploi et de salaire. La



CGT estime que les Groupes se comportant comme des négriers, employant des CDD à outrance, de l'intérim, précarisant et employant des sans-papiers, - ce qui constitue une dérive importante dans votre secteur - devraient payer davantage de cotisations. En revanche, rien ne justifie de pénaliser à ce niveau une entreprise menant une politique correcte en termes d'emplois et de salaires, bien qu'elles soient peu nombreuses. Quoi qu'il en soit, le fait de pénaliser sur les taux permettrait d'inciter les entreprises à mener une autre politique, à payer mieux et à recruter davantage, dans la mesure où ce qu'elles gagnent d'un côté leur sera repris de l'autre.

**Cette proposition représente 10 Md € supplémentaires pour les régimes.**

### un intervenant

Votre proposition concernant la validation des années d'études inclut-elle le contrat d'apprentissage ?

### Gérard RODRIGUEZ

Cette proposition de validation des années d'études est un peu générique, mais intègre des dispositions concernant l'apprentissage, que je ne vais pas détailler maintenant.

Par ailleurs, une autre proposition concerne l'élargissement de l'assiette des cotisations. Le fait est qu'aujourd'hui, dans les entreprises où il existe de l'intéressement et de la participation, aucune cotisation sociale n'est payée sur ces revenus. Nous considérons que cela est anormal, et proposons donc de payer des cotisations à ce niveau tout en constituant des droits en matière de retraite sur la base de ces cotisations. Ces dispositifs représen-

tent 10 Md € qui pourraient rentrer dans les caisses de retraite.

En outre, nous proposons la mise à contribution des revenus financiers. Aujourd'hui, vous savez que plus de 200 Md € se « promènent » entre les entreprises, faits de dividendes se reversant entre filiales, holdings etc. Nous sommes favorables à ce que ces revenus soient taxés au même niveau que les cotisations payées par les salariés et les employeurs sur le salaire. 20 Md € pourraient ainsi rentrer dans les caisses. De plus, sur 200 Md € de dividendes, ces 20 Md € en moins ne mettront personne en difficultés. Un économiste dit que l'important actionnaire ne pourra peut-être pas s'acheter la dernière Ferrari ou le dernier yacht, mais il faut savoir ce que nous voulons. Or nous voulons privilégier la protection sociale. En prenant en compte ces revenus, et en les taxant, nous pourrions récolter 20 Md €.

Eventuellement, si, et seulement si, nous rentrions dans une dynamique d'augmentation des salaires et d'amélioration des droits, nous pourrions examiner la question de l'augmentation des cotisations. Cependant, si les salaires s'écroulent et si les droits se réduisent, nous ne pouvons pas accepter d'augmentations de cotisations.

Les liens étant très étroits entre l'emploi, les salaires et la retraite, cela implique également de changer de politique en matière d'emploi et de salaire. Nous ne pouvons pas sinon imaginer financer correctement la protection sociale. Il faut donc s'attaquer de manière énergique à la question de l'emploi et des salaires. Un exemple est probant : celui de l'égalité salariale entre hommes et femmes, la CNAM, régime de base des salariés du privé, sous le plafond de la Sécurité Sociale, a fait le calcul en supposant que cet objectif serait atteint en 2023.

Nous considérons que ces dix ans sont trop longs et que cette égalité salariale doit être atteinte bien avant.

Cependant, dès 2015, nous aurions 5 Md € supplémentaires dans les caisses de la CNAM, et 10 Md € supplémentaires en 2020, à comparer avec les 20 Md € de déficits envisagés pour 2020. Ainsi, le lien est très étroit entre salaires, emplois et retraites.

Enfin, la CGT propose la mise en place d'une Maison commune des régimes de retraite. En effet, il n'existe aucune coordination entre les quelque 37 régimes de retraite en France. Nous sommes pour qu'il existe une coordination entre les régimes, sur la base d'un socle commun, constitué des propositions faites par la CGT. Tous les régimes travailleraient ainsi dans ce sens. L'avantage de cette proposition est qu'elle solidariserait davantage les salariés et les retraités des différents régimes, au lieu que chacun réagisse uniquement par rapport à son régime.

**Il faut davantage de solidarité entre les régimes et entre les salariés et les retraités de ces différents régimes afin de solidariser les régimes.**

Enfin, nous estimons que cette Maison commune des régimes de retraité devrait être administrée par des salariés élus. Malheureusement, aujourd'hui, que nous soyons dans les régimes privés ou publics, l'Etat et le MEDEF font la loi.

J'en ai maintenant terminé avec ma présentation.

>>>



35



● Laurent **TABBAGH**

Merci, Gérard, pour cette présentation. Il nous reste un petit quart d'heure avant de déjeuner, et nous avons encore quatre inscriptions sur la liste des questions.

● un **intervenant**

Par rapport à l'augmentation individuelle et au mérite, un salarié ne mérite rien à partir de 50 ans, puisqu'il est usé. Quelle est sa retraite ? Ont-ils droit de faire cela ?

● un **intervenant**

Je souhaite m'exprimer au nom des retraités du département 62. Je vous remercie tous d'être venus si nombreux aujourd'hui et je remercie notre camarade pour cette présentation, nous ayant apporté des éclaircissements des plus explicites.

Dans le cadre de cet appel à la mobilisation visant à lutter contre ce qui se trame en guise de réforme des retraites, les retraités du département 62 font la proposition suivante : *durant cet été, en complément de ce qui se fera et de ce qui a été décidé au niveau de la Fédération de la Construction, nous appelons à ce que des marches citoyennes de retraités s'organisent partout en France, afin d'engendrer une gigantesque marche des retraités le jour de l'ouverture des débats en Conseil des Ministres sur le projet de loi de la réforme des retraites. Plus nombreux nous serons, mieux ce sera.*

● Barbara **GOMES**

Bonjour à tous. Merci pour cette présentation très claire sur un sujet particulièrement complexe. J'aimerais évoquer deux éléments, concernant l'ef-

fet différé que tu as mentionné. En Suède, une grave problématique se fait jour, car un système de réforme a été mené il y a quelques années, et les Suédois se rendent compte des dysfonctionnements de ce système, dans la mesure où la pauvreté des retraités explose. Ils sont très étonnés de subir maintenant les conséquences de cette réforme. Je pense qu'il serait bien de creuser de ce côté, afin de montrer qu'alors que ce système suédois est toujours mis en avant en tant que modèle social, ils ont mené une réforme dont ils subissent maintenant les conséquences.

Par ailleurs, il semble indispensable d'avoir à l'esprit un élément, qui explique notre engagement et ce qu'il se passe, qu'est l'intégration par les salariés du fait qu'il faille travailler plus longtemps, ce qui pour moi, relève du même principe gouvernant au sein de certains syndicats, qui est l'intégration du système néolibéral et l'intégration de ce système comme seule société possible à proposer.

Je pense qu'il faut rappeler, de manière constante, que tel n'est pas le cas. Lorsque nous discutons avec le MEDEF et que nous leur indiquons ne pas être d'accord avec ce qu'ils proposent, je pense qu'il faut rappeler aux gens, afin qu'ils comprennent la raison de notre engagement, que lutter contre les propositions qui sont faites de destruction du statut du salarié et de destruction de leur retraite, revient à dire que nous refusons la société qui nous est proposée.

Qu'est-ce que ce néolibéralisme et qu'est-ce que cette société qu'ils veulent nous proposer ? Ce néolibéralisme consiste à dire que le travailleur n'est perçu que comme une force de travail. Il est un outil comme un autre, une machine comme une autre. Depuis les années 1945, l'évolution à laquelle nous avons assisté, bien qu'elle n'ait pas été parfaite,

consistait en une amélioration de la condition du travailleur, qui n'était plus perçu uniquement comme une force de travail, mais comme un citoyen, un individu, un être humain qui avait des droits. De plus en plus, il a pu participer à la gestion de l'entreprise, aux conditions de travail dans l'usine, par l'intermédiaire des CE et CHSCT. Il s'est vu offrir des droits, tels que l'ancienneté, au-delà de sa simple force de travail et de ce qu'il donnait économiquement à l'entreprise.

Il est très important de rappeler que dans le cadre de ce libéralisme, au-delà de l'Europe, il s'agit des personnes issues des mêmes écoles économiques, qui nous gouvernent sans aucune légitimité démocratique et qui se retrouvent aux lieux de pouvoir. Ainsi, aujourd'hui, il faut que nous affirmions que nous, à la CGT, nous refusons ce système libéral qui aboutit finalement à percevoir l'être humain simplement comme une machine qui n'aurait vocation qu'à favoriser le capital.



● José **ALVARES**

Il existe effectivement une logique libérale dans ces affaires, à travers la mondialisation ou les directives européennes. Or le ministre espagnol des Finances a fait il y a une semaine la déclaration suivante : « nous sommes en train de sortir de la crise ; le déficit extérieur s'approche de zéro, et le chômage ralentit ». Sur cette base, le FMI a indiqué à Madrid qu'il était temps de baisser les salaires pour encourager l'emploi. Ainsi, l'un se félicite des résultats alors que le pays est dans un marasme total, et comme si cela ne suffisait pas, il est proposé de baisser les salaires. Je crois qu'il faut revenir sur cette logique. Le PIB de la France est extrêmement important. Or, les retraites et la protection sociale représentent 3,3 % du PIB. Il existe donc de la marge. Nous avons encore besoin d'affiner certaines hypothèses. J'ai entendu les propositions de la CGT, qui ne sont pas toutes mauvaises : nous les évoquons depuis longtemps. Cependant, l'une d'entre elles me gêne, ou il faut alors la compléter : il s'agit de la proposition n° 27 concernant les droits. Vous dites qu'il s'agit de « générique », mais pour comprendre ce générique, il manque un élément important : le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une carrière complète. Je pense que nous avons intérêt à la reformuler, car il s'agit de l'un des éléments importants du calcul des droits et du montant de la pension. Nous sommes ouverts à la discussion, et si la durée des carrières et des trimestres acquis fait partie de la discussion, autant que nous le sachions, car il y a quelque temps, nous évoquions 37,5 annuités. Quelle est donc la durée ? En effet, s'il m'est indiqué à la fin de la négociation que cette durée est de 47 ans, cela ne fera pas l'affaire. >>>





**un intervenant**

Il est dit que l'allongement de la durée du temps de cotisation et du travail serait lié automatiquement à la progression de l'espérance de vie.

Or avec les progrès techniques réalisés depuis 1960, les richesses dues à la productivité ont été multipliées par cinq. Cette production de richesses sera multipliée par huit d'ici 2050.

Ainsi, je pense que cet argument de l'automatisme d'un allongement du temps de travail et de cotisation n'est qu'une fable.

**Gérard RODRIGUEZ**

Je souscris à vos propos, qui sont davantage des enrichissements au débat que des questions. Quant à l'individualisation salariale et quant au fait de considérer qu'après 50 ans, un salarié n'est plus bon à rien, cela a un impact sur la retraite. En effet, il est possible de parier que dans cette configuration, les derniers salaires ne seront pas très élevés, ce qui minorera le niveau de la retraite. J'ai déjà évoqué le lien entre le niveau des salaires et celui de la pension. Tout ce qui impacte les salaires impacte la retraite.

Par ailleurs, je transmettrai votre proposition d'une marche des retraités, qui me convient, mais je n'ai pas mandat pour commenter ce genre de propositions.

En outre, les Suédois peuvent mesurer aujourd'hui l'effet « retardement », car ils ont mis en place un système censé s'équilibrer automatiquement, dont ils étaient très fiers, et que finalement, depuis trois ou quatre ans, le niveau des pensions baisse.

Cela signifie qu'après avoir reçu 1 000 €, vous recevez 990 € l'année suivante.

Ainsi, comme en France, la Suède connaît une augmentation de la pauvreté.

Je partage complètement le propos disant qu'il faut combattre l'idée que vivre plus longtemps implique de travailler plus longtemps : le terrain est celui de la « bataille des idées ». Cela est contraire au progrès social et, avec des idées comme celles-ci, nous remettrions les enfants au travail.

Enfin, il existe une explosion de la productivité. Des exemples ont été donnés : pour produire une automobile, il faut aujourd'hui beaucoup moins de salariés qu'avant. Nous produisons beaucoup plus de richesses avec beaucoup moins de main d'œuvre.

J'ai d'ailleurs posé cette question dans le cadre d'une audition à l'Assemblée Nationale, en présence de 200 députés, dont beaucoup d'UMP et de socialistes. J'ai demandé à qui les gains de productivité profitent, s'ils ne profitent ni à la protection sociale ni aux salaires.

La réponse fut un grand silence, puisque la réalité est que ces gains vont aux actionnaires : cela est tabou.

**Laurent TABBAGH**

Merci, Gérard.

Mes camarades, avant de nous rendre au patio, je vous invite à enfilez vos T-shirts et à vous rassembler afin que nous fassions une photo de groupe.

Après le déjeuner, nous reprendrons nos travaux à 14 h 00.





40

## Laurent **TABBAGH**

Camarades, reprenez place, s'il vous plaît.

Nous allons reprendre nos travaux en commençant par regarder **le débat entre Eric AUBIN et Eric WOERTH** concernant les retraites, qui a été diffusé sur BFM TV.

[Le débat AUBIN/WOERTH est diffusé]

Ce débat nous montre une fois de plus que nous ne sommes pas sur les mêmes positions et ne défendons pas les mêmes idées. Il est intéressant de

voir que si M. WOERTH, du Gouvernement SARKOZY, conteste la manière de faire du gouvernement HOLLANDE, nous ne l'avons pas entendu dénoncer ou contester ce que propose le gouvernement socialiste. Or nous pouvions espérer de la part d'un Gouvernement Socialiste d'autres propositions que celles qui nous sont faites actuellement. Tel est le réel problème.

Nous allons maintenant laisser la parole à **Bruno CORNET**.

## Bruno **CORNET**



MONTREUIL - 2 juillet 2013

Journée d'Etude RETRAITE

## Bruno **CORNET**

donne lecture d'une déclaration :

« Camarades, il m'a été demandé de faire une intervention courte, et j'irai donc à l'essentiel, mais avant d'aborder ce rapport, je tenais à vous faire part de deux anecdotes.

Il y a moins de deux semaines, ma tante est venue me rendre visite, nous avons échangé de choses et d'autres et à un moment, nous avons abordé sa future mise à la retraite. Elle est plutôt inquiète sachant qu'on lui octroierait à peine 840 €, soit tout au plus, le minimum vieillesse étant à 787 € par mois, avec un loyer de 450 €. Elle m'indiquait, dans ces conditions, qu'elle n'envisageait pas de prendre sa retraite dans l'immédiat. Pourtant, avec ses 61 ans, elle se sent fatiguée et aimerait pouvoir se reposer.

Une autre anecdote, le samedi 29 juin, dans le journal " l'Ardennais ", quotidien de mon département, la Une stipulait, « Claudette lance un SOS » : handicapée, elle doit vivre avec une pension retraite de 160 € par mois. Elle ajoutait, « j'ai honte à la fois de mon handicap et de ma situation précaire, je ne sors plus pour qu'on ne me voie pas ».

Voilà le quotidien d'un grand nombre de personnes dans l'un des pays les plus riches, 6<sup>e</sup> pays au monde où l'on dénombre le plus grand nombre de millionnaires, 8 000 nouveaux en 2011, ils sont dorénavant plus de 404 000 en France, ils seront bientôt aussi nombreux que ceux qui perçoivent le minimum vieillesse soit 570 000 personnes.

Cela étant, je tiens à vous remercier toutes et tous de participer à cette journée d'étude, cela démontre l'intérêt, la détermination et l'engagement que vous portez vis-à-vis de « la retraite ».

Je félicite particulièrement les retraités qui sont venus témoigner et surtout n'hésitent pas à se mobiliser lors de nos appels à manifestations. Nos

retraités se mobilisent avant tout pour eux mais également pour nous et nos enfants demain.

Nos enfants se mobilisent aussi, d'ailleurs, il y a parmi nous Kewin, ici présent, ce jeune étudiant qui n'est même pas encore rentré sur le marché du travail, n'hésite pas à prendre de son temps libre pour venir s'instruire. Nous ne pouvons que le féliciter et l'encourager à poursuivre son combat, combat qui est le nôtre.

C'est beau, une mobilisation intergénérationnelle. Des anciens, jeunes ou moins jeunes, des femmes et des hommes, avec ou sans emploi, tous ensemble pour un même et unique combat concernant la retraite.

Le combat, ce n'est pas la retraite mais ce qu'ils veulent en faire, la retraite c'est même la solution à nos problèmes.

L'emploi, ce n'est pas un problème, c'est également la solution, tout comme, la rémunération avec des salaires décents.

Notre souci majeur c'est la répartition de la richesse, elle n'a jamais été aussi présente dans le monde, 1 426 milliardaires en 2013, 200 de plus que l'an dernier. Un record absolu depuis trente ans. Tous ensemble, ils pèsent plus 4 000 milliards d'euros.

Vous savez tous combien il est difficile de vivre décemment en travaillant, mais imaginez-vous combien il doit être difficile de vivre sans travailler et une fois à la retraite avec le niveau des pensions, c'est encore plus ardu, si ce n'est la misère.

Selon l'INSEE, en 2012, 7 % des retraités âgés de 60 à 69 ans, ayant travaillé après 50 ans, occupent un emploi, une proportion qui a doublé par rapport à 2006. >>>



41



La moitié des retraités déclarent travailler principalement parce que leur retraite « ne suffit pas pour vivre aujourd'hui », 7 % car « cela leur permet de cotiser plus pour améliorer leur retraite de demain », 1 % pour ces deux raisons et 43 % pour des raisons non financières. Le cumul emploi-retraite concerne un peu plus souvent les hommes et bien sûr les personnes se déclarant en bonne santé. Autant dire, aucun ouvrier de la FNSCBA, d'ailleurs, 8 salariés sur 10 dans le BTP ne finissent pas leur activité professionnelle jusqu'à la retraite.

Le patronat prétexte qu'il y a trop d'assistanat et que l'on fait trop de social...

J'en conviens, j'adhère totalement, d'ailleurs les premiers bénéficiaient de cet assistanat, c'est bien le patronat lui-même, avec plus de 200 milliards d'euros qu'on leur offre dans le cadre des niches fiscales, on devrait leur supprimer, sans attendre.

Toutes les exonérations de cotisations qui leur sont octroyées, c'est tout autant que l'on retire de notre poche.

François HOLLANDE stipulait avant son élection qu'il n'aimait pas les riches, qu'il combattrait le capitalisme ; le 16 mai dernier, il déclarait que la future réforme des retraites devait prendre en compte les inégalités de traitement.

En attendant, des milliards d'euros sont toujours attribués au patronat au titre des avantages fiscaux et a contrario, on demande au peuple de faire des efforts, de se serrer la ceinture.

Des efforts, je suppose que vous êtes, comme moi, toutes et tous, prêt à en faire, mais ses efforts porteront sur l'action et non sur la résignation ou capitulation.

Retraite rime avec retrait, mais que le patronat et le Gouvernement le sachent bien, nous ne reculerons pas, que ce soit, l'âge de la retraite, la durée de cotisation ou l'indexation des pensions. Nous

ne renoncerons pas à voir améliorer notre système de retraite, il a suffisamment été malmené ces dernières années. Je préfère prendre des coups de matraque dans la rue, plutôt que de capituler et mourir au boulot.

Nous avons peut-être perdu quelques batailles mais nous n'avons pas perdu le combat, nous sommes, vous êtes déterminé.

Déterminé à voir grandir nos enfants en toute sérénité, dans un pays où les iniquités n'existent plus. Leur léguer un dispositif de départ en retraite de qualité où la pénibilité serait réellement prise en compte.

Aujourd'hui, on ne peut plus accepter que des salariés partent en retraite, brisée avec des pensions de misère. Il existe bien des régimes spéciaux, industrie électrique et gazière, marins, cleric de notoire, policier, militaires, SNCF ou RATP, mais l'un des plus avantageux, c'est celui de nos parlementaires. Il reste malgré tout, bien inférieur, aux supers golden-parachutes des dirigeants de ces multinationales et nous dans le BTP, nous sommes contraints de vivre 7 années de moins que les autres salariés, cela suffit et n'a que trop duré.

Lorsque je lis le livre Blanc de février 2012 édité par la Commission Européenne, je vois rouge... Rouge, parce qu'après seulement 1 an et 11 mois de service un contrôleur perçoit 1 515 € par mois, c'est approximativement ce que perçoit un salarié français du secteur privé après une carrière complète (40 ans)

Je vois rouge dans ce fichu livre blanc, surtout lorsqu'ils recommandent aux états membres :

→ d'adapter l'âge de la retraite pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie ;

→ de limiter l'accès aux régimes de retraite anticipée et aux autres possibilités de sortie prématurée du marché du travail ;

→ de favoriser l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;

→ d'encourager le développement de l'épargne-retraite complémentaire afin d'accroître les revenus des retraités

Moi, je leur recommande d'arrêter de dire des conneries.

Ils n'en ont jamais assez. La loi FILLON du 21 août 2003, qui a allongé la durée de cotisation (de 40 ans à 42 ans), préconisait déjà la prise en compte de la pénibilité par les branches professionnelles. 10 ans après, quel est le constat ? Le BTP a bien stipulé dans son préambule sur l'accord pénibilité que tous les métiers du BTP étaient pénibles et aujourd'hui dans le rapport MOREAU, ce dernier préconise d'écarter les efforts physiques pour la prise en compte de la pénibilité. De qui se moquent-ils, nous devrions les contraindre d'aller travailler ne serait-ce qu'un mois avec une équipe du BTP afin qu'ils constatent notre vécu quotidien.

Jeudi dernier (27 juin 2013), la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV), a sorti les premiers chiffres sur le dispositif pénibilité, mis en place suite aux réformes de 2010. Les chiffres sont éloquentes : sur 8 200 demandes seules 5 366 ont été attribuées, 1 359 ont été rejetées, 1 350 en cours d'instruction, 120 ont été classées sans suite et cinq ont été enregistrées à tort.

Pourtant au moment du vote de la loi 2010, le précédent Gouvernement avait estimé que 30 000 personnes par an pourraient bénéficier de ce dispositif. Pour ma part, ce n'est pas 30 000, ni 300 000 mais 3 millions de personnes qui devraient partir en retraite pénibilité ou non soit autant que de demandeurs d'emplois.

Nous voulons un régime spécial qui reconnaisse réellement la pénibilité et octroie un départ dès 55 ans et surtout, on ne veut pas travailler après 60 ans.

On nous dit que ce n'est pas possible, pourtant :

→ Koweït, après 20 années de travail, on peut prendre sa retraite à n'importe quel âge ou à 50 ans après 15 années de cotisation ;

→ Corée du sud, après 20 ans de travail, on peut prendre sa retraite à 60 voire 55 ans, tout en touchant 1,44 fois le salaire moyen national ;

→ idem pour bon nombre d'autres pays et nous, en France, 5<sup>e</sup> pays au monde ayant le plus gros PIB, nous serions contraints de travailler plus longtemps, nous sommes même les moins bien lotis au sein de l'Europe. >>>





44



*Camarades, aujourd'hui, nous sommes plus de deux cents militants CGT réunis dans la salle du CCN afin de voir progresser notre système de retraite. Il progressera grâce à vous. Il progresse parce que depuis qu'il existe, il a évolué à la suite des luttes et des mouvements perpétrés par nos anciens. La génération d'aujourd'hui, souhaite la voir évoluer, tout comme la génération d'hier et de demain.*

*Nous ne sommes pas résignés et nous allons gagner. Gagner parce que nous allons mobiliser, dès aujourd'hui, demandeurs d'emploi, étudiant, actif ou retraité, privé ou public, carté ou non carté, issue de la CGT ou d'un quelconque syndicat, pour que, dès la rentrée de Septembre, nous défilions dans les rues. Le Gouvernement doit reculer, il reculera grâce à eux, mais surtout grâce à l'effort que vous allez déployer.*

*Les peuples ont démontré, que lorsqu'ils veulent changer de régime, rien ne peut s'y opposer, nous ne voulons pas un changement radical du système actuel tout au plus une réforme juste, ce n'est pas demander l'impossible.*

*Seuls, nous ne pouvons rien... Tous ensemble, nous ferons plier patronat et Gouvernement.*

*Aujourd'hui, avec cette journée d'étude, vous tous, militants CGT, savez que ce n'est pas facile, gagner en participation et un travail de longue haleine, cela se fait en discutant, en échangeant, rassemblant, mobilisant.*

*Camarades, pour clore, sachez que le plus dur reste à faire, mais que le meilleur est à venir, afin que nous ayons beaucoup plus que ces trois billets tous les mois. Merci. »*

Si la condition pour partir en retraite est d'avoir une santé détériorée, cela ne correspond pas du tout à notre demande.

Le dispositif de 2010 est un dispositif médicalisé, dans la mesure où il est conditionné à certains éléments renvoyant à l'état de santé de la personne. Pour rentrer dans ce dispositif, il faut soit avoir un minimum de 20 % d'incapacité, avec des conditions de durée, soit avoir au moins 10 % d'incapacité, mais avec un examen par une Commission "ad hoc" qui doit statuer sur la situation du salarié, tout cela pour un départ à 60 ans et non avant. Cela ne répond pas du tout au problème.

De ce point de vue, le rapport MOREAU reste sur ces bases, avec une approche disant qu'il faut permettre à certains salariés de partir à 60 ans, mais avec des conditions. Pour bénéficier d'une anticipation de départ de 18 trimestres, soit 1,5 an, il faudrait être resté 45 ans exposé à la pénibilité. Telle est la proposition qui est faite. Lorsqu'Eric AUBIN avait rencontré Yannick MOREAU afin qu'elle leur donne quelques éléments du rapport avant qu'il ne soit publié sous sa forme actuelle, le cri du cœur d'Eric AUBIN avait été le suivant « vous vous foutez de notre gueule ».

Effectivement, cela est méprisant et inacceptable. Or nous proposons d'aborder la situation sous un autre angle, dans le but que les salariés puissent partir en retraite avant qu'ils ne soient touchés par des soucis de santé et de ne plus être en situation de profiter pleinement de leur retraite.

Une négociation ayant duré plus de trois ans a été menée sur cette question, qui a permis de faire ressortir un certain nombre de critères pour déterminer de la manière la plus objective possible l'exposition à la pénibilité.

Cette négociation avait permis d'établir trois familles de critères d'exposition à la pénibilité :

→ **les efforts physiques** (le port de charge lourde, les postures) ;

→ **l'environnement agressif** (les produits toxiques, l'humidité, le froid, la chaleur) ;

→ **les horaires de travail** (le travail de nuit et le travail posté).

Des sous-critères avaient été établis, permettant d'établir un niveau d'exposition pour chaque salarié en fonction des métiers et des secteurs d'activité. Or un problème est survenu, puisque lorsqu'il s'est agi de savoir qui payait, le MEDEF a refusé de payer. Tout le monde était d'accord pour dire qu'il fallait envisager des anticipations pour les départs en retraite. Pourtant, il faut bien payer les départs anticipés. Ainsi, il faut remettre ces questions dans le débat qui va être prochainement lancé. Il faut cependant préciser un élément.

Depuis 2003, existe le dispositif « carrières longues », qui a permis à un certain nombre de salariés de partir à la retraite avant 60 ans. Or beaucoup font une assimilation entre carrière longue et pénibilité et croient que ce dispositif revient à reconnaître la pénibilité. Pourtant, ce sont deux éléments différents. Le problème est qu'aujourd'hui, des salariés souhaitant partir, car ils sont exténués, ne le peuvent pas, ne pouvant pas disposer du dispositif « carrières longues ». Ce dernier est très exigeant en termes de trimestres : pour être éligible à ce dispositif, il faut essentiellement des trimestres cotisés, ce qui est quelque peu différent des trimestres validés. Ainsi, si quelqu'un a eu le malheur de connaître des périodes du chômage, il est écarté du dispositif. >>>

## Laurent TABBAGH

Merci, Bruno. En conclusion, seule la mobilisation des salariés pourra faire progresser la situation : il faut que nous en soyons convaincus.

Le dernier des thèmes que nous allons aborder cet après-midi n'est pas des moindres, notamment dans nos métiers, puisqu'il s'agit de **la pénibilité**.

Je laisse la parole à Gérard pour qu'il intervienne à ce sujet.

## Gérard RODRIGUEZ

Mon intervention sera brève. Vous avez pu le constater dans l'intervention de Bruno et dans l'émission que nous avons regardée : cette question a déjà été traitée.

Tout d'abord, il semble pertinent de nous intéresser à ce qui existe déjà, qui nous est présenté comme **une reconnaissance de la pénibilité**. Avant qu'elle quitte le MEDEF au mois de juin, Laurence PARISOT indiquait que le problème de la pénibilité était réglé dans le cadre de la loi de 2010. Cela confirme les propos d'Eric WOERTH : ils considèrent qu'ils ont réglé ce problème. Actuellement, alors qu'il nous en était annoncé entre 15 000 et 30 000 salariés concernés, ils sont en fait quelque 5 000 salariés concernés. EN effet, comme Eric AUBIN l'a indiqué, nous sommes dans le cadre d'un dispositif médicalisé. Or nous ne demandons pas cela, puisque notre demande vise à ce que les salariés qui ne sont pas encore atteints physiquement puissent profiter pendant quelques années de leur retraite et puissent partir en retraite avant de connaître des problèmes de santé.





46

Or nous sommes en faveur d'une reconnaissance de la pénibilité. Cela permettrait de traiter des situations n'étant à ce stade pas prises en compte par le dispositif « *carrière longues* ».

Il existe un enjeu financier et nos propositions de financement intègrent les départs anticipés en retraite. Comme je le disais ce matin. Les milliards d'euros supplémentaires que nous pouvons obtenir via certaines dispositions permettent de financer les départs en retraite. Nous avons des propositions visant à faire en sorte que les entreprises qui font de la prévention et soignent les conditions de travail soient mieux traitées que les autres, celles qui pratiquent des conditions de travail d'un autre siècle, qu'il faut faire payer. Nous avons besoin de porter le sujet de la pénibilité. Bon an, mal an, nous avons estimé que plus de 100 000 salariés sont concernés par cette question. Nous avons déjà fait une telle estimation dans les années 2000 et cela reste d'actualité. Nous devrions avoir chaque année, plus de 100 000 départs anticipés au titre de la pénibilité. Or nous sommes loin du compte, puisque 5 000 salariés sont officiellement concernés, pour un départ en retraite à 60 ans. Nous proposons une possibilité de départ à 55 ans avec une retraite complète. EN effet, si nous proposons aux salariés de partir à 55 ans, avec une décote de 10, 15 ou 20 %, cela sera difficile. Il faut donc qu'ils puissent partir de manière anticipée, avec une bonne retraite.

Je ne serai pas plus long, afin que nous ayons un échange ou que je réponde à vos éventuelles questions.

### un intervenant

Vous avez évoqué les départs anticipés pour carrière longue. J'ai un exemple : un salarié de 56 ans

né en 1953, s'il a commencé à travailler à 16 ans, il doit avoir 173 trimestres cotisés. Nous sommes loin des 40 ans de cotisation. Il est loin du compte, alors qu'il s'agit de carrières longues. Je ne sais pas s'il bénéficiera d'une retraite.

Vous avez parlé de la pénibilité, qui est en pleine négociation. J'ai suivi des accords des entreprises sur la pénibilité. Or leur sujet est de dire qu'ils maintiennent les salariés de moins de 60 ans dans leurs fonctions.

En outre, la Direction Générale du Travail a présenté les premiers résultats des dispositifs pénibilité entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012. Selon eux, ce bilan est encourageant. La plupart des entreprises n'ont pas encore mis en place ce dispositif, puisque la plupart n'ont pas les fiches de postes ni les fiches d'exposition. Selon le premier bilan de la DGT présenté en Conseil d'Orientation des Retraites le 21 novembre dernier, 1 420 plans d'entreprises ou plans d'actions sur la pénibilité ont été élaborés. Un délai supplémentaire a été accordé aux entreprises pour pouvoir se conformer aux directives. Cela signifie que les entreprises qui n'ont pas mis de plans en place seront pénalisées. Cependant, ils leur ont laissé un délai : jusqu'à quand courra ce délai ?

### Gérard RODRIGUEZ

43 ans.

### un intervenant

Nous parlons de pénibilité au travail, mais je me suis aperçu, pour avoir travaillé durant sept ans à la supervision chez EDF, que certaines personnes de chez EDF mises à la retraite à 55 ans, certains salariés reviennent travailler. Comment défendre

notre système de pénibilité lorsque des personnes reviennent travailler ensuite ?

### un intervenant

Les politiques qui décident de ne pas reconnaître la pénibilité ne sont pas concernés par cette dernière. J'ai eu l'occasion de discuter avec notre Premier Ministre, six mois avant qu'il ne soit aux commandes du Gouvernement et je lui ai dit que peut-être que le peuple aurait plus facilement accepté cette réforme, s'ils avaient balayé devant leur porte, avec le cumul des retraites. 1789 : abolition des privilèges. En plus, ils cautionnent tous les capitalistes qui nous exploitent. Ce ne sont que les capos du système ! Nous en avons marre : il faut que ça cesse !

### un intervenant

Vous avez évoqué les entreprises qui ont mis en place le dispositif « *pénibilité* » et celles qui ne l'ont pas fait. Je souhaiterais savoir quels sont les critères. En effet, suite à l'accord pénibilité soumis que nous n'avions pas signé, car il ne comprenait pas le volet « *réparation* », à quel moment disons-nous qu'une entreprise a pris les dispositions nécessaires ? Quels sont les critères d'une bonne entreprise ?

### Gérard RODRIGUEZ

Je n'ai pas réponse à tout. Il me semble notamment important de bien avoir à l'esprit la philosophie que nous voulons imposer en matière de pénibilité et de reconnaissance de la pénibilité. Je n'ai pas développé l'aspect « *prévention* » mais me suis limité à la dimension « *retraite* ». Lors-

que nous évoquons la retraite et la pénibilité, nous parlons de « *réparation* ». Il s'agit de mesures qui vont permettre à des salariés ayant leur carrière derrière eux de partir à la retraite dans les meilleures conditions possibles, sans être trop touchés par des problèmes de santé.

Cela donne l'occasion d'évoquer le cas de salariés qui reprennent une activité sans en avoir forcément besoin. Nous en connaissons qui cumulent emploi et retraite parce que leur pension ne leur suffit pas pour vivre correctement : ils sont de plus en plus nombreux. En revanche, nous en connaissons également qui travaillent, alors que visiblement, ils pourraient vivre correctement sans travailler. Dès que nous défendons le principe que nous devons pouvoir accéder à une retraite en bonne santé, certains, s'ils sont en bonne santé, considéreront qu'ils peuvent continuer à travailler. Il faut l'assumer. Soit nous disons qu'il faut prendre sa retraite en bonne santé, et alors, une minorité profitera de cette occasion pour continuer à travailler. Soit, nous disons qu'il faut travailler tant que nous pouvons travailler et prendre sa retraite une fois que nous sommes usés et plus bons à rien. Il n'existera alors aucun problème.

Je pense qu'il faut privilégier notre façon de percevoir la situation en matière de retraite : l'essentiel est de permettre au plus grand nombre de partir à la retraite en bonne santé à 60 ans dans les situations ordinaires, et avant 60 ans, dans le cadre de la pénibilité.

Si parmi ceux qui sont retraités, certains veulent travailler, cela les regarde, mais cela pose problème : je ne pense pas que ce soit positif. >>>





Notamment s'il s'agit de travailleurs étant partis dans le cadre du dispositif « *pénibilité* », auquel cas cela fait désordre. Cependant, nous ne pourrions pas leur interdire de travailler. Nous ne pourrions pas empêcher que ces gens cheminots, d'EDF, ou salariés du privé, continuent à travailler à 70 ans. Il existe une dimension prévention, identification de la pénibilité et je pense que nous avons un rôle à jouer au sein des entreprises afin que ce travail puisse se faire dans de bonnes conditions, c'est-à-dire, débarrassé des pressions patronales. En effet, si vous laissez au patronat le soin de déterminer quelles activités peuvent être considérées comme pénibles et concernées par le cadre de la pénibilité, elles seront peu nombreuses. Cela suppose un engagement au sein des entreprises, et les batailles revendicatives allant de pair, afin que cette question de la pénibilité soit bien prise en compte et que les métiers devant être effectivement reconnus comme pénibles donnent lieu à

une prise en compte en termes de droits au niveau de la retraite. En parallèle, nous devons travailler à l'amélioration des conditions de travail. Il ne s'agit pas seulement de travailler dans l'optique de faciliter les départs anticipés à la retraite, mais également de faire en sorte que cette pénibilité recule et soit vissée autant que possible dans les entreprises.

Je précise que la durée du travail et les carrières longues ne constituent pas une pénibilité. Par exemple, le travail d'infirmière est reconnu comme étant pénible, puisqu'elles cumulent tout. Or les jeunes infirmières n'ont plus accès à une reconnaissance de la pénibilité. Devons-nous leur proposer le dispositif carrières longues ou le dispositif pénibilité ? Selon moi, il doit s'agir d'un dispositif pénibilité, car il apparaît qu'aucune infirmière ne pourra jamais rentrer dans le dispositif carrières longues. En effet, pour être infirmière, il faut faire des études, et il n'est pas possible d'être infirmière

avant 22 ou 23 ans, ce qui signifie qu'elles n'ont aucune chance d'accéder à un dispositif carrières longues. En revanche, s'il s'agit du cadre d'une reconnaissance de la pénibilité, alors des dispositions peuvent être envisagées, notamment des départs anticipés avant 60 ans.

Par ailleurs, des discussions ayant lieu dans les entreprises ont été évoquées et ne connaissant pas toutes les sociétés, je me garderai de donner mon appréciation à ce sujet. J'insiste sur le fait que nous avons un rôle à jouer dans les entreprises pour travailler à cette reconnaissance. La question est de savoir comment nous évaluons la politique des entreprises dans ce domaine, celles qui font en sorte d'améliorer les conditions de travail, et celles qui jouent du pipeau. En effet, beaucoup d'entreprises font du pipeau, au regard des différents accords signés concernant l'égalité hommes/femmes, les seniors, ou encore la pénibilité. Or il apparaît que ces accords sont creux et ne

sont que du verbiage. Cette évaluation renvoie à notre rôle au sein des entreprises pour réaliser un état des lieux sur ce qui se fait dans les entreprises et cela implique une mobilisation des salariés, ces derniers étant les mieux placés pour évaluer ces politiques mises en œuvre. Le dispositif d'évaluation doit donc être basé sur une évaluation par les salariés eux-mêmes de ces politiques. Ce n'est pas simple à mettre en œuvre, mais il faut savoir ce que nous voulons. Si nous voulons une situation juste répondant aux problèmes posés, il faut jouer sur la responsabilité collective qui est la nôtre et notre responsabilité entreprise par entreprise. Sinon, nous resterons à la surface des problèmes et notre évaluation restera très approximative, et certaines entreprises seront considérées comme vertueuses à ce sujet, alors qu'elles ne font que jouer du pipeau. >>>





50

## ● Serge PLECHOT

S'agissant de notre Fédération, un accord « pénibilité » a été négocié dans la branche du BTP, comme dans toutes les branches du secteur. Il mentionne bien que tous les métiers de la profession sont des métiers pénibles. Imaginez comment nous avons pu rebondir, lorsque nous sommes avancés dans le document, pour pouvoir leur dire que s'ils reconnaissent que tous ces métiers sont pénibles, il faut mettre en œuvre une réparation. Or ils ne veulent pas entendre ce terme et ne sont pas prêts à mettre en œuvre une réparation. Cet accord a été signé par trois organisations syndicales au niveau de la branche du BTP que sont FO, la CFTC et la CFE-CGC. Aujourd'hui, nous nous retrouvons isolés avec la CFDT, qui est en parallèle avec nous sur ce sujet. Ils ont obtenu cet accord pénibilité le 19 décembre 2011. Depuis, ils ont lancé une négociation autour d'un compte épargne temps. Ils nous ont dit que puisque nous avons des métiers pénibles, il serait possible de permettre aux salariés qui le souhaitent de partir par anticipation dans la branche, mais ce n'est pas l'employeur qui paiera, mais vous. Vous avez le droit d'y mettre votre prime d'intéressement si vous en avez une, votre prime de participation si vous en avez une, les jours de fractionnement, des RTT, la cinquième semaine de congés payés. Eventuellement, l'employeur pourrait faire un abondement. Ainsi, vous voyez comment est mesurée la pénibilité. Les négociations portent sur les mêmes termes dans les différents secteurs de notre champ fédéral. La condition était d'avoir un accord de branche, ce qu'ils ont obtenu, et si les entreprises étaient de plus de 200 salariés, ils avaient le choix entre un accord ou un plan d'action. Ils ont donc uniquement mis en œuvre un plan de prévention. Or nous leur avons dit que la prévention était obligatoire depuis les années 1970-1975. Ils ont mis trente

ans à prendre cas de la prévention : imaginez ce qu'il en est de la pénibilité. Si nous n'agissons pas tous ensemble, nous ne gagnerons rien. Ainsi, si nous n'allons pas gagner la pénibilité sur le bitume et sur les pavés, nous ne la gagnerons pas.

## ● Laurent TABBAGH

Merci, Serge. Il s'agit d'un point important, et l'une des demandes du MEDEF est de traiter la pénibilité par la prévention. Or le fait de mettre des gants, des bottes ou un casque n'ôte pas le caractère pénible du métier. Cependant, ils vont dans ce sens, pour éviter d'avoir à reconnaître la réparation. Or nous demandons la réparation avec un départ anticipé à 55 ans : il ne faut pas que nous cédions à ce sujet.

## ● un intervenant

La pénibilité rejoint également la question des maladies et des maladies professionnelles. Enormément de salariés se mettent en arrêt maladie sans remettre en cause les conditions de travail. Il faut également citer les accidents du travail camouflés. Cela représente des chiffres que nous avons du mal à connaître. De notre côté, il arrive de manière répétitive que des personnes se mettent en arrêt maladie simple, alors que nous nous apercevons que leur souffrance est liée au travail, qu'elle soit morale ou physique. Dans la Manche, nous avons interpellé il y a deux ans le Directeur de la CPAM de Caen : il n'a jamais répondu. Nous avons également mis en copie la CARSAT et nos collègues syndiqués de ces organismes, mais ils ne veulent pas répondre. Nous avons un taux anormal d'arrêts maladie de trois ou quatre mois pour « pétage de plomb ». Aujourd'hui, ces gens sont sur le compte de la Sécurité Sociale, alors que leur mala-

die est due à leurs conditions de travail. Nous avons demandé s'il était possible de diligenter des enquêtes par entreprise, afin de cerner si certaines présentaient des taux importants d'arrêt maladie dus à des consommations d'anxiolytiques ou de somnifères. Le directeur de la CPAM n'a jamais voulu répondre et sa seule action a été de dire qu'il ne le ferait pas. Nous en venons à nous demander si nous n'allons pas écrire directement au Ministre de la Santé. Par ailleurs, je pense qu'il faudrait intégrer aux journées CHSCT d'octobre la question de la requalification d'un arrêt maladie en accident du travail. En effet, peu de gens savent comment cela fonctionne. Enfin, notre DRH se gausse d'élaborer un superbe accord concernant les emplois des seniors, mais il oublie de dire qu'il essaie par tous les moyens de licencier. Ces entreprises passent des accords, mais ne les respectent pas, et se moquent des salariés en licenciant. Or les seniors vont ensuite pointer à Pôle emploi. Cela engendre des chômeurs supplémentaires, et des personnes qui n'auront jamais 100 % de leurs droits.

## ● un intervenant

Eric AUBIN a rappelé le calendrier très serré. Le Gouvernement va discuter avec les syndicats d'ici le mois d'août. Puis à la rentrée, d'autres discussions auront lieu. Enfin, au mois d'octobre, nous discuterons de la question des retraites. Je me demande ce que nous allons faire de manière concrète, à quelle date, et ce que propose la Fédération. Par exemple, personnellement, je ne suis pas d'accord pour faire passer la question de la pénibilité avant celle des retraites. Si nous courons derrière chaque dossier de chaque entreprise, nous ne nous en sortirons pas. Il ne faut pas oublier la question des retraités. Il faut descendre dans la rue, mais je ne pense pas que nos proposi-

tions nous donneront suffisamment de poids face au Gouvernement. Qu'il s'agisse de SARKOZY, de HOLLANDE ou de CHIRAC, il s'agit de la même proposition. Que propose la Fédération concrètement pour poser la question d'une nouvelle loi qui redresse la question des retraites ?

## ● un intervenant

Vous parliez de taxer les entreprises qui ne seraient pas vertueuses en matière de prévention par rapport aux autres. Or, il faut savoir que les Grands Groupes sont toujours vertueux : ils délèguent le travail pénible à des sous-traitants qui travaillent dans de mauvaises conditions. Il nous faut être très vigilants à ce sujet. Les Grands Groupes arrivent en nous présentant des résultats de zéro accident et des plans de prévention pour la retraite. En réalité, cela se fait la plupart du temps pour des personnes travaillant dans des bureaux, alors que l'ouvrier est le sous-traitant du sous-traitant. Par ailleurs, il faut savoir qu'une fiche de pénibilité sera réalisée par la médecine du travail et le Document unique, qui doit être mis en place depuis 2001, n'a pas été mis en place dans 70 % des entreprises. Selon moi, un important travail est à réaliser pour imposer aux entreprises tous ces éléments ayant été mis en place. Je pense que ni le Document unique ni les fiches de pénibilité ne seront mis en œuvre.

## ● Serge PLECHOT

J'ai oublié de préciser que le Document unique est en cours de négociation pour la branche du BTP. >>>



51



Dans la première ébauche qui nous a été montrée, la première question posée aux entreprises est « Avez-vous un Document Unique ? Oui/non » « Avec qui l'avez-vous fait ? » « A-t-il été négocié ? » et « S'il a été fait depuis plus de deux ans, allez-vous le revoir ? ». Il ne s'agit donc que d'un effet papillon : nous avons une prochaine réunion au mois de septembre et j'espère que nous pourrons avancer sur tous ces sujets.

### Laurent **TABBAGH**

Il nous reste quatre inscrits, puis je vous proposerai de terminer avec la conclusion de **Serge PLECHOT**.

### un intervenant

Personnellement, je pense qu'il serait bien de créer des notes au niveau de la Fédération pour aider les salariés et les informer de la démarche, car cela est un peu compliqué. Un salarié en accident de travail a des droits et peut récuser les personnes de la Sécurité Sociale, mais il ne le sait pas nécessairement. Il serait bien d'élaborer des notes pour les camarades de la CGT, afin qu'ils tiennent informés les salariés, afin qu'ils aient leur dû.

Aujourd'hui, les gens de la Sécurité Sociale voient les salariés abîmés par le travail et leur proposent un taux de 20 %, mais divisent les taux par quatre. Comment voulez-vous que le salarié bénéficie du droit à partir plus tôt à la retraite au titre de la pénibilité ?

De plus, les médecins faisant partie de la Sécurité Sociale, ils sont peu enclins à nous défendre : il faut donc les récuser et nommer d'autres médecins, plus proches des salariés.

### Michel **MANIER**

J'interviens par rapport au fait que les salariés qui continuaient à travailler au-delà de 60 ans le voulaient bien. Le problème est qu'aujourd'hui, la retraite à 55 ans pour des PPI doit faire partie intégrante de la retraite. Or nous constatons que dans les entreprises, c'est principalement dans le collège ouvrier que des salariés de plus de 60 ans continuent à travailler. Tout le paradoxe se situe à ce niveau, entre la retraite à 55 ans et la retraite à 60 ans pour tous. Les ETAM et cadres, lorsqu'ils ont aux abords de 60 ans, partent presque tous en rupture conventionnelle. Malheureusement, les ouvriers ne peuvent pas le faire, car il n'est pas possible de partir en retraite avec 1 000 € par mois. Il s'agit de cas concrets.

### Stéphane **CARON**

Je souhaiterais que nous revenions quelques instants sur la question de la durée de la cotisation. Par ailleurs, concernant la pénibilité et le problème des sous-traitants, comme nous le faisons dans le cadre du " Document Unique " ou du " Plan de Prévention ", il faut responsabiliser le donneur d'ordre. Comme disait notre camarade, le donneur d'ordre a toujours les mains propres, et les sous-traitants sont coupables. En responsabilisant davantage le donneur d'ordre, nous avons peut-être la possibilité d'avoir des situations plus sérieuses.

### un intervenant

Je me félicite des discussions que nous avons eues ce matin, sur les conditions de calcul de la retraite de la Sécurité Sociale, dans la mesure où 90 % des camarades dans les entreprises ne sa-

vent pas la calculer. Or sur la liste donnant les coefficients de chaque année à la retraite, il est précisé que le calcul des retraites par répartition est fixé par un décret ministériel. Lorsque nous nous situons dans la fourchette basse, nous nous trouvons à des niveaux très faibles. C'est notamment le cas des personnes licenciées à 55 ans. Je suis content, car pour la première fois cet élément est abordé dans une réunion.

L'autre problème dont je voulais parler concerne la pénibilité. Je pense que la question des filles des bureaux, travaillant avec le micro dans l'oreille, le téléphone et l'écran devant, doit être prise en compte. Par ailleurs, étant à l'ARRCO, je suis *Président de l'Action Sociale Ameublement des retraités*. J'aimerais avoir des éléments à ce sujet, car j'ai l'impression que les fonds de retraite sociaux sont en train de disparaître. Nous avons de moins en moins de demandes faites dans les comptes sociaux. Toutes les retraites sont en train de fusionner, et seul l'ARRCO subsistera bientôt. Je souhaitais mettre en avant ce point.

### Ali **BOUAZZA**

Le Groupe VINCI a mis en place un régime de retraite complémentaire par capitalisation, à cotisations définies *Article 83*, obligatoire pour tout nouveau recruté et lorsqu'un salarié change de qualification, d'employé vers ETAM ou d'ETAM vers cadre. A partir du mois d'octobre, la holding applique ce régime et pour toutes les autres filiales du groupe, ce sera imposé à partir du mois de mai 2014.

Avant, VINCI a mis en place un autre système, qui n'a pas été un succès. Ainsi, tous les Grands Groupes cherchent à casser le régime de retraite

actuel. Or je regrette que les militants que nous sommes aient tant de mal à informer et à convaincre les salariés. Il faut tout mettre en œuvre pour faire bloc devant le Gouvernement et le patronat. Je vous remercie.

### Gérard **RODRIGUEZ**

Concernant la question du calendrier, les discussions devraient débiter le 4 juillet et se terminer à la fin du mois. Tels sont les éléments dont nous disposons. Nous nous trouverions ensuite dans le processus parlementaire à partir du mois de septembre, avec un projet de loi sur les bureaux de l'Assemblée Nationale. Le temps nous est donc compté. La proposition faite au niveau de la Confédération est de mettre à profit l'été pour mener un important travail d'explication et de diffuser massivement de l'information. L'expérience montre qu'après ce travail d'information, intervient ensuite la question de la mobilisation.

J'en fais l'expérience, puisque je participe tous les jours à des actions de ce type : lorsque nous avons bien expliqué les problèmes, intervient immédiatement après la question de savoir ce que nous faisons et quand nous nous mobilisons.

L'été est propice au travail d'information, puisqu'il est possible d'organiser des moments conviviaux, autour de barbecues ou autres. Il est possible de trouver un grand nombre d'initiatives pour ce faire au niveau des entreprises et des localités pour mener ce travail d'information. Cela nous mettra en situation de pouvoir mobiliser très facilement à la rentrée. >>>





Souvenez-vous qu'en 2010, nous avons mené ce travail estival, et dès le 7 septembre, nous avons été en mesure de lancer des manifestations très importantes, qui avaient été suivies par d'autres. En effet, nous n'allons pas changer la situation avec une seule manifestation. Nous aurons donc à mobiliser très massivement à la rentrée.

Je partage complètement ce qui a été exprimé à propos des donneurs d'ordres qui sont vertueux à peu de frais, puisqu'ils externalisent le risque social et repassent tous les risques, tels que la pénibilité et les conditions de travail dégradées, aux entreprises sous-traitantes. Il faut donc faire attention à ne pas tomber dans le piège qui consisterait à accorder un label aux donneurs d'ordres et à sanctionner les entreprises sous-traitantes : nous nous tromperions de cible. Objectivement, dans les dispositifs que nous proposons et auxquels nous travaillons, il s'agit de faire en sorte que les pénalités tombent au bon endroit. En tant que salarié d'un donneur d'ordre, EDF, je puis vous dire qu'il n'est pas meilleur que les autres, et ceux qui sont au fait de la situation à Flamanville avec l'EPR savent de quoi je parle. EDF mérite d'être sanctionné au regard de cette politique de donneur d'ordres qui ne consiste en fait qu'à pressurer les entreprises qui travaillent pour elle, ce qui n'est pas admissible. Tel est le cas dans tous les secteurs.

S'agissant de la question des coefficients d'actualisation, je vous ai expliqué concernant les salaires portés au compte qu'il s'agit de décrets, mais que les coefficients d'actualisation intégrés chaque année dans les décrets sont issus d'un calcul qui prend en compte l'évolution des prix.

En outre, il est vrai que les entreprises multiplient la mise en place de produits, comme celui que vous évoquiez, Article 83, donc régime de retraite com-

plémentaire par capitalisation. Evidemment, il faut que nous rétablissions la vérité sur ces produits. Ils sont extrêmement dangereux pour les salariés, puisqu'il suffit que survienne un problème d'ampleur au niveau des marchés financiers pour tout perdre. Nous le savons d'expérience et avons un important travail d'explication à fournir à ce sujet. Le travail de cet été permettra également de démystifier la capitalisation, en la remettant à sa place et en mettant en lumière les dangers qu'elle présente.

Enfin, concernant la durée, la durée de l'activité est aujourd'hui de 35 ans. Evidemment, cela ne peut pas fonctionner si cette durée est de 40 ans, 41 ans, ou 42 ans. Mais cela ne fonctionne pas non plus s'il s'agit d'une durée de 37,5 ans. Le propos qui doit être le nôtre est de créer les conditions pour que tous les salariés puissent partir avec une retraite complète à 60 ans, ou avant, dans le cadre d'une pénibilité. Il existe plusieurs manières d'aborder cette question. Nous pourrions dire qu'à partir de 18 ans, quelle que soit la situation dans laquelle se trouve une personne, elle valide ses périodes. A 60 ans, nous considérons qu'elle a une carrière complète et a droit à la retraite pleine et entière sans décote ni abattement.

D'autres approches existent, mais en tout état de cause, la finalité est de permettre à tout salarié d'avoir une retraite complète à 60 ans et avant si cela se fait dans le cadre du dispositif pénibilité.

**Laurent TABBAGH**

Merci, Gérard. La conclusion est à **Serge PLECHOT**.



Serge **PLECHOT**



**Serge PLECHOT**

Camarades, il est difficile de conclure une telle journée : tant d'éléments ont été abordés. Pour mémoire, vous avez dans votre dossier une série d'arguments que vous pourrez défendre auprès des salariés, de vos familles ou de vos amis durant tout l'été. Ce ne sera qu'une conclusion et non une fin en soi. Il est entendu que le débat reste entier et nous ne pourrions gagner que si la mobilisation est forte.

Depuis ce matin, la démonstration a été faite que lorsque nous abordons le sujet de la retraite, nous sommes toutes et tous attentifs et que des solutions autres que celles portées par les politiques des dirigeants actuels aidés par le MEDEF, sont possibles. Nous ne devons pas nous en référer aux médias et aux journaux télévisés, et afin de mieux nous armer pour la suite qui devra être donnée par la mobilisation, il nous a semblé nécessaire de vous réunir.

Les chiffres sont clairs :

- 30 Md € d'exonérations de cotisations ;
- 100 Md € annuels de fraude fiscale ;
- des dividendes toujours plus élevés versés aux actionnaires ;
- la limitation, pour ne pas dire la dévaluation des salaires, sont des éléments que les salariés doivent connaître. Nous vous avons donné d'autres chiffres.
- L'égalité salariale femmes/hommes, si elle était respectée comme la loi l'impose, rapporterait 10 Md € en 2020, soit la moitié du déficit annoncé des caisses de retraite à cette date.
- Une cotisation sur les dividendes versés aux actionnaires apporterait 7 Md €.
- Une revalorisation des salaires de 5 %, qui porterait la consommation, rapporterait 10 Md €. Les besoins sont connus et sont de l'ordre 20 Md€.





56

Ils doivent changer de politique et ne doivent pas suivre les orientations portées par le MEDEF. Il s'agit d'un Gouvernement dit de Gauche. Comment, nous, secteur de la Construction, du Bois et de l'Ameublement, pourrions-nous ne rien faire ? Nos métiers sont pénibles, soumis aux intempéries, à des conditions et à des environnements de travail difficiles. L'espérance de vie des salariés est amputée de plus de sept ans pour ceux qui arrivent à la retraite. Leur santé est fragile, tout comme leur condition, car en lien avec des salaires de misère.

**Devrions-nous encore courber l'échine ?**

**Baisser la tête ?**

Comme le dit le slogan, « *Quand le bâtiment va, tout va* ».

**Eh bien, non : rien ne va ! Les salaires sont peu réévalués.**

Les propositions faites, avec les contrats de génération, ne sont pas non plus une solution. Comment être d'accord sur le fait de maintenir les seniors en activité, lors que le constat est fait que cette population de salariés est d'ores et déjà hors entreprise ? Les ruptures conventionnelles, au nombre de plus de 1 100 000 masquent la réalité. Nous sommes usés, précarisés, à la charge de la collectivité, alors que cela découle de la responsabilité des employeurs. Partager le travail, c'est-à-dire créer des emplois, avec 500 000 ETP non précaires, induit de fait de plus nombreuses cotisations. L'intergénérationnel doit être de mise, intégrant des anciens en retraite, avec de bonnes pensions pleines et entières dès 55 ans pour les métiers pénibles et des jeunes, en pleine possession de leurs moyens, motivés en cela par des salaires décents, aujourd'hui estimés à 1 500 € bruts pour un ETP.

**Ne lâchons rien ! Vous devez argumenter, expliquer, renseigner les salariés, mais pas uniquement. Vous pouvez aussi le faire auprès de vos familles et de vos amis, car cela sera une bataille de l'ensemble des Français.**

Nous devons défendre la solidarité et ne pas tomber dans le panneau disant que les uns sont mieux lotis que les autres : privé, public, jeunes, privés d'emploi, retraités, tous ensemble et aux mêmes dates, dans la rue et dans les entreprises. Nous pouvons gagner par la mobilisation dans l'action, pour que nos gouvernants nous entendent, mais comprennent aussi que sans nous, sans une véritable prise en compte de nos revendications, ils ne pourront rester et que le système pour lequel nos anciens se sont battus, envié par beaucoup d'autres populations dans le monde, soit maintenu.

Nous vous proposons de retenir les grandes actions à venir :

→ **les quatre grandes réunions de rentrée**, à Lyon, à Nantes, à Montpellier, à Paris, dès le tout début septembre, et de plus,

→ **la journée d'action et de grève** avec mobilisation de la deuxième semaine du mois de septembre, bien que la date ne soit pas arrêtée à ce stade. Comme l'a dit Gérard, si nous travaillons bien cet été, nous aurons davantage de capacité à mobiliser à ce moment.

Pour conclure, une enquête récente rapporte que 63 % des Français sont prêts à se mobiliser pour la retraite. Nous verrons bien, mais nous, nous devons y être, visibles et nombreux.

Je vous remercie.

● Laurent **TABBAGH**

Merci. Gérard veut nous faire part d'une dernière petite information.

● Gérard **RODRIGUEZ**

Il s'agit davantage d'un clin d'œil. Le camarade de VINCI vient de me communiquer les documents relatifs au régime supplémentaire de retraite. Lorsque je disais qu'il existe une baisse relative des retraites, il s'agit d'un document patronal, et la page est intitulée : « *Régime obligatoire : une dégradation du taux de remplacement pour tous* ». Pour les ouvriers, ceux qui sont nés en 1950 avaient

62 % et passent à 59 % et les cadres étaient à 49 % et passeront à 35 %. Ils prennent donc appui sur cette baisse pour vendre leur camelote.

Ainsi, lorsque nous disons qu'il existe une baisse et une dégradation, il ne s'agit pas d'une vue de l'esprit, ni d'une invention de la CGT, mais de la stricte réalité.

Je vous remercie.

● Laurent **TABBAGH**

Nous vous remercions tous, vous souhaitons un bon retour chez vous, et vous donnons rendez-vous très bientôt, dans la rue.



**La Retraite, défendons-la !**





# La Retraite,

*vous la voyez plutôt ... en chaise longue ou roulante*



*tous ensemble pour une reconnaissance de*  
**la Pénibilité !**

**VEOLIA ENVIRONNEMENT,**  
CONTRIBUTEUR DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE  
ET DES TERRITOIRES

En France, Veolia réinjecte

# 96%

de ses recettes  
dans l'économie  
et **investit 1,1 milliard**  
d'euros par an.



Veolia  
**innove**



**135 millions d'euros** sont  
investis par Veolia chaque année  
dans la recherche et l'innovation, à travers  
notamment ses 4 centres de recherche  
français, 120 partenariats académiques,  
65 collaborations avec des entreprises  
industrielles et start-up.



Écouter



Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)



L'assurance d'un avenir solide