



la
cgt

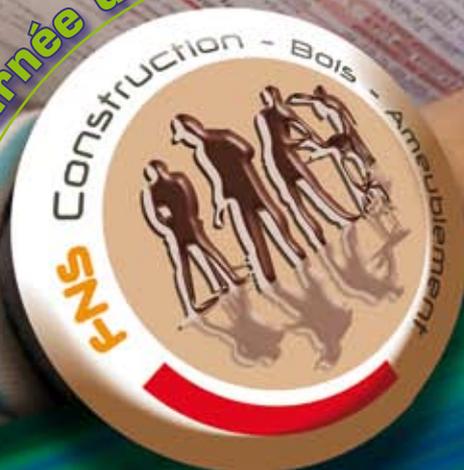
Fédération Nationale des Salariés
de la **Construction**,
du **Bois**
et de l' **Ameublement CGT**



L@ Com. fédérale



Journée d'Etude 3 mars 2011



RETRAITE

Gérard RODRIGUEZ

Bonjour à toutes et à tous. Je suis Conseiller Confédéral en charge des retraites et travaille à ce titre avec **Éric AUBIN**, responsable politique du dossier retraites au sein de la Direction Confédérale de la CGT.

Ce matin et peut-être une partie de l'après-midi seront consacrés à un diaporama présentant **les enjeux des négociations ARRCO et AGIRC**. Il aborde des considérations plus générales sur la retraite. Certains d'entre vous ont probablement participé l'an dernier à la journée d'étude sur les retraites : les propos vous sembleront peut-être des rappels mais ne seront pas inutiles. Pour d'autres, ils constitueront des informations nouvelles. Nous débiterons par des notions importantes en matière de retraite qui permettront de mieux comprendre les enjeux. Nous étudierons le régime général de base pour saisir clairement l'architecture des retraites en France, en particulier pour les salariés du privé. Nous passerons ensuite au sujet qui nous occupe, **l'ARRCO et l'AGIRC**.

À chaque problème de compréhension, je vous invite à m'interrompre immédiatement et je répondrai à votre question. Au terme du diaporama, en fin de journée, nous pourrions entamer les échanges. Nous devrions en principe avoir traité l'ensemble de la question et vous devriez être mieux armés pour susciter le débat avec les salariés. Un tract est disponible depuis hier en rapport avec la tenue de la prochaine réunion de négociation. Nous avons réellement besoin d'une information rapide des salariés et de leur intervention puisque la négociation en cours risque malheureusement de ne pas s'achever en leur faveur, avec de nouvelles mesures régressives que nous ne pouvons accepter.

Au préalable à la présentation sur **l'ARRCO et l'AGIRC**, nous allons examiner les notions essentielles en matière de retraite.

Il est intéressant de revenir sur ce que recouvre le terme de « *retraite* » étant entendu que sa signification de 2011 est très éloignée de celle de 1945, lorsque fut créé à la Libération le régime de Sécurité sociale. À cette date, lorsque sont fondées les retraites dites modernes, l'âge de départ est fixé à 60 ans. Mais à cette période, seul un salarié sur deux atteint cet âge, toute une partie des salariés, notamment des ouvriers, décédant avant

60 ans. Parler de retraite est alors parfois mal ressenti puisque les salariés vont cotiser sans être sûrs de percevoir leurs pensions. En dehors de l'espérance de vie, les salariés encore en vie à cet âge sont épuisés, dans l'incapacité de travailler. La retraite est donc un moyen pour eux de disposer d'un revenu pour survivre.

La préoccupation d'alors est une notion de risque à couvrir : l'impossibilité de travailler. Nous ne sommes plus dans cette configuration. L'espérance de vie a énormément progressé et à 60 ans, les salariés ne sont plus aussi épuisés qu'auparavant, dans l'incapacité physique d'exercer une activité professionnelle, même si cette affirmation est bien moins vraie dans vos professions. Notre préoccupation actuelle relève du droit, celui de passer à une autre phase de notre vie pendant laquelle nous aurons la liberté de faire ce que nous désirons, même si dans la réalité, tout le monde n'en a pas les moyens. Une période au cours de laquelle nous ne serons plus dans le lien de subordination qui lie le salarié à son employeur. L'idée est que l'âge de la retraite permette de sortir de la sphère du travail tout en poursuivant des activités choisies, et en bénéficiant d'un revenu qui permette de vivre dignement. Il s'agit en tout cas de l'aspiration légitime de tous les salariés.

Parler de retraite aujourd'hui et en 1945 ne recouvre donc pas la même réalité. Cet état de fait va déterminer pour une part importante les positions revendicatives que nous allons défendre. Notre approche de la retraite ne sera pas assurantielle ; nous revendiquons un droit à la retraite associé à un niveau de revenu qui permette de vivre dignement.

→ **La diapositive 4 présente deux graphiques :** à gauche l'évolution de l'espérance de vie pour les hommes à 60 ans entre 1994 et 2009, et à droite la même

évolution pour les femmes. Cette espérance de vie a jusqu'à présent augmenté, mais il faut relativiser. Son calcul est en fait une moyenne de l'âge des personnes décédées dans l'année. L'espérance de vie à la naissance tient compte de la totalité des décès, celle à 60 ans des personnes de 60 ans et plus.

L'évolution de l'espérance de vie à 60 ans est celle constatée jusqu'à présent, mais elle pourrait s'inverser, notamment si la dégradation des conditions d'accès aux soins et des conditions de travail se poursuivait, bien que nous fassions tout pour nous y opposer. Il paraît difficile à imaginer que ces dégradations de conditions n'influent pas sur l'espérance de vie. Le constat actuel est que l'espérance de vie augmente avec pour conséquence directe la croissance du nombre de retraités. Ce dont se félicite la CGT.

→ **La diapositive 5 nous présente les notions de répartition et de capitalisation en termes de retraite.** Les différents régimes de retraite de par le monde peuvent être classés soit dans la répartition, soit dans la capitalisation, et ne peuvent pas être à cheval sur les deux. La CGT a souvent attribué à la répartition des vertus dont elle n'est pas forcément parée. Les cotisations du régime par répartition ont deux fonctions : financer les prestations (*de l'année, sans placement aucun des sommes perçues*) et constituer les futurs droits.

La retraite par répartition n'est pas le nec plus ultra des systèmes. Pour qu'un régime de retraite soit satisfaisant, il faut lui associer d'autres caractéristiques. La répartition de notre point de vue est une condition nécessaire mais insuffisante. Des systèmes de répartition plus solidaires nous agrément davantage.

Le principe de la répartition est qu'un cercle de solidarité intergénérationnelle se met en place (*puisque les actifs cotisent pour financer les pensions des retraités*), solidarité inexistante dans le régime par capitalisation.

Dans ce système, chacun cotise pour soi et non pour les retraités. Aucune notion de collectivité n'entre en jeu.

Au-delà de cette approche individuelle contraire à l'esprit de la CGT, ajoutons que les cotisations sont placées sur les marchés financiers. Cette période de crise a montré quels risques pouvaient entraîner un tel système, puisque tous les régimes par capitalisation du monde ont été ébranlés. L'un des grands exemples venant à l'esprit sont les fonds de pension anglo-saxons massivement présents en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas, aux États-Unis ... Ils ont été sérieusement affectés par les mouvements financiers internationaux lors de la crise, à tel point qu'en moyenne les retraités dépendant de ces fonds de pension ont vu leurs revenus baisser de 20 %. Certains se sont totalement effondrés, laissant les retraités sans ressource. L'autre écueil du système de capitalisation est que, pour satisfaire les retraités, les fonds de pension doivent atteindre une rentabilité importante. Ils participent ainsi par cette politique à la financiarisation de l'économie, obligeant les entreprises à casser l'emploi, à comprimer la masse salariale pour dégager les taux de rentabilité attendus. La capitalisation est une spirale infernale dans laquelle il est impossible de garantir les revenus des futurs retraités et qui pourrait l'économie. Nous ne pouvons pas décemment, nous CGT, soutenir un tel système et nous sommes ...

attachés viscéralement à la répartition qui encore une fois doit être enrichie d'autres critères. Certains régimes par capitalisation sont, malgré tous leurs défauts, plus intéressants pour les salariés que certains régimes par répartition. Nous devons donc défendre les régimes par répartition solidaires permettant d'assurer à chacun, retraités actuels et retraités futurs, un bon niveau de pension. Ce à quoi nous ajoutons, faire en sorte qu'il n'y ait pas de rupture en termes de niveau de vie entre l'activité et le passage à la retraite.

Deux notions viennent compléter de manière très importante les questions de répartition ou de capitalisation : **les prestations définies et les cotisations définies.**

→ **Les prestations définies** appartiennent à un régime dans lequel on détermine le niveau de revenu versé aux retraités. Ce niveau de revenu est relatif, et la CGT estime qu'il doit être au minimum de 75 % du salaire.

→ **Les cotisations** que verseront les actifs vont être ajustées de façon à pouvoir garantir ce revenu aux retraités. Les cotisations évoluent et non le niveau de retraite. Le système à cotisations définies fonctionne à l'inverse : le niveau des cotisations est fixé et le niveau des retraites évolue en fonction des ressources des régimes. Dans un tel système, les retraites sont susceptibles de baisser. Ce système n'est pas encore appliqué en France, mais le MEDEF y songe sérieusement puisqu'il ne veut pas augmenter les cotisations. La CGT défend un régime par répartition à prestations définies.

Deux nouveaux éléments apportent de nouvelles précisions, **la contributivité ou la redistributivité.**

→ **Dans un système contributif**, les pensions sont proportionnelles aux cotisations versées. La solidarité ou la redistribution ne sont pas de mise ici, la règle est simple : petits salaires, petites cotisations, petites retraites. Plus la carrière est longue, plus les pensions sont élevées, mais ce biais réduit le niveau global des pensions.

→ **Dans un système redistributif**, une part des cotisations est affectée à des droits qui ne sont pas liés à des versements de cotisation.

Un exemple : dans la CNAVTS, régime de base des travailleurs salariés, un certain nombre de droits ne sont pas associés à des cotisations. Il en est ainsi pour le

chômage où des trimestres sont validés sans cotisation, pour les droits familiaux, en particulier pour les femmes, au titre de l'éducation des enfants. Ces droits sont des mesures solidaires financées parce qu'à l'inverse certains trimestres sont cotisés sans ouvrir à des droits. Pour prendre un exemple, aujourd'hui, une personne née avant le 1^{er} juillet 1951 possédant le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein (*soit 163*), voit ses droits ouverts à 60 ans. Si au même âge une personne a cotisé un plus grand nombre de trimestres, ceux-ci n'ouvrent à aucun droit de plus. C'est la solidarité puisque les cotisations sont redistribuées à des droits non cotisés. Ce système correspond un peu à celui du régime maladie. Chaque assuré social cotise tout au long de l'année, ses cotisations ne lui sont pas restituées en fin d'année s'il n'a pas été malade. En revanche, en cas de grave maladie, il ne paiera pas plus de cotisations.

Les régimes sont tous plus ou moins contributifs et redistributifs.

Dernier élément préalable et capital, **l'indexation**. En matière de retraite, tous les ans, les pensions sont revalorisées. Plusieurs méthodes sont possibles, deux principales sont utilisées en France : soit une indexation sur le salaire moyen (*qui n'est pas le salaire de tout un chacun*), soit une évolution basée sur la fluctuation des prix.

Le tableau de la **diapositive 8** montre qu'une différence existe entre les deux. Le salaire moyen est calculé en prenant la masse salariale, comprenant de très nombreux bas salaires et des salaires très élevés, divisée par le nombre de salariés. Le constat effectué sur les cinq dernières décennies est que les salaires évoluent plus vite que les prix. Savoir sur quelle base, salaires ou prix, vont être revalorisés les retraites est une vraie question, puisque l'incidence, selon le choix effectué, est directe sur le niveau de vie des retraités. Nous avons donc tout à fait intérêt à indexer les pensions (*ou toute autre allocation*) sur le salaire moyen.

Deux types de régimes de retraite obligatoires par répartition pour les salariés du privé existent en France. **Les premiers sont les régimes de base que sont la CNAV et la MSA** (*Mutualité sociale agricole*) qui concerne tous les ouvriers agricoles mais aussi tous les salariés des organismes gravitant dans la sphère agricole (*GROUPAMA...*).

Et **les seconds sont les régimes complémentaires : AGIRC, ARRCO, ainsi que l'IRCANTEC** concernant les contractuels de la fonction publique et des grandes entreprises publiques.

Dans le domaine public, les régimes de retraite sont dits intégrés, faisant office de régimes de base et complémentaire. Il est important de connaître ce détail pour éviter des incompréhensions et des divisions entre salariés du privé et du public. Le taux de liquidation dans le privé est à 50 % et dans le public à 75 % parce que le régime complémentaire du privé complète ce taux de base. Il a pour finalité de majorer le taux de remplacement et d'avoir un taux de complémentaire d'environ 25 %. Les taux sont au final identiques pour les salariés du privé et du public.

Dans les régimes de base, le calcul de la retraite ne va se faire que dans les limites du plafond de la Sécurité Sociale. Aujourd'hui il est autour de 2 900 euros bruts mensuels. Si le salaire dépasse ce plafond, les cotisations ne seront prélevées que sur 2 900 euros. Dans le secteur privé, la retraite est calculée sur le salaire avec les primes, ce qui n'est pas le cas dans le public.

Le premier élément de la formule de calcul est **le salaire annuel moyen**, c'est-à-dire que tous les salaires d'une carrière sont pris en compte, convertis en euros si besoin et revalorisés pour rétablir la valeur en termes de pouvoir d'achat. Aucun plafond n'est appliqué, l'ensemble du salaire sert de base. Sont ensuite retenus les 25 meilleurs de ces salaires. Avant 1993, les 10 meilleurs salaires étaient gardés. La différence est capitale pour le résultat, puisqu'elle fait sérieusement baisser le salaire annuel moyen, dont le calcul est la somme de ces 25 salaires divisée par 25. Ce passage de 10 à 25 salaires s'est effectué entre 1993 et 2008, à raison d'un an supplémentaire chaque année. Prendre les 25 meilleures années augmente les risques d'englober des années à salaire plus faible, des périodes de précarité ou de temps partiel. Lorsque seules les 10 meilleures sont retenues, les probabilités d'éliminer ces mauvai-

ses années sont plus importantes.

L'autre élément faisant baisser le salaire annuel moyen et qui participe à l'amoindrissement constaté des retraites est **la revalorisation des salaires**. Cette revalorisation s'effectue en se référant ou sur les prix ou sur le salaire moyen. Si un salaire de 1980, équivalent au plafond de la Sécurité Sociale de cette époque, est revalorisé en 2011 sur la base du salaire moyen, il sera alors égal au plafond de 2011, parce que le plafond évolue comme le salaire moyen. Si ce même salaire est revalorisé en fonction de l'évolution des prix, le salaire réactualisé sera très inférieur au plafond de 2011. Le mode d'indexation des salaires a été changé en 1987. Nous avons tous vu les conséquences du passage des 10 années à 25 années ; en revanche, ce que nous avons moins compris, même à la CGT, et qui pèse sur le calcul des retraites, est ce changement du système d'indexation, basé dorénavant sur les prix.

Nous n'avons évoqué pour l'instant qu'un seul terme dans la formule de calcul des pensions, et pourtant la baisse est déjà sensible. Le deuxième terme est **le taux de liquidation**, ou taux plein, comptant à 50 % dans le régime de base. C'est-à-dire que si le taux plein n'est pas acquis, le pourcentage dans le calcul sera inférieur, en fonction d'une décote calculée à partir du nombre de trimestres acquis. En 2011, le taux plein s'acquiert pour les salariés nés en 1951 à partir de 163 trimestres validés. Pour la génération 1952, 164 trimestres seront nécessaires, et pour les générations 1953 et 1954, 165 trimestres. Pour les générations postérieures, rien n'a encore été fixé, mais l'on peut penser que si rien ne se passe d'ici là, d'autres trimestres seront ajoutés. ...



La formule de calcul est donc le salaire annuel moyen multiplié par le taux de liquidation. Le taux de liquidation fait intervenir l'ensemble des trimestres cotisés et validés dans tous les régimes, publics ou privés. Une coordination existe entre eux.

Dernier élément de la formule de calcul, **le taux de proratisation**. Utilisé dans chaque régime pour calculer la pension, il est constitué par le nombre de trimestres cotisés et validés dans le régime en question ; les polypensionnés touchent une pension proportionnelle au nombre de trimestres cotisés et validés par régime et non une pension complète dans un seul régime. Taux plein ne signifie donc pas retraite complète. Il est possible d'avoir un taux plein et de ne percevoir qu'une petite retraite, surtout dans le cas des polypensionnés.

La formule de calcul est donc celle appliquée pour calculer la retraite des salariés du privé dans le régime de base.

QUESTION

Qu'en est-il en cas de chômage ?

Gérard RODRIGUEZ

Dans un système par annuité, des trimestres sont validés mais non cotisés, ce qui est particulièrement vrai s'agissant du chômage indemnisé. En revanche, aucun salaire n'est pris en compte dans le calcul de la retraite. Si les périodes de chômage se répètent au cours

d'une carrière, il n'est pas impossible qu'elles se retrouvent dans le calcul des 25 meilleures années, tirant fortement vers le bas le salaire annuel moyen. La CGT n'est absolument pas satisfaite de cet état de fait et nous nous battons pour le faire évoluer.

QUESTION

Si je reprends le calcul, une personne qui n'a pas validé et cotisé tous ses trimestres est pénalisée deux fois, et dans le taux et dans le nombre de trimestres ?

Gérard RODRIGUEZ

Effectivement, nous parlons d'une double peine. Dans le secteur public, la décote n'a été appliquée qu'en 2004 par *la loi FILLON*, ce qui à l'époque a été qualifié de double peine, alors qu'elle existait déjà dans le privé. S'il manque des trimestres, le taux de liquidation va être minoré, amplifié par le taux de proratisation. Nous proposons, CGT, de supprimer la décote et la surcote, c'est-à-dire que la seule chose à prendre en compte dans le calcul soit le nombre de trimestres effectifs.

QUESTION

Concernant les trimestres de chômage indemnisés, donc validés et non cotisés, sachant que dans le nouveau dispositif persiste la carrière longue – c'est-à-dire les personnes disposant de 8 trimestres supplémentaires pour prétendre partir de manière anticipée à 60 ans – les trimestres validés en chômage comptent-ils dans la carrière longue ? La question est peut-être valable aussi pour les femmes ayant validé des trimestres grâce aux enfants élevés.

Gérard RODRIGUEZ

La revue NVO a précisément répondu à ces questions dans l'un de ses numéros. Je vous invite à l'acheter puisqu'il fait état de toutes les situations. Ceci dit, dans le cadre des carrières longues, l'appréciation est différente entre les trimestres cotisés et les trimestres validés. Selon l'âge auquel le salarié a commencé à travailler, selon le nombre de trimestres obtenus, étant entendu que la condition préalable est d'avoir atteint le nombre de trimestres pour le taux plein plus 8, il

peut prétendre ou non au dispositif longue carrière. S'il est né au moins de juin 1951 (*pour se baser sur une retraite en 2011*) et a commencé à travailler à 16 ans en 1967, il doit avoir déjà cotisé 5 trimestres à la fin de l'année anniversaire de ses 16 ans. Il faut ensuite faire le rapport entre validé et cotisé. Dans le cas le plus favorable, tous ses trimestres auront été cotisés. Il va alors bénéficier des meilleures conditions. Si en revanche il a connu des périodes validées importantes au titre du chômage, sa probabilité de départ anticipé va fortement diminuer. Cette situation est totalement injuste et la CGT avait apporté l'idée lors des discussions avec le gouvernement qu'il fallait arrêter de faire la différence entre validé et cotisé parce que ces situations de chômage ou de maladie ne dépendent pas des salariés.

Je précise néanmoins, ce qui risque de vous choquer et je le comprendrais, mais nous y reviendrons, que la CGT n'est pas pour favoriser des dispositifs type carrière longue. Nous sommes pour la reconnaissance de la pénibilité ce qui est différent.

QUESTION

Nous parlons des femmes en matière d'éducation, mais certains hommes élèvent leurs enfants eux-mêmes. Ces dispositions sont-elles valables pour les hommes ?

Gérard RODRIGUEZ

Certaines dispositions, suite notamment à l'intervention de la Cour Européenne de Justice, ont été étendues aux hommes. Nous pensons toutefois à la CGT qu'elles doivent s'appliquer essentiellement aux femmes, en raison des discriminations en termes de salaire dans les entreprises. Ces mesures particulières doivent avoir vocation à corriger en partie ces inégalités de carrière et ne doivent s'appliquer qu'aux femmes. À quelques exceptions, puisque lorsqu'un homme élève seul ses enfants, il n'y a pas de raison qu'il ne bénéficie pas de ces mesures.

QUESTION

Surtout que les multiplications de divorces augmentent ces situations ...

Gérard RODRIGUEZ

Certes, mais statistiquement ce sont surtout les femmes qui élèvent les enfants. Nous ne sommes pas

hostiles à ce que certaines mesures s'appliquent aux hommes pour autant qu'elles correspondent à des situations réelles. Nous sommes surtout pour que les inégalités soient corrigées pendant la vie active, puisqu'il est scandaleux que pour un même travail, ou un travail équivalent, les femmes soient moins payées. La CGT est très active sur ce créneau, peut-être pas assez encore.

QUESTION

Pour les travailleurs handicapés bénéficiant d'une rente, donc un handicap supérieur à 10 %, ne pourrait-on pas demander à ce que cette rente soit intégrée dans le calcul ?

Gérard RODRIGUEZ

Je répondrai à cette question hors assemblée.

Nous allons nous tenir aux considérations d'ordre général dans cette journée pour pouvoir efficacement apporter des réponses aux salariés.

Il devient urgent de les informer car ils sont souvent totalement ignorants des négociations sur les retraites complémentaires et même ce que ces régimes représentent.

Concernant la décote, un seuil, aussi appelé durée d'assurance, est fixé par la loi pour atteindre la retraite à taux plein. Si le nombre de trimestres validés ou cotisés n'est pas atteint, le nombre de trimestres manquants et le nombre de trimestres pour aller à 65 ans vont être pris en considération.

60 ans est l'âge d'ouverture des droits à partir duquel les salariés peuvent partir, et 65 ans est l'âge à partir duquel, quelle que soit la durée d'assurance (*nombre de trimestres*), la décote n'est plus appliquée, le taux plein est acquis. Avec la loi de 2010, ces deux âges seront reportés de deux ans, à 62 et 67 ans, lorsque la réforme sera entièrement appliquée. De ces deux durées – le nombre de trimestres manquants pour la retraite à taux plein et celui pour atteindre 65 ans – est retenue la plus faible valeur. Elle va être multipliée par un coefficient (*très légèrement supérieur à 1,25 % dans le privé et très légèrement inférieur à 1,25 % dans le public ; il sera de 1,25 % dans les deux secteurs en 2015*), pour obtenir le coefficient de décote qui va affecter le taux de liquidation. ...

QUESTION

Ce sont des trimestres très chers payés.

Gérard RODRIGUEZ

Un an représente 5 %. Mais il est impossible de perdre plus de 25 %.

La formule de calcul présentée ici est strictement la même à la MSA. Dans la fonction publique deux différences sont à retenir. Tout d'abord, le salaire annuel moyen est remplacé par le dernier salaire. Ensuite, ce salaire est hors primes, dans le privé les primes sont comprises. Le taux de liquidation est de 75 % lorsqu'il est plein au lieu de 50 % dans le privé, parce que les régimes complémentaires n'existent pas. La structure de la formule est la même.

QUESTION

Comment l'année de service militaire est-elle comptée ? Validée, cotisée ?

Gérard RODRIGUEZ

Validée et cotisée dans la limite de 4 trimestres.

QUESTION

Il n'y a pas de salaire ?

Gérard RODRIGUEZ

Il y a un salaire, sauf pour les périodes effectuées sur une année calendaire complète. Sont comptabilisés par an les mois travaillés avant et ceux travaillés au retour. Je vous souhaite néanmoins que ces années-là ne soient pas prises en compte car elles sont pauvres en salaire.

Je reviens au numéro de la revue NVO dans laquelle vous trouverez en plus des tableaux précités un cahier sur la loi votée et mise en œuvre en 2010 et début 2011, ainsi qu'une interview d'**Éric AUBIN**.

Nous avons abordé les régimes de base de la Sécurité sociale, la CNAV et la MSA, pour lesquels les calculs sont identiques. Nous allons évoquer les caractéristiques de ces régimes de base. Ils sont par répartition parce que les cotisations sont utilisées pour payer les retraites du même instant et elles sont constitutives des nouveaux droits. Ces régimes sont dits par annuités puisque la durée est un élément important dans les calculs de la retraite. Il a d'ailleurs été justement souligné que lorsque cette durée est insuffisante, une double pénalité est appliquée, sur le taux de liquidation

et sur le taux de proratisation. L'âge est très important dans ce type de régime puisqu'un âge minimum est nécessaire pour accéder à ces droits. L'objet du mouvement de 2010 est la remise en cause de l'âge de départ à 60 ans. **Deux âges en réalité** : 60 ans pour l'ouverture des droits, 65 ans pour une retraite sans décote, indépendamment de la durée effective de cotisation et des trimestres validés. Ceux-ci constituent la durée d'assurance.

Ces régimes sont redistributifs pour plusieurs raisons : lorsqu'un salarié possède le nombre de trimestres nécessaires pour partir en retraite sans avoir atteint l'âge d'ouverture des droits, les trimestres supplémentaires qu'il effectuera ne seront pas pris en compte dans le calcul mais permettront d'aider à la prise en charge des trimestres validés mais non cotisés. Un trimestre validé n'est pas nécessairement un trimestre travaillé, il est équivalent à 200 heures de SMIC. Dès lors que 200 heures de SMIC sont comptabilisées dans une année, un trimestre est validé. Ce qui constitue une bonne nouvelle puisque les heures travaillées pendant les vacances par les étudiants par exemple peuvent constituer des trimestres. Deux trimestres équivalent à 400 heures de SMIC, trois trimestres 600 heures et quatre trimestres 800 heures. Néanmoins, posséder 1 600 heures de SMIC dans une année ne permet de valider que quatre trimestres. Là aussi une redistribution s'effectue. Sachez que le gouvernement et le patronat s'emploient à supprimer ce principe des 200 heures, pour privilégier le principe d'un trimestre validé correspondant à un trimestre travaillé. Il s'applique déjà dans la fonction publique.

Ces informations sont importantes dans le cadre d'un temps partiel, qui concerne notamment les femmes. Nous avons présenté ce diaporama à la Fédération du Commerce : les caissières, concernées par le travail partiel, peuvent valider des trimestres grâce à ce système des 200 heures. S'il disparaît pour aller sur du temps réel, ces mêmes caissières ne pourraient valider que deux ou trois trimestres. Vous comprenez l'importance de l'enjeu sur ce thème.

Des solidarités existent puisque des trimestres sont validés sans avoir été cotisés, notamment dans le cas de maladie, de chômage, et l'éducation des enfants.

Dernier élément, les régimes par annuités étaient essentiellement des régimes par prestations définies. Un niveau de retraite était fixé et les cotisations étaient ajustées pour y répondre. Depuis de nombreuses années cependant, le MEDEF en particulier refuse l'augmentation des cotisations. Le nombre des retraités en revanche augmente, ce qui signifie qu'à ressources constantes, si rien ne change, les pensions devront baisser. Le système devient alors à cotisations définies.

QUESTION

J'ai vu un sketch sur les retraites dont le sujet était le différentiel entre les retraités et les actifs, montrant que le nombre de retraités sera bientôt supérieur à celui des actifs. Mais quand prend-on en compte la productivité, c'est-à-dire le PIB ?

Gérard RODRIGUEZ

Soyons bien d'accord, je n'ai pas affirmé qu'il n'y avait aucun moyen de financer les retraites et de partager le PIB. Simplement que le MEDEF est opposé à ce partage. C'est-à-dire que les ressources des régimes sont figées. Comme le nombre des retraités croît, il est évident que la solution est d'augmenter les ressources et de redistribuer autrement les richesses. L'argent ne manque pas : le tract en votre possession met en relief qu'en 2010, 250 milliards de dividendes ont été distribués, plus que la totalité des dépenses de retraites.

Le MEDEF est arc-bouté sur ses privilèges et ne veut pas consacrer plus de moyens à la protection sociale en général, aux retraites en particulier. Nous reviendrons sur ce sujet.

Les régimes complémentaires. Leur fonctionnement est différent : un nombre de points est octroyé à chaque salarié en fonction des cotisations versées chaque année. Ce nombre de points est calculé simplement. En fonction des cotisations, un taux de cotisation est appliqué au salaire brut. Le montant obtenu est divisé par la valeur d'acquisition du point. Le jargon ARRCO et AGIRC

emploie le terme de salaire de référence, qui attention ne correspond pas au salaire de référence de la CNAV. Le salaire de référence à la CNAV est le salaire annuel moyen, alors qu'à l'ARRCO et AGIRC il s'agit de la valeur d'acquisition du point.

Le salarié cotise et cumule des points, qui sont comptabilisés en fin de carrière. Ils sont ensuite multipliés par la valeur du point pour obtenir la pension annuelle. Elle est versée pour le moment chaque trimestre à échoir. Le rendement des régimes est calculé par le ratio de la valeur du point sur la valeur d'acquisition du point. Ce thème est au cœur des négociations actuelles.

QUESTION

J'ai cru comprendre que nous parlions de la valeur du point au moment de la liquidation du droit de départ à la retraite. Mais la valeur du point n'est-elle pas à prendre en compte au moment où il a été acquis ? Si la valeur du point est supérieure au moment où il est acquis, le ratio ne devrait-il pas être réalisé sur l'ensemble des taux de cotisations cumulés ? J'ai du mal à comprendre qu'on ne fixe la valeur du point qu'au moment du départ. ...



Gérard RODRIGUEZ

Il faut bien avoir à l'esprit que le régime est par répartition. Dans la répartition le propos est à la fois de payer des retraites et de déterminer en même temps les droits futurs. La technique par points mise en œuvre a cette vocation. Ne vous laissez pas abuser par les différences entre valeur du point et valeur d'acquisition. L'importance en matière de retraite n'est pas la technique mais le résultat. Nous constatons que d'année en année le résultat baisse. Pourquoi ? Parce qu'il existe une évolution différenciée de **la valeur d'acquisition** du point et de **la valeur de service**. Nous revenons au problème de l'indexation et au tableau présenté au départ de ce diaporama sur la valeur de référence. L'une de ses colonnes était sur la valeur d'acquisition, l'autre sur la valeur de service. **La valeur d'acquisition** évolue au même rythme que le salaire moyen. **La valeur de service**, qui permet de calculer la retraite au moment où le salarié la prend et par la suite, est en revanche basé sur les prix. Le rendement a donc tendance à baisser, ce qui se traduit par une dépréciation des pensions servies aux retraités.

Prenons un exemple : deux salariés ont une différence d'âge d'un an, leur carrière est équivalente avec le même salaire, le second à partir à la retraite aura une pension moindre que le premier. Ce résultat constitue le taux de remplacement, du salaire d'activité par la retraite. Pour un même salaire d'activité, la pension versée va diminuer d'année en année.

Deuxième effet tout aussi désastreux, la revalorisation du point s'effectuant sur les prix, les pensions versées évoluent au même rythme que les prix. Tout comme dans le régime de base, ce système tire vers le bas les pensions, notamment relativement au revenu d'activité.

L'important dans un régime par points ou par annuités est le résultat et non la technique de calcul.

Les régimes complémentaires sont donc par répartition, par points, et sont plus contributifs que les régimes par annuités. Un salarié travaillant plus longtemps cumule encore des points. Les petits salaires rapportent peu de points, les gros salaires en apportent plus, étant entendu que dans les régimes ARRCO et AGIRC les taux de cotisations sont appliqués à des tranches et varient en fonction d'elles. Les salariés à

petits salaires sont plus pénalisés. Aucune correction n'est appliquée au temps partiel, au chômage, etc.

QUESTION

Les assimilés cadres cotisent à l'ARRCO et l'AGIRC. Ils acquièrent 120 points par an supplémentaires à l'AGIRC. Quel en est le calcul ?

Gérard RODRIGUEZ

Nous allons revenir à ce sujet plus tard. Je vous présente la technique de calcul par points en général ; nous approfondirons plus tard sur les calculs de l'ARRCO et ceux de l'AGIRC, y compris la garantie minimale de points, ce qui vient d'être évoqué.

QUESTION

Je suis né en août 1951, je ne pourrai partir qu'en avril 2011 et les trimestres actuellement travaillés sont en plus dans le régime général. Les points que je vais acquérir en plus dans le régime complémentaire vont-ils être en revanche pris en considération ?

Gérard RODRIGUEZ

Absolument.

Le dernier élément à caractériser ces régimes complémentaires est l'orientation sur les prestations définies ou les cotisations définies. Nous retrouvons la même problématique que pour les régimes de base. Avec l'arc-boutement patronal contre l'augmentation des cotisations, les ressources sont figées et l'ajustement se fait sur les pensions. Le souhait du MEDEF est que l'on puisse baisser les pensions, y compris celles liquidées. Ce qui est impossible aujourd'hui. Dans les régimes à cotisations définies, lorsque les ressources sont figées et que les allocataires croissent,

les pensions sont diminuées. Nous sommes donc actuellement dans un système à mi-chemin entre prestations définies et cotisations définies. Nous devons être vigilants, d'où l'importance de l'information des salariés. Si les négociations en cours et futures se déroulent en l'absence des salariés, il est à craindre que le MEDEF arrive à imposer ses vues.

QUESTION

Comme les négociations sont en cours et qu'une deuxième rencontre doit se dérouler le 9 mars, que va-t-on faire, une journée d'action, comme le 24 ? Quelle sera notre position ?

Gérard RODRIGUEZ

Nous allons répondre cet après-midi à cette question capitale, une fois la présentation terminée. Nous aborderons en effet la stratégie syndicale à suivre dans cette situation pour ne pas permettre au MEDEF d'imposer ses visées régressives. Nous sommes déjà dans une dynamique de recul social en particulier avec la loi de 2010 que nous avons combattue, nous devons absolument faire en sorte que cette régression cesse.

Les régimes ARRCO et AGIRC.

→ **La diapositive 14** en présente les paramètres. Les plus importants sont la valeur d'acquisition du point,

la valeur de service du point, le rendement résultant des deux premiers et les taux de cotisation.

Le salaire de référence (ou valeur d'acquisition du point) était en 2010 de 14,4047 euros. **La valeur du point** utilisée au moment de la liquidation était de 1,1884 euro. Le rapport des deux permet d'obtenir le rendement.

Les tranches de salaires constituent un système plus complexe que le régime de base. Dans ce dernier, la cotisation s'effectue dans les limites d'un plafond. Dans les régimes complémentaires, le salarié cotise à un certain niveau en dessous du plafond et à un autre niveau au-dessus du plafond. Dans les deux régimes, les cotisations se font dans la tranche supérieure au plafond. Si le salarié n'est pas cadre ou s'il n'est pas assimilé et admis à l'AGIRC par le biais de l'article 36, il ne cotise qu'à l'ARRCO. S'il est cadre ou assimilé et si par ailleurs son salaire est supérieur au plafond de la Sécurité Sociale, il cotise à l'ARRCO sur la partie inférieure au plafond, mais aussi sur la partie supérieure au plafond.

La tranche inférieure au plafond est désignée à l'ARRCO sous la tranche 1.

La tranche supérieure au plafond, jusqu'à trois plafonds de la Sécurité Sociale constitue la tranche 2.

La tranche inférieure au plafond à l'AGIRC est la tranche A.

La tranche B va du plafond à quatre plafonds.

La tranche C court de quatre plafonds à huit plafonds.

Sur chacune des tranches s'applique un taux de cotisation spécifique. Il est de 6 % pour la tranche 1 de l'ARRCO. Je devrais préciser le taux de cotisation contractuel. Car le taux de cotisation effectif, qui est celui appliqué en réalité, est de 7,5 %. Pourquoi deux taux ? Nous sommes dans une mécanique de retraite par répartition. L'obligation est double : payer les retraites actuelles et constituer les futurs droits. Le taux contractuel est celui qui permet de déterminer les droits. ...



Le calcul des points se fait chaque année sur la base de 6 % de cotisation. Le taux effectif est celui qui permet de financer le régime.

Lorsque les régimes ont été créés, les cotisants étaient nombreux et les retraités en faible nombre. Les retraites devaient être à la fois financées et les droits futurs constitués ; le taux de cotisation devait permettre de constituer des droits conséquents, et les besoins en ressources à constituer pour les retraités étaient en proportion faibles. Le taux effectif de cotisation était inférieur au taux contractuel.

Nous sommes aujourd'hui dans une situation inverse. Les retraités sont de plus en plus nombreux. Le taux effectif de cotisation finançant le régime est donc supérieur au taux contractuel qui permet de définir les droits futurs. Il existe un taux d'appel, qui est de 125 %, qui permet de définir le taux effectif de cotisation. Ce taux de 7,5 % peut être supérieur dans certains régimes, puisque l'unification des caisses ARRCO est très récente ; les caisses antérieures n'avaient pas toutes les mêmes pratiques et certaines présentent encore un reliquat, par des taux supérieurs, de ces différences.

Sur la tranche deux, le taux de cotisation est bien plus élevé : 16 % pour le taux contractuel et 20 % pour le taux effectif. Pourquoi un taux plus important sur la deuxième tranche ? Nous sommes dans une mécanique base plus complémentaire qui doit assurer un taux de remplacement du salaire. Soit, si nous reprenons ce que nous CGT proposons, 75 % du salaire. La base doit assurer 50 %, les complémentaires 25 %. Mais ces données concernent tout ce qui est en dessous du plafond. Au-dessus du plafond, les complémentaires prennent tout en compte. Voilà pourquoi le taux de cotisation au-dessus du plafond est bien plus élevé que le taux de cotisation en deçà du plafond. Le régime de base ne cotise pas au-dessus du plafond, la complémentaire doit donc assurer la totalité du taux de remplacement sur cette tranche de salaire.

QUESTION

Le taux d'appel est-il réparti entre une part employeur et une part salarié ?

Gérard RODRIGUEZ

Je parlais de la totalité de la cotisation (part em-

ployeur et part salarié). Le partage entre employeur et salarié est de 60 % portés par l'employeur et 40 % par le salarié. Sur les 20 % de la tranche 2, 12 % sont portés par l'employeur et 8 % par le salarié.

Le dernier élément des complémentaires est l'AGFF. Il s'agit d'un dispositif complémentaire à l'ARRCO et l'AGIRC.

Jusqu'à présent, ni l'ARRCO ni l'AGIRC n'avaient pris en compte la retraite à 60 ans. Dans ces systèmes, les abattements s'appliquent avant 65 ans. Ces abattements sont pris en charge par l'AGFF (ASF avant 2001), pour qu'un salarié qui part à 60 ans ait droit à sa retraite complète, sans abattement.

L'AGFF est financé par 2 % de cotisation, employeur/salarié sur la tranche 1, et 2,2 % de cotisation sur la tranche 2.

L'AGIRC a une structure identique à l'ARRCO, avec un salaire de référence, qui était en 2010 de 5,0749 euros, et une valeur du point de 0,4716 euro. Plusieurs tranches de salaires existent, B et C – la tranche A est absente puisque l'on y cotise déjà à l'ARRCO. Tous les salariés, cadres ou non cadres cotisent à l'ARRCO ; en revanche les cadres ou assimilés ne cotisent pas sur la tranche 2 de l'ARRCO, mais sur la tranche B de l'AGIRC. Nous retrouvons les mêmes principes pour ces taux, taux contractuels, taux d'appel et taux effectifs. Le taux de cotisation effectif sur la tranche B, comme sur la tranche C, est de 20,3 %. L'AGFF est de 2,2 % en tranche B. S'ajoute enfin la garantie minimale de points, qui concerne cadre et assimilés. Son principe est simple : si un cadre touche le plafond de la Sécurité Sociale, il est automatiquement à l'AGIRC. Sans autre dispositif que la garantie minimale de points, il ne va pas coti-

ser puisque sa tranche de salaire au-dessus du plafond est nulle, et ne pourra donc pas acheter de points. Un niveau de salaire est fixé, et à ce seuil supérieur au plafond de la Sécurité Sociale, est associé un nombre de points, un forfait : les 120 points évoqués plus haut. En deçà d'un niveau de salaire, le salarié bénéficie de ces 120 points sur lesquels il cotise comme s'il avait un salaire égal à ce seuil. Le seuil annuel est de 38 000 euros. Le plafond de la Sécurité Sociale est de 35 000 euros annuel. Dans ce dispositif, le salarié cotise sur la base de 38 000 euros alors qu'il ne perçoit que 35 000 euros, mais reçoit 120 points chaque année. Il permet à des salariés cadres ou assimilés ayant de bas salaires de disposer d'un plus en matière de retraite complémentaire.

Le problème est que de plus en plus de salariés bénéficient de cette garantie minimale de points, les salaires ayant tendance à se tasser. Le plafond de la Sécurité Sociale évolue comme le salaire moyen, qui croît assez vite. Mais le salaire moyen des cadres augmente moins rapidement que le salaire moyen de l'ensemble de la population. Autrement dit, de plus en plus de cadres voient leur salaire se rapprocher du plafond, voire passer en dessous du plafond.

Il est normal de cotiser plus à l'AGIRC puisque les tranches de salaires sont largement supérieures au régime de base. Le taux est de 20,3 % sur la tranche B, la CGT considère qu'il faudrait cotiser à un niveau plus élevé puisque l'AGIRC connaît un lourd problème de financement, indépendant de l'obstruction patronale, en raison notamment d'un niveau de cotisation trop faible. Nous proposons une augmentation à minima de 2 points, ce qui permettrait de financer le régime AGIRC.

En ce qui concerne les abattements, consécutifs à la non-prise en compte de la réglementation de 1982 sur l'ouverture des droits à 60 ans, la CGT propose non pas de reconduire les dispositifs en cours (AGFF) mais d'inclure l'accès à une retraite sans abattement avant 65 ans dans la réglementation des régimes.

Éric AUBIN (interview enregistrée)

Les négociations AGIRC ARRCO ont débuté le 25 novembre.

Cinq séances de négociations se sont suivies, la dernière ayant eu lieu le 24 février.

Le MEDEF a parlé lors de cette session du taux de rendement, c'est-à-dire du niveau de pension qui sera servi dans les prochaines années. Il

a voulu d'emblée aborder le thème des droits familiaux et conjugaux

sans parler des ressources qui permettraient de rétablir le niveau des pensions ou en tout cas de cesser la baisse.

Aucune organisation syndicale n'acceptera des propositions qui consisteraient à acter une nouvelle baisse des rendements, donc du taux de remplacement des retraites complémentaires. Il faut savoir qu'en 17 ans le taux de rendement a baissé de 25 % à l'ARRCO et de 30 % à l'AGIRC. Une nouvelle baisse serait de nouveau un recul pour les droits des salariés et un niveau de pension qui deviendrait indécent. Devant cette insistance des organisations syndicales, le MEDEF a souhaité réaffirmer qu'il s'opposait à toute augmentation des cotisations sociales, des cotisations retraites et n'a donc pas proposé de solution pour augmenter le niveau des ressources. Qui dit stagnation du niveau des ressources dit baisse des droits puisque le nombre des retraités augmente, et donc à assiette constante, c'est une nouvelle baisse des droits que nous promet le MEDEF.

Le MEDEF propose de ponctionner des ressources sur les droits familiaux. ...

Ceux-ci représentent une majoration de 5 % à l'ARRCO et de 8 %, plus 4 % supplémentaires par enfant, dans la limite de 24 % à l'AGIRC. Donc on voit bien qu'il y a une certaine équité à rétablir sur ces droits familiaux. Voilà pourquoi la CGT propose une majoration de 10 % pour tous les salariés quel que soit leur statut.

Nous arrivons au terme de ces négociations puisque la dernière réunion aura lieu le 18 mars. Les objectifs maintenant du patronat sont très clairs, il s'agit de nouveau d'un recul des droits pour les retraités actuels et futurs.

Nous allons mener la bagarre pour que de nouvelles ressources soient réunies. Nous allons proposer à la Commission Exécutive Confédérale d'organiser des rassemblements le 9 mars, rassemblements qui concernent bien entendu les salariés actifs, les retraités, qu'ils soient ouvriers ou cadres puisque l'ensemble des salariés sont concernés par cette négociation

AGIRC ARRCO. Personne ne pourra concevoir que de nouveaux reculs soient actés dans cette négociation ; sachant que cette négociation se fait entre organisations patronales et organisations salariées, sans la présence du gouvernement ; il nous revient de mettre la pression pour gagner ces nouveaux droits.

Gérard RODRIGUEZ

Après cette entrée en matière par **Éric AUBIN**, revenons au diaporama. Nous en étions restés au fait que différentes réformes ont été appliquées au régime général, et qu'un certain nombre d'accords ont été signés pour les régimes complémentaires tout au long des années passées. Ils conduisent d'une manière convergente à une dégradation de la situation en matière de retraite,

aussi bien pour les retraités actuels que pour les retraités futurs. Les régimes de base ont été marqués par des décisions de type législatif : *loi du 9 novembre 2010, loi FILLON en 2003* qui a fixé de nouvelles augmentations en matière de durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein, *réforme VEIL-BALLADUR de 1993* qui a instauré d'une part les 25 meilleures années en lieu et place des 10 meilleures ainsi que l'allongement de la durée d'assurance ; celle-ci est passée de 37,5 ans à 40 ans et de 150 trimestres à 160, et maintenant 163 trimestres. D'autres mesures moins connues n'ont pas fait l'objet d'une loi, celles de 1987 avec le changement de mode de revalorisation des salaires portés aux comptes qui se fait désormais sur la base de l'évolution des prix. Toutes ces réformes des régimes de base ont tiré les retraites vers

le bas, pour les actuels retraités, mais surtout pour les futurs retraités. Cette dégradation se retrouve dans les régimes complémentaires où l'on note une réduction très importante du taux de remplacement. La totalité de la retraite a donc baissé.

Toutes ces réformes mises en œuvre et tous ces accords avaient pour objet d'améliorer le financement des régimes, voire de régler les problèmes. Il est évident que ce ne fut pas le cas. Non seulement les problèmes de financement n'ont pas été réglés, puisque des déficits pour les régimes de base et des difficultés financières pour les régimes complémentaires s'observent en plus, mais ces réformes ont conduit à une dégradation très importante pour les retraités actuels et futurs.

Pour les retraités futurs, la baisse se ressent au moment du calcul de la pension à l'ouverture des droits. Cet affaiblissement est lié au passage des 10 aux 25 meilleures années, ainsi qu'à la durée d'assurance de plus en plus élevée. Dans le même temps, la durée d'activité réelle des salariés tend à diminuer parce qu'ils commencent à travailler de plus en plus tard, en raison des études plus longues. Les générations d'après-guerre débutaient leur carrière souvent dès 14 ans. Elles avaient largement effectué leur durée d'assurance à 60 ans. Les générations qui partent à la retraite en ce moment sont encore dans ce schéma. Mais nous arrivons à la croisée des chemins, avec d'une part l'augmentation des durées d'assurance pour une retraite à taux plein et d'autre part une diminution de la durée effective d'activité. De plus en plus de salariés partiront en retraite avec de la décote. Ce phénomène se fait déjà sentir à la CNAV depuis 2009. Cet état de fait a des conséquences désastreuses en matière de niveau de retraite.

Pour les retraites liquidées, la dégradation résulte de l'indexation sur l'évolution des prix. Si un salarié part actuellement à la retraite avec une pension équivalente à 70 % de son salaire d'activité, dans 20 ans, son niveau de pension ne sera plus que de 44 % d'un salaire comparable à celui qu'il avait en activité. Le pouvoir d'achat n'est même pas maintenu, puisque les retraités n'ont pas les mêmes consommations que les salariés. Ils sont de plus gros consommateurs de services notamment pour la santé, et l'évolution des prix dans la santé est supérieure à l'évolution générale des prix.

De quelle idée part-on pour justifier cette dégradation ? Que les retraités ne doivent plus bénéficier des fruits de la croissance. Alors que la croissance actuelle résulte en grande partie de leur activité passée et des gains de productivité réalisés auparavant. La CGT considère que les retraités doivent eux aussi profiter de cette croissance, et nous revendiquons dans cette optique une évolution des pensions au même rythme que l'évolution du salaire moyen.

Ces différentes réformes et réglementations avaient pour objectif, de la part patronale, à ne pas conduire à la revalorisation des ressources, ce qui inexorablement va déboucher sur la baisse plus forte encore des retraites, ce que nous n'accepterons pas.

QUESTION

De mémoire, l'assiette qui concerne les salaires a perdu 10 points en 20 ans.

Gérard RODRIGUEZ

Je vais l'évoquer dans le cadre des propositions et de la valeur ajoutée. La période est cruciale : va-t-on continuer à figer les ressources, et nous allons de toute évidence vers une dégradation accélérée de la situation, qui n'affecte pas uniquement les retraités, ou bien sommes-nous capables d'imposer d'autres orientations ?

L'augmentation du nombre de retraités est due à la croissance de l'espérance de vie, qui peut néanmoins évoluer jusqu'à voir la tendance s'inverser en raison de conditions de vie et d'accès à la santé moins bonnes. À cette augmentation s'ajoute l'effet papy-boom, les bébés du baby-boom de l'après-guerre étant maintenant à l'âge de la retraite. Les flux de départ en retraite sont plus importants aujourd'hui qu'ils ne l'étaient voilà une dizaine d'années. Ces flux représentent environ 800 000 personnes chaque année, contre 600 000 à 700 000 auparavant. Ce papy-boom va s'arrêter et la situation actuelle est un phénomène conjoncturel, à l'inverse de l'espérance de vie.

Ce qu'explique **Éric AUBIN** dans la petite interview est que lors de la dernière réunion, toutes les organisations syndicales ont mis en avant qu'il fallait au préalable traiter la question des ressources, qu'on ne pouvait pas raisonner à ressources constantes, et qu'elles devaient être augmentées. ...

Toutes les organisations n'ont pas les mêmes solutions. Les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC concernent 18 millions de salariés cotisants et 11 millions de retraités, soit 29 millions de personnes.

La totalité des dépenses en matière de retraites en 2008 s'élevaient à 238 milliards d'euros. Les dépenses ARRCO et AGIRC en représentent environ un quart. Le niveau des dividendes distribués par les entreprises dans cette même période est autour de 250 milliards d'euros.

Autre enjeu des négociations, les pensions ARRCO, pour les non-cadres, représentent en moyenne 30 à 40 % du total des pensions. Pour les retraités cadres, l'ARRCO et l'AGIRC peuvent représenter 60 % à 70 % du total de leur retraite.

La question posée, au cœur des négociations et à discuter avec les salariés, est de savoir s'il est possible de financer. Le niveau des dividendes donne une idée des moyens disponibles. Les profits de 2010 ont encore augmenté et la part de ces profits accordés en dividendes fut majorée de 13 %, en pleine période de crise. Les entreprises ont d'une manière générale suffisamment de ressources pour financer la protection sociale à un niveau satisfaisant, les retraites en particulier. Les entrepreneurs prétendent être asphyxiés par les prélèvements, en comparaison avec les entreprises d'autres pays. Notre pays a fait le choix de financer la protection sociale par le biais des cotisations. Or, d'autres la financent par l'impôt sur les sociétés : leur taux des cotisations ne peut être comparé alors avec celui appliqué en France, à moins d'y ajouter la fiscalité.

Par ailleurs la productivité des Français, qui a crû encore ces dernières années, est pour l'instant accaparée par la partie patronale, par les actionnaires et par la finance, captation d'autant plus forte que s'observe en parallèle la stagnation voire la baisse des salaires.

La CGT affirme qu'il serait possible de financer la protection sociale. Nous avons fait chiffrer par les services de l'AGIRC et de l'ARRCO ce que permettrait de dégager comme ressources nouvelles la mise à contribution des revenus financiers des entreprises au même niveau que les cotisations payées par les salariés : 10 milliards d'euros entreraient ainsi dans les caisses. Le problème de financement des régimes serait réglé.

Le MEDEF se défend en signalant qu'on ne peut pas soumettre à cotisations des revenus financiers. Il

convient simplement de trouver une formule pour que ces profits soient utilisés à des fins plus utiles. Le MEDEF évacue cette possibilité au motif que c'est aux politiques de décider, et non aux partenaires sociaux. Nous devrions bannir ce terme puisque nous ne sommes absolument pas dans un schéma de partenariat, mais dans un antagonisme avec des intérêts opposés. Cette expression de partenaires sociaux laisse à entendre que nous sommes tous à égalité dans les négociations ou les entreprises, ce qui n'est absolument pas le cas.

Nous sommes donc dans une situation où certains ne veulent pas régler les problèmes de la protection sociale, puisque dans ce cas, les actionnaires percevront moins de dividendes. Nous devons préciser ces faits aux salariés lorsque nous nous entretenons avec eux puisque le fonctionnement de la retraite et sa technique ne sont pas les seuls en jeu.

QUESTION

Peut-être faudrait-il qu'on soit plus simples dans nos explications aux salariés. Pourquoi ne pas présenter le PIB de la France comme un gâteau de 2 000 milliards, dans lequel les retraites, l'assurance sociale, les salaires, etc., ne représentent que 15 % ? Et que ce gâteau va augmenter très sensiblement pour atteindre 4 000 milliards en 2030, soit 18 % pour les diverses parts aux salariés.

Gérard RODRIGUEZ

Nous devons être très rigoureux en termes de chiffres. Le PIB au niveau national est effectivement d'environ 2 000 milliards d'euros. Les dépenses de retraites représentent 11 à 13 % de ce PIB, selon les régimes. La CGT considère que pour bien financer les retraites, il faudrait consacrer 18 % du PIB. Ce dernier ne cesse d'augmenter en raison de la productivité. Les économistes estiment que d'ici à 2050, il devrait doubler pour atteindre 4 000 milliards d'euros. Les dépenses de retraites soustraites, il reste encore largement de quoi financer les autres branches de la protection sociale et pour investir.

QUESTION

J'appartiens à une entreprise de 248 salariés dans laquelle 511 millions de dividendes ont été versés aux cadres en 2009.

Nous parlons de la protection sociale. N'oublions pas que la Sécurité Sociale est notre salaire en différé. Or, les entreprises ont été exonérées de 250 milliards d'euros en cotisations patronales entre 1992 et 2008. Cet argent doit revenir à la caisse de Sécurité Sociale et ne pas rester dans les entreprises. Sans compter les heures supplémentaires qui ne sont pas chargées, soit 20 milliards par an.

Nous devons aborder ce sujet dans les tracts. La réforme des retraites est passée malgré les trois millions de personnes dans la rue. Nous avons intérêt à être vigilants pour les retraites complémentaires.

Chez VINCI, trois syndicats ont signé le PERCO. ProBTP ne gère plus la participation, le patron a pris sa place. Dans les entreprises où le PERCO a été instauré depuis 2010, si les salariés ne le refusent pas, la moitié des participations est versée au PERCO. Il prendra la place des complémentaires.

La retraite par capitalisation est déjà mise en place et nous sommes tous fautifs de ne rien dire, parce que nous aimons tous gagner de l'argent.

Gérard RODRIGUEZ

Le propos d'une journée comme aujourd'hui est de pouvoir aller à la rencontre des salariés pour les mettre au courant de la situation et des propositions trompeuses de leurs employeurs. Notamment des produits qui peuvent paraître attractifs, mais sont en réalité insidieux. La formation des délégués permettra d'informer les salariés.



QUESTION

Lorsqu'on parle de dividendes et d'actionariat issu d'un mouvement politique dans les années 1990 ou 2000, combien de salariés sont actionnaires ? La plupart des grands financiers représentent 51 % des actionnaires des entreprises, mais les 49 % qui restent sont constitués de salariés (*employés, ouvriers et cadres*). Quel discours fait-on passer lorsqu'on demande de taxer les dividendes. Va-t-on leur demander de vider leurs comptes en banque ? Le PERCO est moins pervers à côté. Quant aux allègements, tous les salaires stagnent, le patron les limite à 1,6 fois le SMIC. L'augmentation faible permet de garder 300 euros d'exonération par mois sur un SMIC. La hausse franche des salaires permettrait de faire croître les ressources des retraites et du salaire socialisé.

QUESTION

Il existe en effet des niches à bas salaires, avec pour conséquence un manque de 32 milliards d'euros pour la Sécurité Sociale. ...



rait logique de payer plus de cotisations dans l'immobilier que dans la Construction. Nous allons plus loin : une entreprise qui comprime ses salaires et l'emploi doit être pénalisée au niveau de ses cotisations.

À l'inverse, une entreprise « vertueuse » où l'on respecte le salarié, où l'on pratique de bons salaires devrait payer moins de cotisations.

Les Smicards offrent 400 euros de diminution FILLON, comme le mentionne la fiche de paie.

Gérard RODRIGUEZ

On estime en effet les exonérations de protection sociale supérieures à 30 milliards d'euros. Les exonérations sont compensées par l'impôt des ménages. Les patrons ne paient pas de cotisations sociales ou de manière dégressive sur les salaires dans la limite de 1,6 SMIC. Ce système les conduit à maintenir un niveau de salaire bas. Le gouvernement refuse de reconnaître que les exonérations sont des trappes à bas salaires, et considèrent qu'elles favorisent l'emploi. Ce manque de 30 milliards est compensé par l'impôt, qui du coup ne profite ni aux autres branches de la protection sociale, ni à l'Éducation Nationale, ni aux infrastructures et réseaux qui sont importants pour l'économie du pays.

La CGT est pour l'arrêt des exonérations. Par ailleurs, elle est consciente que certaines entreprises, qui peuvent employer de nombreux salariés, connaissent des difficultés alors que d'autres réalisent des profits colossaux tout en ayant peu de main-d'œuvre. Il n'est donc pas normal que ces dernières soient soumises aux mêmes taux de cotisation que les premières. Nous demandons à ce que soit appliquée une modulation du taux de cotisation. Des statistiques sont très parlantes. Dans le secteur de la Construction, le rapport masse salariale sur valeur ajoutée est de 81 %. Dans le secteur de l'Immobilier, ce rapport est de 31 %. Il se-

Je n'avais pas évoqué la question des exonérations dans le cadre des régimes complémentaires car elles n'existent pas, elles touchent les régimes de base. En revanche, la mise à contribution des revenus financiers rapporterait immédiatement 10 milliards d'euros aux régimes complémentaires.

Nous avons fait chiffrer également l'élargissement de l'assiette de cotisation. L'intéressement et participations aujourd'hui ne sont pas soumis à cotisations sociales (*la CSG n'est pas une cotisation au titre de la Sécurité Sociale ou des retraites, elle est à la fois impôt et cotisation*). S'ils l'étaient, le bénéficiaire, chiffré par les services des retraites complémentaires, serait de plus de 2 milliards.

Nous avons donc des réponses concrètes en matière de financement : les capitaux existent, tout dépend de la volonté à financer ou non.

QUESTION

En dehors de l'intéressement et des participations, il faut aussi parler de l'ensemble des primes. Dans les grands groupes, l'encadrement bénéficie de primes à l'exploitation non soumises à charges sociales.

Gérard RODRIGUEZ

Nous sommes dans une situation où les employeurs, plutôt que d'augmenter les salaires - l'augmentation des salaires s'inscrit dans la durée, il est impossible de les baisser par la suite - préfèrent verser de l'in-

téressement ou des primes qui ne sont pas pérennes et non soumis à cotisations sociales. Ces primes permettent par ailleurs au patronat d'acheter une certaine paix sociale et de semer le trouble. Nous ne sommes pas à l'aise à la CGT sur la question salariale en raison du grand nombre de pratiques différentes d'une entreprise à l'autre et de rémunérations périphériques. Nous ne sommes parfois pas compris par les salariés lorsque nous leur parlons salaires.

Il faut remettre en cause ces pratiques-là, et nous sommes porteurs dans ces négociations en cours, et dans les précédentes, d'une proposition qui va au-delà de l'intéressement et de la participation. Nous considérons que tout ce qui est assimilé à du salaire devrait être soumis à cotisations sociales.

Plusieurs points font débat dans la négociation. Les premiers sont les paramètres : valeur du point, valeur d'acquisition du point, AGFF, rendement, droits familiaux et conjugaux et action sociale. Tous posent directement ou indirectement la question des ressources correspondantes. La partie patronale est fermement opposée à une augmentation des cotisations. Ses arguments : compétitivité des entreprises, des charges surdimensionnées... En revanche, elle n'apprécie pas que l'on aborde le thème des dividendes.

Au-delà de la question des ressources ressort la volonté, notamment via l'AGFF, de maintenir une certaine pression sur les salariés. La disparition de l'AGFF se manifesterait pour beaucoup de salariés par une baisse très importante, jusqu'à 22 %, de leur retraite. Le MEDEF veut le maintien de ce dispositif qui peut être utilisé à des fins de chantage. La CGT demande en revanche à supprimer l'AGFF et à intégrer à la place dans la réglementation des régimes le fait que dès 60 ans il est possible de bénéficier d'une retraite complète. Ce qui éviterait de reprendre les négociations tous les deux ou trois ans sur le taux de l'AGFF. Nous ne sommes pas pour supprimer le droit mais pour remplacer l'outil qui a été biaisé. Ce changement implique l'augmentation des ressources et d'intégrer dans les régimes (*en faisant un raccourci*) les cotisations versées pour l'AGFF.

Notre proposition est qu'à chaque fois qu'un salarié part à la retraite en ayant obtenu le taux plein dans le régime de base, il n'ait pas d'abattement dans le régime complémentaire.

Nous nous sommes battus en 2010 contre le projet des retraites en mobilisant un nombre de manifestants encore jamais atteint. Pour autant, le pouvoir politique, c'est-à-dire Nicolas SARKOZY, a eu le dernier mot en passant en force sur la réforme.

Les négociations des complémentaires se déroulent dans un cadre différent : ni Nicolas SARKOZY, ni le Gouvernement, ni l'Assemblée Nationale n'ont la main. Le débat se déroule entre les salariés (*représentés par les organisations syndicales de salariés*) et le MEDEF (*représentant des employeurs*), y compris dans les entreprises. L'UPA et la CGPME n'interviennent pas, le MEDEF parle pour eux. Dans l'hypothèse d'un rapport de force plus favorable aux salariés, nous serions en mesure d'imposer un accord de progrès social. Si nous sommes capables de convaincre les salariés dans les entreprises de faire pression sur les employeurs, même le leur, il est possible d'imaginer que ces négociations ne s'achèveront pas par un mauvais accord et de nouveaux reculs pour les salariés.

Le délai du 9 mars pour la prochaine négociation est court. Néanmoins, la distribution du tract aux salariés et aux retraités pour qu'ils soient au courant de ce qui se déroule, avec les risques pour les retraites complémentaires, et des délégations chez les employeurs vont peser. Nous avons constaté avec **Éric AUBIN** que le seul appel du 26 février a totalement changé la physionomie de la réunion. Les salariés doivent savoir que le MEDEF a d'ores et déjà annoncé qu'il viendrait à la prochaine réunion avec un projet d'accord, un projet de recul social de nouveau, et qu'il ferait pression sur certaines organisations pour qu'elles le signent.

Les négociations se sont ouvertes le 25 novembre avec pour maître mot, de la part des employeurs, sérénité. Ils avaient peur suite aux mouvements de 2010, mais ont pris de nouveau confiance au fil des réunions, jusqu'à la dernière où la peur est réapparue après la manifestation du 26 février. Les délais sont certes courts, l'activité syndicale n'est pas simple, mais il faut faire en sorte qu'à la sortie de cette journée de travail, des dispositions soient prises dans les syndicats pour aller informer les salariés. Le risque étant que le MEDEF reprenne confiance face au silence des salariés et fasse adopter un projet très régressif.

Le projet présenté lors de la dernière réunion propose entre autres d'aligner l'âge d'accès à la pension de réversion, pour le conjoint survivant, ...

sur les nouvelles dispositions votées en 2010. Soit 62 ans au lieu de 55 ans actuellement pour les cotisants à l'ARRCO et 60 ans pour ceux de l'AGIRC. Le taux passerait quant à lui des 60 % actuels à 54 %.

Nous avons la responsabilité d'informer les salariés. Pour le moment ce travail n'est pas fait, ou très partiellement en très peu d'endroits. Nous avons besoin de débattre avec les salariés pour obtenir des appuis pour les prochaines réunions. Libre ensuite aux salariés de réagir ou non à ces informations.

Les négociations se déroulent de manière très confidentielle. Certaines autres organisations syndicales ont des positions incroyables, en accord avec le MEDEF, pour s'aligner sur la loi de 2010. Si les salariés sont informés, très rapidement ces organisations syndicales vont changer d'avis. Nous ne pourrions pas passer outre notre travail de syndicaliste, c'est-à-dire informer les salariés.

QUESTION

Les trois majors du Bâtiment sont présentes ici. Nous n'avons été mis au courant des dernières négociations aux chambres patronales qu'une semaine avant la réunion, nous n'avons pas pu nous organiser. Je constate que nous sommes nombreux ici, il n'y a pas de raison que le 10 mars aucune action ne se fasse aux chambres patronales.

Gérard RODRIGUEZ

Nous rendons compte en temps réel des négociations, c'est-à-dire que le compte rendu part le jour même dans les organisations. Je ne sais pas en revanche comment il est ensuite diffusé. Je sais néanmoins que certaines informations n'arrivent jamais à leurs destinataires. Nos devons régler ce dysfonctionnement.

Par ailleurs, sortant d'une problématique régime général, nous avons peut-être, et je m'inclus dedans, insuffisamment montré les liens existant entre les régimes de base et les régimes complémentaires. Ce qui expliquerait notre préparation un peu faible, en termes de délais. Je rappelle néanmoins que les salariés avaient besoin de souffler un peu après une année difficile. Les négociations se sont ouvertes en fin d'année, à ce même moment. Mais un travail non négligeable est encore possible dans les jours qui viennent. Vous

devez maintenant être en possession d'arguments suffisants pour informer vos collègues de travail et les inciter à faire pression sur leurs employeurs, par une délégation un peu musclée, qui en informera le MEDEF. Nos interlocuteurs lors des réunions sont sensibles à ces pressions.

QUESTION

Les lenteurs de diffusion concernent-elles notre seule Fédération ou toutes les Fédérations ? Certaines sont encore réticentes.

Gérard RODRIGUEZ

Mon travail est de diffuser les informations de la Confédération à toutes les organisations, qu'elles soient professionnelles ou territoriales. Je ne maîtrise pas la communication interne de ces informations.

QUESTION

Les salariés attendent actuellement de savoir dans quelles conditions ils vont partir à la retraite et à quel âge. Le mode de calcul ne les intéresse pas. Le site de ProBTP annonce une retraite complémentaire à taux plein à 67 ans. Il effectue des simulations : avec 35 années de cotisations, la retraite complémentaire sera de 91 % pour un départ à 67 ans, de 79 % pour un départ à 65 ans, de 74 % à 62 ans et de 68 % à 60 ans. Que proposent les employeurs, sachant que les conventions collectives n'ont pas été renégociées et stipulent une retraite à taux plein à 65 ans ?

Gérard RODRIGUEZ

Les négociations actuelles abordent l'âge de départ sans abattement. Le MEDEF propose de s'aligner sur les réformes de 2010, soit 67 ans. Les régimes complémentaires font les calculs sur la réglementation hors AGFF, c'est-à-dire pour l'instant 65 ans et 67 ans dans l'hypothèse où le MEDEF arriverait à ses fins.

En dehors de cet âge sans abattement, seul l'âge d'ouverture des droits est à retenir, qui est aujourd'hui de 55 ans à l'ARRCO et à l'AGIRC. Sachant qu'à 55 ans, l'abattement est de 57 %.

Les caisses comme ProBTP qui affichent des calculs essaient de laisser à penser que les décisions seront prises en ce sens. L'important est de ne pas se laisser abuser par de tels propos car rien n'oblige les régimes complémentaires à adopter une retraite sans abattement à 67 ans. Cet âge à la retraite sans abattement concerne tous ceux qui n'ont pas atteint le nombre de trimestres nécessaires dans le régime de base à cet âge. Il est possible de bénéficier du taux plein plus tôt.

Les salariés attendent des informations : donnons-leur ! Une partie des enjeux retraite s'est jouée en 2010, une autre se joue actuellement.



Le MEDEF ne veut augmenter ni la valeur du point plus vite que les prix, ni le rendement des régimes, ni les ressources. Il veut diminuer les droits familiaux et les droits conjugaux. Il faut donner cette réalité aux salariés. Nous disons qu'il est possible de faire autrement, comme augmenter la valeur de service du point au même rythme que le salaire moyen. Mais nous avons besoin d'un rapport de force. Les prochaines réunions vont se dérouler les 9 et 18 mars.

Terminons sur les propositions de la CGT.

Elles sont de trois natures différentes :

→ Tout d'abord les droits que nous revendiquons et défendons pour tous les salariés et retraités.

→ Puis les mesures en termes de financement pour financer ces droits.

→ Enfin, l'action sociale.

Le premier droit à défendre est que si la retraite à taux plein est acquise en régime général, aucun abattement ne peut s'appliquer dans les régimes complémentaires, ce qui lèverait l'hypothèque de l'AGFF. Ce droit doit être inscrit dans la réglementation des régimes.

Nous sommes résolument opposés au report de l'âge de la retraite sans abattement, actuellement 65 ans, à 67 ans.

Nous sommes pour instaurer un minimum à l'ARRCO, comme il existe un minimum contributif dans les régimes de base ; nous militons pour que les deux montants cumulés soient équivalents au SMIC. Si le revenu minimum de la retraite ne peut pas être inférieur au SMIC, une partie doit être supportée par le régime général, une autre par les régimes complémentaires.

La valeur du point doit évoluer comme le salaire moyen, pour que les pensions progressent de même.

Nous demandons que les majorations familiales qui existent à l'ARRCO et à l'AGIRC soient alignées sur le régime de base, c'est-à-dire 10 % dans tous les régimes. Nous restons pour l'instant sur trois enfants, nous basant sur ce qui a été établi par le Conseil d'Orientation des Retraites : en termes de constitution patrimoniale, c'est-à-dire la capacité d'accession à la propriété, un décrochage s'observe entre 2 et 3 enfants. La situation se dégrade à partir de 3 enfants, les majorations familiales ont ...

pour vocation à compenser cette moindre capacité d'accession à la propriété. Mais nous ne sommes pas fermés à la discussion.

Les droits conjugaux doivent être alignés par le haut, c'est-à-dire que la pension de réversion soit accessible dès 55 ans, y compris à l'AGIRC.

Un débat doit s'instaurer, y compris au sein de la CGT, en ce qui concerne la carrière complète.

Deux options sont possibles. Certains considèrent qu'une durée est nécessaire. Elle était de 37,5 ans avant 1993, nous en sommes à 163 trimestres. D'autres partent de l'idée que la vie de chacun est constituée d'une phase de formation après l'enfance, puis d'une phase active avec des précarités subies. Certains salariés, une minorité, choisissent d'arrêter leur carrière ou de la mettre entre parenthèses pour un temps. Pourquoi ne pas considérer que tout le monde a le droit de partir en retraite à 60 ans, et que des abattements seront appliqués pour les années non travaillées par choix ?

Nous devons trancher entre ces deux partis, et nous pouvons tous y participer. En tout état de cause, la CGT considère qu'à 60 ans la grande majorité des salariés doit pouvoir accéder à une retraite complète. Nous intégrons dans les carrières complètes les années de formation initiale et les années de précarité subie, maladie comprise. Nous combattons la pénalisation due à la précarité (*chômage ou maladie*).

Comment allons-nous financer les droits que nous revendiquons ? Nous sommes pour augmenter les taux de cotisations : le taux de cotisation contractuel, celui qui ouvre les droits, parce plus de droits sont nécessaires. Ce faisant, nous générons plus de droits, mais les ressources augmentent. Le taux effectif, qui permet de financer les régimes, doit lui aussi être revu à la hausse de manière à ce que durablement les régimes ARRCO et AGIRC soient équilibrés.

Nous proposons aussi d'élargir l'assiette de cotisation, en ajoutant intéressements et participations, les deux représentant déjà 2 milliards d'euros. Si d'autres revenus étaient soumis à cotisation, les rentrées seraient supérieures encore.

Nous souhaitons encore dans le cadre de ces négociations la mise à contribution des revenus financiers, ce qui apporterait 10 milliards d'euros à l'ARRCO et l'AGIRC selon leurs propres calculs.

Quant à l'action sociale, il existe dans les différents secteurs une action sociale par caisse. Une partie des ressources des régimes lui est allouée, au maximum 1 %. Les caisses constatent qu'elles ont de moins en

moins de marges de manœuvre pour de l'action sociale de proximité parce qu'elle est de plus en plus dictée par des priorités fixées au niveau des fédérations. Petite précision : les caisses ARRCO et AGIRC sont regroupées en Fédérations. La CGT considère qu'il faut revenir à une action sociale de proximité, qui est la plus performante car de terrain, et en finir avec le diktat des Fédérations. Les caisses de retraites peuvent apporter une aide (*financières ou autres*) à des actifs ou des retraités en difficulté.

QUESTION

Pourrait-on nous faire passer le diaporama par mail pour qu'on le diffuse auprès de nos camarades ?

Gérard RODRIGUEZ

Pas de problème.

QUESTION

En termes d'information, les tracts existent. Ne serait-il pas possible de passer de l'information par les journaux ou la télévision, avec des discours clairs ? Il est difficile de communiquer aisément avec les journalistes, pourquoi ne pas diffuser des encarts ?

Gérard RODRIGUEZ

Les médias sont totalement silencieux sur le sujet des complémentaires retraites. Ils ont effectivement des consignes de ne pas passer d'information sur ce qui se passe lors des négociations. Dans le cas contraire, la pression des salariés jouerait contre les intentions du MEDEF. Nous ne maîtrisons en rien les médias. *Pour prendre un exemple* : nous avons convoqué en Conférence de Presse voilà trois semaines plusieurs médias, avec **Bernard THIBAUT** comme intervenant. Aucun n'a relayé les éléments de l'intervention.

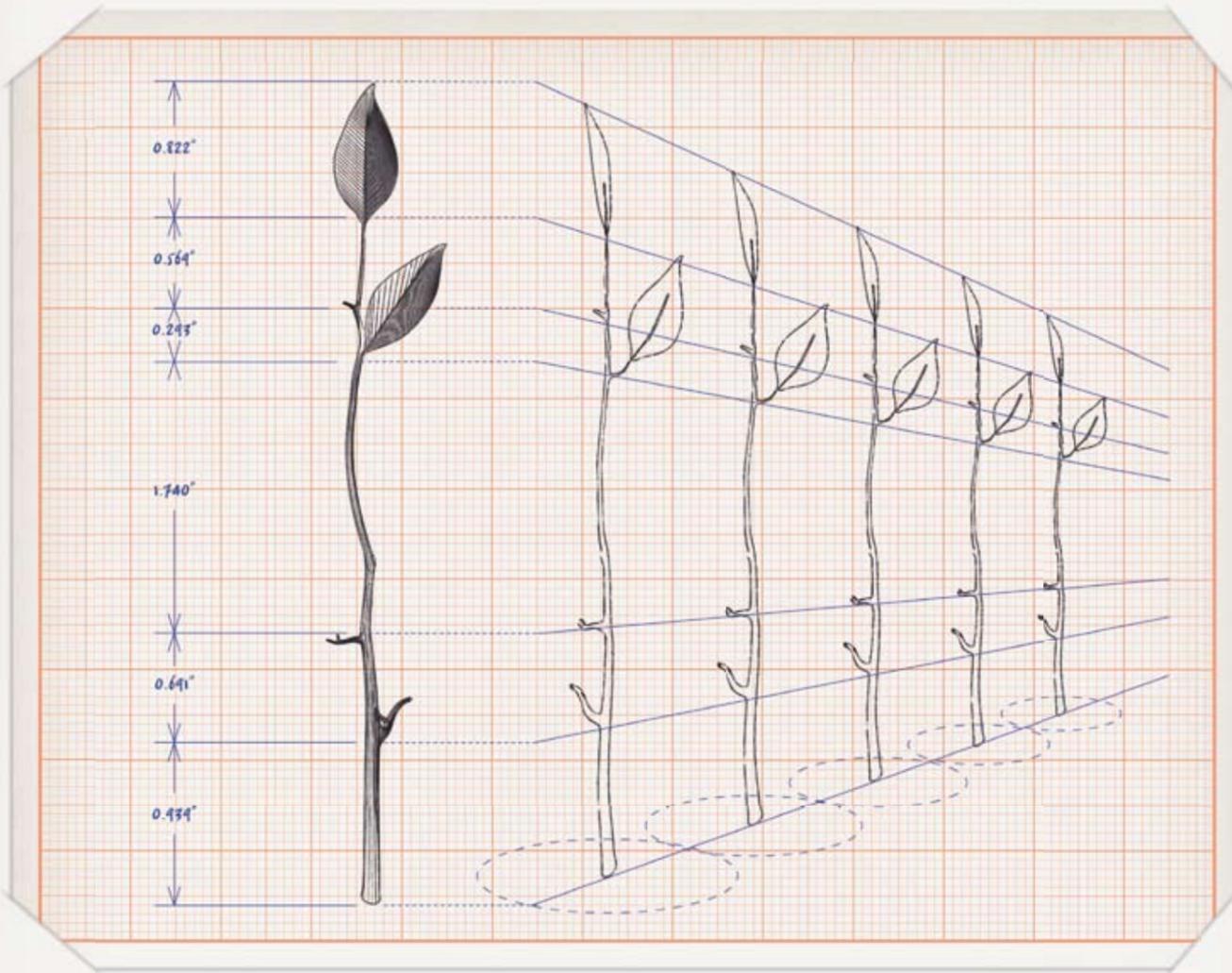
Voilà quelques jours, une journaliste déclare dans " *Le Parisien* " que **Bernard THIBAUT** a décidé de jeter l'éponge, et tout le monde se rue sur le sujet. Voilà quelle est la réalité de l'information. **Bernard THIBAUT** et **Éric AUBIN** ont convoqué les médias lundi prochain pour faire le point sur la réunion du 9 mars et annoncer la **journée du 28 avril sur la pénibilité**. Les médias vont venir mais rien n'assure qu'ils vont diffuser les messages. D'autant que l'actualité est très chargée en événements tragiques. Le moyen le plus sûr d'information est donc nous-mêmes.

Je vous remercie pour votre attention.



PYLÔNE ÉLECTRIQUE

EAU	PROPRETÉ	ÉNERGIE	TRANSPORT
-----	----------	---------	-----------



POUR NOUS, NETTOYER LA FORÊT, C'EST CRÉER DE L'ÉLECTRICITÉ ET DE LA CHALEUR

VEOLIA ÉNERGIE-DALKIA, leader européen des services énergétiques, construit en France 7 nouvelles centrales de biomasse. Leur but : valoriser 570 000 tonnes de biomasse, principalement issues du bois non exploité par les industries du bois ou laissé en forêt, afin de produire de l'électricité et d'alimenter en chaleur plus de 82 000 foyers. Ainsi, VEOLIA ÉNERGIE-DALKIA contribue à nettoyer la forêt pour favoriser sa croissance. VEOLIA ENVIRONNEMENT apporte de la même façon des réponses inventives dans les domaines de l'eau, de la propreté et des transports.

INVENTER POUR L'ENVIRONNEMENT



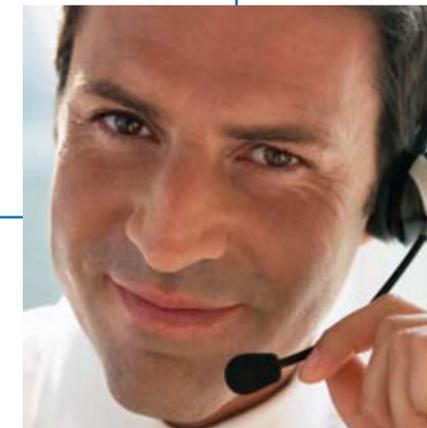
L'ÉNERGIE EST NOTRE AVENIR, ÉCONOMISONS-LA!



Écouter



Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

www.probtp.com



L'assurance d'un avenir solide



notre intérêt, c'est d'adhérer

Je souhaite adhérer à la **FNSCBA - CGT** à la date du :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Entreprise (nom et adresse) :

Fonction dans l'Entreprise (Ingénieur ou Cadre, Technicien ou Agent de Maîtrise, Ouvrier ou Employé) :

Téléphone : Portable :

Mail :

A remettre à un militant, à envoyer par mail, ou à retourner directement à la **FNSCBA - CGT** :

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

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
www.construction.cgt.fr ■ tél. : 01 48 18 81 60 ■ fax : 01 48 59 10 37

