

Edité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique - SNTRS-CGT
7, rue Guy Môquet Bt N BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33

Mél : sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr - Web : <http://www.sntrs.net>

ISSN 0180-5398 CP 0904S05392-Directeur de la publication : Annick KIEFFER - Imprimé par AJC BP4 91750 CHAMPCUEIL - Périodicité : mensuelle

Retraites

FAIRE CEDER LE GOUVERNEMENT AGIR Pour de meilleures retraites Pour l'abandon de son projet

Le gouvernement veut imposer l'ensemble de ses réformes et vite. Son objectif est de mettre le pays aux normes du capitalisme dans sa version libérale, de le mettre en conformité avec le modèle assigné par les dirigeants de la communauté européenne à Lisbonne. Les grandes lignes de ces réformes sont connues :

- restreindre les systèmes de solidarité au minimum (au tout premier chef les retraites par répartition et la sécurité sociale), diminuer les prestations, drainer les sommes concernées vers la sphère financière et celle du profit ;
- faire entrer dans le sein du privé l'ensemble des entreprises publiques ;
- limiter le champ d'intervention de l'État national et des institutions nationales au profit des régions et des collectivités locales afin de faciliter l'intervention directe des entreprises dans les institutions ;
- réduire le nombre de fonctionnaires par le transfert d'une très grande partie des titulaires vers la fonction publique territoriale et par le non-remplacement de la moitié des départs en retraite ;
- au niveau idéologique, saper l'idée de solidarité entre les citoyens (présentée comme génératrice de dépendance) pour lui substituer celle de responsabilité individuelle, de prise en charge par chacun du risque individuel et collectif (« garantissant » la liberté).

Dans la recherche publique les choix du ministère s'inscrivent dans les mêmes tendances : réduction des dépenses nationales pour la recherche publique avec diminution des effectifs de chercheurs et amputations budgétaires ; promotion de la recherche-développement des entreprises au moyen d'incitations financières directes ; précarisation des débuts et carrières dans la recherche ; pilotage étroit des orientations de recherche sur les priorités européennes.

La majorité des salariés les refusent. Les enseignants ont très vite compris le sens de ces réformes. Elles mettent fin au système national d'éducation, élargissent le pouvoir des directeurs d'établissement scolaire et instaurent un pouvoir accru des collectivités territoriales et des entreprises locales au sein des conseils d'administration y compris au niveau des choix pédagogiques et de l'évaluation. La réforme dite « d'autonomie » des universités ne vise pas à autre chose. Le statut de fonctionnaire garantit les personnels contre toute forme de sujétion à sa hiérarchie, les réformes l'instaurent.

L'opposition des salariés est la plus importante que le pays ait connue depuis des décennies. Ils comprennent bien que la logique des salariés « kleenex » préside aux réformes sur les retraites : une personne qui ne travaille plus ne peut prétendre à une vie décente à moins qu'elle ait capitalisé pour cela. On assiste à un curieux renversement, l'allongement de la vie n'est plus qu'une affaire de coût, et non un progrès social. Les générations qui ont porté le doublement du PIB ces 40 dernières années deviendraient une charge pour leurs descendants. Les amputations sont importantes et touchent tous les salariés : dans le privé déjà le ratio pension nette / salaire net qui était de 86% pour un technicien ayant débuté à 20 ans et liquidant sa retraite à 60 ans avant la réforme Balladur, passe à 75% avec cette réforme et à 66% avec les effets cumulés de cette dernière et de la réforme Fillon. Les femmes, nombreuses dans l'action ont bien compris le **caractère sexiste du projet Fillon** : les inégalités de retraites entre les hommes et les femmes ne pourraient que grandir du fait des carrières amputées des mères (temps partiel, cessations provisoires d'activité), des inégalités de salaires, de l'inégal accès aux promotions.

Le gouvernement, en obtenant l'accord de la CFTD et de la CGC, a freiné ce mouvement de mobilisation. Pourtant celui-ci ne faiblit ni en dynamisme, ni en niveau de mobilisation. Pour gagner, pour imposer la négociation, le mouvement doit encore s'amplifier. C'est à cela que s'emploient la CGT et le SNTRS-CGT.

Les syndicats dans ce contexte, parce qu'ils luttent, parce qu'ils montrent que d'autres choix sont possibles, regagnent la confiance des salariés. Il faut aller plus loin encore. Nous devons proposer la syndicalisation. Nous devons montrer que les conquêtes sociales ont été négociées directement entre les syndicats et le gouvernement. Pour imposer au gouvernement qu'il entende les syndicats, représentants élus et légitimes des travailleurs, il faut des syndicats puissants. **La force du syndicat, ce sont ses adhérents qui la lui donnent.**

Annick Kieffer
Secrétaire Générale

En pages 19 et 20 : un bulletin d'adhésion et un formulaire de prélèvement automatique qui seront utiles...

Sommaire

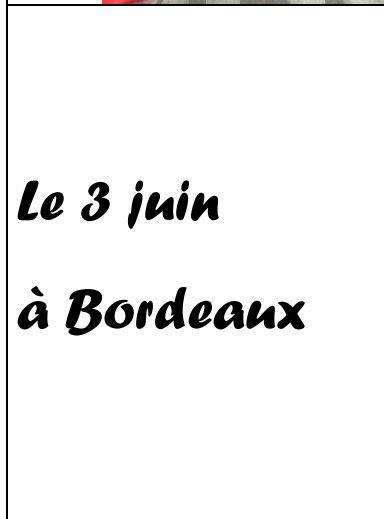
Le SNTRS-CGT dans les manifs pages 2 et 15
Ce que projette le gouvernement pages 3 & 4
Lettre de B. Thibault à Raffarin page 5
Les propositions de la CGT page 6
Retraites : une autre réforme est possible (NVO) page 7

Financement des retraites : l'enjeu des cotisations patronales (Texte de Bernard Friot) pages 8 à 10
L'avenir de la Sécurité Sociale (Le Peuple) page 11 à 13
La retraite de titulaire aujourd'hui page 14 & 15
Lettre de B. Thibault aux syndiqués page 16
L'emploi chercheur et ITA (Daniel Steinmetz) page 17 & 18
Du matériel pour la syndicalisation page 19 & 20

Echos de l'action



**Le 19 mai
à Marseille**



**Le 3 juin
à Bordeaux**



**Le 19 mai
A Paris**



Ce que projette le gouvernement

Projet gouvernemental Actualisé par les déclarations de Fillon et les informations issues du Conseil Supérieur de la Fonction Publique.	Nos commentaires
Allongement de la durée de cotisation à 40 ans, voire à 42 ou 43 ans.	Le nombre d'annuités augmenterait d'une demi annuité par an jusqu'à 2008. Avec six mois de plus dès 2004. D'ores et déjà le gouvernement entend porter ce nombre d'annuités à 41 en 2012 répondant ainsi à la volonté du MEDEF ! Cette mesure aurait des conséquences graves pour une très grande part des personnels de la fonction publique : pour bénéficier d'une retraite à taux plein, le départ à la retraite devrait être reporté au-delà de 60 ans pour tous ceux qui ont commencé à travailler après 20 ans. Les études sur l'insertion professionnelle révèlent que celle-ci s'effectue entre 25 et 30 ans quelque soit le niveau d'études. L'âge moyen des entrants au CNRS, par exemple, est de 30 ans 6 mois pour les chercheurs (CR2) et 30 ans 10 mois pour les ITA. Une très grande partie des personnels en place subiraient de plein fouet la dégradation de leurs droits en matière de retraite, ce serait le cas aussi de la quasi totalité de ceux qui vont être embauchés.
Bonification pour enfants : une grave remise en cause.	Il n'y aurait pas de changement pour les femmes dont les enfants seraient nés avant le 1 ^{er} janvier 2004 : une annuité supplémentaire par enfant. Cependant l'effet de la décote réduirait fortement l'effet de cette disposition pour la plupart des mères de famille. Pour les enfants nés après 2004 la bonification serait annulée. Dans le même temps le projet prévoit la prise en compte des périodes d'arrêt ou de réduction d'activité liées à la petite enfance (temps partiel, congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans). Cependant les modalités de prise en compte de ces périodes ne sont pas prévues dans le projet de loi et sont renvoyées à un décret ultérieur. Cela cache certainement un système de rachat onéreux et injuste : d'annuités gratuites attribuées pour compenser (mal) les discriminations subies par les mères de familles en matière de salaires et de carrières, nous passerions à un système payant !
Baisse du taux annuel de pension à 1,875% par annuité, mise en place de façon progressive d'ici à 2008 (moins 0,025 par an).	Actuellement pour chaque annuité le retraité touche 2%. La mesure projetée par le gouvernement revient à faire baisser sensiblement le niveau des pensions des futurs retraités. Le gouvernement veut aller plus loin encore puisqu'il prévoit de faire passer ce taux à 1,829% à compter de 2012 !
3% de décote par année manquante en cas de nombre d'annuités inférieur à 40 (2008), avec mise en place progressive sur les 10 ans à venir.	Tous ceux qui n'auraient pas 40 annuités verraient diminuer leur pension de 3% par année manquante. Imaginez les dégâts ! Et le gouvernement prévoit, à terme, de faire passer ce taux à 6% par année, en 2012 (aux dernières nouvelles ce taux serait ramené à 5%).
Surcote en cas de nombre d'annuité supérieur à 40.	Elle serait de 3% de la pension en plus par annuité après 60 ans pour ceux qui auraient plus de 40 annuités à 60 ans. Cela ne concernerait qu'un faible nombre de personnes, le plus grand nombre se situant parmi les moins de 40 annuités, notamment parmi les recrutés les plus récents.
Taux de remplacement maintenu à 75%.	Cela ne sera vrai que pour ceux qui auront 40 annuités au moins. En 2012 il faudra avoir 41 annuités pour atteindre ce taux.
Indice de référence : allongement de l'ancienneté dans l'échelon.	Le temps d'ancienneté nécessaire dans le dernier indice pris en référence pour le calcul de la pension, passerait de 6 mois aujourd'hui à 3 ans. Encore un moyen de faire baisser le niveau de la pension !
Recul de la limite d'âge ?	Elle est actuellement, en général, de 65 ans et de 60 ans pour les personnes en « services actifs ». Le gouvernement veut ouvrir la possibilité de prolonger cette limite au-delà, pour dans un second temps repousser la limite d'âge et l'âge de départ à la retraite pour tous !
Augmentation du taux de la cotisation pour pension.	Elle serait de 0,5% dès 2004, et conduirait à une nouvelle baisse du pouvoir d'achat. Et l'augmentation se poursuivrait chaque année, jusqu'à atteindre 10,35% en 2008 ! Le taux de cotisation est aujourd'hui de 7,85%.
Revalorisation des pensions au cours de la retraite : fin de la péréquation entre actifs et retraités	Cette disposition permet aux retraités fonctionnaires de bénéficier des évolutions intervenues dans les grilles indiciaires des actifs. Leur indice de référence pour le calcul de la pension peut donc changer pendant leur retraite. Ce qui ne serait plus possible. Rappelons que, selon les corps, de 1991 à 2001, de 8 à 16 points uniformes ont été attribués aux actifs comme aux retraités.
Pénibilité et Services actifs : maintien d'une possibilité de départ anticipé.	Si cette possibilité de départ est maintenue à 55 ou 50 ans selon les cas, le gouvernement prévoit là aussi une baisse du niveau des pensions. Aujourd'hui cela ne concerne aucune catégorie de personnel des EPST.

Polypensionnés : la fin du cumul illimité.	Aujourd'hui, par exemple, un agent qui a travaillé 10 ans dans le privé ou en tant que non-titulaire et 35 ans en tant que fonctionnaire bénéficie d'une pension du régime général proportionnelle à son temps d'activité privée et de sa pension de titulaire pour les 35 ans de fonction publique, dépassant au total les 40 annuités maximum du régime général. Dans le projet gouvernemental, le cumul de la pension de titulaire avec celle du régime général ne serait possible que jusqu'à concurrence de 40 annuités.
Minima de pension : une baisse déguisée	Il semblerait devoir passer de 944,87€ à 992,99€ par mois. Cependant, pour en bénéficier en 2012 il faudra avoir travaillé au moins 35 ans au lieu de 25 actuellement. Pour 15 ans de service le minimum baisserait à l'horizon 2013 de 4,36% !
Indexation des pensions : la fin d'une garantie essentielle.	La Pension ne serait plus indexée sur la valeur du point d'indice, mais sur l'indice des prix. Cela se traduirait aussi par une érosion très rapide du pouvoir d'achat des pensions.
Maintien de la majoration pour enfants	Pas de changement en vue, semble-t-il. Un agent (homme et femme) ayant élevé 3 enfants bénéficie d'une majoration de pension de 10%.
Reversion de pension : des évolutions ?	Les règles appliquées aux femmes (50% de la pension du conjoint décédé) seraient étendues aux hommes (application immédiate et déplafonnement).
Maintien de la possibilité de départ avec jouissance immédiate de la pension , mais...	Cette possibilité est ouverte aux femmes ayant 15 annuités et 3 enfants. Elle est maintenue mais, là aussi, le niveau des pensions est prévu à la baisse ! En effet le système de décote pour manque d'annuités s'appliquerait plein pot.

Quelques simulations pour mieux comprendre ce qui pourrait nous attendre :

Les DIFFERENCES MENSUELLES de pensions entre la situation actuelle et celle que veut imposer le gouvernement. Les calculs tiennent compte d'une décote à 3%, par année manquante et d'un taux annuel de pension à 1,875%. Avec une décote à 5% l'an et un taux annuel à 1,829, la baisse de pension sera encore plus catastrophique !!

AGTP, Echelon 11 Départ 60 ans.	Femme, 3 enfants, 38 annuités	Homme 3 enfants, 38 annuités	H. ou F. sans enfant, 38 annuités
	- 147,15€ (-965,26F) soit -10,80%	- 135,15€ (- 886,55F) soit - 10,70%	- 122,87€ (- 805,95F) soit - 10,70%
TCE, Echelon 7 Départ 60 ans.	Femme, 3 enfants, 39 annuités	Homme 3 enfants, 39 annuités	H. ou F. sans enfant, 39 annuités
	- 113,86€ (-746,87F) soit -5,70%	- 100,44€ (-658,82F) soit - 5,42%	- 91,31€ (-598,93F) soit - 5,42%
AI, Echelon 14 Départ 60 ans.	Femme, 2 enfants, 43 annuités	Homme, 2 enfants, 43 annuités	H. ou F. sans enfant, 43 annuités
	- 6,01€ (-39,45F) soit -0,32%	Inchangé	Inchangé
AI Echelon 14 Temps partiel Départ 60 ans.	AI Echelon 14, Femme, 3 enfants, 35 annuités (dont 10 ans à 80%)		
	-387,06€ (-2538,92F) soit -20,31%		
AI Echelon 14 Départ 43 ans	AI Echelon 14, Femme, 3 enfants, 15 annuités (Départ possible avec 15 annuités)		
	-729,45€ (-4784,88F) soit -76,56% ! (Ramené à - 50% - plafond de décote)		
IE1 Echelon 5 Départ 60 ans.	Femme, 1 enfant, 38 annuités	Homme, 1 enfant, 38 annuités	H. ou F. sans enfant, 38 annuités
	--242,89€ (-1593,23F) soit -10,73%	--235,90€ (-1547,43F) soit -10,70%	--235,90€ (-1547,43F) soit -10,70%
IEHC échelon 4 Départ 64 ans	Femme, 2 enfants, 42 annuités	Homme, 2 enfants, 42 annuités	H. ou F. sans enfant, 42 annuités
	-8,55€ (-56,10F) soit - 0,32%	Inchangé	Inchangé
IR1 Echelon 5 Départ 60 ans.	Femme, 3 enfants, 35 annuités	Homme, 3 enfants, 35 annuités	H. ou F. sans enfant, 35 annuités
	- 609,12€ (-3995,59F) soit - 20,31%	- 561,04€ (3680,15F) soit - 20,31%	- 510,03€ (- 3345,59F) soit - 20,31%
CR1 Echelon 9 Départ 60 ans.	Femme, 2 enfants, 30 annuités	Homme, 2 enfants, 30 annuités	H. ou F. sans enfant, 30 annuités
	-789,15€(-5176,48F) soit -34,40%	-739,83€ (-4852,95F) soit -34,40%	-739,83€ (-4852,95F) soit -34,40%
DR2 fin d'échelle A Départ 60 ans.	Femme, 2 enfants, 35 annuités	Homme, 2 enfants, 35 annuités	H. ou F. sans enfant, 35 annuités
	- 632,55€ (- 4149,23F) soit - 20,31%	- 598,35€ (-3924,95F) soit - 20,31%	- 598,35€ (-3924,95F) soit - 20,31%
DR1 fin d'échelle C Départ 65 ans	Femme, 3 enfants, 35 annuités	Homme, 3 enfants, 35 annuités	H. ou F. sans enfant, 35 annuités
	- 628,30€ (- 4121,39F) soit -14,77%	- 578,70€ (- 3796,02F) soit -14,77%	- 222,58€ (- 1460,01F) soit - 6,25%

Un projet sexiste !

A l'exception des personnes ayant cotisé plus de 40 ans et qui continuent à travailler après 60 ans, le projet du gouvernement prévoit une baisse des pensions due à l'effet cumulé du passage de 2 à 1,875% du taux annuel de pension et de la décote en dessous de 40 annuités. Au bout du processus le taux annuel étant ramené à 1,829% et la décote portée à 5% l'an, la situation sera encore plus catastrophique.

La pénalisation serait plus grande encore pour les bénéficiaires de mesures liées aux enfants et tout particulièrement les mères de famille car la décote, s'appliquerait sur l'ensemble

de la pension et donc aux bonifications pour enfant et à la majoration pour 3 enfants et plus.

Et pour la suite, les bonifications gratuites seraient annulées pour les enfants nés après le 1.1.2004 et remplacées par une validation payante des périodes d'arrêt pour élever les enfants. La situation pour les futures mères de familles s'aggraverait encore !!!

Dans une moindre mesure la décote pénaliserait aussi les hommes avec trois enfants et plus en réduisant l'effet de la majoration liée aux enfants.

Nos propositions pour un MEILLEUR système de retraites

- maintien des 37,5 annuités pour une retraite à taux plein pour les fonctionnaires et retour à 37,5 annuités pour les travailleurs du privé et les non titulaires, avec 75% du dernier salaire,
- amélioration du régime de retraite de la Fonction publique et du régime complémentaire IRCANTEC pour les non-titulaires (revalorisation, reversion, validation, régime dépendance),
- revalorisation du minimum de pension et notamment pour le régime général,
- revalorisation de la valeur du point IRCANTEC,
- prise en compte des périodes d'études et de chômage pour le calcul du droit à pension.
- intégration des primes dans le calcul des droits à pension,
- gratuité de la validation pour la retraite des années de non-titulaires et le remboursement des sommes déjà versées,
- autorisation de validation pour les périodes travaillées à mi-temps, sans exception.
- prise en compte à temps plein de la durée de service pour le calcul du droit à pension pour les agents à temps partiel,
- bonifications d'annuités pour les missions accomplies dans des conditions difficiles,
- répercussion immédiate de toutes les mesures touchant la grille de rémunération des fonctionnaires en activité sur le niveau de pension des retraités,
- droit à la cessation anticipée d'activité sans condition d'âge pour ceux qui totalisent 37,5 ans de cotisation au régime des pensions civiles et militaires et/ou au régime de base de la Sécurité Sociale, avec un revenu de remplacement égal à 75% du traitement pour tous (titulaires et non titulaires).
- remplacement de tous les départs en retraites,
- suppression de l'obligation d'avoir effectué 25 années de service pour pouvoir bénéficier de la CPA (Cessation Progressive d'Activité),
- rétablissement du CFA (Congé de Fin d'Activité),
- versement d'une indemnité de départ à la retraite, au moins égale à 6 mois de traitement, pour compenser la chute brutale du pouvoir d'achat au moment du départ.

Il est indispensable, dans le même temps, de faire évoluer le financement des retraites, notamment en taxant l'ensemble des revenus des entreprises et des revenus financiers.

Retraites :

Oui, une autre réforme est possible (NVO du 16 mai 2003)

Le ministre des Affaires sociales se plaît à répéter que la réforme qu'il préconise est la seule possible. Pour «sauver» le système de retraite par répartition il n'y aurait aucune alternative à l'allongement pour tous de la durée de cotisation et donc à l'abaissement du montant des pensions. Faux, répond la CGT, propositions à l'appui.

À L'OPPOSE DE LA RÉFORME GOUVERNEMENTALE, la CGT fixe trois objectifs à une réforme des retraites. La garantie pour tous de pouvoir accéder dès l'âge de 60 ans à une retraite de haut niveau représentant au moins 75% du revenu d'activité et 100 % pour les salariés rémunérés au Smic ; la réduction des inégalités dont sont aujourd'hui victimes les salariés exerçant des métiers pénibles ou astreignants ou ayant commencé à travailler très jeunes ; le maintien du lien salaires-retraites, clé de voûte de la solidarité, par l'indexation des pensions sur l'évolution du salaire moyen +23 % depuis 1994 - et non sur celle des prix - +13,5 % depuis 1994. Cette ambition, conforme aux aspirations des salariés et aux nécessités d'aujourd'hui, nécessite une réforme autour de trois axes principaux.

1. Une nouvelle approche de l'acquisition des droits

L'allongement de la durée de cotisation exigible pour pouvoir partir en retraite à taux plein signe de fait, pour un grand nombre de salariés, la fin de la retraite à 60 ans. La CGT s'y oppose, aujourd'hui comme hier. Reste que le retour à 37,5 annuités de cotisation ne suffirait pas à assurer, en tous cas pour un grand nombre de salariés entrés tardivement dans la vie active, la possibilité de prendre leur retraite à 60 ans. Pour garantir à tous les salariés, du public comme du privé, le droit effectif à une retraite pleine et entière à 60 ans, la CGT préconise donc une nouvelle approche de l'acquisition des droits qui doit intégrer la réalité nouvelle de la plupart des parcours professionnels marqués par l'allongement des périodes de formation et les aléas multiples -de la difficulté de la recherche d'un premier emploi au temps partiel imposé...

Ainsi, outre les périodes de chômage, de maladie, d'invalidité, de service civil et militaire, de maternité ou de congé parental, elle propose de valider dans tous les régimes les périodes de formation - études supérieures à partir de 18 ans, apprentissage à partir de 16 ans - et les périodes de recherche d'un premier emploi.

Ce n'est que sur la base de cette garantie réelle d'accès à une retraite pleine et entière pour tous dès 60 ans que pourraient être introduites des mesures élargissant les possibilités de choix offertes aux salariés quant à la date de leur départ en retraite.

On pourrait ainsi ouvrir à tous ceux qui le souhaitent la possibilité de partir en retraite progressive ou définitive dès 55 ans, à condition que les abattements ne soient pas dissuasifs. On pourrait également permettre la poursuite ou la reprise d'une activité rémunérée, salariée ou non, au-delà de 60 ans.

2. Agir sur le levier de l'emploi

Financer ces droits dans un contexte qui verra s'accroître de moitié le nombre des retraités exige évidemment de trouver des recettes supplémentaires. L'équation est d'une simplicité biblique : si l'on veut maintenir le niveau des retraites il faut accroître en proportion les ressources. Tous les travaux menés par le Conseil d'orientation des retraites (COR) le montrent : le principal levier de financement de la retraite est l'emploi. Mais le

gouvernement tire de cette affirmation du COR une conclusion erronée : l'objectif n'est pas de faire travailler plus longtemps ceux qui ont un travail mais de faire en sorte que tout le monde puisse travailler. Chaque million de salariés supplémentaires au travail c'est en effet un point de PIB de gagné pour le financement de la retraite, soit 20 milliards d'euros. Or, les travaux du COR montrent qu'il faut dégager quatre points de PIB d'ici à 2020 pour équilibrer une réforme des retraites répondant aux besoins et aux aspirations des salariés. Ainsi, avec trois millions d'emplois en plus, c'est plus de la moitié des besoins de financement de la retraite seraient assurés. C'est déjà la moitié de la réponse.

3. Réformer et accroître la contribution des entreprises

L'autre moitié de la réponse est à chercher dans une réforme du financement des retraites, notamment de la contribution des entreprises. Contrairement à ce qu'affirme le Medef, les entreprises ne croulent pas sous le poids de cotisations sociales qui handicaperaient leur compétitivité. Ainsi la France, selon diverses estimations, n'arrive qu'au 6^{ème} ou 7^{ème} rang des pays européens pour le coût de la main-d'œuvre dans l'industrie. Et, en quinze ans, les cotisations sociales à la charge des entreprises ont globalement baissé de quelque 40 milliards d'euros... La CGT propose donc d'accroître la contribution des entreprises mais aussi d'en corriger les effets pervers puisque les cotisations, assises sur les salaires, pèsent davantage sur les entreprises de main d'œuvre. Cette réforme s'articulerait autour de trois mesures.

- L'intégration dans l'assiette des cotisations pour la retraite de tous les éléments de rémunération qui n'y sont pas soumis: primes mais aussi abondements patronaux pour l'épargne salariale et stock-options.
- L'extension de la contribution patronale, actuellement calculée sur les seuls salaires, à l'ensemble de la valeur ajoutée, autrement dit à l'ensemble des richesses créées par le travail dans l'entreprise. Cette contribution, dont le taux serait modulé en fonction de l'importance des salaires dans la valeur ajoutée, permettrait d'encourager les politiques favorables à l'emploi et pénaliserait les entreprises qui licencient pour accroître leur rentabilité.
- La taxation des revenus financiers des entreprises qui aujourd'hui échappent à tout prélèvement social. Cette taxation se ferait à un taux identique à celui de la contribution des salariés (10,35%).

Cette réforme profonde du mode de financement de la retraite pourrait s'accompagner d'une augmentation progressive sur dix ans de la cotisation patronale à l'assurance vieillesse - sa part relative est, en quinze ans, passée de 64 % à 56 % du total de la cotisation vieillesse - et de la négociation avec le patronat d'un calendrier pour l'augmentation du taux global de cotisation (part patronale et part salariale). La CGT préconise de le faire passer de 6 % à 8 % sur la partie du salaire brut inférieure au plafond de la Sécurité sociale, et de 16 % à 20% sur la partie du salaire brut comprise entre une fois et quatre fois le plafond. Enfin, la CGT propose la mise en place d'un fonds, alimenté par des contributions de l'État et des entreprises -et des intéressés en cas de création d'une allocation d'autonomie pour les jeunes de 18 à 25 ans -, qui financerait, dans tous les régimes, la validation des périodes de formation.

FINANCEMENT

DES RETRAITES :

l'enjeu des cotisations patronales

par Bernard Friot, professeur de sociologie à l'Université Paris X Nanterre. *Auteur de Puissances du salariat (1998) et de Et la cotisation sociale créera l'emploi (1999) Editions La Dispute.*

16 mai 2003

On va le voir, le volet financier du dossier « retraites » est vite présenté : il est plus facile de consacrer aujourd'hui aux retraites 12% d'un PIB de 1500 milliards d'euros qu'il ne l'était il y a quarante ans d'y consacrer 5% d'un PIB de 750 milliards, et il sera plus facile encore dans quarante ans de dépenser pour les retraites 20% d'un PIB qui sera alors de 3000 milliards. De quarante ans en quarante ans, le doublement du PIB en monnaie constante permet de consacrer de trois à cinq fois plus aux retraites tout en quasi-doublant la richesse affectée aux actifs ou à l'investissement.

Cela, la classe dirigeante le sait parfaitement. Pourquoi alors son acharnement à « sauver » une institution en parfaite santé ? C'est que c'est cette santé qui l'affole. Hier, le salaire était fait de 85% de salaire direct et de 15% de cotisation sociale, et ça ne prêtait pas à conséquence. Aujourd'hui, nous sommes à 60/40 : c'est déjà peu tolérable que 40% du salaire nous paie à ne rien faire, c'est-à-dire à travailler librement, à produire de la richesse et non pas à mettre en valeur du capital. Demain, continuer à financer les retraites par cotisations sociales supposera que plus de la moitié du salaire finance non pas le travail subordonné mais le travail libre. Alors notre destin de force de travail subordonnée à la loi de la valeur pourra être déjoué, d'autant que – seconde dimension subversive du financement de la retraite par cotisation sociale – financer les retraites sans épargne financière montre le caractère parasitaire de celle-ci ... et donc qu'il est possible aussi de financer l'investissement productif (220 milliards d'euros aujourd'hui, à peine plus que les 180 milliards des retraites) sans accumulation financière. Là, c'est le droit de propriété lucrative qui est en jeu, et avec lui le fondement même du capitalisme. On le voit, c'est une bataille politique majeure qu'engage la classe dirigeante contre le financement de la retraite par la hausse des cotisations sociales patronales, et elle est prête, cette fois encore, à ce que saute le fusible Raffarin plutôt qu'à renoncer à engager une bataille où elle joue, à long terme, sa survie.

1. L'objectif des réformes en cours (à l'horizon de 2040)

La société de longue vie

L'espérance de vie à 60 ans augmente d'un mois et demi par an : à âge de liquidation inchangé (60 ans en moyenne), la durée de la retraite va donc augmenter de 6 ans d'ici 2040, passant de 18 à 24 ans pour les hommes et de 23 à 29 ans pour les femmes. Cette évolution n'est pas nouvelle, et on y a fait face jusqu'ici en augmentant significativement la part des dépenses de pensions dans le produit national : de 5% en 1960 à 12% aujourd'hui.

Compte tenu, par ailleurs, d'hypothèses certes discutables sur la natalité, l'immigration, le taux d'activité, le chômage et la productivité du travail, le Conseil d'orientation des retraites prévoit que, pour maintenir au cours des 40 prochaines années le taux de remplacement actuel du dernier salaire par la première pension (environ 80% pour une carrière complète) sans reculer l'âge de la retraite, il faudrait consacrer aux pensions 18% au moins du PIB en 2040, étant entendu que celui-ci aura doublé dans l'in-

tervalle. Il s'agirait ainsi de passer de 180 milliards d'euros sur un PIB de 1500 milliards à une dépense de 600 milliards sur un PIB qui sera alors de 3000 milliards. En termes de cotisations sociales, cela supposerait de passer d'un taux de la cotisation vieillesse de 25% du salaire brut aujourd'hui (contre 8% en 1960) à 40% du salaire brut dans quarante ans.

Interrompre la hausse du taux de cotisation sociale

C'est le Livre Blanc publié en 1991 par le gouvernement Rocard qui a initié une campagne sur la stabilisation du poids des cotisations sociales pour financer les retraites. Or, comme, sauf retournement du taux d'emploi entre 60 et 65 ans, le rapport des inactifs de plus de 60 ans sur les actifs va doubler jusqu'en 2040, passant d'environ 4 pour 10 à 8 pour 10, refuser d'augmenter le taux de cotisations allant aux personnes âgées suppose un recul du taux de remplacement et le recul de l'âge d'entrée en retraite, ce qui est la voie choisie par les réformes Balladur et Raffarin. Tandis que le taux de remplacement devra passer de 80% aujourd'hui (à carrière complète) à 66 % seulement en 2040, l'âge de liquidation de la pension sera reculé, d'où les 42 annuités en 2020 comme étape à faire suivre d'autres. Le Conseil d'orientation des retraites a en effet calculé qu'en absence de hausse du taux de cotisation, le taux de remplacement sera en 2040 de 66% à condition que dans l'intervalle la durée du travail ait augmenté de plus de 6 ans, absorbant ainsi plus que les gains d'espérance de vie : la retraite durerait en moyenne ne moins qu'aujourd'hui, ce qui n'est pas vraisemblable. Le taux de remplacement de 66% annoncé n'est donc pas tenable.

C'est pourquoi deux types de mesures viennent compléter ce dispositif central afin de compenser une baisse insupportable du taux de remplacement :

- le taux de remplacement des bas revenus serait garanti par l'Etat à hauteur par exemple de 80% du SMIC ;
- des incitations fiscales encourageront l'épargne des actifs titulaires de revenus moyens et élevés, en utilisant en particulier les dispositifs d'épargne salariale.

Ainsi, c'est un double déplacement qui est recherché : le financement des pensions assuré jusqu'ici par le salaire le serait de plus en plus par l'allocation fiscale ou par la rente tirée de placements financiers.

2. Augmenter fortement les dépenses de pensions, ça n'est pas déshabiller Pierre pour habiller Paul et c'est indispensable !

La société de longue vie est une bonne nouvelle, pas un problème

Il faut récuser le terme de "vieillesse de la société" car il identifie indûment les sociétés à un individu qui irait vers la mort, et ainsi connote négativement un phénomène très positif : le fait d'être jeune de plus en plus longtemps dans des sociétés développées et d'y mener une vie autonome jusqu'à un âge de plus en plus avancé.

Une hausse sensible des dépenses de retraite ne pose aucun problème de financement

Comme le montre le tableau suivant, la nécessaire croissance des dépenses de pensions dans le PIB au cours des 40 prochaines années sera en décélération comparée à celle que nous avons connue dans les décennies précédentes. Il n'y a donc aucune raison que nous ne puissions opérer ce déplacement des ressources.

	1960	2000	2040
PIB (euros 2003)	750 milliards	1500 milliards	3000 milliards
Dépenses de retraites	40 milliards (5%)	180 milliards (12%)	600 milliards (20%)
Reste (euros 2003)	710 milliards	1320 milliards	2400 milliards

On "oublie" toujours, quand on raisonne sur l'avenir des retraites, que le PIB progresse d'environ 1,6% par an en volume, et donc qu'il double, à monnaie constante, en 40 ans. C'est pourquoi nous avons pu multiplier par 4,5 les dépenses de pensions depuis 1960 (de 40 à 180 milliards) tout en doublant presque le revenu disponible pour les actifs ou l'investissement (de 710 à 1320 milliards). Nous pourrions évidemment plus que tripler les dépenses de pensions d'ici 2040 (de 180 à 600 milliards) sans que cela empêche le reste du revenu disponible de passer de 1320 à 2400 milliards.

Dans le long terme et dans une société au travail aussi qualifiée que la nôtre, on peut habiller Pierre tout en habillant Paul.

Un autre exemple numérique simple permet de le comprendre :

- actuellement, nous avons 10 actifs pour 4 retraités. Ils produisent 100. Cela fait donc 7 par personne (100 : 14)

- dans quarante ans, nous aurons 10 actifs pour 8 retraités. Ils produiront 200, soit 11 par personne (200 : 18).

Non seulement c'est possible, mais c'est nécessaire

Continuer à contenir la croissance des dépenses de pensions comme le font les réformes entreprises depuis dix ans (les pensions ont perdu 1% de pouvoir d'achat au cours des dix dernières années) fait que les gains de productivité du travail ne retournent pas aux travailleurs sous forme de rémunération du temps libéré. Ces gains pourtant existent, et la valeur supplémentaire créée va alimenter l'accumulation financière. Il y a un lien étroit entre la stagnation des salaires (directs et indirects) et l'inflation financière des années quatre-vingt-dix, source de tant de maux dans les pays de la périphérie d'abord et aujourd'hui chez nous. Les dix points de PIB gagnés par les profits sur les salaires depuis le milieu des années 1980 (la part des salaires dans la valeur ajoutée est passée de 70% à 60%) ont alimenté la bulle financière des années 1990, dont l'éclatement conduit à des licenciements massifs.

Face à cette dérive il est donc indispensable que plus le travail est productif, plus la valeur produite soit retournée aux travailleurs en étant affectée à l'inactivité, qu'il s'agisse de la baisse de la durée hebdomadaire, de la retraite, des études.

3. pourquoi choisir la hausse des cotisations sociales patronales pour financer la croissance des dépenses de pensions ?

Non seulement les réformes engagées depuis dix ans tournent le dos à la nécessaire croissance du poids des pensions dans le PIB, mais elles s'attaquent à la cotisation sociale et tentent de lui substituer l'impôt de solidarité ou la rente dans leur financement. La cotisation est pourtant préférable aux deux autres modalités.

La solidarité nationale : le droit des pauvres à la place du droit des salariés

Mettre sous la puissance tutélaire de l'Etat des personnes ou des groupes sociaux posés comme victimes ou définis par leur manque empêche de reconnaître leurs droits en tant que salariés. On sait la fragilité de droits ainsi financés. Remplacer, pour les salariés payés au SMIC, une règle générale fondée sur la qualification qui leur assurait avant les réformes un taux de remplacement de 100% pour une carrière complète, par une règle spécifique qui confie à l'Etat le soin de leur garantir un taux de remplacement à 80 %, et cela en invoquant la faiblesse de leur revenu, montre combien remplacer le droit du travail par la solidarité nationale rend plus fragile le droit au revenu. Le tableau ci-dessous montre comment les règles actuelles de calcul de la retraite comme droit lié à la qualification organisent une réelle solidarité entre égaux, alors que la réforme revendiquée par la CFDT d'une garantie tutélaire des smicards retraités réduit considérablement le taux de remplacement pour ces derniers qu'elle transforme en travailleurs pauvres objets de

la solidarité nationale.

Taux de remplacement du dernier salaire net par la première pension nette pour des salariés nés en 1930 et ayant effectué une carrière complète

Montant du dernier salaire mensuel net (primes comprises) à temps complet	Fonction publique civile d'Etat	Secteur privé (régime de base et régimes complémentaires ARRCO et AGIRC)
moins de 7500F (1143€)	-(1)	100%
7500 à 10000F (1143-1524€)	-(1)	91%
10000 à 12500F (1524-1905€)	80%	84%
12500 à 15000F (1905-2286€)	77%	76%
15000 à 20000F (2286-3048€)	79%	72%
plus de 20000F (3048€)	69%	59%
<i>Ensemble</i>	<i>77%</i>	<i>84%</i>

Source : DREES, échantillon inter régimes de retraités 1997.

(1) Le nombre de fonctionnaires terminant une carrière complète avec un salaire à temps plein inférieur à 10000F est très faible et, compte tenu du taux de sondage, non significatif

Ce tableau établit ce qu'était la retraite en 1997, avant les effets des premières réformes Balladur. On mesure au passage la régression que constitue un taux de remplacement moyen de 66% annoncé comme objectif des réformes Balladur-Raffarin, avec un effet considérable sur les femmes qui n'ont en moyenne que 140 trimestres validés à 60 ans, et l'énorme scandale de la signature de la CFDT.

Épargne-retraite et nouvelle légitimité du droit de propriété lucrative

Pour les actifs titulaires des revenus plus élevés, l'actuelle parité entre actifs et retraités, mise en cause par la baisse attendue du taux de remplacement, pourrait être sinon maintenue du moins approchée par des incitations fiscales à des dispositifs d'épargne.

Or, contre une idée reçue, quelqu'un qui épargne ne finance pas sa propre retraite. La valeur, comme la monnaie qui l'exprime, ne peut pas se mettre en conserve. Seuls les biens durables qui servent à la production (et qui font l'objet d'un amortissement comptable sur quelques années) peuvent transmettre de la valeur d'une année sur l'autre ; mais l'essentiel des biens et services que nous produisons perdent leur valeur en cours d'année. Quand donc on épargne des titres financiers, on accumule non pas de la valeur qu'on remettra en circulation quand on liquidera son épargne, mais des droits sur la valeur créée au moment de cette liquidation. Les 600 milliards d'euros nécessaires pour financer les retraites de 2040 seront forcément produits en 2040 par les actifs de 2040. Si c'est la cotisation qui les finance, cela signifie que les retraités ponctionneront la valeur créée par les actifs au nom du droit du travail, qui détermine les règles de calcul des pensions. S'ils ont épargné dans des fonds de pensions, ils ponctionneront aussi la valeur créée par les actifs bien sûr, mais cette fois-ci au titre du droit de propriété lucrative. Cette remise en selle du droit de propriété lucrative est particulièrement critiquable. Ce droit est à bien distinguer du droit de propriété d'usage, celui d'être propriétaire de sa voiture, de sa maison ou de ses instruments de travail. A l'inverse, la propriété lucrative est faite d'un patrimoine que l'on ne consomme pas, afin d'en tirer un revenu : la forme traditionnelle est le patrimoine immobilier dit « de rapport », mais sa forme

essentielle aujourd'hui est la détention d'un portefeuille. C'est le droit de propriété lucrative qui est au fondement de la ponction par les actionnaires de la valeur produite par les salariés. Tout ce qui conduit à remplacer la cotisation par la rente dans le financement des pensions fait des salariés concernés les supplétifs, comme retraités, d'un droit qui nie leur travail comme actifs ; et on peut en dire autant, évidemment, de l'épargne salariale.

La cotisation sociale et l'invention d'un nouveau fondement du droit à ressources : le droit du travail

Face aux deux ressources traditionnelles des inactifs, l'assistance et la rente, la cotisation sociale finance les pensions d'une manière particulièrement subversive du capitalisme, et cela pour deux raisons :

- elle pose clairement le travail au fondement de la circulation des ressources, tout en déconnectant le droit à ressources de l'implication immédiate dans le travail subordonné à la loi de la valeur. Les salariés ne mettent leur travail subordonné à la disposition de leurs employeurs qu'à la condition que ceux-ci leur payent, par la cotisation sociale, le temps librement utilisé de leur retraite. Les travailleurs indépendants incluent dans leur prix de vente le financement du temps de leur retraite (et c'est quand ils cotisent trop peu qu'ils sont insuffisamment combattifs sur leurs prix). Sur cette base, et c'est d'ailleurs la condition indispensable de la mobilisation unitaire sur les retraites, il est légitime de revendiquer le maintien de leur salaire aux chômeurs (y compris les démissionnaires) et un salaire pour les jeunes, payés par une hausse des cotisations sociales patronales. S'ils étaient reconquis, les 1500 milliards d'euros perdus chaque année pour le salaire du fait du recul de 10 points de sa part dans le PIB pourraient financer dès aujourd'hui le SMIC pour tout jeune entre 18 ans et son premier emploi, une hausse significative des bas salaires de sorte qu'aucun ne soit inférieur à 120% du SMIC et le maintien de leur salaire aux chômeurs. Le salaire pour tous est ainsi tout à fait finançable, et on imagine sans peine quelle liberté et quel horizon il donnerait à chacun !

- la cotisation montre le caractère parasitaire du droit de propriété lucrative : un "investisseur" n'apporte rien d'autre que le droit de ponctionner la valeur créée par autrui en vendant ou en plaçant ses titres financiers, activité parasitaire dont les régimes en répartition montrent depuis cinquante ans qu'on peut parfaitement se passer pour financer des engagements aussi massifs et de long terme que les pensions. A fortiori, sur le modèle de la cotisation sociale, un versement d'une partie de l'excédent brut d'exploitation des entreprises à des caisses d'investissement permettrait de répartir chaque année la valeur nécessaire au financement de ce dernier sans recourir à l'épargne. Ce versement se ferait sous forme de cotisation économique liée à chaque emploi comme l'est la cotisation sociale et constituerait, à côté de cette dernière et du salaire direct, la troisième composante du salaire socialisé. Ainsi, on éliminerait la ponction rentière (car le taux d'intérêt serait inutile, tout comme les prestations sociales sont distribuées sans intérêt) et on restituerait à ceux qui travaillent le droit de décider de ce qui est produit, droit aujourd'hui confisqué par les actionnaires.

Evidemment, une telle perspective, à notre portée, suppose un déplacement voire un renversement de notre représentation du salaire. Nous l'identifions au prix de notre force de travail, à la subordination à la loi de la valeur auquel notre travail est soumis, et finalement, tout en aspirant à de meilleurs salaires, nous ne pensons pas que le salaire puisse être aussi un chemin de libération. Et il est vrai que le salaire est de la monnaie, et que cette monnaie correspond à la mise en valeur des capitaux

par le travail salarié : c'est ce qu'on appelle la subordination du travail à la loi de la valeur. Cette subordination est faite d'exploitation (la valeur créée par notre travail ne nous revient actuellement qu'à 60%, la part des salaires dans le PIB) et d'aliénation : ce sont les actionnaires qui décident des biens et services qui vont être produits. Mais précisément, parce que le salaire est l'expression de cette subordination, il est depuis deux siècles l'enjeu d'un affrontement de classes qui en Europe continentale a transformé les travailleurs en salariés, ce qui est une mutation aux potentialités considérables.

Un salarié, c'est quelqu'un qui n'est pas simplement une force de travail puisque les employeurs doivent payer le temps libre de sa retraite ... et tout l'enjeu est de leur faire payer le temps libre du chômage et de la jeunesse. Cela n'est possible que si nous comprenons que la pension n'est pas la contrepartie de mon travail passé, qu'elle n'est pas du salaire différé, mais qu'elle est du salaire socialisé, la part qui me revient, au titre des règles du droit du travail en permanence délibérés politiquement, de la valeur créée par le travail subordonné collectif, ... ce qui est aussi la définition du salaire direct payé à la qualification.

Et puis surtout (car multiplier les temps libres se fait au prix d'une intensification inhumaine du temps subordonné et cela réduit le profit sans le supprimer) le salarié est quelqu'un dont la sécurité des ressources est assurée sans patrimoine lucratif. Là encore, l'enjeu est de transposer l'expérience de la réussite de la salarisation de la retraite en revendiquant le financement de l'investissement lui-même par une part socialisée du salaire : alors le droit de propriété lucrative et l'accumulation financière seront détruits.

Conclusion

En définitive, face aux réformes en cours depuis dix ans, nous sommes placés devant le même défi que celui qu'ont affronté les pionniers de la sécurité sociale : parier que le droit du travail est un meilleur fondement du droit à ressources que le droit de propriété lucrative ou le droit à la solidarité nationale, et pousser à la hausse des revenus du travail afin d'augmenter la part patronale des cotisations sociales. Certes, pour les raisons évoquées en introduction, les gouvernements successifs sont maintenant fermement contre cette dynamique qu'ils appuyaient éventuellement il y a cinquante ans, mais nous disposons d'un atout considérable : la preuve de la réussite des régimes en répartition. Nous gagnerons la bataille des retraites à la condition de la mener comme un moment de la lutte pour le salaire pour tous et pour tout. Salaire pour tous : droit au salaire comme droit inaliénable. Salaire pour tout : financement de l'investissement par du salaire socialisé, et donc maîtrise par les travailleurs de la définition de leur travail.

S'il faut résumer d'une phrase l'enjeu politique des batailles sur la retraite, il s'agit d'un affrontement entre le droit du salaire et celui de la propriété lucrative. Jointe à la solidarité nationale (rente et assistance ont toujours fait système), la propriété lucrative est à la base du capitalisme. C'est le droit de propriété lucrative qui permet au détenteur d'un portefeuille de ponctionner la valeur créée par le travail d'autrui. Nous disposons avec le droit de salaire d'un formidable levier de mise en cause du droit de propriété lucrative. Par droit de salaire, il faut entendre l'invention, au 20^{ème} siècle, du salaire à la qualification et de la cotisation sociale. En s'appuyant sur lui, en le développant, on peut parvenir au salaire universel, pour tous et pour tout, c'est-à-dire à l'abolition du capital et donc du salariat.

La Sécurité sociale doit répondre aux besoins

(par D. Prada de la C. E. de la CGT (Le Peuple du 28 mai 2003))

La protection sociale est dans le collimateur. Dès à présent, les remboursements de médicaments, ainsi que les déclarations du ministre de la Santé après le rapport Chadelat, indiquent le sens des réformes structurelles engagées par le gouvernement. Pour répondre aux besoins de la population, aux revendications des personnels de santé, il faut construire une vraie politique de santé. La Cgt fait des propositions dans ce sens.

Dans le prolongement de la réforme des retraites, le gouvernement annonce son intention d'engager celle de la branche assurance maladie de la Sécurité sociale dès l'automne. C'est donc l'ensemble de la Sécurité sociale qui est l'objet d'une volonté affirmée de réforme.

Pour sa part, la Cgt revendique depuis fort longtemps une réforme qui s'inscrit dans une perspective de progrès dont l'objectif doit être d'assurer une meilleure couverture sociale, de démocratiser la gestion et de donner à la Sécurité sociale les moyens financiers de remplir sa mission. Mais le gouvernement entend-il aller dans ce sens ?

Visiblement non, si l'on s'en tient aux premières indications qu'il nous donne.

Quel enjeu ?

Plus personne ne nie aujourd'hui le bien-fondé de l'augmentation des dépenses de santé dans notre pays. Le ministre de la Santé lui-même le reconnaît. L'évolution démographique de la population et son vieillissement, le besoin de recherche et le développement des technologies, l'apparition de nouvelles pathologies, en sont la cause.

Un tel constat l'a conduit à affirmer à plusieurs reprises les limites actuelles du système de santé et de sécurité sociale, de son organisation et de son financement, pour pouvoir faire face à de telles évolutions.

Mais plusieurs signes montrent que son intention n'est pas d'améliorer mais au contraire de limiter la part des dépenses remboursées, prises en charge par le régime obligatoire assuré par la Sécurité sociale, en organisant, pour partie, son transfert vers les organismes complémentaires (mutuelles, institutions de prévoyance, assurances privées).

Les mesures de déremboursement concernant un nombre important de médicaments, prises durant le week-end de Pâques, relèvent de cette démarche. Le rapport Chadelat remis au ministre organise ce transfert en préconisant la création d'une « Couverture maladie généralisée » (CMG) qui pourrait être composée de l'assurance maladie obligatoire (AMO, c'est-à-dire la Sécurité sociale) et de l'assurance maladie complémentaire de base (AMCB, c'est-à-dire mutuelles, institutions de prévoyance, assurances privées).

Un tel projet, s'il devait voir le jour, remettrait en cause les fondements et la conception de la Sécurité sociale et produirait davantage d'inégalités pour accéder aux soins.

A ce jour, nous ne savons pas quelle suite le gouvernement entend donner au rapport Chadelat. Ce qui est certain, c'est qu'il intervient dans un contexte qui reste marqué par une très grande fragilité de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés.

La décision prise par la Cgt d'assumer ses responsabilités dans la gestion des caisses de Sécurité sociale lors du renouvellement des conseils d'administration, a indéniablement contribué à mettre en échec l'opération du MEDEF et de la CG-

PME qui, par leur départ des conseils, visaient à bloquer et à précipiter le démantèlement de la Sécurité sociale. Cependant, il n'en demeure pas moins vrai que les difficultés du syndicalisme à s'entendre pour conduire la gestion de la CNAMTS perdurent, malgré nos efforts pour travailler à son rassemblement.

L'échec des négociations avec les médecins constitue un facteur très inquiétant de fragilisation du système conventionnel et pousse les médecins à des dépassements tarifaires inacceptables dont sont victimes les assurés sociaux.

Tout cela fait peser des menaces sérieuses sur le devenir de la Sécurité sociale.

Quelle réforme ?

Elle implique, pour être effective pour tous, une *Sécurité sociale solidaire assurant dans le progrès, une couverture sociale de haut niveau.*

La croissance des dépenses de santé, dans les années à venir, est inéluctable pour corriger les inégalités qui demeurent et pouvoir prendre en compte les besoins découlant de l'évolution démographique de la population, l'apparition de nouvelles pathologies, le développement de nouvelles technologies et les défis posés à la recherche.

Le développement économique doit se fixer pour objectif de satisfaire ces besoins qui vont prendre une place de plus en plus importante dans la société. Pour cela, la recherche du plein emploi et une véritable sécurité sociale professionnelle s'imposent car ne pas s'attaquer au chômage, à l'exclusion, aux inégalités sociales conduirait à entretenir, voire aggraver les inégalités déjà constatées dans le domaine de la santé (entre catégories sociales, professionnelles, régions...).

La santé, un droit fondamental

La santé consiste à traiter l'homme dans sa globalité au sein de sa communauté de vie. Le système de santé doit donc s'intéresser à la personne, à ses droits et pas seulement à la maladie.

La Cgt considère la santé comme un processus, une construction de tous les instants, qui s'oppose à la maladie. Elle est la capacité d'adaptation des humains à la variabilité et aux agressions de l'environnement dont celles du travail pour qu'ils y puisent des capacités nouvelles pour leur propre développement. L'état sanitaire de la population dépend de l'accès aux soins et de l'environnement économique et social. Si la santé est individuelle, les facteurs qui permettent à chacun d'être ou non en bonne santé sont déterminants. Ils dépendent du niveau de développement social, culturel et économique ; ce qui donne à la santé une dimension collective. *La réponse à apporter aux questions de santé n'est donc pas uniquement technique ou individuelle. Elle est aussi sociale et politique.*

La socialisation des problèmes de santé engage aussi à réfléchir à la responsabilité des entreprises dans la couverture des besoins. Or, la part de financement de l'entreprise dans le financement de la santé a régressé ces dernières années avec l'évolution du chômage, les exonérations de cotisations accordées aux employeurs, et l'évolution du mode de financement. La responsabilité de l'entreprise à l'égard de la santé va bien au-delà des accidents du travail, et des maladies professionnelles, insuffisamment reconnus. Plusieurs éléments justifient la nécessité d'un haut niveau de financement du système de santé et de sécurité sociale à partir des cotisations de l'entreprise :

- la santé est une composante à part entière du système productif à qui elle fournit des débouchés ;

- elle est un réceptacle des problèmes non résolus dans le travail,

- la recherche d'une croissance durable justifie la réduction des risques que fait courir celle de la rentabilité.

Une véritable politique de santé dans toutes ses dimensions (prévention, soins, recherche, médicament, santé au travail) doit être ancrée sur la réponse aux besoins, l'égalité d'accès au système de santé et à des soins de qualité en toute sécurité.

La régulation du système de soins doit s'inscrire dans la perspective d'une croissance nécessaire des dépenses de santé permettant de répondre à l'évolution des besoins.

Elle doit en permettre l'encadrement et le redéploiement en fonction de l'évaluation démocratique des besoins de santé et des priorités fixées dans la politique de santé publique par :

- la mise à disposition en temps utile des financements ;

- l'évaluation de l'efficacité du dispositif vis-à-vis des objectifs poursuivis ;

- la construction négociée avec l'ensemble des acteurs concernés.

Le droit à la sécurité sociale,

condition majeure du droit à la santé

La Sécurité sociale, par ses principes, fondés sur l'égalité des droits et la solidarité, la confidentialité, est la seule à pouvoir garantir à tous, une sécurité face aux risques et éventualités liés à l'existence ainsi que face aux risques professionnels, et à rendre possible l'accès au système de santé.

La couverture sociale qu'elle assure doit être améliorée pour rendre plus effectif l'égal accès au droit. Par ses principes et valeurs, elle se différencie fondamentalement des organismes (mutuelles, institutions de prévoyance, assurance privée) qui interviennent sur le champ de la complémentarité. La Cgt est opposée à tout transfert de prise en charge de la Sécurité sociale vers les organismes complémentaires car il serait facteur d'inégalités plus importantes.

Il convient cependant d'examiner les conditions à créer pour une coordination plus efficace entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires intervenants dans le domaine de la complémentarité pour simplifier les procédures, renforcer l'efficacité et la rapidité des remboursements, garantir la confidentialité des traitements.

Il importe d'engager un processus de reconquête des missions de la branche maladie de la Sécurité sociale. Cela nécessite de revenir sur le rôle fondamental qui lui est assigné et qui est de garantir dans le progrès, aux salariés actifs, pensionnés ou sans emploi, ainsi qu'à leurs familles, un revenu de remplacement en cas d'arrêt de travail lié à la maladie, l'invalidité ou la maternité, et de leur assurer, par une prise en charge au plus haut niveau, l'égal et libre accès à une prévention et à des soins de qualité.

Cet objectif impose la mise en œuvre d'une politique globale comportant de manière indissociable :

- la revitalisation sur l'ensemble du territoire national, d'un service public hospitalier conforme aux besoins de la population, doté des moyens budgétaires, techniques humains nécessaires. Sur ces bases, l'hospitalisation doit être prise en charge intégralement ;

- l'amélioration des prestations en espèces de l'assurance maladie - maternité - invalidité, tant en ce qui concerne les conditions d'ouverture des droits que les modalités de calcul et le niveau des prestations ;

- le relèvement des taux de prise en charge par l'assurance maladie des frais médicaux et paramédicaux, des frais pharmaceutiques et de laboratoire. L'objectif doit être, à terme, de parvenir à la prise en charge intégrale par le régime général. Il importe par ailleurs que puisse être développé et généralisé le tiers payant. Une telle perspective ne peut se concevoir que dans le cadre de

relations conventionnelles renouvelées avec les médecins et les autres professionnels de santé libéraux :

- la prise en charge de la perte d'autonomie dans le cadre de la Sécurité sociale ;

- le développement d'une prévention efficace, notamment par l'extension et la généralisation de programmes de dépistages gratuits des cancers ;

- une politique institutionnelle résolument tournée vers les assurés sociaux et le service de proximité. La CGT ne se résout pas à l'étiollement de la Sécurité sociale dans un système inégalitaire et largement privatisé. Parce qu'elle joue un rôle fondamental dans le combat des hommes pour leur mieux-être, la Sécurité sociale répond à une exigence majeure de la société. La Sécurité sociale doit trouver une nouvelle place élargie, renforcée, modernisée pour améliorer la sécurité face à la maladie, la souffrance, le handicap et la mort.

Cela conduit aussi à devoir démocratiser son fonctionnement et à redéfinir son financement.

De la gouvernance

de l'ensemble du système

La Cgt précise que la mission de l'Etat, qui consiste à proposer une politique de santé publique puis à contrôler son exécution, doit être encadrée par un processus démocratique d'évaluation concertée des besoins et des résultats, de hiérarchisation décentralisée des priorités, où l'échelon régional devrait jouer un rôle essentiel, et dont chaque cycle sera conclu par l'adoption par le Parlement de la loi de financement de la Sécurité sociale et du budget.

Pour ce faire il est nécessaire que :

- les observations, études et enquêtes épidémiologiques, démographiques, développées permettent d'évaluer l'état sanitaire de la population ainsi que son évolution, d'en dégager les grandes tendances et d'évaluer les besoins ;

- tous ceux qui sont concernés : professionnels de santé, élus locaux, services décentralisés de l'Etat, organisations syndicales, associations, CPAM et CRAM, soient associés.

La région pourrait être le lieu de centralisation et d'études des diverses données recueillies. Sous réserve de mieux préciser leur rôle et leur mission, les institutions existent :

- observatoires régionaux de la santé (en lien avec l'Inspection du travail, la médecine du travail, les services prévention des CRAM) ;

- comités économiques et sociaux régionaux ;

- unions régionales des caisses d'assurance maladie qui pourraient être maintenues, en redéfinissant leur rôle et en démocratisant leur fonctionnement, dans la mesure où il apparaît utile que les organismes des différents régimes puissent coopérer dans certains domaines tels que la prévention et le dépistage, l'action sociale, les réseaux...

Sur la base de l'ensemble des données ainsi disponibles, la conférence de santé, comme un large lieu d'expression démocratique, serait en mesure de déterminer les orientations. Définir, mettre en œuvre et Garantir une véritable politique de santé publique nécessite de prendre en compte trois aspects :

- la prévention, qui organise la connaissance de l'ensemble des facteurs biologiques, sociaux et environnementaux pathogènes et la mise en œuvre cohérente des actions visant à l'éradication ou à la réduction de leur influence sur l'altération de la santé de la population. C'est un champ immense : risques professionnels, pollution, hygiène et sécurité alimentaire... qui nécessite de développer et de mettre en synergie médecine du travail, médecine sportive, médecine scolaire, PMI.

- le système de soins, au sens large du terme, destiné à traiter la maladie. L'organisation et la distribution des soins hospitaliers et ambulatoires nécessitent des ajustements, la Cgt peut en

convenir dès lors que ces ajustements s'inscrivent dans une perspective de progrès et qu'ils ont fait l'objet d'une véritable concertation avec tous les acteurs concernés. Les ARH ne répondent pas à cette exigence démocratique, et les conditions d'élaboration des SROSS et les processus de décision qui en résultent doivent être profondément réformés.

- la Sécurité sociale qui permet de couvrir financièrement les coûts associés à la maladie et garantir l'accès de tous à des soins de qualité.

Une gestion démocratique

L'exigence démocratique apparaît bien comme la condition d'une gestion efficace proche des aspirations et des besoins de la population.

La gestion des organismes doit être réaménagée dans le cadre actuel de l'organisation de la Sécurité sociale. Le champ de la solidarité s'est élargi, tant en terme de bénéficiaires que de couverture, mais ce mouvement s'est opéré à l'intérieur d'un régime général qui reste fondamentalement structuré par et autour du travail salarié. Au-delà des modalités selon lesquelles peuvent s'opérer tel ou tel prélèvement (comme la CSG), le financement reste pour l'essentiel assis sur le travail salarié. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont vocation à gérer le régime général sur des bases qui garantissent la représentation majoritaire des salariés et l'élection de leurs représentants en leur donnant les droits et moyens permettant de remplir leurs missions. S'agissant de la représentation des employeurs, nous proposons qu'elle soit déterminée dans le cadre de collèges représentatifs de la diversité des entreprises et des employeurs (Etat employeur, économie sociale...). La CGT propose en outre de permettre une démocratie plus participative assurés sociaux. Ils doivent pouvoir s'exprimer sur les grands choix, les grandes priorités à retenir en matière de sécurité sociale selon des modalités à définir (assises, états généraux...). Dans cette configuration, il importe que soient revus le rôle de l'état et les prérogatives des gestionnaires.

Un Conseil national de la Sécurité sociale

La Cgt propose la création d'un Conseil national de la Sécurité sociale, instance représentative associant à l'ensemble des partenaires sociaux traditionnels, le mouvement associatif, les différents acteurs de la protection sociale. Ce conseil élargirait un véritable débat sur l'évolution de notre système de sécurité sociale, favoriserait l'expression des besoins, suggérerait les moyens à mettre en œuvre, voire les axes de réforme souhaitables pour assurer le progrès, la cohérence et la couverture optimale de la population (il s'agit de bien autre chose que les actuels conseils de surveillance créés par les ordonnances de 1996 et dont nous demandons la suppression). A partir de ces débats, les caisses nationales élaboreraient des propositions et négocieraient avec l'Etat les grands axes de la politique à venir en matière de sécurité sociale, tant en ce qui concerne le financement et les conditions de l'équilibre financier que les prestations et leur évolution. C'est le fruit de cette construction partenariale qui constituerait le « projet de loi de la Sécurité sociale ». Le même type de processus devrait être suivi en cours d'année pour l'adoption des projets de loi touchant à la Sécurité sociale et pour les dispositions d'ordre parlementaires.

Sur ces bases, les conseils d'administration seraient appelés à mettre en œuvre, ce qui impliquera l'élargissement de leurs prérogatives et de leurs compétences, une réelle prise en compte de leurs avis : il faut trouver les procédures qui conduiront les autorités à examiner les initiatives et propositions des conseils tant locaux que nationaux, et motiver les suites qu'elles entendent leur donner dans un schéma prévisionnel cohérent,

transparent et lisible pour tous.

La Cgt continue à soutenir l'idée que la proximité de l'organisation du système de sécurité sociale est un des piliers de la réussite d'une politique de santé solidaire et efficace, elle doit être maintenue voire développée, sans exclure les mutualisations utiles.

Assurer des ressources pérennes et efficaces

La Sécurité sociale a besoin de ressources pérennes pour mettre en place une véritable politique de santé publique, assurer les retraites, réduire les inégalités. Les besoins de prévention, l'allongement de la durée de vie, les progrès technologiques, entraînent un accroissement justifié des dépenses. Bien sûr, cela ne veut pas dire qu'il ne faille pas rechercher la plus grande efficacité possible des moyens alloués. Mais une politique de réduction des dépenses obéissant à une logique comptable est nocive.

Pour augmenter les ressources de la Sécurité sociale il faut combattre le chômage et accélérer la croissance économique.

Au-delà des aspects financiers, le mode de prélèvement doit favoriser l'emploi et « responsabiliser » les entreprises. Dans cette perspective, il est indispensable de rééquilibrer d'une part la contribution du travail et du capital au financement de la protection sociale, et, d'autre part, celle des différentes catégories d'entreprises, car l'intensité de main-d'œuvre diffère d'un secteur à un autre. Un tel rééquilibrage est indispensable pour assurer des ressources pérennes à la Sécurité sociale. Nous partons de deux constats fondamentaux. Premièrement, le régime actuel est pervers car l'entreprise peut minimiser sa contribution en réduisant par priorité sa masse salariale : lorsqu'elle augmente sa masse salariale (en termes d'emploi ou de salaire ou des deux), elle cotise davantage. Inversement, les entreprises qui réduisent leur masse salariale cotisent moins. Ce système pénalise l'emploi, les qualifications et leur reconnaissance dans les salaires.

Il faut inverser cette logique pour promouvoir le travail, l'emploi et les qualifications, c'est-à-dire pour inciter les entreprises à créer des emplois qualifiés et à augmenter les salaires.

Deuxièmement, l'économie française souffre d'une insuffisance chronique des investissements productifs ; les investissements financiers demeurent dynamiques car jugés plus rentables.

Il faut donc aussi établir une logique qui pénalise les investissements financiers, pour inciter les entreprises à réaliser des investissements productifs créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification.

Ces constats justifient à la fois un « double élargissement de l'assiette » et une « modulation des taux de cotisation ». Il s'agit d'intégrer dans l'assiette certaines formes de rémunération ainsi que les revenus financiers des entreprises qui échappent actuellement à une cotisation. Il s'agit également de différencier les taux de cotisation en fonction de la masse salariale et de la gestion financière de l'entreprise. Notre proposition vise à remédier à l'un des défauts majeurs de notre système de prélèvements obligatoires, dans la perspective d'un nouveau plein emploi. Elle gagnera en efficacité si elle est accompagnée d'autres mesures visant à augmenter le potentiel de la croissance économique. En incitant les entreprises à créer des emplois qualifiés et à augmenter les salaires, elle devrait contribuer à la fois à dynamiser la demande effective et les capacités de l'offre des biens et des services pour mieux répondre aux besoins sociaux et économiques.

La retraite de titulaire aujourd'hui

Il n'y a pas de Caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat. Les pensions ne dépendent pas d'une ligne budgétaire pouvant être remise en cause chaque année : elles émargent au « Grand Livre de la dette publique ». Les pensions sont un dû de l'Etat envers les fonctionnaires partant en retraite.

Les textes qui régissent les pensions de titulaire, forment le *Code des pensions des personnels civils et militaires de l'Etat*. Il s'agit de textes législatifs qui peuvent être transformés ou supprimés par une loi.

I – Conditions d'ouverture du droit à la retraite

Il faut :

- Justifier de 15 ans de services civils et militaires sauf en cas d'invalidité. Les services à temps partiel (en particulier en cessation progressive d'activité, CPA) comptent pour la totalité de leur durée.

- Avoir l'âge requis :

Age à partir duquel vous pouvez demander à percevoir la retraite :

- 60 ans si vous relevez de la catégorie " emploi A sédentaire ". C'est le cas de tous les emplois exercés dans les EPST aujourd'hui.
- 55 ans si vous avez accompli au moins 15 ans de services en catégorie " emploi B active " visés par arrêtés ministériels,
- à tout âge :
 - . en cas d'invalidité,
 - . si vous êtes femme fonctionnaire ayant accompli 15 ans de

services effectifs, mère de 3 enfants encore à charge ou mère d'un enfant invalide à 80%.

Age au delà duquel vous ne pouvez plus conserver votre emploi (vous êtes « radié des cadres d'office »).

- à 60 ans si vous avez exercé un « emploi B, actif » ;
- à 65 ans si vous relevez de la catégorie « emploi A, sédentaire ».

Possibilité de recul de la limite d'âge (65 ans dans le cas général) :

- une année pour les parents de 3 enfants vivants à leur 50ème anniversaire,
- une année (dans la limite de 3 ans) pour un enfant à charge dans la limite d'âge ou pour un enfant handicapé ou mort pour la France.

II – Montant de la pension

Pension = traitement brut x 2% x nombre annuités)*

Le traitement brut :

C'est le traitement correspondant à l'indice détenu depuis au moins 6 mois à la date du départ en retraite (indemnités et primes ne sont pas prises en considération). La nouvelle bonification indiciaire (NBI) instituée le 1.8.1990 est prise en compte.

Le Décompte des annuités (en années, mois, jours).

Les annuités prises en compte sont :

1) Les services effectifs :

- Les années de titulaire ou de non titulaires validées, congés statutaires (maternité, maladie ...)
- Les années à temps partiel sont comptées au prorata (par exemple 5 années en CPA seront comptées 2 ans ½),
- les services militaires, les services accomplis à l'étranger au titre de la coopération,

Le Maximum pris en compte : 37,5 ans.

2) Les bonifications qui s'ajoutent aux années de services effectifs.

- bonification d'une année par enfant pour les femmes fonctionnaires,
- bonification pour campagne pour les militaires et anciens militaires,
- bonification de dépaysement pour les services civils hors d'Europe,
- bonification pour les professeurs d'enseignement technique

(limitée à 5 ans) ...

Le total des années de service et des bonifications ne peut dépasser 40 ans.

Minimum de pension :

Le montant de la pension ne peut être inférieur au traitement brut de l'indice 216 (944,87€ par mois) pour 25 années de service ou plus. Si il y a moins de 25 annuités, le minimum sera égal, par annuité, à 4% de traitement de l'indice 216.

Majoration pour enfants :

Pour les fonctionnaires ayant élevé sous certaines conditions 3 enfants, la majoration est égale à 10% pour les 3 premiers enfants et à 5% supplémentaires pour chacun des enfants suivants sans pouvoir dépasser le montant du traitement qui a servi de base de calcul.

Revalorisation :

1) la pension est augmentée automatiquement à chaque revalorisation générale des traitements des personnels en activité. Les mesures salariales sous forme de primes ne sont pas répercutables sur les retraites (sauf rares exceptions).

2) l'indice de référence est révisé en cas de réforme de statut ou d'attribution de points d'indices supplémentaires, en application des articles 15 et 16 du Code des pensions. C'est la **péréquation** trop souvent bafouée.

III – Invalidité, capital décès, reversion

Pension d'invalidité

Elle est accordée suite à l'examen de la demande par la

Commission de réforme après une interruption de carrière en raison d'une inaptitude physique ou du décès. *A ne pas*

confondre avec l'ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité) attribuée en période d'activité.

Conditions :

- Le fonctionnaire doit avoir été rayé des cadres, soit sur demande, soit d'office à l'expiration des congés de maladie légaux,
- La jouissance est immédiate sans condition d'âge ni de services.
- Le montant : pension de retraite calculée dans les conditions normales.

Si l'invalidité est imputable au service, s'ajoutera une *rente viagère* d'invalidité qui sera égale au produit du taux d'invalidité par tout ou partie du traitement indiciaire servant au calcul de la pension.

Le montant de la rente d'invalidité ajouté à celui de la pension ne peut excéder le traitement indiciaire.

Minimum garanti

Si le taux d'invalidité est au moins égal à 60%, le montant minimum garanti est égal à 50% du traitement retenu pour le calcul de la pension.

Capital décès :

Il correspond à un an de salaire si le fonctionnaire qui décède est encore en activité et a moins de 60 ans.

Reversion

Elle se fait sur la veuve ou sur le veuf (voir à ce sujet le BRS n°386 de Février 2003).

IV - LES COTISATIONS

Cotisations sur les salaires

	Depuis le 1.1.98
CSG non déductible*	2.4%
CSG déductible*	5,1%
CRDS* jusqu'au 31.12. 2014.	0.5%
Pension**	7,85%
Contribution solidarité***	1%
TOTAL	15,85

* sur les salaires, les primes et indemnités après abattement de 5%.

** sur le traitement brut (NBI incluse).

*** Dès que le total Traitement brut+ indemnité de résidence moins les cotisations retraite dépassent 1251€

Cotisations sur la pension

	Depuis le 1.1.98
CSG non déductible	2.4%
CSG déductible	3.8%
CRDS* jusqu'au 31.12. 2014.	0.5%
TOTAL	6.7%

Echos de l'action

**Le 20 mai
à Cannes
pendant
le Festival**



**A Paris
Le 10 juin**



Lettre de Bernard THIBAULT, à toutes les syndiquées, à tous les syndiqués.

Cher(e)s Camarades,

La combativité et la détermination des salariés du public comme du privé, pour l'ouverture de vraies négociations pour une autre réforme des retraites, s'intensifient.

Le travail syndical que nous avons mené ensemble depuis des mois est déjà considérable, la CGT, ses syndicats, ses syndiqués ont une responsabilité majeure dans la suite des événements.

La mobilisation entre dans une nouvelle phase où sa généralisation est devenue indispensable. Dans le privé comme dans le public, il est important que nous ayons à l'esprit plusieurs données de la situation, pour ne pas tomber dans les pièges qu'on nous réserve.

Ce contexte m'incite à m'adresser à vous.

Le gouvernement s'obstine, les ministres - et notamment le premier d'entre eux - nient la réalité des faits. Ils s'évertuent à travestir le contenu de leur projet, comme l'escamotage de la négociation avec les syndicats.

Malheureusement, le gouvernement risque dans les prochains jours de s'enfermer dans cette attitude, comptant sur l'usure du mouvement.

Ignorant ou minimisant avec dédain la mobilisation qui se construit et s'affirme depuis plusieurs mois, il veut s'appuyer sur sa majorité parlementaire pour tenter de passer en force. C'est d'elle qu'il attend l'adoption, d'ici mi-juillet, d'un projet de loi rétrograde qui engage contre leur volonté et pour des décennies l'avenir de millions de salariés. La discussion de l'actuel projet de loi doit être différée au bénéfice d'une nouvelle phase de négociation avec les syndicats.

Aucun impératif ni financier ni institutionnel n'exige de boucler ce dossier dans l'urgence.

Le gouvernement a déjà largement usé de la tactique de division. Il va persévérer, tenter d'opposer les salariés entre eux, privé/public, régimes spéciaux et régime général, les retraités aux plus jeunes, les enseignants aux parents

d'élèves, les « preneurs d'otages » aux « otages », etc, etc...

Il a également misé sur les divisions syndicales. Il est évident que les deux organisations qui ont accepté de se prêter au simulacre de négociation du 15 mai ont pris une lourde responsabilité.

Le temps viendra où nous aurons le recul nécessaire pour tirer les enseignements d'un épisode qui aura porté préjudice à l'ensemble du syndicalisme.

Mais le moment présent n'est sûrement pas au règlement de comptes.

Notre énergie doit être focalisée sur le rassemblement de tous ceux qui partagent la conviction que des alternatives à ce projet de loi existent, et ils sont très nombreux, y compris dans les rangs des syndicats signataires.

Un autre piège, c'est « l'intox », dont nous avons déjà eu l'avant-goût. Le Gouvernement, ayant décrété que le débat est réservé aux seuls parlementaires, dénie maintenant le droit aux syndicats de s'exprimer et dénonce des « grèves politiques » ! Curieuse conception de la démocratie qui consisterait à donner sa voix un jour pour après « la fermer » toujours...

Soyons attentifs à ce que personne ne nous détourne de l'objectif commun, celui qui mobilise bien au-delà des sensibilités politiques. Il est indispensable que chacun d'entre nous s'appuie sur l'analyse de la CGT et les positions de fond qu'elle défend. Une réforme garantissant le droit à une retraite à taux plein à 60 ans, fondée sur la solidarité entre les catégories et les générations, financée par la contribution de l'ensemble des richesses produites, est indispensable et elle est possible.

Pour une large part, c'est de la **qualité de notre engagement, de notre lucidité, de notre capacité à tous** à nourrir le débat public à l'entreprise, dans les localités et à travers tous les moyens d'information, que vont dépendre l'élargissement de la mobilisation et le renforcement de la confiance qui sont les véritables gages de l'efficacité de l'action.

Il nous faut être également très attentifs à **promouvoir une attitude démocratique**, tant dans la décision des formes d'action que dans la conduite de chaque étape du mouvement et la coordination des initiatives aux niveaux professionnel et interprofessionnel. C'est indispensable pour une action revendicative qui devra peut être s'installer dans la durée pour être décisive.

Au-delà de l'engagement indispensable des salariés dans l'action, chacun d'entre nous doit les gagner à la conviction de se syndiquer. C'est un moyen d'agir durablement pour la défense des revendications. C'est à la fois une condition du succès qu'il faut remplir et une opportunité pour l'avenir qu'il faut saisir.

Très fraternellement à chacun(e) d'entre vous.

Bernard THIBAULT

Secrétaire Général de la CGT

Les objectifs du CNRS pour l'emploi Chercheur et ITA (Conseil Scientifique CNRS des 2 et 3 juin 2003) par D Steinmetz

Deux documents ont été envoyés dans le cadre du prochain conseil scientifique du CNRS, reporté au 23 et 24 juin 2003. Ces deux documents me semblent être pour la direction la construction d'une ligne Maginot face au ministère. En clair, l'emploi à terme 2112 pour les chercheurs et 2010 pour les ITA est maintenu en effectifs constants, mais au prix de création d'un stock de 1015 CDD pour les chercheurs et d'un énorme effort de redéploiement. Pour les ITA, il en est de même : soustraction de certaines fonctions et redistribution vers des moyens mutualisés de type plate forme et vers l'interdisciplinarité. Mais, nous connaissons tous l'efficacité de la ligne Maginot !

Ces deux documents, bien faits et bien argumentés, réalisés avec sérieux, il y eu probablement beaucoup de réunions du comité de direction, sont à mon avis destinés à entamer des négociations avec le ministère. Mais à une époque d'inversion des valeurs, sérieux et réalisme riment avec austérité, avec absence d'ambition, avec compression des effectifs, ou au minimum avec développement de la précarité et redéploiement. C'est à dire que les scénarios retenus s'inscrivent dans l'hypothèse d'un CNRS à effectif chercheurs (titulaires +CDD) constant d'ici 2012. De plus, il n'est pas sûr du tout que le ministère n'exige pas plus encore de la direction du CNRS.

L'avenir pourrait être bien pire que ce que prévoient ces textes (voir les récentes *raffarinades* sur la suppression d'un poste sur deux départs).

Document : GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI SCIENTIFIQUE

Le document chercheur développe la démarche adoptée par la direction. Il présente une perspective à 4 et 10 ans (jusqu'en 2012), tient compte d'une analyse démographique précise discipline par discipline.

Il est développé en 3 étapes :

Première étape : Les besoins des directions scientifiques.

L'analyse est basée sur les besoins des disciplines, en conservant au minimum le stock d'emploi actuel et en le majorant d'accueil de contractuels. A ce niveau de l'analyse, les DS se sont exprimés en fonction de leurs estimations, sans contrainte budgétaire imposée. Malgré cela, ils sont très malthusiens. Pour eux, en 2012, les effectifs chercheurs ne devraient croître que de 13%, (il y a 11500 chercheurs au 31-12-2000). Cela veut dire que certaines disciplines seront mises à la diète. L'analyse est développée selon la nomenclature de l'OST et non sur les sections du Comité National. Les tableaux font également apparaître les effectifs des enseignants chercheurs. Ainsi, l'évolution des effectifs en 2012 est négative pour les disciplines suivantes :

Astronomie, Astroparticules	-12%
Sociologie, Démographie	-19%
Géographie	-3%
Anthropologie, Ethnologie, Préhistoire	-19 %
Histoire ancienne	-7 %
Histoire contemporain	-15 %
Langue, Littérature,	-7%
Philosophie, Arts	-10%

En SHS seul progresse le secteur langage et communication +33%. Bien évidemment les secteurs prioritaires Vivant et STIC augmentent de manière très sensible.

Deuxième étape. Plan pluriannuel recrutement chercheur

Deux périodes sont retenues : 2001-2005 et 2006-2012. Les départs prévus sur la période sont au total de 4683 (soit 40% des effectifs) répartis en 3047 départs en retraite et 1637 autres départs dont les passages vers l'enseignement. L'objectif est de lisser les départs par un taux de recrutement moyen de 4%, ce qui revient in fine à 467 recrutements annuels pour la période 2003-2005 et 521 recrutements annuels pour la période 2006-2012.

A partir de là, les recrutements sont détaillés en tenant compte des prévisions des DS, mais en imposant les contraintes de stabilité des effectifs. Pour les champs disciplinaires prioritaires les recrutements sont égaux aux départs, pour les champs non prioritaires ils sont majorés à 3%. Reste alors un stock de 274 postes pour 2003-2005 et 932 postes pour 2006-2012. Ce stock est distribué en 2 temps. Pour 125 postes (période 1) et 353 postes (période 2) vers les priorités vivant, STIC et environnement à raison de 40, 40 et 20%. Pour le reste, soit 149 et 579 postes vers certaines sous disciplines, vers les priorités et pour partie sans affectations précises pour éviter de figer trop l'avenir.

On arrive alors à des variations significatives en effectif pour les différents départements :

DS	Effectifs 31-12-2002	Variation en 2012 en postes
PNC	436	-45
Math	334	+10
Physique	1185	-74
SPI	534	+6
Chimie	2037	-137
SDU	1043	-16
SHS	2071	-279
SDV	3166	+334
STIC	705	+204

Tout ceci est étayé d'une argumentation détaillée concernant chaque champ disciplinaire et tenant compte des effectifs d'enseignants-chercheurs.

Troisième et dernière étape : diversifier les modes de recrutement.

Ici s'introduit une contrainte supplémentaire : limiter les recrutements de titulaire à 357 postes annuels, pour satisfaire aux exigences de Mme Haigneré. Le complément à ce qui est présenté précédemment se fera sur des postes de CDD. Mais chaque département est laissé libre de choisir sa politique en fonction de divers paramètres. Ainsi pour SPI et Chimie on évoque l'accueil d'industriels et pour SDV une phase préalable au recrutement. On arrive alors à des situations très contrastées.

DS	Effectifs 31-12-2002	Effectifs titulaires 2012	Effectif CDD 2012	Total
PNC	436	351	39	390
Math	334	325	18	343
Physique	1185	1053	58	1111
SPI	534	519	21	540
Chimie	2037	1872	28	1900
SDU	1043	975	51	1026
SHS	2071	1673	118	1791
SDV	3166	2909	591	3500
STIC	705	818	91	909
Total	11511	10495	1015	11510

Il faut y ajouter 172 postes réservés l'accueil d'enseignant chercheurs, nombre égal à celui de 2002 et maintenu constant sur la période.

Document : PLAN PLURIANNUEL EMPLOI ITA 2002-2010

Ce document analyse la situation de l'emploi ITA sur une période un peu plus courte 2002-2010. Comme le document précédent, les arguments sont bien développés. Ils partent d'une analyse démographique qui tient compte des métiers par BAP, et de la répartition par DS et moyens communs, ainsi que des

différents corps (IR, IE, etc). Le document comprend de nombreux tableaux.

Les BAP sont regroupées en 3 classes de métiers.

- Appui à la recherche, BAP A, B, C, D, c'est à dire : biologie, chimie, sciences de l'ingénieur, sciences humaines
- Accompagnement de la recherche, BAP E et F; cad : informatique et documentation
- Fonctionnement de la recherche, BAP G et H, cad : logistique et gestion.

BAP	Effectifs 31-12-2001	% départ en 10 ans
A - Bio	1851	40 %
B - Chimie	1058	41 %
C - Sciences ingénieur	2988	38 %
D - Sciences humaines	637	57 %
Total appui à la recherche	6354	41 %
E - Info	1617	32 %
F - Doc.	1264	49 %
Total accompagnement à la recherche	2881	34 %
G - Logistique	787	32 %
H - Gestion	3613	30 %
Total fonctionnement de la recherche	4400	31 %
Total CNRS	13885	37 %

Sur la période, il y aura 5136 départs, sur 13885 ITA. De façon très synthétique, ce sont surtout les labos qui perdront leurs effectifs (BAP A, B, C, D) : 41% des effectifs partiront en 10 ans. Les personnels affectés aux moyens communs sont plus jeunes, ils ne verront partir que 25% des effectifs.

L'analyse faite par départements montre que SHS est le plus affecté (48% de départs), suivi de SDU (43%).

Réaffectation des emplois libérés.

La réaffectation des emplois libérés suppose que :

- 10% (500 postes) iront à des opérations de coopération multidisciplinaire,
- 20 % (1000 postes) à des moyens mutualisés, à l'initiative de la DG,
- 70%, le reste, resteront à l'initiative des DS.

A partir de là, se déroule toute une argumentation pour la quelle je ne cite que les titres.

Evolution des besoins en qualifications et compétences des ITA

- développer les emplois liés à l'instrumentation en rehaussant le recrutement vers des Ingénieurs de haut niveau
- renforcer la pyramide vers IE/IR pour le traitement de données, la modélisation, la simulation
- développer les emplois aux interfaces notamment chimie biologie
- redéployer les emplois de documentation, en diminuant ces emplois en SHS par un effort de mutualisation, plus généralement en déplacer vers l'INIST en demandant à celui-ci de fournir bases de données aux chercheurs
- réduire les AJT, en sous traitant les métiers de la logistique et en robotisant les autres tâches (vaisselle, préparation de milieux etc.)

Mode d'organisation du travail des ITA

- mutualiser l'emploi administratif notamment entre les petites unités
- développer des plate formes mutualisées
- accompagner les thématiques prioritaires du Contrat d'Action Pluriannuel.
- accompagner la recherche par des emplois nouveaux ; valorisation, démarche qualité etc.

- redistribuer les emplois des Moyens Communs vers la GRH et la valorisation

Le Contexte et les difficultés

- importance du renouvellement
- évolution du cadre de l'exercice professionnel, mode d'organisation des équipes, de la pluridisciplinarité
- améliorer le système d'information
- harmoniser et coopérer avec les EPSCP (Universités) et les autres EPST

Simulation de l'évolution

La simulation de l'évolution ne porte que sur une partie du remplacement (en fait les 70% des départs qui seront gérés par les DS), car les 10% affectés à l'interdisciplinarité et les 20% affectés à la mutualisation sont de la responsabilité de la DG. Ces deux dernières catégories représentent environ 1500 postes, sur les 5136 départs de la période.

Très schématiquement, les effectifs en 2011 auront notamment baissé de 120 postes pour la BAP D en SHS et de 88 postes pour la BAP B en Chimie.

A titre d'exemple cela donnerait :

BAP	Effectifs 31-12-2001		Effectifs en 2011 (il reste 1500 autres postes à affecter)	
A Bio	1851	28,3 %	1714	30,3 %
B Chimie	1058	16,2 %	851	14,6 %
C -Sciences ingénieur	2988	45,7 %	2744	48,4 %
D sciences humaines	637	9,7 %	406	7 %
Total appui à la recherche	6354	100 %	5715	100 %
E Info	1617	56,1 %	1565	59,5 %
F Doc.	1264	43,9 %	1019	40,5 %
Accompagnement à la recherche (Total)	2881	10 %	2584	100 %
G Logistique	787	17,9 %	677	15,6 %
H Gestion	3613	82,1 %	3307	84,4 %
Fonctionnement de la recherche (Total)	4400	100 %	3984	100 %
Total CNRS	13885		12343	

