



Front Syndical de Classe

Créé par des militants CGT et FSU

Site : www.frontsyndical-classe.org - Courriel : frontsyndical.classe@laposte.net

« Rien ne fait plus de mal aux travailleurs que la collaboration de classes. Elle les désarme dans la défense de leurs intérêts et provoque la division. La lutte de classes, au contraire, est la base de l'unité, son motif le plus puissant. C'est pour la mener avec succès en rassemblant l'ensemble des travailleurs que fut fondée la CGT. Or la lutte de classes n'est pas une invention, c'est un fait. Il ne suffit pas de la nier pour qu'elle cesse : renoncer à la mener équivaut pour la classe ouvrière à se livrer pieds et poings liés à l'exploitation et à l'écrasement. » H. Krasucki

La retraite, continuité active



Jen/FSC

Présentation

Le Front syndical de classe a bâti ce dossier suite au travail de plusieurs militants syndicaux avertis, de débats internes et en présence d'un chercheur en sociologie. Il est destiné à fournir des repères précis sur une brûlante question d'actualité pour permettre aux militants ouvriers de s'appropriier toutes les données du problème sans laisser à leurs adversaires la maîtrise d'un vocabulaire technique ou de repères historiques.

Pour autant, il ne s'agit pas de « techniciser » le débat. La question des retraites, comme toutes les autres, est fondamentalement une question de lutte de classe, de la lutte entre capitalistes et travailleurs pour le partage du profit, une lutte incessante tant que les travailleurs n'auront pas pris possession des moyens de produire la richesse.

Mener et gagner la bataille des retraites exige donc de rejeter toutes les revendications compatibles avec les intérêts du patronat (du type « *maison commune des retraites* » qui rejoint la volonté patronale et gouvernementale d'aligner vers le bas les retraites du public et du privé) et de combattre toutes les démarches et instances conciliatrices (et en particulier le *Conseil d'Orientation des Retraites* qui distille en permanence le point de vue patronal et avance désormais vers la retraite « individuelle » par point ou en compte notionnel reprise par la CFDT).

Mener et gagner la bataille des retraites suppose également de réussir à construire un mouvement d'ensemble des travailleurs, un tous ensemble en même temps seul capable de faire reculer un pouvoir qui a programmé ses attaques depuis longtemps au niveau européen (par exemple lors du sommet de Barcelone en 2002 programmant le recul de l'âge de la retraite de 5 ans dans toute l'UE) et qui est décidé à les appliquer coûte que coûte.

Cela passe par une plate-forme de lutte ancrée sur les revendications qui s'expriment à la base : défense des retraites par répartition, refus de l'allongement de la durée de cotisation, maintien du droit à la retraite à 60 ans et retour aux 37,5 annuités pour tous, privé et public ainsi qu'au calcul sur les 10 meilleures années dans le privé et le maintien du calcul sur les 6 derniers mois dans le public, indexation des pensions sur les salaires, maintien du Code des pensions et des statuts particuliers (annulation de la contre-réforme des régimes spéciaux de 2007). Une plate-forme qui rappelle non seulement les exonérations patronales à hauteur de plusieurs dizaines de milliards chaque année mais aussi la question centrale de l'emploi et des salaires comme de la souffrance au travail qui explique que la retraite à 55 ans (50 ans pour les travaux pénibles) est une perspective nécessaire.

Ces revendications sont tout à fait « réalistes » tant il est vrai qu'il n'y a pas, compte tenu de l'évolution des richesses créées par le travail, de problème de financement des retraites. Il n'y a que la volonté des grands groupes capitalistes de casser les acquis des travailleurs et de mettre la main sur les sommes qui transitent aujourd'hui dans le système par répartition.

Pour défendre les acquis populaires, c'est tout simplement le syndicalisme de classe qui doit être remis en pratique. Un syndicalisme qui combat pied à pied les empiètements quotidiens du capital et qui inscrit ce combat quotidien dans la perspective du changement de pouvoir et de société. C'est pourquoi la défense des retraites doit être associée au combat contre toutes les sirènes de la collaboration de classe portées aujourd'hui par la Confédération Européenne des Syndicats et les états-majors confédéraux français qui participent à sa direction.

Tant que le pouvoir restera dans les mêmes mains, les travailleurs seront condamnés à se battre perpétuellement pour empêcher les régressions et la misère. C'est un monde débarrassé de l'exploitation et du pouvoir du grand capital qui permettra aux travailleurs de répondre à leurs aspirations.

1 - Historique	4
1945-1993.....	4
1993-2009	4
2 - Le régime général	5
Fonctionnement du système par répartition	5
Technique du système de répartition	5
Répartition et modification du système	6
Taux de remplacement (TR).....	6
Age du droit d'ouverture à la retraite	7
Les Annuités.....	7
Paramètres de calcul.....	8
Retraite à taux plein	8
Le minimum contributif.....	8
Indexation des retraites.....	9
3 - Les retraites complémentaires	10
Montant des droits.....	11
Paramètres de calculs	11
Principales modifications des règles de calculs	11
Taux d'appel	11
Réduction des retraites complémentaires.....	12
Montant des droits.....	12
A partir de cette situation, 2 exigences	12
Allocation anticipée des travailleurs de l'amiante	12
Pension de reversions du régime général.....	13
Pension de reversions de retraites complémentaires	13
4 - Les enjeux	13
Quelle sera la nature de notre système de retraite ?	14
Garantir la répartition	14
Le MEDEF a clarifié ses objectifs	14
Les Pouvoirs Publics aussi	15
Les retraites ne sont menacées que par ceux qui l'attaquent.....	15
Financement et démographie : un faux problème	15
Répondre à l'évolution de la démographie, c'est tout à fait possible	16
5 - Analyse du Front Syndical De Classe	18
AGIR POUR BATTRE LE CAPITAL ET GAGNER	19
LEXIQUE	22

1- Historique

Les retraites ne sont pas le fait du hasard mais un enjeu de société et de luttes qui ne date pas d'aujourd'hui. Une chronologie de la Documentation française cite, entre autres, un édit royal de 1673, la loi du 22 août 1790 et celle 9 juin 1853.

Mais le système des retraites n'a pu se transformer et s'étendre dans notre pays que grâce à la lutte de classes :

- 1945, est instituée la retraite à 60 ans, rapidement portée à 65 ans, mais avec un taux de remplacement relevé à 40% pour 15 années d'assurance et calculée sur le salaire moyen des 10 dernières années.

- 1982, l'âge ouvrant droit à la retraite à taux plein est abaissée à 60 ans à condition de justifier d'une durée de cotisation de 150 trimestres (depuis 1973 le taux de remplacement est porté à 50%, calculé sur le salaire moyen des 10 dernières années) pour le régime général de la Sécurité sociale.

Deux périodes s'entrechoquent dans l'histoire de nos retraites malgré des gouvernements de gauche :

De 1945 à 1993, nous pouvons qualifier cette **période de progression**.

De 1993 à 2009, celle-ci est marquée par des **phases de régression**, et la mise en place de la CSG et de la CRDS.

1945-1993

- Mise en place progressive, dans le secteur privé et toutes professions confondues de régimes de base ou complémentaires, fonctionnant par répartition,

- Les règles de calcul des droits à pension sont fixées de manière à garantir à tous les salariés, pour une carrière complète, un revenu de remplacement à la retraite de l'ordre de 75% du revenu qui était le leur lorsqu'ils étaient en activité,

- Une fois liquidée, son montant est indexé sur l'évolution constatée du salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé,

- La part des dépenses de retraite en pourcentage du PIB passe ainsi de 5,40% en 1959 à 7,30% en 1970 et à 11,70% en 2000. Elle est de 12,10% en 2007 dont 1,6% au titre des pensions de réversion.

1993-2009

- La période de 1993 à nos jours voit la remise en cause, progressive dans le temps, mais néanmoins brutale de tout ce qui avait été mis en place durant 50 ans.

- La loi Balladur de 1993 rompt délibérément avec le passé. Elle modifie en profondeur les conditions d'ouverture et les règles de calcul des droits à la retraite dans les régimes de base de la Sécurité sociale pour le secteur privé.

Cette loi ouvre la voie à la remise en cause du système par répartition, y compris celui du secteur public et des régimes spéciaux et particuliers. La durée de cotisation validée dans ces régimes pour permettre d'obtenir une retraite à taux dit « plein » de 50% est porté progressivement de 37,5 ans en 1993 à 40 ans en 2003, puis 41 ans pour 2012 et 42 ans en 2020 (la loi Fillon en 2003).

Le salaire de référence auquel ce taux est appliqué pour le calcul du montant de la pension était le salaire annuel brut moyen (SAM) des dix meilleures années, il est maintenant porté aux 25 meilleures années (depuis 2008).

Elle indexe « provisoirement », avant d'être pérennisée par la loi Fillon de 2003 à la fois les salaires annuels bruts soumis à cotisations appelés « *les salaires portés au compte* » de chaque salarié et les pensions servies en cours de service, non plus sur le salaire moyen de l'ensemble des salariés du privé, mais sur les prix. Depuis 2007, il en est de même pour les régimes spéciaux.

Cotisations sur pension de retraite :

- retraits imposables :
 - . CSG : date d'effet au 1/02/91, taux 1,1% (6,6% au 15/03/09),
 - . CRDS: date d'effet 1996, taux 0,5% inchangé aujourd'hui,
- retraits non imposables mais dont le revenu fiscal de référence dépasse le plafond défini chaque année par l'administration, CSG 3,8% et CRDS 0,5%.
- retraits non imposables dont le revenu fiscal de référence est inférieur ou égal au plafond, pas de cotisation CSG ni de CRDS,
- sur la complémentaire, cotisation maladie : 1% (1,8% en Alsace et Moselle), prélèvement exclusivement sur les majorations pour enfants à charge.

2 - Le régime général

La répartition, principe retenu lors de la fondation de la protection sociale en 1945 pour les Retraites est :

- un contrat solidaire entre générations. Système contributif et distributif avec la prise en compte des jours de chômage, les congés pour maladie, les congés pour maternité, etc
- un principe qui permet d'une part que les cotisations versées par les actifs soient transférées immédiatement aux retraités sous forme d'allocation vieillesse, d'autre part de générer des droits pour le futur retraité
- un système pérenne (les actifs de demain finançant à leur tour les retraites des travailleurs encore en activité aujourd'hui), un dispositif collectif et obligatoire.

Fonctionnement du système par répartition

- Les cotisations de l'année (250 milliard d'€) financent les pensions de l'année et constituent les futurs droits à la retraite de chacun,
- C'est un « pacte » de solidarité intergénérationnel qui doit être sans cesse confirmé. Son efficacité est fondée sur l'obligation de versements de contributions sociales déduites du revenu des salariés et de cotisations patronales,
- Financé aussi à partir des richesses créées par le travail qui dépend en grande partie des emplois.

Technique du système de répartition

Dans la phase de construction de notre système de retraite par répartition les cotisations ont été portées en permanence à la hauteur des droits garantis à honorer.

Dans la nouvelle phase on reste dans la répartition mais sans financement supplémentaire on ajuste les prestations à la baisse.

Un régime est dit « à prestation définie » lorsqu'il est possible de connaître par avance ce que représente la pension servie (pour ce régime) par rapport au revenu d'activité.

Cotisations définies :

- dans un régime à cotisation définie seules les cotisations versées sont connues,
- la détermination de la pension qui sera versée lors de la retraite est soumise à un certain nombre d'aléas.

- passage de prestations définies à cotisations définies,
- prestations définies : 150 trimestres 60 ans → taux brut de 75 à 80%. L'équilibre vient de l'ajustement des cotisations,
- cotisations définies : allongement durée de cotisation → baisse du niveau des retraites. L'équilibre vient de la diminution de la prestation

Cela explique le sens des contre-réformes successives de notre système de retraite.

Répartition et modification du système

Le modèle de notre système de retraite par répartition a été la prestation définie :

- de 1947 à 1970, les prestations (droits à retraite) se sont améliorées. Pour ce faire, il y a eu augmentation des cotisations,
- en 93 et 2003, le Medef dit « pas un sou de plus pour la retraite », malgré les évolutions démographiques (plus de retraités),
- le gouvernement n'a pas solutionné la question du financement dès lors ce sont les prestations qui s'ajustent et donc qui baissent automatiquement. C'est tout l'enjeu pour l'avenir des retraites,
- les choix qui ont été faits :
 - . écartier tous financements supplémentaires,
 - . engager des réformes paramétriques destinées à programmer sur du long terme les variables internes au système de retraite.

La réforme Fillon n'est pas la bonne :

- Elle n'assure pas l'avenir de la retraite car le financement n'est pas assuré,
- la réforme Fillon de 2003 a été imposée contre l'avis majoritaire des salariés,
- nous sommes dans une phase progressive de son application, nombre de salariés vont en découvrir les conséquences exactes, elle n'est pas acceptable.

Une logique de récession qui s'amplifie :

- elle creuse les inégalités,
- elle fragilise le système de la répartition,
- elle ouvre la porte au système individuel et assurantiel, à la capitalisation,
- elle change la nature même de nos régimes de retraites dont la baisse des droits, casse les aspects de la solidarité entre les générations.

Taux de remplacement (TR)

- Rapport entre le salaire soumis à cotisation et le montant de la pension (régime général et complémentaire),

- Exemple de revenu de remplacement

. S: 1200 x T 80% = P 960€,

. S: 2400 x T 50% = P 1200€,

Celui-ci dépend de plusieurs paramètres de calcul, il est en réalité souvent inférieur au taux théorique annoncé. **Pour le régime général**, taux maximum : 50% jusqu'au plafond de la sécurité sociale.

Or, les salaires portés au compte sont revalorisés en fonction des prix et non des salaires. Conséquence, le Taux de Remplacement réel est de **43,1%**.

Pour le régime complémentaire*: TR entre 20 et 30% voire 40% en tranche A (jusqu'au plafond**).

Selon le niveau des cotisations (bloqué à 6% depuis 1999 ARCCO***)

TR entre 50 et 70% en tranche B (de 1 à 3, plafond bloqué à 16% pour AGIRC).

* Depuis le 1/04/2004 comme pour le RG la valeur de service du point est indexée sur les prix hors tabac.

** Plafond sécurité sociale 2009 : 2859 €.

*** Dans certaines branches, des salariés ont cotisé ou cotisent encore à 8% (accord d'entreprise antérieur à 99).

Une dégradation programmée du taux de remplacement net :
(Pour une retraite à 60 ans, régime général + régime complémentaire).

Année de naissance	1938	1948	1955	1985
Départ retraite en	1998	2008	2015	2045
Salarié non cadre du privé	81,5%	70,00%	66,50%	47,00%
Cadre du privé	55%	50,00%	42,50%	35,00%
Fonctionnaire	81%	80,00%	61,00%	53,00%
Fonctionnaire (20% de primes)	67,5%	?	52,00%	55,00%

Ces données sont présentées à réforme constante. Celles-ci peuvent évoluer (situation politique, luttes...)

Calcul de la pension du régime général, suivant le plafond de la Sécu et de son taux théorique :

Salaires plafond au 1/01/2009 : 2859€ mensuel ou 34 308€ an,

Salaires plafond 2009 revalorisé : 34 615€/an.

- Moyenne annuelle salaires plafond revalorisé : 29 916€.
- Pension brute mensuelle revalorisée annoncée : $34\ 615\ \text{€} \times 50\% / 12 = 1443,80\ \text{€}$ mois
- Pension brute mensuelle réellement versée : $29\ 916\ \text{€} \times 50\% / 12 = 1246,50\ \text{€}$ mois
- Perte : $1443,80 - 1246,50 = 196\ \text{€}$ mois.
- Taux réel : 43,1%

Coefficient qui n'évolue pas comme la moyenne des salaires, conséquences : baisse du taux de remplacement.

Age du droit d'ouverture à la retraite

Régime général : 60 ans.

Retraite complémentaire : 65 ans.

Pour combler la différence entre 60 et 65 ans, création de l'ASF transformé en AGFF suite aux actions du 25 janvier 2001. Elle est prolongée jusqu'en 2008, accord MEDEF (fin 2010).

Elle est prolongée jusqu'au 31/12/2010 (accord du 23 mars 2009) non signé par la CGT.

Elle n'est toujours pas intégrée.

Tout cela pose un vrai problème pour les garanties futures des pensions de retraite complémentaire (âge de départ en retraite, durée de cotisations, droits directs, avantages familiaux et réversion).

Négociations engagées pour reconnaître les travaux pénibles.

Les Annuités

- Pour le régime général (organisme de tutelle : le gouvernement).

En 2003 : 40 annuités : soit 160 trimestres pour le taux plein, 41 annuités. en 2012, 42 annuités en 2020.

Si moins de 40 annuités : 2,50% de minoration de la pension par trimestre manquant, soit -10% par année manquante (diminution progressive pour atteindre - 1,25% soit - 5% en 2013)*.

Validation pour les femmes de 2 années par enfant pour le privé **.

- Pour l'ARRCO et AGIRC (géré dans le cadre du paritarisme).
Des coefficients d'abattement avant 65 ans si pas 40 annuités (pris en charge par l'AGFF depuis 1983 « cotisation de 2% en tranche A : 0,8% pour le salarié et 1,2% pour l'entreprise) ***
L'AGFF devait être intégrée en 2008*.
Article 1 de l'accord du 12 novembre 2003.
Article 3 de l'accord du 23 mars 2009 prolonge cette disposition jusqu'à fin 2010. Le MEDEF ne parle plus d'intégration. (Si pas de reconduction) de cet accord, il y aura perte de 22% sur la complémentaire).
* **Fait partie des RDV 2010.**
* *A ce jour 7%.*
** *Aujourd'hui cette disposition est menacée dans le cadre de l'harmonisation avec le public.*
*** *2,2 pour l'AGIRC.*

Paramètres de calcul

Salaire de référence, éléments sur lesquels repose le calcul de la pension.

Règle générale : moyenne des 25 meilleures années (2008), 24 meilleures (2007), y compris toutes primes soumises à cotisations, exclus: épargne salariale, intéressement, stock-options, participation...

Exemple d'un salarié né en 1948 qui est parti en 2008 :

Salaire annuel moyen des 10 meilleures années : 26 172 €, pension mensuelle : 1090 €.

Salaire annuel moyen des 25 meilleures années : 23 376 €, pension mensuelle : 974 €

Perte mensuelle : 116 euros.

Majoration de la pension (Hommes, Femmes) :

Régime général : 10% à partir de 3 enfants

ARRCO :

5% pour chaque enfant à charge, au moment de la liquidation.

5% pour 3 enfants qui ne sont plus à charge (pas de cumul).

AGIRC :

8% pour trois enfants élevés.

12% pour quatre...

AGIRC : les majorations familiales restent ce qu'elles sont actuellement malgré la volonté des employeurs de les réduire pour atteindre le même niveau qu'à l'ARRCO.

Seront discutées lors des négociations 2010.

Retraite à taux plein

- Le droit à la retraite à taux plein à 60 ans devient de plus en plus difficile à obtenir,

- 160 ou 164 trimestres ne pourront être atteints à 60 ans pour la grande majorité des salariés,

- l'âge moyen de liquidation en 2001 était de 61,3 ans,

- 62,3% seulement des retraités, qui ont liquidé leur retraite à taux plein (avec 158 trimestres), avaient 60 ans,

- A ce jour, le droit à la retraite à 60 ans existe toujours mais il est fortement question pour le MEDEF et le gouvernement de remettre celui-ci en cause suite à l'accord européen de Lisbonne, départ à 65 ans, signé par Chirac et Jospin en 2002.

Le minimum contributif

Le minimum contributif* est une pension de retraite, inscrite dans la loi du 31 mai 1983 qui a ouvert le droit à la retraite à 60 ans.

Minimum contributif : c'est le montant attribué dès l'âge de 60 ans à tous les assurés du régime général dont la pension a été liquidée à taux plein, c'est-à-dire avec une carrière

complète. Sont notamment concernés celles et ceux qui ont une carrière professionnelle rémunérée au SMIC.

Au 1^{er} avril 1983, le minimum contributif était à 2200F/mois, **soit 95% du SMIC**.

Au 1^{er} avril 2009, 590,33€/mois (1321,05€, **soit 45% du SMIC** au 03/04/09) pour 161 trimestres.

**Montant maximum du minimum contributif = 645,07€/mois.*

Ne pas confondre Le minimum contributif avec l'ASPA, l'allocation de solidarité aux personnes âgées, ex-minimum vieillesse (décret du 12/01/2007). ASPA : Depuis le 1^{er} janvier 2007, l'allocation de solidarité aux personnes âgées a succédé au minimum vieillesse et aux prestations qui la constituaient.

Montant pour une personne seule au 01/04/2009 = 677,13€ /mois.

Attribution du minimum contributif :

C'est une prestation non liée au versement de cotisations qui concernent celles et ceux qui n'ont pas eu ou peu d'activité et qui permet sous condition d'âge, 65 ans ou 60 ans en cas d'invalidité au travail, de ressources, de résidence... d'obtenir un minimum de ressources.

Le taux de remplacement actuel pour une retraite au minimum contributif (**avec la retraite complémentaire**) correspond aujourd'hui à environ 75% du SMIC.

En 1983, 29% des salariés ayant liquidé leurs retraites étaient au minimum contributif.

En 2000 c'est 40,4%, en 2007 cela représente 38% de l'ensemble des retraités, parmi ces bénéficiaires 70% sont des femmes et en 2008, c'est 41,1%.

Au 31/12/2007, plus de 4.207899 de prestataires du régime général percevaient le minimum contributif, **soit 38% de l'ensemble des retraités** de droit direct contributifs. Parmi ces bénéficiaires, **70% sont des femmes** soit 2945529.

Sur le total des pensions servies aux femmes, 57% de celles-ci sont au minimum contributif.

A partir des chiffres connus, cela veut dire qu'**un nombre important de femmes** a une retraite totale **inférieure à 800€** (régime général au minimum contributif plus retraite complémentaire).

Nous constatons une progression constante du nombre de femmes au mini-contributif.

Bien loin est l'objectif déclaré de la loi Fillon avec une retraite à 85% du SMIC.

Il y a une diminution du montant de ce minimum (régime général au mini contributif + retraite complémentaire) **de 780 à 700€.**

Indexation des retraites

Avant **1983** : les retraites et les droits à retraite du régime général évoluaient comme le salaire moyen.

Après **1983** (décret du 30 décembre 82) : premier blocage des salaires, l'évolution ne se fait plus sur la masse globale des salaires. (Note de 1989 : entre 1983 et 1988, une année de versement a été économisée).

En **1993** : loi VEIL/Balladur du 22/07/93 et décret du 17/08/93. Indexation sur les prix (hors tabac).

En **2003** : loi du 21/08/2003. Confirmation et extension public et privé.

Avant **2003** : les pensions de la fonction publique évoluaient comme les salaires et 2007 pour les régimes spéciaux.

La loi Fillon rend permanent ce mode d'indexation sur les prix tant pour le Privé que le Public.

Il est important d'expliquer les effets de l'indexation. Les conséquences de l'indexation sur les prix et non sur le salaire moyen n'ont pas toujours été comprises ou mesurées à leur importance notamment en 1983. Les dégâts sur la durée sont catastrophiques

3 - Les retraites complémentaires

Créées pour compléter la retraite de base « sécurité sociale », elles n'assuraient que 30% du taux de remplacement.

La 1^{ère} des complémentaires fut celle des cadres.

1947 / Création de l'AGIRC obligatoire pour les cadres « conventionnelle ». Apparition des premières caisses complémentaires ouvriers/employés.

1961 / Création de l'ARRCO (pas obligatoire).

1976 : Généralisation de la retraite complémentaire pour les ouvriers et employés.

1989 : Instauration de la **GMP***.

1999 : Régime unique pour la tranche A dans l'ARRCO.

**GMP : garantie minimale de points. Aujourd'hui est de 120 points. Re conduite jusqu'au 31/12/2010, fait partie du RDV ARRCO 2010, le MEDEF envisage la diminution du nombre de points.*

Sont concernés : ● 18 300 000 cotisants ● 11 400 000 retraités.

- AGIRC (3,8 millions de cadres et 2,3 millions de retraités) .Elles représentent de 30 à 70% du montant de la retraite.

- ARCCO pour tous les salariés (cadres ou non cadres pour la partie inférieure au plafond de la Sécu) et AGIRC (pour les cadres et assimilés) pour la partie supérieure au plafond de la Sécu.

- Le MEDEF a réussi en 1996 et 2003* à obtenir de 4 organisations syndicales (Cfdt, Cfe/Cgc, Cftc et Fo) la signature d'accords **modifiants les règles de calcul des droits** de manière encore plus drastique que la loi Balladur pour le régime général.

D'avril 1999 à avril 2009, l'évolution du salaire de référence ARRCO et AGIRC a été bien supérieur à celle des pensions. **Augmentation du coût du point. Baisse de la valeur du point (de 1999 à 2007).*

INSEE	ARRCO	AGIRC
Point de retraite avril 1999 (valeur du point 88,9)	1,0080	0,36
Point de retraite avril 2009 (valeur du point 106,71)	1,1799	0,42
Salaire de référence avril 1999	10,95	0,73
Salaire de référence avril 2009	14,22	4,96

Ce qui conduit à renchérir le prix d'achat du point pour les actifs et à ne pas revaloriser la valeur du point des retraites complémentaires.

Pour 2007, les réserves de l'ARRCO sont de 3,53 milliards, celles de l'AGIRC de 1,51 milliards.

Les réserves cumulées à l'ARRCO fin 2007 s'élevaient à 59,55 milliards d'euros et 18,97 milliards à l'AGIRC. Les cotisations à l'AGIRC ne permettent plus aujourd'hui d'assurer le financement des retraites de complémentaire de ce secteur.

Montant des droits

Les retraites complémentaires sont des systèmes de retraite par acquisition de points.

$$\text{Nombre de points} = \frac{\text{Salaire annuel} \times \text{taux de cotisation}}{\text{Salaire de référence}}$$

Pour 2007, le salaire de référence était de 13,5090€ (ARCCO) et 4,6065€ (AGIRC).

Pour 2009, le salaire de référence est de 14,2198€ (ARRCO) et 4,9604€ (AGIRC).

Pour connaître le montant de la retraite, on totalise le nombre de points obtenus X par la valeur du point.

La valeur du point (2007) était de 1,1480€ à l'ARRCO et de 0,4073€ à l'AGIRC.

La valeur du point (2009) est de 1,1789€ à l'ARRCO et de 0,4186€ à l'AGIRC.

Paramètres de calculs

Salaire de référence et valeur du point.

Règle de calcul : salaire total de la carrière (pour les primes, idem que pour le régime général), obtention de points année par année.

Indexation sur les salaires (du 1/01/2004 à 2008), pour 2007 = 3,7%.

Pour 2009, AGIRC et ARCCO :

Salaire de référence : + 1,8%.

Valeur du point : + 1,3%.

Principales modifications des règles de calculs

- Indexation du prix d'achat des points de retraite sur le salaire,
- évolution de la valeur du point de liquidation sur l'indice des prix.

Concrètement, les salariés achètent en activité des droits à la retraite plus chers qu'ils ne vaudront au moment de les faire valoir. Spéculation d'Etat.

Ce dispositif entraîne donc **une baisse de rendement** des points de retraite.

Taux d'appel

Ce taux d'appel permet l'équilibre du régime dans le cadre de la répartition et le financement de la solidarité.

Il est fixé à 1,25% soit un taux de 7,5% pour un taux contractuel de 6% et de 20% pour un taux contractuel de 16%.

La cotisation est répartie à raison de 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié à l'ARCCO pour l'AGIRC, 62,5% et 37,5%.

Le taux d'appel a permis de financer l'augmentation du nombre de retraites dans les deux systèmes.

Réduction des retraites complémentaires

La perte des droits autrement dit la baisse du montant de la pension se situe dans la durée à 1,5% par an (estimation de l'Agirc/Arco de l'écart entre l'évolution des prix et des salaires).

Le salaire de référence est indexé sur l'évolution des salaires pendant que la valeur du point est indexée sur les prix.

C'est-à-dire, pour un salaire donné, il y a moins de points attribués et ceux-ci vaudront de moins en moins au moment de la restitution sous forme de retraite, en euro constant.

Montant des droits

La retraite complémentaire est le reflet exact de la carrière professionnelle (toutes les années comptent). Des périodes peuvent être validées : chômage indemnisé (base : salaire de référence UNEDIC), pour l'ASS au taux de 4%, les PRP/ARPE/le service national/les incapacités de travail sup. à 60 jours consécutifs.

ASS : allocation spécifique de solidarité,

PRP : préretraite progressive,

ARPE : allocation de remplacement perte d'emploi.

L'AGFF instaurée en 1983 :

- Cotisations collectées par les retraites complémentaires.
- Devait être intégrée en 2008 (non fait à ce jour).
- Sinon abattement de 22% à 60 ans.

Pour en bénéficier il faut :

- une retraite liquidée,
- avoir cotisé à l'ASF puis à l'AGFF,
- ASF : association structure de financement,
- AGFF : association de gestion du fond de financement servant à financer les régimes complémentaires de 60 à 65 ans,
- cotisation ARRCO : 0,80, salarié : 1,20, entreprise : 2,00%,
- cotisation AGIRC : 0,90, salarié : 1,30, entreprise : 2,20%

Garantie Minimale Point instaurée au 1/01 :89. (Personnes cotisant à l'AGIRC en dessous du plafond S.S.)

120 points en 2007 (140 points en 1996).

Font partie des RDV 2010.

A partir de cette situation, 2 exigences

- Rétablissement du rendement des points de retraite pour l'acquisition et la liquidation à partir du calcul en référence au salaire,
- Instaurer un minimum de pension à l'ARCCO afin d'assurer à tout retraité un minimum de retraite (RG + RC) égal au SMIC.

Allocation anticipée des travailleurs de l'amiante

1^{er} cas : Etre reconnu en maladie professionnelle des tableaux de l'amiante,

Dès l'âge de 50 ans (65% du salaire brut des 12 derniers mois + primes départ),

2^{ème} cas : Que l'entreprise soit classée site amiante par le Ministère de l'emploi, par décret.

Les salariés bénéficient du tiers du temps qu'ils ont été exposés à l'amiante, même s'ils ne sont pas malade. (Dès 50 ans),

Taux = 65% du salaire brut des 12 derniers mois,

Les trimestres sont cotisés et validés CRAM,

Régimes complémentaires, points acquis.

Pension de reversions du régime général

Montant : 54% de la pension de base du régime général du conjoint décédé.

Plafond personne seule : **18 116,80 € au 1/01/2009**. Niveau et ressources du conjoint survivant 2080 fois le SMIC horaire en vigueur au 1^{er} janvier.

Plafond couple : **28 986,88 €uros**.

2009 : suppression de la condition d'âge. Remise en cause de la suppression d'âge.

Retour à 55 ans, décret du 30/12/2008 de la loi de financement de la S.S pour 2009.

D'autres conditions sont établies pour certains régimes particuliers.

Pour l'ensemble nous sommes loin des reversions à 75% comme pour les élus politiques.

Pension de reversions de retraites complémentaires

ARCCO et AGIRC : 60% de la retraite complémentaire du décédé conditions d'âge 55 ans pour les décès.

Aucune condition de ressources exigées (*Ce qui n'est pas le cas dans le public*).

Condition de non remariage : reste déterminante pour l'obtention de celle-ci.

Condition d'âge : 55 ans non exigée si le bénéficiaire est invalide ou s'il a encore au moins 2 enfants à charge au moment du décès.

Condition obligatoire : avoir été marié avec le ou la conjointe décédé(e).

Parallèlement, jusqu'en 2008, un ou une retraité vivant seul (veuf. Divorcé.) bénéficiait d'une demie part supplémentaire, pour sa déclaration de revenus.

En 2012, ce sera terminé.

1^{ère} étape 2009 : maximum de la baisse d'impôt 855 €

2^{ème} étape 2010 : maximum de la baisse 570

3^{ème} étape 2011 : maximum de la baisse 285

4^{ème} étape 2012 : maximum de la baisse 0 €

(bulletin officiel des impôts n° 25 du 27/02/2010. page 10)

4 - Les enjeux

La nature des enjeux des contre réformes de 2010 sur les retraites sont **multiples quant au devenir** de notre société républicaine une et laïque et de la solidarité intergénérationnelle. Du point de vue économique et social, la part la plus belle sera faite aux spéculateurs financiers en tout genre. Un champ d'action important s'ouvrira pour le patronat pour mieux exploiter leurs salariés, pour abuser un peu plus des précaires et des sans papiers.

Allons-nous assister à une remise en cause des conventions collectives et des statuts autour d'une maison commune des retraites ?

Quelle sera la nature de notre système de retraite ?

- Répartition avec quel niveau de solidarité ?
- Assurantiel avec un volet assistance ?
- Faire la place pour la capitalisation et l'épargne individuelle ?
- La fiscalisation et la TVA sociale ?
- Transfert de l'entreprise vers l'impôt et soumis à l'arbitrage politique ?

Garantir la répartition

La répartition est un système solidaire :

- Contributif : c'est un salaire socialisé.
- Redistributive : **c'est 250 milliards** d'euros qui vont directement à la consommation.

La contribution c'est la constitution de droits, par le biais de la cotisation. La cotisation est assise sur le salaire.

La redistribution c'est une répartition plus grande qui permet des correctifs.

Par exemple, la redistribution permet la validation de trimestres non travaillés mais assimilés à des périodes de travail (maladie, maternité, chômage...) La réforme Fillon a introduit une différence entre ces périodes (notamment pour l'augmentation du minimum contributif).

Le MEDEF a clarifié ses objectifs

Pas de financement supplémentaire.

Baisse des droits à la retraite,

Faire sauter les repères de solidarité et l'âge de référence,

Allongement de la durée de cotisation,

Abaissement du montant des pensions.

Il veut aller vers un système à trois piliers :

Un pilier obligatoire.

Un pilier optionnel et facultatif, foncé sur l'épargne individuelle ou collective, assurance/banque/accord entreprise (c'est le **Plan Epargne Retraite Collectif**).

Un développement du cumul emploi-retraite limité à un plafond dans la loi Fillon. Cette disposition a été revue, elle n'est plus limitée.

Pilier obligatoire : il s'agit de tous les régimes de base auquel s'ajoute, pour le privé, la retraite complémentaire, considérés comme un seul bloc.

Pour le MEDEF :

Le 1^{er} pilier doit être le plus bas possible.

Le 2^{ème} pilier serait profondément inégalitaire. L'épargne qu'elle soit collective (PERCO) ou individuelle, n'est possible qu'avec un pouvoir d'achat suffisant.

Le 3^{ème} pilier : irréalisable, inhumain et pas sans conséquence sur la qualité de l'emploi (petits boulots).

Il paraît difficile qu'un chômeur âgé, par exemple, puisse trouver un emploi parce qu'il serait en retraite.... alors que cela n'avait pas été possible entre 50 et 60 ans.

Aujourd'hui le cumul emploi/retraite est peu étendu et il est choisi.

Il est surtout pris pour du tutorat quand celui-ci n'a pas été suffisamment appréhendé ou pour des missions précises. Avec la baisse des pensions cela risque d'être plus demandé par obligation de survie (comme en Angleterre ou aux USA). **Sans limite de plafond.**

Les Pouvoirs Publics aussi

- Prolongation de l'orientation de 2003 et de 2007 tout en amplifiant l'allongement de la durée d'assurance pour tous,
- 41 ans en 2012, 42 ans en 2020 (en fonction du gain d'espérance de vie),
- en effaçant les repères d'âges :
- . Les 60 ans ouvrant droit au départ.
- . Les 65 ans permettant d'acquérir le plein de ses droits (sans décote).

Le tout ayant pour effet de baisser plus encore le taux de remplacement.

C'est clairement indiqué dans la réforme Fillon, il s'agit du partage du gain d'espérance de vie entre le travail et la retraite. Patronat et gouvernement prennent prétexte de la nécessité d'augmenter le taux d'activité particulièrement des Seniors (**objectifs de Lisbonne**). La question est effectivement l'emploi, notamment des 50-60 ans.

1/3 des salariés n'est plus en activité au moment de prendre sa retraite et nous y reviendrons, car il ne s'agit pas de cela. L'objectif recherché : baisse du taux de remplacement, une durée d'activité inatteignable et des pénalités renforcées si ceux-ci ne sont pas atteints (**la décote**).

Les repères d'âges ne seraient plus respectés : 60 ans – choix possibilité de prendre sa retraite.

65 ans – plein droits (sans pénalité ou décote au prorata du nombre de trimestres validés).

Les retraites ne sont menacées que par ceux qui l'attaquent

Il faut :

- Partir des besoins garantir le niveau des pensions et les droits à retraite
- Définir le montant de la pension
- Revenir sur le taux de remplacement
- Améliorer notre système de retraite
- Répondre aux enjeux démographiques pour en assurer le financement par l'emploi et les salaires : à plus de retraité(e)s.... plus de financement.

Financement et démographie : un faux problème

L'annonce démographique est à prendre avec des pincettes, même l'INSEE n'arrive pas à gérer correctement cette évolution. La France premier pays européen tant au niveau de la fécondité que de la natalité.

- En 2010 : 13 millions de retraités et 25 millions d'actifs.
- **En 2020** : 16 millions de retraités et 25 à 28,5 millions d'actifs.
- **En 2050**: 18 millions de retraités et 28,5 millions d'actifs.

L'effort global à fournir par les nouvelles générations pour financer les retraites à un même niveau dans 20 ans sera de près de 50%.

La prévision du nombre de retraités à 10 ou 20 ans est assez fiable.

Par contre, pour le nombre d'actifs occupés (en emploi) il faut faire des hypothèses sur le taux de chômage et de taux d'activité.

28,5 millions d'actifs occupés correspondraient à 85% de la tranche d'âge des 20-60 ans de la population.

Le nombre d'actifs inoccupés sur le nombre d'actifs occupés (en situation d'emploi) ne bouge quasiment pas sur 50 ans.

2000 : 163 enfants, femmes au foyer, retraités, chômeurs pour 100 actifs occupés

2050 : 173%. Donc stabilité (et encore, ce sont les pires statistiques sur la question). Ce qui est contraire à la théorie du choc démographique.

Par ailleurs, sur la longévité la courbe actuelle s'inverse. Par la suite, nul ne peut prédire l'avenir pour les salariés tant les nouvelles contraintes au travail aux objectifs irréalisables entraînent des conditions de travail de plus en plus difficiles. A cela s'ajoutent les pressions en tout genre qu'exerce le patronat avec l'aide d'une hiérarchie méthodiquement choisie et formatée.

Selon une note récente de l'INSEE, l'espérance de vie « en bonne santé », c'est-à-dire sans incapacité majeure, n'est que 64,2 ans pour les femmes et 63, 1 an pour les hommes. Pour les cadres celle-ci est un peu plus élevée, 7 ans en moyenne.

Répondre à l'évolution de la démographie, c'est tout à fait possible

De 1947 à 1990, les cotisations n'ont cessé de progresser :

Chaque génération cotisant plus, avec en même temps une amélioration des droits.

(Rappel : le taux plein du régime général était à 20%, il est de 50% aujourd'hui, réalité à 43,1%),

L'évolution démographique est tout à fait supportable, comme cela a été fait après 1945 (par exemple, avec le passage de la retraite à 60 ans en 1982 : notre système a su faire face alors à un accroissement largement, si ce n'est plus important que celui, dû à l'effet du baby-boom).

Mais il faut consacrer à la retraite une part supplémentaire de PIB (de 3 à 5 points à l'horizon 2050 pour équilibrer le régime.

Un effort insoutenable ?

	1960	2000	2040
PIB (€)	750 milliards	1500 milliards	3000 milliards
Dépenses de retraites	40 milliards (5%)	180 milliards (12%)	480 milliards (18%)
Reste	710 milliards	1320 milliards	2520 milliards

Pour mémoire, le PIB en 2006 est de 1792 milliards d'euros. Les dépenses retraites 200 milliards, elles représentent 11% du PIB, soit : 1792 – 200, **reste 1592 milliards d'€.**

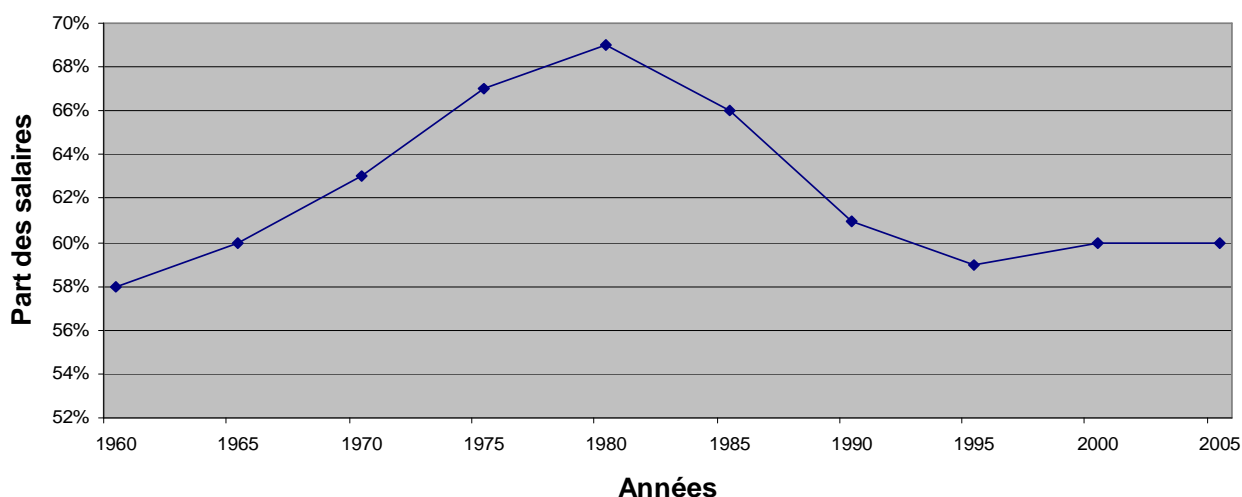
Pour mémoire, le PIB 2007 est de 1892,2 milliards d'€, les dépenses retraites 229,2 milliards d'€, soit 12,1% du PIB. 1892,2 - 229,2, **reste 1662,4 milliards d'€.**

Un financement solidaire et équitable c'est parfaitement possible.

Il faut pour cela une politique qui infléchisse la répartition de la valeur ajoutée. La masse salariale elle a perdu 10 points en quelques années.

Les profits n'ont jamais cessé de progresser et l'impôt de diminuer pour les plus riches (ISF, bouclier fiscal...).

Part des salaires dans la valeur ajoutée



Ces pourcentages représentent la répartition de la valeur ajoutée dans les entreprises en France. Dans les pourcentages ci-dessus on entend par salaire, la masse salariale, c'est à dire l'emploi multiplié par les salaires, cotisations sociales (salariales et patronales comprises). C'est le partage salaire profit.

Il faut une réforme des cotisations qui tienne compte de la valeur ajoutée et de la masse salariale des entreprises.

Un taux différent serait appliqué en fonction du poids de la masse salariale dans la valeur ajoutée (cotisations plus faible si masse salariale plus forte).

Faire contribuer les profits et les revenus financiers des entreprises

Valeur ajoutée	100%	Revenus financiers
Masse salariale	60%	
Salaire brut	40%	

La contribution patronale devrait tenir compte de la totalité de la richesse produite dans l'entreprise.

L'emploi et le financement

L'emploi : 1 million d'emplois supplémentaires avec un salaire mensuel de 1500€ représente 5 milliards de cotisations supplémentaires pour la retraite et 3 milliards d'économie sur le chômage.

Cela représente des ressources supplémentaires pour la protection sociale.

Il faut :

- Intégrer dans l'assiette tous les éléments de rémunération (3 à 4 milliards d'€/an).
- Supprimer toutes les exonérations de cotisations (25 milliards d'€).
- Augmenter les cotisations patronales bloquées depuis 15 ans.
- Réformer les cotisations de l'entreprise en tenant compte de la masse salariale et de la richesse créée par le travail dans l'entreprise.
- Taxer les produits financiers.

Réforme du financement

Des propositions qui reposent sur trois principes :

- La contribution des employeurs doit demeurer une cotisation, c'est à dire être prélevée dans l'entreprise,
- La nouvelle répartition entre les entreprises doit tenir compte de la valeur ajoutée et de l'importance de la masse salariale. D'où l'idée de taux différenciés suivant les entreprises,
- Le mode de calcul doit favoriser le développement de la masse salariale et non pas inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés.

Elargissement de l'assiette ou de la base de calcul des cotisations sociales.

Il s'agit d'intégrer dans l'assiette des éléments qui échappent actuellement à la cotisation.

Modulations du taux de cotisations

Il s'agit également de différencier les taux de cotisation en fonction de la masse salariale et de choix de gestion de l'entreprise comparés à la valeur ajoutée qu'elle crée.

Du fait des évolutions démographiques, maintenir un haut niveau de droits à la retraite nécessite :

Un accroissement de la part des richesses créées par le travail, consacrées à leur financement.

De renouveler le contrat entre les générations, garantissant, dans le cadre de la répartition, le droit à une retraite à taux plein pour tous les salariés dès 60 ans, avec un revenu de remplacement qui permettent de vivre dignement ?

Un taux de remplacement au minimum de 75% pour une carrière complète de travail doit être assuré quel que soit le régime de retraite et reposer sur l'ensemble de la rémunération. Aucune pension de retraite ne doit être inférieure au SMIC. L'évolution de la pension doit être indexée sur les salaires.

Un droit à départ à taux plein anticipé en retraite pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles et astreignants doit être reconnu dans tous les régimes.

5 - Analyse du Front Syndical De Classe

La CGT de lutte de classes, dès sa création le 28 septembre 1895, le congrès de Limoges va directement sur la réalité de l'instant, pouvoir vivre, exister : salaires, durée du travail, retraites, etc.

Mais le syndicalisme est né de la double volonté des salariés de défendre leurs intérêts immédiats et de participer à la transformation de la société.

- **1920** : les luttes contre la vie chère, contre la volonté de la bourgeoisie de faire supporter aux seuls travailleurs les frais de la crise et ceci malgré des répressions inouïes, 22000 cheminots sont révoqués.

- **1921 – 1922** : Luttes entre « réformistes » et « révolutionnaires » : exclusion massive des « révolutionnaires » et création de la CGTU (lutte de classes).

- **Septembre 1935** : Réunification de la CGT (la CGT et la CGTU) et le congrès de Toulouse en mars 1936 consacre l'unification de la confédération. Unité qui permet en 1936 l'avènement du Front populaire.

Il faudra malgré tout au bout de cinq mois, une vague de grèves de plus de 5 millions de grévistes avec occupation d'usines et une solidarité populaire pour aboutir aux accords dit de Matignon.

- **1945** : Projet du Conseil National de la Résistance (dont Louis Saillant responsable CGT) fut président.

- **1946 : Création de la Sécurité Sociale**, qui couvre la santé, la famille et la vieillesse, par le ministre communiste Ambroise Croizat (qui fut secrétaire général de la CGT Métaux).

La Sécurité Sociale ils sont en train de vouloir la décapiter. Rappelons qu'en 1993 une coalition de 50 députés, (minimum pour déposer un projet de loi) mené par **Madelin** et **De Villiers** à la demande du président Bébéar d'AXA assurance, avait déposé un projet de loi pour la création d'une sécurité sociale privée.

Mais, dès qu'ils le peuvent, dès que nous les laissons mener leur lutte de classe, le patronat, les classes dirigeantes se chargent de détruire nos acquis. Au FSC, nous sommes en majorité des syndicalistes de la CGT et de la FSU qui ne peuvent tolérer que les états-majors syndicaux accompagnent une telle politique contraire à nos intérêts de de classe.

Notre destin est entre nos mains : lorsque le peuple, les gens d'en bas se disent qu'ils peuvent faire bouger les choses d'en haut ils arrivent, exemples : 1936, 1945, 1968, 1995.

Les luttes doivent s'amplifier dans l'élan *du tous ensemble en même temps pour battre le capital et ses serviteurs.*

Il est urgent que des réformes soient faites pour l'économie et l'avenir du monde du travail !

Les vrais privilèges ne seraient-ils pas du côté de ceux qui touchent 100 à 200 années de SMIC par mois et des retraites chapeaux de 13 millions d'euros (PDG de Veolia). Sans oublier Coulomb (Lafarge) 1 millions d'€ par an, ainsi que Bernard (carrefour) 1,2 million d'€, De Royère (Air liquide) 1,4 millions d'€, Landau (Aventis) 1,8 millions d'€, Zacarias 2,23 millions d'€, Owen-Jones (l'oréal) 3,4 millions d'etc....

Nous pourrions en remplir des pleines pages. A quelles caisses complémentaires ont-ils cotisés ???

Si ce n'est sur les profits réalisés sur ceux d'en bas qui travaillent et produisent les richesses !

AGIR POUR BATTRE LE CAPITAL ET GAGNER

- La Pérennisation du régime de retraite par répartition,
- La Garantie des retraites complémentaires,
- L'abrogation de la loi Balladur – Veil de 1993 et des lois Juppé et Fillon de 1995 et 2003,
- La contribution des employeurs doit demeurer une cotisation prélevée dans l'entreprise. Avec la prise en compte de l'ensemble des rémunérations : primes, intéressement, participation, et aussi des revenus financiers,
- Le maintien du départ à la retraite à 60 ans maxi,
- Le droit à une retraite à 55 ans à taux pleins pour les salariés ayant travaillés dans des conditions de travaux pénibles, astreignants, postés,
- Le travail à temps partiel, imposé à 80 %, ne suffit pas à valider un trimestre lorsque sa durée est inférieure à 200 heures, donc porter les pensions au minimum du smic brut, et

supprimer toute décote dans le secteur privé et bien sur de ne pas l'instaurer dans le public.

- L'égalité des salaires entre les femmes/hommes (25 % d'écart) ce qui permet en outre d'alimenter les caisses de retraites.
- Qu'aucune pension ne soit inférieure au SMIC BRUT,
- L'indexation des pensions une fois liquidées sur l'évolution des salaires, là encore nets de cotisations sociales,
- Le taux de la retraite calculés sur les 37,5 ans et sur les dix meilleures années,
- La validation dans tous les régimes, de recherche d'un premier emploi, des études supérieures et apprentissage, de service militaire, de maternité ou de congé parental, de maladie dans le calcul des 37,5 ans,
- L'ouverture des droits pour la retraite dès l'âge de 16 ans afin de couvrir toutes les périodes d'activités et d'études,
- Le paiement des pensions le premier de chaque mois pour le régime général,
- La pérennisation des pensions de réversion à 75% du montant de la pension du conjoint sans aucune restriction,
- Le maintien du système des régimes particuliers et spéciaux,
- L'annulation de l'accord de 2000 sur l'A.G.I.R.C. et l'A.R.R.C.O,
- La relance de l'emploi et du produire en France: titulariser les salariés en CDD ayant au moins un an d'ancienneté. Chaque million d'emplois, c'est 12 milliards d'euros de recettes,
- L'arrêt des licenciements « boursiers » et abusifs,
- Une application des 35 heures favorables aux salariés dans toutes les branches professionnelles,
- L'augmentation immédiate des salaires et des pensions minimum 10%,
- Le rattrapage immédiat des pertes de pouvoir d'achat, actifs et retraité, et mettre en place une échelle mobile des salaires,
- L'augmenter le SMIC (1600 euros nets par mois sur la base des 35 heures).
- La réforme de l'assiette des cotisations patronales,
- La prise en compte de la totalité des richesses créées,
- La suppression de toute exonération des cotisations sociales aux entreprises,
- L'extension de l'assiette des cotisations salariales et patronales à tous les éléments de rémunération,

- La contribution des revenus financiers des entreprises,
 - Le déblocage des taux de cotisation dans les régimes complémentaires,
 - La taxation des profits boursiers au même niveau que les salaires,
 - La taxation de toutes les formes d'épargne d'entreprise (stocks options, intéressement, participation, parachutes dorés...).
- **L'amélioration et le maintien du code des pensions** : les fonctionnaires titulaires relèvent du Code des pensions civiles et militaires. La pension des fonctionnaires est une allocation « *accordée aux fonctionnaires civils et militaires en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions* ». (Article L 1 du Code des pensions civiles et militaires).
- L'article L 54 du Code des pensions, précise que les pensions sont inscrites au grand livre de la dette publique et payées par le Trésor. Depuis 1853 les titres de pension des fonctionnaires d'Etat y sont inscrits.
- **Le maintien des régimes spéciaux** et le retour à la péréquation actifs/retraités, ne serait-ce que parce qu'ils concernent des activités de service au pays depuis leurs origine, (SNCF, RATP, E.D.F., Marins, etc.....)

LEXIQUE

ACOSS : Agence centrale des organismes de la Sécurité sociale qui coordonne l'ensemble des organismes participant au recouvrement des régimes généraux de la Sécurité sociale.

AFF : Association de financement créée en 1981 pour permettre que les retraites complémentaires soient payées dès 60 ans, l'ouverture des droits aux complémentaires n'étant effective qu'à 65 ans. **Remplacée en 1983 par l'AGFF.**

AGFF : Association de gestion du fonds de financement servant à financer les régimes complémentaires de 60 à 65 ans. **Négociations patronat - organisations syndicales.** L'accord de 2008 arrive à échéance fin 2010. **Si pas d'accord de reconduction, les complémentaires à taux pleins ne seront versées qu'à 65 ans.**

AGIRC : Association générale des institutions de retraites des cadres du secteur privé de l'industrie du commerce, des services et de l'agriculture.

ARRCO : Association pour le régime de retraite complémentaire de l'ensemble du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services de l'agriculture, cadres compris.

ASPA : Allocation de solidarité aux personnes âgées.

CADES : Caisse d'amortissement de la dette sociale. (Créée en 1996).

CNSA : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Financement pour le maintien de l'autonomie octroyé aux particuliers, aux structures.

COR : Commission d'orientation des retraites.

FSC : mise en place par Jospin par décret du 10 mai 2000. Organisme qui fausse les cartes. La CGT y a deux représentants.

CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale (créée en 1996), *mis en place par la complicité Juppé/Notat.*

CSG : Contribution sociale généralisée.

FSC : taxe supplémentaire sur les salaires, instituée par Rocard. Ne devait pas dépasser 1,7% et ne devait pas être appliquée aux retraités !

Force de travail : part de la rémunération revenant au salarié sur une journée de travail.

FSC : sur une journée de travail de 7h, le patronat arrive à tirer profit de 5h de travail pour lui, 2h sont données au salarié pour reconstituer sa force de travail. La lutte de classes se situe essentiellement à ce niveau. L'action d'augmenter la force de travail passe par l'exigence d'une rémunération égale au SMIC pour tout emploi non qualifié, le SMIC étant le minimum viable, quelle que soit la branche professionnelle. La progression des salaires doit s'appuyer sur la qualification, avec une grille des salaires progressifs et une réduction des écarts existants. Tout le reste n'est qu'un accompagnement du capitalisme dans ses profits.

Intéressement : il permet à l'employeur d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise.

FSC : vise à augmenter la productivité, entraîne des licenciements, dégradation des conditions de vie et de travail, développement de l'individualisation, harcèlement moral...

Masse salariale : ensemble des salaires versés pour une période donnée.

FSC : en vingt-cinq ans, la masse salariale a perdu 10 points. Pour 2009, la masse salariale du secteur privé a perdu 1,4%. Cette perte a permis au patronat de jouer un peu plus en Bourse. Cette réduction entraîne de fait un manque important à la Sécurité sociale et aux caisses de retraite.

Participation : reversement aux salariés de l'entreprise d'une partie des bénéfices sous forme de capitalisation et sous conditions. *FSC : elle n'est pas soumise aux contributions sociales et patronales ni à l'impôt, elle a aussi des conséquences sur l'emploi.*

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

P.I.B : le Produit intérieur brut se définit comme la somme des valeurs ajoutées réalisées à l'intérieur d'un pays par l'ensemble des branches d'activité (auxquelles on ajoute la TVA et les droits de douanes) pour une période donnée.

FSC : avec la casse des entreprises, les dénationalisations et la concurrence non faussée, le PIB diminuera !

Plus value : profits obtenus par l'entreprise sur une journée de travail.

Pôle emploi : issu de la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC, propose des services renforcés plus performants aux demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, et aux entreprises.

Pouvoir d'achat : son calcul est lié à l'augmentation des prix et des salaires sur une période définie compte tenu de l'indice de l'INSEE.

FSC : la baisse du pouvoir d'achat constant des salariés actifs et retraités entraîne une baisse de la croissance. Cette baisse est d'autant plus importante que plusieurs blocages de salaires et retraites ont eu lieu sous les différents gouvernements depuis 1982, 25% de perte pour les actifs, 19% pour les retraités. Sortir de cette spirale descendante nécessiterait une échelle mobile des salaires.

Retraite à points : les cotisations prélevées sur le salaire servent à cumuler des points. Lors du départ à la retraite, la pension est égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point en vigueur à cette date.

FSC : rapport versé aux caisses ARRCO/AGIRC. Ce versement est disproportionné compte tenu de ce que versent les salariés et les cadres et de ce qu'ils touchent à la retraite. Les très, très hauts revenus pompent toute la caisse AGIRC au détriment des retraites cadres essentiellement (3,9 de personnes concernées). C'est une des raisons de

faire repousser l'âge de la retraite au seul profit de quelques-uns.

T.V.A : montant de la taxe de valeur ajoutée au prix de vente d'un produit ou d'un travail.

UNEDIC : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce. Organisme institué au niveau national pour fédérer l'ensemble des **Pôles emploi**, elle a pour mission la protection des assurés contre les risques de chômage.

Valeur ajoutée : mesure de la production nouvelle réalisée, brute, dans une entreprise.

FSC : la part des salaires dans la VA a diminué de plus de 4% en vingt-cinq ans.

CRNACL : Le Sénat a adopté le 29 octobre dernier une proposition de loi qui met fin à une série de désaccords entre la caisse et l'Etat. Ce texte concerne le coût des retraites des 100 000 agents de l'Etat ayant été transférés vers les départements et les régions dans le cadre de l'acte 2 de la décentralisation.

FSC : l'état récupère de l'argent sur cette caisse par le système de surcompensation de ce régime.

Salaire : gain obtenu sur une période de travail donnée, lié aux statuts, conventions collectives et code du travail. Salaire minimum : le SMIC.

Stock options : bons de souscription d'actions offerts à certains salariés, les cadres investis de certains pouvoirs de décision.

FSC : récupération dans le temps de cette action sans investissement financier, lié aux résultats et à l'exploitation des salariés au travail.