

# Le Combat Social FO49

MENSUEL D'INFORMATION DE L'UNION DÉPARTEMENTALE CGT-FORCE OUVRIÈRE DE MAINE ET LOIRE  
NUMÉRO 6/7 – 2013 (JUN-JUILLET 2013)

## Sommaire

- 2 **Éditorial de Catherine Rochard**
- 3 Et 4 : Feuille de route sociale
- 5 et 6 : Le rapport Moreau
- 7 1993-2013 : vingt ans de reculs sociaux, ça suffit !
- 8 **Retraites : une réforme commanditée par l'Union Européenne**
- 8 Différence public/privé ?  
Un argument mensonger pour diviser les salariés!
- 9 Financement des retraites... **Déficit ? Quel déficit ?**
- 9 **Le point de vue d'un économiste**
- 10 **Mobilisation à l'hôpital de Beaufort**
- 11 Vos droits
- 12 **Assemblée de rentrée de l'UD**

Encart : tract confédéral d'appel au 10 septembre

LE COMBAT SOCIAL FO 49

Prix : 1 €

Journal imprimé à  
**l'Union Départementale**  
Force Ouvrière de Maine et Loire

14, place Louis Imbach  
49100 ANGERS

Tel : 02 41 25 49 60

E-mail : [udfo49@force-ouvriere.fr](mailto:udfo49@force-ouvriere.fr)

site : <http://www.fo49.fr>

Inscrit à la CPPAP n°

0715S07442

Directrice de publication :  
Catherine ROCHARD

## Numéro spécial «Réforme des retraites»





## L'éditorial

de Catherine Rochard, Secrétaire Générale de l'UD cgt-FO de Maine et Loire

### Retraites : Préparer la grève le 10 septembre

ves du travail et de formation professionnelle, traduit cette ambition. Au-delà des principes posés par ce texte, les modalités d'association des partenaires sociaux appel-

- à tout report de l'âge légal de départ
  - à la désindexation des retraites sur l'inflation,
  - à la politique d'austérité
- et en revendiquant :

- le maintien des régimes des retraites par répartition
- le maintien du code des pensions civiles et militaires.

Le 10 septembre, 4 organisations syndicales FO – CGT –FSU et Solidaires appellent à une journée de grève et de manifestations sur la question des retraites, de l'emploi, des salaires et du point d'indice du secteur public.

Tout doit être mis en œuvre pour mettre en échec la politique gouvernementale d'austérité et dont les conséquences pour les salariés, les chômeurs, les retraités deviennent dramatiques.

Réussir le 10 septembre, c'est aussi combattre le syndicalisme rassemblé et la volonté du gouvernement d'intégrer les organisations syndicales à l'élaboration des lois économiques et sociales.

Indépendants nous sommes, indépendants nous resterons ! Plus que jamais, les salariés, les retraités, les chômeurs ont besoin d'une organisation syndicale indépendante.

Alors, tout l'été, il sera plus que jamais nécessaire de poursuivre avec les collègues et au-delà, la discussion pour que le rapport de force soit à la hauteur des enjeux le 10 septembre.

Bonnes vacances à tous.

Les 20 et 21 juin 2013, la conférence sociale annoncée à grands renforts médiatiques, s'est tenue sous la présidence de François HOLLANDE.

La feuille de route sociale issue de cette conférence pour l'année à venir, indique pour chaque domaine, la méthode retenue et le calendrier (à savoir une concertation préalable à une initiative gouvernementale, négociation entre partenaires sociaux, recours à une expertise).

C'est donc dans ce cadre là que le gouvernement prépare la contre réforme des retraites. Après l'A.N.I. sur la sécurisation de l'emploi, on se souvient de la tentative de mise en œuvre du pacte social avec l'accord sur la sécurisation de l'emploi. Le gouvernement a décidé de renouveler cette méthode pour faire passer la contre réforme des retraites, mais en allant plus loin et en faisant des confédérations des co-législateurs permanents. C'est ainsi qu'on peut lire dans le document que : « l'inscription dans la Constitution de la place des partenaires sociaux et du dialogue social dans l'élaboration des réformes en matière d'emploi, de relations individuelles et collecti-

leront une déclinaison précise par le biais d'une loi organique sur laquelle ils seront consultés ».

Et plus loin, «le ministre chargé du dialogue social conduira au second semestre 2013 avec les partenaires sociaux, un processus pour le renforcement de la démocratie sociale en examinant les leviers de consolidation et de clarification des moyens humains, financiers et matériels des organisations syndicales et des organisations professionnelles ».

A travers ces phrases, chacun peut comprendre que le gouvernement a un objectif : intégrer les organisations syndicales à l'Etat pour passer à marche forcée toutes les contre réformes : retraites, allocations chômage, allocations familiales, durée du travail, etc....

FO n'acceptera jamais de devenir un rouage de l'État ! Notre organisation syndicale dont une des valeurs essentielles est l'indépendance, restera le porteur des revendications des salariés.

C'est ainsi que nous porterons nos revendications sur les retraites :

en réaffirmant notre opposition :

- à tout allongement de la durée de cotisation

Ce numéro du combat social FO 49 est presque intégralement consacré à la « réforme des retraites » que prépare le gouvernement.

Le sujet nous a semblé suffisamment grave pour y consacrer pratiquement tout un journal.

Chacun pourra trouver les arguments nécessaires pour dialoguer tout l'été avec les salariés, préparer le rapport de force qui s'annonce et construire la grève le 10 septembre.

## Réforme des retraite : la méthode de la « feuille de route sociale du gouvernement »



Le gouvernement, immédiatement après la tenue de la « conférence sociale », a diffusé un document, dénommé « Feuille de route sociale », censé reprendre le contenu des débats de la conférence.

Dans ce document, le gouvernement décrit en la méthode **qu'il entend suivre pour mettre en place ses réformes, dont la réforme des retraites.**

**C'est en particulier dans le préambule que le gouvernement décrit cette « méthode ».**

Ce préambule est dénommé « Démocratie sociale, constat et objectifs ».

Il est donc présenté comme s'il s'agissait d'un constat partagé des participants.

Il y est rappelé que le gouvernement a

**décidé d'inscrire dans la constitution ce qu'il appelle le « dialogue social » :**

*« Le projet de loi constitutionnelle a été présenté au Conseil des Ministres du 13 mars 2013 pour renforcer la reconnaissance des partenaires sociaux et élever*

*au niveau constitutionnel le principe du dialogue social préalable à la loi, et a vocation à être discuté au Parlement. Ses principes d'application seront déclinés dans une loi organique, dont le projet fera lui-même l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux. »*

Qui seront les

« partenaires » sociaux appelés à négocier ?

En ce qui concerne les organisations syndicales ouvrières, le chemin tracé est clair :

*« Pour faire vivre la démocratie sociale et exercer leurs missions - y compris pour les missions d'intérêt général auxquelles ils concourent - les partenaires sociaux doivent disposer de leurs propres moyens humains, financiers et matériels.*

*Le développement et la valorisation de l'engagement militant, dans ces organisations et au service de ces missions, doit progresser. Des acteurs forts, représentatifs du tissu économique et social dans toute sa diversité, sont un gage de vitalité du dialogue social.*

(Suite page 4)





(Suite de la page 3)

*Le financement des organisations fait appel aujourd'hui à des ressources diverses.*

*Ces questions appellent un examen permettant de poser des principes et des modalités de financement solides, pérennes et répondant aux exigences légitimes de transparence. »*

*Et comment se déclinera ce « chantier ?*

*« Le Ministre chargé du dialogue social conduira au second semestre 2013, avec les partenaires sociaux, un processus pour le renforcement de la démocratie sociale en examinant les leviers de consolidation et de clarification des moyens humains, financiers et matériels des organisations syndicales et des organisations professionnelles.*

*L'objectif de ces travaux sera :*

- *de valoriser l'engagement au service de la démocratie sociale, non seulement dans les entreprises ... mais aussi dans les branches, les territoires et au niveau interprofessionnel : **promotion de l'engagement syndical et professionnel**, valorisation des parcours et des expériences militantes, formation des acteurs du dialogue social, etc. ;*
- *d'assurer des ressources matérielles et financières solides, pérennes et transparentes pour les acteurs du dialogue social : sources, modalités et répartition des différents financements, garanties de transparence, réponse aux problématiques concrètes d'actions des organisations (par exemple les bourses du travail dans*

*les communes, ...). »*

Chacun des deux points est intéressant à analyser

« **Valoriser l'engagement au service de la démocratie sociale** » : Qu'est-ce d'autre que la volonté de « professionnaliser » le militantisme en assurant la promotion et la formation des équipes militantes ?

« Assurer des ressources matérielles et financières solides, pérennes et transparentes » : **L'État serait ainsi le garant des « ressources »** financières des organisations syndicales. Un proverbe ne dit-il pas « qui paie commande » ?

Le projet du gouvernement est clair :

Associer les « partenaires » sociaux à **l'élaboration de la loi, c'est les intégrer** au processus législatif. Comment revendiquer ensuite si le syndicat a participé à **l'élaboration de la loi** ?

Le syndicat cesse alors de représenter les intérêts de ses mandants pour devenir un « corps intermédiaire », c'est-à-dire **un organe placé entre l'État et les salariés**, et chargé de faire appliquer la loi à la rédaction de laquelle il a participé.

**Mais pour qu'ils puissent se transformer** en exécutants fidèles de ses décisions, **l'État doit pouvoir contrôler les organisations syndicales.**

Pour cela le gouvernement trace deux pistes :

- 1 - « Professionnaliser » **le « métier »** de militant syndical en « valorisant » le parcours militant et en assurant « la formation » des militants
- 2 - **Contrôler les ressources des orga-**

nisations syndicales en assurant des « financements solides » aux organisations syndicales.

**Un tel projet est exactement à l'inverse de l'indépendance syndicale.**

**Un tel projet, c'est le « corporatisme »** que traditionnellement notre organisation refuse.

Lorsqu'en 1969, la confédération Force Ouvrière a appelé à voter « non » au référendum du général De Gaulle, c'est contre la mise en œuvre d'un Sénat corporatiste, associant dans une même chambre les représentants des intérêts économiques, c'est-à-dire patronat et syndicats. Notre confédération a fait alors le rapprochement avec la charte du Travail du régime de Vichy. Dans la résolution générale du congrès, on lit :

**« Pour ce qui est de l'engagement du syndicalisme dans les responsabilités nationales le congrès estime qu'il doit s'arrêter aux frontières du pouvoir législatif et réaffirme qu'en aucun cas, les organisations FO ne sauraient participer à des organismes de type corporatiste. »**

Ce que propose le gouvernement Hollande aujourd'hui est de la même nature. **Il s'agit de transformer les syndicats en rouage de l'État, financés par l'État, aux militants formés par l'État.**

Dans une interview donnée au quotidien « Le Monde », le 15 juin 2011, celui qui n'était encore que candidat à la candidature, écrivait : « *L'État doit rester le garant de la cohésion nationale et de l'ordre public social mais il n'a rien à redouter de laisser une plus grande place aux partenaires dans la définition et l'élaboration des normes sociales. Dans un pays comme le nôtre qui, depuis la Révolution française, se méfie des corps intermédiaires, cette évolution ne va pas de soi... Pour autant, l'Histoire nous enseigne qu'une réforme est toujours mieux acceptée quand elle est négociée .. »*

**Non, Force Ouvrière n'est pas un « corps intermédiaire » placé entre l'État et les salariés, et chargé de faire appliquer au mieux les décisions de l'État.**

**Force Ouvrière est une organisation syndicale, libre et indépendante, fondée sur la charte d'Amiens. Pas un rouage de l'État !**

## Que contient le rapport Moreau ?

**L'**Europe l'exige : La France doit s'engager dans « d'audacieuses réformes structurelles » pour atteindre l'objectif de « réduction des déficits ». Malgré quelques rododromes, le gouvernement s'exécute, et annonce une prochaine réforme. La « boîte à outil », dit-il, ce sont les préconisations du « rapport Moreau », remis au gouvernement le 14 juin dernier.

Le prétexte à la réforme ? D'une part le « déficit » des régimes de retraites évalué à 20 milliards en 2020. Au passage, rappelons qu'il était, pour les mêmes experts, évalué entre 40 et 50 milliards il y a deux ans. Mais passons. Nous avons rapproché ce prétexte du déficit de quelques données économiques (voir l'article « Finance ment des retraites : déficit ? Quel déficit ? page 9. »)

D'autre part, l'autre argument selon lequel une réforme des retraites serait nécessaire, c'est l'allongement de la durée de vie. Le

président de la République l'a clairement annoncé : « Dès lors que nous vivons plus longtemps, notre durée de cotisation doit suivre (...) pour le moyen et long terme ».

Or, selon l'Institut National des études démographique, si l'espérance de vie augmente, par contre l'espérance de vie en bonne santé (Espérance de vie sans incapacité, EVSI) elle, baisse : Celle des hommes est passée de 62,7 ans à 61,9 ans entre 2008 et 2010; et de 64,6 ans à 63,5 ans pour les femmes.

Pour Force Ouvrière, la question des retraites est un choix de société, celui de la répartition des richesses. Vaut-il mieux accroître les dividendes ou assurer des retraites décentes à ceux qui ont créé la richesse par leur travail ? Poser la question, c'est y répondre.

Ce qui suit analyse le rapport Moreau autour de ses propositions-phare



**D**ans un document de synthèse présentant ce rapport, les services du premier ministre écrivent :

« Les efforts à consentir à court terme doivent permettre de stabiliser rapidement le système et **le mettre en situation d'être piloté pour qu'il soit moins sensible aux variations de la croissance et aux évolutions de la démographie.** »

La partie soulignée l'est dans le document original.

Il est donc intéressant non seulement d'analyser les dispositifs proposés pour « stabiliser le système », **comprenez « faire des économies »**, qui ont été déjà largement commentés, mais aussi s'arrêter sur les questions relatives au « pilotage ».

Et on verra que les propositions du rapport en terme de « pilotage », moins souvent commentées, valent d'être regardées de près.

### 1 - Allonger la durée de cotisation

Allonger la durée de cotisation sans toucher aux bornes d'âge (âge de départ légal) : cet allongement pourrait être plus ou moins rapide (un trimestre par génération ou un trimestre toutes les deux générations), ce qui porterait la durée de cotisation entre 42,25 et 43 ans pour la génération 1962 et 44 ans pour la génération 1966.

Nos commentaires :

Le rapport Moreau propose donc d'augmenter la durée du travail, alors que le chômage flambe, à cause de la récession.

Les effets cumulés des différentes réformes, la suppression de l'Allocation Équivalente Retraite, l'extinction de la dispense de recherche d'emploi pour les senior, ont eu comme conséquence que le taux d'emploi des 55-64 ans est passé de 36% en 2003 à 46% en 2012. En 2012, ce sont donc plus

d'un million d'emplois qui n'ont pas été libérés, aggravant le chômage des jeunes. Et malgré cela, le taux de chômage de ces mêmes 55/64 ans a aussi fortement augmenté à cause de la situation économique.

Le rapport le reconnaît d'ailleurs : « En 2010, sur 100 personnes partant à la retraite à la CNAV, la moitié seulement avait validé des trimestres au titre de l'emploi l'année de leur départ à la retraite ou l'année précédente, 15 avaient validé des trimestres au titre du chômage, 6 au titre de l'invalidité et 31 n'avaient validé aucun trimestre. » Un salarié sur deux partant en retraite est donc au chômage ou aux minima sociaux !

Enfin, la moyenne d'âge du premier emploi, en France est de 24 ans. Celle du premier emploi stable est de près de 30 ans. Les jeunes actifs, à 30 ans, ont en moyenne, acquis 11 trimestres de moins (près de 3 ans !) que la génération de leurs parents. Au mieux, un jeune d'aujourd'hui, atteindrait les 44 années à 70 ans. Au pire ? La « retraite des morts ? »

Si ces perspectives sont retenues, une seule question pourra se poser ? Qui pourra bénéficier d'une retraite à taux plein ?

### 2 - Augmenter les cotisations d'assurance vieillesse

Il s'agirait d'une augmentation de 0,1 point par an de la cotisation déplaçonnée pendant quatre ans, répartie entre salariés et employeurs.

Nos commentaires :

Pourtant bien timide, cette proposition a immédiatement soulevé la colère du patronat. Laurence Parisot a déclaré qu'« à un horizon de court terme, les leviers d'action privilégiés par le rapport Moreau (...) passent

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

notamment par une hausse de cotisation sur les entreprises et les actifs » : « c'est inacceptable, inenvisageable et irresponsable ».

Cela dit, le patronat n'a pas trop d'inquiétudes à se faire. Le rapport Moreau insiste sur le fait que cette proposition doit être replacée dans un contexte particulier, celui de « la recherche par le Gouvernement de la restauration de la compétitivité des entreprises, qui s'est traduite par la mise en place depuis le 1er janvier 2013, d'un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), visant à alléger de 20 Mds € le coût du travail ... soit ... une baisse de 6% du coût du travail, équivalente à une réduction de cotisations sociales »

Autrement dit, le rapport Moreau indique d'entrée que cette solution n'a pas sa faveur.

### 3 - Baisse du niveau des pensions

Une sous-indexation exceptionnelle des pensions est envisagée à titre transitoire pour le régime général, les régimes alignés et les régimes publics. Cette sous-indexation serait de l'ordre de 1 point en 2014 et 2015 et ne porterait que sur les pensions soumises aux taux de CSG de 6,6 % et 3,8 % (les petites pensions seraient donc épargnées).

Nos commentaires :

Insuffisante et « manquant de hauteur de vue » pour le patronat, une telle mesure accentuerait la tendance à la baisse interminable des pensions, à la fois par rapport aux salaires et en valeur absolue.

### 4 - « Remettre à plat » les avantages familiaux et alourdir la fiscalité des retraités

Diminution du taux de l'abattement fiscal pour « frais professionnels » sur la retraite imposable. Actuellement de 10 % comme pour les salariés, il pourrait passer à 7 %, 5 % ou 3 %.

Alternativement, le plafond de cet abattement pourrait être diminué de 3 660 euros à 2 500 euros ou 1 500 euros par foyer fiscal.

Fiscalisation de la majoration de 10 % des pensions pour les parents de trois enfants et plus.

Alignement du taux de CSG des retraités « aisés » (6,6 %) sur celui des actifs (7,5 %).

Nos commentaires :

Non seulement les actuels retraités verraient

leurs pensions baisser du fait d'une sous-indexation des pensions, décrochée du coût de la vie, mais de plus les quelques avantages dont ils disposent seraient réduits.

### 4 - Tenir compte de la pénibilité

La création d'un « compte individuel pénibilité » permettrait aux salariés exposés aux facteurs de pénibilités inscrits au Code du travail par la réforme de 2010 d'obtenir un mois de congé formation pour 10 trimestres d'exposition, deux trimestres de temps partiel pour 20 trimestres d'exposition ou un trimestre de retraite pour 30 trimestres d'exposition.

Nos commentaires

La réforme de 2010 a mis en place une « usine à gaz » où la « pénibilité » n'est pas reconnue pour un métier donné, mais bien pour chaque salarié pris individuellement. Elle doit donc s'apprécier poste par poste, entreprise par entreprise.

A l'issue de quoi les salariés dont il sera prouvé qu'ils sont atteints d'une invalidité d'au moins 10 % en rapport avec un temps minimum d'exposition au risque, pourront partir à 60 ans. Ce dispositif de compensation est tellement complexe qu'il ne touche qu'un nombre très restreint de personnes (moins de 4 000 personnes fin 2012)

Tout est déjà fait pour que la mesure de cette « pénibilité » relève du parcours du combattant.

Le rapport propose la mise en place d'un compte individuel « pénibilité » qui permettrait... de gagner un trimestre pour 7 ans et demi d'exposition ! 1 année pour 30 ans d'exposition a un risque ! Quelle générosité !

### 5 - Poursuivre la convergence entre le public et le privé

La Commission a examiné des hypothèses de modification du calcul de la pension reposant sur une plus longue durée de référence (entre 3 et 10 ans au lieu des 6 mois actuels) et l'intégration d'une partie des primes, afin que cette modification soit aussi neutre que possible pour les agents. Cette modification permettrait à la fois de rapprocher davantage les règles applicables aux fonctionnaires de celles en usage dans le secteur privé, ce qui limiterait les incompréhensions existantes ; et d'intégrer les régimes de la fonction publique dans le mécanisme de pilotage des salaires portés au compte proposé par la Commission.

Nos commentaires

La commission Moreau propose donc que

l'on mette fin aux « incompréhensions existantes ». Mais qui nourrit ces incompréhensions, sinon ceux qui à longueur de colonnes opposent ces « nantis » de fonctionnaires aux salariés du privé ? La commission a établi elle-même qu'il n'y a pas de différence entre les retraites du public et celle du privé (voir l'article à ce sujet page 8)

Alors pourquoi vouloir réformer ?

Le deuxième argument permet de comprendre. « Faire converger les systèmes » c'est très concrètement permettre de les « piloter » de la même manière. Pour à terme en finir avec le code des pensions civiles et militaires ? Et au-delà avec le statut général de la fonction publique ?

### 6 - Piloter le système en fonction des évolutions de la croissance et de la démographie

Les salaires portés au compte des retraités ne seraient plus indexés sur les prix mais sur la croissance et les principaux paramètres du système de retraite (taux de remplacement, âges effectifs de cessation d'activité, équilibre financier) rediscutés en tant que de besoin. Ce qui permettrait « d'anticiper les éventuels déséquilibres sans avoir à procéder à de nouvelles réformes ».

Autrement dit, ce qui propose ce rapport, c'est ni plus ni moins que de mettre en place un dispositif qui permettrait au gouvernement, au fil de l'eau, de modifier les paramètres de calcul des retraites :

Indexation des retraites sur la croissance et non sur les prix. Exemple en 2012 : croissance 0, augmentation des prix 1,3 %. Les retraites de bases n'auraient connues aucune évolution alors qu'elles ont été augmentées de 1,3 % au premier avril.

Taux de revalorisation des salaires portés aux comptes indexé sur la croissance : si la croissance stagne, ou est négative, les salaires portés aux comptes seront soit figés, soit diminués pour les années correspondantes.

Age effectif de cessation d'activité : si les régimes connaissent un déficit, il suffira d'allonger la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein.

Rien de moins qu'un système permettant d'économiser des « réformes », donc des risques sociaux, en appliquant des décisions « techniques » décidées par des « sages », et bien évidemment en « concertation » avec les « partenaires sociaux » !

Une « réforme des retraites » permanente en quelque sorte.

## 1993-2013 : vingt ans de reculs sociaux, ça suffit !

**D**e 1945 à 1983, les réformes des régimes de retraite ont eu pour objet d'accroître les garanties offertes par les systèmes. Le Livre blanc de 1991 (réalisé sous l'autorité de Michel Rocard, premier ministre) marque un tournant radical.

**Pour la première fois, l'objectif d'allonger la date de départ en retraite et celui d'allonger la durée de cotisation, sous prétexte**

**d'allongement de la durée de vie d'une part et de la baisse du ratio actifs/retraités d'autre part sont annoncés. Ce « livre blanc »** sera à la base de toutes les contre-réformes conduites depuis.

*Accroître la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une pension de retraite à taux plein et baisser le niveau des prestations constituent les traits communs de toutes ces « réformes »*



### La réforme Balladur de 1993

La loi du 22 juillet 1993 réforme le régime général (salariés) et les trois régimes alignés (salariés agricoles, artisans, industriels et commerçants) :

- la durée de cotisation nécessaire à l'obtention d'une retraite à taux plein passe progressivement de 37,5 à 40 annuités,
- le salaire moyen de référence servant de base pour le calcul de la pension est calculé progressivement sur les 25 meilleures années et non plus les 10 meilleures,
- la revalorisation annuelle des pensions est faite **en fonction de** l'indice des prix à la consommation et non plus selon **l'évolution** générale des salaires.

Selon le ministère du Travail, la réforme a reculé de 8 mois en moyenne le moment du départ effectif à la retraite. Selon la Cnav elle a aussi eu pour conséquence de baisser les pensions de 6 retraités sur 10, la diminution moyenne étant de 6%.

Quant à la baisse du niveau des pensions dû à la désindexation des retraites sur les salaires, elle atteint 20 % : en 2013, si les pensions de retraites avaient été indexées sur **l'évolution des salaires et non sur celle des prix**, les pensions liquidées en 1994 seraient

20 % plus élevées !

### La réforme Fillon de 2003

La loi du 21 août 2003 réforme l'ensemble des régimes de retraite, à l'exception des régimes spéciaux. Les principales mesures sont :

- entre 2004 et 2008, alignement progressif de la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle des salariés du privé (de 37,5 ans à 40 ans),
- à partir de 2009, allongement progressif de la durée de cotisation pour **tous afin** d'atteindre 41 ans en 2012,
- création d'un mécanisme de décote (baisse de la pension lorsque que **l'assuré prend sa retraite avant d'avoir** la durée de cotisation requise) et de surcote (hausse de la pension en cas de départ retardé),
- création d'un dispositif de départ anticipé pour les carrières longues permettant à ceux qui ont commencé à travailler entre 14 et 16 ans et ont cotisé la durée requise pour leur génération de prendre leur retraite avant 60 ans,

- limitation du recours aux préretraites,

- indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix et non plus sur le point de la fonction publique.

Rappelons que la CFDT a été le principal soutient du gouvernement à cette époque.

### La réforme des régimes spéciaux (2008)

La réforme sur les régimes spéciaux entre en vigueur en juillet 2008. Elle concerne deux types de régimes :

- les régimes des établissements publics à caractère industriel et commercial gérant un service public (EDF, GDF, SNCF, RATP, Banque de France, Opéra national de Paris, Comédie française).
- les professions à statut (clercs et employés de notaires).

Trois principes directeurs ont conduit la réforme : passage progressif de la durée de cotisation de **37,5 ans à 40 ans, instauration d'un mécanisme de décote/surcote et indexation des pensions sur l'évolution des prix et non**

plus sur celle des traitements des agents publics en activité.

### La réforme Woerth de 2010

Chacun se souvient de la dernière réforme en date :

- le **relèvement progressif** de l'âge légal de départ à la retraite pour atteindre 62 ans en 2018. Cette évolution concerne tous les salariés, du public comme du privé ainsi que les régimes spéciaux, mais avec des calendriers **de mise en œuvre différents, l'âge** à partir duquel il est permis à un assuré, n'ayant pas la durée de cotisation requise, **de bénéficier tout de même** d'une retraite à taux plein, passe progressivement de 65 à 67 ans,
- le dispositif des "carrières longues" est modifié, les salariés ayant commencé avant 18 ans devront travailler, sous réserve **d'avoir** la durée de cotisation requise pour leur génération, 2 ans de plus.

Pour tenter de faire passer ces mesures le gouvernement « lâche » quelques « avantages », notamment la « pénibilité » qui ne concerne que très peu de salariés, et **ne s'applique pas à certaines catégories de professions** mais à chaque salarié pris individuellement.

### Les aménagements en 2012

La loi du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 (article 88) prévoit

- **l'accélération** de la réforme des retraites de 2010 : l'âge légal de départ à la retraite et l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein passent respectivement à 62 et 67 ans dès 2017, au lieu de 2018.

Un décret du 2 juillet 2012 assouplit le dispositif "des carrières longues" organisé par la réforme de 2010 :

- les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans (18 ans auparavant) et ont la durée de cotisation requise pour leur génération peuvent prendre leur retraite au plus tôt (la condition de 2 années de cotisation supplémentaires est supprimée).

Ce sera le seul « assouplissement » constaté depuis 20 ans !

## Retraites : une réforme commanditée par l'Union Européenne

Les premières réunions bilatérales ont eu lieu les 4 et 5 juillet. Même si le Gouvernement s'en défend, force est de constater qu'il a déjà dessiné les contours de la future réforme. Arguant de l'allongement de l'espérance de vie, le Président de la République a déclaré : « Prolonger la durée de cotisation est la mesure la plus juste à condition qu'elle soit appliquée à tous et à tous les régimes ».

**Rappelons que la Commission sur l'avenir des retraites préconise dans son dernier rapport un allongement de la durée de cotisations à 44 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ce qui équivaut à faire travailler les jeunes générations jusqu'à 70 ans.**

Il nous a paru utile de revenir sur les principaux arguments présentés par le gouvernement pour rétablir la vérité des chiffres.

Comme nous l'établissons, les prétendus « problèmes de financement », « d'inégalités privé/public », « d'allongement de la durée de vie » sont de faux prétextes.

Mais alors, pourquoi réformer ? Dans un

document intitulé « RECOMMANDATION DU CONSEIL concernant le programme national de réforme de la France pour 2013 » le conseil de l'Union Européenne écrit stipule clairement :

*« RECOMMANDE que la France s'attache, au cours de la période 2013-2014 ... à prendre des mesures d'ici à la fin de l'année 2013 pour équilibrer durablement le système de retraite en 2020 au plus tard, par exemple en adaptant les règles d'indexation, en augmentant encore l'âge légal de départ à la retraite et la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein et en réexaminant les régimes spéciaux, tout en évitant une augmentation des cotisations sociales patronales... »*

Ainsi, pratiquement toutes les injonctions de l'Union Européenne sont prises en compte par le gouvernement.

Et pourquoi ?

Pour l'Union Européenne, la France est marquée par diverses « spécificités », dont « un

salair minimum trop élevé », des « un coût du travail trop élevé », un système d'indemnisation du chômage « trop favorable », etc...

Au nom de la « concurrence libre et non faussée », l'UE a décidé qu'il fallait aligner par le bas les législations sociales et casser les acquis.

Et le gouvernement, dans le droit fil du traité européen dont FO a combattu l'adoption, a décidé de se soumettre aux injonctions de Bruxelles.

C'est-à-dire renforcer les politiques d'austérité dont on constate chaque jour, dans les pays qui y sont soumis, les ravages.

Pour Force Ouvrière, une autre logique est possible : Comme nous l'établissons, relancer l'économie, c'est-à-dire augmenter les salaires et les pensions règle les problèmes de financement. Il n'y aurait pas d'argent ? L'état a bien trouvé 20 milliards de crédits d'impôts pour baisser le coût du travail... C'est-à-dire autant que le « déficit » annoncé des régimes de retraites en 2020 !

## Différence public/privé ?

### Un argument mensonger pour diviser les salariés!

Les fonctionnaires seraient des « privilégiés » lit-on à longueur d'articles. Si le rapport Moreau apporte une clarification, c'est bien un démenti de cette affirmation sans fondement. On y lit en effet :

*« Malgré des modes de calcul des pensions différents, le taux de remplacement [c'est-à-dire le montant de la retraite comparé aux derniers salaires perçus] médian est proche pour la génération 1942 entre les salariés du privé (74,5%) et les salariés civils du secteur public (75,2%). »*

Les fonctionnaires peuvent-ils partir à la retraite beaucoup plus tôt que les salariés du privé ? C'est encore une idée reçue, car pour les générations entièrement parties à la retraite « les salariés du privé ont liquidé

*leur retraite plus tardivement que ceux du public (en moyenne à 61,3 ans contre 57,5 ans), mais ils ont cessé de travailler quasiment au même âge (à 58,8 ans contre 58,2 ans). »*

Le rapport, pour comparer des choses comparables, précise que pour les cadres du secteur privé, le taux de remplacement moyen constaté est de 56 % alors qu'il est de 54 % pour ceux de la fonction publique. Pour les non-cadres du secteur privé, il est de 75 %. Il est de 68 % pour les fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique, de 76 % pour les enseignants.

Et pour les agents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière c'est même exactement l'inverse : 50 % des pen-

sionnés perçoivent entre 700 et 1 099 € par mois ; la pension moyenne est de 1 127 € par mois alors qu'elle est de 1 256 € au régime général + Arrco/Agirc.

Privilégiés les fonctionnaires ? Eh bien non. Le rapport Moreau est bien obligé de le reconnaître.

**S'il n'y a pas de différence notable de taux de remplacement entre le public et le privé, si le montant des retraites à emploi comparable est similaire, alors pourquoi cette insistance à vouloir opposer public et privé, si ce n'est pour entretenir la division entre les salariés du privé et ceux du public ?**

#### Taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits

Génération (année de naissance)	1950	1960
<b>Carrières types de salariés du secteur privé</b>		
Non-cadre à carrière continue	75%	77%
Cadre à carrière continue	56%	57%
<b>Carrières types de fonctionnaires d'Etat</b>		
Agent de catégorie B	68%	69%
Enseignant (catégorie A à faible taux de prime)	76%	77%
Cadre (catégorie A+ à taux de prime élevé)	54%	54%

Source : COR « 12 fiches pour l'information et le débat



## Financement des retraites... Déficit ? Quel déficit ?

**S**elon le rapport Moreau, l'ensemble des régimes de retraites accuseraient, en 2020, environ 20 milliards d'euros de besoin de financement. Chiffre d'ailleurs, curieusement, exactement identique au montant du « crédit d'impôt » offert aux entreprises pour « baisser le coût du travail » et qui doit, en 2015, rapporter 20 milliards d'euros aux entreprises.

Rappelons au passage que les mêmes experts du COR évaluaient, en 2010, ce besoin

de financement entre 40 et 50 milliards d'euros. Un déficit prévisionnel divisé par 2 en deux ans ! Cela laisse dubitatif quant aux calculs de ces experts, qui sont les mêmes qui n'ont pas vu venir la crise de 2008.

A l'horizon 2060, ces mêmes experts évaluent le solde des régimes de retraite entre moins 90 milliards et plus 90 milliards.

Que croire ? Néanmoins, malgré tout ce que l'on peut penser de ces experts de la calcul

lette revenons sur quelques chiffres.

Les données que nous présentons ci-dessous ne sont disponibles que pour le seul régime général, qui connaîtrait, selon le COR, un besoin de financement à hauteur de 7 milliards d'euros en 2020.

Il aurait fallu y intégrer l'incidence sur les régimes complémentaires et les autres régimes de retraite. Mais elles sont du même ordre.

### Incidences sur les seules cotisations au régime général des retraites (retraites de base du privé)

Valeurs 2012	Montant	Sources
1 % de masse salariale du secteur privé (augmentation générale des salaires de 1 %)	608 millions d'euros	CCSS juin 2013
Recettes générées pour la CNAV par 100 000 emplois au salaire moyen	450 millions d'euros	CNAV
1 point de cotisation vieillesse plafonnée	4,4 milliards d'euros	CCSS juin 2013
1 point de cotisation vieillesse déplafonnée	5,3 milliards d'euros	
Montant total des exonérations de cotisations de Sécurité sociale	27,6 milliards d'euros	Plfss 2013
<i>Dont montant des exonérations pour la Branche Vieillesse</i>	11,9 milliards d'euros	
<i>Dont montant des exonérations non compensées par l'État pour la Branche Vieillesse</i>	1,1 milliards d'euros	

Ccscs : Commission des comptes de la Sécurité sociale. - CNAV : Caisse nationale d'Assurance vieillesse. - Plfss 2013 : Projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013

**A**insi, rien que pour le régime général, la simple compensation par l'état des exonérations sociales non compensée rapporterait 1,1 milliards d'euros par an, soit 8,8 milliards d'euros d'ici 2020.

- L'augmentation de 1 % des cotisations vieillesse rapporterait, lui, 5,3 milliards d'euros par an soit plus de 40 milliards d'ici 2020.
- Le blocage des salaires est lui aussi illustratif. 1% d'augmentation générale des salaire rapportent 608 millions par an d'euros au régime général. La simple augmentation de 5 % des salaires au 1/1/2014 par exemple (bien loin de la perte de pouvoir d'achat constatée pour les salariés depuis des années) rapporterait plus de 21 milliards d'ici

2020, sans prendre en compte les emplois induits par la relance de l'économie, donc l'augmentation des cotisations versées, que cela induirait.

- 100 000 emplois de plus, ce sont 450 millions d'euros par an de plus, rien que pour le régime général.
- Enfin, cerise sur le gâteau, rappelons aussi que la part des salaires dans la richesse nationale est passée de 68% en 1982 à 57% en 2007, augmentant d'autant la part dévolue aux dividendes. Ce qui correspond à plus de 100 milliards d'euros transférés des salaires vers les actionnaires. 5 fois le « déficit » annoncé !

Le prétendu « déficit » des régimes de retraites a donc deux sources :

- Les exonérations patronales, d'autant que contrairement à ses engagement, l'État ne les compense pas dans leur intégralité.
- La **politique d'austérité**, qui, en bloquant les salaires, en faisant diminuer le pouvoir d'achat, en transférant la richesse des salariés vers les actionnaires, interdit la relance donc la création d'emploi d'une part et diminue le montant des cotisations aux régimes de retraite d'autre part !

Les solutions proposées pour « rétablir » la « santé » des comptes ? Tout faire peser sur les salariés et les retraités, rien sur les entreprises, au nom de la sacro-sainte « compétitivité »

## Le point de vue d'un économiste

Interview d'Henri Sterdyniak, économiste auprès de l'OFCE, parue dans « Les Échos » du 13 mai 2013

Les Échos : Vous estimez qu'il n'est pas urgent de combler le déficit des retraites, alors qu'il atteint 14 milliards en 2012 et doit dépasser 20 milliards d'euros à la fin de la décennie. C'est un peu une provocation ?

H. Sterdyniak : Le déficit du système de retraites est une composante du déficit public ; il s'explique de la même façon : le niveau d'activité insuffisant provoqué par la crise. Avec 5 % d'emplois en plus, il y aurait suffisamment de cotisations pour payer les pensions, et le système serait équilibré. En excluant les effets de la conjoncture, le solde des régimes de retraite est même positif de 6 milliards d'euros en 2012. Si l'on veut à tout prix réduire le déficit dès maintenant, on est contraint de prendre des mesures trop rigoureuses qui pèseraient sur l'économie. Ce serait entrer dans un cercle vicieux.

« Avec 5 % d'emplois en plus, il y aurait suffisamment de cotisations pour payer les pensions, et le système serait équilibré. »

En réduisant d'un point par an pendant cinq ans la revalorisation des pensions, on gagnerait 13 milliards d'euros sur les pensions, mais les retraités consommeraient moins, on réduirait le PIB d'environ 0,8 %, soit 8 milliards de rentrées fiscales en moins. La priorité n'est pas de réformer les retraites, mais de récupérer les emplois perdus du fait de la crise. ...

Les Échos : Limiter la revalorisation des pensions n'est-elle pas une solution relativement peu douloureuse ?

H. Sterdyniak : Ce n'est pas mon analyse. Les salaires continuent à progresser plus vite que l'inflation, ce qui n'est pas le cas des retraites. Pourquoi demander un effort supplémentaire aux retraités ? Ils jouissent aujourd'hui du même niveau de vie que les actifs, il ne me paraît pas souhaitable de fragiliser cet équilibre.

## En direct des syndicats

### Les salariés de l'hôpital de Beaufort en Vallée mobilisés à l'appel de Force Ouvrière

Ouest France, 4 juillet 2013

Confrontés à des problèmes budgétaires qui ont conduit la direction de l'hôpital à réorganiser certains services (ménage et hôtellerie) et à supprimer des jours de RTT, les salariés de l'hôpital de Beaufort en Vallée se sont mobilisés à l'appel de leur syndicat Force Ouvrière.

Ce sont près de 100 d'entre eux qui ont débrayé et se sont retrouvés devant l'hôpital. Une cinquantaine de leurs collègues s'étaient aussi déclarés grévistes mais ont été « assignés » (c'est-à-dire maintenu sur leurs postes pour assurer la continuité du service) par la direction.

Ils appuyaient la délégation conduite par les représentants Force Ouvrière dont Brigitte Molinès (secrétaire départementale FO-Santé) et Jean-Jacques Péaud (secrétaire régional FO-Santé).

La presse s'est faite l'écho de cette mobilisation.

Nous reproduisons ici un article d'Ouest France, et un du Courrier de l'Ouest

Courrier de l'Ouest, 6 juillet 2013

#### ► Grève. Le personnel de l'hôpital intercommunal appelé à débrayer

C'est une première pour l'hôpital de Beaufort-en-Vallée. Un débrayage aura lieu devant ses murs demain matin de 9 heures à 10 heures à l'appel de Force ouvrière. Le syndicat s'oppose aux restrictions budgétaires engagées pour équilibrer les finances de l'hôpital Intercommunal du Baugéois et de la Vallée.

Répartis dans les établissements de Beaufort, Baugé, La Ménitrie et Mazé, près de 500 salariés sont concernés, entre autre, par une réduction du nombre de RTT. « Ce n'est pas normal que les employés soient la variable d'ajustement, juge Brigitte Molinès, secrétaire départementale de FO Santé 49. Cela se répercute sur leurs conditions de travail. »

Si la direction se garde pour l'instant d'émettre tout commentaire sur les raisons du mouvement, elle assure que des dispositions seront prises afin que les patients n'en soient pas affectés. « La gestion de l'établissement n'est de toute manière pas en cause, précise Brigitte Molinès. C'est le manque de subventions du département qui pêche. » Selon le syndicat, il manquerait à l'hôpital 500 000 € pour fonctionner correctement.

Une délégation rencontrera la semaine prochaine un représentant du Conseil général. En cas d'échec des négociations, la grève pourrait être reconduite indique la représentante FO.

### Salariés en grève : « On manque de temps »

« Actuellement, au sein des services, la dépendance s'accroît, constate Stéphanie Delorme, aide-soignante et secrétaire du syndicat Force ouvrière. On manque de temps pour les patients et résidents. Si le plan d'économie est mis en place, ça va être difficile pour eux. En tant que personnel, nous travaillons afin de leur apporter le plus de confort et de bien-être. »

Hier, 90 personnes, selon le syndicat, étaient massées à l'entrée de l'hôpital de Beaufort-en-Vallée, à l'occasion d'un débrayage d'une heure. « En plus, il y avait une cinquantaine de personnels assignés dans les services. » Un plan de réorganisation a été présenté par la direction mi-juin, impactant les conditions de travail du personnel. « Les établissements de santé souffrent d'un déficit de 600 000 €, environ. Ils comptent une certaine de personnes à temps partiel. Mais l'hôpital possède des marges de manœuvre

maigres, car l'absentéisme est élevé et les remplacements limités », explique Jean-Jacques Péaud, secrétaire régional Force ouvrière.

#### La direction est ouverte à la négociation

Deux représentants de Force ouvrière ont été reçus, afin d'exposer leurs revendications. « Nous avons discuté avec le directeur du Conseil de surveillance et avec la directrice de l'établissement, raconte la secrétaire de Force ouvrière. D'autres rendez-vous sont prévus la semaine prochaine. La direction est ouverte à la négociation. » Pour le syndicat, qui s'est formé fin 2012, cette première action est satisfaisante, tant au niveau de la mobilisation du personnel que pour l'écoute dont la direction a fait preuve.

« Nous travaillons ensemble, alors c'est important d'être à l'écoute », a



Hier, plus d'une centaine de personnes ont débrayé durant une heure pour contester un plan économique.

souligné Anne-Marie Lemessenger, directrice. Une rencontre est prévue jeudi prochain, sur le site de Baugé, pour entamer le dialogue, avant un

prochain comité technique d'établissement en septembre.

## Information de l'Union Départementale des Retraités

Vous allez partir en retraite  
Ne quittez pas la cgt-Force Ouvrière

Contactez votre syndicat qui vous indiquera les coordonnées de votre future section syndicale des retraités, ou adressez-vous à : l'Union Départementale des retraités FORCE OUVRIERE, à la bourse du travail d'Angers (02 41 25 49 60)

## Vos droits

### Congé parental : quand l'obligation de réintégration sur le poste précédent « neutralise » les effets de la clause de mobilité

La salariée revenant de congé parental d'éducation doit retrouver son poste de travail s'il est disponible, peu importe la présence d'une clause de mobilité dans son contrat de travail.

Selon l'article L. 1225-55 du code du travail, à l'issue du congé parental d'éducation, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur doit replacer le salarié, à l'issue de son congé parental, non dans un poste similaire, mais dans son précédent emploi, si celui-ci est disponible. L'employeur n'a pas le choix entre la réintégration dans le précédent emploi et dans un emploi similaire, mais doit obligatoirement privilégier la reprise du salarié dans son précédent poste. Mais peut-il s'agir d'un autre poste en présence d'une

clause de mobilité ?

Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 19 juin 2013. L'employeur doit replacer la salariée, à l'issue de son congé parental, non dans un poste similaire, mais dans son précédent emploi, si celui-ci est disponible. Il ne peut s'agir d'un autre poste même en application d'une clause de mobilité contractuelle.

En l'espèce, une salariée responsable d'une agence de voyages est en congé parental jusqu'au 21 février 2008. Son contrat de travail prévoyant une clause de mobilité, son employeur lui indique le 20 janvier 2008 qu'elle ne reprendra pas son poste à l'agence de Bourges mais qu'elle doit choisir entre celle de Montargis et celle de Vincennes. A la suite du refus opposé par la salariée le 7 février 2008, l'employeur lui confirme, par

lettre recommandée du 12 février 2008, son affectation à l'agence de Montargis à compter du 22 février 2008, soit à l'issue de son congé parental. Soutenant que la mutation proposée constitue une rétrogradation modifiant son contrat de travail, l'intéressée prend acte de la rupture de son contrat de travail le **21 février 2008 et saisit la juridiction prud'homale**.

De son côté l'employeur soutient que l'obligation de réintégration à l'issue du congé parental **ne fait pas obstacle à la mise œuvre** de la clause de mobilité prévue par le contrat de travail.

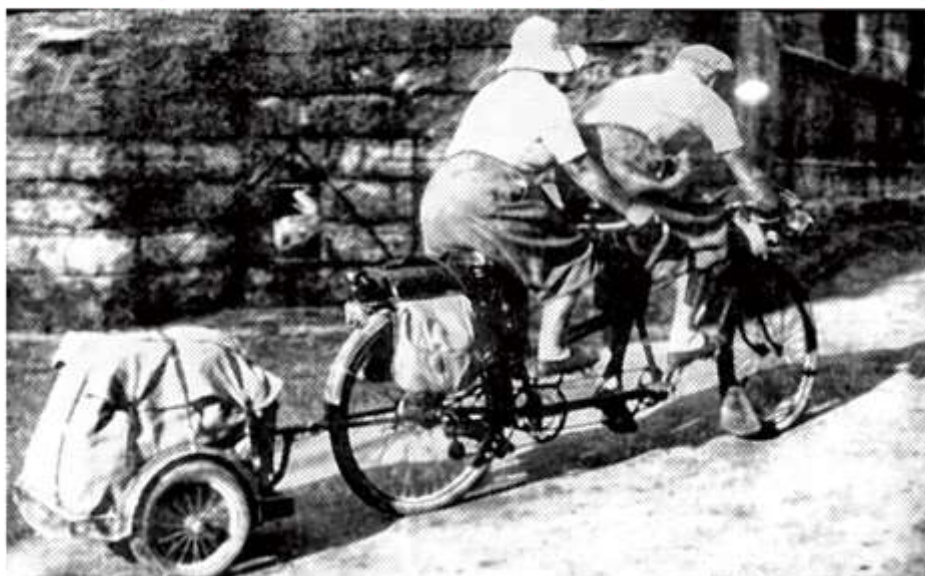
A tort. Les juges du fond puis la Cour de cassation donnent gain de cause à la salariée : sa prise d'acte est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

*Cass. soc., 19 juin 2013, n°12-12.758*

## Permanences de l'UD pendant les mois de juillet et août

En juillet, l'UD est ouverte tous les jours, aux heures habituelles  
 Au mois d'août, les permanences seront assurées tous les matins et les après midi sauf la semaine du 12 au 16 août où il n'y aura une permanence que le matin.

## Bonnes vacances à tous !



**Jeudi 26 septembre 2013**

**15 h. Salle Fernand Pelloutier**

**(Bourse du Travail)**

**Assemblée interprofessionnelle  
de rentrée de l'U.D. FO**

*Non à l'austérité !*

*Pas touche à  
nos retraites !*



**Présidée par  
Pascal PAVAGEAU  
secrétaire confédéral**