



# PROTECTION SOCIALE

Montreuil, le 13 février 2019

# CE FÉDÉRALE DU 13 FÉVRIER 2019

# Table des matières

<b>I. Le salaire : pour le mois ET pour la vie</b>	4
1. Aucune richesse ne peut être créée sans travail humain.	4
2. Comment déterminer le niveau du salaire ?	6
3. Les augmentations générales de salaire, pour quoi faire ?	8
4. Pourquoi la CGT revendique-t-elle des augmentations générales en pourcentage plutôt qu'en somme fixe ?	8
<b>II. La protection sociale, un besoin essentiel</b>	11
<b>III. La Sécurité Sociale, bien plus qu'une caisse</b>	11
<b>IV. La campagne CGT pour la « Reconquête de la Sécurité Sociale »</b>	13
<b>V. Le 100% SECU de la CGT</b>	14
1. 100 % de réponse aux besoins	14
2. 100 % de cotisations sociales	14
3. Le maintien des régimes spéciaux	15
4. 100 % de contrôle public des industriels	15
5. Une médecine orientée à 100 % vers les besoins	16
6. La place des mutuelles	16
7. Les complémentaires Santé obligatoires	17
<b>VI. Le « Reste à charge 0 » rebaptisé « 100 % santé » du Gouvernement</b>	17
1. Le « 100% santé » du Gouvernement masque la réalité du reste à charge en concentrant les attentions exclusivement sur le dentaire, l'optique et l'auditif	18
2. Le « 100 % santé » du Gouvernement va aggraver le reste à charge	20
3. Le « 100% santé » du gouvernement ne résout pas la problématique du reste à charge.	21
<b>VII. La réforme projetée du système de retraite</b>	21
1. Les besoins en termes de retraite	21
a. L'âge de départ	21
b. Le niveau de pension	22
2. La structure du système de retraite français	22
3. Les mécanismes en termes de retraite	24
a. Les droits contributifs et non-contributifs	24
b. Les mécanismes sollicités en fonction de l'objectif poursuivi	24
4. La réforme envisagée	28

<b>VIII. Le régime spécial des cheminots et la CPR</b>	<b>35</b>
1. La Caisse de Prévoyance et de Retraite des Personnels de la SNCF a pour objet de gérer le régime spécial des cheminots.	35
2. Les droits spécifiques des cheminots : une meilleure réponse aux besoins	42
a. En termes de prévoyance	42
b. En termes de retraite	42
3. Le financement des droits spécifiques	43
a. En termes de prévoyance	43
b. En termes de retraite	43
4. Les impacts de la réforme du ferroviaire de 2018	43
a. Ce que dit la loi	44
b. Ce que ne dit pas la loi	44
c. Premières projections réalisées par la CPR	46
<b>IX. Le FASS et l'Action Sociale SNCF</b>	<b>46</b>
1. L'action sociale SNCF aujourd'hui	46
2. La mise en œuvre des prestations repose sur 3 principes	47
a. Équivalence	47
b. Complémentarité	47
c. Territorialité	47
3. Le financement actuel	47

## I. Le salaire : pour le mois ET pour la vie

### 1. Aucune richesse ne peut être créée sans travail humain.

Le travail est la seule source de richesse. Le travail d'un salarié n'est donc pas un coût, contrairement à ce que prétendent le patronat et ses soutiens, mais il a un prix : le salaire !

Les cotisations sociales qu'elles soient dites « patronales » ou « salariales », constituent une partie du salaire.

**Le salaire**, contrepartie de la force de travail est donc constitué par :

- le « salaire direct », (le net) perçu chaque mois par le cheminot, qui lui permet de répondre aux besoins du quotidien, de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, et contribue à l'épanouissement par l'élévation du niveau de vie ;
- le « salaire socialisé », composé des cotisations sociales qui sont du salaire issu des richesses que créent les salariés.

Chaque mois, l'employeur verse donc au salarié son salaire net pour le mois et verse l'ensemble des cotisations sociales à l'URSSAF. Le tout constitue la contrepartie de la force de travail du salarié.

La distinction entre cotisation dite « salariale » et « patronale » est utilisée idéologiquement au soutien du fantasme du « coût du travail » et son abaissement. Cette distinction n'a d'impact pratique que sur le salaire « net » perçu par le salarié pour le mois (les cotisations dites « salariales » étant imputées du salaire brut).

**Les cotisations sociales ont un double rôle :**

1. Acquérir des droits individuels (tant en termes de couverture maladie que de retraite)
2. Financer le système social et ses dispositifs de solidarité (notamment pour maintenir des droits à celles et ceux qui ne peuvent pas cotiser du fait de la maladie, de la maternité, de la perte d'emploi...). C'est en cela que la terminologie de « salaire socialisé » trouve tout son sens.

**Les exonérations de cotisations sociales** sont un outil politique très usité :

- Pour satisfaire le patronat et son exigence d'abaissement du prix du travail au profit du capital ;
- Pour leurrer les salariés avec une infime augmentation de leur pouvoir d'achat au détriment d'augmentations des salaires et de leur protection sociale ;
- Pour engager une morbide fiscalisation de la Sécurité Sociale et, à terme, sa financiarisation pour satisfaire les appétits du capital.

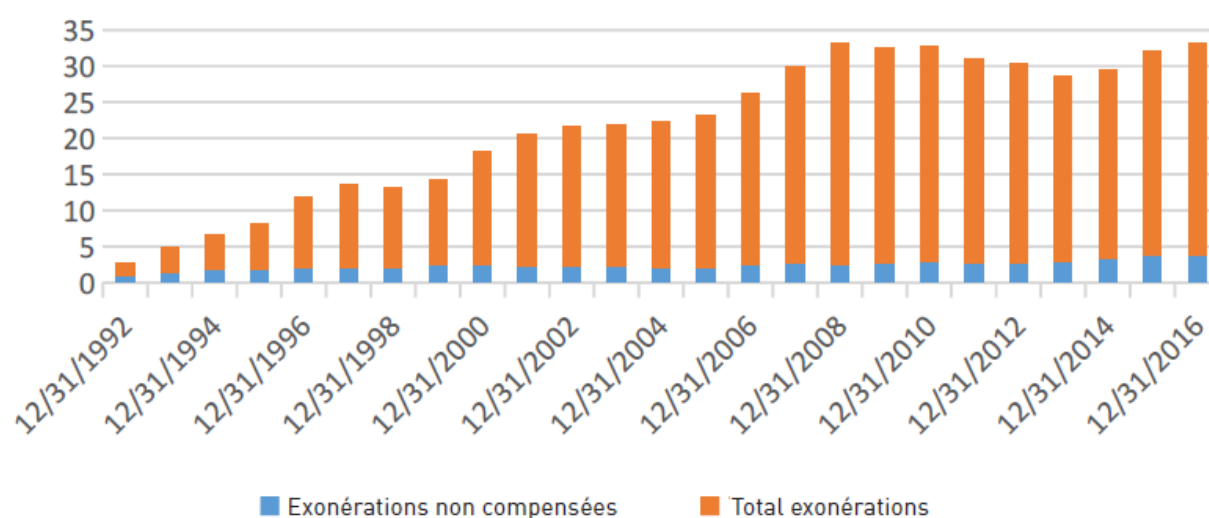
Les exonérations de cotisations sociales représentent à elles seules plus de 35 milliards d'euros par an et ce, sans aucune contrepartie en termes d'emplois, de politiques salariales ou même de recherche et investissements.

Le manque à gagner des exemptions comme les primes d'intéressement ou de participation, se chiffre, quant à lui, à 13 milliards d'euros.

Il faut encore ajouter à cela le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE), financé par la hausse de la TVA en 2014, qui représentait 20 milliards par an offerts aux entreprises et dont le comité de suivi lui-même ne sait pas évaluer l'efficacité.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 a transformé le CICE en baisse « pérenne » de cotisations sociales. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le CICE est ainsi transformé en un allègement de cotisations d'assurance maladie de 6 points pour les rémunérations allant jusqu'à 2,5 SMIC. Les entreprises ayant une créance d'impôt au titre du CICE pourront par ailleurs l'utiliser pour le paiement de l'impôt de 2019 à 2021.

**Évolution des exonérations de cotisations sociales depuis 1992**



**Depuis 2000, si les patrons avaient payé leurs cotisations, la Sécurité sociale aurait toujours été dans le vert et aurait pu bénéficier de près de 300 milliards d'euros pour répondre aux besoins des travailleurs.**

**Toute exonération de cotisation sociale constitue une baisse de la contrepartie de la force de travail et donc une baisse des salaires mettant en danger toute la protection sociale des salariés.**

La CGT propose de dé plafonner les cotisations sociales et de revoir le calcul des taux de cotisations en les augmentant (et donc en augmentant le salaire) en fonction de la masse salariale et des choix de gestion de l'entreprise. Le but serait de faire cotiser plus (et donc d'augmenter le prix du travail) l'employeur qui ferait le choix de la précarité et de bas salaires.

La CGT revendique par ailleurs de soumettre à cotisations sociales les fonds d'épargne salariale tels que l'intéressement, la participation et l'abondement patronal au plan d'épargne d'entreprise et au Plan Epargne pour la Retraite COLlective (Perco), ainsi que les stock-options et les attributions d'actions gratuites dont bénéficient certains salariés, ce qui permettrait d'acquérir des droits, notamment en matière de retraite.

La CGT propose la création d'une contribution sociale assise sur les intérêts et dividendes versés par l'entreprise à ses actionnaires et aux souscripteurs d'obligations.

L'égalité salariale femmes-hommes rapporterait quant à elle à terme plus de 5 milliards d'euros de recettes nettes à la Caisse Nationale Assurance Vieillesse (cotisations nouvelles nettes des prestations).

## **2. Comment déterminer le niveau du salaire ?**

La question salariale influe nécessairement sur le pouvoir d'achat des salariés au travers :

- Le salaire net pour le mois ;
- Les cotisations sociales qui financent les prestations de Sécurité Sociale pour couvrir la réponse aux besoins de santé notamment ;
- Les impôts sur le revenu qui financent notamment les Services Publics dont l'objet est la mise en commun des moyens pour permettre l'accès de tous aux besoins fondamentaux.

Le niveau du salaire doit avant tout dépendre de la qualification et du temps de travail.

**Le niveau minimum de salaire (SMIC)** doit permettre l'accès aux besoins élémentaires (logement, transport, alimentation, hygiène, santé, communication, énergie...), permettre l'accès aux loisirs, à la culture...

Le niveau minimum de pension doit permettre de répondre aux mêmes besoins. C'est pour cette raison que la CGT revendique qu'aucune pension pour une carrière complète ne soit d'un niveau inférieur au SMIC.

Un rapport de 2015 de l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale <sup>1</sup>évaluait à 1 424 € par mois le revenu minimum nécessaire à une personne seule pour vivre décemment.

---

<sup>1</sup> Lien vers le rapport complet : <http://www.onpes.gouv.fr/le-rapport-de-l-onpes-2014-2015.html>

**Tableau 20**

Montant moyen considéré comme nécessaire pour « joindre les deux bouts » par les Français interrogés pour l'enquête SRCV 2011<sup>1</sup>, comparé aux budgets de référence ONPES pour certaines configurations familiales, au revenu disponible<sup>2</sup> et au niveau de vie<sup>3</sup>

	Personne seule*	Couple sans enfant	Couple + 2 enfants**	Famille monoparentale 2 enfants***
Montant considéré (en moyenne) comme nécessaire pour « joindre les deux bouts » (1) SRCV	1 574	2 597	3 266	2 079
Budget de référence (logement social) (2)	1 424	1 985	3 284	2 599
Budget de référence (logement privé)	1 571	2 133	3 515	2 830
Revenu disponible moyen (3)	1 753	3 644	4 383	2 304
Niveau de vie moyen	1 753	2 430	1 988	1 324
Rapport du revenu disponible moyen à la moyenne du montant considéré comme nécessaire pour « joindre les deux bouts », soit (3)/(1)	111 %	140 %	134 %	111 %
Rapport du revenu disponible moyen au budget de référence, soit (3)/(2)	123 %	183 %	133 %	88 %

\*Pour le budget de référence des personnes seules, on a retenu la situation (majoritaire) des actifs ; \*\*Garçon de 11-14 ans et fille de 15-17 ans pour le budget de référence ; \*\*\*Garçon de 0-2 ans et fille de 3-10 ans pour le budget de référence.

Lecture : Les personnes seules déclarent avoir besoin en moyenne de 1 573 euros par mois pour joindre les deux bouts. Elles ont en moyenne un revenu disponible de 1 753 euros et un niveau de vie de 1 753 euros.

Notes : Réponse à la question : « À votre avis, quel est le revenu MENSUEL minimal dont votre ménage doit absolument disposer pour pouvoir simplement joindre les deux bouts, c'est-à-dire subvenir aux dépenses courantes ? ».

Le revenu disponible est mensuel et net des impôts directs. Le niveau de vie est égal au revenu disponible mensuel, divisé par le nombre d'unités de consommation, selon l'échelle OCDE modifiée.

1. Voir S. Grobon, « Quel budget faut-il tous les mois pour vivre ? Apport des données d'enquêtes pour appréhender un seuil de revenu minimum », in *Minima sociaux et prestations sociales en 2014*, DREES ; Les différences concernant les montants moyens pour « joindre les deux bouts » entre cette publication et le tableau présenté ici s'expliquent par des différences de champ. Le champ choisi pour ce tableau est restreint aux personnes de 18 à 64 ans pour correspondre au champ de l'étude Budgets de référence.

2. Le **revenu disponible** d'un ménage comprend les revenus d'activité, les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs. Quatre impôts directs sont pris en compte : l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation et les contributions sociales généralisées (CSG) et contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

3. Le **niveau de vie** est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC). Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont calculées selon l'échelle d'équivalence dite « OCDE modifiée », qui attribue une UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

Compte tenu de la formulation de la question dans l'enquête SRCV, la comparaison pertinente pour l'analyse est à effectuer entre le montant considéré nécessaire « pour joindre les deux bouts » et le revenu disponible, car il est demandé aux enquêtés de répondre sur un montant absolu de ressources au niveau du ménage et non par unité de consommation (UC). Toutefois, l'information relative au niveau de vie moyen par unité de consommation du ménage est également précisée car elle donne une information complémentaire utile à l'analyse : elle permet de comparer les revenus de ménages de compositions différentes.

Sources : Enquête SRCV 2011 (dernière vague d'enquête disponible).

Champ : Ménages dont la personne de référence a entre 16 et 64 ans, France métropolitaine.

Ces données confortent la revendication CGT pour un SMIC à 1 800 € brut.

Le niveau de salaire doit ensuite intégrer la reconnaissance des qualifications (diplômes, équivalences, expérience...).

La grille de salaire revendiquée par la CGT au niveau de la branche ferroviaire débute à 1 800 € brut pour une embauche sans diplôme et intègre la reconnaissance des diplômes à l'embauche et en cours de carrière, ainsi que l'expérience acquise.

### **3. Les augmentations générales de salaire, pour quoi faire ?**

Les augmentations générales des salaires ont pour objet :

- De faire profiter les salariés des gains de productivité liés aux avancées des techniques et technologies ;
- De restituer aux salariés une partie des richesses qu'ils produisent (la valeur ajoutée) ;
- D'augmenter le pouvoir d'achat des salariés.

Dans le partage de la valeur ajoutée, la part des salaires a beaucoup diminué entre 1980 et 2008, passant de 67% à 53 %. Dans le même temps, la part des dividendes a beaucoup augmenté. Elle est passée de 4,6 % en 1998 à 9,5 % en 2013, soit un doublement en quinze ans. Cette augmentation s'est faite dans un premier temps au détriment des salariés. Entre 1998 et 2008, la baisse de la part de la rémunération des salariés (-5,9 points de pourcentage) est venue compenser l'augmentation des dividendes (+4,7 points de pourcentage).

Depuis la crise financière, la part des salaires dans la valeur ajoutée est remontée à 59 %, non pas parce que les salaires ont beaucoup augmenté mais parce que la valeur créée par l'entreprise était plus faible du fait de la crise, et que la part des salaires restant stable, relativement son poids a été plus élevée.

**Le nombre d'accords salariaux (NAO) est en baisse en France en 2017 et 2018, attestant de la volonté patronale de remettre en cause le principe des NAO sur les salaires et d'individualiser les questions salariales. Ce positionnement patronal se retrouve également à la SNCF avec 4 années de gel des salaires.**

### **4. Pourquoi la CGT revendique-t-elle des augmentations générales en pourcentage plutôt qu'en somme fixe ?**

La notion de Pouvoir d'Achat exprime une quantité de marchandises et services qui peut être achetée.

Mesurer l'évolution du pouvoir d'achat, c'est comparer dans le temps l'évolution de la quantité de marchandises et de services que peut acheter le salarié avec ses revenus.

Les augmentations générales de salaire ont une incidence directe sur le pouvoir d'achat (notamment car elles ont également une incidence directe sur le financement de la protection sociale et indirecte sur le financement des Services Publics au travers l'impôt sur le revenu...).

Deux possibilités existent :

- Augmentation en pourcentage ;
- Augmentation en somme.

Elles ont des effets différents sur le pouvoir d'achat et sur le paiement de la qualification.

**Exemple** : Prenons l'exemple d'une grille qui compte 6 niveaux de qualification (N1 à N6) et dont les coefficients (K) vont de 100 à 300 points pour une valeur du point de grille de 13 €.



Pour imaginer le pouvoir d'achat, le "panier" de marchandises et services qui peut être acheté est matérialisé par un Séjour de Vacances (SV) d'une valeur de 650 €.

<b>POUVOIR D'ACHAT AVANT AUGMENTATION DES SALAIRES</b>					
Niveau	Coefficient hiérarchique	Ecart hiérarchique <sup>(1)</sup>	Salaire	Ecart	Pouvoir d'achat <sup>(2)</sup>
1	100	-	1 300 €	-	2 SV
2	140	1,4	1 820 €	+ 520 €	2,8 SV
3	180	1,8	2 340 €	+ 520 €	3,6 SV
4	220	2,2	2 860 €	+ 520 €	4,4 SV
5	260	2,6	3 380 €	+ 520 €	5,2 SV
6	300	3,0	3 900 €	+ 520 €	6,0 SV

(1) Ecart hiérarchique du niveau par rapport au 1<sup>er</sup> niveau

(2) Pouvoir d'achat matérialisé par un nombre de séjours de vacances achetés

<b>POUVOIR D'ACHAT APRÈS AUGMENTATION DES SALAIRES DE 10% (correspondant juste à l'augmentation de 10% des prix, matérialisée ici par le Séjour Vacances dont le prix est désormais de 715 euros )</b>						
Niveau	Salaire avant augment.	Pouvoir d'achat	Salaire après augment.	Augmentation en euros	Pouvoir d'achat	Différence
1	1 300 €	2 SV	1 300 €	+ 130	2 SV	=
2	1 820 €	2,8 SV	1 820 €	+ 182	2,8 SV	=
3	2 340 €	3,6 SV	2 340 €	+ 234	3,6 SV	=
4	2 860 €	4,4 SV	2 860 €	+ 286	4,4 SV	=
5	3 380 €	5,2 SV	3 380 €	+ 338	5,2 SV	=
6	3 900 €	6,0 SV	3 900 €	+ 390	6,0 SV	=

**Avec des augmentations en pourcentage :**

- Les augmentations en € sont de plus en plus importantes avec l'élévation de la qualification ;
- Mais le pouvoir d'achat des salariés est préservé ;
- Les écarts monétaires (en €) entre niveaux augmentent, mais en pouvoir d'achat ils restent identiques ;
- La grille (les écarts hiérarchiques) n'est pas modifiée, c'est la valeur du point qui augmente.

<b>POUVOIR D'ACHAT</b> <b>APRÈS AUGMENTATION DES SALAIRES UNIFORME DE 234€</b> (toujours avec une augmentation des prix de 10%, matérialisée ici par le Séjour Vacances → 715€euros)						
Niveau	Salaire avant augment.	Pouvoir d'achat	Salaire après augment.	Augmentation en euros	Pouvoir d'achat	Différence
1	1 300 €	2 SV	1 534 €	+ 234	2,15 SV	+ 7,3
2	1 820 €	2,8 SV	2 054 €	+ 234	2,87 SV	+ 2,6
3	2 340 €	3,6 SV	2 574 €	+ 234	3,60 SV	=
4	2 860 €	4,4 SV	3 094 €	+ 234	4,33 SV	- 1,6
5	3 380 €	5,2 SV	3 614 €	+ 234	5,05 SV	- 2,8
6	3 900 €	6,0 SV	4 134 €	+ 234	5,78 SV	- 3,6

<b>GRILLE APRES AUGMENTATION DES SALAIRES UNIFORME DE 234€euros</b>						
Niveau	Coefficient avant augment.	Ecart hiérarch.	Salaire après augment.	Coefficient après augment.	Ecart hiérarch. après augment.	Différence
1	100	-	1 534 €	118	-	-
2	140	1,4	2 054 €	158	1,34	- 0,06
3	180	1,8	2 574 €	198	1,68	- 0,12
4	220	2,2	3 094 €	238	2,02	- 0,18
5	260	2,6	3 614 €	278	2,36	- 0,24
6	300	3,0	4 134 €	318	2,69	- 0,31

### **Avec une augmentation en somme uniforme :**

- Les écarts de pouvoir d'achat entre niveaux diminuent (les premiers niveaux progressent, les niveaux intermédiaires stagnent malgré l'augmentation et les niveaux supérieurs perdent en pouvoir d'achat)
- La valeur du Point n'augmente pas : c'est le nombre de Points de chaque niveau qui est augmenté de manière uniforme
- La grille est modifiée : tassement de grille qui va à l'encontre du paiement des qualifications.

**Rappelons que 1% d'augmentation des salaires, c'est 2,2 milliards pour la Sécurité Sociale !**

## **II. La protection sociale, un besoin essentiel**

La protection sociale vise à protéger les personnes des évolutions et des aléas de la vie : maternité, paternité, entretien et éducation des enfants, retraite, maladie, accident de travail, invalidité, handicap, dépendance, privation d'emploi.

Elle doit reposer sur la Sécurité sociale selon son principe fondateur : « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

## **III. La Sécurité Sociale, bien plus qu'une caisse**

Les besoins des travailleurs en termes de protection sociale ne sont, par nature, pas nouveaux.

C'est en ce sens que dans un contexte de quasi-plein emploi, afin de fidéliser la main-d'œuvre et d'assurer un état sanitaire permettant aux travailleurs d'accomplir leur labeur, le patronat accepta de créer les premières caisses.

C'est ainsi que virent le jour en 1604 sous Henri IV les premières mesures en faveur des mineurs blessés, ou encore en 1673 le premier régime de retraite, pour les marins de la Marine Royale, sous l'impulsion de Colbert, ministre des Finances de Louis XIV.

Ils furent suivis par de nombreux autres.

Le régime spécial des cheminots trouve quant à lui sa source dans la seconde moitié du XIX<sup>ème</sup> siècle avec, notamment, la création de la première caisse de retraite cheminote en 1850 par la Compagnie du chemin de fer de Paris à Rouen.

Les luttes vinrent ensuite renforcer les droits des travailleurs pour une meilleure réponse aux besoins.

Le programme « les jours heureux » du Conseil National de la Résistance, adopté dans la clandestinité et à l'unanimité le 15 mars 1944, prévoyait d'une part « un plan d'action immédiate » devant conduire à la Libération et d'autre part, des « mesures à appliquer dès la Libération du territoire », au rang desquelles un « plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail ».

Au sortir de la seconde guerre mondiale, plusieurs régimes historiques de protection sociale préexistent, tels que ceux de la fonction publique, des cheminots, des mineurs...

Le projet de création de la Sécurité Sociale se veut être un système national à vocation universelle.

L'unification des régimes se révèle impossible du fait de mécanismes différents justifiés par des logiques de carrières différentes, mais également au regard du taux de remplacement envisagé de 40 % à 65 ans, moins favorable que les prestations servies par les régimes historiques.

Le choix est alors fait de maintenir les régimes dits « spéciaux » en attendant que la Sécurité Sociale élève le niveau de ses prestations jusqu'au niveau des régimes préexistants.

C'est à partir de ce choix, qu'est créée la Sécurité Sociale en 1945, sous l'impulsion d'Ambroise Croizat.

La Sécurité Sociale repose sur quatre piliers :

- ▶ **L'unicité** du système avec le maintien des régimes spéciaux ;
- ▶ **L'universalité des droits** : tous les assurés sociaux bénéficient des mêmes droits ;
- ▶ **La solidarité** : chacun contribue en fonction de ses moyens et reçoit en fonction de ses besoins ;
- ▶ **La démocratie** avec une gestion, assurée en majorité par les représentants des salariés.

Bien que la Sécurité Sociale et le maintien des Régimes Spéciaux aient permis des progrès sociaux considérables en termes de qualité de vie et d'espérance de vie, l'objectif d'élévation des prestations du régime général au niveau des régimes préexistants n'est à ce jour pas atteint.

Afin de confisquer aux travailleurs le pouvoir d'administrer démocratiquement leur régime de protection sociale, les pouvoirs publics et le patronat se sont attachés à modifier les règles de gestion des organismes de protection sociale.

Au printemps 1947 se déroulent les premières élections des administrateurs des caisses de sécurité sociale, pour remplacer ceux qui avaient été simplement désignés depuis la mise en place de la Sécurité sociale en octobre 1945.

Le paritarisme n'est alors pas de rigueur, conformément au principe de la démocratie sociale selon lequel les organismes de sécurité sociale sont administrés par des représentants élus des travailleurs, actifs et retraités.

Le contexte politique de l'époque, lié à la Libération, est marqué par une influence très forte du Parti Communiste et de la CGT. 75 % des électeurs inscrits se rendent aux urnes. La CGT obtient 59,2 % des suffrages, les listes CFTC 26,4 %, les listes mutualistes 9,1 % et les listes divers 5,2 %.

Au sortir de ces premières élections, la composition des Conseils, que ce soit à la caisse nationale ou dans les caisses locales, se traduit par une majorité d'administrateurs représentant les salariés, et donc par une minorité de représentants des employeurs.

En 1967, les élections sont supprimées et le paritarisme est instauré dans les conseils d'administration des Organismes de Sécurité sociale (ordonnances Jeanneney, qui instituent par ailleurs les 4 Caisses nationales du Régime général : la Cnam, la Cnaf, la Cnav et l'Acoss).

En 1982, conformément aux engagements de campagne de Mitterrand, les élections sont rétablies et les représentants des syndicats de salariés redeviennent majoritaires, marquant ainsi la fin du paritarisme.

Dans les CPAM les résultats des élections de 1983 sont les suivants : CGT = 28,1 %, FO = 25,1 %, CFDT = 18,3 %, CGC = 15,9 % et CFTC = 12,3 %. Du côté des employeurs, les administrateurs sont nommés.

Les mandats des élus de 1983 seront à plusieurs reprises prorogés jusqu'en 1996 et jusqu'au plan Juppé, qui rétablit le paritarisme et supprime les élections, pour revenir à la désignation.

La désignation des administrateurs empêche la mise en débat des enjeux de la protection sociale à l'occasion des campagnes électorales. De cette manière, elle contribue à éloigner les salariés et leurs représentants de la détermination collective de leur niveau de Sécurité Sociale.

A partir de 1996, les rôles des différents acteurs sont régulièrement reconfigurés avec la perte de pouvoir des représentants des travailleurs, l'apparition en 2004 du directeur général de l'Assurance Maladie, un contrôle renforcé du Parlement sur les finances sociales (loi de financement de la Sécurité Sociale), les interventions de l'État centrées sur l'efficacité de l'action publique qui se traduisent par l'instauration des Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG).

#### **IV. La campagne CGT pour la « Reconquête de la Sécurité Sociale »**

Le 12 mai 1946, Ambroise Croizat lançait un appel aux travailleurs : « *Rien ne pourra se faire sans vous [...] La Sécurité sociale n'est pas qu'une affaire de lois et de décrets. Elle implique une action concrète sur le terrain, dans la cité, dans l'entreprise. Elle réclame vos mains...* »

Plus de 70 ans plus tard, cet appel résonne toujours autant et les détracteurs de notre Sécurité Sociale n'ont de cesse, depuis lors, de tenter de le faire oublier aux salariés.

La campagne CGT pour la « Reconquête de la Sécurité Sociale » vise à permettre aux salariés de se réapproprier LEUR Sécurité Sociale et son principe fondateur selon lequel : « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

Pour la CGT, cette reconquête nécessite notamment :

- De concentrer les efforts sur la réponse aux besoins plutôt que sur la réduction des dépenses ;
- De ne pas considérer la santé comme une marchandise et donc de tourner le dos à toute conception de « marché de la santé » ;
- De restituer aux cotisants, les salariés, l'administration de leur Sécurité Sociale au travers leurs représentants élus et majoritaires au sein des conseils d'administration de l'ensemble des organismes de Sécurité Sociale.

La Confédération a édité un livret « Pour une Sécurité Sociale du 21<sup>ème</sup> siècle », recueil de l'ensemble des 4 pages CGT parus sur les thématiques de la protection sociale. Ce livret de 56 pages sera adressé à l'ensemble des membres de notre CE fédérale.

## **V. Le 100% SECU de la CGT**

La Sécurité sociale a été créée afin « *d'assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail* ».

Le 100 % SECU s'inscrit à ce titre dans une reconquête des droits sociaux et dans une lutte de progrès social.

Le 100 % SECU, c'est :

### **1. 100 % de réponse aux besoins**

La Sécurité sociale recouvre un périmètre bien plus large que la seule assurance maladie. Elle recoupe la prise en charge des besoins humains et implique la socialisation des richesses créées par le travail.

Le 100 % Sécu porté par la CGT propose une réponse concrète à l'ensemble des besoins en matière de protection sociale. Cette bataille pour la prise en charge totale de l'ensemble des risques, aléas ou changements dans la vie constitue un axe majeur de reconquêtes et, plus largement, vise un changement de société.

L'instauration d'une Sécurité sociale professionnelle telle que nous la concevons vise à combattre la notion même de licenciement et les situations de chômage.

Les réflexions autour du 100 % Sécu doivent nous conduire à envisager la prise en charge à 100 % de la privation d'emploi, de manière à préserver le salarié privé d'emploi d'un bouleversement supplémentaire de ses conditions de vie.

### **2. 100 % de cotisations sociales**

Les richesses créées dans les entreprises par le travail (valeur ajoutée) sont en constante augmentation depuis l'après-guerre.

C'est donc sur cette source intarissable de richesses que doit reposer le financement de la Sécurité Sociale, et non sur l'impôt par nature évolutif.

La Sécurité sociale ne doit pas devenir une œuvre de solidarité nationale basée sur l'impôt et qui serait à la main des gouvernements, soumise aux orientations budgétaires et non aux besoins des affiliés !

Là encore, pour garantir son indépendance, son financement doit être assuré par les seules cotisations sociales.

Entre l'évasion et la fraude fiscales, ce sont chaque jour 400 millions d'euros qui ne rentrent pas dans les caisses de l'État. Pas question pour la CGT de livrer « notre Sécu » aux fraudeurs !

Pour la CGT, qu'elles soient dites « patronales » ou « salariales », les cotisations sont du « salaire » issu des richesses que créent les travailleurs dans les entreprises, les services, les administrations.

Elles sont, concrètement, la seule part de richesses créées qui va directement du cotisant vers la réponse aux besoins de la collectivité des travailleurs, sans passer par la poche des actionnaires.

La dépense nécessaire pour assurer le 100 % Sécu, hors dépassements d'honoraires, représenterait une augmentation des cotisations de 1,8 %.

Cette dernière, loin d'être un coût, permettrait une réponse complète aux besoins de protection sociale par une meilleure socialisation des moyens et une meilleure répartition des richesses.

Corollaire de l'augmentation des salaires, la création d'emploi est également déterminante pour le financement de la Sécurité Sociale.

### **3. Le maintien des régimes spéciaux**

La revendication du 100 % Sécu ne suppose pas la suppression des régimes spéciaux, qui font partie intégrante du système universel de Sécurité sociale créé en 1945.

En revanche, elle exige que l'ensemble des moyens du système de santé soit consacré à la réponse aux besoins collectifs et non à la satisfaction d'appétits particuliers.

En effet, si les dépenses de santé augmentent, c'est notamment parce qu'elles dépendent, pour une bonne partie, de comportements individuels. Il en va ainsi de la non-réglementation des tarifs de certains professionnels libéraux, des prix demandés par les fabricants de matériels médicaux ou d'implants, ou encore par les industriels du médicament et parmi eux, les plus grandes fortunes françaises.

### **4. 100 % de contrôle public des industriels**

Le prix exorbitant des médicaments remboursés par la Sécurité sociale s'élève à 24 milliards d'euros par an. Certains médicaments sont vendus en pharmacie à 40 fois leur prix de revient tandis que les remboursements deviennent légion.

Les dividendes versés dans le secteur de l'industrie pharmaceutique ont, pour leur part, augmenté de 144 % en onze ans. Dans le même temps, les scandales et conflits d'intérêts entre industriels et professionnels de santé ainsi que dans les organismes de contrôles se multiplient, à l'instar de celui concernant la vente de 100 000 flacons de traitement contre le cancer périmés en France entre 2007 et 2011, pour plus de 3,2 millions d'euros...

Résultant d'un capitalisme éhonté qui concentre les richesses pour servir des intérêts individuels, ces scandales nourrissent la défiance à l'encontre du système de santé publique, des traitements médicamenteux et des campagnes vaccinales, qui ont pourtant fait la preuve de leur efficacité globale.

Il est donc nécessaire et urgent d'instaurer une maîtrise publique dans la politique du médicament et une régulation des prix, en particulier sur les médicaments innovants.

La recherche et la production pharmaceutique doivent échapper à la logique marchande et relever du contrôle social afin de satisfaire les besoins en santé et empêcher les conflits d'intérêts.

L'État doit, pour sa part, renforcer les moyens de contrôle et de respect de la déontologie en matière d'autorisation de mise sur le marché.

## **5. Une médecine orientée à 100 % vers les besoins**

Pour améliorer l'accès aux soins pour tous, les mesures les plus importantes concernent la lutte contre les déserts médicaux et la limitation des coûts qui pèsent sur les patients (dépassements d'honoraires, prix de certains produits).

Le reste à charge pour les affiliés est en hausse constante. Ceux qui ont une mutuelle sont également touchés, la part de prise en charge étant largement impactée par la mise en place des contrats dits « responsables ».

La hausse des tarifs des consultations, au 1er novembre 2017, a largement contribué à l'accentuation de ce phénomène. **C'est pourquoi la CGT revendique la fin de la rémunération à l'acte et le financement forfaitisé des structures de soins conventionnées avec la Sécurité sociale en lien avec la variation du volume d'activité.**

La rémunération des professionnels de santé doit se faire au travers de ces structures de soins conventionnées, soit sous forme de salaire, soit, dans le cas de structures associatives regroupant des travailleurs indépendants, sous la forme d'une rémunération globale en fonction des critères définis par leurs membres.

La mise en place de telles structures permettrait de répondre aux besoins des populations en médecins de ville et médecine ambulatoire, dans le cadre d'un maillage territorial adapté. Pour la CGT, ils sont une réponse à la désertification médicale.

## **6. La place des mutuelles**

Le 100 % SECU et la reconquête de la Sécurité sociale comme socle de la protection sociale posent la question du devenir des complémentaires. Il est clair que la Sécurité sociale doit demeurer le socle de la réponse aux besoins fondamentaux des populations en termes de protection sociale et qu'il ne saurait y avoir de « marché » de la santé, car la santé n'est pas une marchandise !

Pour autant, le champ de la complémentaire santé, comme celui de la prévoyance ne peuvent être occultés. Mais ils ont été progressivement investis par les assureurs capitalistes, ce qui s'est trop souvent traduit par un recul de la solidarité.

Les politiques de repli de la Sécurité Sociale ont conduit à la mise en place de systèmes de santé parallèles, contraignant les organismes complémentaires à répondre aux besoins de base en matière de santé, alors que ce n'était pas leur vocation originelle.

Une réflexion sur le devenir des complémentaires-santé est donc indissociable du 100 % SECU. À ce jour, deux pistes sont ouvertes : leur suppression pure et simple avec intégration des personnels au sein de la Sécurité Sociale, ou une articulation nouvelle entre l'assurance maladie obligatoire et la complémentaire, à l'instar de l'idée défendue à la Libération de concentrer le rôle des mutuelles sur la prévention.

Cette réflexion qui engage vers un choix de société se doit d'être débattue largement au sein de nos structures syndicales et avec les salariés.

Le 100 % SECU est un choix de société qui nous appartient et ne doit pas être laissé aux détracteurs de notre système universel de Sécurité Sociale.

**Rappelons qu'elle est l'œuvre des salariés, pour les salariés, par les salariés au travers de leur salaire socialisé et des richesses qu'ils créent !**



## **7. Les complémentaires Santé obligatoires**

**La Fédération CGT des cheminots est opposée à la mise en place des complémentaires-santé obligatoires (mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2016) car :**

- La protection sociale doit reposer sur la Sécurité Sociale, gage de solidarité, d'universalité et d'économies de gestion ;
- La mise en place de complémentaires-santé obligatoires constitue un poids supplémentaire sur le budget des salariés ;
- Le profil des salariés, qui diffère d'une entreprise à l'autre, crée des inégalités. Une population jeune, composée de « professions intellectuelles supérieures », comporte moins de risques qu'une population plus ancienne, chefs de famille nombreuse, avec des conditions de vie et de travail difficiles ;
- L'adhésion à une mutuelle et son choix, doivent demeurer une liberté pour le salarié, au risque de transformer l'acte mutualiste, engagé et solidaire, en une contractualisation commerciale et assurantielle ;
- Le développement des contrats de groupe menace directement les plus petites mutuelles et tend à livrer la protection sociale aux appétits des groupes assurantiels, participant à un choix de société qui renforce la finance au détriment du bien collectif
- La mise en place des contrats dits « responsables » s'est accompagnée assez mécaniquement d'une hausse des dépassements d'honoraires, soit un transfert du pouvoir d'achat des salariés vers celui des professions libérales ;
- Les privés d'emploi comme les retraités sont écartés de la solidarité. Lors du passage à la retraite, les salariés doivent prendre en charge la part employeur, à laquelle s'ajoute une majoration au prétexte de l'âge ;
- Les employeurs perçoivent des exonérations fiscales, alors que les salariés demeurent imposés sur les cotisations.

## **VI. Le « Reste à charge 0 » rebaptisé « 100 % santé » du Gouvernement**

Ce projet gouvernemental a été travaillé principalement avec les organisations représentant les professions libérales de santé des secteurs de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Les principes retenus sont les mêmes quel que soit le secteur concerné : il s'agit de proposer un ensemble de prestations de soins identifiés (panier) qui répond aux besoins de santé nécessaires : bien voir, bien entendre et soigner son hygiène bucco-dentaire, avec une garantie de qualité.

Les paniers proposés sans reste à charge en optique, en audiologie et en dentaire, seront composés d'équipements de qualité qui permettront de répondre aux besoins essentiels des assurés, tout en préservant leur liberté de choix.

Les offres proposées dans le panier de soins seront amenées à progresser pour s'adapter aux évolutions techniques et aux besoins de santé des français.

Une offre sans reste à charge devra systématiquement être proposée et un devis obligatoire établi à cet effet par le professionnel de santé.

Dans chacun de ces secteurs, les assurés conserveront toutefois la possibilité de choisir des équipements différents, à tarif libre et remboursés par leurs assurances complémentaires dans des conditions définies par leur contrat.

**Audiologie** : remboursement à 100 % de 25 à 40 % des audioprothèses à partir de 2021.

**Optique** : A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'accès à des montures sans reste à charge sera possible pour des montures dont le prix sera inférieur ou égal à 30 €. Le tarif maximal et le remboursement des lunettes seront de 105 €, dont 30 € de monture.

Le remboursement par les complémentaires-santé, des montures hors-panier sera limité à 100 € contre 150 € actuellement.

La participation de la Sécurité Sociale, en moyenne très faible (4 % du coût total des équipements délivrés), sera revalorisée pour les équipements du panier « 100 % santé » : la participation de l'assurance maladie obligatoire sera portée à 18 % du coût total des équipements. Le reste sera à la charge des complémentaires-santé.

**Dentaire** : A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (déploiement progressif selon les prothèses jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021), 45 % des actes prothétiques seront remboursés à 100 %. 25 % des actes seront « plafonnés » et les 30 % restant seront en « tarif libre ».

Le projet macronien de « reste à charge 0 » est un projet de réforme démagogique qui se fait l'écho de promesses de campagne présidentielle qui confinent à l'escroquerie et dont l'objet principal est de répondre aux appétits des professions libérales.

Le fait d'avoir rebaptisé le projet en « 100 % santé » par analogie au « 100 % SECU » revendiqué par la CGT, participe du même enfumage.

### **1. Le « 100% santé » du Gouvernement masque la réalité du reste à charge en concentrant les attentions exclusivement sur le dentaire, l'optique et l'auditif**

Or, la question du reste à charge est bien plus large que cela.

Si les statistiques officielles affichent une stabilité de la part des dépenses de santé prises en charge par l'assurance-maladie, autour de 76 % des dépenses, ce chiffre est trompeur et même tronqué, du fait de la forte croissance de la part des dépenses relevant du régime des Affections de Longue Durée (ALD), qui sont prises en charge à 100 %.

Comme le signalait la Cour des comptes en 2016, l'augmentation du reste à charge des ménages a été de 3 % entre 2002 et 2013 pour les assurés sociaux qui ne sont pas en ALD, et qui représentent plus de 80 % de la population. Cette tendance n'a fait que s'accroître depuis.

Ce reste à charge peut atteindre dans certains cas des niveaux insupportables : selon la CNAM, il dépasse 2.000 € pour les 10 % qui supportent le reste à charge le plus élevé. Les personnes âgées sont particulièrement concernées.

Selon le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, les personnes de plus de 70 ans supportent un reste à charge moyen supérieur à 700 € par an, qu'ils soient en ALD ou non.

25 % de la CSBM (Consommation de Soins et Biens Médicaux) restent à charge des consommateurs » que sont les affiliés (chiffres 2015).

Ce reste à charge correspond pour majeure partie à la part du ticket modérateur, aux dépassements d'honoraires (d'une part toujours pas encadrés par les pouvoirs publics et d'autre part, favorisés par la mise en place des contrats « complémentaires santé » dits « responsables »), la baisse des taux de remboursements (vignettes pour les médicaments...), le déremboursement de certains traitements, les prescriptions médicales non-remboursables telles que les pansements, compresses...

S'y ajoutent les honoraires de dispensation des pharmaciens libéraux, d'un montant actuel de 1,02 € par boîte de médicaments prescrits pour compenser la baisse de marge liée à la baisse de prix des médicaments remboursables et dont le montant fixe va augmenter en 2019 en fonction du médicament, avant une autre hausse prévue en 2020.

Ce nouveau cadeau offert par le Gouvernement aux pharmaciens libéraux au travers un avenant à la convention pharmaceutique pèsera une nouvelle fois sur les affiliés, directement ou au travers leur cotisation à une complémentaire santé.

L'absence de décision politique en direction des professionnels aggrave cette hausse du reste à charge pour les affiliés :

- Les industriels du médicament et de l'équipement médical multiplient les profits sur le compte de la Sécurité Sociale.  
Pour illustrer, le record semble aller au laboratoire Gilead, avec 62 % de marge opérationnelle, grâce essentiellement à son médicament Sovaldi.  
Bien que véritable avancée thérapeutique dans le traitement de l'hépatite C, le prix imposé par le laboratoire est scandaleux : le laboratoire exigeait que son médicament soit vendu en France à 91.000 € pour finalement le commercialiser à 46.000 euros, pour un traitement de 8 semaines, soit 25.000 euros de marge pour le laboratoire.  
En Inde, le même traitement est commercialisé à 2.000 euros. Les prix varient en fonction des capacités des populations et de leurs systèmes de sécurité sociale à payer.  
Les dividendes versés dans le secteur de l'industrie pharmaceutique ont, pour leur part, augmenté de 144 % en onze ans.
- Les professionnels de santé (médecine libérale) usent et abusent également du système de sécurité sociale. Les dépassements d'honoraires se font légions, s'ajoutant à la rémunération à l'acte et à leur barémisation.

En 2016, la facture totale des dépassements d'honoraires s'est élevée à 2,66 milliards d'euros, dont 2,45 milliards pour les seuls spécialistes. Il existe des disparités entre territoires, accentuées par les déserts médicaux, mais également entre spécialités médicales :

- les anesthésistes exigent en moyenne des honoraires en dépassement de 50 % ;
- les stomatologues à hauteur de 72 % ;
- les pédiatres 63 % ;
- les ophtalmologues 56 % ;
- les cardiologues 21 % ;
- les chirurgiens 62 % ;
- les gynécologues 98 %.

**C'est pourquoi la CGT revendique la fin de la rémunération à l'acte et le financement forfaitisé des structures de soins conventionnées avec la Sécurité sociale en lien avec la variation du volume d'activité. La rémunération des professionnels de santé doit se faire au travers de ces structures de soins conventionnées, soit sous forme de salaire, soit, dans le cas de structures associatives regroupant des travailleurs indépendants, sous la forme d'une rémunération globale en fonction des critères définis par leurs membres.**

## **2. Le « 100 % santé » du Gouvernement va aggraver le reste à charge**

Par le truchement d'accords politiques avec les syndicats des corporations libérales, le Gouvernement aggrave le reste à charge pesant sur les patients, à l'instar de l'accord conclu avec l'Union des Syndicats de Pharmaciens d'Officine concernant les honoraires de dispensation, un accord a été conclu en juin 2018 entre l'Etat et les syndicats représentant les chirurgiens-dentistes libéraux.

Cette convention prévoit une augmentation des tarifs des soins conservateurs (les plus courants).

En 5 ans, l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) et les complémentaires (AMC) consacreront 1,2 Md€ à la réforme sans financement supplémentaire. Au terme des 5 années de la convention, et après prise en compte des revalorisations tarifaires sur les soins conservateurs et de l'instauration concomitante du plafonnement des tarifs des prothèses, l'augmentation nette des honoraires des chirurgiens-dentistes sera de 287 Millions d'euros (source : site de la Sécurité Sociale – AMELI).

Jusqu'en 2023, la convention prévoit donc une revalorisation très forte des tarifs des soins conservateurs à tarif opposable et la prise en charge d'actes nécessaires non pris en charge actuellement.

Exemples de soins	Tarifs actuels	Nouveaux tarifs	% de hausse	Investissement en milliards (AMO + AMC)
Restauration avec ancrage	79,53 €	100 €	+ 25,7 %	43
Restauration 2 faces	33,74 €	50 €	+ 48,2 %	136
Restauration 3 faces	40,97 €	65,50 €	+ 59,9 %	189
Inlay / onlay 3 faces	40,97 €	100 €	+ 144,1 %	29
Coiffage pulpaire	Non pris en charge	60 €	/	15
Scellement de sillons (4 dents)	86,76 €	104,11 €	+ 20 %	3

*Source : site de la Sécurité Sociale – AMELI*

Cet accord représente un coût global pour l'assurance maladie obligatoire et l'assurance maladie complémentaire de 1,2 milliard d'euros sur la période 2017-2023 (700 millions pour la Sécu, 500 millions pour le complémentaire), 704 millions sur la revalorisation des actes conservateurs, 371 millions pour l'amélioration des remboursements des assurés et 108 millions sur les actes de prévention.

### **3. Le « 100% santé » du gouvernement ne résout pas la problématique du reste à charge.**

En effet, pour les domaines dont il traite (optique, dentaire, auditif), le reste à charge est juste camouflé car il continuera de peser sur le patient, soit directement pour celles et ceux qui n'ont pas les moyens de payer une complémentaire-santé, soit par le jeu des « paliers » d'équipement (le reste à charge sera immédiat pour tout « dépassement » du panier), soit au travers des cotisations pour les complémentaires-santé pour tout ce qui entre dans le cadre du projet.

L'augmentation des cotisations aux complémentaires-santé pour financer la prise en charge est évaluée pour l'heure à environ 10%, pour celles et ceux qui auront les moyens d'en payer une.

La réforme du gouvernement masque et déplace le problème, faisant peser sur le patient et la Sécurité Sociale les cadeaux faits aux professions libérales, sans même augmenter les recettes de la Sécurité Sociale.

## **VII. La réforme projetée du système de retraite**

### **1. Les besoins en termes de retraite**

La définition de la retraite pourrait être la suivante : droit d'arrêter de travailler, à un âge donné, en conservant les moyens de vivre dignement et sans dégradation de son niveau de vie.

La réponse aux besoins en termes de retraite dépend donc :

- De l'âge de départ
- Du niveau de pension

#### *a. L'âge de départ*

L'âge de départ en retraite doit permettre de pleinement profiter de la vie après la vie professionnelle. Le patronat quant à lui est tenté de considérer que l'âge retenu doit être celui auquel le salarié n'est plus en capacité de travailler...

Le lien est souvent fait entre l'espérance de vie et l'âge d'ouverture des droits, pour justifier un report de celui-ci.

Pour autant, si l'espérance de vie progresse globalement (85,5 ans pour les femmes et 79,5 ans pour les hommes), **l'espérance de vie en bonne santé** (c'est-à-dire l'espérance de vie sans incapacité, sans limitation dans les activités usuelles, englobant implicitement les activités scolaires pour les enfants, les activités d'éducation, professionnelles et domestiques pour les adultes et les activités sociales ou de loisirs pour tous...) est d'un niveau nettement moindre et en plus lente progression : 64,5 ans pour les femmes 62,5 ans pour les hommes.

Pour la CGT, l'âge de départ à la retraite doit être de 60 ans pour une carrière complète, 55 et 50 ans pour les cheminots. L'âge de retraite doit être anticipé pour l'ensemble des métiers soumis à contraintes (pénibilité, contraintes de Service Public...).

### *b. Le niveau de pension*

Le niveau de pension doit :

- **Eviter le bouleversement de niveau de vie** lors du passage à la retraite. C'est en ce sens que la CGT revendique un taux de remplacement (différence entre le salaire et la première pension versée) au minimum de 75 %.

Le salaire pris en compte doit correspondre à celui de la dernière position occupée pendant au moins 6 mois pour les cheminots et fonction publique, et au salaire moyen des 10 meilleures années pour les salariés du régime général.

Depuis la réforme « Balladur » de 1993, le calcul du salaire de référence pour les salariés du régime général se fait sur les 25 meilleures années (10 meilleures auparavant). Cette modification a engendré une baisse directe de 7 % des niveaux de pensions à liquider selon l'INSEE.

- **Permettre de vivre dignement.** En ce sens, la CGT revendique qu'aucune pension pour une carrière complète ne soit inférieure au SMIC (1800 € brut).
- **Etre revalorisé** pour maintenir le pouvoir d'achat. Depuis 2004, les pensions étaient indexées sur l'indice INSEE des prix (depuis 2009 pour les cheminots). Cet indice est défavorable aux basses et moyennes pensions, il est un indicateur d'ensemble à partir de la consommation moyenne de toute la population et ne correspond pas à la consommation réelle des retraités. Il sous-estime nettement l'évolution réelle des prix, notamment les augmentations des prélèvements sociaux, la fiscalité ou les franchises et forfaits médicaux.

Entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2014, les pensions n'ont progressé que de 17,52% alors qu'une indexation sur le salaire moyen aurait produit une augmentation de 29,09 % selon le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) qui pointait cet effet dans son rapport de février 2015.

En 2019, le gouvernement a fait le choix de désindexer totalement la revalorisation des pensions liquidées, accentuant la perte de pouvoir d'achat des retraités.

Pour la CGT, les pensions doivent être revalorisées régulièrement après leur liquidation, sur la base de l'évolution du salaire moyen, en intégrant les augmentations générales de salaires, mais également celles dues à la technicité des métiers. Cela permet d'assurer la solidarité intergénérationnelle et c'est aussi le seul moyen d'empêcher un décrochage du niveau de vie des retraités par rapport à celui des actifs.

## **2. La structure du système de retraite français**

Le système de retraite français s'est construit à partir des besoins, sous l'impulsion des luttes.

Pour autant, le patronat s'opposera avec acharnement à mettre en place un taux de remplacement de 75 % répondant aux besoins des salariés.

Après l'éviction du gouvernement d'Ambroise Croizat en 1947, le gouvernement soutiendra cette position patronale.

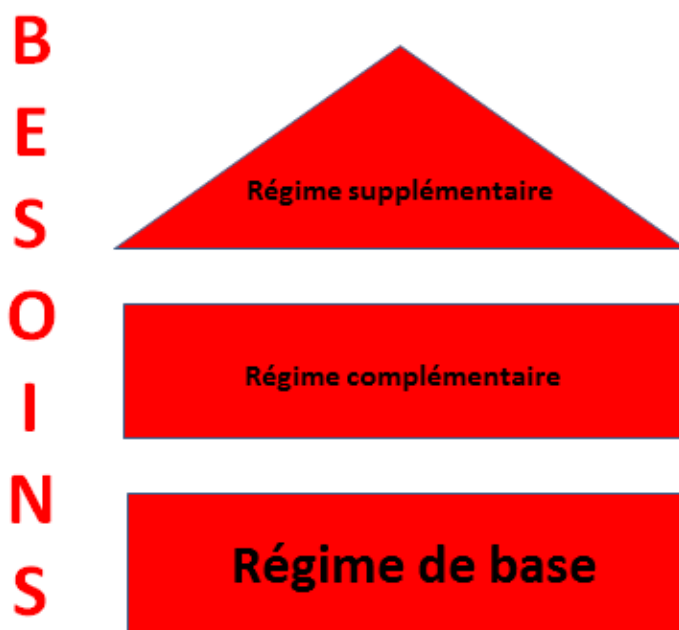
La non-réponse aux besoins en matière de retraite (taux de remplacement du régime général maintenu à 40 puis 50 %) conduira à la mise en place d'étages supplémentaires avec la création en 1947 de l'AGIRC, puis de l'ARRCO en 1961.

Ces deux régimes de retraite deviendront obligatoires par la loi de 1972.

De cette construction historique à partir de la réponse et de la non-réponse aux besoins, résulte un système de retraite globalement à 3 étages comportant 42 régimes obligatoires dont la superposition vise à satisfaire les besoins :

- **Les régimes de base** : le régime général, les régimes spéciaux de salariés (tous ceux qui ne sont pas dans le régime général : fonction publique, cheminots, MSA). S'y ajoutent les régimes des non-salariés, dont les 3 principaux, le RSI, la MSA et la CNAVPL (professions libérales) sont déficitaires et compensés par les régimes de salariés. **L'ensemble des régimes de base sont des régimes par répartition et par annuités.**
- **Les régimes complémentaires (obligatoires)** : fusion décidée en 2018 de l'ARRCO et l'AGIRC pour les salariés du régime général avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il existe également l'IRCANTEC par exemple, retraite complémentaire des agents non-titulaires de l'Etat. Ces régimes sont des régimes par répartition, à points.
- **Les régimes supplémentaires** : il s'agit de régimes mis en place par accords collectifs (PERCO...) dont le financement repose sur des cotisations supplémentaires du salarié et de son employeur. Ces régimes sont des régimes par capitalisation.

**Le régime spécial des cheminots est un régime dit « intégré » qui intègre au sein d'un régime de base, les cotisations et prestations correspondant au régime de base + complémentaire (75% de taux de remplacement).**



C'est la non-réponse aux besoins par le régime de base qui a engendré la création d'étages supplémentaires.

### **3. Les mécanismes en termes de retraite**

#### *a. Les droits contributifs et non-contributifs*

Les droits individuels à retraite sont liés au versement de cotisations sociales (=contribution). Dans ce cas, ces droits seront qualifiés de droits « contributifs ».

Pour autant, les carrières sont ponctuées d'aléas, d'événements, qui affectent en tout ou partie le versement de cotisations sociales (perte d'emploi, temps partiel imposé, maladie, maternité, incidence de l'arrivée d'un enfant sur la carrière...).

Pour que le système soit juste, il est nécessaire que ces périodes ouvrent néanmoins des droits, il s'agira de droits « non-contributifs », garantis par le système et dont le financement est inclus dans les cotisations de chacun.

Le maintien de ces droits est assuré par les mécanismes de solidarité interne au système.

#### *b. Les mécanismes sollicités en fonction de l'objectif poursuivi*

Il existe un panel de mécanismes de redistribution des cotisations retraite dont le choix, guidé par un choix de société, dépend des objectifs poursuivis pour le système de retraite.

On peut classer les mécanismes en fonction des objectifs suivants :

<b>Selon que l'objectif est</b> <b>un système de retraite solidaire, ou non</b>	<b>Selon que l'objectif est</b> <b>un système qui réponde aux besoins en termes de retraite, ou non</b>	<b>Selon que l'objectif est</b> <b>un système qui corrige ou non les inégalités</b>
Répartition	Prestations définies	Régime par annuités
Capitalisation	Cotisations définies	Régime par points
		Régime par comptes notionnels

#### **b.1 Selon que l'objectif poursuivi est un système solidaire (ou non)**

2 grands principes : la répartition et la capitalisation.

**En répartition**, les droits individuels acquis sont « inscrits au compte ».

Les cotisations versées sont envoyées dans un pot commun et sont immédiatement utilisées.

Les cotisations versées à un moment T servent à financer les pensions servies au moment T (tous régimes).

La répartition permet donc :

- Une solidarité intergénérationnelle
- Une solidarité inter-régimes



L'ensemble des régimes obligatoires en France sont des régimes par répartition.

**En capitalisation**, les cotisations sont versées sur un compte pour ensuite être converties en rente. La capitalisation est un placement individuel.

En capitalisation, il n'y a pas de solidarité intergénérationnelle, ni inter-régimes.

La plupart des régimes de retraite supplémentaire sont en capitalisation : Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE), Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO), Plan d'Épargne Retraite Populaire (PERP - individuel)...

En capitalisation, l'absence de solidarité conduit à rechercher le rendement des placements, avec plus ou moins de risques, ce qui enrichit les institutions financières et provoque parfois des désastres humains, tels que le scandale des fonds de pensions américains en 2001.

## **b.2 Selon que l'objectif poursuivi est (ou non) la réponse aux besoins**

Dans tout système de retraite, les prestations sont par principe financées par les cotisations.

Deux mécanismes existent donc selon la priorité donnée : la prestation définie et la cotisation définie.

### **- Les régimes à prestation définie**

L'objectif du système est la prestation servie : un niveau de pension (taux de remplacement) à un âge donné.

C'est le financement, la cotisation, qui s'adapte pour répondre aux besoins.

En quelque sorte, en prestation définie, c'est le résultat qui compte.

Tous les régimes de base en France sont des régimes à prestation définie.

Le système français de prestation définie permet de redéfinir la prestation selon l'évolution des besoins, ou en cas de « choc conjoncturel ». Dans ce cas, c'est la loi qui modifie la prestation au travers le débat parlementaire.

Depuis 1993, toutes les réformes des retraites (répondant aux exigences patronales), la prestation a été redéfinie en défaveur des salariés en modifiant les paramètres : âge de départ, niveaux de pension au travers les systèmes de décote, passage aux 25 meilleures années pour les salariés du régime général... Ces réformes ont toutes visé à ne pas augmenter les cotisations sociales pour répondre aux besoins comme le système l'aurait voulu.

**Toutes ces réformes sont des réformes dites « paramétriques », c'est-à-dire qu'elles ajustent les paramètres sans modifier le système, au contraire de la réforme projetée qui est une réforme dite « systémique ».**

### **- Les régimes à cotisation définie**

En cotisation définie, la cotisation est plafonnée.

C'est donc la prestation (niveau de pension, âge de départ...) qui doit s'adapter au financement.

En cotisation définie, la prestation s'ajuste, la misère se partage, sans débat parlementaire.

En cotisation définie, ce n'est plus le résultat qui compte, mais le geste qui compte.

En France, les régimes par points (IRCANTEC, AGIRC, ARRCO) sont des régimes à cotisation définie.

Dans ces régimes, au fil du temps, la prestation a été adaptée à la baisse.

### **b.3 Selon que l'objectif poursuivi est de corriger (ou non) les inégalités**

Il existe 3 mécanismes d'acquisition des droits à la retraite. Le choix du mécanisme influera sur la correction des inégalités.

#### **- Les régimes par annuités**

C'est le principe de l'ensemble des régimes de base des salariés en France, qu'il s'agisse du régime général, des régimes spéciaux ou de la fonction publique.

Le principe veut que le niveau de prestation dépende de la durée d'affiliation.

Dans les régimes par annuités, contrairement à leur appellation, la durée d'affiliation se compte en trimestres pour davantage de finesse de la mesure (pour valider un trimestre, il faut avoir cotisé sur l'équivalent de 150h de SMIC).

Le niveau de pension dépend de la durée d'affiliation et du salaire de référence selon la formule (simplifiée) suivante :

Pension = [durée d'affiliation] / [durée totale d'affiliation requise par le régime pour une retraite à taux plein] X taux de remplacement (50 % pour le régime général) X salaire de référence.

Le salaire de référence est la moyenne des salaires des 25 meilleures années pour le régime général.

#### **- Les régimes par points**

C'est le système des régimes complémentaires ARRCO et AGIRC (fusionnés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019). Pour rappel, la mise en place du second étage constitué par ces régimes visait à compléter le taux de remplacement insuffisant du régime général (50%) pour atteindre les 75%.

**Le principe (simplifié) :** le cotisant achète des points tout au long de sa carrière et les revend au moment de son départ en retraite.

1. Un taux de cotisation est défini (exemple : 10 % du salaire)
2. Une valeur d'achat du point est ensuite définie chaque année par l'organe de gestion (le plus souvent un conseil d'administration), dans l'objectif de l'équilibre financier du système (exemple : 2 € du point)
3. En fonction de son salaire, le cotisant acquiert chaque mois un nombre de points qui sont inscrits sur un compte personnel (exemple : pour un salaire de 2000 € → 2000 X 10% / 2 € = 100 points)
4. Les cotisations versées pour l'acquisition de points sont immédiatement affectées au paiement des pensions en cours : il s'agit d'un **régime par répartition**

5. Chaque année, l'organe de gestion définit une valeur de service du point (= valeur de rachat du point par le régime) qui servira de base de calcul pour les droits acquis par les salariés au moment de la liquidation de leur retraite. Cette valeur est fonction de l'équilibre financier du régime et de l'espérance de vie de la génération (toujours pour garantir l'équilibre cotisations / pensions servies).
6. Au moment de la liquidation de la retraite, le produit du total de points acquis par le cotisant et de la valeur de service du point est converti en rente que le salarié perçoit = la pension.

Le patronat est partie intégrante des organes de gestion de ces régimes, au nom du paritarisme.

S'agissant du régime ARRCO (concernant tous les salariés du régime général), du fait d'une cotisation figée, entre 2002 et 2016, les salariés ont acheté 32% plus cher leurs points et les ont liquidés 20 % plus cher, soit une baisse flagrante du rendement et donc des niveaux de pension.

#### **Le système par points présente de nombreux inconvénients :**

- Il s'agit d'un système à cotisation définie qui n'a donc pas pour objet de répondre aux besoins en termes d'âge de départ et de niveau de pension.
- Le salaire de référence est LA CARRIERE COMPLETE.
- Le système est par nature peu compatible avec les mécanismes de solidarité.

2 exemples :

- comment compenser l'incidence de la maternité sur la carrière (exemples : dans un régime par annuités 4 trimestres par enfant à charge) : quelle valeur du point prendre en compte ? combien de points et sur quelle base ?...]
  - comment compenser les incidences du travail à temps partiel contraint ? (dans un régime par annuités, 150 heures de travail au SMIC « suffisent » pour valider un trimestre)...
- Le salarié n'a aucune visibilité sur le niveau de pension à un âge donné puisque c'est la prestation qui s'adapte au niveau plafonné de cotisation.

#### **- Les régimes à comptes notionnels**

Ce sont, pour ceux qui existent dans d'autres pays, des **régimes par répartition**, comme les régimes par annuités ou par points, c'est-à-dire que les cotisations versées à un moment T financent les pensions servies au même moment.

Ce sont des **régimes à cotisation définie**, comme les régimes par points.

Il y a de nombreuses similitudes avec les régimes par points.

La différence majeure réside dans le fait que l'ajustement de la prestation en vue de garantir l'équilibre financier n'est pas redéfini chaque année par un organe de gestion, mais prévu dès la création du régime par une formule de calcul.

#### **Le principe (simplifié) :**

- Le taux de cotisation est défini.

- Les cotisations (taux appliqué au salaire) sont versées chaque mois sur un compte personnel sous forme de capital virtuel (en euros – pas de transformation en points).
- En fin de carrière, il est appliqué un coefficient de conversion au capital virtuel avant de le transformer en rente.

Ce coefficient de conversion résulte d'une formule établie à la mise en place du régime et qui vise l'équilibre financier sans modifier la cotisation.

Ce coefficient tient notamment compte :

- De l'âge de départ à la retraite.
- De l'espérance de vie de la génération (= nombre d'années restant potentiellement à vivre selon les données statistiques).
- La revalorisation estimée de la pension liquidée jusqu'à la mort.

En Suède, selon les projections du régime à comptes notionnels, la génération 1990 devra travailler jusqu'à 70 ans pour escompter percevoir une pension décente.

#### **4. La réforme envisagée**

Après une succession de réformes dites « paramétriques » depuis 1993 visant toutes à abaisser le niveau de prestation (tout en conservant le principe de la prestation définie soumise au débat parlementaire, même insuffisant), le gouvernement élabore un projet de réforme « systémique » de notre système de retraite (promesse de campagne de E. Macron) qui n'est autre qu'une remise en cause globale et profonde de notre système.

Un Haut-Commissaire à la réforme des retraites a été nommé (J.P. Delevoye – ex président du CESE) avec pour mission de mener des pseudo-concertations autour du slogan de campagne « 1€ cotisé vaudra les mêmes droits pour tous ».

En l'état d'avancement du projet, les premiers éléments sont les suivants :

- Régime universel : regroupant les 42 régimes obligatoires (salariés et non-salariés), y compris les régimes complémentaires. Le taux de cotisation pour les salariés serait d'environ 28% et n'est pas défini pour les non-salariés, pour qui il sera adapté pour ne pas « perturber les équilibres économiques » et leur permettre de poursuivre la capitalisation sur les fonds de commerce, terres agricoles...
- Régime par points : régime à cotisation définie en lieu et place des régimes de base par annuités à prestation définie. De cette manière, le débat parlementaire n'est plus requis pour modifier la prestation (âge de départ et niveau de pension). Le régime prendra par ailleurs en compte la carrière complète des salariés, ce qui engendrera des effets catastrophiques, notamment pour les salariés du régime général dont les carrières sont davantage heurtées.
- Pas de niveau de pension connu (taux de remplacement) puisqu'il s'agit d'un régime à cotisation définie.
- Aucune mention d'un âge de départ à taux plein.

- Auto-équilibrage financier du régime. Cet équilibrage, à cotisation plafonnée, est possible par 3 leviers :
  - Le niveau d'achat du point (valeur du point)
  - Le niveau de liquidation du point (valeur de service du point)
  - L'adaptation du niveau des pensions liquidées. Le projet ne mentionne jamais l'impossibilité de revoir à la baisse les pensions liquidées (dévalorisation des pensions)
- Un âge d'ouverture des droits à 62 ans, qui ne correspond qu'à un âge où le salarié est « libérable » du travail car l'évolution à la baisse de la prestation constituera une décote automatique qui conduira le salarié à reporter son départ.
- Pilotage par l'Etat, les « partenaires sociaux » et des parlementaires (en dehors de tout débat parlementaire).

Derrière ce projet, **2 arnaques** :

### 1. Selon E. Macron, le projet sauvera la répartition.

Or, le système projeté malmène la répartition :

- En favorisant la non-réponse aux besoins par un système à cotisation définie, il incite à créer des « étages » supplémentaires par voie de négociation (entreprise, branche...) et donc à la capitalisation
- En permettant aux non-salariés de cotiser moins pour pouvoir capitaliser par ailleurs, le système laisse échapper ces sommes du financement des pensions en cours, tout en permettant l'accès des non-salariés aux dispositifs de solidarité.

### 2. Le slogan de campagne « 1 euro cotisé vaudra les mêmes droits pour tous ».

Les droits en termes de retraite, ce sont l'âge de départ et le niveau de pension. Les mécanismes intermédiaires ne servent qu'à définir ces droits.

Dans un régime par points, la valeur d'achat du point varie d'une année sur l'autre. Donc d'une année sur l'autre, le 1€ cotisé ne donnera pas le même nombre de points acquis.

Ensuite, la valeur de service du point est également redéfinie chaque année en fonction notamment de l'espérance de vie, de l'âge de départ... Ainsi, **même pour un nombre identique de points**, 2 salariés liquidant leur pension 2 années différentes, ne percevront pas la même rente et donc pas les mêmes droits !


## LES RETRAITES, UN CHOIX DE SOCIÉTÉ, UN ENJEU DE CLASSES



Le système de retraite français est composé de plusieurs dizaines de régimes fruits d'une lente construction historique, des luttes menées par les salariés pour gagner leurs droits et de l'opposition des professions libérales et globalement des non-salariés refusant de tourner le dos à la capitalisation individuelle.



Après plusieurs décennies de réformes des paramètres du système visant à chaque fois à réduire les droits des salariés, le gouvernement envisage désormais une réforme « systémique » remettant en cause l'ensemble du système de retraite français.

Un Haut-Commissaire à la réforme des retraites a été nommé à cette fin et il vient de rendre ses premières propositions.

Cette note à destination de nos organisations, se propose d'apporter les éléments nécessaires au débat indispensable avec l'ensemble des salariés sur cette question centrale, qu'il s'agisse des besoins en termes de retraite, des mécanismes concourant à leur réponse, des dangers que représente le projet gouvernemental et des propositions de la CGT pour une retraite plus juste, plus solidaire pour tous les salariés.

LES BESOINS	LES MÉCANISMES 		CE QUE REVDIQUE LA CGT : " Pour une retraite plus juste, plus solidaire "	CE QU'ENVISAGE LE GOUVERNEMENT : « Pour une retraite plus individualisée, plus pauvre, pour tous les salariés »
Un droit à la retraite pour tous les salariés	L'universalité du financement du système de retraites	<p>Il existe 3 principaux régimes de non-salariés (2,8 millions de travailleurs non-salariés en 2016) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le RSI (Régime Social des Indépendants : industriels, artisans, commerçants),</li> <li>• la MSA (Mutualité Sociale Agricole : exploitants agricoles),</li> <li>• la CNAVPL (Cnav Professions libérales).</li> </ul> <p>Ces régimes sont déficitaires pour deux raisons principales : pyramides des âges défavorables et cotisations historiquement insuffisantes.</p> <p>Leur déséquilibre financier est compensé par les régimes de salariés.</p>	<p>La CGT propose la création d'une « Maison commune des régimes de retraite ».</p> <p>Elle aurait pour mission d'organiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un pilotage démocratique de l'ensemble du système de retraites ;</li> <li>• les dispositifs de solidarité internes aux régimes et entre régimes ;</li> <li>• l'égalité entre femmes et hommes ;</li> <li>• la reconnaissance de la pénibilité ;</li> <li>• le traitement des polypensionnés (salariés ayant cotisé dans plusieurs régimes).</li> </ul>	<p>En étendant le régime de retraite unique aux travailleurs indépendants, professions libérales et agriculteurs, le Gouvernement conforte le financement par les salariés des retraites de ces populations non-salariés sous-cotisantes.</p>
	Le dé plafonnement des cotisations		<p>La CGT revendique que l'ensemble des rémunérations (toutes les primes, l'intéressement, la participation...) soit soumis à cotisation et constitue des droits pour la retraite.</p> <p><a href="#">Fiche n°23 des repères revendicatifs confédéraux</a></p>	<p>Afin d'encourager les systèmes de retraite parallèles, notamment par capitalisation individuelle, le Gouvernement maintient le plafonnement des cotisations sociales pour les salaires supérieurs à 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale, soit 120.000€ bruts annuels. 8% de la population verraient ainsi leurs cotisations plafonnées.</p>

LES BESOINS	LES MÉCANISMES 		CE QUE REVDIQUE LA CGT : " Pour une retraite plus juste, plus solidaire "	CE QU'ENVISAGE LE GOUVERNEMENT : « Pour une retraite plus individualisée, plus pauvre, pour tous les salariés »
<p>Un niveau de pension permettant de vivre dignement, l'accès aux loisirs, à la culture...</p> 	<p><b>Le régime à prestation définie</b></p>	<p>Les besoins en termes de retraite sont matérialisés par 2 questions :</p> <p><b>Quel niveau de pension et à quel âge ?</b> La réponse à ces besoins ne peut être satisfaite que par un régime à "prestation définie" dans lequel c'est le niveau de financement qui s'adapte pour que la prestation servie réponde aux besoins.</p> <p>A contrario, dans un régime à "cotisation définie", le but est de partager la misère plutôt que les richesses. Le versement de la cotisation sociale par l'employeur est libérateur et c'est le niveau de la prestation (niveau de pension, âge...) qui doit s'adapter au niveau des fonds collectés. C'est le principe des retraites complémentaires dont la valeur du point est réévaluée chaque année pour "équibrer" le régime.</p>	<p>La CGT revendique que tous les régimes de retraites soient à "prestation définie" car l'enjeu n'est pas le prix durant la vie active mais la réponse aux besoins en retraite.</p>	<p><b>Le régime par points est par nature un régime à cotisations définies.</b> Le projet gouvernemental fixe un taux global de cotisations pour les salariés de 28%. Les non-salariés seraient laissés libres de cotiser moins, pour "ne pas bouleverser les équilibres économiques de leurs activités".</p> <p><b>Le slogan de campagne selon lequel "1€ cotisé vaut les mêmes droits" est une escroquerie.</b></p> <p>En effet, dans un système à cotisation définie tel que le régime par points, la valeur d'achat du point est réévaluée chaque année pour garantir l'équilibre du régime. Donc d'une année sur l'autre, le 1€ cotisé ne donnera pas le même nombre de points. Par ailleurs, la conversion des points en pension au moment de la liquidation dépend de la "valeur de service" du point, elle-même réévaluée régulièrement en fonction notamment de l'espérance de vie de la génération concernée.</p> <p><b>Donc d'une génération à l'autre, pour un même nombre de points acquis, le niveau de pension sera différent.</b></p>
	<p><b>Le taux de remplacement</b></p>	<p><b>Un salaire de référence tenant compte des spécificités de carrières :</b></p> <p>Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la pension est le salaire moyen des 25 meilleures années pour les salariés du régime général et le salaire correspondant au dernier traitement perçu pendant 6 mois pour les fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux.</p> <p>Il y a deux modes de calcul différents parce qu'il y a deux modes de déroulement des carrières différents (en principe carrières linéaires dans le public, souvent diverses et heurtées dans le privé).</p> <p>Rappelons qu'au final les pensions sont équivalentes à carrières comparables.</p>	<p>La CGT revendique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans le régime général, le calcul de la pension sur les dix meilleures années. Ce qui exclura une grande partie d'années de plus bas salaire, de précarité, chômage, maladie...</li> <li>• dans la fonction publique et le secteur public : 75 % du dernier salaire ou du dernier indice, réévalué avec l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.</li> </ul> <p><u>Fiche n°23 des repères revendicatifs confédéraux.</u></p>	<p>Le projet du gouvernement repose sur un régime par points qui, par nature, tient compte de la carrière complète, y compris les moins bonnes années. Ce projet est donc plus défavorable encore que le calcul sur les 25 meilleures années qui, pour rappel, fait suite à la réforme Balladur de 1993.</p> <p>Le passage pour les salariés du régime général d'un salaire de référence basé sur les 10 meilleures années aux 25 meilleures années a engendré une baisse directe de 7% des niveaux de pensions à liquider selon l'INSEE.</p>
		<p>Un taux de pension garantissant un niveau de pension répondant aux besoins.</p>	<p>La CGT revendique un taux de remplacement au minimum de 75% du salaire de référence et une pension d'un montant minimum égal au SMIC (1.800€).</p> <p><u>Fiche n°23 des repères revendicatifs confédéraux.</u></p>	<p>Le projet gouvernemental ne prévoit aucun taux de remplacement. Il prévoit un régime à cotisations définies dans lequel c'est le niveau des pensions qui devra s'adapter aux équilibres financiers contraints du régime.</p>

LES BESOINS	LES MÉCANISMES 		CE QU'ENVISAGE LE GOUVERNEMENT : « Pour une retraite plus individualisée, plus pauvre, pour tous les salariés »			
<p>Un niveau de pension permettant de vivre dignement, l'accès aux loisirs, à la culture... (suite)</p> 	<p><b>La compensation des interruptions de carrière liées aux aléas et événements de la vie.</b></p>	<p>La prise en compte des périodes d'études.</p>	<p>La CGT revendique que la durée de cotisation exigée pour percevoir le taux plein de pension tienne compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de la réalité des durées d'activité professionnelle (actuellement celle-ci se situe en moyenne autour de 36 ans) ;</li> <li>• des périodes d'études après 18 ans, celles-ci doivent être validées par une cotisation forfaitaire (comme la cotisation assurance maladie des étudiants) ;</li> <li>• des périodes de première recherche d'emploi, avec validation dès l'inscription à Pôle emploi.</li> </ul>	<p>Le projet gouvernemental ne prévoit aucune prise en compte des périodes d'études, ni de recherche du premier emploi dans les droits à la retraite.</p>		
		<p>Les périodes de recherche du premier emploi.</p>			<p>La CGT revendique que les périodes d'arrêts de travail pour maternité, accident de travail et maladie soient considérées comme périodes travaillées avec la prise en compte du salaire reconstitué.</p>	<p>Le projet de loi aborde l'attribution de points dès le premier enfant, sans pour autant en définir le périmètre et la mesure. Par ailleurs, le projet limite l'accord de points à une "interruption d'activité", ce qui exclut les réductions de temps de travail au titre de l'éducation parentale.</p>
		<p>La prise en compte des incidences de l'arrivée des enfants.</p>				
	<p>L'interdiction de la baisse des pensions.</p>	<p>Cela permet d'assurer la solidarité intergénérationnelle et c'est aussi le seul moyen d'empêcher un décrochage du niveau de vie des retraités par rapport à celui des actifs</p>	<p>Dans le cadre des ajustements visant à l'équilibre financier d'un régime dont le taux de cotisations est figé, 3 leviers sont à disposition : la baisse de l'acquisition des droits (valeur d'achat du point), la liquidation à la baisse des droits acquis en pension (valeur de service du point) et la baisse du niveau des pensions liquidées. <b>Le projet du gouvernement n'exclut pas la baisse des pensions liquidées pour garantir l'équilibre financier du régime.</b></p>			
	<p><b>Les pensions de reversion</b></p>	<p>La pension de reversion a pour objet d'éviter au conjoint survivant un bouleversement supplémentaire de ses revenus, qui s'ajouterait à la perte d'un être cher et l'obligerait à remettre en cause l'organisation complète de sa vie, notamment par le changement de domicile.</p>	<p>La CGT revendique une pension de réversion à hauteur de 75% de la ou des pensions du conjoint, pacsé ou concubin, décédé, sans condition d'âge ni de ressources, amélioration de l'allocation veuvage.</p> <p><a href="#">Fiche n°23 des repères revendicatifs confédéraux</a></p>	<p>Le projet gouvernemental évoque les pensions de reversion, mais elles seraient soumises à condition de revenus. La réversion est limitée au conjoint marié. Il n'est pas fait mention du taux de reversion. Il serait modulable en fonction des revenus et aurait pour seul objet de maintenir un minimum vital.</p>		



LES BESOINS	LES MÉCANISMES 		CE QUE REVENDIQUE LA CGT : " Pour une retraite plus juste, plus solidaire "	CE QU'ENVISAGE LE GOUVERNEMENT : « Pour une retraite plus individualisée, plus pauvre, pour tous les salariés »
<p>Un âge de départ permettant une vie libérée du travail après la vie active</p> 	L'âge d'ouverture des droits		<p>Pour la CGT, l'âge de 60 ans doit bien demeurer le repère collectif associé au droit à la retraite.</p> <p>Par ailleurs, les départs anticipés en retraite doivent être confortés ou reconnus dans chacun des régimes pour les salariés ayant été exposés aux conditions de travail pénibles, insalubres ou à risques, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite.</p>	<p>Le projet gouvernemental prévoit un âge d'ouverture des droits à 62 ans. Pour autant, le Gouvernement ne garantissant aucun niveau de pension à cet âge, il s'agit simplement d'un âge auquel le salarié sera "libérable" du travail.</p> <p><b>Le gouvernement exige du salarié qu'il choisisse entre l'âge de départ en retraite et un niveau de pension lui permettant de vivre dignement.</b></p>
	L'âge de droit d'une retraite à taux plein		<p>La CGT revendique une retraite à taux plein dès 60 ans, ou avant en cas de départ anticipé lié aux conditions d'exercice des métiers.</p>	<p>Le projet du Gouvernement ne fait pas référence à un âge de départ à la retraite à taux plein puisque le principe est l'adaptation du niveau de pension à l'équilibre du régime. Le Gouvernement laisse ainsi la porte ouverte à l'exigence patronale de maintien d'un système de décote pour pousser les salariés à travailler plus longtemps. Par ailleurs, le minimum vieillesse semble être ouvert aux non-salariés, qui pourtant cotiseront moins que les salariés, mais bénéficieront des mêmes dispositifs de solidarité.</p>
Le financement du système de retraites	Le salaire, socle de la protection sociale	<p>Les cotisations sociales, qu'elles soient dites "salariales" ou "patronales", constituent la contrepartie de la force de travail du salarié. Elles sont le salaire. Toute exonération ou baisse des cotisations sociales constitue dès lors une baisse des salaires.</p>	<p>L'assiette du financement de la Sécurité sociale est fondamentalement constituée de la masse salariale. Le financement de la Sécurité sociale repose donc sur de bons salaires et sur le retour au plein-emploi.</p> <p>La Sécurité sociale ne doit pas devenir une œuvre de solidarité nationale basée sur l'impôt et qui serait à la main des gouvernements en fonction d'orientations budgétaires plutôt que des besoins des affiliés !</p>	<p>Outre les nombreuses exonérations de cotisations ou la fiscalisation du financement de la protection sociale, le projet gouvernemental tourne le dos à la notion de salaire en évoquant la notion de "revenu d'activité". La pension de retraite ne serait dès lors plus un "salaire continué", mais une rente assurantielle ouverte aux non-salariés.</p>
La solidarité intergénérationnelle	Le principe de la répartition	<p>Le principe de la répartition veut que les cotisations versées à un moment donné financent les pensions servies au même moment.</p>	<p>La CGT revendique le maintien des régimes par répartition où chaque somme dévolue au financement des retraites participe au paiement des pensions servies. Les cotisations de tous les actifs d'une année N doivent être globalisées pour financer toutes les pensions d'une année N. Il s'agit d'un contrat entre les générations qui implique une solidarité intra et intergénérationnelle par laquelle chaque génération d'actifs se reconnaît une dette vis-à-vis de la génération précédente et bénéficiera à son tour du paiement de sa retraite par la génération suivante.</p>	<p>Le projet gouvernemental malmène la répartition en prétendant la préserver.</p> <p>En effet, en instaurant un régime à "cotisation définie", le Gouvernement favorise la non-réponse aux besoins et donc la recherche individuelle de compléments de retraite par capitalisation. Ensuite, le projet du Gouvernement autorise les non-salariés à cotiser moins et à capitaliser par ailleurs (vente du fonds de commerce, des terres pour les agriculteurs...). Or, d'une part ces sommes capitalisées ne participent pas au paiement des pensions servies et donc à la répartition, et d'autre part, à cotisation moindre, les non-salariés bénéficieront des mêmes dispositifs de solidarité que les salariés</p>

LES BESOINS	LES MÉCANISMES 	CE QUE REVENDIQUE LA CGT : " Pour une retraite plus juste, plus solidaire "	CE QU'ENVISAGE LE GOUVERNEMENT : « Pour une retraite plus individualisée, plus pauvre, pour tous les salariés »
<b>Les droits spécifiques</b>	<p>Dans plusieurs régimes de retraite, les salariés bénéficient de droits spécifiques en termes de retraite, notamment s'agissant de départ anticipé.</p> <p>Ces droits sont justifiés par des conditions d'exercice spécifiques des métiers tels que la pénibilité, les contraintes du Service Public, les déplacements... Ces droits sont financés par des cotisations spécifiques.</p>	<p>Pour la CGT, les droits spécifiques, liées à des conditions d'exercice spécifiques de certains métiers (pénibilité, Service Public, déplacements...) doivent être préservés et financés par des cotisations sociales spécifiques. C'est le cas des régimes spéciaux et de la fonction publique</p>	<p>Le projet gouvernemental interdit les droits spécifiques et le financement spécifique de ces droits dans le cadre du système de retraite. Il remet donc en cause les droits des fonctionnaires, des affiliés des régimes spéciaux et au-delà de l'ensemble des salariés soumis à des contraintes spécifiques d'exercice des métiers. Le projet ouvre donc grande la porte aux solutions parallèles négociées, principalement par capitalisation.</p>
<b>Une administration du système au service de la réponse aux besoins</b>	<p><b>Des organismes de Sécurité sociale orientés vers la réponse aux besoins.</b></p>	<p>La CGT considère que la Sécurité sociale doit relever de la démocratie sociale et revendique qu'elle soit placée sous la responsabilité des représentants élus des assurés sociaux. Les représentants des salariés doivent redevenir majoritaires dans les conseils d'administration des organismes de Sécurité sociale.</p> <p>La CGT considère en outre que les conseils d'administration des organismes de Sécurité sociale doivent administrer intégralement le régime, qu'il s'agisse de définir les prestations du régime ou de proposer au législateur les taux et l'assiette des cotisations à instaurer.</p>	<p>Le Gouvernement envisage que le régime soit piloté par l'Etat sous couvert de Conventions d'Objectifs et de Gestion visant à adapter la réponse aux besoins aux budgets alloués. La mise en œuvre de ces orientations budgétaires serait assurée par un conseil d'administration au sein duquel siègeraient patronat, parlementaires et représentants des salariés en proportion minoritaire.</p>



## VIII. Le régime spécial des cheminots et la CPR

### 1. La Caisse de Prévoyance et de Retraite des Personnels de la SNCF a pour objet de gérer le régime spécial des cheminots.

Le régime spécial des cheminots et sa Caisse de Prévoyance et de Retraite n'ont pas été épargnés par l'œuvre de confiscation libéro-patronale.

Les bases juridiques du régime spécial ont été posées en 1909 (loi 21 juillet 1909 relative aux retraites des grands réseaux de chemins de fer d'intérêt général ; d'application non-rétroactive) et 1911 (loi du 28 décembre 1911 qui complète la loi de 1909 et institue une garantie de niveau de pension minimum pour les années de service antérieures au 31 décembre 1910).

La création de la SNCF avant la Seconde Guerre Mondiale, puis l'instauration de la Sécurité Sociale en 1945 ne remettent pas en cause les textes fondateurs.

Le 1<sup>er</sup> avril 1976, les Caisses de retraite et de prévoyance sont regroupées au sein d'un même organisme, la « CPR », placée sous l'autorité d'une direction commune. Ce nouvel organisme dépend administrativement de la Direction du Personnel de la SNCF.

Une évolution décisive se produit en 2007. La CPR est alors détachée de la SNCF, c'est l'autonomisation.

Le règlement européen n°1606-2002 du 19 juillet 2002 a rendu obligatoire, pour les Etats membres de l'Union Européenne, l'application d'un nouveau référentiel comptable reposant sur de nouvelles normes internationales IAS/IFRS. La norme IAS 19, relative aux avantages sociaux dus au personnel, joue un rôle prépondérant. Elle impose de provisionner au passif du bilan les engagements de long terme ou postérieurs à l'emploi correspondant aux avantages consentis au personnel, en contrepartie des services rendus pendant la période d'activité. Ces engagements du régime spécial, correspondant au montant actuariel des charges futures, sont alors d'un montant (110 milliards d'euros) environ 20 fois supérieur aux fonds propres de la SNCF.

Afin de ne pas afficher des comptes consolidés en position de faillite comptable virtuelle, la solution choisie a été de désengager la SNCF de tout ou partie de ses obligations en les faisant reposer sur un organisme tiers qui puisse porter ces engagements en lieu et place de l'entreprise. Pour ce faire, l'organisme en question devait être indépendant vis-à-vis de la SNCF et les cotisations versées par la SNCF à l'organisme devaient être libératoires.

Le processus débouche sur l'autonomisation du régime spécial par rapport à la SNCF, la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF s'intégrant désormais au sein de l'organisation de la Sécurité Sociale.

Les prestations en faveur des agents, qu'ils soient en activité ou retraités, étaient jusqu'alors gérées par une Caisse sans personnalité morale dont les comptes étaient gérés par la SNCF.

Dans le cadre du passage aux normes IFRS au 1<sup>er</sup> janvier 2007, les décrets fondateurs du nouveau mode de gestion du régime ont eu pour objet de créer un organisme de Sécurité Sociale sous tutelle de l'Etat.

Le 15 août 2007, un nouveau directeur est nommé officiellement à la tête de la CPRP SNCF par les Ministres du Budget, des Transports et des Affaires Sociales.

Après quelques mois, la Caisse dispose d'un président, d'un directeur et d'un agent comptable.

Le décret du 7 mai 2007 prévoit que deux représentants des pensionnés élus par les cheminots retraités du Cadre permanent, doivent siéger à son conseil d'administration.

Le conseil d'administration de la CPR est composé de 26 membres comprenant :

- Un président,
- 19 membres représentant les affiliés, dont 17 représentants des agents du Cadre permanent de la SNCF et 2 représentants des anciens agents du Cadre permanent titulaires d'une pension servie en application du règlement des retraites,
- 6 membres représentant la SNCF, chaque membre portant 3 voix lors des délibérations du conseil.

	Conception CGT de l'administration d'un organisme de protection sociale	Gouvernance actuelle de la CPR
<p><b>Rôle du conseil d'administration</b></p>	<p>Pour la CGT, la Sécurité Sociale doit relever de la démocratie sociale et être placée sous la responsabilité des représentants des assurés sociaux (fiche n°21 des repères revendicatifs confédéraux).</p> <p>La CGT considère que les conseils d'administration des organismes de protection sociale doivent administrer intégralement le régime, qu'il s'agisse de définir les prestations du régime ou de proposer au législateur les taux et l'assiette des cotisations à instaurer.</p>	<p><b>Article 9 du décret 2007-730 du 7 mai 2007 :</b></p> <p>Le CA de la CPR est chargé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>D'établir les statuts et le règlement intérieur de la CPR.</b> Ceux-ci sont soumis à l'approbation du ministre chargé de la sécurité sociale ;</li> <li>- <b>D'organiser tous les ans un débat consacré aux dispositions du règlement de prévoyance.</b> Ce débat donne lieu à une délibération qui est transmise aux ministres chargés de la sécurité sociale et du budget ;</li> <li>- De prendre, notamment dans le cadre du règlement de prévoyance, les décisions qu'appellent la surveillance et le fonctionnement du régime de prévoyance. A cet égard, <b>lorsque deux exercices de la section comptable du régime de prévoyance se sont soldés par un déficit, il propose immédiatement les mesures nécessaires pour rétablir l'équilibre ;</b></li> <li>- <b>D'émettre un avis sur les réclamations formées contre les décisions prises par la commission spéciale des accidents du travail,</b> à l'exception de celles qui sont relatives à la réduction de la capacité de travail et à la date de consolidation de l'incapacité ;</li> <li>- <b>De voter,</b> avant le 1er janvier de l'année à laquelle il se rapporte, <b>le budget de gestion de la caisse ;</b></li> <li>- <b>De fixer l'emploi des différents fonds de réserve</b> constitués au sein des sections comptables ;</li> <li>- <b>D'approuver les comptes de la caisse</b> pour l'exercice comptable écoulé ;</li> <li>- <b>De contrôler l'application par le directeur et l'agent comptable des dispositions législatives et réglementaires, ainsi que de l'exécution de ses propres délibérations ;</b></li> <li>- <b>De présenter un rapport public annuel</b> sur le fonctionnement de la caisse, transmis au ministre chargé du budget, au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé des transports ;</li> <li>- <b>D'arrêter le schéma directeur informatique de la caisse.</b></li> </ul>

<p><b>Rôle du conseil d'administration</b></p>		<p>Le pouvoir de contrôle dont dispose le conseil d'administration de la caisse sur le fonctionnement général de l'organisme ne l'autorise pas à se substituer au directeur dans l'exercice des pouvoirs propres de décision qui sont reconnus à ce dernier par l'article 14, ni à annuler ou à réformer les décisions prises à ce titre.</p> <p><i>Article 10 du décret 2007-730 du 7 mai 2007 :</i></p> <p><b>Le CA de la CPR peut faire toute proposition aux ministres</b> chargés du budget et de la sécurité sociale de modification législative ou réglementaire relative aux risques vieillesse et maladie, et à son domaine de compétence.</p> <p><b>Le CA de la CPR est saisi, pour avis,</b> par le ministre chargé du budget ou le ministre chargé de la sécurité sociale des projets de décrets relatifs à l'organisation et aux prestations du régime spécial pour les risques vieillesse et maladie. Ces avis sont motivés.</p> <p>Chaque année, <b>l'évolution du montant des pensions,</b> dans les conditions définies à l'article 30 du règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités, <b>fait l'objet d'un débat au sein du CA de la CPR, qui donne lieu à une délibération qui est transmise au Gouvernement.</b></p>
<p><b>Composition du CA</b></p>	<p>La CGT revendique un retour à l'élection des administrateurs des caisses de Sécurité sociale, des institutions de retraite complémentaire, de prévoyance, etc.</p> <p>Le rapport entre les collègues employeurs et salariés doit être revu, les représentants des salariés doivent (re)devenir majoritaires dans les conseils d'administration des organismes de protection sociale (fiche n°21 des repères revendicatifs confédéraux).</p>	<p><i>Article 5 du décret 2007-730 du 7 mai 2007 :</i></p> <p>La CPR est administrée par un conseil d'administration de 26 membres comprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un président ;</li> <li>- <b>19 membres représentant les affiliés, dont 17 représentant les agents du cadre permanent</b> de la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités <b>et 2 représentant les anciens agents du cadre permanent titulaires d'une pension</b> servie en application du règlement des retraites ;</li> <li>- 6 membres représentant la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités, chaque membre portant trois voix lors des délibérations du conseil</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>Composition du CA</b></p>		<p><b>Les 17 représentants des agents du cadre permanent sont désignés</b> par arrêté conjoint des ministres chargés du budget et de la sécurité sociale, sur proposition des organisations syndicales représentatives au sens du statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités constituant le groupe public ferroviaire et leurs personnels.</p> <p>Il est attribué un siège à chaque organisation syndicale représentative, et la répartition des autres sièges est proportionnelle aux résultats obtenus par les organisations syndicales représentatives lors du premier tour de la dernière élection des représentants du personnel aux comités d'établissement de la SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités, suivant la règle de la plus forte moyenne.</p> <p>Pour chaque siège, il est désigné un membre titulaire et un membre suppléant.</p> <p><b>Les représentants des retraités affiliés sont élus</b> au scrutin de liste à la représentation proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne.</p> <p><b>Article 11 du décret 2007-730 du 7 mai 2007 :</b></p> <p>Les commissaires du Gouvernement, représentant les ministres chargés du budget et de la sécurité sociale, assistent aux séances du conseil et des commissions ayant reçu délégation du conseil. Ils sont entendus chaque fois qu'ils le demandent.</p> <p>Un représentant du ministre chargé des transports assiste également aux séances du conseil d'administration et des commissions ayant reçu délégation du conseil. Il est entendu chaque fois qu'il le demande.</p>
<p style="text-align: center;"><b>La répartition des pouvoirs de décision dans le CA</b></p>	<p>La CGT revendique l'élaboration de règles de fonctionnement démocratiques fondées sur le respect de tous les administrateurs, ainsi que de la définition d'un statut de l'administrateur (droits, devoirs, moyens mis à sa disposition pour assurer son mandat dans les meilleures conditions).</p>	<p><b>Article 11 du décret 2007-730 du 7 mai 2007 :</b></p> <p>Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité des suffrages exprimés. <b>En cas de partage des voix, le président a voix prépondérante.</b></p> <p><b>Le directeur et l'agent comptable assistent, avec voix consultative,</b> aux séances du conseil d'administration ou des commissions ayant reçu délégation de celui-ci</p>

<p><b>La répartition des pouvoirs de décision dans le CA</b></p>	<p>La CGT revendique que les représentants des salariés soient majoritaires au sein des conseils d'administration. L'État siège en tant que « garant » du système de Sécurité Sociale.</p>	
<p><b>Rôle des commissions</b></p>	<p>La CGT n'est pas opposée par principe à la constitution de commissions au sein des conseils d'administration. Pour la CGT, les commissions au sein du CA de la CPR peuvent être regroupées en 3 grands types :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Les commissions qui permettent de collecter des éléments d'information alimentant l'analyse :</b> la commission « des finances et des statistiques » et la commission « prévoyance » qui permet de recueillir des informations d'ordre général sur le système de protection sociale.</li> <li><b>2. Les commissions au sein desquelles la CGT porte ses revendications au travers de délibérations :</b> la commission « de recours amiable », la commission « des marchés », la commission « spéciale des accidents du travail », la commission « de la retraite et de la gouvernance » et la commission « de la réglementation ».</li> <li><b>3. Les commissions qui constituent un lieu d'expression des salariés au travers la CGT :</b> toutes les commissions.</li> </ol>	<p><b>Article 11 du décret 2007-730 du 7 mai 2007 :</b></p> <p>Pour examiner les questions relatives au régime de prévoyance, il est institué une <b>commission de prévoyance</b> composée et constituée au sein du conseil d'administration de la caisse.</p> <p>En cas d'incapacité permanente ou de décès consécutif à un <b>accident du travail ou à une maladie professionnelle, une commission spéciale</b>, instituée au sein du conseil d'administration, émet un avis sur le droit de la victime ou de ses ayants droit aux prestations permanentes de l'assurance accidents du travail et sur le montant de la rente.</p> <p><b>Articles L.142-1 et R.142-1 du code de la sécurité sociale – article 11 du décret 2007-730 du 7 mai 2007 :</b></p> <p>Les réclamations relevant de l'article L142-1 formées contre les décisions prises par les organismes de sécurité sociale et de mutualité sociale agricole de salariés ou de non-salariés sont soumises à une <b>commission de recours amiable</b> composée et constituée au sein du conseil d'administration de chaque organisme.</p> <p><b>Article 13 du décret 2007-730 du 7 mai 2007</b></p> <p><b>Le conseil d'administration peut désigner en son sein des commissions et leur déléguer une partie de ses attributions.</b> Le conseil d'administration désigne, chaque année, les membres participant à des commissions du conseil. <b>La composition, les attributions et le mode de fonctionnement de ces commissions sont définis dans le règlement intérieur de la caisse.</b></p>



<p><b>Rôle du bureau du CA</b></p>	<p>Pour la CGT, le rôle du bureau du CA de la CPR doit se limiter à l'établissement de l'ordre du jour du CA. Le bureau ne doit en aucun cas être un lieu d'information « informel » dont serait privé le CA.</p>	<p><b>Article 4 du règlement intérieur de la CPR :</b></p> <p>Le bureau du CA de la CPR est consulté par le président pour l'élaboration de l'ordre du jour de la séance suivante du CA et procède à un échange non-délibératif d'informations relatives au régime et à la caisse entre deux séances du conseil.</p> <p>Les administrateurs souhaitant poser une question l'adressent au président avant la réunion du bureau.</p>
------------------------------------	---	--

## 2. Les droits spécifiques des cheminots : une meilleure réponse aux besoins

### *a. En termes de prévoyance*

En termes de Prévoyance, les principaux droits spécifiques sont :

#### **a.1 Les prestations spécifiques pérennes :**

- **Hospitalisation** : 100 % frais séjour hôpital public et honoraires, 100 % tarif réglementé si privé (RG : 80 %) ; 100 % imagerie (RG : 70 %).
- **Pharmacie** : 100 % vignette blanche, bleue et orange si prescrit dans le cadre du service médical SNCF ou radiologie, dentaire et gynécologie (RG : 65% blanche, 30% bleue et 15% orange).
- **Frais médicaux** : 100 % si cabinet médical, médecin agréé ou consultation urgence en l'absence médecin SNCF (RG : 70 %).
- **Analyses médicales** : 100 % si prescrit dans le cadre du service médical SNCF ou radiologie, dentaire et gynécologie (RG : 60 %).

#### **a.2 Les prestations spécifiques non-pérennes (PSNP) :**

- forfait acoustique,
- dentaire,
- forfait journalier hospitalisation de 18 €,
- intervention laser,
- articles pour incontinence,
- fauteuil roulant,
- frais de transports,
- hébergement en maison de parents,
- intervention pour les diabétiques,
- fonds d'intervention délégué...

Les PSNP sont financées par la réserve d'excédent de la compensation bilatérale maladie écartée en 2011 puis supprimée en 2016.

En 2017, ce sont 7 millions d'euros qui ont été versés pour les financer et chaque année, ce sont près de 45.000 affiliés qui bénéficient d'une de ces prestations.

La CGT revendique la pérennisation de ces prestations qui répondent à un besoin des cheminots.

### *b. En termes de retraite*

En termes de retraite, les droits spécifiques des cheminots, ce sont notamment :

- L'âge d'ouverture des droits à 57 ans (52 ans pour les agents de conduite),
- Les bonifications « conduite »,
- Le taux de remplacement de 75% propre au fait que le régime soit **intégré**,
- Le calcul de la pension à partir de la dernière position occupée pendant 6 mois,
- Un minimum de pension après 25 années de service,
- Les conditions d'attribution de la pension de réversion (sans condition d'âge ou de ressources),
- Le paiement de la pension au mois à échoir,

- Une pension pour les orphelins...

### **3. Le financement des droits spécifiques**

#### *a. En termes de prévoyance*

Les droits spécifiques sont financés par une cotisation spécifique de 0,15 %.

Grâce à un système de santé intégré (médecine de prévention et du travail) et complémentaire et à des prestations répondant à leurs besoins, les cheminots ont un meilleur accès aux soins.

Il en résulte que leurs dépenses de santé sont inférieures à la moyenne.

L'Etat reverse ensuite une dotation d'équilibre (872 millions d'euros en 2017 sur 1 986 millions d'euros) liée au déséquilibre démographique du régime.

#### *b. En termes de retraite*

**Le taux T1** (32,65 % au 01/01/19) équivaut au taux de cotisation qui devrait être versé si les cheminots étaient affiliés au régime général et au régime complémentaire obligatoire. La part dite salariale de la cotisation augmente chaque année (9.06% en 2019, 10.95% en 2026 - Décret n°2013-1290 du 27 décembre 2013).

**Le taux T2** (13,85 %), que Guillaume Pepy veut supprimer, est destiné à financer les droits spécifiques du régime spécial. Or, sans T2, pas de droits spécifiques et donc pas de régime spécial !

Depuis 1969, le règlement n° 1192/69 de l'Union européenne relatif aux règles communes pour la normalisation des comptes des entreprises de chemin de fer, impose à l'État, en tant que décideur de la politique de l'emploi à la SNCF, de verser au régime une contribution d'équilibre pour compenser le déficit démographique.

Cette obligation a été reprise dans le décret du 28 juin 2007 relatif aux ressources de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.

Cependant, le règlement européen de 1969, base de cette obligation, a été abrogé par le règlement 2016/2337 du 4<sup>ème</sup> Paquet Ferroviaire.

En 2017, la contribution d'équilibre démographique a été d'un montant de 3.28 milliards d'euros (3.38 milliards en 2016).

### **4. Les impacts de la réforme du ferroviaire de 2018**

En 2018, le régime spécial des cheminots, c'est :

- 142 943 cotisants actifs
- 261 033 pensionnés dont 176 842 de droit direct et 84 191 réversions
- 493 204 bénéficiaires du régime de prévoyance (+ 17 545 par rapport à 2016)

La loi du 27 juin 2018 a fermé le régime spécial par l'arrêt des recrutements à Statut.

*a. Ce que dit la loi*

Le transfert des personnels est régi par les articles 16 et 17 de la loi pour « un nouveau pacte ferroviaire ».

Ces articles ne s'appliquent qu'aux transferts de cheminots affectés à des trafics conventionnés de transport de voyageurs.

L'article 16 ajoute au code des transports une section « *changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs* » composée des articles L.2120 à L.2121-27.

L'article 17 crée un article L.2102-22 au code des transports traitant les conditions de maintien des droits statutaires et d'affiliation au Régime Spécial pour sa partie retraite.

Il prévoit notamment le maintien pour le cheminot affilié au Régime Spécial, et ses ayants-droit, de l'affiliation, des prestations et pensions du RS, **à condition que le transfert ait été opéré vers une entreprise appliquant la CCN de la branche ferroviaire**. Le nouvel employeur sera redevable des cotisations au régime spécial.

Il y aura donc :

1. Des cheminots embauchés au Statut avant 2020 et non transférés qui seront affiliés au Régime Spécial de retraite et de prévoyance
2. Des cheminots SNCF non-statutaires affiliés au Régime Général pour la retraite et la maladie
3. Des cheminots embauchés au Statut avant 2020 et transférés qui seront affiliés au Régime Général pour la maladie et au Régime Spécial pour la retraite.

*b. Ce que ne dit pas la loi*

La loi renvoie à un décret simple les modalités d'application de l'article.

**b.1 Le financement des droits des cheminots**

**- Droits à retraite**

Aujourd'hui, pour la SNCF, les taux de cotisations sociales du Régime Spécial sont définis par le décret n°2007-1056 du 28 juin 2007 relatif aux ressources de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français.

Si l'article L.2102-22 prévoit que l'employeur « s'acquitte des cotisations **correspondantes** » au maintien des droits du cheminot transféré, elle ne définit pas ce taux de cotisation, ni s'il sera égal à celui en cours actuellement (T1 + T2). Ce taux sera probablement défini par le décret à venir. **En tout état de cause, le décret actuellement applicable à la SNCF devra être modifié car il n'est pas applicable à d'autres entreprises.**

Par ailleurs, il doit être tenu compte du fait qu'au travers du 4e paquet ferroviaire, le règlement (CEE) 1192/69 a été abrogé par le règlement (UE) 2016/2337, supprimant l'obligation pour l'Etat de compenser les déséquilibres démographiques du régime de retraite des cheminots.

Pour l'heure, le décret n°2007-1056 du 28 juin 2007 relatif « aux ressources de la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer », qui prévoit

la contribution d'équilibre de l'Etat n'a pas été abrogé. Cependant, ce décret a été pris en application notamment du règlement CEE de 1969.

#### - **Droits à couverture maladie**

La loi qui exclut les cheminots transférés (potentiellement 40 000 cheminots transférables) du Régime Spécial pour la partie prévoyance, ne traite pas du financement du régime.

#### **b.2. Le devenir des substituts de bonifications traction**

La loi ne traite pas davantage du devenir des bonifications Traction, en cas de transfert, pour les agents de conduite admis au Régime Spécial après le 1er janvier 2009 (ce qui représente un volume d'environ 4 000 agents, soit environ 1/4 des agents de conduite SNCF).

Pour mémoire, le dispositif de substitution repose à la fois sur un accord collectif signé par la FGAAC sur les fondements duquel l'entreprise a souscrit un contrat d'assurance qu'elle finance et d'autre part sur le CET sur lequel l'agent doit verser 7 jours par an pour obtenir l'équivalence des bonifications.

Ce dispositif ne serait pas davantage transférable que les stipulations des autres accords collectifs.

En effet, s'agissant du Compte épargne temps, l'article L.3153-2 du code du travail dispose :  
*« A défaut de stipulation conventionnelle prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :*

*1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;*

*2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans des conditions fixées par décret ».*

#### **b.3. Le transfert d'un cheminot hors les cas prévus par la loi du 27 juin 2018**

Au-delà du transfert des cheminots affectés à des trafics conventionnés de transport de voyageurs qui est régi par la loi spéciale, le droit commun s'applique pour :

- Les transferts obligatoires de personnels en cas de reprise d'une activité autre (TGV, Fret, maintenance...) dès lors qu'elle serait assurée par une « entité économique autonome ».
- Les éventuels transferts volontaires dans le cas où l'activité reprise ne serait pas assurée par une « entité économique autonome ».

Ces cas ne sont pas traités par la loi et donc en l'état, les droits à retraite et l'affiliation au Régime Spécial ne sont pas « portables ».

*c. Premières projections réalisées par la CPR*

Incidence sur le régime de retraite de la fermeture des recrutements au statut à compter du 1er janvier 2020 (en millions d'euros)

	Impact sur les cotisations	Impact sur les pensions	Impact sur la contribution de l'Etat
2020	-10	0	10
2025	-134	0	134
2030	-244	0	244
2035	-542	0	542
2040	-918	0	917
2045	-1 326	-1	1 325
2050	-1 762	-7	1 756

## **IX. Le FASS et l'Action Sociale SNCF**

L'action sociale relève traditionnellement des caisses de Sécurité Sociale, même si l'existence de caisses d'action sociale d'entreprise n'est pas exclue.

La particularité de notre Fonds d'Action Sanitaire et Sociale SNCF (FASS) est qu'il mène les politiques d'action sociale en remplacement de la CPR sur les champs Maladie, Vieillesse et Famille. Cette particularité a été maintenue au moment de l'autonomisation de la CPR en 2007 pour éviter de devoir transférer les financements sur la CPR.

Les cheminots contractuels actifs, qui bénéficient du FASS, bénéficient par ailleurs de l'action sociale des caisses du régime général.

Les cheminots retraités du Cadre permanent bénéficient des prestations du FASS, mais les cheminots retraités contractuels ne bénéficient pas de l'ensemble des prestations. Ils bénéficient par ailleurs de prestations au travers les CARSAT et CRAM.

### **1. L'action sociale SNCF aujourd'hui**

Les prestations sont extralégales. Elles ne peuvent être obtenues que sur évaluation sociale par un travailleur social après toutes aides d'autres organismes. Elles sont non remboursables mais ne viennent pas répondre à la totalité des besoins.

Dans le cadre de ses missions au titre du régime spécial de Sécurité Sociale sur les champs de la maladie et de la vieillesse, et de ses missions au titre du contrat social, sur les champs de la famille et de l'entreprise, le Département de l'Action Sociale offre à ses bénéficiaires la possibilité d'accéder à trois types de prestations :

1. les prestations d'accompagnement
2. les prestations financières
3. les prestations d'hébergement

4 types principaux d'ouvrant droit peuvent accéder à ces prestations :

- Les salariés du cadre permanent des 3 EPIC SNCF du groupe public ferroviaire ;
- Les salariés contractuels des 3 EPIC SNCF quelle que soit la nature du contrat mais dont le temps d'utilisation est supérieur ou égal à 50 % et dont la durée du contrat est supérieure ou égal à trois mois ;
- Les pensionnés SNCF, avec un accès aux CAS pour tous, y compris régime général mais des prestations qui peuvent différer selon le régime de retraite ;
- Les pupilles (enfant orphelin d'un agent cadre permanent ou contractuel, décédé des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle).

À ces 4 types d'ouvrants droits s'ajoutent deux types d'ouvrants droits ayant un accès limité à certaines prestations, précisé dans les conditions d'ouverture de droit pour les prestations concernées :

- Salarié contractuel bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, dont la protection sociale est assurée par la CPRPSNCF ;
- Subsistant, personne pour laquelle la CP assure la couverture maladie des prestations en nature au titre de la permanence des droits.

## **2. La mise en œuvre des prestations repose sur 3 principes**

### *a. Équivalence*

Pour les deux « branches » de la protection sociale (Maladie et Vieillesse), le FASS SNCF assure des prestations équivalentes aux prestations du régime général de sécurité sociale (article R.711.17 du code de la Sécurité Sociale).

### *b. Complémentarité*

Le professionnel de l'Action Sociale veille en permanence à ne jamais se substituer aux obligations des autres services de l'Entreprise ou d'institutions externes (Conseil Général, Mutualité Sociale et Agricole, Caisse d'Allocations Familiales...) vers lesquels il oriente les bénéficiaires.

### *c. Territorialité*

Pour les prestations financières extra-légales ouvertes au titre du régime spécial le principe de territorialité s'applique, le bénéficiaire doit résider sur le territoire français (Métropole, Départements et Collectivités territoriales d'Outre-Mer).

Les prestations financières versées au titre du contrat social ne sont pas soumises à condition de résidence sur le territoire national.

Après la perte de la branche famille en 2015 au profit des CAF, c'est la branche vieillesse qui est aujourd'hui menacée. La direction a tendance à vouloir faire du FASS un outil d'accompagnement de sa politique de casse de l'emploi et des conditions de travail. Pour la CGT, les prestations du FASS doivent répondre aux besoins d'accompagnement des agents dans le cadre familial.

## **3. Le financement actuel**

Il y a plusieurs sources : notre salaire socialisé (agents CP, contractuels, CDD, CDI), les recettes venant des établissements (CMPP...) et la contribution des conseils départementaux concernant la dépendance pour un budget total de plus de 70 millions d'euros. Une réserve d'argent a été constituée. Fin 2016, elle était de plus de 26 millions d'euros. Le financement

de notre FASS dépend donc très majoritairement du volume d'emplois et du niveau des salaires.

Suite à la perte de la « branche famille » renvoyée aux CAF, la direction a décidé unilatéralement d'abaisser notre cotisation sur notre salaire socialisé de 1,275 à 1,1% pour financer notre FASS.

Les budgets présentés sont alors déficitaires de plus de 3 millions d'euros mais les résultats s'équilibrent en 2017 en combinant suppressions d'emplois, fermetures de structures (CAS et permanences) et abaissement des prestations délivrées.

La direction parie sur la cession des 4 EHPAD pour étendre les prestations. La dépendance, pour elle, n'étant pas notre « cœur de métier ».