

**SNTRS**



**CNRS-INRIA**

**INSERM-IRD**

# SNTRS Informations

**Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif**

Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Courrier électronique : [sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr](mailto:sntrs-cgt-bn@vjf.cnrs.fr)

**N°7 du 17 avril 2003**

## Sommaire

	<b>pages</b>
<b>Les concours internes « résorption de la précarité » au CNRS</b>	<b>2</b>
<b>Echos du Comité National (deux motions de la section 24)</b>	<b>3</b>
<b>Budget : les effets des annulations budgétaires (tableaux)</b>	<b>4 &amp; 5</b>
<b>Retraites : extraits de « Actu Retraites » de la CGT (web de la CGT)</b>	<b>6 à 9</b>

### Concours ouverts

#### CNRS

**Concours Internes « Résorption de la précarité »** : 16 IE, 13 AI, 15 T, 6AJT. (voir page 2)

Les dates limites : 5 mai 17h (retrait), 6 mai 17h (dépôt des dossiers). Le retrait des dossiers est possible sur le site web CNRS

La liste des affectations est consultable dans le Journal officiel du 11 avril 2003 et sur <http://www.cnrs.fr>

#### IRD

**Concours Internes** : 4 IR, 6 IE, 10 AI, 13 T, 5 AJT.

Les dates limites : 18 avril (retrait), 22 avril 16h (dépôt des dossiers).

#### INRIA

**Concours externes** : 6 IR, 7 IE, 6 AI, 12 T, 2 AJT

Les dates limites : 5 mai 17h (retrait), 7 mai 16h (dépôt des dossiers). Le retrait des dossiers est possible sur le site web INRIA

La liste des concours est consultable sur <http://www.inria.fr>

#### INRETS

**Concours externes** : 1 T (Lyon) et 1 AJT (Arcueil)

Les dates limites : 30 avril 12h (retrait), 5 mai 1èh (dépôt des dossiers).

Lorsque les dossiers sont adressés par la poste, le cachet de la poste fait foi du dépôt.

---

**SNTRS-Info adressé aux Secrétaires et Trésoriers de Sections, Secrétaires de Régions, à la CE et CE Inserm.**

---

## Concours réservés à la « résorption » de l'emploi précaire

Une misère, au regard du nombre des précaires travaillant dans les laboratoires du CNRS. Cela touche à peine 1% de ceux-ci, du fait des conditions restrictives mises par le décret « Sapin » et du niveau ridicule du nombre d'emplois attribués au budget.

Pour toute la Fonction Publique le niveau de « résorption » est le même.

La CGT a eu raison de ne pas cautionner cette affaire.

Cependant, il ne faudrait pas que les postes ne soient pas pourvus. Informez donc tous ceux qui sont concernés !

BAP	IE Nbre de postes obtenus par le CNRS = 27			AI Nbre de postes obtenus par le CNRS = 17			T Nbre de postes obtenus par le CNRS = 26			AJT Nbre de postes obtenus par le CNRS = 15			Total Nbre de postes obtenus par le CNRS = 85		
	Nb de candidats recensés	Nb de concours	Nb de poste	Nb de candidats recensés	Nb de concours	Nb de poste	Nb de candidats recensés	Nb de concours	Nb de poste	Nb de candidats recensés	Nb de concours	Nb de poste	Nb de candidats recensés	Nb de concours	Nb de poste
A	42	3	4	15	4	5				3	1	1	60	8	10
B	9	2	2	1	2	2							10	4	4
C	8	1	2	2	1	1	1	1	1	4			15	3	4
D	24	2	2	1			1						26	2	2
E	15	2	2	1				1	1				16	3	3
F	16	2	3	6	1	1	3			1	1	1	26	4	5
G										1	1	1	1	1	1
H	3	1	1	1	2	4	23	5	13	12	3	3	39	11	21
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>193</b>	<b>36</b>	<b>50</b>

**Dont 4 concours génériques :** 1 concours AI en BAP H, avec 3 affectations en Ile de France  
 1 concours T en BAP H, avec 3 affectations en Ile de France  
 1 concours T en BAP H, avec 3 affectations en Alsace  
 1 concours T en BAP H, avec 3 affectations en Ile de France

Région	Nbre de candidats recensés	Nbre de postes ouvert
Ile de France	79	26
Centre Aquitaine	9	3
Languedoc – Midi Pyrénées	27	3
Nord – Nord-Est – Alsace	17	7
Normandie – Bretagne	17	1
Provence – Côte d'Azur	14	6
Rhône-Alpes	30	4
<b>Total</b>	<b>193</b>	<b>50</b>

# Deux Motions de la Commission 24 du Comité National

## 1 – Sur les restrictions budgétaires

à Madame Claudie Haigneré, Ministre Déléguée à la Recherche et aux Nouvelles Technologies,  
Madame Geneviève Berger, Directrice Générale du CNRS,  
Monsieur Bernard Pau, Directeur du Département Sciences de la Vie du CNRS.

La section 24 réunie en session de printemps 2003 a été informée du maintien d'une baisse d'environ 10% du soutien de base des formations de recherche du Département des Sciences de la Vie du CNRS. Cette baisse résulte de l'annulation d'une partie des crédits 2002 et se traduit également par une baisse des crédits pour 2003. En effet, les reports 2002, nécessaires à la réalisation de projets à 2 ans, ont été annulés.

La section 24 considère que ces mesures rendent difficiles :

- le fonctionnement des laboratoires au quotidien,
- les objectifs fixés dans le cadre des contrats quadriennaux,
- la prise de risque et la mise en place de projets à long terme.

De plus, l'absence de concertation préalable a créé un climat de méfiance entre les acteurs et les décideurs de la communauté scientifique, et la section 24 s'inquiète d'éventuelles nouvelles réductions dans les prochaines années.

La section 24 alerte sa tutelle que la dégradation constante du financement récurrent compromet fortement le maintien de nos laboratoires à leur niveau actuel de compétitivité, déjà entamé, par ailleurs, par la vigueur du soutien à la recherche fondamentale dans d'autres pays. Dans le contexte international, et européen en particulier, la France n'aura à terme qu'un rôle secondaire dans l'avancée et la valorisation des connaissances en Biologie en dépit d'un affichage des Sciences du Vivant, enjeu culturel et économique majeur pour les prochaines années, comme priorité nationale.

Etant donné le maintien d'une restriction budgétaire et la diminution de l'emploi scientifique, la section 24 s'interroge sur la validité et la fiabilité de tout discours de stratégie au CNRS sur le long terme.

### Motion adoptée le 09 avril 2003

à l'unanimité des membres de la section 24 du Comité National de la Recherche Scientifique « *Biologie cellulaire, virus et parasites* »

## 2 – Sur les Frais de missions

à Monsieur le Secrétaire Général,

Dans votre note du 27 février dernier vous avez informé les présidents de section du Comité National de la Recherche Scientifique d'une diminution des frais de missions de ce comité. Cette diminution s'élève à -10% par rapport aux dépenses 2002. A l'heure où le CNRS met en place 5 nouvelles commissions interdisciplinaires, la section 24 s'étonne vivement d'une telle mesure.

La section 24 tient à rappeler que les réunions plénières, les réunions de bureau et les visites de laboratoires sont essentielles au fonctionnement normal du Comité National et garantes de la qualité de l'évaluation des laboratoires et des chercheurs. Les réunions de bureau de jury, les jurys d'audition et les réunions de délibération sont, quant à elles, statutairement obligatoires. La section 24 est choquée par l'allusion faite dans cette note à des dépenses excessives. En effet, chaque fois que cela a été possible, le bureau et la section ont utilisé des moyens tels que courrier électronique, téléphone (toujours imputés sur les crédits des unités d'appartenance des membres) ou téléconférence non seulement dans un souci d'économie mais également pour éviter la perte de temps liés aux déplacements de ses membres provinciaux. De même, la durée des réunions est raccourcie autant que possible pour permettre aux membres de la section de réintégrer leur laboratoire aussi vite que possible. Enfin, les visites de laboratoires dans une même ville sont regroupées et réalisées par un seul et même membre de la section afin de ne nécessiter qu'un seul déplacement.

Même en cette période de restrictions budgétaires importantes, la section ne comprend pas cette baisse de budget qui concerne des dépenses incompressibles qui, de plus, seront augmentées en 2003 du fait de la création des CID (en tenant compte de cette création le budget prévu ne correspond qu'à 78% des besoins). La section tient à rappeler également que les remboursements des frais de missions sont déjà insuffisants pour couvrir totalement les frais réellement engagés compte tenu des prix moyens des hôtels et des restaurants parisiens.

Peut-être faudrait-il enfin que la direction administrative respecte et prenne en considération le travail réalisé par le Comité National dans le cadre de sa mission d'évaluation de la recherche scientifique et qu'elle sache que les membres du Comité National partagent le même souci de la bonne utilisation des fonds publics.

### Motion-Lettre adoptée le 9 avril 2003

à l'unanimité des membres de la section 24 du Comité National de la Recherche Scientifique « *Biologie cellulaire, virus et parasites* »

<b>BUDGET 2003 DES EPST (Effet des annulations de crédits 2003)</b>					
<b>CNRS</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	340583000	411856000	38128090	-109401090	-26,56
Autorisations de programmes (AP)	457179000	457179000	41146110	-41146110	-9,00
Dépenses ordinaires (DO)	1759501513	1757098647		2402866	0,14
Le budget total du CNRS (DO+CP)	2100084513	2168954647	38128090	-106998224	-5,09
<b>INSERM</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	107843000	119386000	7082900	-18625900	-15,60
Autorisations de programmes (AP)	124706000	124706000	11250990	-11250990	-9,02
Dépenses ordinaires (DO)	329368953	325944406		3424547	1,05
Le budget total de l'INSERM (DO+CP)	437211953	445330406	7082900	-15201353	-3,48
<b>INRIA</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	34315000	30584000	597465	3133535	10,25
Autorisations de programmes (AP)	37579000	37579000	3382110	-3382110	-9,00
Dépenses ordinaires (DO)	71834575	66361560		5473015	8,25
Le budget total de l'INRIA (DO+CP)	106149575	96945560	597465	8606550	8,11
<b>INRA</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	75093000	87251000	3736645	-15894645	-18,22
Autorisations de programmes (AP)	96913000	96913000	8722170	-8722170	-9,00
Dépenses ordinaires (DO)	468702223	466017055		2685168	0,58
Le budget total de l'INRA (DO+CP)	543795223	553268055	3736645	-13209477	-2,43
<b>IRD (ORSTOM)</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	28033000	30302000	1048300	-3317300	-10,95
Autorisations de programmes (AP)	31315000	31315000	1978350	-1978350	-6,32
Dépenses ordinaires (DO)	136842168	136018177		823991	0,61
Le budget total de l'IRD (DO+CP)	164875168	166320177	1048300	-2493309	-1,51
<b>INED</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	4038000	4037000	7040	-6040	-0,15
Autorisations de programmes (AP)	4102000	4102000	84180	-84180	-2,05
Dépenses ordinaires (DO)	10387398	10280515		106883	1,04
Le budget total de l'INED (DO+CP)	14425398	14317515	7040	100843	0,70
<b>CEMAGREF</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	5902000	5900000	159775	-157775	-2,67
Autorisations de programmes (AP)	6610000	6610000	594900	-594900	-9,00
Dépenses ordinaires (DO)	35902349	35417247		485102	1,37
Le budget total du Cemagref (DO+CP)	41804349	41317247	159775	327327	0,78
<b>INRETS + LCPC (Les annulations sont regroupées pour ces EPST)</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	13888000	13888000	1915375	-1915375	-13,79
Autorisations de programmes (AP)	15245000	15245000	1372050	-1372050	-9,00
Dépenses ordinaires (DO)	64230812	63530009		700803	1,10
Total EPST (DO+CP)	78118812	77418009	1915375	-1214572	-1,55
<b>Total EPST</b>					
Ligne budgétaire	LFI2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	609695000	703204000	52675590	-146184590	-20,79
Autorisations de programmes (AP)	773649000	773649000	68530860	-68530860	-8,86
Dépenses ordinaires (DO)	2876769991	2860667616	0	16102375	0,56
Total EPST (DO+CP)	3486464991	3563871616	52675590	-130082215	-3,73

**Ce tableau compare le budget initial 2002 et celui de 2003 diminué des annulations de Mars 2003.**

**Nous rappelons qu'une première vague d'annulations avait eu lieu en fin d'année 2002.**

**Au total la note est donc très salée et cela correspond (en intégrant les annulations de 2002), pour les établissements, une perte de moyens de : 33,8% au CNRS, 28,1 à l'INSERM, 10,9 à l'IRD, 26,3 à l'INRA, 17,4 pour le LCPC et l'INRETS, 45 pour l'ADEME, 14,7 pour le CIRAD, 11,1 pour le CEMAGREF, 28,7 pour le CEA, 10,4 pour le BRGM**

....

<b>BUDGET 2003 HORS EPST</b>					
<b>CEA (Recherche)</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	57168000	57168000	17511626	-17511626	-30,63
Autorisations de programmes (AP)	57168000	57168000	6495120	-6495120	-11,36
Dépenses ordinaires (DO)	444804600	442423000		2381600	0,54
Le budget total (DO+CP)	501972600	499591000	17511626	-15130026	-3,03
<b>BRGM (Recherche)</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	14992000	14885000	653125	-546125	-3,67
Autorisations de programmes (AP)	14992000	14992000		0	0,00
Dépenses ordinaires (DO)	38157714	37779915		377799	1,00
Le budget total (DO+CP)	53149714	52664915	653125	-168326	-0,32
<b>CIRAD</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	23960000	24462000	3466657	-3968657	-16,22
Autorisations de programmes (AP)	24460000	24460000	2201400	-2201400	-9,00
Dépenses ordinaires (DO)	92514066	91598085		915981	1,00
Le budget total (DO+CP)	116474066	116060085	3466657	-3052676	-2,63
<b>CNES</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002		Différence	%
Crédits de paiement (CP)	977471000	1013024000		-3553000	-3,51
Autorisations de programmes (AP)	977471000	995492000		-18021000	-1,81
Dépenses ordinaires (DO)	139490851	139490851		0	0,00
Le budget total (DO+CP)	1116961851	1152514851		-3553000	-3,08
<b>IFREMER</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	70819000	70219000	7753347	-7153347	-10,19
Autorisations de programmes (AP)	70156000	68899000	4965000	1257000	1,82
Dépenses ordinaires (DO)	82298471	81483635		814836	1,00
Le budget total (DO+CP)	153117471	151702635	7753347	-6338511	-4,18
<b>ADEME</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	15297000	18907000	2162423	-5772423	-30,53
Autorisations de programmes (AP)	19669000	19669000	1770210	-1770210	-9,00
Dépenses ordinaires (DO)	7818895	7741480		77415	1,00
Le budget total (DO+CP)	23115895	26648480	2162423	-5695008	-21,37
<b>Intitut Polaire (ex IFRTP)</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	5868000	5348000	515414	4586	0,09
Autorisations de programmes (AP)	6496000	5366000	584600	545400	10,16
Dépenses ordinaires (DO)	11250172	11165200		84972	0,76
Le budget total (DO+CP)	17118172	16513200	515414	89558	0,54
<b>Autres Affectations de crédits</b>					
<b>Fonds de la Recherche et de la Technologie (FRT)</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	94820000	104426000	12366200	-21972200	-21,04
Autorisations de programmes (AP)	197000000	152449000	17730000	26821000	17,59
<b>Fonds National de la Science (FNS)</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	129500000	114336000	12175570	2988430	2,61
Autorisations de programmes (AP)	216944000	152449000	20649000	43846000	28,76
<b>Comité d'Evaluation de la Recherche</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Personnels	382970	382495	22865	-22390	-5,85
Fonctionnement	304898	304898		0	0,00
<b>Institutions de recherche dans les sciences du vivant</b>					
	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
	110074427	110074427	3652463	-3652463	-3,32
<b>Information et Culture Scientifique et Technique</b>					
Ligne budgétaire	PLF2003	LFI 2002	Annulations	Différence	%
Crédits de paiement (CP)	1220000	1220000	134200	-134200	-11,00
Autorisations de programmes (AP)	1220000	1220000	109800	-109800	-9,00

## Avis de la Cgt sur le texte du gouvernement concernant « les principes et les voies et moyens de la réforme des retraites »

Le premier rapport du Conseil d'orientation des retraites situait ce que devrait être l'ambition collective en matière de retraite : « refonder le pacte intergénérationnel ». Il s'agit bien de donner confiance pour le long terme en notre système de retraite, de réduire les inégalités, de répondre à de nouveaux besoins, de garantir le niveau des pensions. Pour la Cgt, une réforme nécessaire de notre système de retraite doit reprendre ces objectifs qui étaient au cœur de la déclaration du 7 janvier 2003, signée par les sept organisations syndicales représentant les salariés. C'est à partir de cette démarche que nous portons appréciation sur le texte qui nous a été soumis le 28 mars 2003.

Force est de constater que si les organisations syndicales ont été écoutées, elles n'ont manifestement pas été entendues. Le texte qui nous est soumis ignore plusieurs de nos exigences les plus importantes. Les silences et les manques sont très significatifs. Il comporte des affirmations ambiguës. Plusieurs orientations sont dangereuses et contribueraient à une déstabilisation du système.

Certes, nous prenons acte que quelques-uns des seize axes déclinés dans la seconde partie du texte vont dans le sens de nos revendications : la réforme de la compensation, la réduction des inégalités pesant sur les pluri-pensionnés, l'amélioration des conditions d'emploi des salariés les plus âgés...

Mais sur les points essentiels, le texte ignore les principales attentes des salariés dont nous sommes porteurs ou en prend le contre-pied.

① Le gouvernement a refusé tout engagement concret en matière de niveau des pensions. Le texte ne

comporte aucune référence à la fixation d'un objectif de taux de remplacement, comme l'avait demandé la Cgt. Il se contente d'une pétition de principe : « viser un haut niveau de retraite », ce qui ne constitue en rien une garantie et ne permet pas de répondre à la question fondamentale posée de la dégradation programmée des retraites du secteur privé par rapport aux revenus d'activité, conséquences des décrets Balladur d'août 1993.

En employant le terme « maintenir le niveau de retraite » en valeur réelle pour chacun tout au long de sa retraite », il fait clairement référence au maintien de l'indexation sur les prix ; alors qu'ainsi que le COR l'a bien montré, seule une indexation sur les salaires pourra maintenir une parité d'évolution de pouvoir d'achat entre les salaires et les retraites.

② Le droit effectif à la retraite à 60 ans sera contourné. La simple « confirmation du droit au départ à la retraite à 60 ans » ne répond pas à la question posée du « droit à une retraite à taux plein à 60 ans ». Le texte actuel ne la garantit en rien, d'autant qu'il ne dit rien sur la question des coefficients d'abattement supportés par les salariés n'ayant pas le plein de leurs droits. De plus, il prévoit une « incitation à la prolongation de l'activité » qui laisse bien supposer que le montant des droits acquis à 60 ans ne permettra pas de se constituer une véritable pension.

Il est muet sur la question de la revalorisation des basses pensions et notamment du minimum contributif qui aux yeux de la Cgt ne devrait pas être inférieur au Smic.

L'égalité public - privé, rapidement évoquée, se ferait dès lors par un ali-

gnement sur la situation du privé qui continuerait à se dégrader.

③ Les réponses plus positives sur plusieurs questions portées par la Cgt sont largement en trompe l'œil. Sur la question de la prise en compte des années d'étude et d'apprentissage, notre revendication n'est pas celle d'un rachat, au coût prohibitif pour les bénéficiaires éventuels, mais d'une prise en compte des études dans le calcul des droits à retraite. Par ailleurs, le texte est muet sur la question des périodes d'inactivité contrainte, en particulier la recherche du premier emploi.

La question de la prise en compte des travaux pénibles est renvoyée à des négociations interprofessionnelles ou de branche, ce qui ne saurait nous satisfaire. Si nous partageons l'idée que les modalités concrètes de mise en œuvre de ces travaux pénibles relève de la négociation, le principe de leur prise en compte requiert à nos yeux un engagement du gouvernement d'autant qu'il faut prévoir des mécanismes de financement spécifiques.

La possibilité de départ avant 60 ans des salariés ayant connu des carrières longues est tellement assortie de conditions qu'elle a peu de chance de déboucher sur un dispositif large permettant de répondre à l'attente de plus de 800 000 salariés.

④ Le texte escamote la question du financement qui est pourtant cruciale. Demain, il y aura 50 % de retraités en plus. Si on ne garantit pas les financements, il est illusoire de prétendre que l'on va assurer un haut niveau de retraite. Le gouvernement sous prétexte « d'équilibre entre les générations et de compétitivité des entreprises » entend limiter tout recours à des res-

# Les arguments

Suite de la page 2

sources supplémentaires. Cette position est cohérente avec le choix de faire baisser le niveau relatif des retraites : un même volume de financement avec un nombre plus grand de retraités signifie bien des retraites amputées pour les futures générations. La Cgt refuse une telle logique. Nous demandons que le gouvernement ouvre de véritables discussions sur la réforme du financement, la Cgt proposant une réforme de la contribution patronale et la taxation des revenus financiers des entreprises.

⑥ Dans ce contexte, le projet de développer les compléments de retraite par recours à l'épargne prend tout son sens. Il est la contrepartie forcément inégalitaire des pensions plus basses. Dans les faits, on aggraverait le risque de « cannibalisation » des retraites par répartition. L'accroissement des exonérations fiscales qui accompagnerait un tel dispositif pèserait un peu plus sûr les finances publiques. Nous dénonçons le caractère inégalitaire de ces dispositifs, qui ne peuvent reposer que sur des exonérations bénéficiant surtout aux salariés les plus aisés. Nous réaffirmons que la question de l'épargne des salariés est distincte du dossier des retraites et doit être discutée séparément.

**Nous constatons que le texte proposé ne répond pas aux principales revendications posées par la Cgt, le plus souvent en commun avec les autres organisations syndicales. Les seize objectifs et moyens présentés ne sauraient donc constituer la base de la réforme des retraites. ▮**

## *Derrière un rideau de fumée de principes, la mise en cause de la retraite à 60 ans, du niveau des pensions et la déstabilisation de nos régimes de retraite*

### **Analyse du texte gouvernemental du 28 mars 2003 : « Les principes et les voies et moyens de la réforme »**

Le gouvernement cherche à dissimuler son projet.

En introduction, les considérants abordent la problématique et les enjeux de la réforme des retraites que l'on peut résumer ainsi :

- ⇒ le système de retraite, un pacte social et intergénérationnel ;
- ⇒ la croissance importante du nombre de retraités qui s'annonce, nécessite des besoins de financement ;
- ⇒ l'emploi en nombre, un facteur important pour résoudre les problèmes de financement ;

⇒ maintien de la répartition qui favorise la justice sociale et l'égalité ;

⇒ la retraite doit rester liée au travail et intégrer des mécanismes de solidarité.

Autant de considérations peu discutables. Certaines formulations reprennent les mots mêmes que nous avons employés dans la déclaration commune du 7 janvier 2003.

Le texte aborde ensuite quelques principes, quelques-uns acceptables mais d'autres ambigus qui ouvrent la porte d'une régression.

Principes de la réforme (textes du gouvernement)	Commentaires
Réaffirmer solennellement le choix de la répartition et de la solidarité entre les générations.	C'est une exigence des salariés et de toutes les organisations syndicales.
Garantir dans la durée la solidarité et l'équilibre financier de l'ensemble des régimes par des mesures appropriées, définies notamment par référence à l'horizon 2020. Prévoir une progressivité dans la mise en œuvre de la réforme.	Les mesures doivent concerner le financement (plus de retraités, plus de financement) et non la régression des droits à retraite pour s'adapter à un financement insuffisant. Est-ce une progressivité pour mieux faire passer des remises en cause comme les mesures Balladur de 1993 ? (allongement de la durée de cotisation, référence aux vingt-cinq meilleures années et désindexation par rapport aux salaires). À l'opposé, il faut répondre à des urgences sociales (basses pensions, longues durées d'activité...).
Tendre à l'égalité de traitement entre tous les cotisants.	Oui, mais pour une harmonisation des droits vers le haut, ce qui suppose de revenir sur les mesures Balladur.
Définir une perspective de l'évolution du système de retraite afin de donner à tous une bonne visibilité à moyen terme.	La meilleure perspective à donner, c'est de fournir à tous des garanties : retraite à taux plein à 60 ans, taux de remplacement... qui assurent à chacun une bonne visibilité de sa future retraite. À l'inverse, les mesures de dégradation progressive des droits entraîneraient l'absence de visibilité pour les salariés.
Clarifier la responsabilité des partenaires sociaux dans la gestion des régimes de base.	Le gouvernement veut incontestablement rassurer le Medef. Cela ne rassurera pas forcément les salariés.

# Les arguments

Suite de la page 3

Les intentions percent plus clairement dans la troisième partie du texte gouvernemental consacrée aux objectifs et moyens de la réforme. Beaucoup de formulations essentielles sont ambiguës. Plusieurs sont dangereuses.

Objectifs et moyens de la réforme (textes du gouvernement)	Commentaires	Objectifs des sept organisations syndicales (Cgt, Cfdt, Cftc, Fo, Cgc, Unsa, Fsu) (6 janvier 2003) concernant la réforme
1 - Viser un haut niveau de retraite.	La garantie d'un « haut niveau de retrait » passe obligatoirement par la définition et <u>la garantie d'un taux de remplacement, ce que François Fillon refuse de discuter, pas plus qu'il ne veut revenir sur la réforme Balladur de 1993 qui abaissera les retraites du privé de plus de 20 % d'ici 2020.</u>	Viser un haut niveau de retraite, en définissant et en garantissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération ; améliorer les minima des pensions.
2 - Veiller à le maintenir en valeur réelle pour chacun tout au long de sa retraite.	<u>La garantie d'un pouvoir d'achat par rapport à l'évolution des salaires est évacuée</u> au profit de la seule indexation sur les prix. L'indexation sur les prix est l'une des principales causes du décrochage des retraites par rapport aux rémunérations d'activité. La solidarité intergénérationnelle c'est pourtant de faire bénéficier également les retraités des gains de productivité et de la croissance.	Garantir le pouvoir d'achat des retraites et leur niveau relatif par rapport aux rémunérations des actifs, ce qui est la clé de voûte du système par répartition.
3 - Préserver les équilibres entre les générations et préserver la compétitivité des entreprises dans le réglage des différents paramètres dont ceux de la durée et du niveau des cotisations.	Le maintien d'un équilibre entre générations, implique de <u>consacrer au financement des retraites une part accrue des richesses créées (PIB) en regard du poids de la population retraitée dans le pays et non allonger la durée de cotisation, ce qui aboutirait à baisser le montant des retraites.</u> Pour la Cgt, cela passe par une répartition de la valeur ajoutée dans chaque entreprise plus favorable aux salaires et aux cotisations sociales compensant la perte de 10 points en vingt ans au profit du capital.	Consolider les systèmes de retraite des salariés des secteurs publics et privés, face aux évolutions démographiques et à la baisse actuellement programmée du niveau relatif des retraites pour les salariés du secteur privé, afin de redonner confiance aux jeunes générations, dans la pérennité de la retraite par répartition. Nécessité d'une réforme qui ne peut ignorer la question de la répartition des richesses produites. Garantir des ressources financières suffisantes.
4 - Confirmer le droit au départ en retraite à l'âge de 60 ans.	C'est <u>la retraite à taux plein à 60 ans pour tous (privé - public, hommes - femmes...)</u> qu'il est nécessaire de garantir. <u>Ce que refuse de fait François Fillon.</u> Le salarié aura « le droit de partir à 60 ans » avec une retraite minorée.	Garantir pour les salariés le droit la retraite à taux plein à 60 ans.
5 - Prévoir des dispositifs favorisant des libertés de choix du futur retraité ainsi que des incitations à la prolongation d'activité.	Les dispositifs de décote - surcote sur les montants de pensions sont une remise en cause du droit effectif au départ choisi et voulu à 60 ans. En revanche, il est nécessaire de garantir le droit à l'emploi avant 60 ans.	La retraite à 60 ans doit demeurer le repère collectif autour duquel doivent s'articuler les éléments de choix individuels, à introduire ou à améliorer.
6 - Inclure les partenaires sociaux à engager au niveau interprofessionnel et à décliner au niveau des branches des négociations sur la prise en compte de la pénibilité.	Sur la pénibilité, des mesures immédiates de réparation sont nécessaires avec des départs anticipés à la retraite, y compris à 55 ans pour certaines professions. En même temps, il faut, avec l'amélioration des conditions de travail, viser à réduire la pénibilité et restreindre le travail nuisant à la santé (travail posté, insalubre, de nuit...). Une surcotisation employeur de type ATMP inciterait à cette amélioration et ferait payer les conséquences néfastes aux entreprises et branches responsables.	Définir des mesures spécifiques en faveur de plusieurs catégories, afin de prendre en compte les travaux pénibles, insalubres, dangereux ou astreignants, afin de permettre un départ anticipé des salariés concernés.
7 - Examiner les conditions dans lesquelles pourrait être prise en compte la situation spécifique des personnes ayant travaillé pendant des durées particulièrement longues, sous réserve des équilibres financiers globaux.	La réserve d'une préservation des équilibres financiers globaux reviendrait soit à accorder des départs anticipés en contrepartie d'abaissements des droits pour les salariés concernés ou d'autres catégories, soit à limiter la mesure aux salariés ayant 58 ou 59 ans. <u>Ce troc n'est pas acceptable.</u> C'est le principe des vases communicants qui aboutirait à dresser des catégories de salariés contre les autres.	Obtenir un droit de départ à taux plein, avant 60 ans, dès quarante ans de cotisation, pour les salariés ayant, aujourd'hui, commencé à travailler très tôt.

Suite de la page 4

<p>8 - Examiner l'éventualité d'ouvrir dans des conditions financièrement neutres pour les régimes de base, la possibilité de rachat de périodes identifiées, non travaillées ou insuffisamment validées, dans la limite d'un plafond et d'un âge donné</p>	<p>Les possibilités de validation (études, chômage non indemnisé, recherche d'emploi...) seraient extrêmement restreintes car assujetties à un <u>rachat dissuasif pour beaucoup de salariés, d'où des inégalités.</u></p>	<p>Valider certaines périodes d'inactivité forcée, prendre en compte des années d'études, d'apprentissage, des périodes de travail sous contrat (quelle que soit la nature de celui-ci) ou de recherche d'un premier emploi.</p>
<p>9 - Adapter les avantages familiaux dont bénéficient les hommes et les femmes dans des conditions prenant notamment en compte la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.</p>	<p>Actuellement les avantages familiaux dont bénéficient les femmes visent essentiellement à compenser une partie des inégalités à la retraite, après celles subies au travail. <u>Les femmes sont encore largement pénalisées (60 % des retraitées sont au minimum contributif et 40 % ne peuvent liquider leur retraite à taux plein qu'à 65 ans).</u> Les avantages familiaux contribuent à une politique familiale et doivent aider à conjuguer vie familiale et vie professionnelle.</p>	<p>Harmoniser les avantages familiaux et les pensions de réversion.</p>
<p>10 - Supprimer les inégalités pesant sur les pluri-pensionnés (retraités relevant de plusieurs régimes).</p>	<p>Les inégalités que subissent les pluri-pensionnés sont amplifiées par les mesures Balladur (calcul sur les vingt-cinq meilleures années) et des accords qui ont suivi dans les régimes complémentaires Arcco et Agirc. C'est sur cela qu'il faut revenir dans l'intérêt de tous les salariés, y compris pour les carrières mixtes privé - public.</p>	<p>Supprimer les inégalités pesant sur les pluri-pensionnés (salariés relevant de plusieurs régimes).</p>
<p>11 - Réformer le système de compensation entre régimes, afin de le rendre cohérent et transparent.</p>	<p>La solidarité ne peut être organisée qu'en assurant des droits équivalents pour un effort contributif équivalent (totalité de la cotisation).</p>	<p>Réformer le système de compensation entre régimes, afin de le rendre plus transparent et plus solidaire, entraînant la suppression de la surcompensation.</p>
<p>12 - Doter à un niveau convenable le fonds de réserve pour les retraites pour qu'il remplisse son rôle de « lissage » des besoins de financement.</p>	<p>La question du financement des retraites est à assurer dans chaque régime de façon pérenne au travers des cotisations, notamment par la réforme de l'assiette patronale. Le fonds de réserve doit être réservé à une période courte de transition.</p>	<p>Assurer des recettes régulières et identifiées au « fonds de réserve des retraites », permettant à celui-ci de remplir son rôle de lissage à partir de 2020.</p>
<p>13 - Introduire des mécanismes de pilotage et de suivi de la réforme permettant de prendre en compte à intervalles réguliers, l'évolution des données démographiques, économiques et sociales.</p>	<p>Pour bien intégrer les jeunes générations au pacte de solidarité pour la retraite, des garanties à long terme sur les droits à retraite (âge, taux de remplacement) doivent leur être données.</p>	
<p>14 - Augmenter les taux d'activité des « seniors », en facilitant leur maintien dans l'emploi.</p>	<p>C'est le plein emploi avant 60 ans et à tous les âges qu'il est nécessaire d'atteindre en améliorant les garanties pour les salariés notamment par le développement d'une sécurité sociale professionnelle. Ce n'est donc pas simplement supprimer les pré-retraites.</p>	<p>Donner la priorité aux politiques de l'emploi permettant aux jeunes d'accéder à un emploi stable, et aux salariés âgés, qui le désirent, de continuer à exercer une activité professionnelle, pour en finir avec l'exclusion par l'âge des jeunes et des plus de 50 ans.</p>
<p>15 - Prévoir un égal accès, pour ceux qui le souhaitent, à un complément de revenu par un dispositif d'épargne.</p>	<p>Le recours proposé à l'épargne (avec des incitations) et à la capitalisation est fortement inégalitaire. Il est dangereux car il provoquerait la « cannibalisation » des régimes de base et particulièrement des régimes complémentaires. La répartition avec un taux de remplacement élevé garanti, dispense de tout mécanisme de capitalisation ou d'épargne retraite.</p>	
<p>16 - Rendre progressivement possible un véritable droit à l'information des cotisants sur leurs perspectives de pensions.</p>	<p>Une bonne lisibilité, ce sont des droits garantis dans chaque régime. Il faut que les salariés face aux choix à faire pendant leur vie active soient informés des conséquences sur leur retraite.</p>	