la cgt
Fédération sociétés d'études

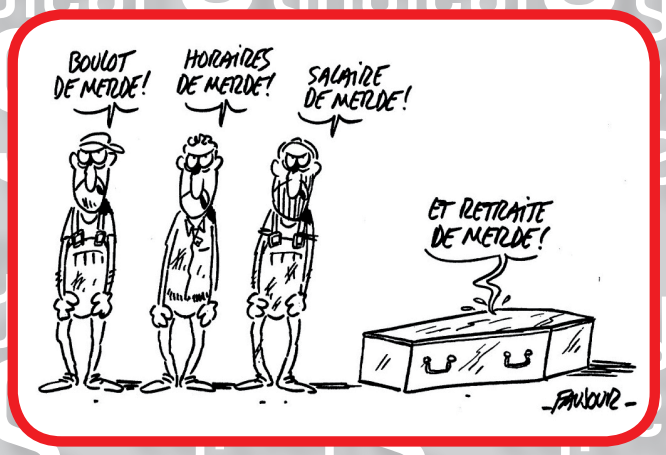
Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n° 503
mensuel
Janvier
2020

Dossier

Retraite



3 // Analyse
4 // Actualité
6 // Branches
10 // Dossier
14 // Culture
15 // Juridique

1 euro – Imprimé par ÇAVA PRINT – CPPAP n° 1122 S 06293 – ISSN : 0220-9712
Directeur de la Publication : Noël LECHAT – Maquette : Nadira BENSERRAÏ

Chiffres

SMIC *(depuis le 01/01/2020).*
mensuel 151,67 heures
1 539,42 € brut *(10,15 €/h.)*

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
(au 01/01/2020) : **3 428 €**

Bureaux d'Études *(au 01/07/2017).*
Valeur du point :
IC : **20,51 €/20,43 €** *(selon coef.)*
ETAM : **2.96**
Partie fixe : **843,50 € / 850,50 € / 855,80 €** *(selon coef.)*

Prestataires de Services *(2019).*
Valeur du point : **3,453 € EMPLOYES, 3,449 € ETAM, 3,445 € CADRES**

Experts Automobiles *(au 01/02/2019).*
1er salaire de la grille : **1 533 €**

Experts Comptables *(au 01/01/2020).*
Valeur de base : **109,64 €**
Valeur hiérarchique : **67,53 €**

Avocats *(au 01/01/2019).*
Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : **1 542,15 €**
Coef. 215 : **1 584,55 €**
Coef. 225 : **1 615,50 €**

Avocats à la Cour de Cassation
(au 01/01/2019). Valeur du point : **16,32 €**

Huissiers (au *01/01/2019*).
Valeur de référence : **6,00 €**
pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : **5,90 €**
pour ce qui dépasse les 262 premiers points.

Greffes des Tribunaux de Commerce
(au *01/03/2019*). Valeur du point : **5,3444 €**

Notariat (au *01/03/2019*).
Valeur du point : **14,02 €** *(pour 35 heures)*

Commissaires Priseurs (au *01/01/2019*).
Valeur du point : **9,39 €**

AJ.MJ 2019

1er salaire employé/administratif	**1 600 €**
2ème salaire employé/administratif	**1 630 €**

Edito

Plus que jamais, se mobiliser !

Face à un gouvernement sourd, la bataille que nous menons contre cette réforme injuste des retraites n'est pas simple. Quelques secteurs portent ce combat interprofessionnel.

Mais cela ne saurait suffir. Tous les salarié.e.s sont, en effet, concerné.e.s. Mais c'est à nous et à personne d'autre dans les entreprises d'expliquer et de convaincre.

Expliquer en quoi cette réforme systémique et paramétrique des retraites se soldera par une baisse drastique des pensions et un allongement de la durée du travail. Convaincre qu'il est possible de gagner le retrait si il y a un véritable rapport de force.

Il faut donc non seulement distribuer du matériel mais aussi discuter avec un maximum de salarié.e.s. C'est de notre responsabilité. Et il ne semble pas que nous ayons fait le travail partout.

Pourtant, c'est un véritable enjeu pour le monde du travail. Et de ce fait, un enjeu pour toute la CGT.

C'est pourquoi, nous devons tout mettre en oeuvre pour gagner. Le soutien à cette grève est toujours majoritaire. Cette réforme demeure toujours aussi impopulaire dans les différents sondages.

A nous de rebondir partout avec notre refus, sans négociation possible, de ce régime de retraite universelle à points articulé à nos propositions pour améliorer le régime actuel.

Il nous faut donc plus que jamais aller au devant des salarié.e.s et engager le débat. Cela doit être la priorité des priorités. Les heures de délégations ne devraient servir qu'à cela, c'est-à-dire à renforcer le mouvement social.

Il n'est pas possible de faire autrement si nous voulons continuer à être l'organisation de luttes et de défense des intérêts des salarié.e.s.

Noël LECHAT

Analyse

Égalité femmes-hommes

Des écarts qui se creusent entre les femmes et les hommes tout au long de la vie active

L'INSEE revient sur l'évolution des inégalités de genre sur le marché du travail depuis quarante ans. Bilan : si l'on observe effectivement une diminution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes au début de la vie active, les inégalités se développent au fil de la carrière.

L'INSEE Focus de novembre 2019 analyse les inégalités de genre sur le marché du travail en faisant non pas une simple photo, mais un film de ces inégalités : si en début de vie active, à diplôme égal, les écarts entre femmes et hommes se sont fortement réduits en quarante ans, ils se creusent avec l'ancienneté.

Les écarts se résorbent en début de carrière

Ainsi, en début de carrière, les écarts dans les taux d'activité des femmes et des hommes (c'est-à-dire en emploi ou au chômage, selon les données officielles) sont passés de 31 points en 1975 à 8 points en 2018. Le taux d'activité (officiel) des jeunes femmes, un à quatre ans après leur sortie de formation initiale, est de 83 %.

Mais le poids des maternités est toujours bel et bien présent, au fur et à mesure de la carrière : si au départ, l'inactivité des jeunes femmes et hommes s'explique surtout par la reprise d'études, avec l'ancienneté, la motivation principale des femmes inactives reste le fait de s'occuper des enfants…

Autre convergence : l'écart des taux de chômage s'est fortement réduit et même inversé au détriment des hommes. Deux facteurs jouent ici : tout d'abord, une forte progression du niveau de diplôme des femmes diminue leur risque de chômage en début de vie active. Les jeunes femmes ont désormais un taux de chômage inférieur à celui des jeunes hommes, alors que dans les années quatre-vingt, elles étaient deux fois plus souvent au chômage que les hommes. De plus, avec la crise de 2008, le chômage des hommes a fortement augmenté.

Les femmes toujours très touchées par le sous-emploi

Mais ne pensons pas que les femmes aient été épargnées par la crise : on note, surtout parmi les moins diplômées, une forte augmentation du sous-emploi, terme officiel pour évoquer le temps partiel imposé aux femmes, un chômage à temps partiel en quelque sorte : 12 % des femmes et 7 % des hommes sont en sous-emploi en début de carrière.

De plus, l'emploi à durée limitée reste très élevé en début de carrière pour les femmes : c'est le cas de 35 % de celles qui travaillent, soit quatre points de plus que les hommes.

Les écarts de salaire se creusent au long de la carrière

Enfin, confirmation d'une tendance que la CGT ne cesse de dénoncer, lors que les décideurs « *l'ignorent* » : les écarts de salaire se creusent au fur et à mesure de la carrière. Selon cet indicateur, l'écart de salaire mensuel net médian serait de 6,6 % pour les débutants et de 20,5 % après onze ans de vie active…

La faute en incombe au temps partiel, à une forte ségrégation professionnelle et à une dévalorisation des emplois à prédominance féminine, mais aussi bien sûr à des retards de carrière liés au « *soupçon de maternité* », toujours à l'oeuvre dans les entreprises.

Rachel SILVERA

Actualité

Vadémécum éco retraites

Les retraites, problème budgétaire immédiat ? Faux !

Les régimes de retraite (régime complémentaire, fonds de réserve + réserves des régimes salariés) disposent de 150 milliards de réserves ;

- D'où vient la dette ? Et bien de la « *dette sociale* » de 90 milliards, qui a explosé depuis 2008 et dont une partie est imputée aux régimes de retraites, et qui sera intégralement remboursée en 2024 ;
- Mieux, à partir de 2024, ce sont des recettes supplémentaires de 15 milliards par an que nous aurons à la place d'une dette (CSG + CRDS). Il n'y a donc AUCUN impératif budgétaire à court-terme.

Macron lui-même reconnaît dans son programme en 2017 que le problème des retraites n'était plus « *un problème financier* »[1]. A-t-il changé d'avis depuis ? Ou prépare-t-il l'enrichissement de BlackRock et des compagnies d'assurance avec Delevoye ?

Améliorer le système à long-terme par l'emploi et les salaires

A long-terme, la part des retraités dans la population va augmenter, il est alors légitime de réfléchir à augmenter la part des richesses consacrées aux retraité-es. Cela peut se faire de plusieurs manières :

- Augmenter les salaires ; augmenter les salaires de 1% = 3.6 milliards de cotisations supplémentaires pour le privé ;
- Augmenter les salaires permet aussi d'augmenter légèrement le taux de cotisation sans diminuer le salaire net. Il suffirait d'augmenter le taux de cotisation retraite de 0.2 à 0.4 points par an, soit 1.60 euros par mois. L'équilibre est TRES FACILEMENT atteignable, sans perte de salaire net ;
- Assurer l'égalité salariale Femmes/Hommes = 5.5 milliards de cotisations supplémentaires ;
- Favoriser l'emploi : 2.4% d'emplois en plus (soit le niveau d'avant-crise, rien d'inatteignable) = 9 milliards de cotisations sociales en plus et 7 milliards d'économies pour l'assurance chômage.

90 milliards d'exonérations : une manne financière

- Cour des comptes : 90 milliards de niches sociales ; il faut se mettre autour de la table pour discuter d'à quoi sert tout cet argent ;
- On ne parle même pas de la fraude fiscale… Le capital ne paie pas sa juste part ;
- La transformation du CICE en exonérations de cotisations, c'est 22 milliards par an, soit trois fois le budget du ministère de la justice ;
- Supprimer ces exonérations pour le CAC 40 c'est 2.7 milliards de cotisations supplémentaires ;
- Supprimer les allègements de cotisation dits « *Fillon* » autour du SMIC, c'est 2 milliards supplémentaires.

Les régimes spéciaux

- Les déficits sont liés aux mauvais ratios cotisants / retraités du fait de la suppression continue de postes et progrès technique(SNCF) ou d'activités disparues (mineurs, pêcheurs.) ;
- Si le ratio cotisants / retraités était le même à la SNCF que dans le reste de l'économie, le régime aurait 600 millions d'excédents ;
- Les régimes spéciaux ont une surcotisation ;
- Si les actifs du reste de l'économie avaient le même taux de cotisation qu'à la SNCF, il y aurait 80 milliards de cotisations supplémentaires !

1. https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/retraites

- La contribution de l'Etat va mécaniquement baisser au fil des années ; le problème des régimes spéciaux est un faux problème budgétaire.

L'exemple de la Suède

- Taux de pauvreté des + de 65 ans deux fois supérieur en Suède (15.8 contre 7.8 en France) ;
- Le revenu moyen des + de 75 ans représente 97% du revenu moyen de l'ensemble de la population en France contre 68% en Suède ; la Suède a fait le choix de l'appauvrissement de ses aîné-es ;
- Passage au système par points : 92% des suédoises et 72% des suédois auraient eu des retraites supérieures avec l'ancien système (caisse des pensions suédoises, 2017) ; c'est ce vers quoi le gouvernement nous entraîne : BAISSE DES PENSIONS POUR TOUS ET TOUTES ;
- Avant le passage au système par points en Suède, 12.5% des retraités devaient travailler pour compléter leur retraite ; c'est 25% aujourd'hui !!! [2].

La retraite à 60 ans pour tous et toutes : un coût minime !

- Retraite à 60 ans pour tous : 15 milliards d'euros ; soit moins que le coût annuel du CICE qui, rappelons-le, ne SERT à RIEN !

Travailler plus longtemps ? Non-sens économique

- Une personne de plus de 60 ans sur deux n'est pas en emploi ;
- Entre 2010 et 2015 : + 561000 travailleurs de plus de 60 ans en plus MAIS 600 000 travailleurs de moins de 40 ans en moins !!! Augmenter l'âge de départ, c'est diminuer l'emploi des plus jeunes ;
- Entre 2010 et 2019, + 300 000 chômeurs de 60 et plus ; augmenter l'âge de départ à la retraite, c'est augmenter le nombre de chômeurs ;
- L'espérance de vie en bonne santé est inférieure à 65 ans pour les femmes et 62 ans pour les hommes ; voulons-nous vraiment travailler jusqu'à ne plus en pouvoir ?
- 12 ans d'espérance de vie entre les 10% les plus pauvres et les 10% les plus riches ; travailler plus ne veut pas dire la même chose pour tout le monde !

2. https://www.lci.fr/international/les-retraites-suedois-sont-ils-devenus-plus-pauvres-a-cause-de-la-retraite-par-points-2138582.html

RESULTATS ELECTIONS PROFESSIONNELLES

ASTERION - 77 : CGT : 15 voix, 17% ; CFDT : 44 voix, 50% ; CGC : 31 voix, 33%.
ASTERION - 01 : CGT : 14 voix, 29% ; CFDT : 31 voix, 63,26% ; CGC : 4 voix, 8,16%.
KHANIK : CGT : 4 voix, 8% ; CGC : 8 voix, 16% ; CFTC : 38 voix, 76%.
SEGULA INGINEERING : CGT : 43 voix, 11,17% ; CGC : 127 voix, 32,99% ; CFDT : 170 voix, 44,15% ; FO : 45 voix, 11,69% ; SOLIDAIRES : 36 voix, 8,55%.
SONOVISION : CGT-FO-CGC : 100 voix, 100%.

Branches

Accord de formation dans la bran

jackpot pour les employeurs,

Après l'introduction de la réforme de la formation professionnelle fin 2018, nombre de branches professionnelles se sont engagées dans la renégociation des accords de formation. Pour rappel, l'objectif affiché du gouvernement et de sa réforme était de rebasculer une partie des fonds de la formation professionnelle des salariés vers les demandeurs d'emploi.

En soi, rien de si discutable si ce n'est que c'est une manière bien connue de masquer les chiffres réels du chômage. Cela s'est traduit concrètement pour les salariés par une baisse massive de leurs droits :

- Disparition des Congés Individuels de Formation, utilisés dans le cadre des formations longues, qualifiantes et de reconversion, remplacés par le Compte Personnel de Formation (CPF) de transition sur lequel pour le moment tout est en négociation avec le patronat et donc rien n'est assuré.
- Transformation de la professionnalisation, changement consistant en partie à en limiter l'accès à travers les âges et niveaux d'études plafonds pour avoir accès aux dispositifs.
- Monétarisation du CPF sur la base de 15€ par heure soit, au regard des tarifs des formations, l'assurance de voir s'effondrer les droits acquis jusqu'alors par les salariés.

La mécanique mise en œuvre renâcle fortement l'accès des salariés à la formation à travers la baisse de leurs droits, au travers des changements de dispositifs.

C'est également le cas des conditions de financement des formations, qui mettent en œuvre de nouvelles limites sur les choix réels des salariés pour se former et pour « *choisir leurs avenirs professionnels* », pour reprendre la terminologie de la loi.

Majoritairement, les fonds de la formation professionnelle sont constitués de versements légaux obligatoires des employeurs et, pour les branches ayant conclu un accord sur le sujet, de versements supplémentaires de la part des employeurs de la branche, nommés contribution conventionnelle. Dans la branche, ce type de contribution existe et ouvre la possibilité de financer, avec cette contribution, des actions liées à la politique de branche qui ne sont plus finançables dans le cadre légal.

C'est dans ce contexte qu'a eu lieu un groupe de travail, qui a porté, en lieu et place de l'instance légitime, un semblant de négociation sur l'accord de formation au sein de la branche.

La loi sur la formation professionnelle met en avant un certain nombre de dispositifs qu'il faut que chacune et chacun s'approprie pour se former. Peu à peu, la formation non seulement « *s'individualise* », mais surtout le salarié devient responsable de son employabilité via la formation au travers du CPF.

Sur cette base, la CGT a tout fait tout au long de la négociation pour ouvrir les droits des salariés en s'assurant que dès lors que les demandes de formation des salariés étaient acceptées par l'OPCO (PEPSS), alors l'intégralité de la formation se devait d'être financée, quels que soient les droits acquis par les salariés, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

Dans cette perspective, la CGT était prête à définir une liste de formations prioritaires dans la branche.

che des PNA :

à la demande des Organisations Syndicales signataires ou pourquoi la CGT ne signera pas l'accord

Le résultat est loin du compte

Passons sur la préséance de l'entreprise dans nombre de formulations et dans la possibilité du salarié de recourir à son CPF : pour faire financer une formation plus coûteuse que les droits acquis du salarié, l'employeur doit donner son aval. Dès lors la liberté de choisir son parcours est plus que discutable.

Passons aussi sur les velléités de contribuer à l'évolution professionnelle – en soi, là encore, une revendication pouvant être partagée mais dans la méthode, les organisations syndicales signataires fixent des minima qui vont permettre à nombre d'employeurs de n'accorder qu'une évolution légère sur la grille de qualification, quel que soit le niveau réel du salarié ou celui de sa formation.

Le cœur du problème, c'est la question du financement du CPF et ainsi, le recours à la contribution conventionnelle ou comment une fausse bonne idée se transforme en piège.

En effet, si la CGT s'inscrit dans le cadre du droit aux salariés, l'accord lui ne prend en compte que la question financière : ainsi les OS signataires ont accepté qu'en échange de l'accord de l'employeur sur les formations demandées, ces derniers pourront financer en partie la formation, le reste devant être pris sur les droits acquis des salariés voire devant être financé par les salariés eux-mêmes.

Si l'employeur doit être d'accord pour que le salarié ait recours à son CPF, sa liberté de choisir son avenir professionnel est plus qu'amputée. Par contre on ne peut qu'observer le boulevard concédé au patronat pour faire porter sur le CPF les formations qui auraient dû avoir lieu en interne sur le plan de formation.

Pire : si la qualification progresse à l'issue de la formation (promotion), les augmentations, dans les entreprises de moins de 50 salariés seront financées par la contribution conventionnelle.

Bref, non seulement les salariés ne disposent plus que de très peu de dispositifs pour se former en dehors de l'entreprise, mais en plus, désormais, il leur appartient aussi de s'inquiéter du financement voire de les financer eux-mêmes. Et le peu de marge de manœuvre à la disposition de la branche pour financer des formations en dehors des priorités gouvernementales va être mobilisé en partie sur les augmentations que ne financeront plus les employeurs et par le détournement des CPF à l'usage des employeurs. En somme, la contribution conventionnelle sera récupérée en grande partie par les employeurs sous forme d'économies sur les hausses de salaire (financement des augmentations), et/ou à travers le choix dévolu aux salariés sur les formations, dont le risque est qu'il se porte avant tout sur les formations nécessaires pour le fonctionnement du cabinet et moins en faveur de l'évolution professionnelle des salariés.

Entre les changements réglementaires et le cadeau qui vient d'être fait aux employeurs, le nombre de formations réalisées comme leurs qualités ne peuvent que baisser.

On comprend bien que le patronat se félicite de cet accord : l'opération est juteuse. La CGT déplore la position des autres organisations syndicales dont les choix ne peuvent que conduire à une nouvelle baisse de l'accès à la formation, dans un contexte qui y était déjà bien moins favorable qu'avant la réforme.

Branches

Assises du
dans les Cen
du 4 décen

SEXTANT
Impact du numérique sur les métiers de la relation client
L'avis des acteurs
QUEL AVENIR POUR LES SALARIÉS DES CENTRES D'APPEL ?
APPELER LA FÉDÉRATION CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES VITE !!
APPEL OCRÉER
Novembre 2019
Numérique
ntres d'Appels
mbre 2019 ...
la cgt
Fédération sociétés d'études
ASSISES DU NUMÉRIQUE DANS
LES CENTRES D'APPELS

Dossier : Analyse Retra

Nous sommes des statisticiennes et statisticiens de l'Insee, l'Institut national de la statistique et des études économiques. À ce titre, nous réaffirmons que le rôle de la statistique publique est d'éclairer le débat public et d'apporter aux citoyens des éléments de compréhension des enjeux sociaux et économiques.

Mercredi 11 décembre 2019, le Premier ministre, M. Édouard Philippe, a affirmé : « *La responsabilité, c'est tenir compte, comme tous nos voisins, de données économiques et démographiques incontestables* ». Nous le prenons au mot en rappelant quelques chiffres fondamentaux, afin que les citoyens s'en saisissent et comprennent l'enjeu d'un refus collectif de la réforme régressive en cours.

Le comité de mobilisation de la direction générale de l'Insee,
soutenu par les sections CGT, FO, SUD

Le système de retraites français est un système solidaire, par répartition, dont le régime de définie : il garantit un niveau de prestation aux retraités qui ne dépend pas des aléas économiques et financiers.

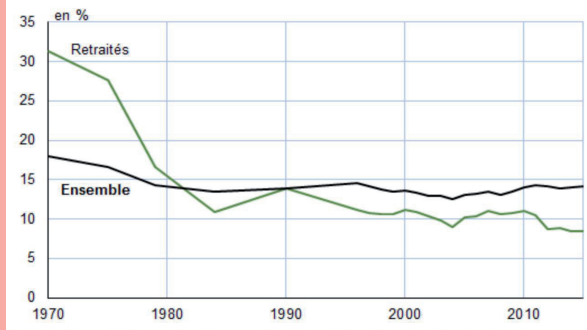
Ce système, mis en place au sortir de la seconde guerre mondiale, a sorti la majorité des retraités de la pauvreté et a réduit les inégalités par rapport à celles du marché du travail.

Ce système a déjà subi des dégradations. Il fait aujourd'hui l'objet d'une nouvelle réforme qui va bouleverser la logique de solidarité du système. Cette analyse vise à montrer qu'il pourrait au contraire être amélioré.

Les retraités, enfin sortis de la pauvreté, doivent-ils y retourner ?

En 1970, la pauvreté touchait une personne sur trois dans les ménages de retraités [1].
En 2017, elle touche moins d'un retraité sur dix (figure 1), soit le taux de pauvreté le 2e plus bas de tous les pays de l'Union européenne, après la Slovaquie [2]. Ainsi, alors qu'il y a cinquante ans les seniors représentaient une catégorie paupérisée et déclassée par rapportau reste de la population, leur niveau de vie moyen est aujourd'hui équivalent à celui des actifs [3].

1 Taux de pauvreté des retraités et de la population entre 1970 et 2015



Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux rétropolées ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux.

Le système actuel réduit certaines inégalités du marché du travail.

En 2016, parmi les personnes âgées de 18 à 64 ans, le niveau devie des 20 % les plus aisées est 4,5 fois supérieur à celui des 20 % les moins aisées. Ce rapport estréduit à 3,7 parmi les personnesde 65 ans ou plus [4].
Ces réussites ne doivent pasconduire à défendre le statu quo. De graves problèmes existent dans le système actuel. En particulier, les femmes perçoivent en moyenne une pension de droit direct inférieure de 42 % à celle des hommes en 2017 [5].

De plus, du fait des réformes qui se sont succédées depuis 1993 (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, mise en place de la décote, etc.) et de la dégradation du marché du travail (gel du point d'indice dans la fonction publique, hausse du chômage à partir des années 1980, etc.), le montant moyen des pensions de droit direct diminue à chaque génération pour celles nées à partir de la fin des années 1940 [5].

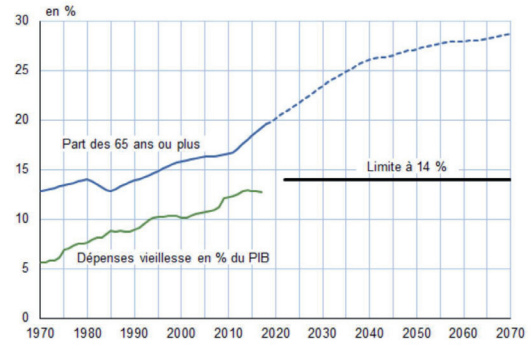
Il est possible de financer de hauts niveaux de pensions

Durant la deuxième moitié du XXe siècle, le système de retraites a fait face à une augmentation continue de la part de retraités dans la population (figure 2).

Il y a répondu par la hausse des ressources, et ne présente pas de problème systémique grave de financement, que ce soit aujourd'hui ou dans le futur.

La valeur produite chaque année en France est croissante : comment la répartir entre actifs et retraités est un choix de société. En 1960, nous étions 4 actifs pour 1 retraité. Aujourd'hui nous sommes 1,7 actif pour 1 retraité. Durant toute cette période, les moyens ont été trouvés pour financer des pensions de niveau croissant pour des retraités de plus en plus nombreux.

2 Part des seniors et dépenses de retraites en % du PIB entre 1970 et 2070



Sources : Drees, Compte de la protection sociale ; Insee, Comptes nationaux annuels, estimations de population et statistiques de l'état civil, projections de population.

Les retraites ont été financées tout en réduisant le temps de travail

Pour financer les retraites, il n'y a pas eu besoin de travailler plus. Au contraire, le temps de travail s'est nettement réduit : en quarante ans, la durée annuelle du travail a diminué de 350 heures en moyenne [6]. En parallèle, les études se sont rallongées, repoussant d'autant l'occupation d'un emploi à temps plein.

Cela a été possible grâce aux gains de productivité : la richesse produite s'est fortement accrue par rapport au nombre d'heures travaillées. Elle s'est accrue plus rapidement que le nombre d'habitants : le produit intérieur brut (PIB) par habitant a été multiplié par 3,4 (hors inflation) entre 1960 et 2017 [7] et il croîtra encore d'ici 2040.

Le fait que la richesse par habitant continue de progresser, malgré la réduction relative du nombre d'actifs par rapport aux retraités, signifie qu'il n'y a pas de problème systémique dans le financement des retraites. Chaque habitant pourrait disposer d'un meilleur niveau de vie tout en travaillant moins longtemps.

Le déficit est d'abord une question de ressources

Le déficit actuel du système de retraites est le fruit d'une succession de politiques ayant eu pour effet de faire stagner les ressources, tandis que les dépenses augmentaient régulièrement. En effet, les dépenses ont progressé du fait des évolutions démographiques, ainsi que de l'amélioration des pensions, notamment du fait de carrières plus souvent complètes (en particulier pour les femmes).

Or, les exonérations de cotisations sociales n'ont été, pour les régimes de retraites, que partiellement compensées par l'État.
La Cour des comptes rappelle que les allégements généraux de cotisations patronales sont estimés au total de 52 milliards d'euros en 2019 [8]. En comparaison, le déficit 2018 des caisses de retraites est de 3,5 milliards d'euros, soit 0,1 % du PIB [9]. Il est donc loin d'être insurmontable.

Un déficit creusé par les suppressions d'emplois dans les services publics

Comme le met en avant le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR), la dégradation du solde des régimes de retraites ces dernières années s'explique avant tout par les coupes dans la masse salariale de la fonction publique, cette dernière se caractérisant par des taux de cotisation sensiblement plus élevés que le privé [9].

Malgré la poursuite de ces politiques d'austérité et la baisse des contributions des différentes entités publiques (État, collectivités locales, Cnaf, Unédic…) qui en découle, le déficit projeté par le COR à l'horizon 2025 ne serait pourtant que de 0,3 % à 0,7 % du PIB, ce qui représenteentre un quart et la moitié de la croissance annuelle. C'est largement absorbable.

Au-delà des seuls services publics, un chômage élevé entraîne unmanque à gagner en termes decotisations sociales. Des politiques efficaces de lutte contre le chômage contribueraient ainsi à résorber le déficit des caisses deretraites.

De même, l'amélioration des salaires permettrait d'augmenter les cotisations. En assurant l'égalité

Dossier : Analyse Retra

salariale entre les femmes etles hommes, non seulement à poste et qualification égaux où l'écart est de 10 %, mais aussi en revalorisant les métiers dits « *féminins* », payés en moyenne19 % de moins que les métiers dits « *masculins* » [10], le déficit descaisses de retraites serait largement comblé.

La retraite par points : un système universel de baisse des pensions

Le projet de réforme du système de retraites est conçu pour respecter une régle : que les dépenses consacrées aux retraites soient plafonnées à 14 % du PIB, soit à peu près le niveau actuel.

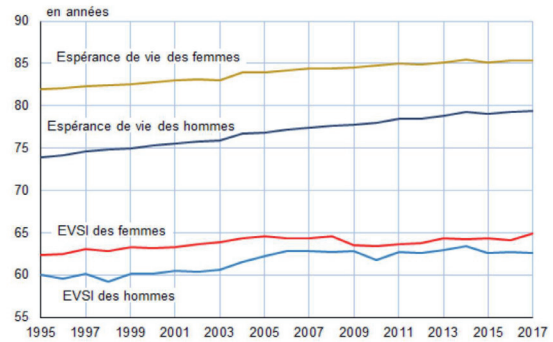
Dans le même temps, la part des personnes agées de 65 ans ou plus dans la population va passer de 20 % en 2020 à 26 % en 2040 [11].

Empêcher les ressources allouées au système de retraites d'accompagner cette évolution démographique alors que cela s'est toujours fait, entraînera mécaniquement le décrochage universel du niveau des pensions.

Qui pourra travailler jusqu'à 64 ans ?

Dans le système proposé, l'âge à partir duquel il serait possible de partir en retraite à taux plein (sans décote) serait défini à 64 ans, puis serait repoussé automatiquement de génération en génération.

3 Espérance de vie et espérance de vie sans incapacité (EVSI) entre 1995 et 2017



Champ : France métropolitaine.
Sources : Eurostat (extraction de données juillet 2019) ; Insee, estimations de population et statistiques de l'état civil.

Dans un contexte de chômage important des séniors, cela signifie pour beaucoup, prolonger une période d'inactivité : parmi la génération née en 1954, 4 personnes sur 10 n'étaient déjà plus en emploi au moment de la liquidation de leur retraite : 19 % étaient au chômage, 7 % en maladie ou invalidité, 3 % en préretraite et 13 % absents du marché du travail pour un autre motif [5].

De plus, l'espérance de vie en bonne santé plafonne depuis dix ans autour de 64 ans pour les femmes et 63 ans pour les hommes (figure 3) [12].

La retraite par points reproduit les inégalités du marché du travail

Le principe affiché de la réforme « *un euro cotisé ouvre les mêmes droits pour tous* » ne réduit pas les inégalités. Au contraire, il reproduit à l'identique les inégalités du marché du travail.

La prise en compte de l'ensemble de la carrière au lieu des 25 meilleures années pénalisera ceux qui auront connu des interruptions d'activité, des petits boulots ou des périodes de chômage de longue durée.

Cela concerne en particulier les femmes : dans la génération née en 1956, une femme sur deux a eu plus de 20 % d'années incomplètes au moment de liquider sa pension, contre 6 % pour les hommes [13].

Ainsi les femmes de cette génération ont validé 139 trimestres en moyenne, dont 108 par l'emploi, quand les hommes ont validé 153 trimestres, dont 137 par l'emploi. Par ailleurs, ceux qui ont bénéficié des meilleurs salaires seront toujours ceux qui bénéficieront des meilleures retraites.

De plus, les plus aisés vivent en moyenne plus longtemps et percevront donc une retraite plus longuement : les 5 % de personnes les plus aisées ont une espérance de vie supérieure de 13 ans pour les hommes et 8 ans pour les femmes à celles des 5 % de personnes les plus modestes [14].

Le système actuel atténue légèrement les inégalités salariales, par des départs plus précoces pour certains métiers difficiles, mais aussi un taux de remplacement plus élevé pour les bas salaires.

Pour les hommes, le taux de remplacement dépasse 83 % pour les salaires inférieurs à 1500 € par mois, alors qu'il est en dessous de 70 % pour les salaires supérieurs à 3 500 € par mois [15].

Définitions

Le taux de pauvreté correspond à la part des personnes dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Le seuil de pauvreté est généralement fixé à 60 % du niveau de vie médian, ce dernier étant le niveau de vie partageant la population en deux parts égales, la moitié vivant au-dessus, l'autre moitié en dessous.

La pension de droit direct est la pension acquise en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées, par opposition à la pension de réversion.

Le produit intérieur brut (PIB) correspond à l'ensemble de la valeur ajoutée créée en France dans les entreprises, services publics et autres secteurs institutionnels.

Dans le régime général, une année incomplète correspond à une année pour laquelle moins de quatre trimestres ont été validés. Pour valider quatre trimestres, il faut atteindre un montant donné de salaire, fixé à 800 heures de Smic depuis 1972, soit un mi-temps au salaire minimum sur l'année.

Le taux de remplacement est le rapport entre le montant de la pension et le dernier salaire, en pourcentage du dernier salaire.

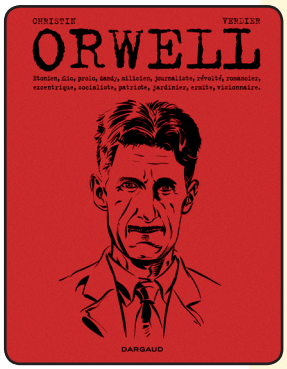
Sources

[1] Blasco J., Labarthe J., « *Inégalités de niveau de vie et pauvreté en 2015 et sur longue période* », in Les revenus et le patrimoine des ménages, coll. « *Insee Références* », édition 2018 [en ligne].
[2] Eurostat, « *Taux de risque de pauvreté basé sur l'activité la plus fréquente – enquête EU-SILC* », indicateur [en ligne].
[3] Insee, « *Niveau de vie selon le statut d'activité* », Chiffres-Clés [en ligne].
[4] Insee, « *Indicateurs de richesse nationale – dispersion des revenus* », Chiffres détaillés [en ligne].
[5] Drees, Les retraités et les retraites, coll. « *Panoramas de la Drees – social* », édition 2019 [en ligne].
[6] Raffin C., Yildiz H., « *Depuis 1975, le temps de travail annuel a baissé de 350 heures, mais avec des horaires moins réguliers et plus contrôlés* », in France, portrait social, coll. « *Insee Références* », édition 2019 [en ligne].
[7] Insee, « *Produit Intérieur Brut (PIB) et grands agrégats économiques en 2018. Comptes nationaux annuels - base 2014* », Chiffres détaillés, octobre 2019 [en ligne].
[8] Cour des comptes, Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale, octobre 2019 [en ligne].
[9] Conseil d'orientation des retraites, « *Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030* », Rapport du COR, novembre 2019 [en ligne].
[10] Chamkhi A., Toutlemonde F., « *Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes* », Dares Analyses n° 82, novembre 2015 [en ligne].
[11] Blanpain N., Buisson G., « *Projections de population à l'horizon 2070 : deux fois plus de personnes de 75 ans ou plus qu'en 2013* », Insee Première n° 1619, novembre 2016 [en ligne].
[12] Deroyon T., « *En 2018, l'espérance de vie sans incapacité est de 64,5 ans pour les femmes et de 63,4 ans pour les hommes* », Études et Résultats, Drees, octobre 2019 [en ligne].
[13] Mattmuller M., Ramos-Gorand M., « *La génération 1950 : une retraite plus longue et une pension plus élevée que celles des assurés nés en 1944 et 1956* », in France, portrait social, coll. « *Insee Références* », édition 2018 [en ligne].
[14] Blanpain N., « *L'espérance de vie par niveau de vie - Méthode et principaux résultats* », Document de travail n° F1801, Insee, février 2018.
[15] Senghor H., « *Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations* », Études et Résultats n° 926, Drees, juillet 2015 [en ligne].

Culture

Orwell

Christin VERDIER



Qui d'autre que l'auteur des cultissimes Phalanges de l'ordre noir pouvait s'attaquer à la biographie de George Orwell ?

Les écrits et la vie mouvementée de George Orwell s'inscrivent encore dans les soubresauts de la société contemporaine. Le crépuscule du stalinisme n'a pas donné une ride à son œuvre. « Big Brother » s'infiltre de plus en plus dans nos logis, les pauvres sont toujours plus pauvres, les trahisons occidentales et russes au Rojava kurde résonnent avec la Catalogne de 1937 ou d'aujourd'hui.

Une vraie recherche biographique

Visionnaire, complexé, torturé, Eric Blair (alias Orwell) a marqué plusieurs générations de créateurEs et de lecteurEs. Pierre Christin et le dessinateur Sébastien Verdier retracent sa vie dans un grand roman graphique. Le scénariste s'est appuyé sur les travaux de l'essayiste étatsunien Christopher Hitchens. En s'aidant de plusieurs astuces narratives et/ou graphiques, il a su découper la vie de l'auteur de telle sorte que chaque époque de la vie d'Eric Blair éclaire l'autre (« Orwell avant Orwell », « Blair invente Orwell », « Orwell orwellien » et « Après Orwell »).

Un objet-livre atypique

Le portrait dressé, très éclectique et personnel, rend palpable un personnage certes bourré de contradictions mais surtout de certitudes non négociables. La forme éditoriale de la BD Orwell en fait un objet-livre où les auteurs laissent parfois la parole à l'écrivain en le citant à travers ses propres tapuscrits ou en cédant le pinceau à d'autres talents du neuvième art : André Juillard, Manu Larcenet, Blutch, Olivier Balez, Juanjo Guarido (inoubliable portait de Napoléon, le cochon) et bien sûr Enki Bilal.

Le trait classique et fin de Sébastien Verdier, son dessin noir et blanc réaliste, relevé parfois de touches de couleur et de photographies d'époque, donnent du relief à des cases très fouillées. Le dessinateur ne néglige ni les décors ni les atmosphères qui renforcent ainsi le travail biographique de Pierre Christin.

Un regret orwellien

Pierre Christin ne peut s'empêcher de remarquer dans le chapitre « Après Orwell » qu'« une certaine extrême gauche ou extrême droite tente d'annexer l'écrivain ». Rappelons donc, en toute humilité, au grand scénariste que si, toute sa vie, Orwell est resté conservateur dans certains domaines (mariage, incompréhension de l'homosexualité), il est resté jusqu'à son dernier souffle anti-impérialiste et socialiste révolutionnaire.

Les derniers jours du nouveau Paris _ *China Miéville*

1941. A Marseille, Jack Parsons, jeune ingénieur américain versé dans les sciences occultes, rencontre un groupe de résistants auquel appartient André Breton.

Il souhaite s'inspirer du surréalisme pour créer un golem capable de renverser le Troisième Reich, mais change involontairement le cours de la guerre... 1950.

Dans Paris occupé, les oeuvres surréalistes ont pris vie après l'explosion de la Bombe S, et combattent les démons et leurs maîtres nazis aux côtés de la résistance dans un décor halluciné.

Représentants du personnel : Encore des précisions

Le décret n°2019-1548 du 30 décembre 2019 relatif à l'organisation et au fonctionnement des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical vient de préciser un certain nombre de points laissés en suspens.

L'obligation d'affichage de la liste nominative membres du CSE

L'article R.2314-22 du Code du travail fixe l'obligation pour l'employeur d'afficher la liste nominative des membres de chaque Comité Social et Economique dans les locaux affectés au travail. Celle-ci doit indiquer l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du comité.

Le nombre de membres du CSE Central

Il est précisé à l'article R.2319-1 du Code du travail que le nombre de membres du CSE central ne peut pas, sauf accord collectif, dépasser les 25 titulaires et autant de suppléants. Dans ce cadre, chaque établissement peut être représenté, a minima, au CSE Central, par un.e seul.e délégué.e, titulaire ou suppléant.e et au maximum par 2 délégué.e.s titulaires et 2 délégué.e.s suppléant.e.s.

Prise de crédit d'heures de délégation pour les délégué.e.s syndicaux au forfait jours

Afin d'éviter un risque de perte de crédit d'heures en fin d'année civile pour les délégué.e.s syndicaux en forfait jours, il décide que « lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures », la/le représentant.e « qui en bénéficie au titre des heures additionnées sur l'année dispose d'une demi-journée qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié ».

Cette disposition est retranscrite dans l'article R.2142-1 du Code du travail pour les délégué.e.s syndicaux et l'article R.2143-1 du dit code pour les délégué.e.s syndicaux centraux. Nous rappelons que cette disposition ne s'applique pas aux salarié.e.s soumis.es à la modalité 2 de la convention collective des Bureaux d'études techniques, car celle-ci est un forfait hebdomadaire avec une limitation annuelle en nombre de jours.

Prorogation des agréments des experts CHSCT

Le gouvernement a décidé de proroger les agréments de l'ensemble des experts CHSCT dont l'agrément devait expirer avant le 30 juin 2021. Celui-ci est prorogé jusqu'au 31 décembre 2021. Les expertises engagées par des experts bénéficiant d'un agrément pourront être menées jusqu'à leur terme nonobstant l'expiration de l'agrément.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE à la majorité des membres présents

Outre ce décret, la Cour de cassation a, dans un arrêt daté du 27 novembre 2019 (N°19-14.224), précisé les règles de désignation des membres du CSSCT par le CSE.

Pour rappel, selon l'article L.2315-39 du code du travail, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont désignés par le Comité Social et Economique (CSE) parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Or selon l'article L.2315-32, alinéa 1, du même code, les résolutions du Comité Social et Economique sont prises à la majorité des membres présents. Il en ressort donc que la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote, sans qu'il soit besoin d'une résolution préalable fixant les modalités de l'élection.

NOUS SOMMES UN LIEN
ENTRE 3 MILLIONS D'ADHÉRENTS.

AÉSIO, c'est le regroupement des mutuelles ADRÉA, APRÉVA et EOVI MCD pour tisser **un lien encore plus solide entre nos adhérents et nous.**

decideurs-sociaux@aesio.fr

GROUPE MUTUALISTE D'ASSURANCES DE PERSONNES / SANTÉ - PRÉVOYANCE

MUTUALITÉ FRANÇAISE

Groupe AÉSIO, Union Mutualiste de Groupe soumise aux dispositions du Livre I du code de la Mutualité Immatriculée sous le n° 821 965 241 - Siège social : 25 place de la Madeleine 75008 PARIS - Enregistrée à l'ORIAS en tant que mandataire d'assurance sous le n°16006968. Informations disponibles sur www.orias.fr. Crédit photo Alexis Raimbault. Document non contractuel à caractère publicitaire. DC-1909-ENT_CAR_A5

GROUPE AÉSIO

DÉCIDONS ENSEMBLE DE VIVRE MIEUX