

Le Commercial CGT

Numéro spécial pour la défense de notre Sécurité sociale.



**POUR LA
SOLIDARITÉ
LA
PROTECTION
SOCIALE
C'EST
CAPITAL**

LES CRÉATEURS DE RICHESSES,
C'EST NOUS !

**RÉPARTIR
AUTREMENT,
ÇA C'EST
CAPITAL**

**la
cgt**
www.cgt.fr

**la
cgt**

N° 15 / Juillet Aout Septembre 2018
Votre Revue trimestrielle de la Fédération Nationale
CGT des VRP et Commerciaux

Technico-commerciaux, Cadres de la vente, VRP,
Ingénieurs commerciaux et autres Commerciaux itinérants

« JE N'AIME PAS
LE TERME "PÉNIBILITÉ",
IL INDUIT QUE LE TRAVAIL
EST UNE DOULEUR »

EMMANUEL MACRON,
présentation du programme,
forum politique du MEDEF

« DANS MON SECTEUR,
TOUTES LES TROIS MINUTES,
UN SALARIÉ EST VICTIME
D'UN ACCIDENT »

THOMAS,
ouvrier du bâtiment,
élu en CHSCT

CHANGEZ DE REGARD SUR L'ACTUALITÉ SOCIALE ET JURIDIQUE

nvo

LA NOUVELLE VIE OUVRIÈRE
LE MAGAZINE DES MILITANTS
DE LA CGT

nvo.fr

la
cgt

Technico-commerciaux,
Cadres de la vente,
VRP, Ingénieurs commerciaux et
autres Commerciaux itinérants

Dépôt légal ISSN 2429-1560

LE COMMERCIAL C.G.T

Revue Trimestrielle
de la Fédération C.G.T des VRP
et Commerciaux

3 rue du Château d'Eau
75010 Paris
Bureau 103

Éditée par
l'Association Le Commercial

Directeur de publication
Hervé DELATTRE
herve.delattre@cgt-commerciaux.fr

Comité de rédaction
Hervé DELATTRE
Gérald BANSARD
Sylvain PLOUZIN
Illustration Placide

Mise en Page
Hervé DELATTRE
Dépôt légal ISSN 2429-1560
Bibliothèque Nationale de France.

Bourse du Travail de Paris,
3 rue du Château d'Eau
75 010 PARIS
01 44 84 50 34
lecommercialcgt@cgt-commerciaux.fr

Tarif de l'abonnement annuel
4,00 €

Commission paritaire
0320 S 08449

Imprimé en France

Imprimerie Message
111 rue Nicolas VAUQUELIN
31 100 TOULOUSE

N° 15
2 500 exemplaires.

Routage Presse
ORPP
Office de Routage de Presse
et Publicité
ZAC de Chanteloup
Avenue Albert Einstein
93600 Aulnay Sous Bois

EDITORIAL

Pour une Sécurité Sociale à 100 %

Par Hervé DELATTRE, Secrétaire Général



Un amendement, déposé le 22 juin par un député LREM, au projet de loi constitutionnelle intitulé « pour une démocratie plus représentative, responsable et efficace » a été adopté en commission des lois dans la nuit de jeudi 5 au vendredi 6 juillet 2018. Cet amendement substitue, dans la Constitution, le terme « loi de financement de la protection sociale » au terme « loi de financement de la Sécurité sociale ».

Un changement dénoncé par la CGT car nous estimons que remplacer "Sécurité sociale" par "Protection sociale" est une remise en cause du sens de la Sécurité sociale : « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ». Nous nous inquiétons que ce changement permette de « soumettre l'assurance-chômage et les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO comme les régimes spéciaux, aux futures lois de financement de la protection sociale ». **C'est dans ces conditions que la fédération a décidé de consacrer dans ce numéro de notre journal, un dossier spécial défense de notre Sécurité sociale.**

Autre sujet d'inquiétude la « réforme » des retraites, qui s'annonce être la plus importante du quinquennat et qui vise à mettre fin aux 42 régimes de retraite actuels pour les remplacer par un système unique de « retraite par points ». **La retraite par POINTS, c'est la fin des garanties sur le montant de la retraite.** Aujourd'hui, le montant de la retraite est calculé en partant du salaire perçu. Il s'agit d'une retraite à prestation définie. Avec la bascule vers un système par points, la seule certitude sera le niveau de cotisation pour acquérir des points. Le montant de la pension, lui, ne sera connu qu'au moment du départ en retraite, en découvrant la valeur en cours des points, selon les données économiques et démographiques du moment.

Pour la CGT, le système universel de « retraite par points » c'est non ! Mais il faut y rajouter le maintien de tous les régimes existants pour briser l'objectif de cette contre-réforme voulue par Macron et son gouvernement. La fédération a donc décidé de consacrer un grand dossier dans le prochain numéro du commercial sur la réforme des retraites par points. (N°16).

Enfin, lors des derniers stages animés par la fédération, beaucoup de stagiaires sont demandeurs d'un guide sur la mise en place du CSE et sur son fonctionnement. Ce guide sortira courant novembre. Il sera mis à la disposition des adhérents gratuitement et sera envoyé par messagerie électronique sur simple demande à la fédération.

AU SOMMAIRE.

EDITO.....	3
HOMMAGE A PIERRETTE THURMEAU ET ROBERT MATHON.....	4 et 5
FICHE JURIDIQUE VRP, LA PROTECTION SOCIALE	7 et 8

DOSSIER THEMATIQUE : « DEFENDRE NOTRE SECURITE SOCIALE » 9 à 31

PIERRETTE THURMEAU NOUS A QUITTES



Pierrette s'en est allée comme elle fut dans sa vie, en toute discrétion.

Epouse de notre regretté camarade Olivier Thurmeau, Pierrette milita de longues années à notre syndicat de la région parisienne et participa à sa direction. Elle nous aida beaucoup aussi à améliorer la qualité du travail administratif et ne compta jamais son temps au siège du syndicat.

Comme son mari Olivier, Pierrette s'est également investie dans la vie de la fédération, en particulier au sein de la commission de contrôle financier.

Pierrette était toujours disponible pour les autres et pleine de gentillesse.

Lors du conflit chez Scaneditions, où son mari était l'un des responsables du syndicat, elle a hébergé avec Olivier chaque semaine, et ce pendant plus d'un an, deux camarades habitant en province afin de permettre la présence à Paris de la direction du syndicat pour mieux mener la lutte.

La solidarité n'était pas un vain mot pour Pierrette.

Une délégation de la fédération était présente lors des obsèques qui ont eu lieu le vendredi 15 juin 2018.

Nous garderons de Pierrette le souvenir d'une femme engagée et toujours disponible pour la CGT.

La fédération présente à sa famille et ses amis, toutes ses condoléances.

ROBERT MATHON N'EST PLUS



Robert devant sa maison.

Nous nous attendions malheureusement à cette triste nouvelle, tant l'état de santé de Robert âgé de 89 ans s'était dégradé.

Sur son lit d'hôpital, quelques jours avant sa mort, lors d'une visite d'Hervé Delattre et d'Yves Berthon, il leva le poing pour dire « vive la CGT et à bas le Front National ». Tel était Robert, homme de conviction et militant dévoué à l'émancipation humaine.

Amoureux de la Hongrie où il passa de longs moments, Robert était toujours disponible pour participer à la vie du syndicat de la région parisienne dont il fut longtemps un dirigeant, mais aussi à celle de la fédération. Il fut pendant de nombreuses années le président de la commission de contrôle financier de la fédération et s'acquitta de cette importante responsabilité avec détermination et sérieux.

A ses yeux, il n'y avait rien de plus important que l'argent des syndiqués et il veillait à ce que chaque dépense soit utile et constructive pour la fédération.

Robert fut un militant qui, en toutes circonstances, a toujours considéré que la CGT devait vivre et se développer au sein de notre profession. Il participa à toutes les batailles que nous avons menées depuis plusieurs décennies.

Une délégation de la fédération était présente lors de ses obsèques.

Nous saluons le militant, le camarade et l'ami et assurons son épouse et ses enfants de toute notre solidarité et de notre amitié.

LE GUIDE

Le Comité Social et Economique (CSE)

**Disponible gratuitement à partir de
novembre en version PDF**

**Pour le recevoir par messagerie électronique,
faites votre demande par mail à l'adresse :**

hdelattre.cgt@gmail.com

●
●
● **Préambule.**

Négociation de la mise en place de l'élection.

Du protocole d'accord électoral aux accords collectifs.

Mise en place et fonctionnement du CES.

Commissions, réunions, attributions ...



Collection numérique « Le Guide »
Edité par la **Fédération Nationale**
CGT des VRP et Commerciaux
Technico-commerciaux, Cadres de la vente, VRP,
Ingénieurs commerciaux et autres Commerciaux itinérants



Fiche n°4: La protection sociale du VRP

Les VRP relèvent du régime de la Sécurité sociale. Pour les VRP multicartes, la Caisse nationale de compensation des cotisations de Sécurité sociale des VRP (CCVRP gérée désormais par l'URS-SAF) est chargée de recouvrer diverses cotisations et contributions sociales.

Les employeurs des VRP peuvent appliquer une déduction forfaitaire pour frais professionnels de 30 % sur l'assiette de cotisations, soumise à l'accord du salarié. Les prestations de la sécurité sociale sont versées dans les conditions de droits communs, sauf quelques adaptations.

Par ailleurs, les VRP bénéficient d'une protection sociale complémentaire obligatoire: Malakoff Médéric Retraite Arrco pour la retraite Arrco, et Malakoff Médéric Retraite Agirc pour la retraite Agirc.

Régime de Sécurité sociale.

Principe. Le voyageur, représentant ou placier, soumis aux dispositions des articles L.7311-1 et suivant du Code du travail est obligatoirement assujéti au registre général de la Sécurité sociale (CSS art L.311-32). La qualification donnée par les parties au contrat n'est pas déterminante (Cass, 17 D2C 1992? N° 990 -21.788).

En fait, il s'agit d'une appréciation de fait qui relève de l'appréciation souveraine des tribunaux.

L'absence de lien de subordination ne permet pas à elle seule d'exclure le statut légal de VRP dès lors que, dans l'exercice de son activité, le salarié remplit les conditions pour en bénéficier (Cass.soc, 13 janv 2009, n° 08-40.157P).

Toutefois une cour d'appel (30 janv. 1992 CS, n°89-17.664P) a pu décider que le commercial avait le statut d'indépendant, ce qui excluait qu'il ait pu être considéré comme un VRP statutaire au sens des articles L 311-3 du Code de la Sécurité sociale et L. 7311-1 et suivant du Code du travail. En effet, l'inscription du VRP au registre spécial des agents commerciaux et son immatriculation aux organismes de protection sociale des travailleurs indépendants, n'est pas compatible avec le statut de VRP. Il en va de même pour une inscription au statut d'auto-entrepreneur. L'article L 7311-3 précise : « Est VRP toute personne qui ne fait aucune opération commerciale pour son compte personnel ».

Cotisations.

Déduction des frais professionnels. Les employeurs de VRP ont la possibilité, sur option, d'appliquer à la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale, dans la limite d'un plafond, une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels. Cette déduction est fixée à 30 % par le Code général des impôts (art.5 de l'annexe 4 du CGI dans sa rédaction en vigueur au 31 déc. 2000) et elle est plafonnée à 7 600 € par année civile.

Lorsque l'employeur applique à tort l'abattement forfaitaire pour les frais professionnels des VRP pour le calcul des cotisations, le salarié est en droit de demander réparation du préjudice subi.

Selon l'Administration, cette déduction forfaitaire spécifique est un avantage particulier qui n'est pas acquis de plein droit. Il appartient à l'employeur d'en revendiquer le bénéfice de façon expresse et non équivoque.

L'employeur peut opter pour cette déduction lorsqu'une convention ou un accord collectif l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord.





Fiche n°4: La protection sociale du VRP

A défaut, il appartient à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Celle-ci pourra alors figurer soit dans le contrat de travail, soit faire l'objet d'une procédure de mise en œuvre par l'employeur, consistant à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec avis de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits. Cette lettre doit être accompagnée d'un coupon-réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. La consultation ainsi effectuée vaut accord définitif du salarié.

Si l'employeur n'utilise pas de la faculté qui lui est offerte d'opérer la déduction forfaitaire, ou si le salarié ou les représentants des salariés ne sont pas préalablement consultés, ou si le salarié ou les représentants du salarié refusent expressément cette déduction forfaitaire spécifique, l'assiette des cotisations est constituée par la rémunération proprement dite, à l'exclusion de toutes indemnités représentatives de frais.

Assurance maladie.

Indemnités journalières. Les conditions d'attributions des indemnités journalières d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès pour les VRP relèvent du droit commun.

Toutefois, les VRP peuvent relever des professions à caractère discontinu pour lesquelles des règles plus souples sont prévues. La Direction de la sécurité sociale du ministère de la Santé précise dans une circulaire qu'il appartient aux caisses de déterminer dans chaque cas particulier –notamment pour les VRP-, compte tenu des circonstances dans lesquelles l'assuré exerce sa profession, s'il peut entrer dans le champ de ces dispositions. La discontinuité peut en effet résulter des modalités d'exercice de la profession par le salarié ou caractériser l'activité de l'entreprise.

Indemnités conventionnelles. L'article 8 de l'ANI du 3 octobre 1975 prévoit le versement d'indemnités journalières complémentaires pour les VRP qui justifient d'au moins deux ans d'ancienneté. Ces stipulations conventionnelles s'appliquent sous réserve de dispositions légales plus favorables (Code du trav.art.D.1226-1) ou de mesures particulières plus avantageuses dans l'entreprise.

Cette indemnité conventionnelle est due lorsque la suspension du contrat se prolonge au-delà de 30 jours. Elle prend effet rétroactivement à compter du onzième jour de suspension. Elle est égale, par jour civil d'absence indemnisable, à un pourcentage de la rémunération moyenne mensuelle de l'intéressé au cours des douze derniers mois d'activité, déduction faite des frais professionnels, et dans la limite du plafond du régime des retraites des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Assurance maternité. Les prestations du régime de Sécurité sociale du VRP sont identiques à celles des autres salariés. En application de l'article 10 de l'ANI du 3 octobre 1975, le VRP qui justifie de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat de travail est suspendu du fait du congé légal de maternité, bénéficie pour chaque journée indemnisée par la Sécurité sociale à ce titre, d'une indemnité journalière de repos complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale.

Cette indemnité est égale pour chaque journée civile d'absence indemnisable, à 1/60 de la rémunération mensuelle moyenne au cours des douze derniers mois d'activité (déduction faite des frais professionnels) versée à l'intéressée par l'employeur .

La suite « ACCIDENTS DE TRAVAIL DES VRP » dans le prochain numéro.



DOSSIER THEMATIQUE :

« DEFENDRE NOTRE SECURITE SOCIALE »

PREAMBULE et EDITO.....	10 et 11
POUR UNE SECURITE A 100%.....	12 à 15
CONQUERIR LES MOYENS DE FINANCEMENT.....	16 à 19
RETRAITE COMPLEMENTAIRE ARRCO ET AGIRC.....	20 à 23
LA RETRAITE, VALEURS ET PROPOSITIONS DE LA CGT.....	24 à 27
LA CSG.....	28 à 31



Attaque frontale contre la Sécurité sociale : le gouvernement sort de l'ombre !

Une modification de grande portée qui risque de changer la nature même de la Sécurité sociale

C'est en pleine nuit du 5 juillet dernier et en catimini qu'un amendement d'un député LREM a été adopté pour remplacer le terme « **Sécurité sociale** » par « **protection Sociale** » dans plusieurs articles de la Constitution.

Loin d'être un amendement de forme, cette modification portera gravement atteinte à la nature même de la Sécurité sociale. Cela prépare à la remise en cause du financement de la maladie, mais aussi du chômage et s'inscrit dans le projet de réforme des retraites envisagé pour 2019 par le Président de la République et son gouvernement.

La Sécurité sociale impose la notion de redistribution. Pas la protection sociale !

Il n'existe pas actuellement de définition juridique du périmètre de la protection sociale, contrairement au terme de « Sécurité sociale qui inclut une notion de **redistribution** (*entre actifs et retraités, entre personnes bien portantes et malades etc.*). Remplacer « Sécurité sociale » par protection sociale est une remise en cause du sens de la Sécurité sociale « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins ».

De plus, l'objectif à peine voilé de ce changement est de soumettre l'assurance-chômage et les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO comme les régimes spéciaux, aux futures lois de financement de la protection sociale. Cet amendement rétrograde vise à permettre au gouvernement d'engager son projet de remise en cause de notre système de retraite solidaire par répartition !

La Sécurité sociale repose sur des droits financés par des cotisations, c'est-à-dire par le travail et non pas par ce que vise le gouvernement : l'impôt, c'est-à-dire la fiscalisation de la Sécurité sociale.

On passe d'une logique de droits associés au travail à une logique de solidarité qui passe par l'impôt !

La Sécurité sociale n'est pas soumise à la concurrence, la protection sociale si !

La CGT agit pour la reconquête de la Sécurité sociale, c'est là un choix de société qui appelle à l'intervention et à la mobilisation de tous !

Emplois, salaires, protection sociale L'antidote au plan Macron

PRESENTATION

La bataille revendicative autour du 100 % Sécurité sociale est importante dans un contexte de remise en cause de notre modèle social et de la protection sociale issue du Conseil National de la Résistance. Il nous semble primordial de défendre, d'améliorer et d'actualiser notre Sécurité sociale.

Ce dossier est, pour notre fédération, le modèle d'une Sécurité sociale du 21ème siècle et constitue un véritable projet de société.

A l'appui de la campagne de notre Confédération « Pour la reconquête de la Sécurité sociale », faisons vivre l'esprit bâtisseur de notre modèle social, pour que les utopies d'hier deviennent les réalités de demain.

La fédération CGT des VRP et Commerciaux ainsi que le journal « le commercial CGT » tiennent à remercier la fédération CGT des organismes sociaux et son secrétaire général Denis LALYS ainsi que la Confédération pour leurs précieuses aides dans la rédaction de ce dossier.

Hervé DELATTRE

Secrétaire général de la Fédération CGT des VRP et

La CGT des VRP et Commerciaux
Pour une Sécurité Sociale à 100 %



FICHE REPERE REVENDICATIVE

POUR UNE SECURITE SOCIALE A 100 %.

« Jamais nous ne tolérerons qu'un seul des avantages de la Sécurité sociale soit mis en péril. Nous défendrons à en perdre la vie et avec la plus grande énergie cette loi humaine et de progrès. » Ambroise Croizat.



La création de la Sécurité sociale en 1945 est l'aboutissement d'un long combat. C'est la lutte de classe qui en est à l'origine.

Les premières caisses de secours ont été imposées aux patrons par les grèves. Aujourd'hui la défense de la Sécurité sociale passe par la même règle : se défendre ensemble, pour protéger chacun !

La fédération CGT des VRP et Commerciaux propose le droit à une Sécurité sociale à 100 % pour la santé, la famille, l'emploi, la retraite et la perte d'autonomie.

La protection sociale vise à protéger les individus des aléas et des évolutions de la vie ainsi que des ruptures avec le marché du travail: maladie, maternité, accidents du travail, invalidité, perte d'autonomie, chômage, retraite, éducation des enfants.

La protection sociale doit répondre aux principes de solidarité, de démocratie et d'universalité qui constituent le fonctionnement de la Sécurité sociale. La Sécurité sociale est au cœur de la protection sociale en France. Son rôle doit être renforcé.

L'OBJECTIF :

Notre proposition s'inscrit volontairement dans les pas du Conseil National de la Résistance par:

« la mise en place d'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 le procurer par le travail avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'Etat, de la naissance à la mort. »

Ambroise CROIZAT

Ce programme du CNR reposait sur les valeurs d'unicité d'universalité, de solidarité et de démocratie :

Unicité: C'est une institution unique qui doit couvrir l'ensemble des risques sociaux, que sont maladie, vieillesse, perte d'emploi, décès, invalidité, accidents du travail etc...

Universalité : La couverture doit être étendue à tous les citoyens.

Solidarité : Solidarité intergénérationnelle, solidarité bien-portant / malade ou en perte d'autonomie, financée par les richesses créées par le travail.

Démocratie : La gestion doit être l'œuvre des assurés eux-mêmes.

Pour autant, la Sécurité sociale n'a jamais été unique puisque l'assurance chômage en a été exclue, ni universelle car elle ne couvrait pas l'ensemble de la population. De plus, elle n'a jamais été non plus à proprement parler à 100 %, mais l'objectif des fondateurs était bel et bien de l'atteindre grâce au salaire socialisé, clef de voûte du financement de ce système. Les cotisations sociales en étaient le socle.

Nous devons nous réapproprier le sens des mots et parler de salaire socialisé qui structure notre système protection sociale. Le rôle des « politiques » institutionnels, des représentants patronaux et des soi-disant « économistes médiatiques » est de rendre confus ce qui n'apparaît que trop clairement. Nous entendons bien plus souvent parler, à ce propos, de « charges » sur les salaires, alors qu'il s'agit en réalité de cotisations qui viennent alimenter une caisse commune qui permet de verser à chacun l'autre partie de son salaire: le salaire différé.

Nous proposons de partir à la reconquête de notre Sécurité sociale, conforme à l'objectif de « chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins afin de ne pas avoir à souffrir les angoisses du lendemain et pour que reflourissent les jours heureux. »

Parce que la protection sociale n'est pas une marchandise, qu'elle est l'un des biens les plus précieux, à laquelle la population reste fortement attachée, il faut mettre en place une Sécurité sociale à 100 %, fidèle aux principes fondateurs, tout en répondant aux défis du 21^{ème} siècle.

CE QUI EXISTE AUJOURD'HUI :

Le dogme de la réduction du coût du travail et des dépenses publiques a conduit à la fragilisation du système et installé le doute dans sa pérennité.

Ainsi, c'est de l'intérieur même que la casse s'organise, notamment avec la mise en place des conventions d'objectifs et de gestion pour les trois régimes de la Sécurité sociale, dans les accueils Pôle emploi, dans les missions locales et dans les organisations de la mutualité. De fusion en fusion, de restructuration en restructuration, d'économie de gestion en économie de gestion, ce sont les salariés des organisations sociales et les travailleurs qui subissent de plein fouet les bouleversements organisés pour remettre en cause la solidarité intergénérationnelle, universelle basée sur le salaire socialisé.

En s'attaquant aux fondamentaux et valeurs créatrices de la Sécurité sociale ainsi qu'à l'ensemble de la protection sociale avec, entre autres, le pacte de responsabilité, ce sont les missions de services publics dévolues à la Sécurité sociale et aux organismes de protection sociale qui sont largement bafouées.

Cela a généré une baisse globale de la prise en charge de la Sécurité sociale et de l'assurance chômage au détriment de la population, ceci impactant les organismes complémentaires et profitant aux assurances privées.

Cette logique d'austérité à tous les étages de notre protection sociale à la française a, par ailleurs, entraîné une constante dégradation des conditions de travail, la baisse continue des effectifs et le blocage des salaires de l'ensemble des salariés de la protection sociale.

Les réformes successives qui se sont mises en place n'ont eu de cesse de revenir sur ce formidable acquis social et de le détricoter. Les politiques libérales s'inscrivent dans un double mouvement de fond : le désengagement des employeurs dans le financement de la Sécurité sociale et une volonté de transférer au privé, au marché, à la finance, une partie de plus en plus importante du budget de la protection sociale, **soit actuellement plus de 700 milliards.**

En 1990, les cotisations sociales représentaient 86 % des recettes. Cette évolution s'est radicalement inversée avec la mise en place de la CSG en 1991, puis avec la montée en puissance des exonérations de cotisations patronales dans l'objectif pernicieux d'alléger le soi-disant « coût du travail ».

Ce double mouvement s'est traduit par un recul de plus de 20 points de la part des cotisations sociales dans les recettes de la Sécurité sociale. S'agissant de l'assurance chômage, le produit des cotisations est détourné de son objet et remplace pour partie l'impôt dans le financement du service public. Enfin, l'insuffisance générale du coût horaire et les trop fortes distorsions selon les choix et les moyens des conseils départementaux conduisent à un déficit chronique de financement dans l'aide et le maintien à domicile.

Poursuivant cette cure d'austérité, les gouvernements successifs visent à aller bien plus loin en programmant la suppression de toutes les cotisations sociales vers la CSG et l'exonération des cotisations patronales.

A terme, c'est la disparition de la Sécurité sociale au sens large des textes de 1945 et l'instauration d'un simple filet de sécurité. Tout le reste serait renvoyé aux organismes complémentaires soumis aux règlements européens en la matière et aux assurances privées qui sont, par essence, profondément non solidaires donc inégalitaires.



LES CONDITIONS POUR Y PARVENIR:

Nous proposons la création d'un régime universel basé sur la solidarité, financé par le salaire socialisé et géré par les intéressés eux-mêmes et couvrant l'ensemble des droits.

« **Le 100% sécu** » c'est :

Le droit à la santé: une prise en charge totale pour toutes et tous, sans reste à charge sur les médicaments comme sur les soins et les dispositifs de santé, en courte ou en longue maladie, maternité, invalidité, accidents du travail, en ambulatoire ou en hospitalisation.

Le droit à la famille : les prestations familiales doivent être universelles, non imposables, sans condition de ressources et dès le premier enfant. En outre, des droits nouveaux doivent être mis en place pour suivre la transformation de la parentalité, tout en promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, l'allocation logement doit être une prestation pour réduire les dépenses de logement des personnes modestes, quels que soient leur âge et leur mode de logement.

Le droit à l'emploi: une indemnisation de tous les demandeurs d'emploi sans exception, y compris les primo demandeurs d'emploi et les salariés précaires, fixée à 80 % du dernier salaire brut (minimum SMIC) et ce, jusqu'au retour à l'emploi et ce, à partir des missions fondamentales de conseil, d'accompagnement et d'insertion professionnelle s'adressant aux demandeurs d'emploi et aux salariés.

Le droit à la retraite: une pension basée sur la répartition. L'âge de 60 ans doit redevenir l'âge légal de départ et la base pour le droit à la retraite. Les départs anticipés en retraite doivent être confortés et reconnus pour les salariés en carrière longue, les assurés handicapés et ceux exposés à des conditions de travail pénible, insalubres ou à risques. Le montant des pensions, a minima, doit se calculer sur les 10 meilleures années et/ou 75 % du dernier salaire brut. Enfin celles-ci doivent être indexées sur l'évolution des salaires.

Le droit à compensation de la perte d'autonomie: une prise en charge totale pour toutes et pour tous, quel que soit le type de prestation choisie (domicile, EHPAD...)

Cela implique le transfert de la totalité des personnels du champ de la protection sociale au sein de ce régime unique.

« La Sécurité sociale est la seule création de richesses sans capital. La seule qui ne va pas dans la poche des actionnaires mais est directement investie pour le bien être de nos citoyens. Faire appel au budget des contribuables pour financer serait subordonner l'efficacité de la politique sociale à des considérations purement financières. Ce que nous refusons. »

Ambroise CROIZAT.

LES MOYENS POUR Y PARVENIR:

Mis en place dès la création de la Sécurité sociale, le salaire socialisé est le fondement d'un système solidaire et universel, car il garantit ainsi son financement, mais aussi son indépendance face aux politiques gouvernementales.

Ce principe de financement justifie que le régime universel relève de la démocratie sociale et doit être placé sous la responsabilité de représentants élus par les assurés sociaux.

La contribution des employeurs doit demeurer une cotisation c'est-à-dire prélever dans l'entreprise et également contrôler.

Afin de tenir compte de certaines réalités économiques, l'augmentation des taux de cotisation sociale doit être modulée en fonction de la valeur ajoutée créée dans l'entreprise et de l'importance de sa masse salariale.

Il est également nécessaire de soumettre l'ensemble des éléments de rémunération à cotisations, et ceci afin d'éviter le développement de formes de rémunérations aléatoires, inégalitaires et discriminatoires.

Enfin la CSG doit être supprimée et remplacée sur les salaires par une cotisation salariale et sur les revenus financiers par une contribution au financement du Régime universel. Celle correspondant aux revenus de remplacement serait supprimée.

CONCLUSIONS:

Redonnons tout son sens à la Sécurité sociale, afin de la restaurer sur ses bases fondatrices et initiales de 1945 !

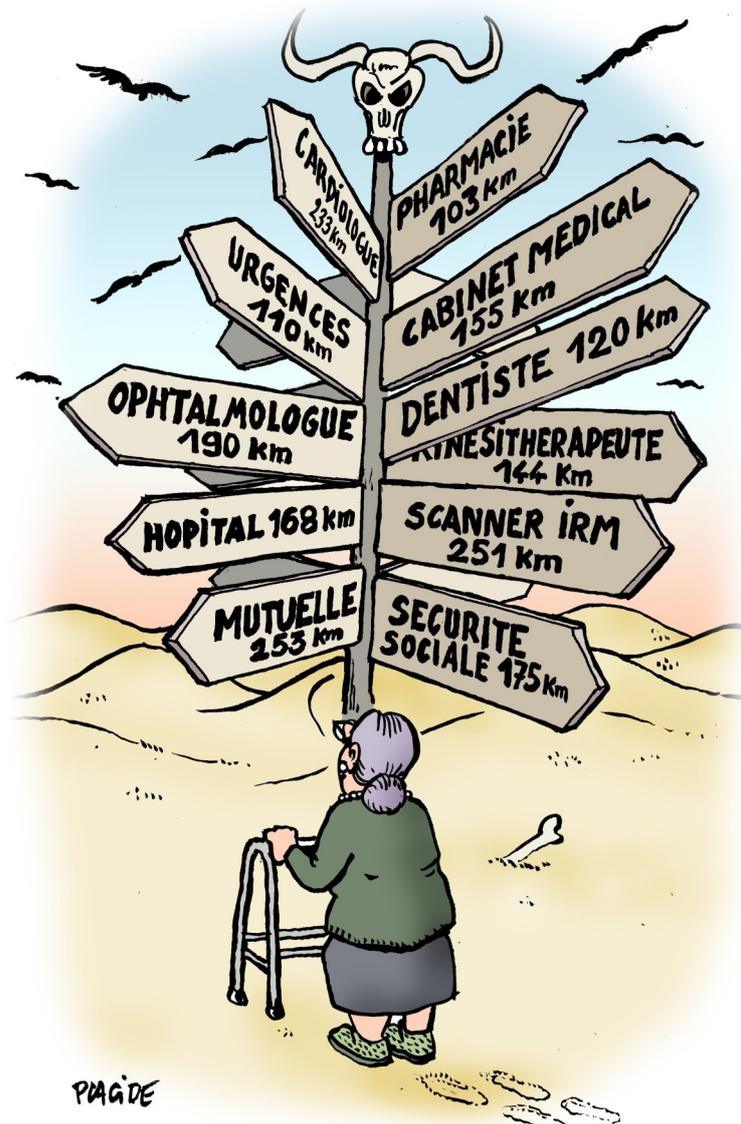
Il nous faut rétablir, dans les faits et dans les esprits, les principes d'une Sécurité sociale financée par le salaire socialisé qui mettra fin aux exonérations, voire aux suppressions de cotisations sociales.

Ces exonérations, non seulement n'apportent strictement rien sur le plan de la création d'emplois, mais ne sont que la partie inavouable des cadeaux, toujours plus importants offerts à un patronat toujours plus avide de profit.

La France a largement les moyens de mener une politique plus ambitieuse de protection sociale, financée à 100 % par la Sécurité sociale. Il s'agit là d'un véritable choix de société qui passe aussi par une autre politique en matière d'emploi et de salaires, qui s'oppose de fait à la financiarisation de l'économie.

« Ne parlez pas d'acquis sociaux, dites conquits sociaux car rien n'est jamais acquis. Le patronat ne désarme jamais. »

Ambroise CROIZAT.





CONQUÉRIR LES MOYENS DE FINANCEMENT NÉCESSAIRES POUR UNE RECONQUÊTE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Depuis trente ans, les gouvernements successifs et le patronat n'ont de cesse de stigmatiser « le trou abyssal de la Sécurité sociale » et d'enchaîner les plans d'économies pour équilibrer les comptes de la Sécu. La diminution drastique depuis dix ans du taux d'évolution des dépenses d'assurance maladie dans le cadre de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie (Ondam), fixé par le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, illustre parfaitement cette volonté (voir graphique « Évolution du taux de croissance des dépenses d'assurance maladie (Ondam) depuis le Plan Juppé »).

Cette obsession des économies est la cause première des reculs de notre Sécurité sociale solidaire :

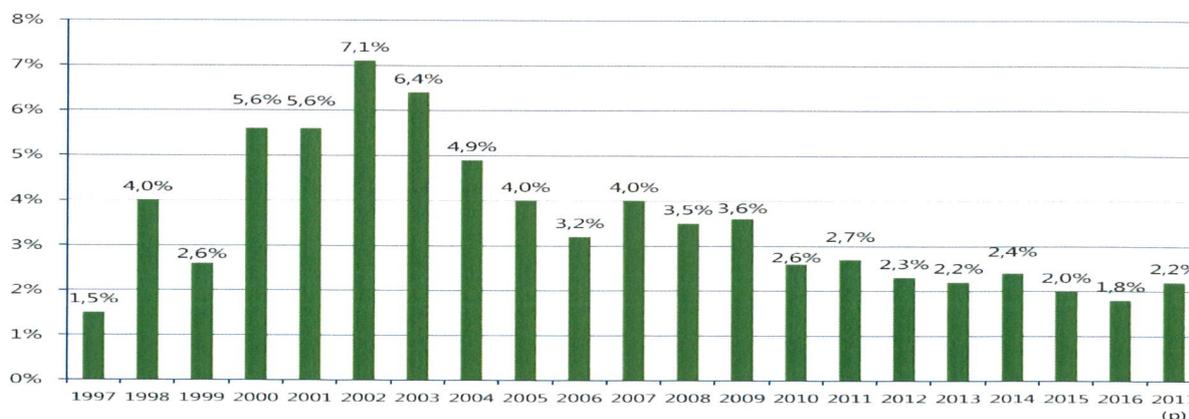
- baisse des remboursements des dépenses de santé, réduction drastique des moyens de l'hôpital public, augmentation des renoncements à des soins pourtant nécessaires ;
- succession de réformes des retraites régressives depuis la réforme Balladur de 1993 ;
- remise en cause de l'universalité des prestations familiales...

LA BASE DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EST LE SALAIRE SOCIALISÉ

Le financement de la Sécurité sociale repose **encore principalement** sur les cotisations sociales, assises sur les salaires **qui rétribuent la force de travail**. Ce ne sont

pas des charges – comme veut le faire croire le patronat – mais la part socialisée du salaire qui est mutualisée entre les salariés pour répondre à des besoins sociaux, comme les dépenses nécessaires pour se soigner ou demeurer en bonne santé, les allocations familiales ou les pensions de retraite, et qui contribuent donc au bien-être des salariés et de leurs ayants droit avant, pendant et après la vie active. Ces dépenses sont donc financées par le travail des salariés, comme leur salaire direct. De ce point de vue, il n'existe aucune différence entre les cotisations sociales des salariés (qui viennent en déduction du salaire brut) ou les cotisations dites patronales. Par conséquent, quand le gouvernement diminue les cotisations dites « patronales », il baisse le salaire des salariés (et au bénéfice des profits du capital). De plus, cela n'augmente en rien le pouvoir d'achat, puisqu'il y aura forcément transfert vers l'impôt. La création de richesses par le travail

Évolution du taux de croissance des dépenses d'assurance maladie (Ondam) depuis le Plan Juppé



dans le cadre de l'entreprise est la base du financement de la protection sociale solidaire.

Les cotisations sociales qui financent les retraites complémentaires ou l'assurance chômage font aussi partie du salaire socialisé.

L'EXPLOSION DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Depuis une vingtaine d'années, les exonérations de cotisations sociales se sont multipliées. Elles représentent aujourd'hui près de 30 milliards d'euros par an (voir graphique « Évolution des exonérations de cotisations sociales depuis 1992 »).

Pour les salariés concernés, elles constituent une baisse de leur salaire socialisé. Aujourd'hui, dans la pratique, les cotisations sociales sont devenues progressives jusqu'à 1,6 Smic. Au niveau du Smic, il n'y a plus de cotisations de Sécurité sociale patronales, à l'exception d'une partie de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP).

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoit la transformation du CICE¹ en baisse de cotisations sociales, ce qui conduira à exonérer les cotisations patronales de Sécurité sociale, mais également les cotisations patronales au titre des retraites complémen-

1. Le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) est une réduction de l'impôt sur les sociétés calculé en fonction des salaires payés par l'entreprise. Son effet est proche d'une exonération de cotisations sociales.

taires et de l'assurance chômage. Au niveau du Smic, il n'y aura quasiment plus de cotisations employeurs au titre de l'ensemble de la protection sociale !

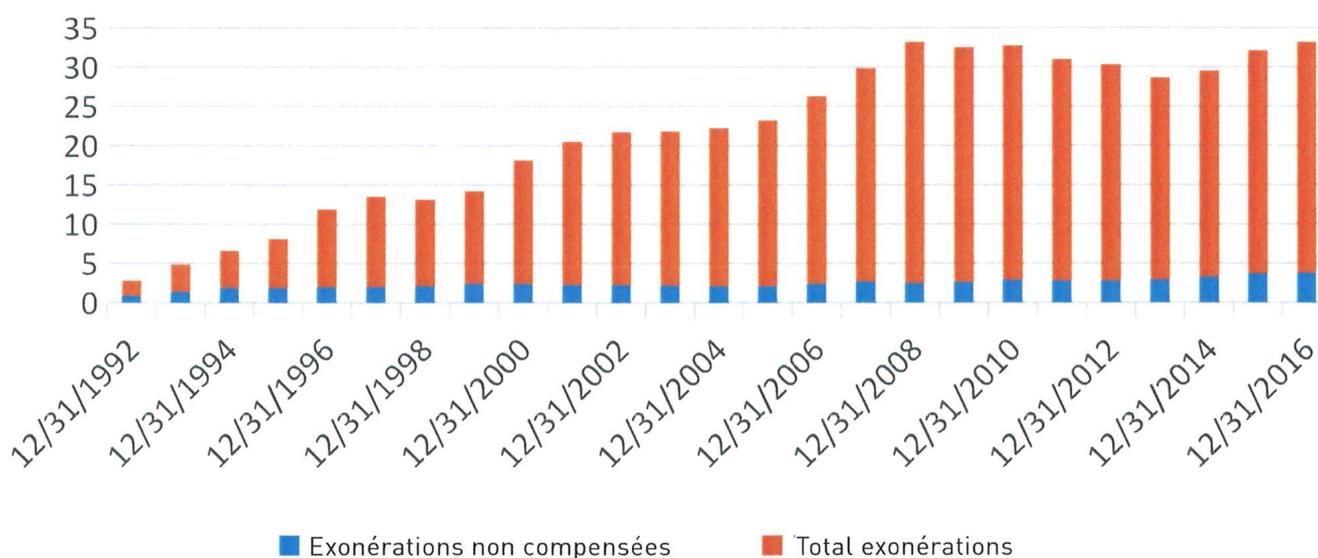
La majorité de ces exonérations sont compensées, soit directement par le budget de l'État, soit par affectation à la Sécurité sociale de certaines recettes fiscales, principalement les taxes sur le tabac.

Les cotisations exonérées ne sont pas financées par les entreprises – **qui sont les grandes gagnantes de ce « tour de passe-passe » – mais par des mécanismes de solidarité nationale.** Elles sont **donc à court terme** sans conséquence sur les droits des salariés : un salarié payé au Smic bénéficiera d'une retraite sur la base du Smic bien que l'entreprise n'ait pas versé les cotisations correspondantes (ses prestations de retraite seront financées par les taxes tabac qu'il soit fumeur ou non).

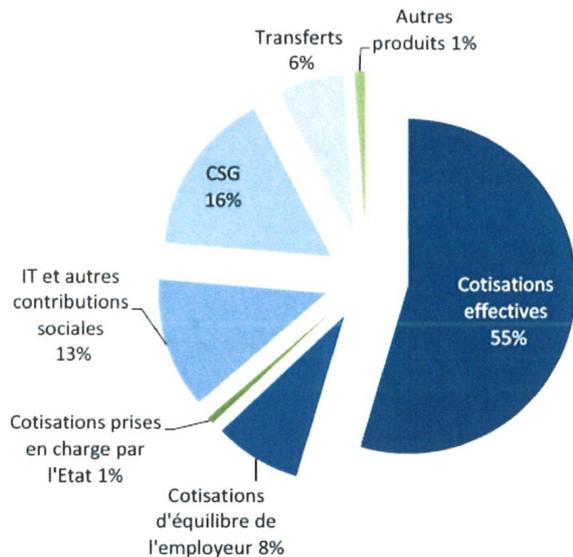
En revanche, certains éléments de la rémunération **de la force de travail** comme l'intéressement et la participation n'ouvrent pas de droits à protection sociale (ils ne sont par exemple pas pris en compte pour le calcul de la retraite, des indemnités journalières ou pour les prestations d'assurance-chômage), **diminuant ainsi la part du salaire socialisé.** Les spécialistes parlent d'exemptions de cotisations sociales.

La part des cotisations sociales dans les recettes de la Sécurité sociale a régulièrement diminué depuis vingt ans. Cette baisse a deux causes : l'explosion des exonérations de cotisations sociales compensées par des taxes

Évolution des exonérations de cotisations sociales depuis 1992



Structure des recettes de la sécurité sociale



comme celle sur le tabac, et le remplacement d'une part croissante des cotisations salariales par la contribution sociale généralisée (CSG), qui est payée également par les retraités, contrairement aux cotisations.

Actuellement, les cotisations sociales ne représentent plus que les deux tiers des ressources de la Sécurité sociale (voir le graphique « Structure des recettes de la Sécurité sociale »).

POUR UNE RÉFORME DU FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les gouvernements successifs ont ainsi poursuivi depuis les années 1980 des politiques fondées sur la baisse « du coût du travail » **et donc du salaire socialisé**. Elles ont contribué à diminuer les ressources de la Sécurité sociale tout en diminuant de manière drastique les droits des assurés sociaux.

Cette politique d'austérité n'a pas permis d'équilibrer les comptes sociaux, bien au contraire. Les promoteurs de ces politiques oublient que les dépenses de protection sociale sont aussi des recettes pour l'économie : ainsi, le secteur de la santé représente plus de 10 % du produit intérieur brut. De même, les pensions de retraite permettent aux retraités de consommer et sont donc un facteur de développement économique.

La logique de ces choix économiques – baptisés économie de l'offre – est totalement contraire aux besoins des salariés et retraités, comme aux nécessités du développement économique. Les exonérations de cotisations sociales dissuadent les employeurs d'augmenter les salaires et encouragent le développement d'emplois à faible niveau de qualification **et/ou précaires**. C'est

LES PROPOSITIONS CGT DE RÉFORME DU MODE DE CALCUL DES COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

- **repenser le taux de cotisation employeurs**

Le taux de cotisation serait différencié en fonction de la masse salariale et des choix de gestion de l'entreprise par la création d'une surcotisation « patronale ». Le but serait de faire cotiser plus l'entreprise qui ferait le choix de la précarité et de bas salaires ;

- **réaliser l'égalité salariale femmes-hommes**

L'égalité salariale femmes-hommes apporterait à terme plus de 5 milliards d'euros de recettes nettes à la Caisse nationale assurance vieillesse (cotisations nouvelles nettes des prestations) ;

- **supprimer les exonérations de cotisations patronales et le CICE ;**

- **déplafonner des cotisations salariales et patronales ;**

- **transformer la CSG en cotisation salariale et patronale (cf. 4 pages CSG) ;**

- **soumettre à cotisations sociales les fonds d'épargne salariale**

L'intéressement, la participation et l'abondement patronal au plan d'épargne d'entreprise et au plan épargne pour la retraite collective (Perco), ainsi que les stock-options et les attributions d'actions gratuites dont bénéficient certains salariés, seraient soumis à cotisations sociales et permettraient d'acquérir des droits, notamment en matière de retraite ;

- **mettre à contribution les revenus financiers des entreprises**

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.

tout le contraire de ce dont aurait besoin l'économie française, c'est-à-dire le développement des emplois, stables qualifiés, et bien rémunérés, pour permettre notamment la reconstruction de l'industrie et **des services publics** et pour conduire l'économie vers le plein-emploi. C'est indispensable pour remettre le travail au cœur de la société.

L'économie française souffre d'une insuffisance chronique des investissements productifs **respectueux de l'environnement et facteurs de progrès social**, tandis que les placements financiers et les distributions de dividendes sont de plus en plus dominants.

C'est pourquoi la CGT propose une réforme ambitieuse du financement de la Sécurité sociale visant à remettre le travail et l'emploi au cœur du modèle productif de l'économie française.

La Sécurité sociale doit rester financée par le salaire socialisé, mais le mode de calcul de la cotisation dite « patronale » doit être profondément réformé.

Il faut mettre en œuvre une logique qui pénalise les investissements financiers au profit d'une logique d'investissements productifs, créateurs d'emplois et améliorant les niveaux de qualification et de rémunération ainsi que les capacités de production. Le mode de calcul des cotisations sociales doit favoriser le développement de la masse salariale et non inciter à la réduction des salaires et du nombre de salariés. D'où notre revendication d'une surcotisation sur les contrats précaires.

Le mode de calcul doit aussi favoriser l'investissement productif et pénaliser la financiarisation. D'où **la proposition** d'une **réelle** mise à contribution des revenus financiers des entreprises.



Le saviez-vous ?

La France a eu un jour un ministre du travail qui savait ce que travailler veut dire.

Dès l'âge de 13 ans, il avait travaillé en usine.



« Ne parlez pas d'acquis sociaux, mais de conquies sociaux, parce que le patronat ne désarme jamais »
Ambroise Croizat
(1901– 1951)

Il s'appelait Ambroise Croizat.

Nous lui devons :

- la Sécurité Sociale
- la retraite par répartition
- les comités d'entreprise
- les conventions collectives
- la réglementation sur les heures supplémentaires
- la médecine du travail

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES NÉGOCIATION DE FUSION DE L'ARRCO ET DE L'AGIRC



La CGT a décidé de refuser de signer l'accord du 17 novembre 2017 instituant un régime unifié Agirc-Arrco de retraite complémentaire. Elle adhérera simplement à l'accord, pour participer à la gouvernance du régime et y défendre les intérêts des salariés cotisants, comme elle l'avait fait pour l'accord de création de l'Arrco du 8 décembre 1961. La CFTD, la CGC et la CFTC signeront cet accord avec les employeurs, FO refuse de le signer et y adhérera.

Le protocole d'accord Agirc-Arrco du 30 octobre 2015 n'a pas été signé par la CGT, ni par FO, et prévoyait la fusion des deux régimes en un régime unifié au 1^{er} janvier 2019.

L'accord du 17 novembre 2017 fusionne les deux régimes au 1^{er} janvier 2019. C'est un document de 80 pages réorganisant et reprenant la totalité des textes antérieurs des accords Arrco et Agirc.

Il intègre l'ensemble de l'accord du 30 octobre 2015. Celui-ci prévoit le gel de la valeur de service du point de 2016 à 2018 (inflation moins 1 %), la hausse de la valeur d'achat du point (salaire moyen plus 2 %) de 2016 à 2018, et à partir du 1^{er} janvier 2019 une baisse temporaire de 10 % de la retraite pour trois ans pour ceux qui ne reculent pas leur départ en retraite de quatre trimestres, ce qui anticipe un passage de l'âge de départ à 63 ans minimum.

Cet accord totalement déséquilibré fait reposer les efforts pour l'équilibre financier avant tout sur les salariés et les retraités et anticipe un recul de l'âge de départ en retraite de 62 à 63 ans : il ne pouvait pas être signé par la CGT.

L'accord du 17 novembre 2017 établit le cadre de la fusion des régimes complémentaires et précise le pilotage stratégique du régime, qui prévoit tous les quatre ans une négociation, conclue par un accord national interprofessionnel sur les paramètres du régime. La CGT refuse que le conseil d'administration soit dépossédé de ses pouvoirs au profit d'un pilotage semi-automatique.

La CGT a proposé d'établir un minimum de retraite complémentaire pour tous, complétant le minimum contributif de la Cnav. Cette proposition a été refusée.

Pour supprimer la cotisation de la garantie minimale de points des cadres (un forfait payé pour l'essentiel par les cadres sous le plafond de la Sécurité sociale), l'accord prévoit de faire payer 0,15 % aux salariés sous le plafond et 0,50 % à ceux au-dessus du plafond de la Sécurité sociale.

Cette cotisation sera fusionnée avec celle de l'AGFF en une « cotisation d'équilibre général » de 2,15 % sous le plafond et 2,70 % au-dessus. La disparition de l'association AGFF et du chantage à la suppression du financement des départs avant 67 ans est le seul point positif de l'accord.

Le Medef a de plus totalement refusé la proposition de la CGT d'exclure toute baisse nominale de la valeur de service du point. En d'autres termes, le futur pilotage du régime n'exclut pas une possibilité de baisser les pensions en valeur absolue. Ce refus ne peut qu'inquiéter sur les positions qui seront défendues dans le cadre de la future réforme globale des retraites voulue par Macron.

Pour obtenir une signature rapide, le Medef a proposé un plafond de majoration – 10 % pour trois enfants – de 2000 euros (1000 € Arrco + 1000 € Agirc), une réversion à 60 % avec un âge de 55 ans au lieu des 57 ans initiaux (avancée obtenue en séance avec l'appui de la CGT).

Il n'est toujours pas prévu de prendre en compte la représentativité réelle des syndicats dans la gouvernance du nouveau régime.

L'accord du 17 novembre 2017, reprenant les dispositions de l'accord du 30 octobre 2015, s'éloigne de l'objectif que porte la CGT d'une retraite à 60 ans à 75 % du salaire d'activité.

LES CONSÉQUENCES DE L'ACCORD D'OCTOBRE 2015 SUR L'ÉQUILIBRE FINANCIER DES RÉGIMES

À partir de 2019, l'amélioration du solde financier des régimes complémentaires prévu par l'accord d'octobre 2015 repose à 70 % sur une baisse des pensions et à 30 % sur une hausse des cotisations (les salariés paient 40 % des cotisations). Le rétablissement de l'équilibre financier est pour l'essentiel à la charge des salariés dans le nouveau régime.

De 2016 à 2018, la baisse de pension s'est faite par une dégradation des valeurs de service et d'achat du point de retraite, intégralement à la charge des salariés.

L'accord d'octobre 2015 décide d'une baisse temporaire pour trois ans de 10 % de la pension complémentaire, pour tous les salariés qui partiraient en retraite à partir de 62 ans au « taux plein », c'est-à-dire avec tous leurs trimestres requis pour ne pas avoir de décote (166 trimestres pour la génération 1957). Cette baisse de pen-

sion s'annule si les salariés reculent leur date de départ en retraite de quatre trimestres.

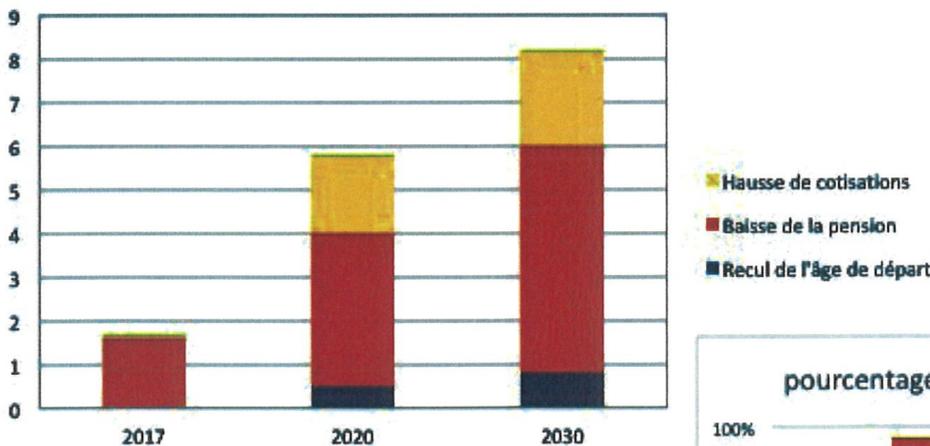
La CGT refuse cette disposition qui anticipe un recul de l'âge de départ en retraite à 63 ans, la demande constante du Medef étant de reculer cet âge le plus loin possible de 60 ans.

L'accord prévoit aussi une majoration temporaire pour un an de la pension complémentaire, de 10 % si un salarié qui a tous ses trimestres requis travaille deux ans de plus, de 20 % pour trois ans supplémentaires, et 30 % pour quatre ans.

Le solde pour le régime des « coefficients minorants et majorants » sera très faible et cette mesure est peu importante pour l'équilibre financier. C'est une concession inutile à la position idéologique du Medef de la part des syndicats signataires. L'actuel président de la République n'a d'ailleurs pas fait campagne sur le recul de l'âge de départ en retraite. C'est un exemple du syndicalisme d'accompagnement que la CGT refuse.

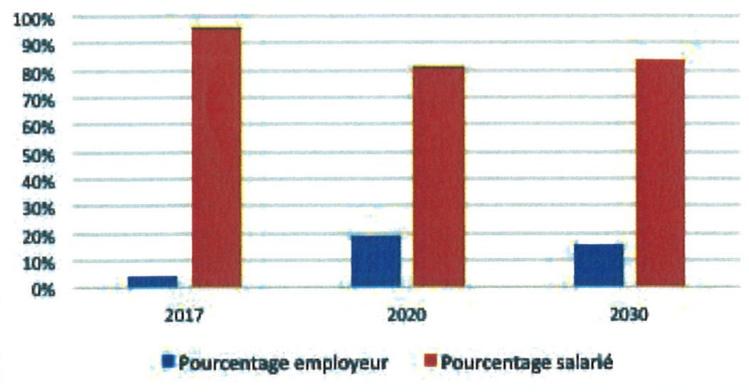
LES CONSÉQUENCES SUR LE SOLDE FINANCIER ANNUEL DE L'AGIRC-ARRCO DE L'ACCORD D'OCTOBRE 2015

Effet sur le solde financier en milliards d'euros de l'accord d'octobre 2015



La baisse de la pension et le recul de l'âge sont exclusivement à la charge des salariés, qui paient aussi 40 % des hausses de cotisations.

pourcentage du coût de l'accord pour les salariés



VALEUR DE SERVICE ET VALEUR D'ACHAT DU POINT DE RETRAITE

Dispositions pour 2016 à 2018 de l'accord d'octobre 2015

	2016	2017	2018	2019	2050
Baisse de la valeur de service du point par rapport à l'inflation, prévue par l'accord d'octobre 2015	- 1 % (l'inflation ne sera que de - 0,2 %)	- 1 %	- 1 %	Baisse définitive sur l'inflation de - 2,2 % des pensions servies comme des points déjà achetés	
Augmentation de la valeur d'achat du point au-dessus du salaire annuel moyen, prévue par l'accord d'octobre 2015	+ 2 %	+ 2 %	+ 2 %	on achète 16 points au lieu de 17 points	
Rendement (valeur de service divisée par la valeur d'achat)	6,39 %	6,18 %	6 %		
Baisse de la pension	On achète moins de points et ceux-ci ont moins de valeur			- 4 %	- 9 %

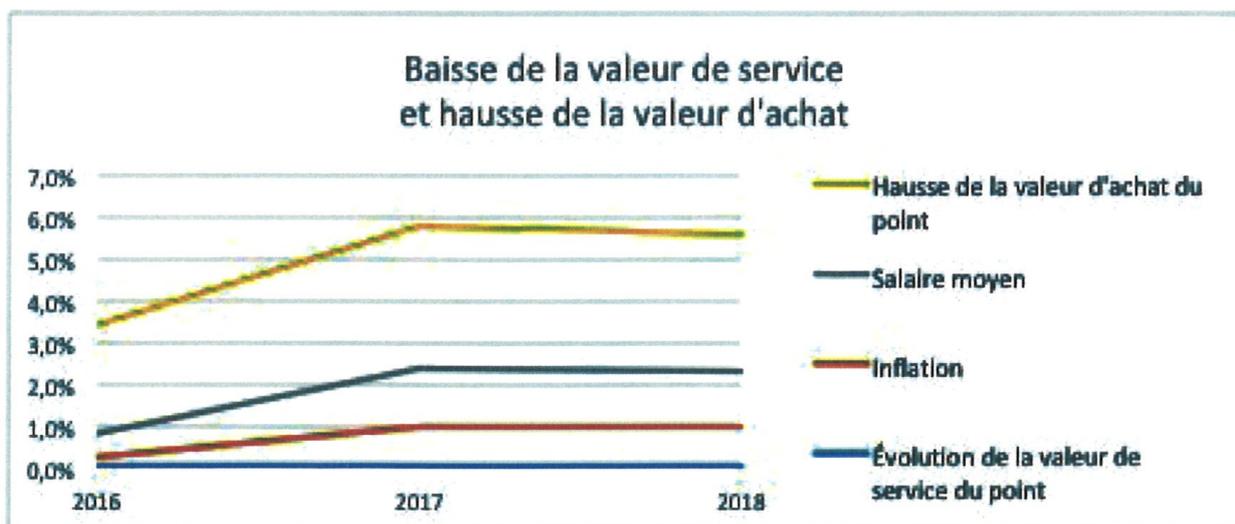
Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a analysé les effets respectifs de la hausse de la valeur d'achat et de la baisse de la valeur de service du point.

Cette dernière, par rapport à l'inflation, et le recul de la date de revalorisation des retraites complémentaires du 1^{er} avril au 1^{er} novembre, font perdre aux pensions de façon définitive - 4 % en pouvoir d'achat. Cette baisse est en pouvoir d'achat réel, par rapport au niveau de l'inflation, et ne se traduit pas par une baisse en euros des pensions.

La baisse de la valeur de service du point affecte non seulement les retraites déjà versées mais aussi tous les points déjà achetés par les cotisants. Les retraites futures perdent donc elles aussi - 4 %.

La hausse de la valeur d'achat du point par rapport à l'évolution du salaire moyen a très peu d'effet immédiat, mais est très importante pour les cotisants les plus jeunes. Après la hausse du point de 6 % de 2016 à 2018 (+ 2 % par an) par rapport au salaire moyen, un salarié ne peut plus acheter que 16 points quand il pouvait en acheter 17 avant l'accord de 2015.

Cette baisse du nombre de points qu'on peut acheter a d'autant plus de conséquences qu'on cotisera longtemps. Le COR a estimé que son effet sur les retraites futures sera une baisse de - 5 % pour la génération 1985, qui partirait en retraite vers 2050. Pour cette génération la baisse totale sera donc de - 9 % sur la pension.



L'ACCORD DE NOVEMBRE 2017 SUIT LA MÊME LOGIQUE DE BAISSÉ DES PENSIONS

L'accord du 17 novembre 2017 fait évoluer la valeur de service et la valeur d'achat du point selon l'évolution du salaire moyen du privé, mais corrigé d'un « facteur de soutenabilité ».

Ce dernier vise à baisser la valeur de service et renchérir la valeur d'achat pour reproduire une baisse des retraites complémentaires dans la même logique qu'entre 2016 et 2018.

À la fin du 1^{er} trimestre 2018, une négociation encadrant l'évolution des valeurs de service et d'achat pour quatre ans va s'ouvrir. Pour la CGT il est exclu d'accepter une nouvelle baisse des retraites complémentaires. D'autant

plus que le Conseil d'orientation des retraites considère que le régime unifié « Agirc-Arrco » sera excédentaire d'un milliard d'euros en 2019. Les salariés auront payé d'une baisse de leur retraite la quasi-totalité du redressement financier du régime. Le nouvel accord prévoit une négociation de ce type tous les quatre ans.

Le Medef s'est opposé à inclure dans l'accord la proposition de la CGT qu'en aucun cas la valeur de service ne pourrait baisser de façon nominale (en nombre d'euros). Comme en Suède avec les comptes notionnels ou aux Pays-Bas avec les fonds de pension, le patronat envisage la possibilité d'une baisse franche des pensions de retraite.

C'est un pilotage à la baisse des pensions de retraite que veut instituer Macron en voulant généraliser dans sa prochaine réforme une retraite par points ou par « comptes notionnels » dans tous les régimes de retraite.



Les effets de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 sur les comportements de départ et les taux de remplacement

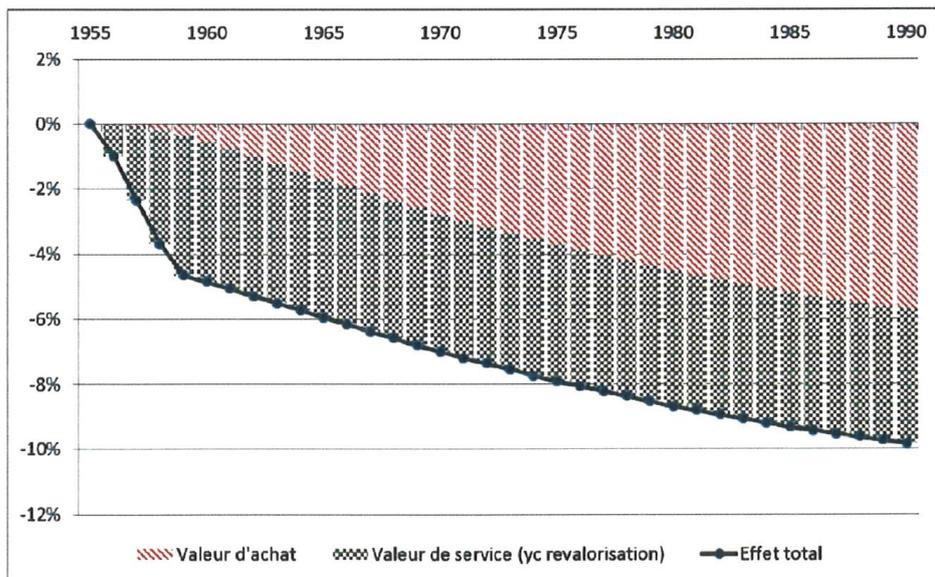
L'effet de l'accord sur la pension AGIRC-ARRCO

Cas type n° 2 du COR – non-cadre salarié du secteur privé à carrière continue
Baisse de rendement pour tous les affiliés

Baisse relative

Les pensions continuent de croître en euros constants entre les générations 1960 et 1990...

...mais moins vite.



Hypothèses : scénario B du rapport annuel du COR de juin 2015, inflation supérieure à 1 % dès 2016.

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.
Bulletin de contact et de syndicalisation

Nom : _____ Prénom : _____
 Adresse : _____
 Code postal : _____ Ville : _____
 Téléphone : _____ Courriel : _____
 Âge : _____ Profession : _____
 Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à envoyer à la CGT des VRP et Commerciaux, bureau 103
3 rue du Château d'Eau 75010 Paris



LA RETRAITE VALEURS ET PROPOSITIONS DE LA CGT

Le président de la République a inscrit, dans son programme électoral, l'objectif d'une réforme complète du système de retraite français : « Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. »

Derrière cette affirmation fièrement drapée d'égalitarisme se cachent des intentions autrement pernicieuses : la volonté d'assurer la gestion de toutes les retraites directement par l'État, dans le but de garantir auprès des autorités européennes la baisse des niveaux de pensions, mais aussi le remplacement de la solidarité au sein des régimes par des mesures d'assistance par la puissance publique réduites *a minima*.

Les vieilles justifications ont commencé à ressurgir : faux privilèges des uns et des autres, oppositions stériles entre générations, entre professions, entre statut et emploi, entre actifs et chômeurs, entre malades et bien portants... Diviser pour mieux régner, la recette est connue. Un « Haut-commissariat à la réforme des retraites » vient d'être constitué et la perspective d'une « loi-cadre » pour la fin 2018 se profile. On connaît par ailleurs la méthode Macron : passer par-dessus les « corps intermédiaires » – notamment les syndicats : nous sommes prévenus.

L'enjeu est considérable. Il s'agirait en effet de faire table rase du système de retraite de la Sécurité sociale, progressivement construit depuis 1945. Il a connu des avancées et des remises en cause régulières qui le fragilisent, mais avec un résultat : aujourd'hui et en moyenne, le niveau de vie des retraités français est à peu près comparable à celui des actifs. Certes, toute moyenne cache des inégalités, notamment celles entre les femmes et les hommes (1884 euros pour les hommes contre 1314 euros pour les femmes) mais, de fait, peu de pays sont parvenus à cette situation, y compris dans les pays les plus riches de l'Union européenne, où nombre de retraités sont en train de retomber dans la pauvreté.

C'est cette construction que nous défendons, imprégnée de justice sociale et de citoyenneté, que le projet Macron veut faire disparaître. Sous couvert de simplifications de notre système de retraite, ce sont les différents mécanismes de redistribution et de solidarité qu'il s'agirait de mettre en cause avec le principe « un euro cotisé donne les mêmes droits ». Ce sont donc les plus précaires qui y perdront le plus, car ils cotisent moins (*source COR 2013*).

Que des consolidations et des améliorations soient nécessaires pour garantir notre système de retraite, la CGT ne le conteste pas – d'ailleurs, elle le réclame ! Mais il ne s'agit pas de diminuer sans cesse les droits à retraite pour sauvegarder la progression des dividendes.

La CGT propose un ensemble revendicatif cohérent sur le dossier retraite, résultat de nos luttes et de nos congrès, qui vise au contraire à consolider l'ensemble de notre système de pensions. Ces propositions s'appuient sur des valeurs de justice sociale, prennent en compte la réalité des situations professionnelles, et comportent des mesures de financement conjuguant amélioration de l'emploi, des salaires, égalité femme/homme, reconnaissance des qualifications et garanties des retraites sur le long terme.

LES VALEURS ET PRINCIPES DÉFENDUS PAR LA CGT

• Répartition / capitalisation

En répartition, les cotisations de tous les actifs de l'année N sont collectées et globalisées pour financer toutes les pensions de l'année N. La démarche est collective et ouvre des possibilités d'aménagement de solidarités dans la distribution des pensions.

En capitalisation, chaque cotisation est inscrite sur un compte individuel et mise sur le marché financier, jusqu'au départ à la retraite. Le « capital » constitué est transformé en rente mensuelle. La démarche est individuelle. Le niveau des pensions est soumis aux aléas du marché boursier et à l'âge de départ en retraite en fonction de l'espérance de vie.

Enjeux – La répartition constitue la meilleure garantie qui puisse être donnée aux jeunes générations. Par construction, il y aura toujours une activité économique produite par des salariés pour financer les retraites. En capitalisation il peut y avoir – et il y a eu – des faillites totales d'organismes financiers gestionnaires de retraites, ce qui ne peut pas être le cas pour un système par répartition.

La capitalisation s'inscrit dans la financiarisation dangereuse de l'économie.

La logique profonde de la capitalisation se résume ainsi : les parents retraités ont intérêt à licencier leurs enfants actifs pour « rentabiliser » les placements financiers qui alimentent leurs propres retraites.

• Prestations définies / cotisations définies

Un régime à **prestations définies** garantit un niveau de pension au moment du départ à la retraite. Par exemple, il peut garantir un **taux de remplacement** de 75 % (le rapport entre la première pension et le salaire d'activité de référence). Pour obtenir ce résultat, il faut intervenir sur les paramètres de gestion du régime, notamment les cotisations (mais aussi l'âge, la durée, le salaire de référence...). Ce mécanisme donne des garanties pour l'avenir car il assure un niveau de prestation.

Un régime à **cotisations définies** garantit un plafond de cotisation, c'est-à-dire un niveau maximum de cotisation qui ne sera pas dépassé. À partir de cette « garantie », le niveau des prestations – notamment celui de la pension elle-même – est imprévisible à long terme, puisqu'il sera ajusté en fonction des possibilités permises par ce niveau de cotisation.

Un régime par répartition peut être à prestations définies ou à cotisations définies. Idem pour un régime par capitalisation.

Enjeux – Le principe de la répartition domine largement le système de retraite français.

Les tenants de la capitalisation continuent leur *forcing*, même si leur succès est encore limité. Mais, notre système par répartition était aussi à prestation définie, centré sur la garantie d'un taux de remplacement (rapport entre la première pension et la rémunération moyenne des dernières années).

Les réformes successives ont progressivement fait basculer le système français vers une dominante « cotisation définie ». La pression continue des employeurs pour diminuer leur part de financement a largement trouvé écho. L'enjeu de la prestation définie est donc un objectif central dans notre démarche.

• Les principes de la retraite de la Sécurité sociale française : répartition + prestations définies + solidarité

Au double mécanisme **répartition + prestation définie** du système de retraite construit à la Libération s'ajoute un troisième pilier : **la solidarité**. Une solidarité interne au système de retraite et aux différents régimes.

Elle permet de mutualiser les risques pouvant advenir tout au long d'une vie de travail (chômage, maladie, handicap, bas salaires...) et de compenser des interruptions d'activité incontournables comme la maternité, le décès du conjoint...

La part de la solidarité a augmenté de façon importante dans l'ensemble du système de retraite français depuis sa création en 1945. Elle a nécessité des financements supplémentaires. Une partie provient de la CSG et autres taxes, c'est-à-dire hors cotisations vieillesse.

Enjeux – La pression patronale pour limiter, voire réduire, les financements par cotisations sociales incite les gouvernements à restreindre la solidarité assurée par les régimes pour la transférer à la « solidarité nationale » avec un financement par l'impôt, ce qui représente autant d'économies pour les entreprises.

La retraite doit rester **solidaire**, comme le réclame la CGT.

• Base / complémentaires

Les salariés du secteur privé ont un « régime de base » (la Cnav) et un ou des « régime(s) complémentaire(s) » affiliés à l'Arrco et à l'Agirc (cadres) ou à l'Ircantec (non titulaires de l'État et des collectivités).

Les salariés statutaires du secteur public (Fonction publique et régimes spéciaux) n'ont pas de régime complémentaire.

Les régimes de base sont gérés plus ou moins directement par l'État et/ou la Sécurité sociale.

Les régimes complémentaires du secteur privé sont gérés dans le cadre du paritarisme.

Enjeux – Ce sont les enjeux concernant le paritarisme et les relations intersyndicales.

Un « accord » Agirc/Arrco (sans la CGT ni FO) organise la fusion de ces deux régimes pour le 1^{er} janvier 2019 (voir la *fiche spécifique consacrée à la fusion Arrco/Agirc*).

LES PROPOSITIONS DE LA CGT Des principes clairs pour une action syndicale cohérente

Les revendications de la CGT en matière de retraites et de financement sont présentées sur son site (<http://www.cgt.fr/La-CGT-propose-des-solutions.html>).

Les développements qui suivent mettent en avant les valeurs et les principes sur lesquels nous construisons notre action et les objectifs revendicatifs sur lesquels nous devons rester mobilisés.

► Répondre au défi démographique : l'allongement de la vie doit rester un PROGRÈS

L'allongement de la durée de la vie est indéniable, même si celui-ci n'est pas égal pour tous. Cela résulte de progrès technologiques et notamment médicaux considérables, mais aussi de l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail. Il y a donc davantage de retraités, qui vivent plus longtemps.

Ces bonnes nouvelles pour l'humanité doivent-elles être perçues comme s'il s'agissait de calamités ?

C'est en effet dans cet esprit que les derniers gouvernements ont abordé le défi démographique et ont prétendu le régler : puisque les retraités vivent plus longtemps, il faut travailler plus longtemps et baisser le niveau des retraites ! Pas question d'augmenter le financement à proportion de la démographie, il faut diminuer les parts (le gâteau des dividendes doit pouvoir, lui, continuer à grandir...)!

Les quarante dernières années ont vu notre système de Sécurité sociale produire une amélioration incontestable du niveau de vie des retraités et des personnes âgées. Il faudrait maintenant revenir en arrière pour préserver la progression du niveau des dividendes ?

L'allongement de la durée de vie doit rester un progrès.

Il faut pour cela revoir le partage des richesses. Non pas entre jeunes et vieux mais entre les rentes et dividendes d'une part (coût du capital) et la rémunération du travail d'autre part.

► Pour consolider la répartition solidaire à prestation définie : il faut faire de l'EMPLI une priorité

Les trois principes sur lesquels a été construit notre système de retraite à la Libération sont nécessaires et indissociables : **la répartition, la prestation définie et la solidarité.**

La répartition contre toute emprise de la capitalisation : tout le monde prétend défendre la répartition, y compris le patronat, mais tout est fait pour ménager une place de plus en plus importante à des compléments en capitalisation. Tout financement orienté vers la capitalisation est un financement soustrait à notre système par répartition et donc un facteur de fragilisation.

La prestation définie est une garantie pour l'avenir et l'élément clé de la confiance des jeunes générations dans notre système intergénérationnel. C'est pourquoi le « taux de remplacement » de 75 % (base + complémentaires) doit rester un objectif garanti pour une carrière complète.

La solidarité, organisée à l'intérieur du système de retraite et financée par les cotisations est alors un **droit**, lié au travail, permettant de répondre aux aléas du travail – emploi et rémunération – de la santé, du veuvage... C'est le contraire d'une allocation de charité ou d'assistance.

Pour permettre la mise en œuvre de ces principes, **il faut assurer un haut niveau d'emploi bien rémunéré.**

Signalons que l'emploi est la condition indispensable à tout mécanisme de retraite, y compris en capitalisation, par points, par comptes ou en annuités... Les ressources nécessaires au financement proviennent toujours de l'activité économique au moment de la liquidation et donc suivent le niveau de l'emploi. C'est pourquoi les propositions de la CGT en matière de financement ont toutes un double objectif : apporter un financement supplémentaire et contribuer à maintenir ou développer l'emploi salarié et de l'ensemble des travailleurs.

Le mode de calcul des cotisations retraites doit favoriser le développement de la masse salariale. Il s'agit par exemple de moduler les cotisations en baissant celles des entreprises qui donnent priorité à l'embauche et à la progression des salaires et de relever celles des entreprises qui priorisent les revenus financiers.

Ces propositions ont pour objectif de renforcer la qualité des emplois, tant pour le niveau des salaires que pour leur stabilité et les conditions de travail. La retraite étant le reflet de la vie active, la bataille des retraites s'inscrit pleinement dans la bataille de l'emploi, des 32 heures, des salaires et de leur égalité entre les femmes et les hommes, des conditions et de l'organisation du travail.

► Assurer l'égalité et la justice avec un SOCLE commun de garanties pour tous

Si les modalités de calcul des retraites diffèrent entre secteur privé et secteur public, les niveaux de pensions à qualifications et carrières comparables sont équivalents. Le COR (Conseil d'orientation des retraites, organisme officiel regroupant les acteurs sociaux et les représentants des régimes) l'a plusieurs fois démontré. Comparer des mécanismes d'acquisition de droits n'a pas de sens, au contraire de la comparaison des niveaux de pensions. La seule vraie différence tient au fait que dans le secteur public, contrairement au secteur privé, la pénibilité est reconnue (sous strictes conditions) et prise en compte depuis longtemps. Mais depuis la dernière réforme elle a déjà été fortement attaquée (par exemple dans la fonction publique hospitalière : terminé le départ à 55 ans pour les IDE, AS...).

Ce qui importe pour la CGT c'est le **socle commun de garanties**, auquel doit aboutir chaque régime, éventuellement par des modalités différentes adaptées aux types de carrières du secteur concerné.

Ce socle, commun à toutes et tous, repose sur des garanties essentielles :

- garantir la possibilité d'un départ à 60 ans (la décision étant à l'initiative du salarié) ;
- pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité, départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par années d'exposition ;
- assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète ;
- élever le minimum de pension au niveau du Smic pour une carrière complète ;
- indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non les prix ;
- reconnaître la pénibilité par une politique de prévention et de réparation : amélioration des fins de carrières (par exemple temps partiel) et départs anticipés dans des conditions permettant réellement de les prendre ;
- une politique volontariste d'égalité salariale femmes/hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.

► **Pour COORDONNER l'ensemble du système et assurer la solidarité, il faut réintroduire de la démocratie : nous proposons la création d'une « maison commune » de l'ensemble des régimes de retraite.**

La plupart des régimes de retraite disposent d'organes de gestion – en général des conseils d'administration – appelés à suivre les droits, les prestations et les comptes financiers pour chacun d'eux. Même si certains régimes n'en disposent pas (la Fonction publique d'État par exemple) et même si leurs compétences ont été considé-

ablement amoindries au fur et à mesure des dernières réformes, les conditions minimales de débats existent.

En revanche, au niveau du « système » de retraite dans son ensemble, il n'y avait – jusqu'à la réforme Hollande de janvier 2014 – aucune institution chargée du « pilotage » d'ensemble, sinon le gouvernement lui-même avec le ministère des Affaires sociales.

Avec la loi du 20 janvier 2014 a été créé un « Comité de suivi des retraites » (CSR), composé de cinq « experts » accompagnés d'un « jury citoyen » d'une douzaine de personnes, renouvelé chaque année par tirage au sort et réuni sur une journée.

En juillet de chaque année, période qui ne doit rien au hasard, ces experts – et eux seuls – donnent leur avis au gouvernement sur ce qu'il y a lieu de faire en matière de retraites pour l'année à venir.

Voilà la réponse qui a été donnée à la revendication de la CGT de création d'un organisme de coordination chargé du pilotage d'ensemble ! Nous sommes évidemment loin du compte.

À notre demande de débat social, on a répondu gestion comptable ; à notre revendication de retour de la démocratie sociale, on a répondu technocratie...

En réalité, un nouveau pas a été franchi pour déposséder encore davantage les acteurs sociaux de leur possibilité d'intervention dans la gestion des retraites.

Notre revendication d'une « maison commune » de l'ensemble des régimes restant à construire, **son principe doit être mis en avant**, avec le retour à des élections sociales permettant de réintroduire la démocratie indispensable à la transparence et à la défense commune de notre Sécurité sociale.

La « Maison commune des régimes » aura entre autres pour mission d'organiser :

- les solidarités internes aux régimes et entre régimes ;
- l'égalité femmes/hommes ;
- la reconnaissance de la pénibilité ;
- les solidarités financières entre régimes.

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin pour recevoir le « Commercial CGT »

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Âge : _____ Profession : _____

Entreprise (nom et adresse) : _____

Bulletin à envoyer à la CGT VRP, Bourse du Travail de Paris, 3 rue du Château d'Eau- 75010 Paris

Téléphone : 01 44 84 50 34

LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG) : DÉJÀ 27 ANS...



Il est utile de rappeler que la mise en place de la contribution sociale généralisée (CSG), mesure impopulaire, a été adoptée elle aussi au 49.3 (la motion de censure, qui a recueillie 284 voix, soit cinq voix de moins que la majorité absolue, a été rejetée).

La CSG est une contribution sociale créée en 1990 pour « diversifier », mais aussi pour fiscaliser (passer de la cotisation à l'impôt), les sources de financement de la Sécurité sociale. De même, la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) est de fait un impôt créé en 1996 pour combler les déficits de la Sécurité sociale. Ces deux contributions sont prélevées directement sur les revenus du travail et du patrimoine des particuliers.

SON ASSIETTE (SA BASE)

Elle concerne toute personne domiciliée en France et rattachée à un régime français de Sécurité sociale. À la différence des cotisations sociales qui ne portent que sur les revenus d'activité, la CSG concerne, outre les revenus d'activité, les retraites et les revenus de remplacement (allocations chômage, indemnités journalières de maladie...), les revenus du patrimoine et placements (revenus fonciers, rentes viagères, valeurs mobilières...) et les sommes mises et redistribuées par les jeux. Mais la CSG met à contribution principalement les revenus du travail ($\pm 70\%$ selon les années) et les pensions (18% selon les années).

Elle est prélevée à la source sur la plupart des revenus. Elle est recouvrée par l'Urssaf sur les revenus d'activité et par l'administration fiscale sur les revenus du patrimoine (déclaration de revenus).

SA NATURE

Sa nature a été débattue car elle suit un régime légal dual. La contribution sur les revenus d'activité et de remplacement est soumise aux règles d'assiette et de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ; la contribution sur les autres catégories de revenus relève des dispositions du Code général des impôts, d'où sa qualification « d'impôt hybride ».

Le taux de CSG, même si proportionnel, varie selon le type de revenu :

- 7,5% pour les revenus d'activité salariée ;

- 7,5% pour les accessoires du salaire (par exemple les sommes allouées au titre de l'intéressement et de la participation) ;
- 7,5% pour les allocations de préretraite ;
- 6,6% pour les pensions de retraite et d'invalidité (le taux peut varier en fonction des revenus de 3,8% à 0%) ;
- 6,2% pour les indemnités chômage ;
- 8,2% des revenus du patrimoine et de placement ;
- 9,5% des sommes mises ou redistribuées dans les jeux.

SON AFFECTATION

L'affectation suit le régime de cotisation, et est traçable au centime près. La CSG est affectée :

- à la branche famille ;
- au fonds de solidarité vieillesse ;
- à la branche maladie de la Sécurité sociale ;
- à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ;

LA CSG SELON MACRON

Pour augmenter le pouvoir d'achat, Emmanuel Macron aurait pu augmenter le Smic, les minima sociaux ou imposer des négociations salariales dans les branches et dans la fonction publique, mais il a fait un autre choix. Il prévoit de supprimer les cotisations maladie (0,75% du salaire brut) et chômage (2,4%) acquittées par les salariés, en échange d'une hausse de 1,7 point de contribution sociale généralisée (CSG) pour tous, actifs mais aussi retraités qu'il dit « aisés », à savoir ceux dont la pension est supérieure à 1 198 euros par mois, soit 14 375 euros par an. Ainsi, une pension de 1 200 euros se verra amputée de près de 300 euros par an, 25 euros par mois ! En pratique, un salarié gagnant 2 000 euros par mois recevra 390 euros supplémentaires par an, un autre gagnant 5500



euros en recevra 1 050 euros de plus... En apparence et dans le discours, il s'agirait d'un gain de pouvoir d'achat. Cependant, contrairement à une cotisation sociale, une partie de la CSG entre dans le revenu imposable, donc se traduira en fait par une augmentation de l'impôt sur le revenu. Cela pourrait aussi modifier l'octroi des aides sociales si dépassement des seuil d'imposition.

COMMENT CETTE MESURE SERA-T-ELLE FINANCÉE ?

Ce tour de passe-passe doit rapporter environ 22 milliards d'euros. Pour les salariés du secteur privé, affiliés au régime général, la baisse de cotisations avoisinera 17 milliards d'euros. Il resterait donc près de 5 milliards à répartir entre les fonctionnaires et les indépendants. Ainsi les fonctionnaires paieront, eux aussi, plus de CSG, mais ne pourront pas bénéficier de la suppression en contrepartie des cotisations qui n'existent pas dans leur régime. Un problème que rencontreront également les indépendants.

LA FISCALISATION DU FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE EST-ELLE « EN MARCHÉ » ?

À sa création, la Sécurité sociale était entièrement financée par les cotisations issues du travail, qui sont du salaire socialisé. Mais le patronat n'a jamais accepté cet état de fait et a toujours trouvé des gouvernements complices pour transférer, entre autre *via* l'impôt, le financement de la Sécurité sociale sur les ménages.

QUELLE PART DES RECETTES FISCALES DANS LE BUDGET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ?

Les ressources de la Sécurité sociale se répartissent en six catégories :

- cotisations sociales (58 % des ressources totales en 2015) ;
- CSG (23 %) ;

- impôts, taxes et autres contributions sociales (12%);
- transfert nets (4%);
- contributions de l'État, autrement appelées contributions publiques (1%);
- autres produits (2%).

Même si les cotisations restent majoritaires elles perdent du terrain (voir graphique ci-dessous).

Les cotisations sociales constituent un élément du salaire. Elles sont immédiatement transformées en prestations par la Sécurité sociale (pension, allocation, chômage, maladie...). La cotisation sociale est, comme le salaire direct, prélevée sur la valeur ajoutée, c'est-à-dire les richesses produites par le salarié. Augmenter les cotisations sociales, c'est augmenter les salaires et faire reculer le profit.

On a ainsi une opposition entre salaire et profit : quand l'un augmente, l'autre recule.

POUR RAPPEL

Contrairement au discours du ministre Gérald Daramin qui affirme que la France n'a pas les moyens, rappelons quelques faits et que notre pays n'a jamais été aussi riche :

- la fortune des 500 français les plus riches a été multipliée par 7 en vingt ans;
- la France est championne d'Europe 2016 du versement de dividendes aux actionnaires avec 56 milliards distribués;
- le produit intérieur brut (la richesse produite par les travailleurs en un an) atteint les 2 200 milliards d'euros – il était de 1 300 milliards d'euros en 1997.



Des solutions existent pour trouver plusieurs milliards afin de financer les politiques publiques et répondre aux besoins sociaux :

- suppression du crédit d'impôt compétitivité et emploi : 18,7 milliards prévision 2017 (source : Sénat) ;
- les autres niches fiscales dont il faudrait analyser l'efficacité économique : 150 milliards par an ;
- une contribution des entreprises aux collectivités locales rapporterait (si l'on s'en tient au niveau de la taxe professionnelle supprimée en 2010) 10 milliards supplémentaires par an pour les services publics locaux ;
- restaurer un impôt sur le revenu plus juste car plus progressif permettrait de rapporter 20 milliards ;
- instaurer une véritable taxe sur les transactions financières à des taux suffisamment forts pour freiner la spéculation qui nuit à l'activité économique rapporterait 25 milliards ;
- renforcer les services de contrôle pour lutter contre la fraude et l'évasion fiscale pourrait rapporter 80 milliards d'euros ;
- Suppression des exonérations de cotisation : environ 38 milliards ;
- suppression de l'exemption (participation, intéressement) : environ 13 milliards...

LA CGT RÉAFFIRME QUE LE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE DOIT ÊTRE ASSIS SUR LA COTISATION (DÉBAT 2017 DU CCN)

RAPPEL REPÈRES REVENDICATIFS NOVEMBRE 2015

Pour la CGT (fiche 21 des repères revendicatifs novembre 2015) .

«L'actuelle CSG est appliquée aux salaires, aux revenus de remplacement, aux revenus du patrimoine et des placements financiers des particuliers. Il s'agit d'une forme d'étatisation et de fiscalisation de la Sécurité sociale que confirme le projet gouvernemental de fusion de la CSG avec l'impôt sur le revenu. Pour la CGT, les caractéristiques de la CSG s'apparentent à des cotisations sociales et non à de l'impôt.»

La CSG doit être remplacée par le système suivant :

- la part correspondant aux salaires deviendrait une cotisation sociale ;
- la part sur les revenus de remplacement pourrait être remplacée partiellement ou en totalité par une cotisation assurance maladie ;
- la part correspondant aux revenus financiers des particuliers deviendrait une contribution à laquelle les revenus financiers des entreprises seraient également soumis.

Vous ne voulez pas en rester-là ! Ensemble. dans le syndicat. nous serons plus forts.

Je souhaite recevoir le courrier fédéral tous les mois sur ma boîte mail de courriers électroniques.

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Téléphone : _____ Courriel : _____

Bulletin à envoyer à la CGT VRP, Bourse du Travail de Paris, 3 rue du Château d'Eau– 75010 Paris

Téléphone : 01 44 84 50 34

Ou a hdelattre.cgt@gmail.com

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au service de la performance des entreprises.

malakoffmederic.com

N°Cristal 09 69 39 12 13

APPEL NON SURTAXE



Ces services sont conditionnés à la souscription d'un contrat d'assurance collective Santé ou Prévoyance, assuré par l'Assureur des salariés de l'entreprise. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vo-us-mm (www.orias.fr) - N°Siren : 812 986 289. Pour plus d'informations, consultez le site : malakoffmederic.com/on-vo-us-mm



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**