



Mémoire de la Cgt concernant l'avenir des régimes spéciaux de retraite

Le gouvernement a engagé à la hussarde la réforme des régimes spéciaux. Dans son discours prononcé le 18 septembre 2007 au Sénat à l'occasion du 40^e anniversaire de l'association des Journalistes de l'Information sociale, le Président de la République M. Nicolas Sarkozy a donné quinze jours au ministre du Travail, M. Xavier Bertrand, pour présenter les lignes directrices de sa réforme.

Cette réforme est indissociable du « rendez-vous de 2008 » à propos duquel le Premier Ministre vient de faire connaître ses orientations : passage à 41 annuités pour une carrière à taux plein en 2012, remise en cause des dispositifs « carrières longues », remise à plat des droits familiaux et conjugaux et en particulier de la réversion.

Elle est publiquement justifiée par deux arguments principaux :

- ➡ elle permettrait d'améliorer la situation financière du régime général même si cet argument est désormais moins repris par le gouvernement ;
- ➡ elle serait nécessaire en termes d'équité entre les différentes catégories de salariés, la durée de cotisation étant considérée par le gouvernement comme le critère d'égalité entre les régimes.

La Cgt récuse ces deux assertions.

C'est pourquoi elle a souhaité rendre public le présent mémoire, afin de réfuter ces assertions, et de présenter des propositions de réforme visant à améliorer les retraites de tous les salariés du privé comme du public.

Qu'entend-on par régimes spéciaux de retraite ?

En premier lieu, il est nécessaire de savoir de quoi on parle : qu'entend-on exactement par régimes spéciaux de retraite ?

Avant la réforme de 2003, on entendait par régimes spéciaux les régimes de fonctionnaires (Etat, territoriaux, hospitaliers) et les régimes d'entreprise et de branche (industries électriques et gazières, Ratp, SnCF, Banque de France, mais aussi Caisse des mines, marins, clercs de notaires, Opéra, Comédie française etc.).

Actuellement, et à la suite de la réforme de 2003 qui a aligné la durée de cotisation des régimes de fonctionnaires sur le régime général, les régimes spéciaux sont assimilés aux régimes des Ieg, de la Ratp et de la SnCF, soit seulement 400 000 actifs (2 % de tous les actifs) et 690 000 retraités de droit direct (5,5 % de tous les retraités).

Cependant, en toute rigueur il y a lieu d'entendre par régimes spéciaux les régimes qui préexistaient à l'ordonnance du 4 octobre 1945 et qui relèvent des articles L. 711-1 et R.711-1 du code de la Sécurité sociale. Leur liste figure à l'article R.711-1 du code de la Sécurité sociale :

Article R711-1

*(Décret n° 91-489 du 14 mai 1991 art. 1
Journal Officiel du 17 mai 1991)*

« Restent soumis à une organisation spéciale de sécurité sociale, si leurs ressortissants jouissent déjà d'un régime spécial au titre de l'une ou de plusieurs des législations de Sécurité sociale :

1°) les administrations, services, offices, établissements publics de l'Etat, les établissements industriels de l'Etat et l'Imprimerie nationale, pour les fonctionnaires, les magistrats et les ouvriers de l'Etat ;

2°) les régions, les départements et communes ;

3°) les établissements publics départementaux et communaux n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;

4°) les activités qui entraînent l'affiliation au régime d'assurance des marins français institué par le décret-loi du 17 juin 1938 modifié ;

5°) les entreprises minières et les entreprises assimilées, définies par le décret n° 46-2769 du 27 novembre 1946, à l'exclusion des activités se rapportant à la recherche ou à l'exploitation des hydrocarbures liquides ou gazeux ;

6°) la société nationale des chemins de fer français ;

7°) les chemins de fer d'intérêt général secondaire et d'intérêt local et les tramways ;

8°) les exploitations de production, de transport et de distribution d'énergie électrique et de gaz ;

9°) la Banque de France ;

10°) le Théâtre national de l'Opéra de Paris et la Comédie Française ».

Dans son troisième rapport publié en 2006 (1), le Cor recense 124 régimes spéciaux, dont 109 en voie d'extinction ; ces régimes en voie d'extinction correspondent pour l'essentiel à 102 régimes d'Alsace-Moselle, et à deux régimes relativement importants : celui des chemins de fer secondaires d'intérêt général et chemins de fer d'intérêt local, et celui de la Seita (2).

Les régimes spéciaux toujours ouverts sont, outre les régimes de fonctionnaires, la Sncf, les Ieg, la Ratp, les marins (Enim) (3), mineurs, Banque de France (4), l'Opéra de Paris et Comédie française. Par ailleurs et pour être complet, il faut ajouter à cette liste le régime des cultes d'Alsace-Moselle et ceux de l'Assemblée nationale et du Sénat, qui ne sont pas cités par l'ordonnance de 1945, mais qui, antérieurs à cette dernière, doivent être considérés comme des régimes spéciaux.

Ces régimes sont donc extrêmement divers ; on notera d'emblée, que contrairement aux idées reçues, ils ne relèvent pas tous du secteur public : les mineurs, les marins, les clercs de notaires, l'Opéra et la Comédie française....

Ils ont par contre tous en commun de relever d'histoires et de contrats sociaux spécifiques. Ces contrats sociaux portent sur l'ensemble des garanties collectives, notamment sur la politique salariale et les régimes de retraite. Il est par exemple intéressant de comparer deux situations contrastées : le régime des cheminots et celui des mineurs : dans le premier cas, les salariés ont accepté des salaires relativement faibles rapportés à la qualification, tandis que dans le second, le compromis social assure de relativement bon salaires (et des

dispositifs très favorables en matière de santé -gratuité des soins etc.- en échange de petites retraites) ; en effet, avec la silicose, l'espérance de vie à la retraite des mineurs était très faible.

L'ensemble des régimes spéciaux (y compris ceux des fonctionnaires) présentent un certain nombre de similitudes :

- ▀ ils comportent une proportion significative de métiers pénibles ou dangereux, justifiant leur classement en « services actifs » ;
- ▀ la retraite est calculée sur la base du dernier traitement d'activité (5) ;
- ▀ ils comportent généralement une « période de stage » de quinze ans ;
- ▀ les primes ne sont généralement pas prises en compte dans le calcul de la retraite, ce qui conduit à une minoration du taux de remplacement ;
- ▀ la mise à retraite d'office est possible dès lors que le droit à pension est ouvert.

La réalité de la contribution de l'Etat à l'équilibre des régimes spéciaux

Le gouvernement prétend que les régimes spéciaux coûtent de manière injustifiée chaque année 5 milliards € à la collectivité. Cette présentation est totalement fallacieuse. La quasi-totalité des sommes versées l'est au titre de la prise en charge des déséquilibres démographiques de ces régimes.

Le tableau ci-dessous récapitule la part des subventions de l'Etat au profit des régimes spéciaux.

Part des subventions dans les recettes des principaux régimes spéciaux en 2006 (hors fonctions publiques et ouvriers d'Etat)

	Subventions	Total recettes	%
Caisse des mines	680	1 887	36,0
Caisse des industries électriques et gazières	0	5 566	0
Sncf	2 636	4 835	54,5
Ratp	388	786	49,4
Marins	659	1 091	60,4
Banque de France	0	270	0
Total	4 363	14 435	30,2

(1) Retraites : perspectives 2020 et 2050 Troisième rapport La Documentation française 2006.

(2) On peut également citer l'Imprimerie nationale, les chemins de fer de l'Hérault, les chemins de fer éthiopiens, les régies ferroviaires d'outremer, et les cantonniers de l'Isère.

(3) Etablissement national des invalides de la marine.

(4) A présent alignés sur le régime des pensions civiles et militaires de l'Etat.

(5) L'indice détenu 6 mois avant le départ en retraite en général, le traitement du dernier mois avant la liquidation de la retraite aux Ieg.

Ce tableau appelle plusieurs commentaires.

La contribution de l'Etat au financement des régimes spéciaux de retraite (hors fonction publique) est importante, mais elle l'est moins que ce qu'affirme le gouvernement : un peu moins de 4,4 milliards € en 2006, et non 5 milliards € (6).

Certains régimes spéciaux ne coûtent rien aux contribuables, c'est en particulier le cas des Ieg, dont les retraites sont totalement financées par les employeurs.

En revanche, le cas de la Ratp est particulièrement significatif. En 2006, le régime de la Ratp a été adossé au régime général (comme les Ieg), mais cela s'est traduit par une mise à la charge du budget de l'Etat d'engagements de retraite antérieurement financés par la Ratp, dans le but de décharger l'entreprise de charges de retraite qui auraient dû sinon figurer dans ses comptes du fait des nouvelles normes comptables internationales (7).

La subvention dont bénéficie la Caisse des mines est liée à une modification des règles de calcul de la compensation spécifique, qui est progressivement minorée, de manière à limiter la ponction sur les régimes contributeurs : Cnracl et fonctionnaires de l'Etat ; il en résulte un besoin de financement, indispensable pour équilibrer les comptes de la Caisse des mines. En tout état de cause, ce régime n'a quasiment plus de cotisants, du fait du plan minier qui a prévu la fermeture de l'essentiel des mines (ce qui n'est pas nécessairement une bonne chose compte tenu de l'épuisement des ressources en pétrole) : il n'y avait plus fin 2006 qu'un peu plus de 10 000 cotisants, pour plus de 360 000 allocataires.

Le régime des marins a une situation démographique très défavorable (moins de 40 000 actifs pour plus de 120 000 retraités). Compte tenu de la pénibilité de ces métiers, l'importante contribution de l'Etat ne choque personne.

Enfin, le cas de la SnCF présente d'incontestables spécificités.

La part de la subvention d'équilibre est apparemment très importante. Son mode de calcul est complexe, mais a une incontestable logique.

Pour le comprendre, il faut d'abord savoir que les effectifs de l'entreprise ont décliné dans des proportions considérables : de 450 000 à 170 000 actifs, non seulement à cause des changements technologiques, mais également à cause du choix des pouvoirs publics de favoriser le « tout routier ».

Ce sont donc les choix des pouvoirs publics qui expliquent, comme dans les mines (bien que dans une moindre proportion) la dégradation du rapport démographique.

Le taux de cotisation des salariés de la SnCF est supérieur à celui du régime général : il s'élève globalement à 41,96 % de la rémunération des cheminots, contre 26,05 % pour un salarié du régime général (8), soit quinze points de plus que dans le privé.

La subvention d'équilibre de l'Etat est calculée de manière rigoureuse, selon des règles fixées de longue date. Elle est égale à la différence entre les charges du régime diminuée des compensations et le taux de cotisation du privé.

Contrairement à ce qui est souvent affirmé, la subvention d'équilibre ne finance pas des retraites plus généreuses que dans le secteur privé. Elle ne prend en charge que le différentiel démographique entre la SnCF et les régimes du privé, un différentiel qui serait à la charge du régime général si les salariés de la SnCF y étaient affiliés.

Ce ne sont ni les contribuables, ni les autres salariés qui financent les droits spécifiques du régime (départ anticipé, mode de calcul de la pension, absence de décote, réversion) mais la SnCF et les cheminots via un taux de cotisation spécifique, supérieur comme on l'a vu à celui du régime général.

Les régimes spéciaux sont contributeurs nets aux compensations entre régimes de retraites

En matière de retraite, il existe deux dispositifs de compensation distincts : la compensation généralisée vieillesse instituée en 1974 et la compensation dite spécifique instituée en 1983.

La compensation dite généralisée est une stricte compensation démographique, dont la Cgt ne conteste pas le principe, même si elle en conteste certaines modalités, comme le fait que les chômeurs soient intégralement à la charge du régime général.

En revanche, elle est opposée à la compensation spécifique, qui n'est autre qu'une technique de débudgétisation, visant à mettre à la charge de la Cnracl des dépenses qui auraient dû être à la charge de l'Etat, qui est seul responsable des déficits de régimes comme les mineurs et les cheminots, et dont elle demande la suppression.

Ainsi que le montre le tableau page suivante, les régimes spéciaux sont, contrairement aux idées reçues, contributeurs nets aux compensations en matière de retraites.

(6) L'écart par rapport au chiffre de 5 milliards € s'explique principalement par la subvention de l'Etat au régime des ouvriers d'Etat (le Fspoeie), qui est passé à 40 annuités suite à la réforme de 2003, ainsi qu'à celui de la Scita qui est en extinction.

(7) Normes dites Ifrs, obligatoires à partir de 2006 pour les entreprises faisant appel public à l'épargne.

(8) Cette comparaison est réalisée pour un salarié en dessous du plafond de la Sécurité sociale.

Transferts de compensation retraites en 2006

	Compensation généralisée vieillesse	Compensation spécifique entre régimes spéciaux	Total
Salariés			
Régime général	4 887		4 887
Salariés agricoles	- 2 228		- 2 228
Fonctionnaires	1 299	330	1 629
Fspocie	- 24	- 122	- 146
Cnracl	1 460	1 050	2 510
Caisse des mines	- 310	- 762	- 1 072
Snaf	- 10	- 281	- 291
Ratp	25	9	34
Marins	- 63	- 192	- 255
Industries électriques et gazières	83	43	126
Clercs de notaires	- 7	- 23	- 30
Banque de France	3	- 5	- 2
Autres		- 48	- 48
Total salariés	5 116		5 116
<i>dont régimes spéciaux</i>	<i>2 456</i>		<i>2 456</i>
Non salariés			
Exploitants agricoles	- 4 233		- 4 233
Rsi	- 1 380		- 1 380
Professions libérales	497		497
Total non salariés	- 5 116		- 5 116

en millions d'€

(Une valeur négative correspond à un régime bénéficiaire de la compensation et une valeur positive à un régime contributeur).

Globalement, ce sont les régimes de salariés, régime général comme régimes spéciaux, qui financent les régimes de non salariés, en premier lieu les agriculteurs. Les transferts au profit des agriculteurs (exploitants comme salariés) représentent près de 6,5 milliards € en 2006, soit les 3/4 du déficit du régime général l'année dernière et plus de trois fois celui de la Cnav (1,9 milliards € en 2006).

L'importance de ce transfert ne peut que soulever des interrogations, d'autant, qu'ainsi que le souligne la Cour des Comptes dans son rapport de septembre 2007, l'assiette des cotisations du régime agricole est plus étroite que celle des autres catégories sociales, ce qui conduit à majorer le montant des transferts de compensation qui bénéficient au régime des exploitants agricoles.

Les régimes spéciaux sont contributeurs nets, les régimes de fonctionnaires ayant une contribution importante. Si les régimes spéciaux d'entreprise bénéficient globalement de la compensation, cela concerne essentiellement les mineurs, les marins, et la Sncf, pour des montants très inférieurs à ceux dont bénéficient les agriculteurs (1,5 milliard € contre 6,5 milliards €).

L'intégration des régimes spéciaux au régime général augmenterait les charges de ce dernier

L'intégration à terme des régimes spéciaux au régime général sur le schéma proposé par certains députés de la majorité n'améliorerait pas l'équilibre financier de ce dernier. Elle serait au contraire un facteur de dégradation de cet équilibre financier.

Cela est facile à comprendre. La situation démographique des régimes spéciaux d'entreprise est globalement beaucoup plus défavorable que celle du régime général. D'après le Conseil d'orientation des retraites, le rapport démographique corrigé (9) des régimes spéciaux serait de 1,25 contre 0,89 pour le régime général.

Actuellement, une grande partie de ce déséquilibre démographique est financée par les entreprises concernées. L'intégration aurait pour conséquence de décharger ces entreprises du coût des retraites de leurs salariés, au détriment du régime général.

L'exemple de l'adossment des retraites d'Edf / Gdf sur le régime général illustre bien ce point.

Pour réaliser cet adossment, Edf et Gdf ont dû verser au régime général une « soulte » de plus de 9 milliards €, destiné à compenser la dégradation de l'équilibre du régime général lié au déséquilibre démographique de l'entreprise, déséquilibre pourtant beaucoup moins important que celui qui résulterait par exemple de l'intégration de la Sncf au régime général.

Mais le calcul de cette soulte ne s'est pas réalisé sans mal, et a occasionné une discussion de plusieurs mois. Il s'agit d'un calcul particulièrement complexe, qui fait intervenir un grand nombre de variables très difficiles à prévoir comme l'évolution des effectifs des entreprises concernées. Enfin, il est nécessaire de calculer un « taux d'actualisation » pour la détermination duquel il n'existe aucun consensus entre les experts.

Et comme cette soulte est calculée de manière définitive (on dit qu'elle est libératoire), il n'est pas possible de la réévaluer en cas d'erreur des prévisions. Si la situation de l'entreprise intégrée (ou des entreprises), -en l'occurrence Edf et Gdf- est plus défavorable que prévu (par exemple parce qu'elles

ont créé moins d'emplois), le manque à gagner sera supporté par le régime général.

La Cgt milite pour l'égalité en matière de retraites, mais cela ne passe pas par l'intégration des régimes spéciaux au régime général ou leur alignement sur un autre régime

Il existe incontestablement des différences entre régime général et régimes spéciaux, mais elles ne vont pas toutes dans le même sens.

Sur deux points, l'avantage en faveur des régimes spéciaux est incontestable :

- la durée de cotisation pour accéder à une retraite à taux plein (37,5 annuités pour une retraite à taux plein) ;
- la possibilité de départ avant l'âge de 60 ans.

La durée de cotisation est plus faible

Il faut noter toutefois que la durée de cotisation n'est pas calculée de la même manière. Dans le secteur privé, les trimestres validés sont fonction de la rémunération perçue. Un trimestre correspond à 200 heures de Smic. Il est ainsi possible à la Cnav et sous certaines conditions, de valider quatre trimestres pour une année partiellement travaillée. En revanche, un régime spécial ne validera que les durées effectivement travaillées.

Les statistiques disponibles montrent que la durée prise en compte pour les régimes spéciaux est inférieure de près de deux ans au régime général.

En outre, il faut rappeler que, dans plusieurs régimes spéciaux, il n'existe aucune majoration de durée d'assurance pour les femmes, alors qu'elle est de deux années par enfant dans le cas du régime général.

Dans la pratique, l'âge effectif de sortie de l'emploi est voisin dans le public et dans le privé, du fait des préretraites d'entreprise et des licenciements : elle est comprise entre 57,5 ans et 58,5 ans.

Le mode de calcul du traitement servant au calcul de la retraite est plus favorable

Le calcul de la retraite sur la base de l'indice détenu six mois avant le départ en retraite est plus favorable que son calcul sur les vingt-cinq meilleures années.

Il ne faut cependant pas oublier, que ce calcul se fait sans prise en compte des primes, de sorte que le taux de rempla-

(9) Le rapport démographique corrigé se définit comme le ratio ayant droit (de droit direct comme de droit indirect : y compris bénéficiaires de la réversion) / cotisant.

cement du dernier salaire par la pension était en 2003 de 10 % inférieur dans le secteur public par rapport au secteur privé.

Les régimes spéciaux reconnaissent les travaux pénibles

Dans l'ensemble des régimes spéciaux, y compris les régimes de fonctionnaires, il existe une reconnaissance de la pénibilité définie par le terme « services actifs », par opposition à « services sédentaires ». Celle-ci permet un départ avant 60 ans, 50 ans pour les conducteurs de trains de la Sncf et les conducteurs et agents d'exploitation de la Ratp, 55 ans pour les autres.

Cela concerne également les fonctionnaires, par exemple les policiers et les gendarmes, mais aussi les douaniers affectés

en surveillance. La pénibilité du travail est incontestable : qu'on songe par exemple aux « lignards » à Edf.

Dans le cadre de la négociation « pénibilité », la Cgt revendique une prise en compte des travaux pénibles dans des conditions équivalentes à celles de régimes spéciaux.

En revanche, sur d'autres aspects, la situation des salariés des régimes spéciaux est moins favorable.

Des dispositions moins favorables

C'est le cas par exemple en matière de taux de cotisation : les cotisations employeur sont souvent supérieures dans le public par rapport au secteur privé, ce qui pèse sans aucun doute sur la rémunération nette des salariés.

	Secteur privé	Cnracl	Ieg	SnCF	Ratp
Taux global de cotisation (cotisations salarié + employeur)	26,05 %	35,15 %	46,23 %	41,96 %	30 %

Par contre les économies qui seraient faites au travers d'une réforme abaissant le niveau des droits à retraite des agents relevant des régimes spéciaux n'amèneraient qu'à réduire la part employeur de la cotisation. Les entreprises publiques verraient alors leur taux de cotisation s'abaisser au niveau de celui des entreprises privées ; on est proche là du principe du taux dit d'équité concurrentielle de cotisation appliqué à La Poste depuis 2007, qui va amener celle-ci à payer presque deux fois moins pour la retraite de ses agents fonctionnaires.

Si on veut l'égalité, il faut commencer par mettre fin aux vrais privilèges qui amputent les recettes de la protection sociale

Les cotisations sociales sont régies par trois principes : l'universalité de l'assiette salariale, le calcul à partir de la rémunération effective et l'uniformité des taux.

Globalement, et si l'on suit le dernier rapport de la Cour des Comptes sur les lois de financement de la Sécurité sociale, le manque à gagner serait de 25 milliards €, dont 10 milliards € pour la retraite.

Le plus scandaleux dans ce domaine est l'exonération de la plus-value d'acquisition des stock-options qui engendre un manque à gagner de 3 milliards € par an, dont au moins

1 milliard€ pour la retraite. Pour les cinquante plus gros bénéficiaires, le montant moyen des exonérations atteint 3 millions € ; pour les cent premiers : plus de 500 000 €.

C'est la situation la plus scandaleuse. Mais cela ne doit pas dispenser d'examiner la situation de l'épargne salariale. Nous assistons depuis plusieurs années à, un déport des salaires vers les dispositifs de salaire indirect, exonérés de cotisations sociales (épargne salariale, épargne retraite en particulier) ; la Cour des Comptes estime leur croissance annuelle à près de 9 % en 1999 et 2004, à comparer à une croissance des salaires 2 ou 3 fois moindre. Elle évalue la perte de cotisations pour le régime général liée à ces dispositifs à 4,8 milliards € en 2004 et 5,2 milliards € en 2005. Il faut mettre fin à cette situation en remettant en cause l'exonération quasi-totale de cotisations dont bénéficie l'épargne salariale, et qui sera encore renforcée par les dispositions du Projet de Loi 2008 de financement de la Sécurité sociale, prévoyant la non-compensation des exonérations liées à la distribution d'actions gratuites (ce que le gouvernement précédent osait appeler « dividende du travail »).

L'égalité ne suppose pas un alignement vers le bas

C'est pourtant la seule préoccupation de nos gouvernants. Mais la Cgt se bat pour une autre approche.

Il y a notamment deux dimensions en vigueur dans les régimes spéciaux qui mériteraient non pas d'être supprimées, mais qui doivent être généralisées à l'ensemble du système de retraite.

C'est d'abord le cas de la **reconnaissance de la « pénibilité du travail »** qui a été reconnue dans le secteur public et qui n'est toujours pas introduite dans le régime général.

Le secteur public a très tôt reconnu la possibilité de départs anticipés à partir de deux aspects :

- ▣ la pénibilité physique du travail qui raccourcit la durée de vie, c'est le cas chez les marins, les mineurs, les cheminots depuis le début du 20^e siècle ;
- ▣ les contraintes liées à un service public qu'il faut assurer 365 jours par an, 24h / 24 dans des conditions d'efficacité exigeantes pour les personnels (travail de nuit, horaires décalés, disponibilité, découchés...).

Beaucoup de choses ont évolué depuis mais ces deux dimensions demeurent une réalité.

Le problème est de passer à une reconnaissance de la pénibilité dans le secteur privé. La négociation paritaire interprofessionnelle sur la pénibilité, engagée il y a deux ans et demi, est toujours au point mort. Or, on ne sent pas la volonté du pouvoir de forcer la main à un Medef qui est hostile à toute avancée substantielle.

C'est ensuite la question de l'**indexation des pensions**. Pour les salariés du privé les pensions liquidées ne sont plus indexées sur les salaires mais seulement sur les prix. Dans le secteur public, sauf pour les fonctionnaires qui ont été alignés sur le privé en 2003, c'est de la même façon que sont

revalorisés le traitement des actifs et la pension des retraités ; de plus les réformes statutaires des actifs bénéficient aussi aux retraités.

L'indexation sur les prix fait perdre du pouvoir d'achat chaque année aux pensions. Le recul sur 15 ans peut être estimé à 20 %. Cela veut dire qu'une petite pension qui ne représentait à la liquidation en 1990 que 80 % du Smic, ne va plus représenter en 2005 que 60 % du Smic. Cela transformera une grande partie des retraités en pauvres qui dépendront de l'aide sociale !

Le retour pour tous à l'indexation sur les salaires est urgent. C'est une condition de la pérennité du système par répartition. Faute de cette mesure, chacun cherchera à se garantir individuellement des compléments de revenus au détriment de la solidarité collective.

On peut dès lors avancer vers plus d'égalité réelle sans vouloir à tout prix aller vers l'intégration des régimes spéciaux dans le régime général. Vouloir à tout prix unifier les régimes en lieu et place de la définition de principes communs, c'est, à coup sûr, transférer sur le régime général des besoins de financement et cela au détriment du niveau des retraites à la fois des salariés du privé et des agents du secteur public.

Le gouvernement cherche un affichage politique qui lui permettrait une mesure globale (cf. droit de grève et service minimum) d'où l'idée d'un « décret-cadre » rapide, idée aujourd'hui abandonnée, remplacée par « la définition de principes d'alignement », suivie d'une « négociation » entreprise par entreprise. La Cgt s'appuie, au contraire, sur la grande diversité des situations déclinées par secteur ou entreprise pour justifier à la fois un débat global sur l'égalité et un examen régime par régime, compte tenu des diversités des réalités professionnelles secteur par secteur.