

# Conférence de presse CGT, Montreuil, 16 mai 2003

- 1) Intervention de Bernard Thibault
- 2) Intervention de Jean-Christophe Le Duigou
- 3) Résumé de la Note Économique n° 70, mai 2003  
du Centre Confédéral d'Études Économiques et Sociales de la CGT,
- 4) Comparaison du relevé de conclusions gouvernemental  
avec la déclaration commune du 7 janvier

## 1) Intervention de Bernard Thibault

Comme vous le savez, plusieurs événements sont intervenus ces dernières heures à propos du dossier des retraites et plus particulièrement concernant le projet de loi du gouvernement dont le sort est loin d'être réglé.

C'est pour vous faire part de notre analyse de la situation que nous vous avons conviés à cette rencontre. Je vous remercie d'avoir pu répondre à cette invitation.

Incontestablement, l'exceptionnelle mobilisation des salariés du privé comme du public, dans les manifestations et les grèves du 13 mai, a inquiété et inquiète encore le gouvernement.

Tout en maintenant son cap il a du, sous cette pression et pour la première fois, accepter une réelle discussion de son projet de loi avec les organisations syndicales en convoquant une séance de négociation marathon qui, bien qu'ayant duré près de 10 heures dans la nuit de mercredi à jeudi, s'est soldée par un constat d'échec tant était grand l'écart entre la philosophie de la réforme et les quelques modifications ou précisions apportées à la marge.

Le gouvernement a maintenu et prétend maintenir un ensemble de dispositions qui, si elles devaient être appliquées, représenteraient une transformation significative des droits à la retraite et, par leur ampleur, seraient parmi les plus douloureuses pour les salariés comparées à la plupart des autres réformes appliquées en Europe.

Nous vous apporterons de nouveaux éléments étayant cette affirmation au cours de notre entretien.

Rendu fébrile par l'impact de cet échec des discussions, c'est alors que le Gouvernement s'est lancé dans les grandes manœuvres en piétinant les règles élémentaires de la négociation collective. Le Premier Ministre a donné de sa personne pour mettre la dernière main à des conciliabules d'antichambre destinés à contourner la représentativité des interlocuteurs syndicaux et à se sortir de l'impasse dans laquelle il s'était lui-même placé.

Cette attitude délibérée, qui prétend pouvoir conclure un débat sur un enjeu de société aussi lourd que l'avenir des retraités en voulant marginaliser la première organisation syndicale de salariés, illustre une curieuse conception du dialogue social dont le gouvernement se dit pourtant très respectueux.

Sur le dossier des retraites, la CGT s'est appliquée avec constance, tant par ses initiatives que par sa conception du travail en commun, à mettre en pratique sa stratégie du syndicalisme rassemblé. Nous avons réaffirmé cette stratégie lors de notre Congrès et nous continuons à penser que la réflexion et l'action commune des organisations syndicales est une condition nécessaire à une défense efficace des salariés et à de nouvelles conquêtes sociales. Mais la construction de cette convergence qu'attendent avec impatience les salariés de notre pays, suppose des comportements loyaux, des convictions solides et des positions fiables de la part de tous les partenaires syndicaux.

Nous sommes obligés de constater que la CFDT n'a pas eu hier une attitude convenable, et si une telle attitude devait se maintenir elle aurait bien sûr un impact défavorable sur la qualité des relations entre nos deux confédérations.

Sur le fond, la CFDT s'est complètement écartée de la plate-forme commune pourtant portée par près de deux millions de manifestants le 13 mai.

Sur la forme, en se prêtant à son jeu, elle a donné au Gouvernement la possibilité de se sortir momentanément d'affaire en enfonçant un coin dans l'unité.

Nous avons assisté à cette occasion à une caricature du dialogue social à l'opposé du syndicalisme moderne et responsable que souhaitent les salariés de notre pays.

Comme nous, les salariés sont conscients de la nécessité d'une réforme des retraites, mais ils n'admettront pas que celle-ci soit le synonyme d'un abaissement de toutes les pensions et d'un recul de leurs droits, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.

Je comprends qu'il puisse y avoir de l'émotion dans les rangs de la CFDT, les événements d'hier pouvant porter préjudice à la crédibilité d'ensemble du syndicalisme.

Cela étant dit, la fin du film de l'avenir de nos retraites est loin d'être écrite et la Palme d'Or encore moins décernée.

Notre Commission Exécutive Confédérale d'hier a analysé l'état des mobilisations tout comme les nouvelles conditions réunies pour l'organisation d'une grande manifestation nationale à Paris le 25 mai, dont le rendez-vous est fixé à 12 heures – place de la République.

L'appel unitaire s'est élargi à FORCE OUVRIERE hier soir et à la CFTC ce matin qui ont décidé de s'y joindre.

Ce rendez-vous, un dimanche, permettra de rassembler tous ceux du privé comme du public, jeunes et moins jeunes, qui pensent avec nous que d'autres solutions sont possibles.

Il constituera une nouvelle étape permettant de redire au Gouvernement qu'il doit accepter des négociations sur d'autres bases que celles qu'il a arrêtées dans son projet de loi.

Monsieur FILLON a déclaré ce matin : « qu'il n'y aurait plus de négociation ». La manifestation du 25 mai doit le contraindre à changer d'état d'esprit.

Toutes les initiatives qui sont programmées d'ici là dans les professions et les localités, entre autre le lundi 19 mai journée d'action notamment dans la Fonction Publique, contribueront à élargir encore la préparation du 25 mai à Paris.

Il ne doit y avoir aucune ambiguïté quant à notre attitude pour les jours et les semaines à venir.

Forts de l'inquiétude mais aussi du large désaccord des salariés avec les perspectives tracées par le Gouvernement, nous sommes résolus à réunir toutes les conditions pour obtenir d'autres négociations dessinant une réforme où les retraites seront réellement sauvegardées et améliorées.

A ce titre, nous n'excluons aucune forme d'action, dès lors que les salariés du privé comme du public en seront les artisans.

## 2) Intervention de Jean-Christophe Le Duigou

Le projet de loi même amendé sur les points de « l'accord du 15 mai » est à nos yeux inacceptable.

**Il n'est pas équitable** dans sa structure puisque 68 % de l'effort porte sur le montant des retraites, 18 % sur le relèvement des cotisations et 14 % sur l'allongement de la période d'activité.

L'analyse doit bien sûr intégrer les effets de la Réforme Balladur pour le secteur privé.

**Il est loin de garantir l'avenir du système par répartition.** C'est en fait l'inverse. En misant sur la baisse du niveau des pensions il ouvre la voie à la capitalisation. Le projet de loi prévoit bien la transformation de l'épargne salariale en épargne retraite et de développement d'incitations fiscales à une épargne retraite individuelle.

Dans la fonction publique, le « régime additionnel » est un système de quasi-capitalisation.

**Il ne préserve pas les retraites des salariés modestes.**

La garantie des 85 % du SMIC net n'est pas une amélioration réelle. Nous sommes aujourd'hui à 83 %. Le recul en 15 ans a déjà été de 12 % par rapport au niveau initial de 95 %.

Elle sera calculée sur 160 trimestres au lieu de 150, ce qui pénalisera tous les salarié(e)s n'ayant pas le plein de leurs droits. Pour 4 salariés sur 10 mais pour 2/3 des femmes, la « garantie » ne sera que de 78,4 %, soit une régression de 5 points par rapport à aujourd'hui.

**Il va accroître les inégalités.**

La baisse du niveau des pensions va toucher particulièrement certaines catégories, les femmes notamment qui ont pour  $\frac{3}{4}$  d'entre elles des carrières incomplètes. Elles seront spécifiquement frappées par les restrictions en matière d'avantages familiaux et de prise en compte des périodes validées non contributives.

Le nombre des salariés tombé au minimum contributif qui a déjà augmenté de 7 points depuis 1993 dépassera les 55 % en 2020.

En privilégiant l'épargne retraite et le système de rachat de droits, la réforme pénalise les salariés et les ménages modestes.

**La réforme française est l'une des plus dure des réformes européennes.**

Cela avait été souligné par différentes études. Le projet Fillon en entérinant Balladur et en le prolongeant ne fait qu'accentuer ce constat.

Après une baisse relative des retraites de plus de 20 % d'ici 2020, il vient seulement après la réforme drastique italienne et l'effondrement anglais. Il est notamment 2 fois plus dur que la réforme allemande, la réforme belge ou la réforme finlandaise.

### **3) Résumé de la Note Économique n° 70, mai 2003 du Centre Confédéral d'Études Économiques et Sociales de la CGT,**

#### **REFORME DES RETRAITES : LA BAISSSE DES PENSIONS AU CŒUR DU PROCESSUS D'AJUSTEMENT**

En 1993 la question du niveau des pensions a été largement occultée. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Pourtant il reste encore à expliquer et à convaincre du changement qualitatif qui s'opère dans le fonctionnement du système par répartition.

Il y a dix ans E. Balladur a amorcé un processus très brutal de baisse du taux de remplacement. A terme, cette baisse importante aboutit à mettre en cause le droit effectif à une retraite à 60 ans. En effet à cet âge un salarié n'aura plus qu'une retraite amputée. La Réforme Fillon accentue ce processus et amorce un basculement du droit à la retraite sur un critère de durée de cotisation encore prolongé, l'abandon de la condition d'âge.

Tout est fait pour renforcer la dimension assurantielle du système de retraite. Le droit de liquider sa retraite à 60 ans demeurera mais il deviendra de plus en plus vide de sens. Le principe de « neutralité actuarielle » devient la colonne vertébrale du système de retraite. Le niveau de la retraite est désormais la variable d'ajustement, ce qui fait de la « réforme française » l'une des plus dures parmi celles appliquées aujourd'hui en Europe.

#### **Une baisse bien engagée**

En 10 ans la baisse du niveau des retraites liquidées par le régime général, à situation sociale constante, varie d'un minimum de 7% à un maximum de 11 à 12 % suivant la carrière. Le taux de remplacement moyen assuré par le régime général pour une carrière complète est ainsi tombé de 50% à moins de 47%. Ensuite, une fois liquidées, les pensions ont subi sur 10 ans une perte de pouvoir d'achat d'environ 10%. Il est vrai que l'effet de la désindexation de l'évolution des retraites par rapport aux salaires a encore été partiellement dissimulé par l'amélioration des qualifications qui a permis un relèvement des retraites moyennes. Le niveau moyen de la pension versée a pu continuer de s'améliorer tout en cachant les pertes réelles ressenties par chaque retraité.

Aujourd'hui le gouvernement entend appliquer les mêmes recettes aux fonctionnaires, puis demain aux salariés des entreprises publiques. Il entend aussi poursuivre la baisse des pensions pour les salariés du secteur privé. Il est donc important de pouvoir évaluer quel sera le niveau relatif des retraites en 2020.

La méthode des « cas individuels » est éclairante, mais insuffisante. Les travaux que nous avons effectués situent la perte moyenne pour différentes catégories de salariés entre 20% et 30%.

#### **La situation en 2003**

Nous avons choisi de compléter cette méthode par une approche macro-financière. Elle ne permet pas de prendre en compte les situations particulières. Mais elle est par contre significative des sacrifices que programme le gouvernement et de la logique qui préside à la réforme.

Nous avons retenu trois régimes, sur lesquels porte l'essentiel de la réforme programmée par le gouvernement : le régime général, celui des fonctionnaires de l'État et celui des territoriaux et hospitaliers (CNRACL)<sup>1</sup>.

Nous avons bien sûr choisi une base commune correspondant à la législation antérieure aux décrets de 93 pour le régime général afin d'avoir une vision d'ensemble de la réforme en cours qui a commencé il y a 10 ans.

Le premier problème est de reconstituer le scénario tendanciel d'équilibre des principaux régimes à cette date. Pour calculer le besoin de financement théorique du régime général on a ajouté au besoin de financement actuellement affiché à l'horizon 2020 (soit 15 Mds d'€) **les économies** résultant de quatre mesures prises en 1993 : la désindexation des salaires portés aux comptes, la désindexation des retraites, le passage de 10 à 25 ans de la période pour le calcul du salaire de référence et l'allongement à 160 trimestres de la durée de cotisation exigée, soit au total environ 46 milliards d'€ à l'horizon 2020.

Les autres hypothèses économiques et financières sont celles du Conseil de l'Orientation des Retraites (COR), notamment la hausse moyenne des salaires évaluée à +1,6% par an. Le besoin de financement est calculé en supposant constant le taux de cotisation retraite.

### Scénario tendanciel 2020 à partir de la législation 1993

Besoins de financement en 2020 avec maintien du niveau relatif des retraites  
(en milliards d'€ actuels)

Régime général	61 Mds d'€
Fonction publique de l'État	20 Mds d'€
CNRACL	9 Mds d'€
Total	90 Mds d'€

Le maintien du niveau des retraites pour les trois principaux régimes aurait, sans les mesures de 1993 pour le régime général exigé 90 Mds d'€ **de ressources supplémentaires** à l'horizon 2020, soit 4 points de PIB en plus des 6,5 points actuellement consacrés au financement de ces trois régimes.

Ce chiffre est considérable mais résulte du double effet démographique et social. Au nombre accru de retraites s'ajoute l'amélioration des pensions due à l'amélioration constatée des carrières salariales qui nourrit « l'effet noria ».

Les mesures prises en 1993 comme les réformes annoncées aujourd'hui, auront pour conséquence d'allonger la durée d'activité et de baisser le niveau des pensions. Mais le tableau de financement n'est pas bouclé ; il restera un solde à financer dans une logique où le gouvernement considère la hausse de cotisation comme une « solution de dernier rang ».

Quelles seront les conséquences pour les trois principaux régimes (régime général, fonction publique de l'État et fonction publique territoriale et hospitalière) des choix opérés ?

### Le besoin de financement restant va-t-il justifier de nouvelles économies ?

Dans les faits, la réforme proposée ne boucle pas le financement des régimes. Par rapport au scénario tendanciel 1993 et en intégrant les mesures prises ou proposées, les besoins de financement restent importants.

---

<sup>1</sup> Ils représentent 85% des assurés et 55% des dépenses de retraite.

Les besoins de financement (en milliards d'€)

	RG	FPE	CNRACL
Besoin de financement ( <i>ex ante</i> )	- 61	- 20	- 9
Effet de l'allongement durée	14,1	7,5	3,4
Effet de la diminution des pensions	37,4	9,4	1,7
Besoin de financement restant	9,5	3,1	3,9

Les pouvoirs publics semblent opposés à tout relèvement de cotisation. Seuls des redéploiements peuvent être envisagés notamment au détriment de l'assurance chômage. Mais là aussi d'autres besoins entreront en concurrence (santé, APA, retraites complémentaires ...). Il nous faut dès lors faire deux hypothèses :

- soit les gouvernements ultérieurs intégreront ce besoin de financement sous forme de nouvelles économies sur le montant des retraites ;
- soit ils décideront des ajustements de cotisation à la hausse sans ajouter à la diminution des retraites. C'est l'hypothèse avancée de « redéploiement d'une partie des cotisations chômage ».

Si le gouvernement maintient son orientation de baisse des prélèvements obligatoires on peut estimer que ces besoins de financement se traduiront par de nouvelles économies qu'il faudra trouver sur le niveau des prestations.

La baisse programmée des pensions du régime général et des Fonctions publiques se chiffrerait alors à 65 milliards d'€ (**48,5 milliards engagés ou qui vont** être programmés et 16,5 potentiels) soit 2,2 points de PIB.

Si le gouvernement accepte de couvrir par une hausse de cotisation les 16,5 milliards d'€ de besoin de financement, l'économie sur les pensions demeure à 48,5 milliards d'€ et à 2,2 points de PIB.

### Le chiffrage des deux hypothèses

Rapportée à la masse des pensions en cause, la brutalité du cumul des mesures prises et envisagées sur le niveau des pensions est impressionnante. Le niveau moyen des retraites va baisser de 28% d'ici 2020 dans l'hypothèse 1 et de 21% dans l'hypothèse 2 par rapport à ce que garantissait la législation en 1993<sup>2</sup>.

#### Hypothèse 1 (Nouvelles économies)

	RG(1)	FPE	CNRACL
/A/ Pensions en 2020	158,0	52,4	20,3
/B/ Economies prévues sur le niveau des pensions	37,4	9,4	1,7
/C/ Besoins de financement complémentaires non couverts (qui peuvent se traduire par de nouvelles économies)	9,5	3,1	3,9
/D/ Total des économies prévisibles sur le niveau des pensions B + C	46,9	12,5	5,6
/E <sub>1</sub> / Baisse anticipée du niveau des pensions D/A	29,6%	24,0%	27,5%

En milliards d'€ pour A, B, C, D et en % pour E.

(1) Niveau reconstitué des dépenses tel qu'il se serait établi en 2020 sans les effets de la réforme Balladur.

<sup>2</sup> Les 2,9 points et les 2,2 points de PIB sont à rapporter au niveau de 10,4 points qu'aurait atteint en 2020 le total des trois régimes à législation inchangée sur la base des hypothèses démographiques et économiques du COR.

## Hypothèse 2 (Redéploiement de cotisations)

	RG(1)	FPE	CNRACL
/A/ Pensions en 2020	158,0	52,4	20,3
/B/ Economies prévues sur le niveau des pensions	37,4	9,4	1,7
/E <sub>2</sub> / Baisse anticipée du niveau des pensions D/A	23,6%	17,9%	8,3%

En milliards d'€ pour A, B, et en % pour E.

(1) Niveau reconstitué des dépenses tel qu'il se serait établi en 2020 sans les effets de la réforme Balladur.

Pour le secteur privé cela confirme la dureté à l'époque sous-estimée de la réforme Balladur. Or, le gouvernement actuel entend non seulement poursuivre cette réforme mais l'aggraver notamment par la proratisation de la pension et la prolongation de la désindexation par rapport aux revenus d'activité des salaires portés aux comptes et de la retraite liquidée.

Pour la Fonction publique de l'État c'est un alignement brutal sur cette situation dégradée puisque le niveau des retraites va aussi baisser d'1/4 en un peu plus de 15 ans.

La situation est plus compliquée pour la Caisse Nationale de Retraite des Agents des collectivités locales (CNRALCL) du fait de l'existence de petites pensions. Les systèmes actuels de minima servent de filet de sécurité bien plus fréquemment que dans les autres régimes, ce qui réduit l'effet des mesures fonction publique. Par contre le besoin de financement reste plus important que pour les autres régimes sans solutions spécifiques de couverture prévues.

### Des garanties nominales qui n'en sont pas

Ces chiffres n'ont sans doute pas la précision des études analytiques menées à l'aide de modèles mis en œuvre par les administrations des finances et de la Sécurité sociale et jusqu'à présent non publiées. Mais ils sont en ligne avec ce que nous connaissons des conclusions produites. Selon ces études, compte tenu des mesures en préparation, le taux de remplacement instauré pour les salariés du régime général devrait tomber de 84% en moyenne aujourd'hui à 66% en 2020<sup>3</sup>.

François Fillon en annonçant le 24 avril à la TV que le taux de la retraite par rapport aux revenus de référence ne devrait pas tomber au-dessus des 2/3 n'a fait que confirmer cette réalité. Sa garantie en fait entérine une baisse de 22% du niveau actuel du taux de remplacement. Relativement à la situation de 1993 cela correspond à une baisse de 30%.

Enfin que dire de la « garantie nominale du pouvoir d'achat des retraites » sinon qu'elle entérine une baisse structurelle des pensions liquidées. C'est le cas depuis 1993 pour le secteur privé puisque les retraites ont enregistré une baisse de leur pouvoir d'achat relatif aux salaires de près de 10% en 10 ans.

Une telle évolution fait courir trois risques :

- un appauvrissement relatif des retraites qui pèsera sur la dynamique économique ;
- un accroissement des inégalités, chaque catégorie sociale n'ayant pas les mêmes ressources pour se protéger vis-à-vis de cette baisse ;
- une déstabilisation du système par répartition au profit d'alternatives d'épargne et de capitalisation.

---

<sup>3</sup> Nous reprenons la notion de taux de remplacement net précisée par le COR. Il s'agit du taux de remplacement du dernier salaire par la retraite le tout net de cotisation sociale et de CSG (p. 56 1<sup>er</sup> rapport du Conseil d'orientation des retraites).

## Un effort complètement déséquilibré

Au total les mesures explicites de baisse des pensions s'élèvent donc à plus de 60,9 Mds d'€, **soit 2/3 des besoins de financement évalués sur la base des droits 1993. L'allongement de la durée d'activité procure 12,6 Mds d'€ d'économies et 14% de l'ensemble. Le redéploiement éventuel des cotisations fournit quant à lui 16,5 Mds d'€ et représente 18,3% du plan Fillon.** Ces proportions montrent bien que la baisse des prestations est le principal levier utilisé par le gouvernement dans sa réforme. Nous sommes loin de l'effort partagé vanté par le Premier ministre.

Bien qu'approximatif, en nous situant dans l'hypothèse II de redéploiement des cotisations le tableau suivant donne une vision de ce déséquilibre (hypothèse II).

Le déséquilibre du plan Fillon

	Montant Mds d'€	%
Baisse des pensions	60,9	67,7
Allongement de l'activité	12,6	14,0
Redéploiement de cotisations	16,5	18,3
Total	90,0	100,0%

#### 4) Comparaison du relevé de conclusions gouvernemental avec la déclaration commune du 7 janvier

Les 7 points de la déclaration commune	Ce que dit le relevé de conclusions
1. Viser un haut niveau de retraite, en définissant et en garantissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération ; améliorer les minima des pensions ; garantir le pouvoir d'achat des retraités et leur niveau relatif par rapport aux rémunérations des actifs, ce qui est la clé de voûte du système par répartition	Le gouvernement fixe un objectif de taux de remplacement de 85% en 2008 pour une carrière complète au SMIC, alors que c'est à peu près le niveau actuel. Il fait référence à un objectif de taux de remplacement moyen de 66%, alors qu'il est actuellement de 78%. Il reconnaît donc que le taux de remplacement des salaires par les retraites va baisser de 12%. Même s'il admet à présent la possibilité de « coups de pouce », il est clair que le principe restera l'indexation sur les prix, qui est, comme l'a bien montré le COR une cause majeure de dégradation du pouvoir d'achat relatif des retraités par rapport aux salaires.
2. Garantir pour les salariés, le droit à la retraite à taux plein à 60 ans	Le maintien du droit à la retraite à 60 ans est purement formel. Les salariés ne pourront partir à 60 ans parce qu'ils n'auront pas la durée de cotisation requise et que leur pension connaîtra, par la décote, une diminution dramatique. En réalité, le projet de loi fait disparaître dans la pratique le point de repère de l'âge. Ainsi, à 65 ans la retraite sera proratisée sur la base de 160 trimestres contre 150 actuellement, ce qui incitera à prolonger si on le peut le travail même après 65 ans.
3. Donner la priorité aux politiques d'emploi, permettant aux jeunes d'accéder à un emploi stable, et aux salariés âgés, qui le désirent, de continuer à exercer une activité professionnelle, pour en finir avec l'exclusion par l'âge des jeunes et des plus de 50 ans	Rien dans la déclaration ne permet de répondre à cet objectif. Au contraire, l'élargissement des cumuls emploi retraite dans des conditions favorisant le temps partiel aggravera la flexibilité de l'ensemble des générations. Les petits-enfants seront au chômage ou feront des petits boulots tandis que les grands-parents travailleront à temps partiel.
4. Définir des mesures spécifiques : - prise en compte des travaux pénibles ; - prise en compte des années d'étude ; - avantages familiaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La discussion sur les travaux pénibles est renvoyée à une négociation dans un délai de 3 ans. Les salariés concernés ne pourront donc en bénéficier avant plusieurs années ;</li> <li>- La prise en compte des années d'études se fait par des rachats extrêmement onéreux ;</li> <li>- Les avantages familiaux sont mis en cause dans la fonction publique, les dispositifs de bonification sont mis en extinction au 31/12/2003 et remplacés par des validations <i>prorata temporis</i>. Une femme qui s'arrête pour un congé maternité aura un trimestre et non un an de cotisation.</li> </ul>
5. Obtenir un droit de départ à taux plein avant 60 ans, dès 40 ans de cotisation pour les salariés ayant, aujourd'hui commencé à travailler tôt	Ce droit n'est accordé, avec 42 ans et non 40 ans de cotisation à 56 ans aux salariés ayant commencé à travailler à 14 ou 15 ans, et à 59 ans pour ceux ayant commencé à 16 ans. 200.000 seront concernés alors que plus d'un million a 40 annuités avant 60 ans.
6. Réformer le système de compensation entre régimes ; réformer la compensation	Il est proposé de supprimer la surcompensation ...dans 10 ans en 2013 !
7. Garantir des ressources financières suffisantes	L'augmentation de 0,2% de cotisation représente moins d'1 % des cotisations actuelles.