

Une bonne retraite c'est possible

OUI !

Il est possible d'imposer une réforme des retraites qui :

- corrige les effets des réformes régressives passées,
- assure pour toutes les générations, notamment les plus jeunes, un niveau de pension convenable dès 60 ans,
- reconnaisse la pénibilité en permettant des départs anticipés.

Alors que les profits des grands groupes sont florissants, que les dividendes versés aux actionnaires ont progressé 7 fois plus vite que la masse salariale ces trente dernières années, que des dirigeants d'entreprises s'octroient des salaires annuels supérieurs à ce que plus d'un salarié sur deux ne gagnera pas sur toute une vie, qui osera prétendre qu'il n'y a pas d'argent pour les retraites ?

Les attentes des français

A quel âge pourrai-je partir ? Les Français sont toujours très attachés à retraite à 60 ans comme le montre la dernière enquête portant sur les motivations de départ à la retraite (Drees, Cor, Cnav, DSS). Elle indique en effet un âge moyen idéal de départ à 60,2 ans (question posée aux retraités partis entre juillet 2010 et juin 2011).

Quid de la reconnaissance de la pénibilité ?

L'attente est forte d'une reconnaissance de la pénibilité permettant de partir bien avant 60 ans ce qui conforte l'exigence du retour à la retraite à 60 ans avec la possibilité de départs anticipés si pénibilité.

Quel niveau de pension ? Les salariés actifs et les retraités sont très soucieux de leur niveau de

pension. Selon un sondage Ipsos d'avril 2013, 80 % se disent inquiets sur ce sujet. Ils attendent du système de retraite qu'il leur garantisse un niveau de vie en rapport avec le salaire d'activité. A ce sujet, la CGT revendique un taux de remplacement minimum de 75%.



Quelle réforme en 2013 ?

Elle avait été annoncée lors de la conférence sociale de juillet 2012. Selon le gouvernement, c'est la situation financière des régimes et la nécessité de rendre plus juste le système qui justifient une nouvelle réforme. Déjà échaudés par la réformes Balladur-Veil puis la réforme Woerth-Fillon, les salariés se demandent aujourd'hui à quel âge ils pourront partir en retraite et avec quel niveau de pension.

Une nouvelle réforme régressive ?

Hélas, c'est à craindre car le cahier des charges remis à la Commission pour l'avenir des retraites n'augure pas un changement d'orientations. En effet :

- l'équilibre financier des régimes apparaît toujours comme la préoccupation principale bien

avant les besoins de protection sociale des actifs et des retraités.

- l'idée selon laquelle « on doit travailler plus longtemps puisqu'on vit plus longtemps » est réaffirmée.

Cette réforme s'inscrit bien dans la continuité des précédentes. Elle ne prévoit pas de remettre en cause le recul de l'âge (pas de rétablissement des 60 et 65 ans).

Les scénarios qui seront présentés porteront vraisemblablement sur :

- un nouvel allongement de la durée de cotisation.
- a désindexation des pensions (à l'instar de l'accord sur les retraites complémentaires Arrco Agirc que la CGT a refusé de signer).

Les arguments des tenants de la réforme

A nouveau, les tenants de la réforme font valoir des arguments maintes fois assénés pour justifier les reculs sociaux des réformes précédentes :

- le postulat d'un « *coût du travail* » trop élevé grevant la compétitivité des entreprises.
- la nécessité de réduire les dépenses publiques.
- le besoin d'un mécanisme d'équilibre du

financement des régimes en jouant globalement sur les prestations (pensions), les cotisations étant figées (pour ne pas renchérir le « *coût du travail* ») = cotisations définies. Cela entraînerait immanquablement une baisse des pensions, liée notamment à l'accroissement du nombre de retraités.

La retraite en quelques chiffres

Les données de l'équation des retraites

- 16,4 millions de retraités dont 15,3 millions de droits directs
- 271 milliards d'euros de pensions servies.
- Pension moyenne (droits directs) : 1245 €
- Femmes (droits directs) : 879 €
- Hommes (droits directs) : 1657 €
- Niveau de vie médian des retraités inférieur de 7% au niveau de vie médian des actifs en 2006.
- Le financement des retraites en 2011 comportait 66 % cotisations, 18 % impôts et taxes (dont

CSG), transferts autres branches..., 16 % de subventions publiques pour équilibrer certains régimes.

Le rapport démographique entre actifs et retraités (20 à 59 ans/+de 60 ans) était de 2,5 actifs pour 1 retraité en 2006, il passerait à 1,5 actif pour 1 retraité en 2040.

Les besoins de financement

- 2020 : environ un 1 % de PIB, soit 20 milliards d'euros.
- 2040 : entre 0,2 % et 2,4 % de PIB

La CGT propose des solutions durables pour un bon niveau de retraite

A quel âge pourra-t-on demain partir à la retraite ? Avec quel montant de pension ? Comment assurer durablement le financement du système ? C'est pour répondre précisément à ces questions que la CGT formule les propositions qui suivent. Ces propositions que la CGT avait mises au cœur du débat sur la réforme des retraites Fillon en 2010 restent de pleine actualité si l'on veut répondre aux besoins des salariés, des retraités, trouver les financements nécessaires.

Garantir la possibilité de prendre sa retraite dès 60 ans

Compte tenu de l'entrée plus tardive dans la vie active, des difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et des aléas de carrière plus nombreux aujourd'hui qu'hier, la concrétisation de cet objectif exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent prendre en compte les années d'études et les périodes de précarité subies.

POUR LA RETRAITE À 60 ANS
FAUT BOSSER À 15 ANS !



Des pensions d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète

Pour y parvenir la CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général : retour à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence – au lieu des 25 meilleures aujourd'hui – et une actualisation des salaires portés au compte sur la base de l'évolution du salaire moyen et non des prix. Elle

propose également que le revenu de retraite ne soit pas inférieur au Smic net pour une carrière complète et que la revalorisation des pensions se fasse sur la base du salaire moyen et non plus sur l'évolution prévisible des prix. Ce qui permettrait aux retraités de bénéficier des fruits de la croissance.

Justice et réduction des inégalités

Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuée : l'écart entre les ouvriers et les cadres est ainsi de sept ans aujourd'hui. Pour réparer cette injustice, les salariés assujettis à des travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité. De même les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

Assurer le financement des retraites

Ces droits et garanties appellent des mesures précises pour les financer. Nous évaluons à 6 points de Produit Intérieur Brut (PIB) le niveau de ces ressources supplémentaires. Pour porter progressivement de 12 % à 18 % la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule trois séries de propositions.

Faire contribuer tous les revenus

Aujourd'hui, une part de plus en plus importante des revenus n'est pas soumise à cotisation (intéressement, participation, stock-options,...). La

Cour des comptes a évalué ainsi à près de 10 milliards d'euros le manque à gagner pour nos caisses de protection sociale. En outre, la CGT propose que les revenus financiers des entreprises soient soumis à contribution.

Une autre politique de l'emploi

Le financement des retraites, et de la protection sociale en général, est très dépendant du niveau de l'emploi. Un million d'emplois en plus c'est cinq milliards d'euros de rentrées de cotisations supplémentaires pour les retraites.

La France souffre d'un faible taux d'activité, elle arrive au 15e rang européen, ce taux est inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Il est particulièrement faible chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans.



Cette situation appelle donc une politique de l'emploi d'une toute autre dimension que les « mesurette » relatives à l'emploi des seniors, en prenant des dispositions véritablement efficaces pour l'emploi des salariés de 50 à 60 ans comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.

Augmenter et moduler les cotisations patronales

La CGT propose de compléter ces mesures par une réforme des cotisations patronales qui pourraient être modulées en fonction, notamment, des politiques d'emploi des entreprises. Elle propose également d'augmenter les cotisations patronales, de remettre à plat l'ensemble des exonérations (30 milliards d'euros en 2009). Enfin, il peut être envisagé, si nécessaire, une augmentation des cotisations salariées.

Réformer le financement : l'équation incontournable

Si l'on veut sortir notre système de retraite de la dynamique régressive qui consiste, notamment, à reculer l'âge de la retraite, diminuer le taux de remplacement, allonger la durée de cotisations, il faut assurer un niveau de ressource pérenne et croissant. Il faut réformer en profondeur le financement.

La CGT propose notamment :

- la suppression des exonérations et l'instauration de la double modulation des cotisations dites « patronales » (10 Mds) ;
- l'élargissement de l'assiette de cotisations à l'épargne salariale (intéressement, participation...)

et aux primes pour les fonctionnaires (10 Mds) ;
► la mise à contribution des revenus financiers des entreprises (20 Mds). et enfin l'augmentation tant que de besoin des cotisations (en priorité les cotisations dites « patronales »).

Le financement durable de la protection sociale et donc du système de retraite passe également par la conquête de l'emploi pérenne, bien rémunéré avec de bonnes conditions de travail. On estime par exemple que le seul respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporterait un solde positif de 5 milliards d'euros dès 2015 et près de 10 milliards d'euros en 2020.

Le bon système, c'est la répartition

Le bon système, c'est bien évidemment celui qui permet de garantir à chacun la continuité de son meilleur niveau de vie de carrière, lors du passage de l'activité à la retraite d'abord et, ensuite, tout au long de celle-ci.

En dépit des préconisations du FMI, de la Banque mondiale, de l'OCDE, de la Commission européenne pour augmenter la capitalisation dans tous les pays, notre système français fonctionne à plus de 95 % en répartition (4 % du total des cotisations et 2,3 % des prestations retraites). . Cela signifie que les cotisations du moment financent les retraites du moment et que ces cotisations sont constitutives des futurs droits à retraite. C'est la base du contrat intergénérationnel.

En pratique, seul un régime de retraite par répartition est susceptible d'apporter une telle garantie. Il repose en effet sur l'obligation faite à l'ensemble des actifs de cotiser, les cotisations

étant immédiatement employées au financement des pensions de retraite sans transiter sur les marchés, ce qui permet de les soustraire à tout risque de déperdition financière. Un régime de retraite par répartition est donc extrêmement sûr. Financé par des cotisations sur salaires, il repose sur la masse salariale nationale, soit 60 % du produit intérieur brut, c'est-à-dire 60 % de la richesse créée par le travail. Pour qu'un système de retraite par répartition fasse faillite, il faudrait donc qu'il n'y ait plus de salaire versé, c'est-à-dire plus aucune production de travail et donc de richesse... Le cas ne s'est jamais vu. A contrario, nombreux sont les fonds de pension qui ont fait faillite !

Mais, la répartition ne garantit pas à elle seule le niveau de pension comme on peut hélas le constater avec les reculs initiés par les précédentes réformes.

La solidarité intergénérationnelle ne perdure que

si les générations les plus jeunes acquièrent la certitude qu'elles bénéficieront à leur tour de bonnes retraites.

Pour offrir cette garantie, nous avons donc besoin d'un système en répartition solidaire à prestations définies.

La répartition solidaire mise à mal par les réformes

2013, une réforme de plus, une réforme pour rien ? Et la perspective de voir encore reculer l'âge de départ en retraite ? Ces inquiétudes sont légitimes car toutes les mesures, réformes, accords à l'œuvre depuis les années 80 ont provoqué une dynamique régressive de notre système qui fait douter les jeunes générations. Un système performant...

► Jusqu'aux années 80, les règles de constitution des droits et de revalorisation des pensions ont progressé de manière favorable.

► les retraités ont vu leur situation s'améliorer.

► la pauvreté a considérablement baissé dans la population des personnes de plus de 65 ans (35 % en 70, 10 % fin des années 90).

...essoufflé par de mauvaises réformes

Notre système de retraite a connu une série de réformes (1993, 2003, 2008, 2010), d'accords paritaires, de lois de financement de la Sécurité sociale (LFSS) qui ont contribué et contribuent de plus en plus à une régression généralisée des droits à retraite. Cela se traduit par une baisse relative du niveau de pension (pour un même salaire et une même carrière).

Par ailleurs, les pensions « liquidées » sont revalorisées à un niveau inférieur au salaire moyen. Il en résulte un décrochage de la pension par rapport au salaire.

De dégradation en dégradation...

Ces réformes, accords, LFSS... n'ont rien réglé.

Les principaux régimes sont toujours en situation de déficit. Ces dispositions ont toutes en commun de produire leur plein effet de manière différée.

Par exemple, l'allongement de la durée d'assurance. Ceux qui prennent aujourd'hui leur retraite ont fréquemment des durées d'activités longues car ils ont souvent commencé à travailler très tôt : ils ne sont donc que modérément affectés par l'augmentation de la durée d'assurance. Ce ne sera évidemment pas le cas pour les plus jeunes qui font aujourd'hui des études plus longues et entrent plus tardivement dans le monde du travail.

Conclusion

Si l'on veut sortir de cette dynamique de régression, il faut augmenter durablement les ressources.

Que valent les systèmes par capitalisation ?

Les systèmes par capitalisation, « les produits d'épargne retraite » (PERCO, PERE, PERP, etc.) ne peuvent pas garantir un niveau de prestation donné, quelle que soit leur

conception. L'argent épargné est en effet placé sur les marchés financiers, sujets à des retournements, dont le plus récent est le krach de 2008.

Aux États-Unis, des octogénaires, dont la rente a perdu du jour au lendemain 40 % à 60 % de sa valeur, ont ainsi dû rechercher un emploi (sans aucune chance d'en trouver un, compte tenu du chômage). Certains fonds de pension d'entreprise ont tenté par le passé de

fonctionner « à prestations définies ». Le risque d'aléa boursier était assumé par l'entreprise qui s'engageait à compenser les pertes. Ce qui a

parfois causé sa faillite. Souvenons-nous d'Enron. Banquiers et assureurs ont retenu la leçon. Ils ne proposent plus des produits d'épargne « à prestations définies », mais des produits « à cotisations définies ». Seul le taux de cotisation exigé du souscripteur est défini, aucun engagement n'est pris quant à la prestation. C'est donc bien l'individu

qui supporte le risque de perdre tout ou partie de l'épargne constituée tout au long de sa vie !



N'attendez pas !



Organisons-nous !

Syndiquez-vous !

www.cgt.fr