



Retraites

10 septembre : mobilisation pour une réforme de progrès

La réforme Hollande conforte et aggrave la réforme Sarkozy

En 2010, le président Sarkozy justifiait le recul de deux ans de l'âge de la retraite par sa volonté de ne pas augmenter la durée d'assurance. Le président Hollande fait le choix inverse, il décide d'augmenter la durée d'assurance, mais refuse de revenir sur le recul à 62 ans de l'âge de départ en retraite.

En entérinant purement et simplement la réforme des retraites de 2010, en durcissant encore les conditions pour une retraite complète, le gouvernement actuel choisit la continuité avec les gouvernements qui l'ont précédé. Par leurs décisions successives, ils auront mis en place de 1993 à 2013 une réforme des retraites parmi les plus dures en Europe.

Il faut sortir de cette logique de régression des droits à retraite.

Vivre plus longtemps pour travailler plus longtemps ?

La CGT refuse l'allongement de la durée d'assurance.

En 20 ans, l'espérance de vie à 60 ans a augmenté de 2 ans et demi en France. Ces 10 dernières années, les fonctionnaires ont reculé l'âge de leur départ en retraite de 2 ans.

La durée de cotisation pour une retraite complète a déjà augmenté de 4 ans, de 37.5 ans à 41.5 ans, et l'âge de départ en retraite est en train de reculer de 2 ans de 2011 à 2015. Contrairement à ce qu'affirment les gouvernements successifs, c'est la totalité des gains d'espérance de vie à 60 ans qui a été consacrée au travail, sans gain pour le temps passé en retraite.

La règle d'allongement de la durée d'assurance, qui est présentée comme juste alors qu'elle ne réserve qu'un tiers du gain d'espérance de vie à la durée passée en retraite, est un leurre, et continuera sans nul doute à l'être jusqu'en 2035.

Une mesure contre les plus jeunes

Le recul de l'âge de départ en retraite à 62 ans, le passage de 41,5 années de cotisations pour la génération née en 1955 à 43 ans pour la génération 1973, l'entrée tardive dans le monde du monde du travail (7,5 ans de travail salarié à 30 ans aujourd'hui), font qu'une fois de plus, ce sera l'intégralité des gains d'espérance de vie d'ici 2035 (2,5 ans ?) qui sera consacrée à travailler plus.

La génération 1974 avait en moyenne 31 trimestres de cotisations à 30 ans, elle aura ses 172 trimestres à 65 ans en moyenne, certains plus tôt, mais beaucoup d'autres plus tard : la réforme Hollande entérine donc la retraite à 67 ans pour tous les travailleurs de moins de 40 ans.

De plus l'espérance de vie en bonne santé est de 62 ans en moyenne, et elle recule depuis 2006. De nombreux salariés et agents publics ne pourront pas travailler plus longtemps, et verront leur retraite baisser.

L'allongement de la durée d'assurance baisse la pension, car elle rend plus difficile d'avoir toutes les années requises, augmente le nombre de pensions avec décote et diminue le nombre de pensions avec surcote. Les femmes seront les premières victimes de ces régressions.

Pour la CGT, l'allongement de la vie doit aboutir à un progrès social pour toutes et tous !

Seuls les actifs et les retraités financeront les mesures supplémentaires

Derrière l'apparence d'un financement réparti entre employeurs et travailleurs, la réalité est que l'effort est demandé uniquement aux actifs du privé et du public et aux retraités.

Fausse augmentation des cotisations des entreprises

Les cotisations retraites des entreprises ne financeront qu'un milliard sur les 5 milliards des mesures supplémentaires prévues en 2014 et 2 sur les 7 milliards de 2020.

Mais en fait les entreprises ne cotiseront rien du tout, puisque le gouvernement a prévu dès 2014 le transfert sur la fiscalité (TVA, CSG ou autre...) d'une partie des cotisations familiales des entreprises (34 milliards en tout) pour compenser la hausse des cotisations retraites. Ce seront donc les actifs et les retraités qui paieront les cotisations des entreprises.

Augmentation des cotisations des salariés et des contributions retraite des fonctionnaires

Une hausse de cotisations sans aucun droit supplémentaire, mais avec des droits en régression, c'est un nouveau recul du niveau de vie alors que les salaires stagnent. La CGT ne refuse pas par principe une hausse des cotisations, même pour les salariés et les agents publics, mais pas dans les conditions actuelles.

Jusqu'à aujourd'hui dans la Fonction publique, alors que le point d'indice est gelé jusque fin 2014, la contribution retraite des agents augmente de 0.32% du salaire brut jusqu'en 2016 et de 0.27% par an jusqu'en 2020. La hausse supplémentaire décidée pour la réforme Hollande de 2013, de 0.15% en 2014 et de 0.05% par an jusqu'en 2017, est inacceptable sans remise en cause de l'austérité salariale appliquée aux fonctionnaires.

Revalorisation des pensions en octobre : une baisse des retraites

Les retraités verront leur pension baisser, avec le report de la prise en compte de l'inflation pour revaloriser leur pension, du mois d'avril au mois d'octobre (144 euros de manque à gagner annuel pour une pension de 1200 euros et une inflation de 2%).

Contrairement à ce qu'affirme le gouvernement, cette mesure est l'équivalent de la sous-indexation sous l'inflation demandée par le rapport Moreau. Elle ponctionnera 600 millions sur les retraités dès 2014, et 1,4 milliard en 2020.

Fiscalisation de la majoration de 10% des parents de trois enfants

La fiscalisation de la majoration de pension de 10% des parents de trois enfants, pour 1,2 milliard en 2014, diminuera le coût de cette majoration (5,7 milliards). Cette fiscalisation augmentera aussi les impôts de pensionnés modestes, et en rendra certains imposables, leur faisant perdre des droits sociaux. La CGT considère que de telles mesures ne peuvent être envisagées que dans le cadre d'une réforme fiscale globale, en particulier celle de l'impôt sur le revenu.

Inégalités femmes/hommes : beaucoup de mots, peu de concret

Que l'ensemble des congés maternité soit considéré cotisé pour réunir les conditions d'un départ à 60 ans au titre des carrières longues est une avancée, que la CGT revendiquait.

De l'argent contre du temps ?

Le projet de réforme de la majoration de pension de 10% pour 3 enfants, très imprécis, au profit d'un montant forfaitaire dès le premier enfant, attribué pour l'essentiel aux femmes, n'est pas envisagé avant 2020. Si la contrepartie était, pour les femmes, la perte de leurs majorations de durée d'assurance, 4 ou 8 trimestres dans le privé et 2 trimestres dans le public, comme le demande le rapport Moreau, cette mesure aggraverait encore la difficulté de très nombreuses femmes à avoir une durée d'assurance complète avant l'âge de 67 ans.

Rétablir la bonification d'un an par enfant

Dans la Fonction publique, si le gouvernement veut réellement améliorer la situation des femmes, il a une mesure très simple à prendre : rétablir un an de bonification aux mères pour chaque enfant né après 2003. Les 6 mois de majoration d'assurance par enfant, établis en 2004, minorent uniquement la décote et sont sans effet sur le calcul de la pension, alors qu'un an de bonification compte pour la durée cotisée et augmente la pension des femmes. Les femmes fonctionnaires sont aujourd'hui clairement désavantagées par rapports aux salariées du privé.

Minimum retraite et polypensionnés : peu pour le privé, rien pour le public

Le minimum garanti

Pour le privé, le gouvernement ne relève même pas le minimum contributif. Il se contente de relever le seuil d'« écrêtement » (de diminution) de ce minimum, si l'ensemble des retraites n'excède pas 1120 euros (au niveau du Smic net et du minimum garanti de pension de la Fonction publique).

Pour le public, aucune mesure d'amélioration n'est prévue, alors que la réforme du minimum garanti est une des mesures les plus scandaleuses de la réforme de 2010.

Presque aucun agent ayant moins de 15 ans de carrière ne peut bénéficier du minimum garanti, qui a été liquidé de fait pour ces agents.

Sans carrière complète, on ne peut plus avoir de minimum garanti, alors que la majorité des ayant-droits a justement une carrière courte. Ce qui les contraindra à attendre jusqu'à 67 ans leur retraite, les femmes au premier rang.

L'écrêtement du minimum garanti en cas de cumul de plusieurs retraites, prévu au 1^{er} juillet

2013, a été repoussé pour des raisons techniques. Cette disposition doit être annulée définitivement.

Les polypensionnés

Dans le privé, le calcul de la pension sera harmonisé entre l'Assurance Vieillesse et les régimes alignés.

Les fonctionnaires polypensionnés continueront à être pénalisés par la prise en compte des 25 meilleures années pour le calcul de leur retraite du privé. La règle entre la CNAV et les régimes alignés est de prendre 12 années de salaire pour 20 ans de carrière par exemple. C'est de fait l'ensemble de la carrière des fonctionnaires antérieure à leur entrée dans la Fonction publique qui est prise en compte, bonnes et mauvaises années confondues, ce qui baisse très fortement leur salaire de référence.

La CGT demande, pour réparer cette inégalité, une prise en compte au prorata de la carrière, et le retour à un calcul sur les 10 meilleures années pour tous dans le privé.

Prendre en compte le montant des primes dans le calcul de la retraite

Le maintien du seul fond de pension obligatoire en France, celui des fonctionnaires (la retraite additionnelle sur les primes), serait un signe de continuité totalement inacceptable pour la CGT. La retraite par capitalisation est l'ennemie de la retraite par répartition, le Medef et les lobbys financiers souhaitent ouvertement son développement.

L'augmentation régulière de la contribution retraite des fonctionnaires se fait sans aucune prise en compte du montant des primes des fonctionnaires par le Code des pensions et la CNRACL.

La CGT propose de mettre en extinction l'établissement de la retraite additionnelle des fonctionnaires, qui sert de très faibles compléments de retraite. La CGT revendique l'intégration des primes ayant valeur de complément de traitement dans la grille indiciaire. La négociation qui s'ouvre à l'automne 2013 sur l'ensemble de la grille indiciaire est l'occasion de décider cette intégration.

La CGT propose que les 15 milliards de placements de la retraite additionnelle soient utilisés à la fois pour garantir les droits déjà acquis, et pour financer en partie l'intégration des primes dans le traitement pour les régimes de retraite des fonctionnaires.

La pénibilité

Dans le privé : une avancée trop modeste

Le principe de prendre en compte pour 20% des salariés du privé la pénibilité du travail pour la retraite est une avancée, promise depuis la réforme 2003 et enfin mise en œuvre.

Par contre les droits pour les salariés sont très modestes, et aucune réparation réelle n'est prévue pour ceux ayant déjà subi la pénibilité tout au long de leur carrière.

Le compte pénibilité permettra pour 25 ans d'exposition un départ anticipé de deux ans ou un mi-temps de deux ans au maximum. Accorder à ces salariés une retraite anticipée dans 25 ans, et pas avant 60 ans, n'est pas acceptable pour la CGT.

Pour les salariés les plus proches de la retraite, c'est un ou deux trimestres de départ anticipé qui est prévu, par année d'exposition restant à travailler avant leur départ : c'est une fin de non-recevoir aux revendications des travailleurs ayant subi les métiers les plus pénibles.

Dans la Fonction publique : mieux prendre en compte la pénibilité

Le « service actif » est la forme de reconnaissance de la pénibilité du travail dans la Fonction publique, permettant un départ anticipé, en général 5 ans avant l'âge de la retraite.

La CGT propose que les critères de pénibilité et de dangerosité soient clairement définis dans le Code des pensions. Ainsi l'ensemble des agents soumis à la pénibilité pourront relever du service actif. Par exemple les infirmières fonctionnaires de catégorie A ont été privées du service actif, alors que celles du privé relèveront du compte pénibilité du privé prévu par la réforme.

Les missions de service public imposent des contraintes de pénibilité et de dangerosité qui ne peuvent être éliminées (policiers, personnels de santé, pompiers, agents des travaux publics, douaniers, contrôleurs aériens, éboueurs, égoutiers,...). La CGT revendique, pour rendre effectif le droit à départ anticipé des agents des corps ou cadres d'emploi chargés de ces missions, l'attribution pour tous d'un trimestre de bonification par an. La suppression de la condition de 17 ans d'exposition pour être en service actif est nécessaire pour que puisse se mettre en place une politique de prévention cohérente.

Continuer de faire pression sur le gouvernement

Le gouvernement a déjà abandonné certaines options dans son projet de réforme, comme la mise en cause du calcul de la pension sur les 6 derniers mois dans la Fonction publique, la désindexation de la revalorisation des pensions, ou l'augmentation de la CSG des retraités comme des actifs.

Il faut accentuer la pression des salariés et des agents publics, contre les nouveaux reculs prévus par le gouvernement, pour une réforme de progrès des retraites.

La CGT revendique :

Pour s'inscrire dans une dynamique de progrès social, la CGT préconise d'asseoir la prochaine réforme sur 4 axes :

- ▶ Rétablir l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, avec une retraite d'au moins 75% du salaire d'activité pour la majorité des salariés et au moins égale au SMIC (que la CGT revendique à 1700 euros),
- ▶ Tenir compte de la pénibilité par des mesures d'anticipation d'âge avant 60 ans,
- ▶ Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes,
- ▶ Assurer une retraite de haut niveau pour le plus grand nombre et en particulier les plus jeunes d'entre nous.

La CGT propose:

A court terme :

- ▶ Revenir sur les 200 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, notamment en supprimant les exonérations de cotisations sociales qui n'ont pas montré d'efficacité en matière d'incitation à l'emploi stable. Celles-ci s'élèvent aujourd'hui à près de 30 milliards d'euros par an,
- ▶ Récupérer les milliards de fraude et d'évasion fiscales,
- ▶ Atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ce qui permet d'augmenter les ressources du système de 10 milliards d'euros à l'horizon 2020.

A plus long terme :

- ▶ Revoir le calcul de la cotisation employeur de sorte de la moduler en fonction de la politique salariale et d'emploi et de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise,
- ▶ Créer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises, au même taux que les cotisations assises sur le travail. Cette mesure permettrait de dégager 20 à 30 milliards d'euros par an,
- ▶ Assoir l'assiette des cotisations sociales sur l'ensemble des rémunérations (primes, intéressement, participation ...).