



MEMORANDUM POUR « LE RENDEZ-VOUS RETRAITE 2008 »

LES 7 PROPOSITIONS DE LA CGT

3 salariés sur 4 du secteur privé comme du secteur public, s'interrogent sur :

- leurs droits à la retraite
- l'âge auquel ils pourront la prendre
- le niveau de vie qu'ils auront alors...

Les réponses à ces trois questions vont être données plus ou moins précisément lors du « rendez-vous Retraite 2008 » prévu par la loi d'août 2003. La Cgt entend intervenir sur la méthode comme sur le fond des questions posées à l'occasion de ce « rendez-vous » important.

La CGT ne se contentera pas d'une « concertation ». Elle réclame l'ouverture de réelles négociations avec le gouvernement
La CGT avance 7 propositions qu'elle soumet à la discussion

26 mars 2008

1. Il doit être fait un diagnostic sans complaisance des conséquences des 2 premières vagues de réforme des retraites.

En effet, malgré les sacrifices imposés, l'avenir du système de retraite n'est pas garanti.

Il faut d'abord juger du déséquilibre des réformes engagées.

La France est l'un des pays européens où les mesures les plus draconiennes ont été prises en matière de retraite pénalisant à la fois les retraités et les actifs. Mais aucun effort n'a été demandé aux entreprises.

Les conséquences quant au niveau des retraites actuelles et futures est préoccupant. 4 mesures y concourent :

- ▶ Près de 42 ans de cotisations exigées pour toucher une retraite à taux plein en 2020. Si plusieurs pays d'Europe affichent des objectifs similaires ou supérieurs, c'est en maintenant des mécanismes favorables de départ anticipé.
- ▶ Une désindexation des salaires portés au compte qui servent à calculer le montant de la retraite pour les salariés du privé sur les prix et non sur la moyenne des salaires. Cela fait qu'en 2008 le « taux de remplacement » de la CNAVTS n'est plus de 50% mais de 43%.
- ▶ Une dégradation du rendement des pensions AGIRC-ARRCO sans précédent. Pour une même somme consacrée à l'achat de points de retraite, la valeur de la pension servie a baissé de 25% en 10 ans à l'AGIRC et de 20% à l'ARRCO.
- ▶ Une indexation des pensions servies sur les seuls prix et non sur l'évolution du salaire moyen. Au bout de 15 ans de retraite, le pensionné aura perdu au moins 20% de pouvoir d'achat par rapport aux actifs.

La France contrairement à ce qui est dit, est en pointe au niveau européen dans les sacrifices demandés.

C'est vrai que dans tous les pays européens des mesures ont été prises pour équilibrer les régimes de retraite à l'horizon 2030-2050.

Mais... c'est la France qui est allée le plus loin dans les sacrifices demandés aux salariés comme le montre une étude de l'OCDE (Études économiques de l'OCDE, juin 2007).

En France, la retraite moyenne représente 48% du salaire moyen contre 57,5% en moyenne dans les pays de l'OCDE. La France est au 18^{ème} rang sur 30 pays ! Et cela alors que l'âge de cessation d'activité n'est pas fondamentalement différent jusqu'à présent d'un pays à l'autre.

Les entreprises n'ont pas été mises devant leurs responsabilités.

Aucun effort supplémentaire n'a été demandé aux entreprises depuis plus de 20 ans pour payer les retraites à leurs anciens salariés.

A l'inverse, les grandes entreprises de plus de 500 salariés dont celles qui affichent, en 2007, 105 milliards d'€ de profits, sont celles qui ont le plus réduit leurs effectifs en France ces trois dernières décennies. Elles regroupaient 20% des salariés en 1978. Elles en emploient 2 fois moins aujourd'hui et paient donc 2 fois moins de cotisations retraites.

2. La Cgt s'oppose à tout affaiblissement du système de retraite par répartition

Le choix du système de retraite par répartition est un choix social et sociétal structurant. Les enjeux sont considérables. Ils sont au nombre de trois :

- en dépend d'abord le statut des retraités. Demeurent-ils d'anciens salariés ou deviennent-ils des « rentiers » avec les inégalités qui accompagneraient ce changement de statut ?
- faut-il ensuite un peu plus favoriser l'épargne alors que le taux d'épargne des Français est l'un des plus élevés des pays développés ? Ne faut-il pas, au contraire, favoriser le travail et l'activité ?
- enfin, on ne peut pas laisser planer le doute sur le niveau futur de la retraite. Ce niveau doit être prévisible et stable relativement au niveau de vie des actifs.

Reste la question essentielle du pacte intergénérationnel et de sa pérennité.

Le gouvernement comme le patronat justifient l'amputation du montant des retraites en disant « qu'il ne faut pas laisser une charge trop importante aux générations futures ».

L'argument est complètement hypocrite.

Dans les faits, on annonce une baisse drastique du niveau des retraites à l'horizon 2030-2040 et on crée les conditions pour que les jeunes d'aujourd'hui ne puissent prendre leur retraite qu'à 67, 70 ans ou plus.

On leur dit donc qu'ils n'auront qu'une petite retraite mais qu'ils devront continuer à cotiser pour leurs aînés. Peut-on croire à la pérennité d'un pacte intergénérationnel sur cette base ?

C'est en fait pousser les nouvelles générations à se précipiter sur des systèmes de retraite alternatifs, largement illusoire comme la capitalisation.

La CGT, avec l'UNEF et la JOC, a tenu une importante initiative le 15 février 2008 pour démonter cette argumentation et montrer tout l'intérêt que jeunes, étudiants, apprentis ont de défendre un système par répartition qui réponde à leurs attentes.

Les 3 organisations ont décidé de soutenir ensemble la revendication d'intégrer dans les périodes cotisées :

- les périodes d'étude après 18 ans
- les périodes d'apprentissage et de stage
- les périodes de recherche d'un premier emploi.

La CGT s'est engagée à consulter l'UNEF et la JOC à chaque étape des négociations et de l'action.

3. Il est indispensable de garantir un bon niveau de retraite

Il y a trente ans 1 retraité sur 4 vivait au-dessous du seuil de pauvreté. L'amélioration du système de retraite jusqu'au milieu des années 1980 a permis de diviser ce chiffre par 5 en trois décennies. Mais il risque à nouveau d'augmenter fortement au cours des trente prochaines années.

Les premières victimes seront les femmes maintenues sur des emplois faiblement rémunérés, contraintes au temps partiel, victimes d'interruptions de carrière. Mais seront aussi touchés les hommes sur des emplois faiblement qualifiés, précaires...

La CGT pose trois exigences :

- 1.** Dans le public, comme dans le privé, le taux de remplacement du salaire net par la pension nette ne devra pas être inférieur à 75%.
Cela doit s'appliquer pour tous les salariés ayant une carrière complète (voir ci-après) qu'il soit mono ou multi-pensionné.
- 2.** Pour une « carrière complète » pas de retraite inférieure au montant du Smic net.
Ce serait une simple mesure de justice sociale pour des millions de salariés qui ont fait toute leur carrière au Smic.
- 3.** Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées pour les retraités du public comme du privé.

Le gouvernement trompe les salariés et les retraités en disant qu'il garantit le pouvoir d'achat des retraités en indexant la valeur des pensions sur les prix :

- à la liquidation, un salarié aura perdu 1/5 de sa pension par rapport au salaire d'activité du fait du retard pris par son salaire de référence servant au calcul de sa retraite, par rapport à l'évolution du salaire moyen ;
- au bout de 15 ans de retraite, il aura à nouveau perdu 1/5 de sa retraite par rapport à l'évolution du salaire des actifs.

Ce n'est pas 2 ou 3 ans de plus que le salarié devra travailler pour maintenir le niveau de sa retraite, mais au moins 10 !

4. La Cgt est attachée au droit à la retraite à 60 ans

La Cgt et les salariés sont attachés au droit à la retraite à 60 ans. C'est une exigence légitime au bout d'une vie de travail.

► Madame PARISOT, Présidente du Medef, veut reculer cet âge à 62 ou même 63 ans, prétextant l'allongement de l'espérance de vie.

La représentante des patrons feint d'oublier l'incroyable progression de la productivité ces 50 dernières années qui permet d'envisager une retraite plus longue ! Elle oublie aussi que ce sont les entreprises qui mettent 2 salariés sur 3 à la porte avant qu'ils n'aient l'âge de départ à la retraite.

► Le gouvernement feint de ne pas toucher à l'âge de 60 ans mais allonge sans cesse la durée de cotisation exigée pour toucher une retraite à taux plein.

1993. – Décision de passer à 160 trimestres (40 ans) pour les salariés du privé.

2003. – Même décision pour les fonctionnaires. Passage pour tous à 164 trimestres en 2012.

– Passage à plus de 167 trimestres en 2020 pour tous.

2007. – Alignement des régimes spéciaux sur la durée de cotisation générale.

Dans les faits, cette exigence sans cesse accrue ne permettra plus aux salariés d'exercer leur droit au départ à 60 ans.

Ce que réclame la CGT :

La reconnaissance d'une « carrière complète » à 60 ans en intégrant entre 18 et 60 ans toutes les périodes d'études, de formation, d'apprentissage, d'activité professionnelle ou d'inactivité forcée (chômage, recherche d'un premier emploi...).

Bien entendu, le choix de partir ou non à la retraite dès l'âge de 60 ans doit appartenir au salarié et à lui seul.

5. Il faut assurer l'égalité en matière de retraite

Les gouvernements successifs ont mis en avant le principe d'égalité pour justifier leurs réformes régressives. Mais ils ont laissé de côté les inégalités les plus criantes.

► **La reconnaissance des travaux pénibles, dangereux et astreignants par un départ anticipé à la retraite**, était réclamée par la Cgt depuis de longues années. Elle était prévue dans l'article 12 de la loi d'août 2003 sous forme d'une négociation interprofessionnelle devant établir la reconnaissance de la pénibilité en matière de retraite. Elle n'est toujours pas effective.

Des milliers de salariés continuent chaque année à mourir prématurément du fait de leurs conditions de travail. L'espérance de vie à 60 ans d'un ouvrier non qualifié est de 7 ans inférieure à celle d'un cadre supérieur.

La Cgt exige la mise en place d'un dispositif immédiat permettant de mettre fin à cette inégalité insupportable et de réduire ensuite la pénibilité pour les salariés les plus jeunes par un effort sans précédent de prévention.

Le financement du dispositif pérenne de prévention et de reconnaissance de la pénibilité doit être assuré par les entreprises, les branches et un complément interprofessionnel.

► **Le rééquilibrage de la compensation entre les régimes de retraite.**

Les gouvernements ont, au fil des réformes, organisé des transferts financiers entre régimes. Chaque salarié du régime général paie en moyenne 300 € par an à ce titre. Les agents publics 800 €. 2/3 de ces sommes vont aux régimes de retraite des non salariés (exploitants agricoles, commerçants, artisans).

La CGT n'est pas contre le principe d'une « compensation démographique » au profit des régimes en situation défavorable qu'ils soient salariés ou non salariés, cela permet au travers d'une solidarité, de sécuriser encore plus la retraite par répartition. Mais elle ne l'admet que si les plus favorisés dans les professions bénéficiaires, font des efforts proportionnels à leurs ressources.

Un récent rapport de la Cour des Comptes a mis en évidence le fait que par divers mécanismes de forfaitisation et de niches fiscales et sociales, les professions indépendantes agricoles et libérales réduisaient leurs contributions. Le taux de prélèvements sociaux corrigé des effets d'assiette est 10 points plus bas pour ces professions jusqu'au plafond de la sécurité sociale. Il est de près de 30 points plus bas entre 1 et 4 plafonds !

6. La Cgt se refuse à entretenir les illusions de « l'épargne-retraite »

Gouvernement et patronat incitent les salariés à recourir à l'épargne individuelle pour compenser les baisses prévues des retraites. Avantages fiscaux, abondements des entreprises, tout est bon pour favoriser le recours à ces produits d'épargne. Banques et compagnies d'assurances cherchent à tout prix à placer ces produits semant de graves illusions sur ce qui reviendra au salarié le jour de sa retraite.

Ces produits d'épargne sont très coûteux pour un rendement aléatoire. Les entreprises qui se refusent à augmenter les cotisations retraite ont mis 10 milliards d'€ dans les retraites d'entreprise en capitalisation !

Les 3 failles de ces **produits d'épargne collective** sont :

1. des coûts de gestion beaucoup trop élevés. Ceux-ci sont 2 à 3 fois plus importants que les frais de gestion du système par répartition. Ils viennent s'imputer sur le montant des rentes futures.
2. aucun gestionnaire ne garantit le montant de la rente future. La seule chose que connaît l'épargnant, c'est le montant de sa cotisation. Le niveau de la rente, lui, dépend des fluctuations des marchés financiers et de l'habileté du gestionnaire.
3. le niveau attendu de la future rente est surestimé. Et pourtant, d'après un calcul de la Fédération des Sociétés d'Assurances, un salarié devrait placer depuis l'âge de trente ans, l'équivalent d'un mois de salaire tous les ans pour escompter au mieux une augmentation de 15% du niveau de ses revenus à la retraite !

La Cgt exige que soit assurée la plus grande transparence sur ces produits d'épargne collective notamment sur les coûts de gestion et les niveaux de rente envisagés.

Quant au **système d'épargne-retraite individuel** la Cgt met en garde les éventuels souscripteurs. Le choix d'épargner relève de la décision individuelle. Mais il ne faut pas confondre produit d'épargne et système de retraite.

C'est ce système « d'épargne-retraite » mis en place en Grande-Bretagne par Margaret Thatcher qui a fait faillite.

« Seul un travailleur britannique sur 4 peut espérer disposer d'une retraite convenable ».

Étude de JP Morgan-Fleming, « L'état du système britannique de pension », 2003.

7. La question décisive est celle de l'équilibre financier des régimes de retraite à moyen et long terme

Le « trou de la Sécurité sociale » n'est pas une fatalité. Depuis 20 ans, gouvernements et patronat ont refusé de donner des moyens complémentaires à la protection sociale et notamment aux systèmes de retraite.

Chacun sait bien que la clé du financement est dans le développement de l'emploi : 4 millions d'emplois supplémentaires apporteraient la moitié des besoins de financement nécessaire pour la retraite via les cotisations. C'est à peu près le nombre de salariés disponibles aujourd'hui pour un vrai emploi.

Le compromis de 2003 passé par le patronat sur le recyclage en faveur de la retraite des cotisations UNEDIC, ne tient pas debout. D'une part, que veut dire un excédent de l'UNEDIC quand plus d'1 chômeur sur 2 n'est pas indemnisé ? D'autre part, la priorité dans l'affectation des moyens est au retour à l'emploi. Augmenter le nombre de salariés en emploi est la meilleure garantie pour l'équilibre financier de notre système de retraite. Siphonner les ressources de l'UNEDIC est donc quelque chose d'aberrant. C'était une mesure à laquelle s'étaient opposées toutes les organisations syndicales au moment du Rapport Charpin sur les retraites en 1999.

Une priorité doit être accordée à l'emploi des jeunes et des seniors. 6 salariés sur 10 ne sont déjà plus en activité lorsqu'ils liquident leurs droits à la retraite. La priorité n'est pas le cumul emploi-retraite mais l'intégration dans l'emploi avant 60 ans.

Le second problème est celui de la déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment du salaire socialisé. L'entreprise a considérablement réduit sa contribution au financement de la protection sociale. En 15 ans, la part des cotisations sociales dans le PIB a reculé de 2,5 points. Ce qui représente un gain net de 50 milliards pour les entreprises et un manque à gagner correspondant pour la sécurité sociale.

La Cgt fait 5 propositions pour apporter les ressources complémentaires :

- 1.** Tous les éléments de rémunérations complémentaires doivent être soumis désormais à cotisation pour la retraite.
- 2.** Une contribution sur les revenus financiers des entreprises serait instaurée.
- 3.** La contribution des entreprises serait modulée afin de pénaliser les entreprises qui licencient et recourent à une main-d'œuvre précaire.
- 4.** Le Fonds de réserve pour les retraites dont la fonction de « lissage » des besoins serait confirmée, se verrait doté d'une ressource pérenne à hauteur des besoins, prélevée sur les dividendes versés par les entreprises.
- 5.** Au bout du compte, les salariés pourraient consentir une hausse de leurs cotisations pour permettre l'équilibre des régimes et sécuriser le droit à la retraite pour tous.