UNE BONNE RÉFORME DES RETRAITES : C'EST POSSIBLE !

Le gouvernement a annoncé une nouvelle réforme des retraites.
Le rapport Moreau, qui propose des pistes d'évolutions, s'inscrit dans la suite des réformes précédentes qui ont dégradé la situation en matière de retraite et n'ont pas réglé la question des déficits.
La CGT considère qu'une réforme est nécessaire, mais celle-ci doit porter sur des mesures diamétralement opposées à celles prises lors des précédentes réformes.
De plus, pour être efficace, elle doit s'accompagner de changements radicaux en termes de politiques d'emploi et de salaires.
Plus largement, elle doit s'inscrire durablement dans un processus de revalorisation du travail et de reconquête d'une protection sociale de haut niveau, solidaire et efficace.
On vit d'autant mieux sa retraite qu'on a bien vécu son travail et qu'on y a trouvé de nombreux motifs de satisfaction.
Or la situation s'est considérablement dégradée de ce point de vue. C'est la raison pour laquelle quitter le travail au plus vite est devenu la motivation première des nouveaux retraités.
Il est urgent de mettre un terme à la dégradation sociale tous azimuts dans laquelle nous sommes engagés depuis plusieurs années.
C'est ainsi que nous sortirons de la crise et de la récession car la maltraitance du travail et des travailleurs au profit de la finance est la cause première des difficultés que nous traversons.
Pour ces raisons, la CGT a décidé de mettre en débat, dès cet été, la préparation de mobilisations interprofessionnelles pour la rentrée sur ces différents sujets, afin de peser sur les choix qui seront faits par le gouvernement.
C'est le meilleur moyen pour imposer une bonne réforme des retraites, qui s'inscrive résolument dans une dynamique de progrès social.

Thierry Nectoux

La CGT a des propositions qui :

- **permettraient de dégager des ressources supplémentaires pour régler durablement la question des déficits ;**
- **amélioreraient la situation des retraités actuels et futurs ;**
- **favoriseraient l'emploi et les salaires.**

PLUS D'EMPLOIS ET DE SALAIRES POUR DE MEILLEURES RETRAITES

Il y a un lien étroit entre situation économique et capacité à financer durablement une protection sociale de haut niveau.

C'est vrai quand on considère que plus de 5 millions de personnes sont aujourd'hui privées d'emplois ou condamnées à la précarité et aux petits boulots. Cela représente un manque à gagner considérable pour les régimes de retraite et signifie qu'en l'état, ces personnes auront de toutes petites retraites.

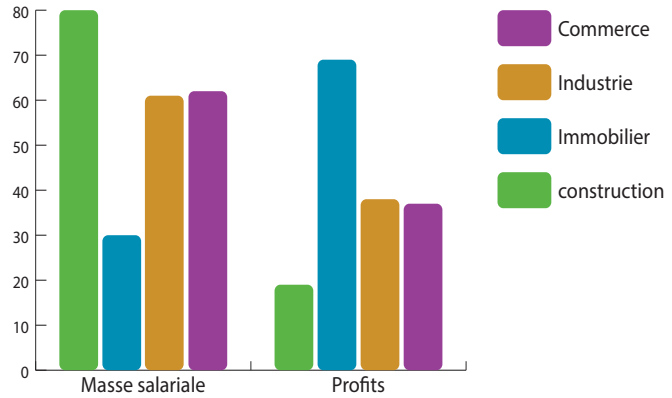
La situation salariale s'est considérablement dégradée. C'est flagrant s'agissant des salaires d'embauche pratiqués par les entreprises. Exemple, une grande entreprise de l'aéronautique recrute des ingénieurs bac +5 à 1 700 euros brut ! Or on ne construit pas une bonne retraite avec des petits salaires.

Plus d'emplois et plus de salaires, c'est aussi plus de cotisations pour la protection sociale et les retraites. Il est urgent d'œuvrer au plein emploi et de revaloriser les salaires plutôt que d'accorder la priorité aux dividendes des actionnaires.

MODULATION DES TAUX DE COTISATIONS «EMPLOYEURS» : + 10 MILLIARDS D'EUROS

Aujourd'hui, que l'on s'appelle Total ou que l'on soit artisan, on acquitte les mêmes taux de cotisations sociales « employeurs ». Pourtant, quand certains connaissent de véritables difficultés, d'autres engrangent des profits colossaux.

RÉPARTITION DE LA VALEUR AJOUTÉE EN POURCENTAGE



1) Les entreprises produisent des richesses (valeur ajoutée) dont une partie est consacrée aux salaires, l'autre aux profits. Ce tableau, qui contient quelques exemples, montre que cette répartition varie d'un secteur à l'autre. (cf. graphique). La CGT propose que le taux de cotisations « employeurs » soit majoré pour les entreprises des secteurs qui réalisent d'importants profits.

2) Quand certaines entreprises embauchent des CDI et versent des salaires à peu près corrects (elles sont malheureusement rares), d'autres privilégient salaires de misère, intérim, CDD, voire travail informel ou dissimulé.

La CGT propose pour ces dernières une majoration du taux de cotisations « employeurs ».

Ces dispositions inciteraient les employeurs à embaucher et à mieux payer leurs salariés. Les actuelles exonérations de cotisations encouragent aux contraire les employeurs à payer les salaires les plus bas car plus les salaires sont proches du Smic, moins ils paient de cotisations sociales.

ÉGALITÉ SALARIALE FEMMES-HOMMES : PLUS DE 10 MILLIARDS D'EUROS CHAQUE ANNÉE DÈS 2020

Dans l'hypothèse d'une progression vers l'égalité salariale femmes-homme, que tout le monde dit appeler de ses vœux, c'est au moins, dès 2015, 5 milliards de ressources supplémentaires pour les retraites chaque année, plus de 10 milliards dès 2020, soit plus de la moitié du déficit annoncé (20 milliards d'euros).

MISE À CONTRIBUTION DES REVENUS FINANCIERS : + 20 MILLIARDS D'EUROS

Aujourd'hui, environ 250 milliards d'euros sont perçus par les entreprises en guise de rémunération de leurs placements financiers, essentiellement sous forme de dividendes.

Nous considérons que prélever 20 milliards d'euros sur ces revenus ne mettra personne sur la paille et ne nuira pas à l'économie, bien au contraire. Exemple : 15 millions de retraités avec un meilleur pouvoir d'achat, c'est tout bénéfice pour l'économie : cela génère de l'emploi et des salaires.

L'ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE COTISATIONS N'A PAS POUR OBJECTIF DE FAIRE TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS MAIS VISE À FAIRE BAISSER LES PENSIONS :

- Moins d'un salarié sur deux est en emploi lorsqu'il atteint l'âge de la retraite.
- La durée d'activité réelle sur une vie ne cesse de se réduire depuis… plus de 150 ans. Elle tend vers 35 années et on en demanderait 44 pour une retraite à taux plein !
- Si rien ne change, le nombre de ceux qui vont partir avec une pension de retraite affectée par une décote va exploser (pouvant atteindre - 25 % pour 20 trimestres manquants).
- De 1994 à 2009, l'espérance de vie à 60 ans a progressé de 2 ans pour les femmes et de 2,5 ans pour les hommes. Dans le même temps, la durée de cotisations a augmenté de 10 trimestres, soit… 2,5 ans. La totalité du gain est absorbée par la durée supplémentaire exigée !
- Aujourd'hui, on nous dit que les plus anciens doivent travailler plus. La retraite ne serait méritée que lorsqu'on serait complètement usé. Avec une telle approche, on préconisera bientôt… le retour du travail des enfants.

OUVERTURE DU DROIT À LA RETRAITE : POUR LA CGT, C'EST 60 ANS

Toutes les enquêtes le montrent, l'âge souhaité de départ à la retraite reste 60 ans. Il n'y a aucune raison, si ce n'est faire des économies sur le dos des retraités, pour justifier le maintien des 62 ans.

On nous cite en exemple les autres pays européens, mais il faut regarder ce que font les salariés juste avant leur retraite :

- En France moins d'un salarié sur deux est en emploi avant la retraite et le recul de l'âge a fait gonfler les chiffres du chômage pour les plus de 60 ans.
- En Allemagne, 17 % seulement des salariés sont encore en emploi quand ils arrivent à l'âge de la retraite.
- En Allemagne comme en France, on ne cherche pas à faire travailler les salariés plus longtemps, mais à leur payer des retraites plus basses.

AFFICHER ET GARANTIR UN NIVEAU DE PENSION POUR TOUTES LES GÉNÉRATIONS

En matière de retraite, ce qui compte, c'est le résultat, Redonner confiance dans le système passe par l'affichage et la garantie pour tous, en particulier pour les plus jeunes, d'un niveau de pension convenable par rapport au salaire d'activité. Les réformes passées et celle qui se prépare ne s'inscrivent pas dans cette logique, puisqu'elles fixent comme principal objectif l'équilibre financier des régimes et tiennent pour acquis la position patronale selon laquelle on ne peut plus augmenter les ressources des régimes. Dans ce cas, l'équilibre ne peut se faire qu'en jouant sur les pensions. Or le nombre de retraités augmente. Entériner une telle approche revient à baisser toujours plus les pensions des retraités actuels et futurs.

75 % MINIMUM DU SALAIRE D'ACTIVITÉ ET PAS DE PENSION INFÉRIEURE AU SMIC REVENDIQUÉ PAR LA CGT (1 700 EUROS)

Le niveau de pension moyen est plus que modeste (autour de 1300 euros). De plus, il masque de grandes disparités, notamment entre les femmes et les hommes. Il faut donc prendre des dispositions pour le relever de manière significative, notamment en améliorant les droits et dispositions qui atténuent les inégalités. Tous les salariés qui ont d'abord suivi une formation initiale plus ou moins longue et sont ensuite entrés dans la vie active doit pouvoir bénéficier d'une retraite complète équivalente à 75 % minimum de leur salaire d'activité.

LES PENSIONS DOIVENT ÉVOLUER COMME LE SALAIRE MOYEN

Depuis 1993, les pensions servies par le régime de base de la Sécurité sociale sont revalorisées comme les prix (2003 pour les fonctionnaires). Les prix évoluant moins vite que le salaire moyen, les pensions perdent de leur valeur relative. **Depuis 1992, les pensions ont ainsi progressé de 40,9 % quand le salaire moyen a progressé de… 66,41 %**. Le manque à gagner est énorme pour les retraités...

VALIDATION DES ANNÉES D'ÉTUDES

Si vous avez fait des études supérieures, on vous le rappellera lors du départ en retraite en vous suggérant de travailler plus longtemps pour une pension complète ou en vous appliquant une décote. **On fait ainsi l'impasse sur le fait qu'une bonne formation initiale est un facteur d'efficacité économique et de meilleure productivité.** On oublie aussi que ces années d'études ne sont pas des années d'oisiveté et qu'assimiler systématiquement études supérieures et jeunesse dorée n'est plus vraiment d'actualité...

La CGT propose que les années d'études entrent dans le calcul de la retraite.

VALIDATION DES PÉRIODES DE PRÉCARITÉ SUBIES

Si par malchance, vous avez été affecté par des périodes de chômage et/ou des difficultés à trouver un premier emploi après votre formation initiale, on vous le rappellera lorsque viendra le moment de la retraite par des pénalités. C'est ce qu'on appelle **la double peine.**

Ces périodes doivent permettre la validation de droits identiques à ceux obtenus lors des périodes normalement travaillées.

RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ PAR DES DÉPARTS ANTICIPÉS

La pénibilité n'est pas reconnue dans le secteur privé et elle est remise en cause dans le public. Il est grand temps de prendre les mesures qui s'imposent, dans le public et le privé, pour que les salariés qui ont été exposés à la pénibilité bénéficient d'**un départ anticipé avec une retraite complète, sans décote ni abattement.** La dernière véritable négociation sur ce sujet avait permis de déterminer trois familles de critères pour mesurer le niveau d'exposition : les efforts physiques (port de charges lourdes, postures...), les environnements agressifs (produits toxiques, humidité, froid, chaleur...) et les horaires (travail posté, de nuit...). Ces critères avait fait l'objet d'un large consensus mais la négociation n'a pas abouti parce que le patronat refusait de financer la mise en place du dispositif.

Lorsqu'on connaît la situation des salariés concernés, c'est complètement inacceptable.

UNE MAISON COMMUNE DES RÉGIMES DE RETRAITE POUR COORDONNER ET SOLIDARISER LES RÉGIMES

Certains misent sur la division entre salariés du privé et du public en accréditant l'idée que les fonctionnaires seraient des privilégiés. Ils savent parfaitement que c'est faux, mais ils jouent cette carte pour défendre des mesures qui abaisseraient les pensions des fonctionnaires. **En cas de succès de cette opération, ils s'en prendraient ensuite aux pensions du privé** pour les abaisser. C'est ce qui se passe depuis 1993. La CGT appelle à déjouer ce piège en créant les conditions de plus de solidarité et d'une véritable coordination des régimes sur la base d'objectifs communs. Une maison commune des régimes de retraite permettrait notamment de mieux traiter la question des polypensionnés, personnes qui ont cotisé dans plusieurs régimes, mais dont la pension totale s'avère inférieure à celle obtenue pour une carrière complète dans l'un ou l'autre des régimes.

La CGT propose également le retour à un calcul de la pension sur les dix meilleures années pour les salariés du privé ainsi qu 'une indexation des salaires portés au compte sur le salaire moyen. Enfin, tous les éléments de rémunération (intéressement, participation, primes des fonctionnaires...) doivent être soumis à cotisations et constituer des droits.

COMME VOUS LE VOYEZ, CES PROPOSITIONS TIENNENT LA ROUTE. POUR QU'ELLES SOIENT MISES EN ŒUVRE IL FAUT DES MOBILISATIONS MASSIVES DE SALARIÉS ET DE RETRAITÉS. LA CGT PROPOSE D'Y TRAVAILLER DÈS CET ÉTÉ. ELLE A D'ORES ET DÉJÀ ENGAGÉ DES DISCUSSIONS EN CE SENS AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES.

L'UNITÉ EST UNE CONDITION NÉCESSAIRE POUR GAGNER UNE RÉFORME ALLANT DANS LE SENS DU PROGRÈS SOCIAL.

RIEN NE POURRA SE FAIRE SANS VOTRE IMPLICATION DANS LES DÉBATS ET DANS LES MOBILISATIONS À VENIR.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus forts.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Code postal : ..... Ville : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Âge : ..... Profession : .....

Entreprise (nom et adresse) : .....

.....

Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex,
fax : 01 55 82 81 94, courriel : orga@cgt.fr - **Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr**

Conception - réalisation : espace Communication CGT - SC © 05/07/2013