



Réforme des retraites :

amplifions l'action pour d'autres alternatives

Le 7 septembre 2010 et après, construisons partout la grève et manifestons

Malgré l'opposition massive contre la réforme des retraites, le gouvernement avance de manière déterminée sur le projet de loi présenté le 13 juillet dernier au conseil des ministres. Sept organisations syndicales CFTD, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires et UNSA poursuivent leur mobilisation et ont décidé d'une nouvelle journée nationale de grèves et de manifestations le 7 septembre 2010, au moment où s'ouvrira le débat parlementaire. La CGC les a depuis rejoint. Tous les salariés du privé et du public, les demandeurs d'emploi, les jeunes et les retraités sont appelés à construire ce jour là une mobilisation d'ampleur. Chacun sait que cette nouvelle journée d'action ne sera pas à elle seule suffisante pour remettre en cause la volonté gouvernementale de détériorer à nouveau notre régime solidaire de retraites et d'en finir à court terme avec le Code des Pensions de la Fonction Publique. Cependant, ce rendez-vous est un point d'appui indispensable pour que cette journée, par son ampleur, permette d'envisager une grève généralisée et reconduite. Face à la détermination de l'Elysée et Matignon, seule une paralysie des activités du pays sera en mesure d'enrayer le processus de destruction des solidarités voulu par le MEDEF et les grands argentiers qui inspirent les dogmatismes contre les services publics et les grandes fonctions collectives.

RAPPEL DES PRINCIPAUX POINTS DE CETTE RÉFORME :

Le recul de l'âge légal de départ

Celui ci est porté de 60 à 62 ans en 2018 en l'augmentant chaque année de 4 mois à compter du 1er juillet 2011. Cette mesure s'appliquera donc aux personnes à partir de la génération 1951.

Le recul de l'autre âge légal :

L'âge auquel un salarié peut prétendre à une retraite à « taux plein » (c'est-à-dire sans décote mais pas forcément à 75%), quel que soit son nombre de trimestres de cotisations, était jusqu'ici fixé à 65 ans. Le projet de loi repousse cet âge à 67 ans d'ici 2018.

Cette mesure affectera beaucoup les femmes, qui attendent souvent ce seuil pour toucher une retraite à taux plein car elles ont souvent moins cotisé.

L'augmentation de la durée de cotisation

La durée de cotisation pour une retraite à taux plein est actuellement de 40,5 ans et sera de 41 ans en 2012. Il est prévu dans le projet qu'elle passe à 41 ans et trois mois à partir de 2013, pour les personnes nées dans les années 1953 et 1954.

Compte tenu des estimations de l'INSEE concernant l'espérance de vie, si l'on maintient ce principe, la durée de cotisation devrait passer à 41,5 ans en 2020 et pourrait atteindre 43 à 44 ans d'ici 2050.

Prise en compte de la pénibilité

Le gouvernement propose de maintenir la retraite à 60 ans et à taux plein, même s'ils n'ont pas suffisamment cotisé pour les salariés qui du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée, d'un « affaiblissement physique avéré », démontreront un taux d'incapacité physique supérieur ou égal à 20 %. Le projet prévoit la mise en place d'un carnet de santé de travail individuel, pour les salariés exposés à des risques. Le gouvernement choisit donc de confondre la notion de pénibilité avec celle de handicap avéré. Il s'agit là d'une logique sans vergogne qui cherche à mesurer la résistance physique ou psychique de salariés qui, exposés à des risques particuliers, peuvent être recyclés après un usage auquel ils n'auraient pas résisté.

Les modalités de suivi de ces salariés ne sont pas détaillées et pour cause il y a pénurie de médecins du travail. Pour « bénéficier » de cette largesse il faudra donc que les salariés exposés aux travaux les plus pénibles soient déjà devenus malades, handicapés par leur travail pour pouvoir réduire la durée de leur carrière. On sait que dans certaines professions la durée de vie est inférieure à celle des cadres (par exemple). Il faudra en plus vivre ce temps de retraite diminué physiquement. Cette proposition est d'un cynisme incroyable.

Le dispositif « carrières longues »

Il concerne les salariés qui ont commencé avant 18 ans. Ils pourront donc partir à la retraite avant l'âge légal, entre 58 et 60 ans, sous réserve d'avoir une durée de cotisation de deux ans supérieure à celle requise pour obtenir le taux plein, comme cela est déjà le cas aujourd'hui.

Tu as commencé tôt ? Alors travaille plus longtemps pour ne pas gagner plus !

Les mesures qui touchent les fonctionnaires

- Au nom de l'"équité", selon le gouvernement, en 10 ans le taux de cotisation retraite des fonctionnaires devrait s'aligner sur celui du privé, le faisant passer de 7,85% à 10,55%. Cette mesure ne rééquilibrera aucune caisse de retraite pour les fonctionnaires d'Etat ! Car cette dernière n'existe pas. Les fonctionnaires d'Etat ne touchent pas un salaire mais un traitement et pas une retraite mais une pension. L'Etat a donc une charge vis-à-vis des ses « serviteurs » qui sont inscrits au grand livre de la dette publique. Cette ponction sur 10 ans aura uniquement pour effet de d'amputer d'une journée de salaire mensuel le traitement des agents publics !

- Le dispositif de départ anticipé, sans condition d'âge, pour les fonctionnaires parents de trois enfants ayant 15 ans de service sera supprimé dès 2012. Seuls les parents ayant déjà trois enfants en 2012 pourront encore bénéficier de ce dispositif, qui concerne quasi exclusivement les femmes. Celui ci est maintenu dans sa version actuelle jusqu'au 31 décembre avec des délais indécentes organisant la pression sur les femmes pour qu'elles quittent leur emploi et libèrent leur poste qui tombera dans l'escarcelle des suppressions de la fonction publique d'Etat.

- Autre mesure de convergence avec le privé, les règles d'obtention du "minimum garanti" de pensions seront les mêmes dans le public et le privé. Pour obtenir ce minimum garanti, les fonctionnaires devront avoir tous leurs trimestres ou attendre l'âge d'annulation de la décote (âge du taux plein).

- Pour les fonctionnaires de la "catégorie active", un relèvement de deux ans est aussi prévu, ceux qui pouvaient partir à 50 ans ne pourront partir qu'à 52 ans, ceux qui pouvaient partir à 55 ans ne pourront partir qu'à 57 ans. Une autre mesure particulièrement insidieuse vient supprimer la possibilité pour les fonctionnaires de catégorie active ayant 15 ans d'ancienneté dans un corps de ce type de pouvoir bénéficier de la retraite avant l'âge de 60 ans en cas d'intégration en cours de carrière dans un corps de droit commun (exemple les instituteurs dans le corps de professeurs des écoles). Désormais, le fait de changer de corps modifierait l'âge légal de retraite en faisant sauter la clause des 15 années actives repoussant pour tous l'âge légal à 62 ans si le projet du gouvernement est adopté.



N° 10 - 26 Août 2010

Réforme des retraites : amplifions l'action pour d'autres alternatives Le 7 septembre 2010 et après, construisons partout la grève et manifestons

Les mesures qui touchent les régimes spéciaux

Pour les régimes spéciaux, l'âge de départ à la retraite sera relevé à partir de 2017, pour tenir compte de la mise en œuvre de la réforme de 2008 concernant ces régimes spécifiques.

Cette disposition vise à déconnecter les capacités de mobilisation des régimes des transports publics et autres agents (EDF/GDF...) qui seront alignés plus tardivement. L'habileté consiste à faire le pari, en raison de la pyramide des âges, de considérer qu'une bonne part des agents ne sera pas touchée par les mesures régressives et rendra la capacité de réaction faible en solidarité avec l'ensemble des autres salariés et à l'intérieur même des entreprises concernées.

Mesures d'aide au travail des seniors

La réforme exigeant de seniors de travailler plus vieux, le projet prévoit dans sa boîte à outils des mesures qui devraient permettre de développer l'emploi des seniors : une aide à l'embauche, sur une durée d'un an, pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans ; le développement du tutorat, pour « assurer une transmission des savoirs au sein de l'entreprise et favoriser une fin de carrière plus valorisante pour les seniors »

Il semblerait que le ministre pratique la méthode Coué car il pense que "l'augmentation de l'âge légal va permettre d'améliorer le taux d'emploi des seniors", et qu'"à partir du moment où les paramètres de la retraite changent, la conception même que les entreprises ont des salariés âgés change également".

et quelques autres en direction

des jeunes précaires pour qui le nombre de trimestres qui pourraient être validés au titre de la première période de chômage non indemnisé passerait de 4 à 6.

des femmes en empêchant que le congé maternité « ne fasse chuter la pension de retraite » en intégrant, pour cela, l'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité dans le salaire de référence sur lequel sera calculée la pension de retraite.

des retraites agricoles, de manière à ce que les agriculteurs ayant peu cotisé puissent au moins toucher 709 euros mensuels de pension de retraite pour une personne seule et que soit facilitée l'obtention du bénéfice de la revalorisation du minimum de pension agricole pour les femmes exploitantes.

Financement de cette réforme

- Le gouvernement qui annonce vouloir mettre les régimes de retraites à l'équilibre en 2018, compte apporter environ 4 milliards d'euros par an (sur un déficit estimé à 40 milliards d'euros en 2018 sans réforme) de recettes nouvelles au système de retraite. Mais les déficits engendrés jusqu'en 2018 seront intégralement financés par le Fonds de réserve des retraites (transféré dans la caisse d'amortissement de la dette sociale) créé en 1999, théoriquement conçu pour n'être utilisé qu'après 2020 afin de faire face au « papy-boom », au prétexte que l'accélération des déficits induit logiquement que ce fonds soit utilisé plus tôt que prévu.

Pour que cet équilibre financier des régimes de retraites soit effectif en 2018 le scénario du gouvernement envisage certaines hypothèses : un retour au plein emploi à l'horizon 2024, un taux de chômage de 4,5 % cette même année, et une croissance de la productivité du travail de 1,5 %.

Ces prévisions n'ont rien de fiable. Elles sont principalement destinées à étayer l'argumentation d'un scénario à venir annonçant des mesures complémentaires d'ajustement pour aller encore plus loin dans le démantèlement du Code des Pensions par alignement par le bas avec un régime général lui-même détérioré. L'objectif réel et de moins en moins dissimulé est d'alimenter les fonds de pensions concurrentiels ouverts par les banques et les assurances pour les personnes en ayant les moyens.

- Un nouveau prélèvement sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu (de 1%) et une augmentation d'un point sur les taxes des plus-values mobilières et immobilières et pour les dividendes et les intérêts, une hausse des prélèvements sur les stock-options et les retraites-chapeaux (prélèvement de l'entreprise dès le 1er euro de rente versé, et non plus à partir de 1 000 euros), ou encore un nouveau mode de calcul des allègements de charges moins favorable aux entreprises (moins 2 milliards d'euros annoncé par le gouvernement) et la suppression de deux niches fiscales : crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers et plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises devraient compléter les sources de financement.

Au final, les salariés vont financer autour de 90% d'un plan injuste et inefficace contre environ 10% aux employeurs et certains revenus du capital !



ON NE NOUS DIT PAS TOUT

Les effets sur l'emploi

Cette réforme, une des plus volontaristes de l'Europe économiste libérale, arrive dans une situation économique dégradée où le chômage est en hausse continue et touche plus fortement les femmes et les classes d'âge dites d'entrée et de fin de vie active. Repousser l'âge de la retraite a pour volonté d'augmenter le « vivier » potentiel de « force de travail », alors que la France entretient – avec d'autres pays du Nord – un chômage structurel où l'humain est une variable d'ajustement au profit de l'entreprise. Dans cette logique sans état d'âme, le risque est évident d'organiser le tri sélectif de la « main-d'œuvre » et des « compétences » par la mise en concurrence des générations, des sexes et des coûts du travail (effets d'aubaine d'emploi aidé lié à des programmes conjoncturels d'exonérations de charges sociales, refonte par le bas des qualifications et grilles de salaires). La probabilité est grande de voir se maintenir de manière exacerbée un « marché du travail » qui non seulement n'intègre pas mieux les salariés les plus « fragiles » socialement mais attise au contraire un peu plus les compétitions d'accès à l'emploi par extension du vivier.

Les effets sur la crise

Les politiques de rigueur se généralisent dans toute l'Europe en aggravant les inégalités et hypothèquent fortement toute reprise. La situation financière actuelle de notre système de retraite est pour l'essentiel due à la crise d'un système financier aux mains de l'actionnariat. Pourtant plus de 85 % des efforts sont demandés aux salariés. Les entreprises, les hauts revenus, les revenus du capital sont 5 fois moins mis à contribution que les salariés. Les fonctionnaires se voient imposer une augmentation drastique de leur cotisation conduisant à une baisse de leur pouvoir d'achat. Le financement durable des



N° 10 - 26 Août 2010

Réforme des retraites : amplifions l'action pour d'autres alternatives Le 7 septembre 2010 et après, construisons partout la grève et manifestons

retraites nécessite une autre répartition des richesses produites. Lorsque notre système de solidarité sociale (retraites, sécu...) a été mis en place après la seconde guerre mondiale, son financement était volontariste et reposait sur un « compromis » politique posant comme principe que les richesses produites par le travail devaient bénéficier à l'ensemble de la société par redistribution. C'est ce compromis qui aujourd'hui est remis en cause alors que nous avons la capacité de financer la solidarité sociale, la France et l'Europe étant plus riches en 2010 qu'en 1950.

Les effets sur l'UNEDIC

Le report de 65 à 67 ans de l'âge à partir duquel la retraite est versée à taux plein quelle que soit la durée de cotisation, aurait pour conséquence un surcoût de plusieurs dizaines de millions d'euros à l'Unedic, organisme chargé de l'assurance-chômage. A partir des simulations de passage de l'âge de la retraite à taux plein de 65 à 67, 68, 69 ou 70 ans réalisé par Pôle emploi, et dans l'hypothèse où le relèvement de l'âge du taux plein serait accompagné du relèvement de l'âge jusqu'auquel toute personne sans emploi perçoit une allocation chômage, 9 500 chômeurs ayant 65 ans en 2010 ne pourraient pas partir en retraite cette année. Cette hypothèse aurait un surcoût de 80 millions d'euros pour l'assurance-chômage. Il pourrait atteindre un coût par année pleine de 265 millions d'euros dans les années qui suivront. Dans la perspective du maintien d'un chômage structurel autour de 7 à 10% la mise en œuvre du projet du gouvernement sur les retraites aurait pour conséquence une aggravation des difficultés de l'assurance chômage. Il faudrait donc encore trouver des subterfuges pour baisser les indemnités du chômage et rayer des listes plusieurs de ces « inactifs » exclus du marché du travail.

Les salariés les plus touchés par cette réforme

Les dispositions contenues dans le projet de loi sont porteuses de recul social. Cette réforme est injuste et va aggraver les inégalités et pénaliser en particulier : **Les salariés qui ont commencé jeunes leur carrière professionnelle** qui, on l'a vu, devront travailler deux ans de plus que l'âge requis pour partir avec une retraite à taux plein, cet âge reculant...

Les salariés qui ont eu des carrières chaotiques et incomplètes qui devront attendre 67 ans pour bénéficier d'une carrière à taux plein. les régimes de retraite sont été bâtis sur la base d'un salariat défini par une carrière pleine à temps plein, norme sociale qui est aujourd'hui minoritaire. Les carrières à temps partiel, courtes, ou discontinues sont plus particulièrement pénalisées par l'allongement de la durée d'assurance ou par le calcul sur les 25 meilleures années dans le régime général.

Les femmes

Elles ont des pensions plus faibles de 40% en moyenne à celles des hommes. Les femmes sont aujourd'hui 28% à travailler jusqu'à 65 ans pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Dans la Fonction publique les pensions des femmes parties en retraite en 2008 sont en moyenne inférieures à celles des hommes, de 10% dans la Fonction publique hospitalière, à 16% pour l'Etat en passant par 13% dans la territoriale. Ces inégalités de retraite prolongent les inégalités de la vie professionnelle. Cette nouvelle dégradation des retraites vient encore amplifier le sort fait aux femmes.

L'allongement de la durée de la vie professionnelle pour une retraite sans décote, la décote elle-même, qui sont au cœur des réformes de 1993 et 2003 ont déjà pénalisé les femmes. Elles

ont plus souvent que les hommes des carrières plus courtes et plus précaires. Avec le report des âges de la retraite, le projet de 2010 aggrave encore cette pénalisation des femmes. Des mesures spécifiques à la Fonction publique jouent elles aussi particulièrement à l'encontre des femmes avec le refus de rétablir la bonification pour enfant supprimée depuis 2004 pour les fonctionnaires mères de famille, alors que la majoration de durée d'assurance a globalement été maintenue pour le régime général avec des arguments qui sont entièrement applicables dans la fonction publique. Les femmes seront aussi les premières victimes de la réforme du minimum garanti de pension, qui ne serait désormais attribué qu'à condition d'avoir une carrière complète ou d'avoir atteint l'âge de 67 ans. Pour exemple, en 2008 dans la FPT, les femmes totalisent en moyenne 6 trimestres de moins que les hommes ; 54% d'entre elles sont parties avec le minimum de pension pour 39% des hommes.

Les jeunes

La volonté de reculer l'âge de départ en retraite pénalisera l'emploi des jeunes qui déjà ont du mal à entrer sur le marché du travail. Dans les emplois non qualifiés, ils pourront ici où là remplacer des « seniors » car ils coûteront moins cher à l'employeur. Mais, globalement, sur des profils ordinaires, ils se retrouveront en concurrence avec les « seniors », gardés dans l'entreprise plus longtemps ou, pour certains, recrutés à leur place.

ON NOUS TROMPE

Sauvegarder le système de retraite par répartition serait une des ambitions de cette réforme. Pourtant dans le même temps le gouvernement veut encourager les dispositifs d'épargne retraite. La tactique est de créer une crise de confiance et d'affaiblir la retraite fondée sur la solidarité, pour développer l'épargne personnelle, dont on sait qu'elle est inégalitaire et sans garantie pour l'avenir. L'absence de lisibilité du niveau futur des retraites et l'inquiétude que cela suscite pousseront les salariés à se retourner vers l'épargne privée et individualisée.

Maintenir le niveau des pensions des retraités d'aujourd'hui est un des arguments avancés pour justifier la réforme. Hélas ce niveau, par rapport à celui des salariés, est déjà dégradé. Après 20 ans de retraite la pension a perdu 25 % de sa valeur par rapport au pouvoir d'achat des actifs. Cela traduit le fait que les retraités gardent le même pouvoir d'achat tandis que celui des actifs augmente (de 1,5 %/an selon les projections du COR). Lorsque par ailleurs on assure aussi vouloir maintenir le niveau des pensions des retraités de demain, le mensonge est patent: c'est la baisse du niveau des pensions qui est la véritable variable d'ajustement des réformes de 1993 et 2003, et de celle qui est annoncée. Le gouvernement n'a pas le courage d'assumer politiquement la paupérisation des retraités, c'est pourquoi il se sert d'un leurre (le « travailler plus longtemps ») pour masquer cette réalité. De fait les réalités économiques et sociales font que la durée réelle des carrières se raccourcit. Le gouvernement affirme que le niveau moyen des pensions va s'améliorer de 20 % d'ici 2030, mais il oublie de dire que selon les projections du COR les revenus des actifs vont s'accroître de 47% qu'au total les retraités vont s'appauvrir de 18 % ! La pension liquidée pour une carrière donnée se dégradera régulièrement. Par exemple, un fonctionnaire recruté à 22,5 ans partant à 60 ans en 2003 avait un taux de pension de 75%. Pour un départ en 2020, le taux sera de 53%.

Réforme des retraites : amplifions l'action pour d'autres alternatives Le 7 septembre 2010 et après, construisons partout la grève et manifestons

Ne pas baisser le niveau de vie des Français ni augmenter le chômage : pourtant ce gouvernement avec d'autres en Europe est en train d'adopter des politiques qui vont plonger l'économie européenne dans une dépression redoutable ! La mobilisation de nouveaux financements est incontournable, sauf à baisser le niveau des pensions. L'argumentation avancée qui relaie celle du MEDEF « augmenter les cotisations serait destructeur d'emplois, ou pénalisant pour le pouvoir d'achat des salariés » est fallacieuse, alors que la réduction brutale des dépenses publiques va amplifier les ravages de la politique gouvernementale sur l'emploi et le pouvoir d'achat des salariés.

La prise en compte de la pénibilité dans les conditions posées par le MEDEF, « uniquement sur critères physiques et de manière individualisée », ignore totalement les conditions de travail devenues invivables ou impossibles pour une majorité des salariés, avec l'intensification, les contraintes de temps, l'injonction à la performance, des prescriptions qui empêchent de faire un travail de qualité. Une grande majorité de travailleurs subit cette réalité, mais en fin de carrière, tenir au travail a souvent un coût énorme pour la santé, et ceux qui aiment pourtant leur travail sont souvent contraints à faire le choix de partir. Ce sont les mêmes qui ont rendu le travail invivable qui veulent nous faire travailler jusqu'au bout du bout.



Nous vivons plus longtemps... nous devrions travailler plus longtemps ?

En agissant sur l'âge de départ à la retraite le gouvernement entend répondre à un déséquilibre démographique par des solutions démographiques. Cet argument semble frappé du coin du bon sens, pourtant, de nombreuses données en limitent la pertinence. L'allongement de la vie ne date pas d'hier et justifier un report de l'âge de départ ou un nouvel allongement de la durée de cotisation par des arguments démographiques conteste ce mouvement séculaire d'émancipation.

Il y a de fortes disparités par rapport à l'espérance de vie, à 35 ans elle est de 3 ans supérieure pour des femmes cadres que pour des ouvrières ; cet écart étant de 7 ans entre les hommes cadres et les ouvriers. Les hommes inactifs non retraités, dont la situation est souvent liée à des problèmes de santé, n'ont eux aussi que peu profité de l'allongement de la durée de vie.

Lorsqu'on traite la question des retraites ce que nous devons considérer c'est l'espérance de vie à 60 ans (ou la durée de survie moyenne à cet âge) or celle-ci croît moins vite que l'espérance de vie à la naissance. La progression de l'espérance de vie en 30 ans n'a donc pas progressé de 10 ans comme on veut nous le faire croire, mais de 4,6 ans chez les femmes et de 4,9 ans chez les hommes.

L'allongement de l'espérance de vie se traduit par un vieillissement de la population, c'est-à-dire une augmentation relative de

la part des personnes de plus de 60 ans dans la population. Ce phénomène de vieillissement, observé dans toute l'Europe, est plus ou moins accéléré en fonction de la natalité et, de ce point de vue, la France bénéficie d'une situation plus confortable que ses voisins. Par contre la part des 20-59 ans, qui constitue la majeure partie de la population en âge d'être au travail, est beaucoup plus stable. Ils représentaient 52,4 % de la population en 1981, et devraient représenter 52,7 % de la population en 2010. On est très loin du choc démographique annoncé.

Le ratio de dépendance vieillesse, défini comme le rapport entre les plus de 60 ans et les 20-59 ans devrait ainsi atteindre 0,69 (soit 69 retraités pour 100 personnes de 20 à 59 ans) en 2050. En 1990 il était de 0,36. On ne peut donner de tels chiffres sans rappeler que la productivité horaire du travail a doublé depuis 40 ans. Autrement dit, un salarié (parce qu'il est plus qualifié aujourd'hui qu'il y a 40 ans, parce qu'il bénéficie de progrès techniques initiés par les générations précédentes, parce qu'il est en meilleure santé, etc.) produit en une heure de travail deux fois plus de richesse. Réciproquement, il faut deux fois moins d'heures travaillées pour produire la même quantité de richesse. Ce n'est donc pas tant le nombre de 20-59 ans qui est important que la part de ces 20-59 réellement employés, la quantité de richesse produite par ces salariés et la part du salaire (direct et socialisé) dans la répartition de la valeur ajoutée.

Une part stable de la population en âge de travailler qui produit de la richesse ; une partie de la population va bénéficier des transferts de solidarité entre générations : les moins de 20 ans qui bénéficient de dépenses en matière de formation et d'éducation et les plus de 60 ans qui reçoivent des transferts liés au droit à la retraite et au vieillissement. Si l'on regarde l'évolution du ratio de dépendance économique, qui est le rapport entre le nombre total de personnes « hors emploi » et le nombre de personnes actives employées, on constate que son évolution n'a absolument rien d'alarmant, puisqu'il n'augmenterait sur la période 1990-2050 que de 5%, en passant de 1,48 à 1,55 ! Ce qui n'a absolument rien d'incontrôlable. C'est donc fondamentalement un problème de répartition des richesses. Le vieillissement de la population implique qu'une plus grande partie des richesses soit redistribuée vers les plus de 60 ans... Cette idée implique un choix de société, aux antipodes des régressions annoncées.

Allonger la période de la vie passée au travail est à contresens des évolutions historiques constatées. Ce n'est donc pas par des variables réglementaires jouant sur l'âge de départ que l'on modifiera les comportements des employeurs à l'égard des salariés âgés. Ce qu'il est important de retenir, c'est que l'allongement de la durée de cotisation qui est au cœur des dernières réformes s'écarte de plus en plus de la réalité sociale. Les conditions d'emploi, de santé et de travail entrent en contradiction forte avec l'injonction de « travailler plus longtemps ».

L'affirmation « Nous vivons plus longtemps, il est nécessaire de travailler plus longtemps » ne correspond ni à un déterminisme historique, ni à une nécessité démographique, ni à une réalité sociale ou économique. Elle sert à justifier un choix qui priverait un grand nombre des salariés des meilleures années de leur retraite car en 2007, l'espérance de vie « en bonne santé » est estimée à 64,2 ans pour les femmes et de 63,1 ans pour les hommes. Le progrès social permet de subvenir aux besoins humains avec moins de travail : c'est la croissance de la productivité du travail. La question à se poser est celle-ci : à qui profite le progrès humain ? C'est la question du partage des richesses.

(vous trouverez une argumentation beaucoup plus détaillée sur ce point dans l'article (dont ces éléments sont tirés) produit par la FSU sur la page <http://www.fsu.fr/spip.php?article2294>)



N° 10 - 26 Août 2010

Réforme des retraites : amplifions l'action pour d'autres alternatives Le 7 septembre 2010 et après, construisons partout la grève et manifestons

D'autres solutions pérennes et solidaires en matière de retraites sont possibles

Augmenter les cotisations : Dans une société qui globalement s'enrichit (le PIB va plus que doubler d'ici 2050) il est possible d'accroître autrement les financements, il suffirait, par exemple, de transférer de l'ordre de 6,5 points de PIB en faveur des retraites en un demi-siècle, ce qui correspondrait à une hausse de 15 points du taux de cotisation retraite en 40 ans soit 0,375 par an, soit un quart des gains de productivité. *C'est la seule hypothèse que la réforme vise à éviter, car les cotisations c'est la part des richesses produites qui ne pas dans la poche des actionnaires et des financiers.*

Choisir la solidarité : Loin d'opposer de manière simpliste et manichéenne les secteurs public et privé, il faut tendre vers une solidarité entre eux. **Pour tous, ce qui faisait l'unité avant 1993 reste une exigence : le droit à un départ en retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 %, ce qui signifie 37,5 annuités pour une retraite complète. Il faut garantir maintien de la parité des niveaux de vie entre actifs et retraités, tel qu'il avait été atteint dans les années 90.** Cela impose en particulier de revoir les modalités d'évolution des pensions. Le minimum garanti de pension doit être revalorisé (Fonction Publique) et le minimum contributif (régime général), protégeant effectivement les fonctionnaires et les salariés ayant eu une carrière courte.

Lutter contre le chômage : Une juste répartition des richesses, la réduction des inégalités, le retour à une société basée sur la répartition de l'emploi pour tous, une redéfinition des finalités de l'activité économique sont les possibles socles sur lesquels fonder une autre réforme des retraites, qui ne soit pas celle déterminée par les exigences du MEDF et de l'actionnariat. Le seul fait de la disparition du chômage actuel remettrait les caisses globalement à flot par la perception des cotisations patronales et salariales consacrées à la retraite.

Taxer le profit des entreprises : Il faut aussi envisager une solution ne faisant pas uniquement supporter aux activités à forte main d'oeuvre l'alimentation du système de retraites. Les évolutions techniques supposent cette réflexion et une taxation des profits des entreprises à forte plus-value et à faible main d'oeuvre doit être mise à l'étude. Les fonds prélevés doivent cependant ne pas échapper à la gestion des partenaires sociaux du régime général.

Remettre en cause de la loi TEPA (bouclier fiscal et non taxation des heures supplémentaires) : Cette mesure rapporterait plus d'un milliard d'euros. La taxation des stocks-options et des revenus financiers doit aussi être envisagée.

En finir avec les exonérations de taxes sociales : Il faut surtout mettre un terme aux 30 milliards d'exonération de charges sociales en faveur des entreprises et reconsidérer la nature des aides à apporter, y compris dans les aides à l'emploi (dont l'aide aux emplois associatifs) car elles contribuent à transformer non seulement le salaire socialisé en une charge, mais l'emploi lui-même en une œuvre de charité.

Enfin, il faut **revaloriser les salaires et assurer l'égalité salariales femmes/hommes**. Par ce seul biais et celui du plein emploi on générerait actuellement globalement des excédents.



Un choix de société qui appelle un autre niveau d'action

Tous les syndicats appellent à l'action le 7 septembre. On sait désormais que le débat parlementaire s'ouvrira ce même 7 septembre. Il devrait être achevé deux à trois semaines plus tard. Mi octobre au plus tard les textes pourront être promulgués. La présidence et le gouvernement sont inflexibles sur le sujet et sont prêts à un affrontement. Il y va d'un choix fondamental de société et d'un pacte générationnel « à la Française » qui dérange les tenants de l'ordre mondial de l'argent.

La stratégie syndicale actuelle fortement dépendante de « l'axe objectif » CFDT/CGT, auquel la FSU se rallie, montre ses limites. Ce ne sont pas des journées de grève isolées (même répétées à plus court terme) qui sont désormais opérationnelles, encore moins dans le calendrier restant.

Si nous voulons imposer d'autres choix pour les retraites, si nous voulons peser sur des projets politiques alternatifs dès 2012, il nous appartient aujourd'hui de construire une action à la hauteur des enjeux. Nous devons le 7 septembre non seulement être nombreux dans les manifestations mais aussi mettre en débat parmi les grévistes le recours à la grève généralisée et reconductible pour paralyser le pays. Sans ce mouvement puissant, nous ne ferons que corriger à la marge un projet désastreux pour les plus pauvres et les directions syndicales nationales de certains syndicats auront comme seule victoire la possibilité de faire bouger des virgules dans une loi inique contraire aux principes mêmes de notre République. Il est vrai que chaque jour passant ces principes sont mis à mal : « liberté, égalité, fraternité » disaient-ils.

Christine Tapie, Didier Hude, Marie-Christine Bastien

Un dossier complet sur les retraites est disponible sur le site de la FSU.

