

Retraites : agissons tous ensemble non aux 41 ans de cotisation oui au retour aux 37,5 ans

L'offensive contre les retraites se poursuit, pour baisser toujours plus le niveau des pensions. Afin de préparer les esprits à une nouvelle contre-réforme, de récentes annonces alarmistes circulent sur un déficit qui augmenterait de plusieurs milliards d'euros.

Aujourd'hui, on propose à tou-te-s les salarié-e-s de cotiser au moins 41,5 ans pour bénéficier d'une pension dite complète.

L'Union Syndicale Solidaires a toujours affirmé que l'équilibre des systèmes des retraites passe, comme cela se faisait dans le passé, par un meilleur partage des richesses entre les salarié-e-s et les profits. Continuer à améliorer les retraites, c'est possible économiquement, avec la mobilisation déterminée des salariés.

**Améliorer les retraites
a toujours été possible...
avant
les remises en cause
récentes**

Les patrons ont toujours crié à la faillite à chaque fois que le rapport de force leur imposait de donner du temps libre à celles et ceux qui ne vivent que de leur travail.

Pourtant, la fin de l'esclavage, le recul du travail des enfants puis l'allongement des études, les congés payés de plus en plus longs, les 40 puis 35 heures, l'abaissement de l'âge de la retraite et l'augmentation de la durée de vie n'ont pas empêché l'explosion des profits.

L'augmentation continue de la productivité permet de produire bien plus de richesse en moins de temps.

En France, du début du 19^{ème} siècle à la fin du 20^{ème}, la productivité horaire a été multipliée par 30, la production par 16 et le temps de travail diminué par 2 !

**Jusqu'en 1993,
les retraites se sont améliorées progressivement**

En 1850, quelques rares entreprises constituent un capital pour la retraite des salariés qu'ils veulent « fidéliser » : il faut rester dans l'entreprise pour en bénéficier. L'Etat crée une Caisse de retraite pour la vieillesse. Le salarié se constitue un capital rémunéré à un taux attractif. Des entreprises complètent ou versent les cotisations.

Dans le même temps, les compagnies privées de chemin de fer veulent assurer la sécurité par du « personnel qui s'y consacre sans préoccupation, qui possède la certitude, lorsque l'âge ou les infirmités l'auraient rendu impropre au service, de ne pas passer à la misère ». Le salarié part à 55 ans (50 ans à la conduite, métier pénible). Les compagnies s'attachent le personnel, peu payé, par la promesse d'une retraite, qui fait partie du contrat de travail.

Jusqu'en 1993, les retraites se sont toujours améliorées :

- 1853, régime de retraite des fonctionnaires.
- 1910, loi sur les retraites ouvrières et paysannes. Elle s'avère inadaptée en s'appuyant sur la capitalisation (le salarié investit dans les « fonds de pension » et le niveau de sa pension est déterminé par les spéculateurs).
- 1930, régime général des assurances sociales, toujours par capitalisation.
- 1945, régime général de sécurité sociale, par répartition (les actifs cotisent et versent aux retraités sous forme de pension, dont le niveau résulte d'une décision politique). Les régimes « spéciaux » mis en place avant 1945 offraient une meilleure protection. Ils sont conservés, dans l'attente d'être rattrapés par le régime général amélioré... Certes le régime général s'améliore mais sans rattraper les régimes spéciaux.
- 1972 : les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC deviennent obligatoires. Ils versent 54 milliards d'€ par an (en plus des 76 du régime de base).
- 1972 : un minimum de pension est garanti au salarié ayant cotisé 37,5 ans.
- 1983 : retraite à 60 ans pour tou(te)s

**A partir de 1993,
la roue de l'histoire tourne à l'envers,
le progrès social recule,
les retraites sont remises en cause**

En 1993, la pension dans le privé, avec les mesures Baladur, subit un décrochage de 20% par rapport à l'évolution des salaires d'ici 2040 :

- 8% avec le calcul de la pension sur la moyenne des salaires des 25 meilleures années, au lieu des 10
- 8% par l'indexation sur les prix et non plus les salaires
- 4% par l'attribution d'une pension complète pour 40 années de cotisation au lieu de 37,5 ans.

Et s'y ajoute la décote par année manquante, 10% en 1993, ramenée à 5% en 2003.

En 2003, la fonction publique subit le même sort :

- Allongement de la durée de cotisation à 40 annuités (au lieu de 37,5) en 2008 (mise en place sur 5 ans) puis à 41 ans en 2012
- Indexation des pensions sur les prix et non plus les salaires
- Décote de 5% par année manquante en 2015 (mise en place progressive sur 10 ans)... qui commence à produire des effets importants

En 2008, les régimes spéciaux s'alignent sur le public, malgré les mobilisations de 2007 :

- Allongement de la durée de cotisation à 40 annuités au lieu de 37,5 en 2012 puis à 41 ans en 2016
- Indexation des pensions sur les prix et non plus les salaires
- Décote de 5% par année manquante, mais elle ne s'applique pas à certains métiers lorsque le salarié part à un certain âge (57,5 ans à la SNCF et les métiers actifs de la RATP, 42 ans pour un danseur...)

Et en 2008, tous les salariés sont menacés d'un nouvel allongement de la durée de cotisation :

- Allongement à 41 ans en 2012, puis sur 41,5 ans voire plus.
- Affectation des deux tiers de l'espérance de vie à 60 ans à l'augmentation de la durée de cotisation. C'est l'augmentation permanente de la durée de cotisation ! Le gouvernement a imposé en 2007 que la durée de cotisation devait s'allonger en même temps que l'espérance de vie, ce qui « justifie » aujourd'hui automatiquement les calculs sur 41,5 et non plus 41 ans de cotisation.

**Oui à la retraite par répartition,
non à la retraite par capitalisation**

L'objectif réel du patronat en baissant le niveau des pensions, c'est faire de la place pour les fonds privés et une retraite par capitalisation... La retraite par répartition a été abandonnée en France car elle n'offre aucune garantie, même à celles et ceux qui en ont les moyens. Dans les pays où elle s'applique, des familles se retrouvent sans rien après une vie de travail.

Que ce soit par répartition ou par capitalisation, on ne finance jamais sa propre retraite. Les pensions de retraite du moment sont toujours une part de la richesse créée au même instant :

- **Par répartition** cela passe par les cotisations sociales qui sont immédiatement transformées en prestations de retraites. La répartition c'est la construction de la solidarité entre les générations. Le niveau des cotisations et des pensions dépend d'une décision politique.

- **Dans la capitalisation**, cela se passe dans l'opacité des marchés financiers et la spéculation décide du niveau des pensions. Quand on épargne, on possède seulement une créance pour l'avenir. Quand on la présentera 30 ou 40 ans après, il faudra que la richesse produite soit au rendez-vous, sinon cette créance ne vaudra rien. Cela est arrivé dans le passé, cela arrive sous nos yeux avec la nouvelle crise financière : les fonds de pensions ne peuvent plus payer actuellement les retraites de leurs adhérents. La capitalisation aggrave les inégalités sociales : seuls ceux qui en ont les moyens pourront avoir une retraite décente.

Capitalisation ou répartition : il faut choisir.

Les deux systèmes ne peuvent pas cohabiter harmonieusement. Une retraite par capitalisation cherche un bon rendement, c'est-à-dire l'augmentation des profits, la baisse de la masse salariale ... et donc la réduction des recettes de la répartition.



Conséquence de ces contre-réformes : le niveau des pensions baisse, fortement

La première pension touchée baisse fortement à cause de la nouvelle façon de la calculer, les pensions suivantes perdent du pouvoir d'achat en n'étant plus indexées sur les salaires. Tout cela accroît fortement les inégalités.

Le niveau de la première pension baisse fortement

Les contre-réformes s'appliquent progressivement et pénalisent de plus en plus. La pension subit deux baisses :

- **Pour le privé, la pension est calculée sur un salaire de base bien inférieur**, puisque sur une moyenne des 25 meilleures années de salaire au lieu de 10. Parmi ces 15 années supplémentaires figurent de mauvaises années, avec des salaires plus bas. Cette règle de 1993 baisse les pensions de 8%. Le public et les régimes spéciaux ne subissent pas cette mesure, mais ils perdent autant car la pension n'est pas calculée sur l'ensemble du salaire (des primes et indemnités régulières ne comptent pas).

- **La pension de tous les retraités n'est plus complète avec 37,5 années de cotisation.**

Aujourd'hui, en moyenne, un salarié ne cotise que 37 ans, du fait des études, du chômage, des carrières incomplètes, de la préretraite et du temps partiel imposé...

Avant, un salarié qui cotisait 37 ans touchait quasiment la pension pleine, en étant tout près du but de 37,5.

Lorsqu'il faut 40 ou 41 ans de cotisation, la pension baisse proportionnellement et surtout subit une décote de 5% par année manquante. Un fonctionnaire qui a cotisé 37 ans, touchait une pension égale à 74% de l'ancien salaire et, avec le calcul sur 40 ans, seulement 59% (et 53% s'il fallait cotiser 41,5 ans...)

Les statistiques montrent la réalité pour un-e salarié-e du secteur privé partant à taux plein : sa pension baisse de plus en plus. S'il est né en :

- 1934 : la pension s'élève à 84% du salaire
- 1948 : 76%
- 1960 : 60%

Le minimum vieillesse était supérieur au seuil de pauvreté en 1990. Il a plongé depuis...

Les pensions perdent du pouvoir d'achat chaque année

L'actualité de la forte augmentation des prix de base montre que l'indice officiel Insee ne mesure pas correctement l'inflation. D'après cet indice truqué, le pouvoir d'achat des retraités, entre 1994 et 2004, a baissé officiellement chaque année de :

- 0,3% pour le régime général de base et
- 0,6% pour les complémentaires,
- 0,5% pour les fonctionnaires.

Avant les contre-réformes, les pensions suivaient les salaires, qui augmentaient plus que l'indice Insee grâce aux actions sur les salaires.

CONTRE LA CONTRE-RÉFORME



Les contre-réformes renforcent les inégalités

Au moment de prendre leur retraite, 6 salariés sur 10 sont hors emploi. Toute augmentation de la durée de cotisation revient à baisser leur pension. Les contre-réformes pénalisent fortement celles et ceux qui arrivent loin des 40 ans de cotisation :

- **Les femmes** : seulement 39% ont pu valider 37,5 ans (contre 85% des hommes)
- **Les chômeurs, précaires, petits boulots, temps partiels...**
- **Les jeunes** qui débutent tard dans la vie active (études, chômage...) : début à 25 ans + 42 ans de cotisation = retraite à 67 ans ?
- **Les métiers pénibles** à espérance de vie réduite.

Le progrès historique des retraites peut et doit se poursuivre

Les gouvernements, avec l'accord de certains « partenaires sociaux », ont augmenté la durée de cotisation pour bénéficier d'une pension pleine, ce qui a eu pour seule conséquence de baisser le niveau des pensions par rapport aux salaires (le taux de remplacement). Ce scandale s'avère tellement gros que le gouvernement s'efforce de faire croire qu'il veut permettre aux seniors de rester au travail pour cotiser plus longtemps et ne pas subir une petite pension. **Cette fausse solution ne changera rien** : si un ancien reste au travail, un jeune ne prendra pas la place et commencera à cotiser plus tard, sans pouvoir augmenter sa durée de cotisation, même en travaillant de plus en plus tard. De plus, alors que les conditions de travail ne font que se dégrader, avec notamment l'apparition de nouvelles pathologies, il ne faut pas travailler plus, mais moins !

L'Union Syndicale Solidaires refuse la régression sociale en cours et propose, avec d'autres, une autre logique : certes il faut équilibrer les recettes (les cotisations salariales) et les dépenses (les pensions), mais cela est possible en agissant sur trois éléments. Les gouvernements en ont utilisé une seule, la baisse des pensions et ont fait semblant d'en utiliser une autre (faire travailler plus longtemps ce qui augmente le nombre de cotisants et baisse le nombre de pensionnés)... qui est une régression sociale et s'avère vaine tant que les entreprises continuent de se débarrasser des salariés âgés. **Il reste une solution**, que refusent gouvernements et Medef, que n'impulsent pas les autres partenaires sociaux : la hausse des cotisations par un meilleur partage des richesses.

Une autre répartition de la richesse produite

Il y a 20 ans, la masse salariale représentait 70% de la richesse produite chaque année (PIB). Aujourd'hui 60%. Il y a eu donc une baisse de 10 points de PIB de la part des salaires dans la richesse produite, ce qui représente 160 milliards d'euros.

Il faut en revenir à une meilleure répartition ! En 2001, le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) a calculé le coût du maintien du niveau des pensions par rapport aux salaires d'ici 2040 : il suffit de faire passer la part du PIB consacré aux retraites de 12,5 à 18,5%, c'est-à-dire en y consacrant une petite partie de l'augmentation annuelle de la productivité, un effort similaire à celui réalisé depuis 40 ans.

Ces 6 points de PIB correspondent à 15 points de cotisations sociales. Cette augmentation de 15 points, lissée sur 40 ans, représente 0,37 point de cotisations sociales par an. Cette augmentation n'aurait d'ailleurs aucune conséquence sur la compétitivité des entreprises si, dans le même temps, était opérée une baisse des dividendes versés aux actionnaires qui ont explosé ces dernières décennies. **C'est possible sans problèmes** : il s'agit du même effort que celui réalisé pendant les 40 dernières années, dans un pays beaucoup moins riche qu'aujourd'hui !

Ces calculs de 2001 s'appuyaient sur un scénario pessimiste : peu d'actifs pour payer les pensions de trop de retraités. Les nouvelles projections de l'INSEE 2006 et les hypothèses du COR 2007 indiquent que le rapport actif/retraité serait meilleur :

- seulement 4,5% de chômage à partir de 2015,
- les émigrés seraient 100 000 de plus chaque année et non 50 000,
- les femmes ont 1,9 enfant au lieu de 1,8. Et nous constatons un taux de renouvellement des générations stable à 2,1.
- les retraités seraient moins nombreux, car l'espérance de vie n'augmente pas aussi vite qu'il était prévu.

Avec ces nouvelles données, l'équilibre financier serait encore plus facile.

Le COR a indiqué en 2007 que le besoin de financement supplémentaire s'élèverait à 1 point de PIB en 2020, soit moins que la marge d'erreur des projections économiques sur la période. L'équilibre serait assuré ! Un point de PIB, c'est en 2006, à peine 10 % des dividendes versés aux actionnaires dans les sociétés non financières...

L'Union syndicale Solidaires propose :

- **Abrogation des décrets 1993 (privé), 2003 (fonction publique), 2008 (régimes spéciaux) et retour aux 37,5 annuités de cotisation** pour une retraite à taux plein. Pour le secteur privé, le premier rapport du COR de 2001 avait montré que l'impact financier d'une telle mesure serait faible : 0,3 point de PIB.
- **Age du départ à la retraite à taux plein au plus tard à 60 ans** et maintien de la date butoir des 65 ans permettant aux salariés qui n'ont pas eu de carrière complète de bénéficier d'une retraite à taux plein. **Départ à 55 ans** pour les travaux pénibles, avant pour certains métiers.

- **Indexation des pensions sur les salaires** et non pas sur les prix, afin d'assurer la parité d'évolution de revenu entre actifs et retraités.
- **Indexation sur les salaires**, et non sur les prix, des "salaires portés au compte" pour le calcul du salaire de référence qui permet de fixer le montant de la retraite
- Garantie d'un taux de remplacement moyen de 75 % du salaire, calculé sur la base des six meilleurs mois.
- **Pas de pension inférieure au SMIC.**