

NOTRE RETRAITE, ON LA VEUT PLEINE ET ENTIÈRE DÈS 60 ANS !



Dossier spécial retraites

- HISTORIQUE,
- EN EUROPE,
- NOS PROPOSITIONS,
- QUELS FINANCEMENTS,
- COMPARAISONS PUBLIC / PRIVÉ,
- ESPÉRANCE DE VIE,
- INÉGALITÉS FEMMES / HOMMES...

AU SOMMAIRE

02 • Édito

03 • Un choix idéologique

04 • Quelques rappels historiques

05 • Public, Privé

l'écart n'est pas aussi grand qu'on le pense

06 • Retraites :

Les femmes demandent réparation !

07 • Espérance de vie :

Augmente-t-elle vraiment ?

08 - 09 • Les retraites au péril de l'Europe libérale

10 - 12 • Pour une autre réforme des retraites

13 • Qu'est ce que le RAFP ?

14 • La pénibilité à la douane

15 • La pension de réversion

dans la Fonction publique d'État

MENTIONS LÉGALES

Directrice de la publication :
Patricia TEJAS

Imprimé par : RIVET Presse édition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87000 LIMOGES
Tél : 05 55 04 49 50

Numéro de commission paritaire :
1014 S 07210
ISSN : 1961-6082

Fédération des finances CGT •
263, rue de Paris • Case 540 •
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél : 01 55 82 76 66
Fax : 01 55 82 76 69
Courriel : finances@cgt.fr
Internet : www.finances.cgt.fr

Prix : 0.50 €

UNE FÉDÉRATION POUR PLUS DE PROGRÈS SOCIAL.



Édito

1 993, 2003, 2008, 2010, 2013... les réformes des retraites se suivent et se ressemblent. Et leurs effets se cumulent : baisse des pensions, paupérisation des retraités, aggravation des inégalités, notamment à l'égard des femmes, augmentation du chômage des jeunes et des seniors... avec pour conséquences des inquiétudes quant à l'avenir du système par répartition qui font le lit des solutions individuelles proposées pour leur plus grand profit par les assurances privées.

Est-il possible d'échapper à cet engrenage ? La CGT répond clairement par l'affirmative.

D'abord parce que les arguments mis en avant pour justifier ces réformes (les évolutions démographiques) ont fait long feu et ne peuvent plus masquer leur véritable raison d'être : un choix idéologique en faveur du capital au détriment des salariés.

Ensuite parce que des alternatives existent pour assurer durablement une retraite décente à tous les salariés dans le cadre d'un système solidaire. La CGT fait des propositions concrètes en ce sens.

L'ancrage de ces réformes, au cœur des politiques libérales menées en Europe, implique toutefois une mobilisation d'ampleur pour les mettre en échec, non seulement de la part des salariés mais aussi de l'ensemble des citoyens car derrière la question des retraites c'est d'un choix de société dont il s'agit.

Créer un tel rapport de force, en allant au débat avec les salariés, les privés d'emplois, les retraités, les jeunes, c'est ce à quoi s'emploie la CGT en popularisant ses propositions et en participant à la campagne citoyenne « *Pour nos retraites, on lutte* ». C'est aussi, modestement, l'objectif de la fédération des Finances CGT à travers la publication de ce journal « *Plus forts Ensemble* ».

UN CHOIX IDÉOLOGIQUE

Comme les précédentes, la réforme des retraites 2013 nous est présentée comme inévitable, résultat d'évolutions démographiques dont les aspects positifs (l'augmentation de l'espérance de vie) ont un coût qu'il faut bien assumer. Or cet argument ne tient plus. Certes l'espérance de vie continue de progresser mais l'espérance de vie en bonne santé recule désormais (voir page 7). Concrètement cela signifie que les jeunes qui entrent aujourd'hui dans la vie active devront travailler au-delà du seuil à partir duquel leur santé se dégradera.

De fait la préoccupation du gouvernement est plus prosaïque : réduire le déficit public. Si on peut entendre ce discours, la solution proposée est en complet décalage avec le diagnostic porté par le Conseil d'orientation des retraites (COR) pour qui l'aggravation du déficit des régimes de retraites provient essentiellement de la récession. C'est donc aux politiques d'austérité qu'il faudrait s'attaquer plutôt qu'à la durée de cotisation ou au pouvoir d'achat des actifs et des retraités.

Nos gouvernants seraient-ils à ce point incompetents ? Que nenni ! Mais ils ont fait un choix, celui d'accepter les préceptes néolibéraux, codifiés notamment dans le Pacte budgétaire européen (le TSCG), en vertu desquels la réduction des déficits publics doit être le point cardinal de toute politique économique et passer prioritairement par un démantèlement de l'État social, c'est-à-dire en par-

ticulier par un affaiblissement des systèmes de protection sociale et des services publics. On comprend dès lors que le gouvernement Ayraut n'ait eu d'autre option que de s'inscrire dans la logique des réformes précédentes qui ont eu pour effet d'abaisser les pensions et de creuser les inégalités.

Sans revenir sur ces effets, le Gouvernement tente certes de corriger certaines des inégalités les plus criantes, s'agissant notamment des femmes, des jeunes et surtout de la prise en compte de la pénibilité, mais les mesures qu'il propose demeurent très limitées. De même, il met à contribution les entreprises via une augmentation de leur taux de cotisation identique à celle imposée aux salariés. Mais, outre que jusqu'à présent le partage du taux des cotisations salariales et patronales était de 1/3 pour les premières et 2/3 pour les secondes, engagement a été pris de compenser intégralement cette nouvelle « charge » pour les employeurs.

Pour cela, leurs cotisations à la branche famille seront réduites, ce qui reviendra à en faire supporter le coût par les ménages (hausse de la TVA ou de la CSG). En revanche, il ponctionne un peu plus, et de façon durable, le pouvoir d'achat des retraités en décalant de 6 mois l'échéance de revalorisation des pensions.

En fait, par cette réforme, le Gouvernement entérine un partage de la richesse produite qui depuis une trentaine d'années favorise le capital au détriment du travail. Ce choix est cohérent avec l'accent mis sur la compétitivité et la baisse du coût du travail. Mais, la crise qui se poursuit en montre l'inefficacité économique et le coût pour les populations.

Au-delà du rejet nécessaire de cette réforme injuste, c'est donc bien de politiques alternatives dont il faut débattre et sur lesquelles il faut mobiliser l'ensemble des salariés, actifs, retraités ou privés d'emploi.



QUELQUES RAPPELS HISTORIQUES

Avant la création des systèmes de retraites, les personnes âgées appartenant aux catégories populaires étaient très misérables. Elles étaient accueillies par les familles, lorsqu'elles le pouvaient, ou par des hospices. Les salariés modestes travaillaient le plus longtemps possible et la mortalité frappait tôt.

Quelques tentatives pour mettre en place des régimes de retraites interviennent du 17^e au 19^e siècle. C'est sous la pression ouvrière que l'État fera adopter une loi en 1910 fondant les « *retraites ouvrières et paysannes* » qui finiront par toucher 3 des 8 millions de salariés. Elles seront cependant vivement critiquées en particulier par la CGT qui les qualifiera, à juste titre, de « *retraites pour les morts* ».

En effet, l'âge de la retraite était alors fixé à 65 ans quand l'espérance de vie était seulement de 50 ans ! Ce n'est qu'en 1945, avec la création de la Sécurité sociale, qu'apparaît le système actuel de retraite par répartition. Il repose sur la solidarité intergénérationnelle. Ce sont les salariés actifs qui financent les pensions des générations précédentes, en retraite.

Pendant la seconde moitié du 20^e siècle, le système est régulièrement amélioré. Malheureusement, à partir du milieu des années 80, les attaques et dégradations se sont faites incessantes sur notre système solidaire. En voici les principales étapes.

1993

RÉFORME BALLADUR

La durée de cotisation passe pour le secteur privé de 37,5 ans à 40 ans à raison d'un trimestre de plus par an de 1994 à 2004. Une décote est instaurée pour chaque trimestre manquant à hauteur de 2,5 % par trimestre, soit 10 % par année manquante. La durée de référence pour le calcul de la pension passe des 10 meilleures années au 25 meilleures. Ce changement est atteint en 2010.

Les pensions ne sont plus indexées sur les salaires mais sur les prix, hors tabac. Ce qui revient au cours de la retraite à un décrochage chaque année de plus en plus important par rapport aux salaires des actifs.

2003

RÉFORME FILLON

Cette réforme a pour principal objectif d'aligner le secteur public sur le secteur privé (allongement de la durée de cotisation à 40 ans à raison d'un trimestre par an, instauration d'une décote de 5 % par année manquante dans la limite de 25 %). Mais, elle instaure également des reculs supplémentaires comme la réduction de la bonification pour les femmes de 12 mois à 6 mois par enfant, dans la fonction publique. Cette réforme permettra toutefois le départ anticipé pour les carrières longues mais sous fortes conditions, pour l'ensemble des salariés.

2008

AU TOUR DES RÉGIMES SPÉCIAUX

La durée de cotisation est allongée à 41 ans à compter de 2012 pour une retraite à taux plein.

2010

RÉFORME SARKOZY

L'âge légal passe de 60 ans à 62 ans entre 2011 et 2017. L'âge de départ des catégories actives est lui aussi relevé de 2 ans. L'âge à partir duquel ne s'applique plus le système de décote passe progressivement de 65 à 67 ans. La durée de cotisation est allongée à 41 ans et demi à horizon 2020. Le taux de cotisation des fonctionnaires est augmenté d'un tiers, sur 10 ans, passant de 7,85 % à 10,55 % sans augmentation de salaire.

PUBLIC – PRIVÉ, L'ÉCART N'EST PAS AUSSI GRAND QU'ON LE PENSE !

Le rapport Moreau suggérait de « rapprocher les règles de calcul de la Fonction publique en calculant les retraites sur les 10 meilleures années au lieu des six derniers mois ». Tous les lobbies ultra-libéraux s'en donnaient alors à cœur joie ! Peu de temps après, François Hollande annonçait « qu'une de ses priorités sera de régler les inégalités entre régimes ». Face au tollé de certains syndicats dont la CGT, la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, était contrainte de déclarer « les fonctionnaires ne sont pas des privilégiés » !

Depuis vingt ans, toutes les formes des retraites se sont en effet accompagnées du même discours réactionnaire et populiste sur une situation prétendument plus favorable au secteur public. Alors que la durée de cotisation et les taux se rapprochent, les règles de calcul de la pension diffèrent selon le secteur. Les six derniers mois de salaire sont pris en compte (mais pas les primes, qui représentent en moyenne 30 % de la rémunération) pour la fonction publique, les 25 meilleures années (primes incluses) pour les salariés du privé.

Pour autant, à l'arrivée, les niveaux de pensions sont sensiblement égaux pour des salaires et des carrières comparables. La retraite moyenne, tous régimes confondus, s'élève à 1 301 €. Dans la fonction publique territoriale et hospitalière, elle atteint un niveau voisin (1 227 €). Elle est en revanche sensiblement supérieure pour les fonctionnaires d'État (1 767 €), du fait de la présence d'une forte proportion de cadres enseignants. Le Conseil d'orientation des retraites (COR), dans son

dernier rapport, observe d'ailleurs que : « Malgré des règles différentes de calcul des pensions, les taux de remplacement* (du salaire par la pension) médians des salaires du secteur privé et du secteur public sont proches (respectivement 74,5 % et 75,2 %) ».

Modifier le mode de calcul de la pension des fonctionnaires en prenant en compte les dix meilleures années revient à baisser leur retraite de 6 à 10 %, selon la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Public et privé partagent la même durée de cotisation (41,5 ans). Les âges de départ sont aussi les mêmes à compter du 1^{er} janvier 2017 : 62 ans pour les fonctionnaires dits sédentaires et pour les salariés du privé. Dans le privé, du fait de l'obstruction du patronat, les salariés ayant subi un métier pénible n'ont, eux,

toujours pas droit à décrocher plus tôt. Le système de points, envisagé dans la réforme, est certes une timide avancée mais reste très éloigné de vraies mesures d'âge de départ pour prendre en compte les différences d'espérance de vie.

Du côté de la majoration de durée d'assurance pour les enfants, c'est le contraire. Dans le privé, la majoration est de 4 trimestres par enfant. Elle n'est que de 2 trimestres dans la Fonction publique.

Alors plutôt qu'un rapprochement par le bas, continuons à nous battre pour la mise en place d'une véritable réforme, juste et favorable à l'ensemble des salariés. L'objectif est bien de promouvoir un socle de garanties de haut niveau pour tous. C'est dans ce sens que nous formulons nos propositions (voir page 8).

TAUX DE REMPLACEMENT* NET À L'ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS** POUR HUIT CARRIÈRES TYPES

GÉNÉRATION (ANNÉE DE NAISSANCE)	1950	1960	1970	1980	1990
CARRIÈRES TYPES DE SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ					
• Cadre à carrière continue	56 %	57 %	53 %	51 %	51 %
• Non-cadre à carrière continue	75 %	77 %	72 %	70 %	69 %
• Non-cadre à carrière interrompue par du chômage	83 %	90 %	72 %	74 %	82 %
• Femme avec interruption de carrière pour enfant	74 %	77 %	72 %	70 %	69 %
CARRIÈRES TYPES DE FONCTIONNAIRES D'ÉTAT (AGENTS DE CATÉGORIE SÉDENTAIRE)					
• Agent de catégorie B	68 %	69 %	69 %	70 %	70 %
• Enseignant (catégorie A à faible taux de primes)	76 %	77 %	77 %	77 %	77 %
• Cadre (catégorie A+ à taux de prime élevé)	54 %	54 %	55 %	55 %	55 %
CARRIÈRE TYPE DE FONCTIONNAIRE D'ÉTAT (AGENTS DE CATÉGORIE ACTIVE)					
• Agent de police (départ possible à 50 ou 52 ans)	75 %	68 %***	54 %***	54 %***	54 %***

Source : Conseil d'orientation des retraites.

*Taux de remplacement : comparaison de la pension par rapport au salaire de référence (ex : salaire de 1 000 €, pension de 750 € = taux de remplacement de 75 %)

** L'âge d'ouverture des droits dépend de la génération : 60 ans pour la génération 1950 et 62 pour les générations 1960 et suivantes, sauf pour le cas de l'agent de police (50 ans pour les générations 1950 et 1960, et 52 ans pour la génération 1970 et suivantes).

*** La pension de l'agent de police est minorée par la décote à partir de la génération 1960 (2,5 années de décote pour la génération 1960 et 5 années de décote pour les générations 1970 et suivantes), car la durée d'assurance validée à l'âge d'ouverture de 50 ou 52 ans est inférieure à la durée requise.

RETRAITES : LES FEMMES DEMANDENT RÉPARATION !

Quelque 24 responsables de la CGT, de la FSU, de l'Union syndicale Solidaires, et du Collectif National pour les Droits des Femmes, OLF, Fondation Copernic, Attac, Femmes égalité, etc lancent un appel pour exiger de réelles mesures d'égalité pour la retraite des femmes sur www.retraites2013.org. Voici l'essentiel de cet appel que nous recommandons vivement de signer.

Le gouvernement avait promis une réforme des retraites « *basée sur l'équité* », mais le projet qu'il a présenté ne répond pas à sa promesse et poursuit la logique des réformes passées. Les mesures en direction des femmes sont très marginales, alors que les inégalités de pension entre les sexes sont importantes : la pension de droit direct des femmes est inférieure en moyenne de 42 % à celle des hommes, leur pension globale de 28 %. Les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes que les hommes ; elles partent plus tard à la retraite (1,4 an plus tard pour les personnes parties en 2008) ; elles sont plus souvent concernées par la décote et bénéficient beaucoup moins de dispositifs favorables comme la surcote ou la retraite anticipée pour carrières longues.

Les mesures en direction des femmes sont très marginales, alors que les inégalités de pension entre les sexes sont importantes

Si la mesure qui permet une meilleure validation de trimestres pour les petits temps partiels est bienvenue, elle ne concerne que les personnes au smic qui ont un emploi à temps partiel de moins de 15 heures par semaine, ce qui représente au maximum 2,6 % de l'ensemble des salarié-es.

La mesure qui permet de mieux prendre en compte la maternité dans le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ne fait que corriger – à peine – l'injustice du décret pris par ce même gouvernement en 2012. Elle ne modifiera qu'à la marge l'accès des femmes à la retraite anticipée, dont les bénéficiaires sont à 79 % des hommes.

Enfin, la refonte annoncée depuis plusieurs mois de la majoration de 10 % pour trois enfants relève de l'entourloupe : elle est renvoyée au-delà de 2020, par contre, ce qui est décidé dès 2014, c'est... sa fiscalisation ! Même les retraité-es de revenus modestes verront leur revenu net baisser. Pourtant, il serait juste de modifier cette majoration qui, étant proportionnelle à la pension, profite essentiellement aux hommes

puisqu'ils ont des pensions plus élevées, alors que ce sont majoritairement les femmes qui sont pénalisées dans leur carrière par la prise en charge des enfants.

Au final, ces mesures ne permettront pas de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Il est notable d'ailleurs que le chiffrage officiel des mesures cumulées pour les jeunes, les femmes, les carrières heurtées et les petites pensions fasse apparaître un coût nul jusqu'en 2030 !

Le gouvernement fait le choix de continuer à augmenter la durée de cotisation nécessaire pour une pension sans décote, alors que cette mesure se traduit, en pratique, par une baisse de la pension pour le plus grand nombre. Elle touche plus durement les femmes du fait des carrières plus courtes et les jeunes car ils accèdent de plus en plus tard à un emploi stable. [...]

PENSION MOYENNE DES FEMMES RAPPORTÉE À CELLE DES HOMMES EN EUROPE

	Allemagne (2007)	France (2008)	Italie (2006)	Suède (2006)	Royaume-Uni (2006)	
					Seuls	Couple
Droits propres uniquement	52 %	53 %	54 %	68 %	86 %	41 %
Droits propres + réversion	72 %	67 %	69 %	79 %	-	-

Note de lecture : en France, en 2008, la pension de retraite moyenne de droit propre de l'ensemble des retraitées est égale à 53 % de celle des hommes. Si on considère la pension totale, c'est-à-dire en incluant la pension de réversion, la pension des femmes atteint 67 % de celle des hommes.

Source : Conseil d'orientation des retraites.

ESPÉRANCE DE VIE : AUGMENTE-T-ELLE VRAIMENT ?

Il faut travailler plus longtemps car nous vivons plus longtemps. C'est sur la base de ce seul argument que les gouvernements successifs ne cessent de porter des attaques sur notre système de retraite. Pourtant, une vaste étude scientifique menée en Europe entre 2004 et 2012, montre une réalité moins positive. L'étude conclut en effet à une baisse de l'espérance de vie... en bonne santé !



Cette étude, coordonnée par Jean-Marie Robine « *chercheur à l'Inserm* » et menée par des démographes de 27 pays européens, a permis d'interroger 400 000 personnes, chaque année depuis 2004.

Il en ressort que l'espérance de vie de 2004 à 2011 a augmenté de près de 2 ans, pour les hommes et les femmes. Cela pourrait passer pour une très bonne nouvelle. Le problème est que l'espérance de vie en bonne santé, quant à elle, recule.

L'étude estime que l'espérance de vie en bonne santé pour une femme à la naissance est de 74 % de sa vie. Elle était de 77 % en 2004 ! Durant cette période, les femmes ont bien gagné

2 ans d'espérance de vie mais aussi 2,5 ans de vie pendant lesquelles elles souffriront d'incapacités. Autrement dit, elles ont perdu 6 mois de vie en bonne santé.

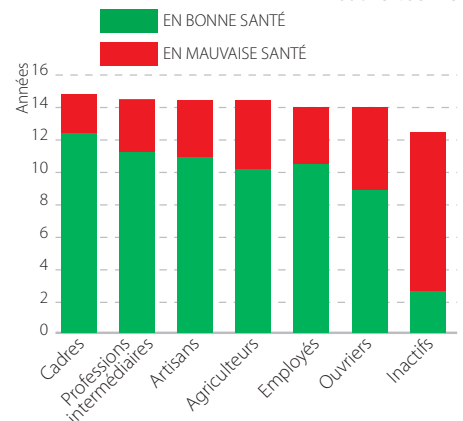
Un homme naissant aujourd'hui devra vivre, en moyenne, pendant 16 ans avec des incapacités. En 2004, ce chiffre était de 15 ans.

L'étude semble également démontrer que le niveau social est, encore une fois, facteur d'inégalités. Sur les quinze ans qu'un homme vit entre 50 et 65 ans, un cadre peut espérer 12 ans sans problèmes de santé contre 9 ans seulement pour un ouvrier (voir graphique).

Alors non, l'argument de l'allongement de l'espérance de vie n'est pas recevable pour reculer toujours plus l'âge de départ en retraite. Il ne vise en réalité qu'à abaisser les pensions et forcer les salariés à se tourner vers des compagnies privées pour préparer leurs retraites. Comme toujours, dès qu'il y a de l'argent en jeu, les sociétés du capital sont toujours là telles des rapaces, aidées par nos gouvernants. Pour la CGT, c'est le sort des salariés qui importe pas celui des actionnaires.

Espérance de vie pour les hommes ayant entre 50 ans et 65 ans.

SOURCE : SCIENCE & VIE



LES RETRAITES

AU PÉRIL DE L'EUROPE LIBÉRALE

Bien que relevant de la compétence des États membres, les retraites sont devenues un enjeu européen. Sous couvert de coordination des politiques économiques et sans aucune transparence, une stratégie commune a été mise en place et des procédures de plus en plus contraignantes ont été adoptées pour imposer une réforme des systèmes nationaux. Les recommandations faites récemment à la France par la Commission européenne en sont une illustration : elle ne se contente pas d'exiger une réforme du système de retraite mais en fixe également les modalités.

Conformément à la doxa libérale, telle qu'éditée notamment par l'OCDE, cette stratégie visait initialement à réduire l'intervention publique et à renforcer le rôle des institutions et des marchés financiers. Il s'agissait d'ouvrir de nouveaux espaces à la cu-

pidité financière en remplaçant des dispositifs sociaux par des dispositifs de marchés. Les responsables européens ne juraient alors que par la capitalisation et c'est en ce sens que des réformes ont été lancées dans plusieurs pays européens.

La crise financière de 2008-2009 est venue bouleverser la mise en œuvre de cette stratégie, en relégitimant les systèmes sociaux de protection et en mettant en évidence la fragilité et les risques des retraites par capitalisation. Les pays qui s'étaient le plus avancés dans la voie préconisée par la Commission européenne durent d'ailleurs souvent assouplir, au moins provisoirement, leurs nouvelles règles.

En transférant sur les États la dette du secteur financier, la crise a toutefois fourni un nouvel argument aux intégristes libéraux. C'est désormais au nom de l'assainissement des finances publiques, et sous la pression des marchés financiers, que l'État social doit être démantelé et que les systèmes de retraite doivent être réformés. L'objectif de ces réformes est clairement assumé : la baisse des pensions. Celle-ci constituera en outre un moyen supplémentaire de faire payer la crise par les ménages. Ce n'est ainsi pas un hasard si la diminution des pensions est une des premières mesures imposées par la Troïka aux pays soumis à la « *solidarité* » européenne. Et c'est pour atteindre cet objectif, en passant outre la volonté des peuples, que les pouvoirs de la technocratie

européenne sur les politiques nationales, y compris en matière sociale, ont été renforcés.

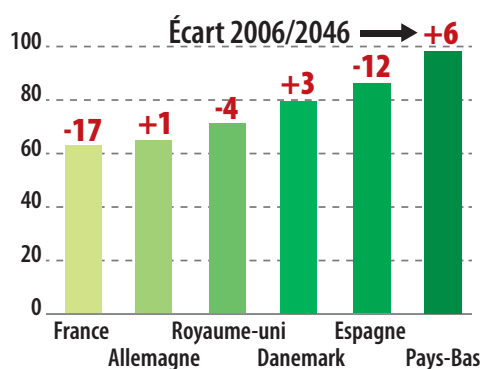
LES RETRAITÉS SUÉDOIS PIÉGÉS PAR LES COMPTES NOTIONNELS

Depuis sa réforme en 1999, le système de retraite suédois comporte deux régimes publics obligatoires, l'un, prédominant, en répartition et l'autre en capitalisation. Le premier fonctionne avec un système de comptes individuels, dits comptes notionnels, proche des régimes en points (l'Italie a également adopté ce système). Ces comptes retracent les droits acquis par les assurés au cours de leur carrière. Lors du départ à la retraite, le capital « *virtuel* » accumulé dans le compte est converti en annuités selon une formule qui tient compte de l'espérance de vie de la génération à laquelle appartient l'assuré et de l'âge qu'il a choisi pour partir en retraite.

Un « *mécanisme d'équilibre automatique* » garantit la stabilité financière du régime en réduisant automatiquement les pensions en cas de déficit. Il s'agit donc d'un système à cotisations définies (le taux de cotisation doit rester stable à long terme) et non plus à prestations définies (les retraités nouveaux et anciens n'ont aucune garantie sur leur niveau de pension puisque celui-ci peut varier en fonction de la situation économique et financière). Il existe toutefois une pension minimale différentielle, financée par le budget de l'État et versée sous double condition de résidence et de ressources.

Taux de remplacement net* en 2046 (en %) et écart 2006/2046 (en point de %)

Source : Alternatives économiques / Commission européenne



* Cas d'un homme ayant travaillé à temps plein et cotisé quarante ans au moment de son départ en retraite.

Lecture : en 2046, la France aura l'un des taux de remplacement les plus bas d'Europe. Ce taux est calculé en faisant le rapport entre la pension nette que touche un retraité et son salaire net au moment où il part à la retraite. Cette projection a été réalisée par la Commission européenne en 2006 et ne prend donc pas en compte les réformes de 2010 et 2013 qui aggravent ce ratio.

Conséquence de la crise financière, le mécanisme d'équilibre a été déclenché pour la première fois en 2010. Face à l'ampleur de la réduction imposée des pensions et du capital notionnel accumulé par les cotisants, le gouvernement a tenté de limiter les dégâts en assouplissant un peu la règle, dont les effets ont été lissés sur trois ans, et en diminuant les impôts des retraités. Il n'empêche que les pensions ont chuté de 8 % en deux ans et que le nombre de retraités bénéficiant de la pension garantie minimale a augmenté.

BAISSE DES PENSIONS PROGRAMMÉE EN ESPAGNE

Selon une méthode éprouvée, le gouvernement espagnol a demandé à un comité de « *sages* » de faire des propositions pour réformer le système des retraites en introduisant notamment un facteur de soutena-

bilité, c'est-à-dire un mécanisme qui en limite le coût et l'ajuste en fonction de la conjoncture. L'objectif est d'entériner le gel des pensions imposé depuis deux ans, voire pouvoir les réduire en cas de crise.

Composé d'experts désignés par la majorité de droite et l'opposition

socialiste ainsi que d'un représentant syndical, ce comité a rendu ses conclusions en juin. Elles consistent d'une part à mettre effectivement fin à l'indexation des pensions sur les prix et à lier leur revalorisation à la santé financière du régime.

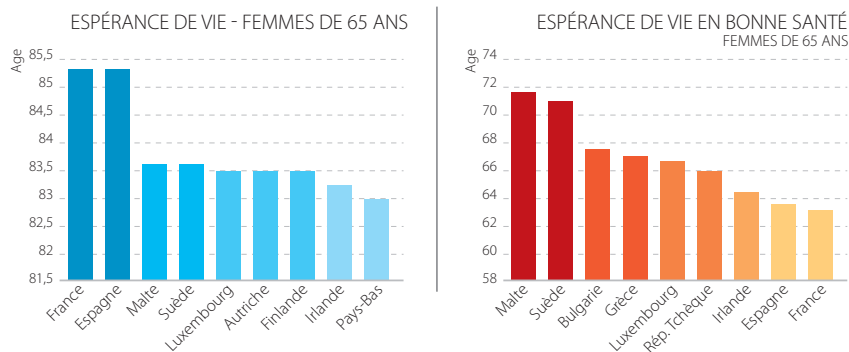
Cette réforme, qui irait au-delà de la simple perte de pouvoir d'achat et pourrait se traduire par une amputation des pensions, affecterait les futurs retraités comme les anciens, même si les « *sages* » suggèrent de rechercher une formule qui empêche la diminution des pensions déjà liquidées.

Ils proposent d'autre part de lier le montant de la pension à l'espérance de vie lors du départ en retraite, ce qui, de l'aveu des auteurs du rapport, impliquerait une baisse de la pension initiale de l'ordre de 5 % tous les 10 ans.

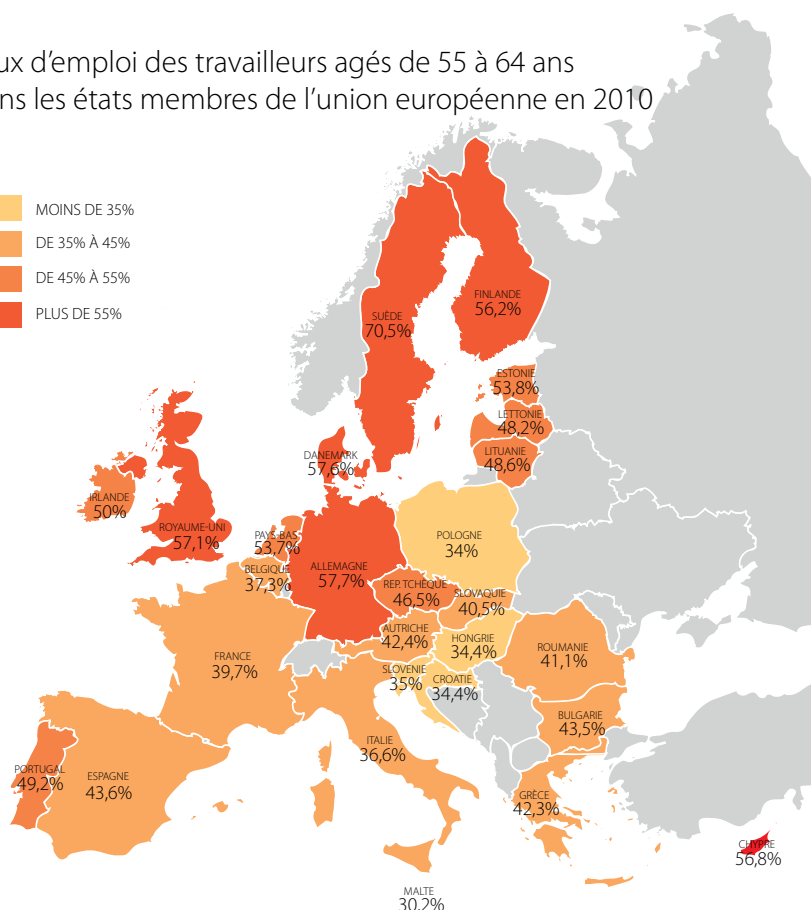
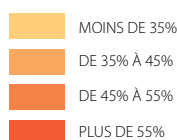
La balle est désormais entre les mains du gouvernement qui devrait faire connaître ses choix et ouvrir des négociations à l'automne. Mais d'ores et déjà les syndicats rejettent une telle réforme et rappellent qu'une autre façon de renforcer la soutenabilité du régime de retraites est d'augmenter ses ressources, d'autant que l'Espagne ne consacre que 10 % de son PIB aux retraites, contre 13,5 % en moyenne en Europe.

Les françaises ont la plus longue espérance de vie européenne mais sont au 9e rang pour celle en bonne santé

SOURCE : SCIENCE & VIE



Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans les états membres de l'union européenne en 2010



POUR UNE AUTRE RÉFORME DES RETRAITES

Depuis une vingtaine d'années, les réformes des retraites s'enchainent et se ressemblent cruellement. La principale réponse apportée à la problématique du financement sur le long terme est l'accroissement de la durée de cotisation. Alors oui, il faut une réforme. Oui, il faut trouver des sources de financement. Mais, il ne faut pas non plus oublier la nécessité d'apporter du progrès social et de le faire avec justice. C'est dans ce sens que la CGT formule des revendications et leur financement.

PLUS DE PROGRÈS SOCIAL

Pour un départ à 60 ans

L'âge de départ à 62 ans, doublé de 43 années de cotisations, ne se justifie aucunement sauf à vouloir baisser brutalement le niveau des pensions. En effet, lorsqu'arrive l'âge de la retraite, moins d'un salarié sur deux est en emploi. Dans le même temps, le chômage atteint des niveaux records. Les jeunes peinent à trouver un em-

ploi stable. Et si l'espérance de vie a augmenté entre 1994 et 2009 de 2 ans pour les femmes et 2,5 ans pour les hommes, la durée de cotisation a elle aussi augmenté de... 2,5 ans ! Chaque année de vie gagnée doit-elle donc être passée à travailler ? Pour la CGT, c'est non !

75 % du salaire d'activité, rien en dessous du Smic

Le niveau de pension moyen se situe autour de 1300 €. Au-delà d'être particulièrement modeste, il cache en plus de grandes disparités,

particulièrement entre femmes et hommes. Il faut gommer ces inégalités, tout comme il faut tenir compte de l'entrée dans la vie active plus tardive et de manière plus précaire. Aucune pension ne doit se situer en-dessous du SMIC (1 700 € brut pour la CGT). Dans la Fonction publique, nous exigeons, par ailleurs, le retour à un calcul du minimum garanti, et à des conditions d'attribution, qui correspondent vraiment à l'objectif de servir une pension décente à des agents ayant une carrière incomplète. .../...

Ressources du système de retraite en 2011

Source : Commission des comptes de la Sécurité sociale / calculs du COR



Pensions versées par les régimes de retraite en 2011

Source : Rapport du COR 2013



“ UNE VÉRITABLE ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES NE SERAIT QUE PURE JUSTICE ”

Evolution des pensions au rythme des salaires

Depuis 1993, les pensions ne sont plus indexées sur l'évolution des salaires. Depuis 1992, les pensions ont ainsi progressé de 40,9 % quand le salaire moyen a progressé de... 66,41 %. Cette évolution est identique dans le public et le privé. La CGT demande le retour à l'indexation sur les salaires.

Intégration des primes dans le calcul de la pension

Dans la Fonction publique, les primes ne sont prises en compte dans le calcul de la pension qu'à hauteur maximum de 20 % du salaire, et encore, seulement depuis 2004. Pour la CGT, il faut avant tout faire en sorte que les primes soient intégrées dans

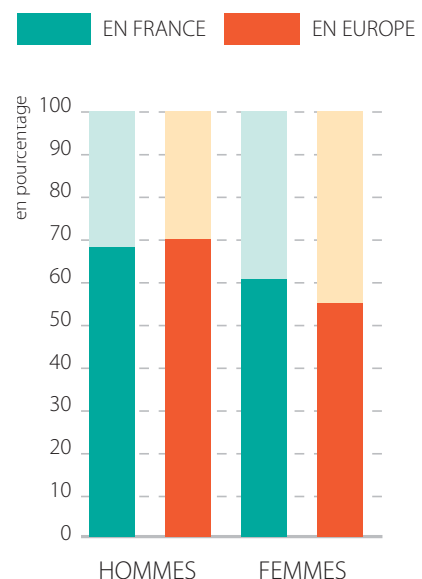
la grille indiciaire. Cela permettrait de les intégrer de manière automatique dans le calcul de la pension. La CGT demande, par ailleurs, l'extinction de système de capitalisation (RAFP) sur les primes, institué en 2005 (voir article page 13).

Égalité entre femmes et hommes

Une véritable égalité entre les femmes et les hommes ne serait que pure justice (voir page 6). Dans l'hypothèse d'une progression vers cette égalité, 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. Ce serait plus de 10 milliards dès 2020, soit plus de la moitié du déficit annoncé (20 milliards d'euros). .../...

Taux d'emploi des 55-59 ans en 2011

SOURCE : DARES



Prise en compte des années d'étude et de précarité subie

On oublie souvent qu'une bonne formation initiale est aussi un facteur d'efficacité économique. Les années d'études ne sont pas des années d'oisiveté. De plus, avec un premier emploi stable autour de 27 ans en moyenne, les jeunes risquent de voir leur pension réduite considérablement.

De même, les carrières fractionnées et incomplètes sont de plus en plus courantes. Pour la CGT, il est donc nécessaire de prendre en compte les années d'études et de précarité subies dans le calcul de la retraite.

DES SOURCES DE FINANCEMENT

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. De plus, la situation salariale s'est

considérablement dégradée. 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. 100 000 emplois créés, c'est 2 milliards d'euro en plus dans les caisses de la Sécurité sociale.

Il est donc urgent d'œuvrer au plein emploi et de revaloriser les salaires plutôt que d'accorder la priorité aux dividendes des actionnaires. C'est aussi pourquoi, la CGT demande l'ouverture d'urgence de négociations sur la valeur du point d'indice dans la Fonction publique.

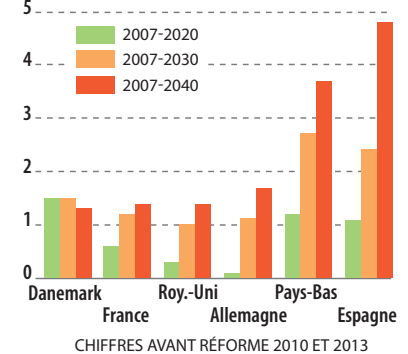
Modulation des taux de cotisation « employeurs »

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

La CGT propose que le taux de ces cotisations soit majoré pour les entreprises qui réalisent d'importants profits. Elle propose également une majoration du taux de cotisations « employeurs » pour les entreprises qui privilégient les contrats précaires, les bas salaires...

Surcoût des retraites pour les finances publiques, en point de PIB

Source : Alternatives économiques / Commission européenne



Lecture : de 2007 à 2020, le financement des retraites en France entraînerait un surcoût pour les dépenses publiques de 0,6 point de PIB. Cette hausse limitée du poids du financement des retraites sur le PIB français s'explique essentiellement par deux facteurs : choc démographique moindre que chez nos voisins européens et une baisse du niveau des pensions plus importante qu'ailleurs.

Ces dispositions inciteraient les employeurs à embaucher et à mieux payer leurs salariés. Les actuelles exonérations de cotisations encouragent au contraire les employeurs à payer les salaires les plus bas car plus les salaires sont proches du Smic, moins ils paient de cotisations sociales. De telles modulations, en plus de favoriser la création d'emplois décents, permettraient de rapporter 10 milliards d'euros.

Mise à contribution des revenus financiers

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.

Cette mesure pourrait rapporter 20 milliards d'euros, voire même 25 milliards d'euros si le capital cotait au même niveau que les revenus du travail.



QU'EST-CE QUE LE RAFP ?

Le régime de la retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) est un fond de pension obligatoire sur les primes des fonctionnaires (à hauteur de 20 % maximum du salaire indiciaire). Créé en 2005 à la suite de la réforme de 2003 sur les retraites. Ce fond est géré par un établissement public administratif (ERAFP), dont le conseil d'administration comprend les organisations syndicales. C'est d'ailleurs sous l'impulsion des syndicats que s'est mise en œuvre une politique d'investissements socialement responsables au sein de l'ERAFP.

Dans un récent rapport, la Cour des comptes a mis en évidence le manque de rendement des placements et leur caractère aléatoire. Surtout elle stigmatise, et rejoint

en cela les analyses de la CGT, le fait de soustraire d'importantes ressources budgétaires (participation employeur) sur une longue période pour un faible bénéfice à terme. En effet, le taux de remplacement de la rémunération par la retraite additionnelle est estimé par le Conseil d'Orientation des Retraites entre 1 et 2 % en 2040 pour une carrière complète.

Il est temps de tirer les leçons de huit années d'existence d'un fonds de pension obligatoire pour les fonctionnaires. Il est temps de mettre le RAFP en extinction, de garantir les droits déjà acquis par les fonctionnaires, et d'intégrer les primes ayant valeur de complément de traitement dans le salaire indiciaire.

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 lobbies 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 PENSION DE RÉVERSION DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Au décès du fonctionnaire actif ou retraité, une pension est versée à son conjoint survivant, à ses enfants mineurs et éventuellement à ses ex-conjoints.

Pour l'ouverture du droit à la réversion, divorces et séparations de corps n'ont aucune incidence. L'attribution de la pension est subordonnée à une durée de mariage d'au moins deux ans avant la cessation d'activité et d'au moins quatre ans avant le décès du retraité. Dans certains cas elle peut-être neutralisée. Par exemple, le remariage d'un ex-conjoint entraîne la perte du droit à pension. Le droit peut être rétabli si ces situations cessent.

Pour les orphelins, l'attribution de la pension est subordonnée à une double obligation : réalité d'un lien de filiation authentique (légitime, naturel, adoptif) et âge n'excédant pas 21 ans sauf invalidité.

Il y a une distinction entre mariage unique et pluralité d'unions.

Mariage unique

La pension est égale à 50 % de la pension du fonctionnaire. Il peut s'y ajouter 50 % de la rente d'invalidité dans le cas de mise à la retraite ou de décès imputable au service et la moitié de la majoration familiale pour trois enfants et plus. L'attribution pour les

enfants s'identifie à la pension temporaire d'orphelin fixée à 10 % de la pension du défunt avec, s'il y a lieu, une dotation de 10 % de la rente d'invalidité. Lorsque le conjoint du fonctionnaire décède ou est dépourvu de pension (remariage ou concubinage), ses droits sont dévolus aux orphelins.

Pluralité d'unions

Si conjoint et ex-conjoint(s) survivent, la pension est partagée au prorata de la durée de chaque mariage. Au décès d'un bénéficiaire, ses droits sont dévolus – s'il y a lieu – à son (ses) enfant(s), indépendamment de la pension temporaire d'orphelin. A défaut d'orphelin(s), la quote-part du défunt est exclue de toute attribution au(x) conjoint(s) survivant(s). S'il y a 2 conjoints et des orphelins issus d'un troisième lit, le ou les orphelin(s) bénéficie(nt) du tiers, les deux conjoints se répartissent les 2/3 des droits au prorata de la durée des mariages.

Les pensions de réversion sont revalorisées comme les pensions versées aux retraités. Il faut noter que dans le privé la pension de réversion est de 54 % (l'engagement de la porter à 60 % d'ici 2011 n'a pas été tenu) avec conditions de ressources alors que dans la fonction publique elle est de 50 % sans conditions de ressources. Nous revendiquons que cette pension soit portée pour tous à 75 % sans condition de ressources.

Il est particulièrement paradoxal que le PACS entraîne la suppression du droit à la pension de réversion d'un ex-conjoint sans entraîner l'attribution d'une pension au survivant d'un couple pacsé.

C'est dire que la pension de réversion, dans sa conception actuelle, ouvre un indispensable champ d'investigations revendicatives et de conquêtes sociales.

C'est dire que la pension de réversion, dans sa conception actuelle, ouvre un indispensable champ d'investigations revendicatives et de conquêtes sociales



“ Les maladies d’aujourd’hui ne doivent pas constituer les profits de demain ,,”

Gérard Andreck, Président du Groupe Macif.

“ La santé n’est pas un coût, mais un investissement pour l’avenir ,,”

Jacques Chemarin, Président de Macif-Mutualité.

Le Groupe Macif, attaché au Droit universel à la santé et au régime obligatoire de la Sécurité Sociale, défend, avec sa mutuelle Macif-Mutualité, une complémentaire santé qui allie l’utilité sociale à l’efficacité économique, en respectant le principe du « juste soin au juste coût ».

Aussi, sans actionnaires à rémunérer, Macif-Mutualité s’engage au quotidien sur ses valeurs de non lucrativité et de non sélection des risques en complémentaire santé, pour tous, quels que soient l’âge* ou la situation, en tout point du territoire.

À l’heure où le capitalisme financier montre ses limites, le Groupe Macif n’aura de cesse de défendre son modèle mutualiste de santé, porté par Macif-Mutualité, pour favoriser l’accès aux soins à tous et une cotisation adaptée aux moyens de chacun.

* Dans les conditions de souscription fixées aux contrats.

Plus que jamais, la solidarité est une force.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**



Macif-Mutualité, mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité, adhérente à la Mutualité Française. SIREN : 779 558 501. Siège social : Carré Haussmann - 22/28 rue Joubert 75435 Paris cedex 9.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALAIRES DE L’INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d’assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond 79000 Niort.