



FSU

Spécial RETRAITES

Informé, débattre, mobiliser...

Edito

Le Président de la République a réaffirmé récemment qu'il voulait faire une réforme des retraites « aussi bien pour le public que pour le privé » et la faire "de façon juste" y compris pour les fonctionnaires...

Or, les dernières réformes, notamment celle de 2003, faites « au nom de l'équité » se sont traduites par un allongement de la durée de cotisation et une baisse du niveau des pensions avec de fortes inégalités notamment au détriment des femmes et de ceux qui ont les carrières les plus fragiles !

Aujourd'hui, alors que se profile le risque de nouvelles régressions (recul de l'âge légal de départ, allongement de la durée de cotisation et pour les fonctionnaires des menaces sur le calcul de la pension sur la base des 6 derniers mois), la FSU s'engage résolument dans une grande campagne de débat et de mobilisation afin de ne se laisser piéger ni par un calendrier ni dans un cadre contraint par des paramètres décidés à l'avance.

Cette publication est l'un des outils pour mener cette bataille cruciale, dont nous pensons qu'elle est un enjeu de société.

Oui, il est possible de faire autrement que de retarder l'âge du départ à la retraite, de dégrader le niveau des pensions.

La FSU conteste les arguties gouvernementales autour des déficits publics. Il n'en a pas été de même lorsqu'il s'est agi par exemple de « sauver » les banques... Pour la

FSU, si la question du financement des retraites se pose, il est indispensable pour en parler sérieusement de traiter de la situation actuelle de l'emploi, celle des jeunes comme celle des seniors, des salaires et donc de la nécessité de rééquilibrer le partage des richesses en faveur des salariés. Non, les salariés, chômeurs et retraités ne doivent pas payer la crise une deuxième fois au prétexte d'une aggravation des déficits. Oui, l'augmentation de la productivité doit profiter aux salaires et aux retraites, et il est possible de consacrer une part plus importante des richesses produites au financement des retraites.

Non seulement la FSU continuera de défendre ses revendications afin de garantir le départ à 60 ans sans décote et une retraite à taux plein mais elle s'opposera à tout alignement des régimes de retraite qui conduirait à une baisse des pensions et des retraites pour toutes et tous.

Il est urgent de se mobiliser, dès le 23 mars pour la défense et l'amélioration du Code des Pensions, et pour porter, avec l'ensemble des salariés, des propositions offensives qui garantissent la parité du niveau de vie entre actifs et retraités.

Bernadette Groison
Secrétaire générale de la FSU

SOMMAIRE

Page 2 : Les financements
Page 3 : Les effets des réformes
Page 4 : Les jeunes et la retraite
Page 5 : Inégalités Hommes/Femmes
Page 6 : Des régimes différents
Page 7 : Partir, à quel âge ?
Page 8 : Les comptes notionnels

Pour en savoir plus... le site de la FSU

<http://www.fsu.fr> rubrique « Dossiers/Retraites »

Votre section départementale

Financer les retraites, c'est possible !

Les réformes de 1993 et 2003 avaient mis en avant des scénarios « catastrophe » pour faire accepter par les salariés une logique de régression. Le choc démographique notamment, rendait inéluctable l'allongement de la durée d'activité. Dans un pays dont l'espérance de vie s'accroît d'un trimestre chaque année, nous n'aurions pas d'autre solution que travailler plus longtemps. Le gain d'espérance de vie devrait donc se mériter et se payer en trimestres supplémentaires de travail.

Pour le gouvernement et le Medef, qui prétendaient « sauver » les régimes de retraites, il n'y avait et il n'y a toujours d'autre choix que de retarder l'âge de départ et d'allonger la durée de cotisation, alors que les entreprises mettent au placard leurs salariés « âgés ». Au moment d'accéder à la retraite à 60 ans, 60% des salariés affiliés au régime général ne sont déjà plus dans l'emploi ! En même temps, chacun a été invité à investir dans des fonds de pensions à la française, comme si la répartition solidaire n'était plus à l'ordre du jour et qu'il était plus sûr de faire soi-même sa retraite. Ceux qui, nombreux dans d'autres pays, se sont pliés à ces « modernes » injonctions, déchantent aujourd'hui cruellement.

Ce choix, loin de sauver les retraites par répartition, les a profondément fragilisées, sans permettre d'en assurer la viabilité sur le long terme. Il a par contre programmé la baisse des pensions, que le gouvernement prétendait vouloir maintenir ! Selon le Conseil d'orientation des retraites, le taux de remplacement moyen passerait de 72 % en 2007 à 59 % en 2050 !

L'accroissement du nombre de personnes âgées suppose qu'on consacre au financement des retraites une part plus importante des richesses. Sinon, il faudrait admettre que celles-ci vieillissent dans la précarité voire la pauvreté. C'est bien d'un choix de société, qu'il faut débattre. Et comme le défendent de nombreux économistes, c'est un choix financièrement soutenable. Si l'on s'appuie sur les projections du Conseil d'orientation des retraites pour 2040, avec l'hypothèse d'un taux de fécondité de deux enfants par femme et d'un taux de croissance modéré, il faudrait, pour équilibrer le système de retraites, augmenter tous les ans de 0,375 % le taux des cotisations sociales. C'est une option tout à fait réaliste, qui redonnerait confiance dans le système de retraites par répartition, notamment aux générations les plus jeunes.

La FSU propose...

Pour la FSU, le financement des retraites dépend beaucoup des politiques menées en matière de formation, d'emploi, de recherche et d'innovation... Il est important également de revoir notre système fiscal, de repenser les transferts de solidarité. C'est sur tous ces paramètres qu'il faut agir. Les inégalités d'aujourd'hui ne sont pas une fatalité et il est essentiel que les revenus du travail retrouvent un juste niveau dans le partage des richesses.

Augmenter la part des dépenses pour les retraites de 4 à 5 points de PIB d'ici 2050 est tout à fait à notre portée. Cela suppose d'y consacrer le quart des gains de productivité et représenterait une augmentation des cotisations de 0,375 point par an. Il est économiquement possible de dégager ces ressources.

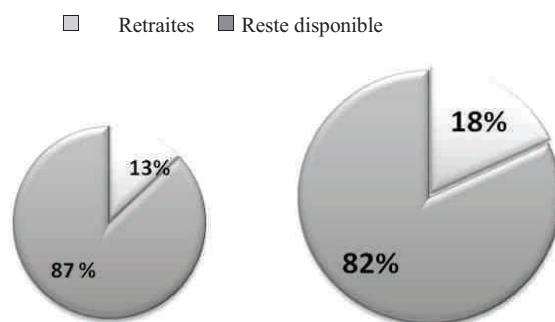
Les régimes de retraite sont financés par des cotisations prélevées sur les salaires, mais des évolutions dans leur mode de calcul sont nécessaires pour une plus grande justice sociale. L'élargissement à la valeur ajoutée des entreprises, la taxation des revenus financiers et des patrimoines doit permettre d'inscrire plus de solidarité dans le financement.

Un autre partage des richesses

Selon les hypothèses du COR, le PIB aura doublé en 2050, passant de 2000 milliards aujourd'hui à 4000 milliards.

2010 : retraites 13% du PIB, soit environ 260 milliards d'euros. Le reste : 1740 milliards.

2050 : retraites 18% du PIB, soit environ 720 milliards d'euros. Le reste : 3280 milliards.



Part retraites PIB 2010

Part retraites PIB 2050

Effets des réformes

Les réformes de 1993 et 2003, ou comment travailler plus et gagner moins !

Un bouleversement des fins de carrière

Alors que la cessation progressive d'activité était choisie par une proportion importante des personnels avant la réforme, la nouvelle CPA est moins accessible et moins attractive. Chez les professeurs certifiés, les entrées en CPA chutent de 84 % de 2003 à 2007.

Un tiers seulement des certifiés travaillaient à temps complet au moment de liquider leur pension en 2003 ; ils étaient 60 % en 2008.

Des pensions plus faibles

⇒ De 2002 à 2007, les taux de pension ont décliné de 1,5 % dans la Fonction publique (1,1 % pour les hommes et 1,8 % pour les femmes).

⇒ En 2008, 46,7 % des fonctionnaires de la Fonction publique territoriale voient leur pension liquidée au niveau du minimum garanti ; ils sont 10,4 % dans la Fonction publique de l'Etat.

⇒ Ircantec (retraite complémentaire des non titulaires, qui relève du régime général) : la réforme de 2008 organise une baisse de 36 % du taux de rendement. Pour le même droit à retraite, un point coûtant 2,896 € en 2008 coûtera 4,514 € en 2017.

Des carrières plus longues

⇒ L'âge moyen au départ a progressé de 8 mois entre 2002 et 2008 dans la Fonction publique.

⇒ Le nombre de bonifications recule : ainsi les femmes bénéficiant d'une bonification pour enfant régresse de 88 % (2003) à 73,1 % (2006). La durée moyenne des bonifications n'est plus que de 7,6 trimestres pour 8,7 en 2003. Reporter son départ a servi à compenser ce recul.

Une dégradation programmée à terme

Génération	1938	1955	1985
Année de liquidation	1998	2015	2045
Salarié non cadre secteur privé	81,5 %	66,5 %	47 %
Cadre du privé	55 %	42,5 %	35 %
Fonctionnaire	81 %	61 %	53 %
Fonctionnaire 20% de primes	67,5 %	52 %	55 %

Des inégalités accrues

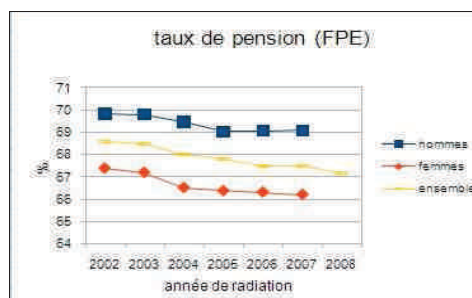
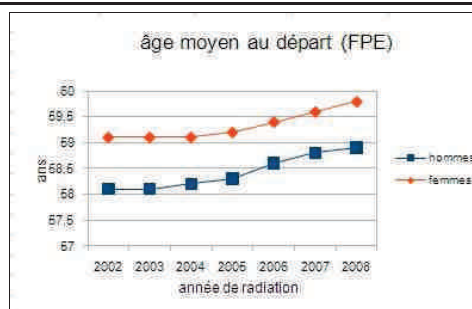
Pour les salariés n'ayant pas validé la durée requise, une double peine est prévue : la pension proportionnelle est minorée par une décote de 5 % par an. La décote est calculée sur le nombre de trimestres manquants ou en fonction de l'écart entre l'âge de départ et 65 ans. (Valeurs prévues pour 2020 dans la Fonction publique). Par exemple, les 10 % des certifiés liquidant les pensions aux taux le plus élevé en 2008 ont une pension au moins égale à 1,56 fois celles des 10 % les plus faibles. Ce rapport était de 1,49 en 2002.

Qui subit la décote ?

⇒ Au régime général, « la décote s'applique aux femmes moins qualifiées, en moins bonne santé et souvent au chômage ». « Comme les femmes, les décotants hommes sont plus souvent au chômage ou en moins bonne santé » (*Retraite et société, juin 2009*).

⇒ 18 % des pensionnés de 2009 pour la FPE (30 % pour les seuls enseignants du 1er degré) pour une perte mensuelle moyenne de 34 €, 3 % pour la FPT et une moyenne de 25 € (la part des pensions décotées qui sont relevées au minimum ne sont pas décomptées).

⇒ Au ministère de l'éducation nationale, « le taux de pension des femmes est inférieur de 3,9 points à celui des hommes. Les femmes sont un peu plus touchées par la décote : 19,2 % contre 18,7 % pour les hommes. Les hommes bénéficient plus souvent d'une surcote (33,9 % contre 24 %) pour un nombre de trimestres plus important (4,1 % contre 3,4 %). note d'information du MEN juin 2009.



Sources : rapport annuel sur la Fonction publique ; SNES à partir des données du service des pensions du MEN ; IRES et CGT ; annexe au PLF 2010.

Les jeunes et la retraite.

« De toute façon, je n'aurai pas de retraite... ». Cette remarque nous l'entendons régulièrement. Elle peut refléter une forme de scepticisme sur l'idée même que le modèle social actuel (celui des parents) pourrait perdurer à l'avenir.

Diviser pour mieux détruire.

Ce scepticisme, régulièrement alimenté par une série de sondages, est utilisé dans la bataille idéologique qui se joue, comme support à un clivage générationnel. Les jeunes seraient la génération sacrifiée, les retraités la génération favorisée. Nés dans les décennies du chômage de masse, les jeunes (la tranche 25-34 ans) qui font une entrée plus tardive dans l'emploi stable, notamment à cause de l'allongement des années d'études¹, connaissent pour un grand nombre d'entre eux des premières années « galère » pendant lesquelles ils sont confrontés à différentes formes de précarité.

Repousser l'âge de départ à la retraite c'est retarder encore l'accès à l'emploi pour les jeunes, c'est créer une injustice supplémentaire.

Les réformes ont remis en cause la possibilité d'une retraite.

Les générations nées dans les années 1950, quand elles entraient dans la vie active entre 18 et 20 ans, savaient quand elles partiraient à la retraite et avec quel niveau de remplacement. Les mesures Balladur en 1993 et encore plus fortement la loi Fillon de 2003, ajoutées à l'entrée tardive dans l'emploi, ont créé une instabilité permanente autour de ces repères, minant l'idée même qu'une retraite décente pour tous est possible.

Le matraquage idéologique autour de la dette laissée aux générations futures complète le tableau afin de valider l'idée que la retraite n'est plus une construction sociale collective, reposant sur les solidarités professionnelles et intergénérationnelles, mais qu'il n'est d'issue qu'individuelle, chacun cotisant pour soi. Cette vision est un leurre. La crise financière a montré combien l'épargne personnelle n'est pas crédible.

Une bataille idéologique à mener.

Malgré cet environnement idéologique de déstabilisation de notre système des retraites, des pistes pour consolider le modèle de retraite solidaire et bien rémunérée existent. Les jeunes actifs savent bien que les périodes d'emploi instable, la stagnation du pouvoir d'achat qui pèse sur la constitution d'une épargne retraite alors même qu'entrent en jeu le logement, les enfants et leurs études, sont autant de réalités qui contredisent l'injonction de l'épargne individuelle. Le vécu des solidarités familiales et parentales à contrario, renforce le fait que ces solidarités s'appuient sur les générations qui « bénéficient » du modèle de retraite construit au fil des décennies. Sans de telles solidarités, pour beaucoup, le passage de ces périodes de construction ne serait pas possible. Mais ces solidarités, elles-mêmes génératrices d'inégalités ne sauraient remplacer les solidarités collectives.

La crise financière actuelle a montré les limites du discours néo-libéral : les fonds de pension ont perdu un quart de leur valeur dans les pays de l'OCDE en 2008 et ont laissé sur la paille des millions de retraités ou contraint des actifs à reporter leur départ.

Un sondage IFOP de 2009 indique que 67 % des 25-34 ans, font plutôt ou tout à fait confiance aux syndicats.

Loin de la fatalité assénée, on peut imposer le choix de société qui assurent une retraite bien rémunérée à toutes les générations.

¹ Ex : l'âge moyen de recrutement d'un professeur des écoles est de 26 ans.

La FSU propose...

La FSU revendique une allocation d'autonomie pour la jeunesse, qui permettrait de donner un statut social aux jeunes, qui favoriserait la poursuite d'études, une formation professionnelle de haut niveau, ou une insertion dans le monde du travail. L'objectif est de créer des dispositifs leur garantissant la continuité de leurs droits quelle que soit la situation effective des personnes (activité, chômage, formation...). La FSU exige la validation des périodes d'études et de précarité. Pour les métiers de l'enseignement et l'ensemble de la Fonction Publique, elle revendique des pré-recrutements, périodes prises en compte dans le calcul des pensions.

