

Nos retraites



Quelques repères pour
être acteurs

Deux approches diamétralement opposées

Marqueur du progrès social :

Réponse sans cesse améliorée à des besoins sociaux, en l'occurrence permettre à tout un chacun de bien vivre l'après travail.

Fardeau, charge :

Frein à la compétitivité économique, dépense qu'il faut limiter, voire réduire.

Plus fondamentalement, on retrouve ici les termes de l'affrontement Travail contre Capital.

Accessoirement, on notera que dans la première approche, l'augmentation de l'espérance de vie est considérée comme un progrès, comme un problème dans la seconde. Idem pour le niveau de vie.

Ce qui en découle en termes de choix du système de retraite

Réponse à besoins sociaux

→ Socialisation → Répartition solidaire à prestations définies
→ La retraite est l'affaire de tous → Conflictualité potentielle, luttes et mobilisations collectives → Nivellement par le haut.

Fardeau

→ Individualisation → Idéalement capitalisation ou ce qui s'en rapproche le plus dans la répartition → La retraite est l'affaire de chacun → Impuissance, des marges de manœuvre plus importantes pour abaisser les droits → Nivellement par le bas.

Le financement

Seuil PIB indépassable ?

La retraite aujourd'hui, c'est 14 points de PIB, et alors ?

Quelle est la loi divine qui impose de ne jamais aller au-delà de ce seuil ?

Ce qui est déterminant, c'est le niveau et la qualité des richesses produites et leur redistribution.

Coût du travail ou coût du capital ?

« La retraite, du fait de la démographie, va augmenter dangereusement le coût du travail ».

- ✓ 1ère objection : le travail ne coûte pas, il ne fait que rapporter, en premier lieu aux détenteurs du capital. Pourtant, seul le travail est producteur de richesses.
- ✓ 2ème objection : ce qui grève la compétitivité, c'est le coût du capital. C'est un coût parasite, le capital ne produit rien.
- ✓ 3ème objection : connaissez-vous le seuil limite, en points de PIB, pour les dividendes ?

Socialisation

Socialisation en matière de retraite, de santé, etc.

- ✓ Solidarité.
- ✓ Efficacité économique.

Contrairement aux affirmations de certains, ça coûte moins cher. Notez que les professions libérales et les indépendants qui ont refusé à l'époque leur intégration dans la Sécurité sociale l'ont rejointe quelques années plus tard.

Exemples de taux de cotisations : kiné libéral moins de 20 %, salariés du privé 27 % (total base et complémentaires sous PSS), IEG 40 % ...

salaire socialisé

La notion de salaire socialisé, plutôt que salaire différé, renvoie au fait que les cotisations font partie intégrante du salaire mais font l'objet d'une mutualisation qui permet d'assumer la réponse aux besoins du moment tout en étant constitutives des droits futurs pour ce qui concerne la retraite.

Baisser les cotisations revient à baisser les salaires.

Si l'impôt relève aussi d'une forme de socialisation, nous privilégions le financement par les cotisations pour des raisons de maîtrise et de pérennité.

L'utilisation de l'impôt est beaucoup trop sujette aux aléas des politiques gouvernementales.

Le salaire socialisé appartient aux travailleurs, nous considérons donc que la gestion des organismes doit être placée, comme ce fut le cas à l'origine de la Sécurité sociale, sous la responsabilité des travailleurs et de leurs représentants.

Règle d'or pour faire de bonnes retraites (cohérence revendicative)

Il faut principalement :

- ✓ Du travail stable et correctement rémunéré (salaires à la qualification, égalité salariale femmes-hommes).
- ✓ De bonnes conditions de travail pour ne pas arriver à la retraite malade et/ou complètement épuisé.
- ✓ Un système de retraite garantissant des droits de haut niveau, dont l'âge d'ouverture des droits et une bonne pension.

Conclusion : la lutte pour de bonnes retraites est indissociable des luttes sur ces différents sujets.

Les besoins en matière de retraite

Pour les retraités futurs :

- ✓ Retraite « complète » dès 60 ans, voire avant si pénibilité.
- ✓ Affichage et garantie d'un bon niveau de pension assurant a minima un maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite.
- ✓ Prise en compte de l'apprentissage, des années d'études, etc.
- ✓ Des dispositions solidaires qui tiennent compte des inégalités femmes-hommes, de la maternité, des enfants, des carrières précaires, des bas salaires, de la maladie, du handicap, etc.

Pour les retraités actuels :

- ✓ Un relèvement des basses pensions.
- ✓ Une revalorisation des pensions qui tienne compte de la croissance et des progrès de la société.
- ✓ L'amélioration des conditions de la réversion.

Des propositions CGT qui répondent aux aspirations des retraités futurs et actuels

- ✓ Rétablissement 60 ans et prise en compte pénibilité par un départ anticipé dès 55 ans.
- ✓ Prestation définie = 75 % du salaire de référence
- ✓ Minima de pensions = Smic (1800 euros).
- ✓ Validation des périodes de formation.
- ✓ Amélioration des dispositions solidaires, dont les droits familiaux.
- ✓ Revalorisation des pensions sur la base de l'évolution du salaire moyen.
- ✓ Augmentation du taux de réversion et extension aux couples pacsés et au concubinage.

Bref état des lieux

Le niveau de pension moyen reste très modeste : moins de 1400 euros mensuel. Nombreux sont les retraités qui (sur)vivent chichement.

L'amélioration de la situation des retraités en matière de pauvreté, un des taux les plus bas d'Europe, découle des évolutions de réglementation très favorables jusqu'à 1987.

Les réformes et accords intervenus ensuite ont freiné cette marche en avant et on constate depuis déjà plusieurs décennies qu'à salaire constant, le taux de remplacement du salaire par la pension se dégrade.

De très fortes inégalités demeurent, notamment entre les femmes et les hommes.

Si le niveau de vie « moyen » des retraités est quasi égal à celui des actifs (ce qui serait plutôt une bonne nouvelle pour nous, mais visiblement une anomalie pour ceux d'en face), c'est surtout parce que ce dernier est en régression du fait des bas salaires et de l'explosion de la précarité.

La réforme

- ✓ Le gouvernement surfe sur le mécontentement :
- ✓ Le système serait injuste, parce que les différents régimes offriraient à leurs ressortissants des conditions plus ou moins favorables.
- ✓ D'où la volonté d'instauration d'un régime universel dans lequel un euro cotisé donnerait la même prestation pour tous, assortie de la promesse d'une plus grande simplicité.
- ✓ En réalité, si injustice il y a, c'est principalement à cause d'une dégradation importante de l'emploi et des salaires conjuguée à un durcissement considérable des conditions d'accès à la retraite.
- ✓ La solution préconisée repose sur un mauvais diagnostic et ne pourra que dégrader encore davantage la situation.

Pourquoi un régime par points ?

« Un euro cotisé donnera les mêmes droits pour tous ».

Ce principe suppose que les pensions seraient strictement proportionnelles aux salaires qui ont été perçus tout au long de la carrière.

→ Pas de solidarités dans les régimes (renvoyées à l'impôt?)

→ Petits salaires et/ou carrières chaotiques → petite retraite.

La technique des points est la mieux adaptée pour satisfaire à ce principe.

Il n'y a pas de limite à l'achat de points, tant qu'on a du salaire, on acquiert des points.

Lors du passage à la retraite, on multiplie le nombre de points par leur valeur de service. On ne peut connaître le montant de sa retraite qu'à proximité du départ. Tout le monde devrait le savoir, puisque tous les salariés cotisent à au moins un régime par points.

En théorie, on peut se passer d'un âge d'ouverture des droits, puisque la régulation se fait par les assurés eux-mêmes et par le niveau relativement bas des pensions qui encourage ceux qui le peuvent à poursuivre l'activité.

Parce qu'il est de surcroît annoncé à cotisations définies, le nouveau régime universel par points permettrait d'abaisser le niveau de l'ensemble des pensions. Rappelons que cette logique suppose que les pensions liquidées seraient converties en points (très simple). Via l'évolution de la seule valeur de service du point, qui pourra être fonction de règles accessibles aux seuls initiés, c'est bien toutes les pensions, actuels et futures, qui pourront baisser.

Pourquoi un régime par points ? (suite et fin)

L'instauration de régimes par points est une préconisation de longue date de la Banque mondiale ainsi que du FMI et d'autres institutions internationales.

C'est la raison pour laquelle les réformes vont toutes dans ce sens.

Partout où ces réformes ont été engagées, les pensions ont considérablement baissé (taux de remplacement du salaire par la pension).

Dire cela, ce n'est pas diaboliser une technique (celle des points), c'est simplement constater la réalité.

Comparatif annuités et points.

Annuités :

- ✓ Plutôt à prestations définies (ex : 75 % du salaire de référence si un certain nombre de trimestre cotisés). Le niveau des pensions est affiché et garanti. Les cotisations sont une des variables d'ajustement du système.
- ✓ La contributivité peut être moindre (ex : calcul des pensions sur meilleures années ou mode de validation des trimestres – Cnav : 1 trimestre pour 150 heures de Smic).
- ✓ Facilité d'application de dispositions solidaires (validation de trimestres non cotisés – chômage, éducation des enfants, handicap, etc.
- ✓ Les principaux paramètres sont le taux de cotisations, l'âge, la durée cotisée et/ou validée, le taux de liquidation, un salaire de référence, le taux de revalorisations des pensions liquidées...

Comparatif annuités et points (suite et fin).

Points :

- ✓ Plutôt à cotisations définies dans la mesure où il est difficile de garantir un niveau de pension à la sortie. Ce sont les pensions qui font office de variable d'ajustement. On parle souvent d'effet tunnel, on ne connaît son niveau de pension qu'à la sortie.
- ✓ Il n'y a pas de niveau de pension prédéterminé, c'est la raison pour laquelle les comparaisons annuités-points, au niveau national comme international sont toujours à l'avantage des annuités s'agissant du niveau des pensions.
- ✓ Technique qu'on retrouve en capitalisation parce qu'elle est très individuelle, le but étant d'obtenir un maximum de points.
- ✓ Contributivité maximum : tous les salaires de toute la carrière sont pris en compte.
- ✓ Possibilité de dispositions solidaires par l'octroi de points dits « gratuits », mais ce n'est pas ce qui est annoncé (pour 1 euro cotisé ...).
- ✓ Les principaux paramètres sont les taux de cotisations (appel ou contractuel), le prix d'achat du point, la valeur de service du point. L'expérience montre que la mécanique des régimes par points, qui semble plus simple en première approche, est plus appropriée pour des manipulations techniques qui vont déterminer le sens de l'évolution des pensions actuelles et à venir, ces manipulations n'étant comprises que par les initiés.

NB : il est beaucoup plus facile de noyer le poisson, en se réfugiant derrière des considérations techniques, avec les régimes par points.

Dossier éminemment politique

Le gouvernement et ses commanditaires patronaux tentent de convaincre que la retraite, c'est d'abord un dossier technique, d'où le rôle prépondérants des « experts », mais la retraite c'est avant tout une **affaire de rapports de forces.**