



RETRAITES

Les questions que vous vous posez

Le gouvernement a annoncé qu'il prendrait des décisions concernant une évolution des régimes de retraites. Tous les salariés, tous les régimes sont-ils concernés ?

Oui, tous les régimes seront concernés par la réforme voulue par le gouvernement. Depuis 1993 avec la réforme Balladur, les gouvernements se sont attaqués successivement à tous les régimes. Le régime général, le régime de la fonction publique, les régimes spéciaux ont été engagés dans un système de cliquets où la mise en cause d'une disposition pour l'un des régimes sert de prétexte pour remettre en cause les droits d'un autre. Pour exemple, citons le principe de la revalorisation des pensions sur les prix et non plus sur le salaire moyen, la remise en cause des droits spécifiques des mères de famille, l'allongement de la durée de cotisation et le principe de la décote...

Cette fois, le gouvernement veut s'attaquer à l'ensemble des régimes avec des objectifs communs : dés-engager les entreprises du financement de la protection sociale, restreindre le périmètre d'action du régime par répartition en basculant une partie des garanties sur des dispositifs financiers par capitalisation, baisser l'ensemble des droits liés à la retraite.

Y a-t-il vraiment un problème démographique qui justifie de changer les règles du jeu ?

L'évolution démographique est indéniable. Elle est essentiellement due à l'espérance de vie qui s'est accrue de 15 ans entre les années 50 et aujourd'hui. La proportion des plus de 60 ans dans la population augmente (23 % aujourd'hui) et restera élevée dans les prochaines décennies, et c'est tant mieux !

Cette évolution s'est accompagnée de trois mouvements parallèles : la part des richesses créées consacrée au financement des retraites est passée progressivement de 5,4 % du PIB en 1959 à 12,6 % en 2000. La productivité du travail a été multipliée quasiment pas deux entre les années 50 et aujourd'hui. Le taux de pauvreté chez les retraités a très fortement diminué.

Le maintien de la retraite à 60 ans est une question de justice sociale. Le progrès technique et social produit par le travail des salariés doit conduire à ce qu'une part plus importante de la valeur ajoutée créée dans les entreprises soit consacrée à la rémunération du travail, de façon directe sous forme de salaire et de façon différée et socialisée sous forme de prestations sociales, dont la retraite. C'est possible et utile pour l'économie, cela contribue à dynamiser la consommation, développe l'économie non marchande (garde des enfants, animation d'associations, actions sociales...) et évite la paupérisation des retraités.

Y a-t-il un problème de financement du régime par répartition ?

Les réformes précédentes des régimes de retraite avaient pour objectif affiché de régler les déficits du régime. Or, non seulement les réformes successives n'ont rien réglé, mais le déficit du régime s'accroît et les perspectives d'équilibre s'éloignent, la crise et l'augmentation du chômage venant encore aggraver la situation. Le niveau des pensions a fortement diminué dans tous les régimes. La preuve est ainsi faite que ce n'est pas par la restriction des droits d'accès à la retraite et de baisse du niveau des pensions que le problème de financement sera résolu. Ce sont donc des mesures touchant aux causes fondamentales qu'il faut mettre en œuvre pour financer les retraites : elles concernent la répartition des richesses, qui est la raison principale de la crise économique que nous vivons actuellement, la politique d'emploi et la politique salariale. Et une remise en cause des politiques d'exonération/allègement des cotisations sociales pour les employeurs : les cotisations sociales ne sont pas des impôts.

Le système par répartition est-il l'unique solution pour garantir une retraite pour tous et qui prenne en compte la situation de chacun ?

Un certain nombre de facteurs peuvent faire douter les salariés que le régime par répartition puisse continuer à garantir les droits futurs des salariés : 84 % des cadres (81 % des moins de 35 ans) se disent inquiets quant à l'avenir du système de retraite tel qu'il est actuellement.

Devant le recul objectif des droits procurés par le régime de retraite par répartition, un ensemble de dispositifs a été progressivement mis en place pour compenser les défaillances du régime : les plans d'épargne retraite, les Perco, les régimes supplémentaires obligatoires par capitalisation... auxquels d'ailleurs les entreprises contribuent en partie (abondement, cotisations...). Parallèlement, la suppression ou la restriction d'un certain nombre de droits spécifiques destinés à corriger des situations particulières disparaissent ou s'affaiblissent : les majorations pour enfants pour les femmes, la prise en compte de la pénibilité. Des situations nouvelles ne sont pas prises en compte dans le régime actuel : le main-

tien des droits dans le cas des salariés passant d'un régime à un autre au cours de leur carrière, l'entrée plus tardive sur le marché du travail, notamment du fait de la massification des diplômés ou du chômage des jeunes, la pénibilité des métiers qui est une des raisons de l'écart d'espérance de vie entre les salariés.

Mais une chose est sûre : en termes économiques, quels que soient les systèmes, c'est l'économie du moment qui permet de financer les retraites du moment. La question centrale est donc celle des choix politiques : c'est le choix de la société dans laquelle nous voulons vivre qui doit définir notre systè-

me de retraite. De ce point de vue, c'est le système par répartition qui garantit à la fois la solidarité entre générations, entre professions, entre salariés. Il permet qu'une redistribution puisse s'opérer pour garantir à tous un niveau de retraite suffisant pour vivre, malgré les aléas de la vie avant 60 ans. L'extension de la garantie des droits doit permettre de tenir compte des situations particulières liées à la vie professionnelle.

Ne faut-il rien changer au système actuel ?

Si, bien sûr ! Avec les réformes successives, les gouvernements ont ancré l'idée que les droits à la retraite sont évolutifs et qu'ils peuvent changer au gré des examens pluriannuels du système. Si bien qu'aujourd'hui, tous les salariés et futurs salariés se posent la question : à quel âge pourrais-je partir demain à la retraite ? Avec quel niveau de pension ?

Cette incertitude, que le gouvernement entretient, conduit en soit à la fragilisation du régime actuel puisqu'il fait se tourner naturellement les salariés les plus argentés vers des solutions alternatives (ou supposées comme telles !).

La première des choses est donc de conforter les droits, les étendre pour qu'ils répondent à toutes les situations des salariés, pour que ceux-ci aient une visibilité sur leur devenir après leur carrière professionnelle.

Il faut garantir le droit de partir à la retraite dès 60 ans, avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète. La notion de carrière complète que défend la CGT étant à redéfinir.

Il faut revoir les conditions de financement du régime pour que les solutions proposées soient robustes dans le temps et assises sur une économie qui favorise l'emploi et le développement industriel. La CGT a des propositions très concrètes à faire valoir. Elles feront l'objet de prochains numéros de ce questions/ réponses.

Ils préfèrent le système par répartition

57 % des français

70 % des cadres

74 % des cadres de moins de 35 ans

Vous avez des questions à poser ?

**Versez-le au débat à ufict@ufict.fnme-cgt.fr
Elles feront l'objet d'un prochain numéro.**