

DESIRS DE  
JUSTICE  
SOCIALE

Union  
syndicale

**Solidaires**

Retraites



# NOS RETRAITES



**MAINTENANT,  
ÇA SUFFIT :**

**IL FAUT TAXER LES PROFITS  
ET PAS NOTRE NIVEAU  
DE VIE !**

**Solidaires**

[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)



## EDITORIAL

**M**algré les millions de manifestant-e-s dans les rues, malgré l'importance des arrêts de travail dans le secteur privé, malgré les grèves très massives dans le secteur public, malgré l'opposition de la majorité de la population... le gouvernement continue à faire la sourde oreille, de vanter sans nuances les mérites de sa contre-réforme des retraites. Il dépose un projet de loi qui représente la contre-réforme la plus régressive d'Europe, puisqu'elle cumule un allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge du droit au départ en retraite et le relèvement de l'âge de départ sans décote. Il dépose un projet de loi ne tenant aucun compte de l'opposition majoritaire à cette régression sociale, à ce projet de loi injuste qui pénalisera particulièrement les salarié-es les plus défavorisé-es, les moins bien payé-es, les plus précarisé-es, et notamment les femmes et les jeunes générations.

**Le gouvernement cherche manifestement l'épreuve de forces** en affirmant que ces régressions ne sont pas négociables et qu'il ne bougera pas. Le ministre du Travail est le plus « droit dans ses bottes » alors qu'il symbolise à lui tout seul la collusion entre les puissances d'argent et les responsables politiques. Comme son ancien mentor Alain Juppé, Premier ministre en 1995, il méprise les grévistes, les manifestant-es et la population, il rabâche ses arguments pour sa contre-réforme pour que la population « la comprenne mieux »... En 1995, la grève reconductible et les manifestations renouvelées, ont fait céder Juppé !

**Cette contre-réforme s'inscrit dans un plan de rigueur imposé par le gouvernement et voulu par le FMI et l'Union européenne :**

— **relèvement de deux ans de l'âge légal de départ**, alors que l'âge moyen de cessation d'activité est inférieur à 59 ans et que la majorité des salarié-es est déjà sans emploi au moment de liquider leur retraite. Pour eux, cela correspondra à l'allongement de deux ans de cette période précaire hors emploi. Pour les autres, une minorité pourra se maintenir péniblement au travail, diminuant les opportunités d'emploi pour des jeunes au chômage !

— **allongement de la durée de cotisation**, alors que le COR a établi que la durée moyenne de cotisation des salarié-es n'est que de 37,5 ans aujourd'hui, et prévoit qu'elle baissera à 37 ans demain : la conséquence en sera donc une nouvelle baisse des pensions !

— **report de 2 ans de l'âge annulant la décote** : les personnes aux carrières incomplètes –majoritairement des femmes- devaient attendre 65 ans, souvent sans emploi, pour ne pas subir une décote très pénalisante puisque pouvant atteindre 25 % de la pension. Elles devront rester dans la galère jusqu'à 67 ans pour éviter la décote. Aujourd'hui tout salarié a le « choix » de travailler jusqu'à 70 ans dans le privé et à 65 ans dans la fonction publique (voire plus dans certains cas). Demain, les personnes aux carrières incomplètes ne pourront pas quitter avant 67 ans.



— **pour les fonctionnaires (et certains régimes spéciaux) : baisse des salaires** d'environ 3% en 10 ans par l'augmentation des cotisations salariales. Pourtant, à salaire égal, fonctionnaires et salarié-es du privé touchent des pensions comparables, même si elles ne sont pas calculées selon les mêmes règles.

— **pour les carrières longues** des personnes ayant travaillé très tôt, les maigres compensations arrachées en 2003 sont réduites : au lieu de partir avant 60 ans, elles partiront 2 ans plus tard, avant 62 ans. « Nouveauté » : avoir travaillé à 17 ans, permet de continuer de partir à 60 ans !

— **la pénibilité du travail est niée** cyniquement dans le dossier de presse du gouvernement : « les salariés doivent être physiquement usés au moment de leur départ en retraite » ! Elle est réduite au handicap physique individuel et n'est reconnue qu'avec une incapacité d'au moins 20% constatée par un médecin. De fait, il ne s'agit que d'une extension du régime d'invalidité.

— **les chômeurs âgés** devront rester au chômage 2 ans de plus, jusqu'à 62 ans pour la plupart, 67 ans pour d'autres.

Toutes ces mesures ont pour objectif d'aggraver le partage, déjà inégal, de la richesse produite entre le capital et le travail et, malgré la crise et la récession, de maintenir les profits, les dividendes et les hauts revenus tels qu'ils ont été générés dans la période antérieure. Le gouvernement a clairement choisi son camp, celui d'une minorité de privilégiés. Pourtant cette contre-réforme n'est pas inéluctable, il est tout à fait possible de financer notre système de retraites par répartition en maintenant l'âge de départ à 60 ans, et en revenant sur les réformes précédentes.

**Le projet de loi doit être retiré et de véritables négociations doivent s'engager, mais pour une réforme des retraites qui garantisse un bon niveau de pension, qui n'allonge pas le temps passé au travail, qui corrige les inégalités actuelles, une réforme qui assure à chacun et chacune une vie digne après le travail.**

Pour cela, face à un gouvernement déterminé, les salarié-es et l'ensemble de la population doivent être encore plus déterminés. Continuons à préparer le **rapport de force nécessaire pour faire céder le gouvernement, c'est-à-dire une grève générale qui bloque le pays, des manifestations qui rassemblent tous ceux et toutes celles qui s'opposent à cette politique !**

**Une mobilisation massive et prolongée nécessite de combattre les mensonges du gouvernement** et ses présentations tronquées dans lesquelles il cache une partie de la vérité. Cette brochure reprend les extraits significatifs de la présentation du projet de loi du gouvernement, dont nous soulignons les phrases importantes auxquelles nous répondons en rétablissant les faits ou en les complétant.



# SOMMAIRE

**La présentation du gouvernement aborde tous les points du projet de loi et nous permet d'y répondre, d'expliquer les enjeux et d'avancer nos propositions :**

**Dans l'exposé des motifs**, le gouvernement met en avant les déficits du régime de retraites par répartition puis annonce les mesures retenues par lui pour y mettre fin en précisant qu'il ne baissera pas les pensions. Nous lui répondons en détaillant **les raisons des déficits** qui sont multiples et dont chacune nécessite un traitement particulier : un déficit en partie organisé par des recettes subtilisées aux caisses, des cotisations en baisse par le chômage de masse accentué par une conjoncture économique plus récente liée à la dernière crise, et des difficultés passagères à venir et à anticiper par l'augmentation momentanée du nombre de retraités. **Nous dénonçons l'affirmation du gouvernement qui promet de ne pas baisser les pensions** : sa nouvelle contre-réforme, comme toutes les précédentes, a bien pour objectif de réduire la part qui sera allouée aux personnes retraitées, et il n'y a aucun objectif de justice ou de solidarité renforcée. Nous développons toutes les raisons des attaques permanentes des gouvernements contre la protection sociale et contre les solidarités et les services publics. Nous montrons que la France n'a pas à suivre les grands pays européens car elle est déjà en avance dans la régression sociale.

Enfin, nous mettons en avant le fait que **le projet de loi ne répond à aucune demande pressante et qu'il ne garantit pas à long terme l'équilibre** des systèmes de retraite.

**La première orientation « augmente la durée d'activité pour tous les assurés »** (privé, public et régimes spéciaux) et n'autorise une retraite anticipée qu'aux personnes ayant commencé à travailler tôt (en durcissant les critères) et celles dont l'état de santé est dégradé. A un rythme très rapide, l'âge minimum d'ouverture des droits à la retraite est repoussé de 2 ans, ce qui aura pour effet de prolonger la période sans emploi de la majorité de salariées, d'augmenter la précarité des jeunes.

En réponse à cette offensive, nous montrons que les contre-réformes précédentes ont baissé les pensions, et que celle de 2010 les baissera encore, et nous y opposons le progrès social qui a permis de mettre en place les retraites, de baisser l'âge de départ, de prendre en charge de plus en plus de personnes retraitées.

**La deuxième orientation met en avant l'équité** du système de retraites pour justifier un alignement par le bas **et s'attaquer aux fonctionnaires** : allongement de la durée de cotisation et baisse de la pension, baisse des salaires par l'augmentation de la cotisation salariale, suppression du droit au départ anticipé au bout de 15 ans de service après avoir élevé 3 enfants, fin du minimum garanti de la pension à 60 ans.

**Cette deuxième orientation énumère quelques mesures fiscales** afin de pouvoir dire que les hauts revenus contribuaient à l'effort commun. Son montant de 4 milliards d'euros, bien inférieur aux cadeaux fiscaux, ne fait pas illusion car l'essentiel de l'effort sera supporté par les salarié-es.

**La troisième orientation n'hésite pas à parler de « dispositifs de solidarité** préservés et même renforcés » pour certaines catégories d'assurés. En fait, elle limite la casse pour les personnes les plus précaires, les jeunes et les femmes, qui verront tout de même leur situation dégradée par les mesures générales.



# PROJET DE LOI portant réforme des retraites EXPOSE DES MOTIFS

Le présent projet de loi vise à rééquilibrer et pérenniser le modèle français de retraites par répartition fondé sur la solidarité. Cette solidarité est au cœur de notre pacte républicain et elle s'exprime aussi bien entre actifs et retraités qu'entre personnes d'une même génération, pour tenir compte des aléas de la vie.

Seules des mesures ambitieuses, adaptées à l'évolution de notre société et à l'allongement de l'espérance de vie des Français, sont susceptibles de financer durablement les retraites des générations actuelles et futures. La sauvegarde du système par répartition implique de trouver les moyens d'équilibrer les régimes dès que possible : le maintien durable d'un

déficit est contradictoire avec la notion même de régime de retraites par répartition.

Sous l'effet de la crise économique, la branche vieillesse de la sécurité sociale a été confrontée plus rapidement que prévu aux déficits évalués par le Conseil d'orientation des retraites en 2007. Le besoin de financement annuel de l'ensemble des régimes de retraites atteindra ainsi 42,3 milliards d'euros en 2018 selon le COR. Cette situation impose aujourd'hui de prendre de nouvelles mesures pour atteindre l'équilibre et cesser de faire peser les charges de cet endettement sur les générations futures.

Pour rééquilibrer les régimes de retraite, le Gouvernement a résolu-ment exclu toute baisse

des pensions de retraite pour ne pas remettre en cause le rôle protecteur de la retraite.

La réponse à cette situation doit être en premier lieu d'ordre démographique. L'espérance de vie a augmenté de 6,3 ans depuis 1982.

Confrontés à la même situation, de nombreux pays ont relevé l'âge de départ à la retraite.

En Allemagne, au Danemark, en Espagne ou encore aux Pays-Bas, il s'élève à 65 ans et il sera bientôt fixé à 67 ans au terme d'une augmentation progressive. Si nous refusons de diminuer le niveau de retraites, nous devons, à notre tour, emprunter la voie suivie par tous les grands pays européens et allonger la durée d'activité des Français.



# Solidaires

## En effet,

il faut mettre fin au déficit...

Le déficit retraite s'élevait à 11 milliards d'euros en 2008 et, dans le pire des cas, affirme le gouvernement en citant le COR, serait de 114 milliards en 2050. Quelle en est la cause ?

**En fait, aujourd'hui, les caisses de retraite cumulent 2 déficits, un structurel et un conjoncturel :**

— **le déficit structurel** a été créé par le gouvernement qui comprime régulièrement tout ce qui sert de base aux cotisations sociales, dont celles sur les retraites, par une politique salariale rigoureuse de blocage des salaires, voire de baisse pour les fonctionnaires et les agents publics, par exemple, qui s'efforce de maintenir un chômage de masse ce qui réduit d'autant le nombre de cotisants.

Quand le gouvernement exonère de cotisations sociales les stock-options, ce sont des milliards d'euros qui, chaque année, n'entrent pas dans les

caisses de la Sécurité sociale (3,3 milliards en 2007 selon la Cour des comptes) ; quand il incite à remplacer les augmentations de salaire par la participation et l'intéressement qui sont exonérés de cotisations sociales, ce sont près de 5 milliards d'euros qui manquent dans les caisses de l'assurance retraite ; quand il ne compense pas intégralement les exonérations de cotisations sociales liées aux mesures (inefficaces) pour l'emploi ce sont encore 3 milliards d'euros qui manquent. L'ensemble crée un déficit de plus de 10 milliards d'euros chaque année.

— **le déficit conjoncturel lié à la crise** : dans son rapport de janvier 2010, le Conseil d'orientation des retraites (COR) note « *la dégradation très rapide des comptes en 2009-2010 s'explique ainsi principalement par la crise éco-*

*nomique qui réduit fortement les recettes assises sur les revenus d'activité* ». La très forte récession de l'année 2009 (- 2,5 %) a abouti à une réduction de la masse salariale de 2 % et donc des cotisations correspondantes. L'essentiel de l'accroissement du déficit actuel est donc dû la politique économique du gouvernement et à la crise. Rappelons que 1 % de croissance de la masse salariale représente 650 millions d'euros de recettes en moins pour la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). Le 8<sup>e</sup> rapport du COR en avril 2010 confirme cette analyse : « *la plus grande partie de la dégradation aurait lieu en 2009 et 2010 [...]. À plus long terme, les effets directs de la crise économique sur la situation financière des régimes s'estompent* ». Il indique que « *le déficit estimé*

*du système serait de 1,7 point de PIB (30 milliards d'euros) dès 2010 ».*

A l'inverse, nous constatons qu'une légère hausse de l'emploi alimente beaucoup les caisses de retraite... Tout ceci met déjà en avant un certain nombre de points : les prévisions des experts et leurs projections sur les vingt ou trente prochaines années sont autant de paris aléatoires que de présentations organisées et manipulatoires, tant les éléments d'incertitudes sont nombreux qui font déjà que ces mêmes experts changent leurs hypothèses tous les deux ou trois ans ! Par ailleurs, la meilleure garantie pour tout système de retraite est bien de se donner les moyens d'avoir une économie saine, de plein emploi et de distribution bien partagée des richesses dans une société solidaire. Ainsi, il n'y aurait rien d'alarmant et pas de déficit si l'État n'utilisait pas les caisses de retraites pour sa politique, et si le chômage n'était pas maintenu à un niveau aussi fort historiquement pour pratiquer le dumping social et pour

rémunérer d'autant mieux les détenteurs du capital. Ce déficit lié à la crise doit être comblé par ceux qui en sont responsables, les banquiers, les spéculateurs de tous ordres et plus globalement la petite minorité qui s'est accaparée depuis des décennies une part de plus en plus grande de la richesse produite.

**Un point mérite d'être examiné et anticipé : comment payer les pensions des retraités plus nombreux de la génération du baby boom qui arrivent ?** Nous répondons : en imposant de revenir à un meilleur partage des richesses, tel qu'il était avant 1982. En regardant l'évolution pour les 25 dernières années de la part de la masse salariale dans le Produit intérieur brut (PIB mesurant les richesses produites dans l'année), selon la Commission européenne, la part des salaires dans l'ensemble de l'économie est passée, en France, de 66,5 % en 1982 à 57,2 % en 2006, soit une baisse de 9,3 points (8,6 points en Europe). En regardant plus

finement les nouvelles richesses réellement produites, la valeur ajoutée des entreprises non financières dans le jargon des comptables, nous constatons un mouvement de vases communicants :

- la masse salariale est passée de 76% à 66% de la richesse produite par le travail,
- les dividendes versés aux actionnaires sont passés dans le même temps de 3,2% à 8,5%.

Ce que les salariés, leur protection sociale, leur retraite ont perdu, les profits l'ont récupéré.

**Rendons cette part aux salaires et aux cotisations sociales, faisons sauter le tabou et verrons le refus d'augmenter les cotisations sociales, imposons au gouvernement et aux financiers de ne plus piquer dans les caisses, et l'objectif d'équilibre sera atteint : l'augmentation des cotisations permettra d'équilibrer les caisses de retraite sans remettre en cause le départ à 60 ans et sans réduire les pensions.**





# Les contre-réformes des retraites :

l’emblème d’une régression sociale généralisée

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, en 1945, dans un contexte plus favorable au monde du travail (il fallait reconstruire le pays...), en application du programme du Conseil national de la Résistance, est créé le régime général de sécurité sociale sur la base du principe de répartition : les cotisations des actifs paient les pensions des retraités de la même année, c’est la solidarité intergénérationnelle... que Denis Kessler, l’ancien vice-président du Medef, souhaite « détricoter » méthodiquement.

**Les solidarités sont possibles en France car la partie du salaire qui est « socialisée »** (sous forme de cotisations sociales) est utile à tous et toutes. La solida-

rité apparaît clairement pour la santé, qui assure des soins nécessaires à tout assuré, quel qu’en soit le coût et quel que soit le montant de ses cotisations maladie. Elle existe aussi, en partie, dans notre système de retraite : selon le COR (Conseil d’Orientation des Retraites composé de membres du gouvernement, de parlementaires et de représentants des partenaires sociaux) environ 20 % des cotisations retraites servent à accorder des droits à des individus n’ayant pas cotisé dans la même proportion.

**Ces mécanismes permettent une redistribution des revenus selon trois solidarités :**

— **intergénérationnelles** : avec un « salaire socialisé » comprenant un revenu net pour le

salarié et des cotisations finançant la protection sociale (maladie, retraite...), on cotise en activité pour payer notamment les pensions des retraités-es, et le fait de cotiser ouvre droit à la solidarité de la génération suivante. On ne cotise pas pour soi-même, chaque génération « monte sur les épaules » de la précédente. Sur le fond, cela répond à une réalité : le retraité, comme l’actif, consomme les richesses du moment présent ; quand il est en retraite, ses cotisations antérieures lui ouvrent des droits à percevoir une retraite qui sera financée par des prélèvements sur les richesses créées au quotidien par la société pendant sa retraite.

— **entre les salarié-es** : des personnes momentanément hors travail

(maternité, service militaire, maladie, invalidité, chômage indemnisé...) continuent de bénéficier du droit à pension qui leur aurait été ouvert sans ces interruptions. D'autres voient certaines périodes validées par le fait d'avoir élevé un enfant ou d'avoir exercé un métier pénible. Et certaines (parfois certains) touchent une pension de réversion sans avoir cotisé à ce titre, car ce système prévoit d'assurer plus ou moins la continuité du niveau de vie antérieur.

— **entre les professions** pour corriger les démographies différentes (certains anciens métiers n'ont quasiment plus d'actifs tandis que d'autres plus récents ont encore peu de retraités) : la « *compensation généralisée* » permet depuis 1974 de transférer des fonds entre les caisses, selon les excédents ou les déficits calculés à partir de cotisations fictives (mêmes conditions pour tous) payant des pensions fictives (obtenues dans les mêmes conditions) ; la « surcompensation »

équilibre depuis 1986 les comptes entre régimes spéciaux.

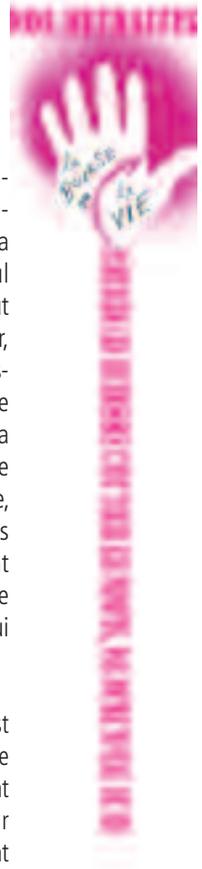
**Ces solidarités sont toutefois insuffisantes et des inégalités demeurent, issues des inégalités dans le travail**, entre des salarié-es aux revenus différents, entre ceux qui ont été au chômage et les autres, entre cadres et ouvriers, entre hommes et femmes... celles-ci doivent être combattues durant la vie active et en améliorant le système actuel de retraite par répartition, certainement pas en le remettant en cause.

**Mais le Medef annonce sans ambiguïtés l'objectif** du patronat français et son appui aux contre-réformes mises en oeuvre par Nicolas Sarkozy et son gouvernement. Leur cible : la protection sociale, dont le système des retraites :

— qui collecte et redistribue aussitôt des sommes considérables échappant aux marchés, et plus particulièrement aux marchés financiers, et donc aux profits,

— qui développe la solidarité, la notion de collectif et s'oppose à la pensée libérale où seul l'individu compte, surtout s'il a les moyens de payer, — qui a permis, progressivement et encore aujourd'hui, de faire de la retraite une nouvelle période d'activité choisie, socialement utile et dans laquelle les retraités sont encore en relative bonne santé avec un revenu qui ne s'est pas effondré.

Ce qu'ils souhaitent, c'est obliger le maximum de ceux et celles qui voudront vivre décemment leur retraite, lorsqu'ils en auront les moyens, à se constituer un actif dans un fond de pension afin de tenter de compenser les trop faibles revenus issus demain d'un système de retraite par répartition progressivement démantelé. Ceux et celles qui ne le pourront pas, survivront avec une pension amoindrie, voire un minimum dont l'Etat serait garant (le minimum vieillesse, nouvellement allocation de solidarité aux personnes âgées est en 2010 de 708,95 euros).





LES CHÔMEURS LA LUTTE PAYE!!!

# La régression sociale s'appuie

## sur la pression du chômage



Depuis une vingtaine d'années, la pression du chômage a imposé des reculs pour les salariés, actifs (conditions de travail, conditions d'emploi, salaires), précaires, chômeurs et retraités. En Europe, au fur et à mesure que le chômage augmente (voir page suivante), la part de la

masse salariale dans le PIB baisse, de façon très marquée en France... et les dividendes aux actionnaires augmentent. C'est l'élément déterminant des politiques menées par les gouvernements depuis le milieu des années 1980, et on a pu voir que tous ces gouvernements ont affiché leur volonté

première d'agir pour l'emploi et contre le chômage... tout en maintenant un chômage de masse. Si on juge les politiques gouvernementales, non pas aux déclarations faites pour le grand public, mais aux résultats concrètement obtenus, l'objectif est bien le maintien d'un chômage de masse et un renforcement des inégalités, avec une précarité croissante pour des couches de plus en plus larges de la population, pour consolider les avantages et les privilèges d'une minorité. Sous prétexte d'agir pour l'emploi, ces gouvernements ont accumulé des mesures favorables aux employeurs en nous servant que les profits d'aujourd'hui feraient les investissements de demain... et les emplois d'après-demain !



L'ÉCONOMIE DE LA FRANCE DE LA VIE

# Augmentation des dividendes au détriment des salaires

Michel Husson (<http://hussonet.free.fr/h10divi.pdf>) a établi quelques graphiques montrant le transfert d'une partie de la masse salariale vers les profits :

**Graphique 1 : la part des salaires tourne autour de 70 % de la valeur ajoutée avant la récession de 1974-75. Elle monte jusqu'à 74 % en 1982, puis baisse brutalement pour se stabiliser autour de 65 %, soit un minimum historique : 5 points par rapport aux « Trente glorieuses », 9 points par rapport au « pic » de 1982.**



**Graphique 2 : pendant ce temps, les revenus nets distribués par les sociétés non financières (pour l'essentiel des dividendes) continuent leur ascension, en dépit de la crise : en 2009, les entreprises consacrent donc plus de 8 % de leur valeur ajoutée aux actionnaires contre 3 % au début des années 1980. (Source : Insee <http://tinyurl.com/INSEE3101>)**



Enfin, une modélisation postulant que la part de la masse salariale est d'autant moins favorable aux salariés que le taux de chômage augmente se révèle tout à fait conforme (courbe pleine) à ce qui est observé (courbe avec les points). Ce qui confirme que le chômage permet de faire pression sur les salaires.





## Depuis plus de 20 ans, le rapport de forces change, et la politique aussi.

Les thèses néolibérales sont revenues en force : le marché et la libre concurrence doivent tout régler, l'État ne doit intervenir que pour les missions régaliennes (impôts, police, justice...), la protection sociale qui organise des solidarités fausse le marché et les pires néolibéraux affirment avec force que le fait de toucher des indemnités (au chômage ou en maladie) n'incite pas à trouver du travail, à ne pas être malade.

## C'est la crise ?

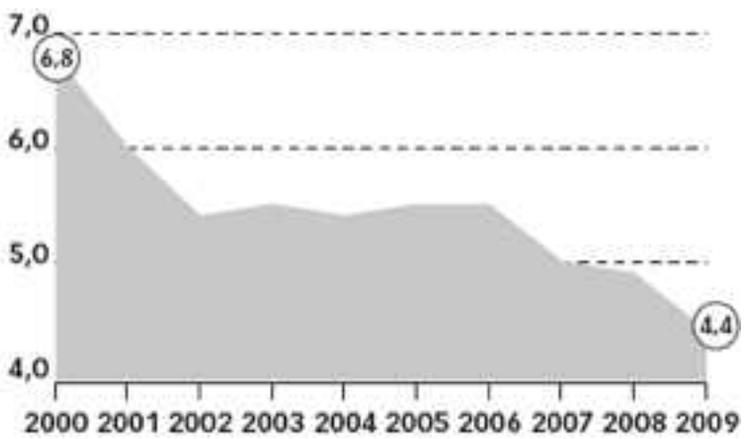
Il n'y a plus d'argent pour la protection sociale, pour les services publics, pour l'État, pour rien... ?

C'est l'idée qu'on veut nous imposer pour justifier le serrage de ceinture imposé au plus grand nombre. Les gouvernements, progressivement, ont privé l'État de moyens et donc de possibilités d'intervention. Les recettes de l'État ont culminé à 22,5% du PIB en 1982, puis baissé progressivement (20,6% en 1999). Et Nicolas Sarkozy en a accéléré la baisse avec ses cadeaux aux plus riches : ces recettes ne représentent plus que 15,1 % de la richesse nationale. Les baisses d'impôt portent principalement sur les impôts les plus justes, et notamment les impôts progressifs : les trois impôts sur le revenu, de solidarité sur la fortune (ISF) et sur les successions et les donations ne représentent plus que 4,4% de l'ensemble des revenus des ménages en 2009, au lieu de 6,8% en 2000. Le schéma ci-après montre cette impressionnante évolution de 2000 à 2009, qui aboutit en 2009 à un manque de 31 milliards d'euros pour l'État (1,5 point de PIB)... à comparer aux petits 5 milliards d'euros des quelques mesures envisagées dans le projet de loi pour faire payer les plus riches.

La baisse des trois impôts (revenu, ISF, successions et donations) par rapport aux revenus des ménages : sources Insee, schéma de la revue Alternatives Economiques



L'ÉTAT DOIT ASSURER LE BÉNÉFICIAIRE D'UN REVENUE DE



Certes, dans le même temps, la décentralisation qui a mis à la charge des collectivités locales des missions nouvelles, a abouti à une augmentation des impôts (injustes ceux-là) des collectivités territoriales, mais l'ensemble des impôts baisse tout de même, au profit des ménages les plus riches, des grandes entreprises et des clientèles électorales du gouvernement, comme les restaurateurs. Tout le monde perçoit les conséquences de telles orientations : dégradation des services publics, parmi lesquels l'enseignement qui, selon la Cour des comptes, montre de grandes défaillances. Mais le gouvernement poursuit dans la même voie : nouvelles suppressions massives d'emplois publics et baisse de 10 % des dépenses, alors que la solution consiste à augmenter les recettes en remettant en place une politique fiscale plus juste.





# Le projet de loi

ne répond à aucune demande pressante

**Aucune mesure ne s'imposait d'urgence,** contrairement à ce que prétend le gouvernement : la loi de 2003 avait prévu le rendez-vous de 2008, qui a eu lieu et a décidé les 41 ans de durée de cotisation

pour 2012 et les 41,5 ans pour 2020, et elle avait fixé le rendez-vous suivant pour 2012... Et voilà 2010 qui s'interpose de façon subite, sans élément dramatique nouveau (voir ci-dessous l'effet explicable et momen-

tané de la crise). **L'objectif de ce projet de loi est de rassurer les marchés financiers,** c'est-à-dire les banques et autres fonds d'investissement. Au lieu de les mettre au pas, le gouvernement accepte leur diktat.

# Les systèmes de retraite

ne sont pas sauvés

Dès la 1<sup>ère</sup> ligne, le gouvernement commence fort dans la propagande : « *Le présent projet de loi vise à rééquilibrer et pérenniser le modèle français de retraites par répartition fondé sur la solidarité.* » C'est faux, mais le mensonge n'apparaîtra pas clairement avant les élections prési-

dentielles de 2012... date d'une nouvelle contre-réforme.

**L'équilibre des retraites est annoncé en 2018,** mais seulement globalement : le régime de base du privé sera en déficit de 3,2 milliards, et serait compensé par un excédent de la fonction

publique territoriale et hospitalière. Et surtout, **il y aura un déséquilibre avant, et surtout après** car le déséquilibre démographique ne sera pas réglé. Dans le projet de loi, l'équilibre en 2018 serait obtenu de 2 façons :  
— L'État cesse le gel de sa contribution annuelle



et l'augmente de 15,6 milliards d'euros par rapport à 2000. S'il l'avait fait avant, il n'aurait pas pu utiliser le rapport du COR pour faire peur en citant des déficits astronomiques amplifiés encore par une certaine presse,

— pour l'année 2018, le reste du déficit prévu à un peu moins de 27 milliards, est comblé par une économie de près de 19 milliards liée au report de 2 ans des âges de départ et d'annulation de la décote, une autre de 4 milliards liée à une dégradation supplémentaire des retraites du public et des régimes spéciaux, et par 4 milliards de recettes sur les hauts revenus.

nette/revenu d'activité moyen), et le taux de prélèvement (cotisation). En ne jouant que sur un seul levier et en gardant les deux autres constants (aux valeurs de 2008), le graphique (reproduction extrapolée de celui du COR) permet de voir que l'équilibre des caisses en 2050 pourrait être atteint :

— soit en repoussant l'âge de départ à 70 ans (point D). Le projet de loi repousse de 2 ans.

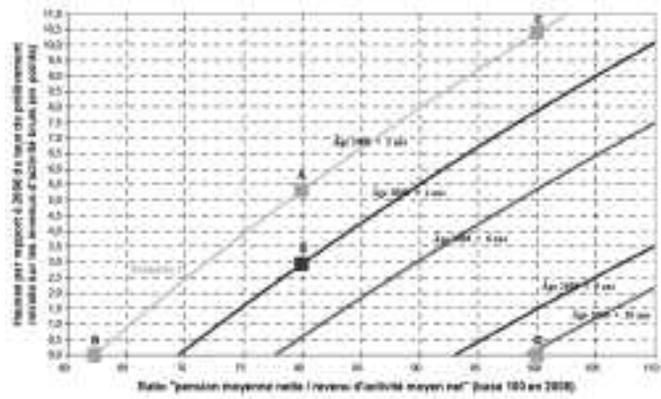
— soit en baissant le taux de remplacement de 46% (point B décalé sur la gauche). Le projet de loi les baisse encore un peu en allongeant la durée de cotisation et en éloignant l'âge permettant d'annuler la décote

— soit augmenter les cotisations sociales de 10,5 points (point C).

Cette option lissée sur 40 ans, représente une augmentation de 0,26 point par an, ce qu'une économie partageant mieux les richesses peut absorber. Le projet de loi élimine cette mesure qui est la seule capable d'équilibrer les comptes durablement. Gouvernement et patronat ne veulent même pas la faire figurer parmi les thèmes de négociation.

La comparaison des mesures du projet de loi avec l'ampleur de celles nécessaires, selon le COR, pour l'équilibre des régimes de retraite à long terme, montre que le

**Mais les solutions retenues par le gouvernement ne règlent rien l'avenir** : le 8<sup>e</sup> rapport du COR, dans son scénario le plus défavorable, reprend les trois leviers sur lesquels il est possible d'agir, ensemble ou séparément, pour équilibrer les caisses en 2050 : l'âge de départ, le taux de remplacement (pension moyenne)





**projet de loi ne résout rien**, car il faudrait en effet, soit imposer une très forte régression sociale, soit augmenter les cotisations sociales en partageant mieux les richesses.

En présentant son projet comme une simple question « de bon sens », et en obligeant à travailler plus longtemps parce qu'on vit plus longtemps, le gouvernement oublie

volontairement un élément déterminant, à savoir la productivité du travail, dont l'évolution antérieure a déjà permis des progrès sociaux importants.

## Suivre les autres

### pays européens ?

Le gouvernement affirme, « pour ne pas baisser les pensions », être obligé « de suivre les autres pays européens dans le relèvement de l'âge de départ en retraite ». Nous reviendrons plus loin sur cette soi-disant obligation de partir plus tard en retraite, pour nous concentrer sur la grossière manipulation de la comparaison avec les voisins : les systèmes de retraite ne peuvent se comparer qu'en prenant en compte tous les paramètres et non un seul : l'âge officiel et réel de départ, mais aussi la durée minimum de cotisation et les conditions pour obtenir une retraite

à taux plein. Sur l'ensemble de ces comparaisons, la France est bien en avance dans la régression sociale et, si le projet de loi 2010 s'applique, la situation pourrait devenir la pire. Le tableau dressé par le gouvernement, d'une France en retard dans la régression, est faux. En comparant attentivement les pays :

— **certes, comme le dit le gouvernement au sujet de l'âge minimum d'ouverture des droits** à la retraite, « *en Allemagne, au Danemark, en Espagne ou encore aux Pays-Bas, il s'élève à 65 ans et il sera bientôt fixé à 67 ans* », **mais il ment par omission en**

**ne citant pas les échéances** de ces contre-réformes annoncées en Europe : les 67 ans sont pour 2025 en Espagne et aux Pays-Bas, 2027 pour le Danemark, 2029 pour l'Allemagne, et les 68 ans pour 2046 au Royaume-Uni.

— et surtout, il est possible de partir plus tôt au bout d'un certain nombre d'années de cotisation : ainsi, un Allemand part à 63 ans s'il a cotisé 35 ans.

— **l'important pour un-e salarié-e, c'est surtout l'âge possible de départ avec une retraite à taux plein.**

En France, il faut attendre 65 ans pour ne pas subir de décote (sauf pour la

minorité qui aura réussi à cotiser 40,5 ans et bientôt 41 ans). Avec le projet de loi 2010, ce seuil passera à 67 ans. Dans la plupart des pays européens, l'âge minimum de départ est aussi l'âge qui permet de partir avec une pension à taux plein : la France a donc le même âge de départ à taux plein que l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, le Royaume-Uni...

— **la France a déjà beaucoup baissé les pensions.** Nous verrons ci-dessous que les contre-réformes de 1993 et 1996 contre les salariés du privé, celle de 2003 contre ceux du public et celle de 2007 contre ceux des régimes spéciaux ont fait fortement baisser le niveau des pensions : la France arrive en 4<sup>e</sup> position du palmarès de la plus forte baisse en Europe, derrière la République Tchèque, le Portugal et la Pologne.

— **la baisse des pensions en France** (voir ci-dessous) résulte d'une durée de cotisation exigée bien plus élevée que dans les autres pays :

40,5 ans aujourd'hui et 41,5 ans programmés pour 2020 alors qu'elle vient de passer à 30 ans au Royaume-Uni, à 35 ans en Espagne et en Allemagne... et que d'autres pays n'imposent pas de durée de cotisation, mais seulement un nombre d'années de présence dans le pays : 40 ans au Danemark, 50 ans aux Pays-Bas.

— **les pays européens ont prévu des dispositifs évitant de fortes baisses de pensions** : préretraite de fait de 2 à 3 ans aux Pays-Bas avec un compte épargne temps, départ à 60 ans au Danemark avec un plan épargne retraite subventionné par des exonérations fiscales. En Allemagne, Espagne, Royaume-Uni... la cessation réelle de travail est effective 2 à 3 ans avant l'âge officiel de départ en retraite. Tous ces pays, au faible taux de fécondité par rapport à la France, auront pourtant plus de difficultés à augmenter le nombre des actifs.

— **alors que le gouvernement n'arrête**

**pas de mettre en avant l'argument démographique, celui-ci a totalement disparu lorsque l'on parle de l'Europe.**

Et pour cause, la France a un des plus forts taux de fécondité de tous les pays européens avec en moyenne un peu plus de 2 enfants par femme, l'Allemagne, par exemple, étant à moins de 1,4 enfant par femme et de nombreux pays européens affichent un chiffre encore moins élevé. La France est donc dans une situation démographique exceptionnelle en Europe.

**Si la France relève de 2 ans l'âge minimum de départ et l'âge de départ avec une retraite à taux plein (sans décote) en poursuivant l'augmentation de la durée de cotisation, elle aura appliqué la contre-réforme la plus dure d'Europe.**

**Personne n'est à l'abri.**

CONTRE LA CONTRE-RÉFORME



**Première orientation : augmenter la durée d'activité de manière progressive et juste en répartissant équitablement l'effort entre les assurés.**

L'augmentation de la durée d'activité pour tous les assurés, quel que soit leur régime, constitue le cœur de cette réforme. L'âge légal de départ à la retraite sera donc porté progressivement à 62 ans en 2018, à raison de 4 mois par génération. La progressivité de la réforme permettra de ne pas bouleverser les projets de vie des Français

qui sont aujourd'hui proches de l'âge de la retraite et l'augmentation de l'âge ne concernera que les personnes nées après le 1er juillet 1951. Cette réforme s'appliquera à tous les Français, qu'ils travaillent dans le secteur privé ou le secteur public. Toutes les bornes d'âge dans les fonctions publiques seront donc également relevées de

deux ans : ainsi, pour les catégories actives dont l'âge de départ en retraite est aujourd'hui fixé à 50 ou 55 ans, il passera à 52 ou 57 ans. Dans les régimes spéciaux, le relèvement de l'âge de la retraite ne débutera qu'au 1er janvier 2017, pour tenir compte du calendrier de la réforme de 2008.

**Tous les régimes sont concernés**, privé, public et régimes spéciaux. La seule différence porte sur les échéances : privé et public y ont droit dès 2011, mais il faut attendre l'application totale de la contre-réforme des régimes spéciaux en 2016 pour commencer à leur appliquer dès 2017, les mesures du projet de loi 2010.

**Repousser de 2 ans l'âge minimum d'ouverture des droits à la retraite**, soit 62 ans pour la plupart, 57 ou 52 ans pour certains, aura

comme conséquence principale, de prolonger la durée de chômage ou de la situation hors emploi des anciens, mais aussi d'augmenter la précarité des jeunes :

— **prolonger la durée de chômage des anciens** : le passage de l'âge légal de départ de 65 à 60 ans en 1982 a empêché le coût des préretraites d'explorer. Les salarié-es, dans leur majorité, sont déjà hors emploi à 59 ans, non par choix, mais souvent parce que leur entreprise a préféré les mettre à la porte pour les remplacer par un jeune moins bien

payé et dans la force de l'âge. Deux salarié-es sur trois ne sont plus au travail à 60 ans, au moment où ils font valoir leur droit à la retraite : au lieu de toucher une pension à 60 ans, ils devront attendre 62 ans et celles et ceux qui seront déjà hors emploi depuis l'âge de 59 ans par exemple y resteront 2 ans de plus. Bien sûr, les caisses de retraites se porteront mieux, en économisant 2 ans de pensions à chaque nouveau retraité, mais au détriment de la caisse du chômage ou de l'assurance maladie et des

mutuelles qui se trouveront confrontées à nombre de salarié-es en arrêt maladie. Prendre dans une caisse pour en renflouer une autre ne représente pas une politique d'avenir !

— **augmenter la précarité des jeunes** : c'est une minorité de salariés qui, actuellement, est encore au travail à 59 et 60 ans. Sur le tiers des salarié-es bénéficiant encore d'un emploi à 60 ans, tous ne pourront pas rester, à cause de l'usure au travail et de la volonté des employeurs de les remplacer par un jeune. Quelques-uns et quelques-unes resteront au travail et les conséquences néfastes pour les jeunes sont connues. Dans une période de crise, les contre-réformes des retraites ont un peu retardé l'âge de départ en retraite pour quelques seniors, mais ont aggravé le chômage des moins de 50 ans. Et c'est le moment choisi par le gouvernement pour aller encore plus loin en interdisant de partir à 60 ans, en incitant à rester le plus longtemps possible

pour compenser en partie la baisse de pension. Les récentes données de l'Insee montrent que la crise augmente le chômage à tous les âges, mais que les plus de 50 ans s'en sentent mieux... au détriment des jeunes dont le chômage augmente plus fort qu'aux autres âges. Entre 2008 et 2010, la part des chômeurs dans la population des 15-64 ans passe de 5% à 6,7%. Les évolutions par âge montrent aussi les mêmes tendances :

+ 2,2 points pour les 15-24 ans (de 6,2% à 8,4%),

+ 1,8 point pour les 25-49 ans (de 5,9% à 7,7%),

+ 1,2 point pour les 50-64 ans (de 2,8% à 4,0%).

Ceci confirme bien que la politique du gouvernement n'a pas pour objectif prioritaire la baisse du taux de chômage, pourtant fort ; c'est ce qui explique son opposition idéologique très déterminée aux deux réformes des gouvernements de gauche, l'abaissement de l'âge

de départ en retraite à 60 ans et les 35 heures. Pour ce gouvernement, il faut faire travailler plus, plus longtemps, plus durement, une partie de la population, pour qu'une autre reste dans la précarité et pour que l'ensemble soit plus docile, plus malléable et plus corvéable.

### Un double surcoût pour le chômage :

— **par le report de 60 à 62 ans** : chaque année, 750 000 personnes atteignent l'âge de 60 ans. Sauf baisse importante du chômage, à terme, les 62% de ces 750 000 actifs (soit 465 000) qui prenaient leur retraite à 60 ans vont rester au chômage. Une majorité de personnes âgées de 60 et 61 ans seront au chômage, ce qui représente 930 000 chômeurs de plus. A raison d'une indemnisation moyenne de 13 500 euros pour les chômeurs indemnisés, cela représente un coût annuel supplémentaire de plus de 12 milliards d'euros pour les Assedic, dont le déficit cumulé passera





de 10 à 22 milliards d'euros... et « justifiera » une nouvelle attaque contre les droits des chômeurs. A terme aussi, si le chômage se poursuit au niveau actuel, les 28% de ces 750 000 actifs (soit 285 000 personnes) resteront pour la plupart en activité (en fait, celles qui seront encore en état de santé pour encore travailler) ; une conséquence immédiate est que ces emplois occupés par des seniors seront autant d'emplois en moins offerts sur le marché du travail aux jeunes générations : pendant que les parents ou les grands-parents seront toujours au travail, leurs enfants ou leurs petits-enfants seront toujours en recherche d'emploi !

— **par le report de 65 à 67 ans (plus de 200 mil-**

**lions de coût supplémentaire par an pour l'assurance-chômage) :**

une note technique de Pôle emploi, cachée pendant huit mois, mesure son impact pour l'assurance-chômage. Elle part de l'hypothèse que ce report de 2 ans va augmenter de 2 ans l'âge de départ de tout salarié qui perd son emploi autrement que par démission et qui a donc le droit de percevoir une allocation de l'Unedic : cela concerne 9 500 chômeurs par an (et le double sur 2 ans). La note estime le surcoût à 265 millions d'euros pour la seule Unedic, sans prendre en compte l'Allocation de solidarité spécifique et le RSA.

**Un rythme très rapide**  
 Contrairement à l'affir-

mation médiatique du gouvernement, la forte progressivité de l'application des mesures va bouleverser les projets de vie des salarié-es :

— la contre-réforme démarre tout de suite et touche ceux qui devaient prendre leur retraite au 1<sup>er</sup> juillet 2011 : il leur faudra attendre 4 mois de plus.

— et le rythme n'a jamais été aussi rapide : le deuxième ajout de 4 mois de plus pour l'âge de départ arrive dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, puis ensuite 4 mois de plus chaque année, ce qui donne : + 4 mois au 1/7/2011 ; + 8 mois au 1/1/2012 ; + 1 an au 1/1/2013 ; + 1 an et 4 mois au 1/1/2014 ; + 1 an et 8 mois au 1/1/2015 ; + 2 ans au 1/1/2016 : les 2 ans supplémentaires s'appliquent dès le début 2016 et non 2018 comme affirmé dans la propagande gouvernementale. La progressivité de cet allongement ne ménagera pas les projets de vie : elle démarre dès 2011 et ira très vite.



## Relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et l'âge du taux plein

Le gouvernement

Le système de retraite par répartition est aujourd'hui menacé sous l'effet du vieillissement démographique. La France comptera 18 millions de retraités en 2030, contre 15,5 millions aujourd'hui, et 23 millions en 2050. L'espérance de vie a augmenté de 15 ans depuis 1950. Pour un retraité, on comptait 4 actifs en 1960 ; on en compte 1,7 aujourd'hui ; et seulement 1,5 en 2050. De plus, comme l'a montré le 8<sup>e</sup> rapport du Conseil d'orientation des retraites, la crise économique a accéléré l'augmentation

des déficits : en 2007, le déficit prévu pour 2030 était de 1,6 point de PIB ; c'est désormais la situation qui est celle de 2010. En l'absence de réforme, cette situation va encore se dégrader fortement pour atteindre 42,3 milliards d'euros en 2018.

Il est nécessaire de répondre à un déséquilibre démographique par des solutions démographiques en repoussant l'âge effectif de départ en retraite et, pour cela, de relever progressivement l'âge d'ouverture des droits, jusqu'à 62 ans. Ce relèvement se fera par de

manière très progressive à raison de quatre mois par génération, l'âge de 62 ans n'étant atteint qu'en 2018. Il concerne tant le régime général que les régimes des artisans et commerçants, les régimes agricoles, les régimes des professions libérales et des avocats que les régimes des trois fonctions publiques (I). L'âge d'attribution du taux plein lorsque la durée d'assurance nécessaire n'est pas atteinte sera repoussé dans les mêmes conditions, de façon également très progressive, et s'étalera jusqu'en 2023 (II).

## La décote

La décote a commencé à pénaliser les salarié-es du privé en 1993. A l'époque, la pension était diminuée (décote) de 10% pour chaque année manquant aux 37,5 ans exigés avant pour obtenir une retraite complète. En 2003, la décote est programmée pour diminuer progressivement à 5%, mais s'applique aux années manquantes pour arriver à 40 ans de cotisation (la décote maximum est limitée à 25%).

**Il s'agit d'une double peine pour les carrières incomplètes, car la pension est baissée 2 fois :**

— **une première fois** car la pension est calculée en proportion des années effectuées. Ainsi, s'il faut travailler 41 ans (ce sera le cas en 2012) pour obtenir une pension complète, une carrière de 37 ans de cotisation ne permet d'obtenir qu'une pension de 37/41 (soit 90 %) de la pension complète.

— **une deuxième fois par la décote** de 5% pour chacune des 4 années manquantes, soit une baisse de 20 %, et une pension égale à 72 % de la pension complète !

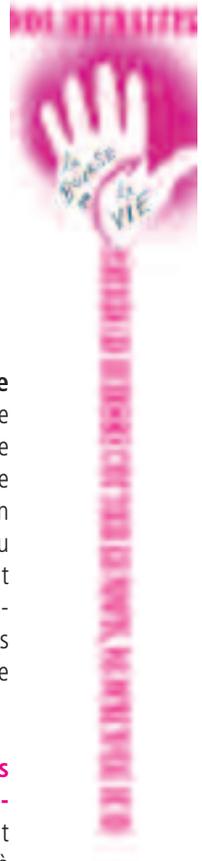
**Exemple d'un-e salarié-e du privé** ayant cotisé 37 ans (moyenne de cotisation prévue par le COR en 2035 et au-delà) et dont le salaire pris en compte pour le calcul de sa pension est de 1 200 € :

— Avant les contre-réformes, il avait **444 €** de retraite de base, plus la retraite complémentaire obligatoire de 222 €.

— Après les contre-réformes qui imposent 41 ans de cotisation (pour le moment) et une décote : la retraite de base est de **324 €** .



# Contre-réforme = baisse des pensions



Quoi qu'en dise le gouvernement, l'objectif du projet de loi est le même que celui des contre-réformes de 1993 et 1996 contre le privé, de 2003 contre le public et de 2007 contre les régimes spéciaux : baisser le niveau de la pension par rapport au salaire.

## **1993 : le privé avec les mesures Balladur.**

— **la pension est calculée sur les salaires des 25 meilleures années** et non des 10 meilleures. Dans les 15 années supplémentaires figurent des années plus mauvaises tirant la pension vers le bas.

— **passage de 37,5 ans à 40 ans de la durée de cotisation** pour une retraite à taux plein (50 % du salaire annuel moyen) entre 60 et 65 ans. Il faut 40 ans de cotisation pour continuer à partir avec 50% du salaire. Partir avec seulement 37,5 ans de cotisa-

tion (la moyenne constatée aujourd'hui) ne permet de toucher que 47%, soit une perte de 6,25%.

— **indexation des pensions sur les prix** et non plus sur les salaires, et revalorisation des salaires portés au compte individuel (servant au calcul de la pension) indexée également sur les prix et non plus les salaires. Ces mesures cumulent un impact immédiat et un impact différé sur les pensions. Le retraité ne profite plus d'une parité entre pension et salaire. Petit à petit, sa pension perd du pouvoir d'achat qui se cumule avec le temps et s'élève à 20% sur 20 ans.

— **décote de 10% par année** manquante par rapport à la durée de 37,5 ans. En 2003, la décote sera ramenée progressivement à 5%, mais par rapport à une durée qui passe à 40 ans (la décote est limitée à 25%).

**Toutes ces mesures se cumulent** : en moyenne elles ont fait baisser le niveau des pensions de 20% le jour du départ en retraite, puis la perte du pouvoir d'achat s'est amplifiée avec la désindexation sur les salaires (ajout de 20% de perte sur 20 ans).

**En 1996, les régimes de retraites complémentaires** (complétant la pension pour arriver à 75% du salaire) voient réduire à la fois la valeur du point et le nombre des points accordés chaque année à leurs cotisants, afin de diviser par 2 la future pension en 2040 (estimation du rapport Charpin de 1999).

**2003, la fonction publique subit le même sort** que le privé en 1993 : passage de 37,5 ans à 40 ans de la durée de cotisation pour une retraite à taux plein, in-



dexation des pensions sur les prix, décote de 5% par année manquante. Avec un calcul de la pension sur 37,5 ans, une durée moyenne de cotisations de 37 ans (moyenne constatée) permettait d'obtenir 74% du dernier salaire. Avec le calcul sur 40 ans, la pension tombe à 59% avec la décote, et à 54,1% en 2012 avec les 41 ans, soit une baisse de 27% de la pension.

Les mères de famille perdent la bonification d'un an (ajout d'un an à la durée de cotisation) par enfant, pour les enfants nés après le 1<sup>er</sup> janvier 2004. En « compensation », elles se voient attribuer une majoration de 6 mois de durée d'assurance.

**2003, pour tous les salariés** : allongement automatique de la durée de cotisation en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. La loi impose le maintien du rapport, constaté en 2003, entre les 40 ans de cotisations et les 22,39 ans d'espérance de vie (soit  $40/22,39=1,8$ ). Tous les 4 ans, l'évolution de

ce rapport est regardée. En 2008, l'estimation qu'en 2012, l'espérance de vie après 60 ans serait de 23,74 ans, a amené le gouvernement à répartir le supplément de 1,35 an ( $23,74 - 22,39$ ) en 1 an de cotisation (qui passe à 41 ans) et 0,35 an de plus de durée de retraite (qui serait de 22,74 ans).

**2007, les régimes spéciaux** se rapprochent de la fonction publique et du privé : passage de 37,5 ans à 40 ans, indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires, décote de 5% par année manquante.

**Conséquences de ces contre-réformes** : quoi qu'en disent Medef et gouvernement, l'objectif de toutes ces contre-réformes est de baisser le niveau de la pension par rapport au salaire. **Les départs réels du travail s'effectuent avant 59 ans**, et les durées réelles de cotisation sont, en moyenne, de **37,5 ans** aujourd'hui et, selon le COR, augmenteront un peu puis baisseront pro-

gressivement à **37 ans** en 2035 et au-delà (la revendication de 37,5 ans, et même moins, reste d'actualité !).

Toutes les mesures du gouvernement pour faire semblant de faire travailler les plus anciens n'ont aucune influence sur le problème de fond qui est le taux de chômage. A 60 ans, ces anciens passent du statut de préretraite ou de chômeur dispensé de recherche d'emploi à celui de retraité. Demain, avec ce projet, ils attendront deux ans de plus !

### **Toutes les statistiques le montrent :**

— La pension moyenne de l'ensemble des salariés représentait **79 %** du salaire (moyenne supérieure à 75 % du fait des petites pensions poussées par le minimum) avant les contre-réformes, **72%** en 2007 et serait (selon le COR) de **65%** en 2020 et **59%** en 2050. Bien sûr, cela pénalise plus les personnes aux carrières heurtées ou interrompues, notamment les femmes dont seulement 39% ont pu valider **37,5**

ans (contre 85% des hommes), mais aussi les chômeurs, précaires, petits boulots, temps partiels..., les jeunes qui débutent tard dans la vie active (études, chômage...), les métiers pénibles à la faible espérance de vie.

— Le pouvoir d'achat des retraités, entre 1994 et 2004, a baissé chaque année de 0,3% pour le régime général de base, de 0,6% pour les complémentaires, de 0,5% pour les fonctionnaires.

— La France a énormément baissé le niveau de la pension par rapport au dernier salaire : à l'horizon 2046 selon la Commission européenne, elle se situera en 4<sup>e</sup> position en Europe derrière la République Tchèque, le Portugal et la Pologne (et en 2<sup>e</sup> dans l'Europe des 15).

Il faut bien avoir en tête que ceci s'inscrit dans une orientation fondamentale du libéralisme et du capitalisme financier actuel : il s'agit de fragili-

ser le salariat pour faciliter la réalisation des profits dans les entreprises ; il s'agit aussi d'amener d'autres fonds sur les marchés financiers pour augmenter la demande et valoriser les actifs des portefeuilles boursiers. En diminuant de fait les retraites par répartition, le gouvernement ne les supprime pas ouvertement, mais il sape leur fonctionnement et amène celles et ceux qui disposent d'économies à les « investir » sur les marchés financiers.





# L'âge de départ sans décote, repoussé de 2 ans,

prolonge de 2 ans la précarité et fait chuter les pensions.

Actuellement, pour la plupart des salarié-es, l'âge de départ qui annule la décote est de 65 ans : le projet de loi le repousse à 67 ans. Ce recul commencera à concerner les personnes nées en 1956, qui voudront partir en 2016. Les 67 ans seront appliqués totalement en 2021 (et non en 2023 comme l'annonce le gouvernement).

Cette mesure renforce les inégalités existantes, pénalise les personnes qui ont subi des interruptions de carrière, notamment les femmes. Les femmes retraitées de 60 ans et plus perçoivent une pension moyenne, tout compris, qui représente 62 % de celle des hommes (source Drees ; Les retraites et les retraités en 2008, chiffres de 2004). Si on se limite aux seuls

droits propres (donc sans les dispositifs de solidarité, familiaux ou conjugaux), les écarts sont encore plus forts, puisque la pension des femmes ne représente alors que 48 % de celle des hommes.

Ces montants témoignent donc que les dispositifs de solidarité ne compensent que **très partiellement** ce qui est appelé par le gouvernement « aléas de carrière », puisqu'ils ne haussent le ratio de la pension moyenne des femmes sur celle des hommes que de 48 % à 62 %. Ces « aléas » recouvrent, en langage courant, les inégalités entre les hommes et les femmes concernant la prise en charge de l'éducation des enfants assumée majoritairement par les femmes, à laquelle s'ajou-

tent les inégalités dans la sphère professionnelle sur les salaires, les carrières...

Les petites retraites sont majoritairement le lot des femmes, qui sont prépondérantes également dans le minimum contributif et le minimum vieillesse. Ce n'est pas simplement le montant de pension qui témoigne de la situation inégalitaire, mais aussi notamment l'âge plus tardif auquel les femmes accèdent en moyenne à la retraite. Trois femmes sur dix doivent attendre, souvent dans une situation précaire, l'âge de 65 ans pour partir en retraite de manière à ne pas subir la décote qui amputerait leur pension déjà incomplète. Le recul de cet âge programmé à 67 ans les touche donc particulièrement.



# Le progrès social,

c'est aussi le temps de  
retraite.

Avant l'existence d'un droit à une pension de retraite, il fallait travailler tout au long de sa vie. On mourait au travail si on échappait aux maladies et aux guerres !

Personne ne nie l'augmentation du nombre de retraités :

**Mais l'augmentation de l'espérance de vie n'est pas un phénomène nouveau** : contrairement à ce que le gouvernement tente de nous faire croire en affirmant que « le recul de l'âge de la retraite est inévitable puisque l'espérance de vie augmente » : l'espérance de vie à la naissance augmente depuis au moins 1740 et a triplé en 250 ans, en passant de 25 ans à plus de 80 ans aujourd'hui. Elle augmente depuis plus de 2 siècles à raison de près de 1 trimestre par an.

Quelle sera l'espérance de vie en 2050 ? Les prédictions des différents experts ne montrent pas de rupture, mais une simple poursuite de l'augmentation de l'espérance de vie vécue depuis plus de 2 siècles. Elle ne peut que se ralentir à cause, à long terme des limites biologiques, et à court terme de la dégradation des conditions de travail (souffrance au travail, utilisation de produits nocifs...) : le COR se base sur une espérance de vie qui augmenterait de 0,6 trimestre par an.

## Si on avait écouté le patronat, les enfants travailleraient encore...

Le progrès social a accompagné l'histoire de l'humanité. Contre le patronat et les gouvernements qui criaient à la ruine du pays, les luttes ont permis d'abolir les formes les plus

violentes d'exploitation des travailleurs (esclavage, servage), de supprimer le travail des enfants, de réduire le temps de travail sur la vie de différentes façons : diminution de la durée journalière puis hebdomadaire du travail à 40 heures puis 35 heures, création des congés payés, de la retraite à 65 puis 60 ans, des RTT, allongement des études...

**L'histoire prouve que le progrès social est possible.** Mieux, cette réduction du temps de travail s'est accompagnée d'une très forte augmentation de la richesse par habitant en Europe. Cela a été rendu possible par les découvertes technologiques qui, lors du dernier siècle, ont (pour un salaire) multiplié la productivité horaire d'une salariée par 30, ce qui a permis de diminuer par 2



LE GOUVERNEMENT PART DU CONSTAT DE L'Augmentation du nombre de retraité-es pour nous convaincre dans la foulée que la situation est difficile aujourd'hui et sera impossible demain.

son temps de travail (2695 h par an en 1896 contre 1441 h en 2004) tout en multipliant par 15 la production. Mais il y a eu aussi, plus récemment, une intensification du travail. Aujourd'hui, cette évolution de la producti-

tivité profite pour l'essentiel au capital : avec la réforme des retraites et le « travailler plus », il s'agit bien de préserver les intérêts d'une minorité. Pourtant ce progrès technologique, et cette augmentation de la produc-

tivité, pourraient être utilisés autrement, pour satisfaire les besoins humains essentiels, et répondre au défi d'une société qui veut continuer à progresser tout en préservant les ressources naturelles.

## La société peut prendre

en charge plus de retraité-es

Le gouvernement part du constat de l'augmentation du nombre de retraité-es pour nous convaincre dans la foulée que la situation est difficile aujourd'hui et sera impossible demain.

**Pourtant :**

— **le « baby boom » n'est que passager :** certes, le nombre de retraités va provisoirement augmenter avec l'arrivée à l'âge de la retraite des « baby-boomers » de l'après-guerre... jusqu'en 2035, puis va diminuer.

— **la diminution du ratio cotisants/retraités n'est pas nouvelle.** En 1960, il y avait 4 actifs pour 1 retraité ; en 2000, 2 actifs pour un retraité : cela n'a posé aucun problème, car les gains de productivité ont permis que les deux actifs d'aujourd'hui produisent une fois et demie plus que les quatre de 1960. Et l'avenir vivra un phénomène similaire : le gouvernement alarme en pronostiquant pour 2050 seulement 1,25 cotisant pour un retraité... omettant les gains de productivité

qui feront que le 1,25 cotisant produira autant que 2,5 d'aujourd'hui : la situation sera même meilleure pour les caisses de retraite !

Le partage des futurs gains de productivité permettra de garantir la progression du niveau de vie des actifs et des retraités si les actionnaires et les financiers n'en sont pas les seuls bénéficiaires !

L'augmentation de la productivité de 1,5 % par an, avec une part des salaires constante dans la valeur ajoutée produite, permettrait une augmen-



tation des salaires et de la pension moyenne de 1,2 % par an. Ce résultat majeur est complètement occulté par les experts officiels. (Voir à ce sujet le livre publié par Attac et la Fondation Copernic «Retraites l'heure de vérité» Editions Syllepse). De plus, et surtout, il ne faut pas oublier que les valeurs du ratio cotisants/retraités sont le fruit de projections incertaines, qui font de nombreuses hypothèses sur les 40 prochaines années : notamment sur le taux de chômage, le taux d'activité des hommes, des femmes, des jeunes, etc. Or ces taux dépendront des politiques menées. Précisément, l'hypothèse retenue pour le futur taux d'activité des femmes est inacceptable : il est projeté identique au taux d'aujourd'hui, c'est-à-dire qu'il entérine les inégalités actuelles, aucune politique n'est donc prévue pour les réduire. Or il y a de grandes marges de manœuvre pour augmenter ce taux (dix points de moins que celui des hommes en moyenne), et

donc le nombre de cotisantes et améliorer en même temps la situation des femmes. De nombreux pays européens font beaucoup mieux que la France en la matière.

**Une charge financière**

**tolérable** : les progrès sociaux antérieurs ont permis que la part affectée au financement des retraites dans la richesse nationale ne cesse d'augmenter, en lien avec l'allongement de l'espérance de vie... sans empêcher l'augmentation du niveau de vie des actifs. Il en a été de même lors des conquêtes sociales qui ont permis la réduction du temps de travail, l'instauration des congés payés... Si la part des retraités dans la population augmente, il est bien naturel que leur part dans le revenu national augmente aussi.

Pour annuler l'ensemble des contre-réformes des retraites prises depuis 1993, la part de la richesse (le PIB, produit intérieur brut) consacrée aux retraites devrait être de 18,5%, au lieu de

13 % aujourd'hui... et de 5% en 1950. C'est cela qui serait conforme avec la modernité et le progrès social !

Le COR évalue à 3 points de PIB le besoin supplémentaire de financement à l'horizon 2050 pour maintenir la situation actuelle : cela correspond à une augmentation des cotisations patronales (selon le COR d'avril 2010) de 0,26 point par an... Cela ne mettrait pas en péril l'économie, même si c'était un coup porté à l'actuel partage des richesses, ce serait simplement une récupération de la part salariale perdue en deux décennies au profit des dividendes qui sont passés de 3,2 à 8,5% du PIB.



## Cependant, dans un souci d'équité, le départ à la retraite restera possible dès 60 ans et sans décote

Cependant dans un souci d'équité, le départ à la retraite restera possible dès 60 ans et sans décote pour les assurés ayant débuté leur carrière très jeunes ou qui sont usés par leur travail.

Ainsi, le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues qui a été institué par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites sera conservé et même élargi aux salariés qui ont commencé à travailler à 17 ans. Les salariés qui ont commencé leur vie professionnelle avant 18 ans pourront continuer à partir à 60 ans, et même dès 58 ans pour ceux qui ont commencé à travailler à 14 ou 15 ans.

En complément de ce dispositif, les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité se voient reconnaître un droit nouveau. Ils pourront prendre leur retraite à 60 ans et bénéficier d'une retraite à taux plein à cet âge, quel que soit leur nombre de trimestres. Ce dispositif de compensation de la pénibilité sera complété par un renforcement des mesures de prévention qui pourront être développées à partir d'un carnet individuel de santé au travail dans lequel seront enregistrées les expositions aux facteurs de pénibilité.

Enfin, l'effort en faveur de l'emploi des seniors sera poursuivi et amplifié. En complément des nombreuses mesures déjà mises en œuvre au cours des dernières années, une aide à l'embauche d'un an pour les chômeurs de plus de 55 ans sera créée. Le développement du tutorat sera par ailleurs encouragé pour favoriser la transmission des savoirs et valoriser la transmission des savoirs et valoriser la fin de carrière.

## Départ à 62 ans, sauf pour les travailleurs « usés »

Le dossier de presse de présentation de la loi a le mérite de la clarté sur le point de la reconnaissance de la pénibilité : *« Les salariés doivent être physiquement usés au moment de leur départ en retraite »*. Le départ anticipé concerne les personnes ayant commencé à travailler tôt et

celles effectuant des métiers pénibles : dans ces 2 cas, le projet de réforme ne représente pas un progrès social.

**Salarié-es ayant travaillé tôt** : le gouvernement ne pouvait pas remettre en cause totalement ce qu'il avait accordé en 2003, ne pou-

vait pas repousser l'âge de départ à 62 ans pour tous, y compris des salariés ayant commencé à travailler très tôt et ayant cotisé au moins pendant la durée requise. Il est aujourd'hui possible de partir à 56, 58 ou 59 ans selon que l'on a commencé à travailler avant 16 ou 17 ans, et selon la

durée de cotisation (au moins la durée requise, parfois 2 ans de plus). Ce départ anticipé régresse car tout le monde subira le recul de deux ans de l'âge de départ : les départs anticipés ne seront plus à 56, 58 ou 59 ans, mais à 58, 59 ou 60 ans (et pas 61 ans : maigre consolation), ce qui correspondra à une durée de cotisation de 44 annuités ! Maigre consolation, partir à 60 ans sera toujours possible en ayant commencé à travailler à 17 ans... Le dispositif pour les « carrières longues » avait connu un grand succès depuis 2004, avec un nombre de départs annuels trois fois supérieur aux prévisions, ce qui témoigne de la réalité de la fatigue au travail. Du coup, en 2008, les conditions d'accès avaient déjà été durcies, et le projet de loi continue dans ce sens.

**Pénibilité :** beaucoup de salarié-es vont être déçus car seulement 10 000 d'entre eux par an seraient concernés-es.

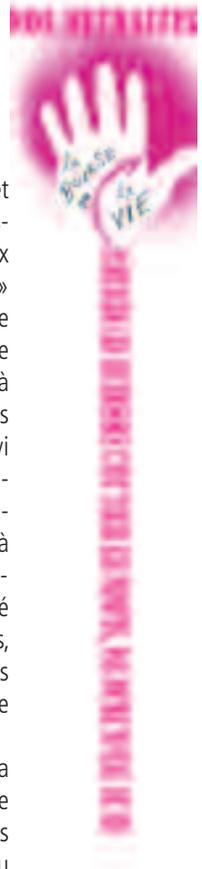
Nous sommes très loin de la prise en compte des salarié-es ayant subi des conditions de travail particulièrement pénibles ou une exposition à des substances dangereuses qui réduisent leur espérance de vie et/ou la durée de retraite en bonne santé. Dans le projet du gouvernement, **la pénibilité est réduite au handicap physique dûment constaté à l'instant T du départ en retraite.**

Elle n'est reconnue qu'à titre strictement individuel, sur constat de l'usure personnelle du salarié-e, qui devra avoir un taux d'incapacité égal ou supérieur à 20% pour prétendre à un départ avant 62 ans. De fait, il s'agit d'une **extension du régime d'invalidité** dont bénéficie aujourd'hui la victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle. Dans une période de remise en cause de la médecine du travail et même de la visite médicale annuelle par le patronat, il faudra veiller

à faire remplir son carnet de santé pour y enregistrer les « expositions aux risques professionnels » puis intervenir en fin de carrière pour tenter de faire valoir son droit à partir en retraite avant les 62 ans. De plus, ce suivi médical peut être à double tranchant, les entreprises ne tiennent pas à embaucher des personnes qui ont rencontré des difficultés physiques, qui risquent d'être moins performantes, voire malades...

Cette conception de la pénibilité va à l'inverse des principaux acquis des salarié-es sur la santé au travail. Le travailleur en milieu cancérigène peut être en bonne santé à 60 ans et décéder après 62 ans sans profiter de sa retraite, suite à une maladie contractée dans son travail.

Il y a quelques années, avec une telle loi, l'exposition à l'amiante n'aurait pas été prise en compte car le décès prématuré ne survient qu'après la retraite, en moyenne à 65 ans après 20 ans de latence.



## Le gouvernement

Prise en compte de la pénibilité au travail. Relèveront de ces dispositions les personnes atteintes d'une incapacité permanente au moins égale à 20%, sous réserve que cette incapacité résulte soit d'une maladie professionnelle, soit d'un accident du travail ayant entraîné des lésions de même nature. Les dépenses supplémentaires engendrées par les départs en retraite à raison de la pénibilité sont mises à la charge de la branche accidents du travail – maladies professionnelles, sous forme de versement d'une contribution.

Un malade ou un handicapé du travail ne pointerait plus au chômage, aura le droit de partir en retraite... mais il continuera d'être payé par la caisse de la branche accidents du travail pour alléger celle des retraites.

### L'incapacité (problème sensoriel et physique) est bien une conséquence des conditions physiques de travail.

Dans ce domaine également les situations sont très inégalitaires : si, à 35 ans, un cadre peut espérer vivre sans incapacité jusqu'à 69 ans, un homme qui a été ouvrier toute sa vie active subira une incapacité à 59 ans... et son départ en retraite à 60 ans limite la durée d'une fin de carrière très douloureuse... et évite aux employeurs d'avoir des salariés en incapacité d'assurer normalement leur travail.

L'Union syndicale Solidaires demande le maintien des âges actuels de départ, et un nouveau pas vers le progrès social :

— limitation de l'usure au travail, en réduisant le temps de travail dans les cas d'exposition à des dangers ou des stress spécifiques, en améliorant le rythme et les conditions de travail afin de supprimer, ou tout au moins de réduire lorsque cela n'est pas possible, les pénibilités,

— prise en compte collective des pénibilités restantes par des départs anticipés, afin de profiter d'une retraite en bonne santé.



## Deuxième orientation : renforcer l'équité du système de retraites.

**Le projet de loi comporte des dispositions qui renforcent le rapprochement des règles applicables aux fonctionnaires de celles applicables aux salariés du secteur privé.** Au-delà du relèvement de l'âge qui s'appliquera dans des conditions identiques, le Gouvernement revient sur trois différences qui ne sont pas justifiées par des spécificités de la fonction publique :

- le taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires pour leur retraite (7,85 % aujourd'hui) sera aligné en dix ans sur celui qui s'applique aux salariés du secteur privé (10,55 %) ;
- le dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de trois enfants sera fermé à compter de 2012. Cette fermeture respectera les droits acquis : les fonctionnaires parents d'au moins 3 enfants au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pourront continuer de bénéficier de ce dispositif sous réserve de remplir la condition de durée de service de 15 ans à cette date ;
- le minimum garanti applicable dans la fonction publique sera désormais soumis à la même condition de durée d'activité que le minimum de pension applicable aux salariés du secteur privé.

### Les grandes lignes du projet de contre-réforme des retraites s'attaquent aux salarié-es du privé comme aux fonctionnaires et aux agents publics.

Au nom d'une soi-disant équité entre public et privé, c'est à un alignement par le bas que sont soumis les fonctionnaires. Selon ce principe, les acquis sociaux s'engagent dans une régression sans fin car il y a toujours un point dans un régime

qui apparaîtra plus favorable que dans un autre.

Aujourd'hui, avec des méthodes de calcul différentes (dernier salaire ou moyenne des 25 meilleures années, prise en compte, ou pas, des primes), les retraites moyennes de la fonction publique sont équivalentes aux retraites moyennes du secteur privé (à niveau de qualification égal). Les taux de remplacement (rapport de la pension sur le salaire)

sont comparables entre public et privé (64%) pour des salaires moyens de deux fois le SMIC (niveau moyen dans la fonction publique) Il s'agit pour le gouvernement de tenter, une fois de plus, de diviser les salarié-es pour mieux imposer la régression sociale !

**Relèvement de toutes les bornes d'âge de départ** : au nom de cette équité, toutes les bornes d'âge de départ en retraite de la fonction



publique, seront relevées très rapidement de 2 ans remettant ainsi en cause le service actif permettant de partir plus tôt et la pénibilité de certaines missions, justifiant ce départ anticipé. Pour tous, ce sera 2 ans de plus à s'échiner, même cassés et usés par déjà tant d'années de travail.

### Allongement de la durée de cotisation :

si la loi Fillon, applicable dès 2004, n'avait pas modifié l'âge légal de départ en retraite, ni l'âge d'ouverture des droits (droit commun : 60 ans), elle avait cependant instauré comme dans le privé :

— l'allongement de la durée de service nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein (passage de 152 trimestres en 2004 à 167 trimestres en 2019),

— la mise en place d'un système de décote (coefficient de minoration de la pension à percevoir) par trimestre manquant. Le taux de décote applicable augmente chaque année pour aboutir à un

taux de 5% par année manquante (ou 1,25 % par trimestre) en 2019.

— et un système d'âge dit pivot (65 ans), à partir duquel la décote ne s'applique plus.

### Le projet 2010 aggrave ces mesures.

Il rallonge de 2 ans l'âge d'ouverture des droits (60 à 62 ans) et l'âge légal de départ à la retraite (65 à 67 ans), il augmente la durée de cotisation requise pour obtenir un taux plein et retarde d'autant l'âge où la décote ne trouvera plus à s'appliquer. Comme dans le privé, le passage de 65 à 67 ans s'effectue à raison de 4 mois de plus chaque année. Mais cet allongement commence dès 2011 pour les fonctionnaires (2016 dans le privé) et se cumule avec l'allongement déjà mis en place en 2004 (ce qui fait une évolution de 7 mois par an de 2011 à 2016 !).

**Ainsi, avant 2004**, tous les fonctionnaires pouvaient partir en retraite dès 60 ans, en étant assurés de percevoir une

pension au taux plein de 2 % par année d'exercice (soit 75% de l'ancien salaire avec 37,5 années de cotisation).

**A partir de 2004**, ils pouvaient toujours partir à ce même âge mais devaient cotiser plus longtemps pour obtenir la même pension et subissaient en plus une décote par trimestre manquant.

**Dès juillet 2011**, avec le projet actuel, ils ne pourront partir qu'à 60 ans augmentés de 4 mois par année, pour atteindre 62 ans en 2016 (génération 1956), avec application d'une décote qui ne s'annulera (par palier) qu'à 66 ans pour cette même génération et à 67 ans en 2020, pour tous.

Ainsi, pour les agents rentrés tardivement dans la fonction publique ou ayant eu des périodes d'inactivité (périodes de chômage ou de temps partiel avant 2004 ou non rachetées après 2004, etc), il faudra travailler encore plus longtemps, jusqu'à 67 ans pour obtenir une retraite sans décote.



**Exemple d'un-e fonctionnaire**, qui décide de partir dès l'âge légal de départ en retraite en ayant un traitement de base de 1 500 € pour le calcul de sa pension et 35 années de services (le détail des calculs figure en annexe) :

**Avant les contre-réformes :**

— **départ à 60 ans**

— **taux de remplacement (pension/salaire)**  
=  $35 \times 2 \% = 70 \%$

Soit un montant de pension à percevoir de  
 $1\ 500 \text{ €} \times 70 \% = 1\ 050 \text{ €}$

**Avec la réforme 2003 conjuguée au projet 2010**  
2010 retarde l'âge légal de départ : **départ à 60 ans et 4 mois.**

Taux de remplacement réel : **56,16 %**

Soit un montant de **pension à percevoir compte tenu de la décote :**

$1\ 500 \text{ €} \times 56,16 \% = 842,40 \text{ €}$

**L'application des contre-réformes entraînent une perte de :**  $1\ 050 \text{ €} - 842,40 \text{ €} = 207,60 \text{ €}$

Avec un nombre équivalent d'années d'exercice, pour obtenir une retraite équivalente à celle qu'il aurait perçue avant les contre-réformes, ce même fonctionnaire devra partir à 63 ans et 3 mois (âge d'annulation de la décote pour la génération 1951 - année 2011)

**Baisse des salaires d'environ 3 % en 10 ans :**

en voulant aligner le taux des cotisations retraite du public sur celui du privé, le gouvernement a harmonisé ce qui n'était pas harmonisable.

Dans le privé, le taux de cotisation est appliqué sur le salaire et sur les primes (puisque le montant de retraite servie tient compte de ces deux éléments) mais il diffère selon que le salarié est

cadre ou non cadre et qu'il cotise ou non à la caisse de retraite complémentaire des cadres.

Dans le public, le taux est uniforme, mais ne s'applique que sur le traitement indiciaire perçu. Seulement 20 % des primes sont soumises, depuis 2005, à un prélèvement dont le reversement au titre de la pension est incertain puisqu'il s'agit d'un système par « capitalisation ».

Aligner les taux de cotisations au nom de l'équité public-privé n'est qu'un prétexte fallacieux permettant d'entériner une baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Cette ponction représente une augmentation de 34 % de la cotisation et une baisse de 2,7% du traitement indiciaire. La dernière, et unique fois, où l'état avait baissé le salaire de ses fonctionnaires, c'était sous le gouvernement de Pierre Laval, l'année précédant 1936...

Ce projet de loi s'inscrit dans la démarche de baisse des dépenses publiques, chère à ceux

qui nous gouvernent : diminution des traitements, non paiement des pensions entre 60 et 62 ans (nouvel âge d'ouverture des droits à percevoir sa pension) et baisse des pensions à verser.

Cette baisse des salaires permettra donc à l'Etat de récupérer environ 3 000 millions d'euros sur

le dos des fonctionnaires et ainsi de combler la perte de recettes de 585 millions d'euros enregistrée par l'instauration du bouclier fiscal.

En 2009, 75 % des profits des entreprises du CAC 40 ont été versés aux actionnaires.

Comparés aux recettes supplémentaires que pro-

curera la contribution mise à la charge des plus riches, environ 3,7 milliards, on peut aisément se poser la question : qui coûte plus cher à l'Etat ? le fonctionnaire ou tout simplement la politique protectrice du gouvernement envers le patronat et les détenteurs de hauts revenus ?

Le gouvernement

### **Faire converger le minimum garanti sur les règles de son équivalent (minimum contributif) du régime général.**

Par souci d'équité entre fonctionnaires et salariés, le bénéfice du minimum garanti est désormais subordonné à l'accomplissement d'une carrière complète dans des emplois relevant des différents régimes de retraite ou au fait d'atteindre l'âge d'annulation de la décote ou encore de respecter la durée de services nécessaire pour l'annulation de la décote (militaires).

Par ailleurs, le minimum

garanti restera alloué automatiquement pour les départs en retraite pour invalidité, les départs anticipés au titre du handicap, et pour les départs anticipés pour les parents d'un enfant handicapé. En revanche, le minimum garanti conserve un montant sensiblement plus favorable que celui du minimum contributif quant à son montant. Ainsi, cette mesure rapproche les règles applica-

bles au minimum garanti de celles régissant le minimum contributif au régime général, qui est déjà soumis à des conditions de durée d'assurance ou d'âge.

Les fonctionnaires ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits ou la durée minimale de service de même que ceux dont les pensions sont déjà liquidées ne seront donc pas concernés par cette modification.



**Minimum garanti** : le régime des fonctionnaires prévoit un minimum garanti de pension, dont l'équivalent dans le secteur privé est le minimum contributif. Des différences existent cependant et, toujours au nom d'une pseudo équité, le projet de loi prévoit une harmonisation des règles d'attributions. Mais au lieu de prendre les dispositifs les plus favorables dans les deux systèmes et d'harmoniser par le haut, pour améliorer le sort des personnes concernées, c'est le contraire qui est envisagé.

Aujourd'hui, les fonctionnaires bénéficient de ce minimum dès qu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits (60 ans) même s'ils n'ont pas tous les trimestres de cotisation requis.

Dans le privé, un salarié ne peut avoir le minimum contributif qu'en poursuivant son activité jusqu'au moment où il a tous ses trimestres ou sous réserve qu'il attende l'âge dit du taux plein, à partir duquel cette exigence de trimes-

tres tombe, sinon son minimum contributif sera diminué au pro rata de la durée cotisée.

En appliquant la même mesure aux fonctionnaires, ces derniers n'auront plus que le choix entre bénéficier d'une pension diminuée ou se voir contraints de travailler, notamment pour les bas salaires, jusqu'à l'âge maximal de départ, soit 67 ans à compter de 2020.

Le minimum garanti restera toutefois alloué automatiquement pour les départs en retraite pour invalidité, pour les départs anticipés au titre du handicap et pour les départs anticipés pour les parents d'un enfant handicapé. Son montant, sensible-

ment plus favorable que celui du minimum contributif le restera.

**Encore une fois, cette réforme pénalisera ceux qui sont entrés tardivement** dans la fonction publique comme les jeunes ayant fait des études ou ayant longtemps galéré ou encore les personnes aux carrières heurtées, notamment de nombreuses femmes. Les fonctionnaires qui bénéficient du minimum garanti sont déjà dans une situation difficile avec un montant de pension qui permet tout juste de vivre. Ce sont ces personnes qui vont être concernées par ce dispositif encore plus restrictif qui va aggraver les inégalités !





**Exemple** : une fonctionnaire née en 1953, rentrée dans la fonction publique en 1988 (35 ans) après avoir élevé 3 enfants (nés avant son entrée dans la fonction publique), de catégorie C, indice terminal 364, de traitement indiciaire valeur actuelle : 1685 €, désire partir en retraite dès 60 ans. (Le détail des calculs figure en annexe, pour bien comprendre les règles)

**1) Avant le projet de réforme 2010 :**

En 2013, elle aura 60 ans et 25 ans de carrière (100 trimestres). Elle doit avoir 164 trimestres pour percevoir une pension au taux plein.

**Calcul du minimum garanti :**

Taux garanti pour 2013 : 57,5 % (pour 15 ans de service) + (2,5 points x 10 années supplémentaires au-dessus de 15 ans) = 82,50 %

Minimum garanti à percevoir : (en valeur annuelle 2010) : 12 804 € x 82,50 % = 1 0563,30 € / par mois : 880,27 €

**2 ) Avec le projet de réforme 2010 qui reprend la règle appliquée dans le**

**secteur privé** : le minimum garanti ne sera plus attribué à cette fonctionnaire née en 1953, dont l'âge de départ en retraite sera porté de 60 à 61 ans (donc départ en 2014). Le nombre de trimestres requis sera inchangé : 164 trimestres.

Montant de la **pension à percevoir compte tenu de la décote** : 1685 € x 34,56 % = 582,33 €.

C'est ce montant de pension qui sera servi à cette fonctionnaire.

**Perte enregistrée entre un départ avant la réforme de 2010 et après la**

réforme de 2010 :

880,27 € - 582,33€ = 297,94 €



## Tous les régimes sont concernés, y compris les régimes spéciaux

En 2007, les régimes spéciaux ont subi leur contre-réforme. A la SNCF, par exemple :  
 — le départ reste autorisé à 55 ans, mais la durée de cotisation passe à 40 ans (puis 41 ans ensuite) ce qui diminue fortement, selon les mécanismes dénoncés ci-dessus appliqués aux autres régimes.

— la décote est instaurée. Pour l'annuler, il faut travailler jusqu'à 57,5 ans (et 58,5 ans lors du passage de la durée de cotisation à 41 ans).

Les conséquences en sont une baisse de la pension qui impose à beaucoup de « faire du rab » pour perdre un peu moins, travailler plus longtemps pour gagner moins. Voici les exemples de 3 agents (exécution, maîtrise, cadre) : la pension baisse au fur et à mesure de l'application progressive (rapide) de la contre-réforme de 2007. La comparaison entre la première et dernière ligne montre l'ampleur de la baisse de la pension.

### EXEMPLE DE 3 AGENTS SÉDENTAIRES AVEC 33 ANS D'ANCIENNETÉ,

Départ :	Exécution Position 13)	Maîtrise (Position 21)	Cadre (Position 29)
Avant la contre-réforme	1438€	1902€	2641€
Au 2 <sup>nd</sup> semestre 2013	1341€	1771€	2454€
Au 2 <sup>nd</sup> semestre 2016	1234€	1629€	2258€
Au 2 <sup>nd</sup> semestre 2019 et après	1150€ *	1502€	2081€

*Calcul arrondi pension brute si départ à 55 ans (base RH0389 Avril 2010)*

*\* minimum pension*

**En 2010, les mêmes mesures que les autres régimes s'appliquent**, mais elles ne démarrent qu'en 2017 car la contre-réforme de 2007 ne se termine qu'en 2016.

**Interdire de prendre sa retraite à 55** (ou 50 ans pour certaines catégories) : l'âge d'ouverture de droits augmentera de 4 mois par année à compter de 2017 pour atteindre, 6 ans après, respectivement 57 ans et 52 ans. Les agents nés en 1962 (ou 1967) sont les premiers concernés par cette mesure.

**Baisser les salaires de 3,2 % à terme** : c'est la conséquence de l'évolution du taux de cotisation salariale actuel de 7,85% sera porté, sur une durée de 10 ans à partir de 2017, à 10,55%.

**Baisser la pension des futurs retraités.** La durée d'activité nécessaire pour bénéficier du taux plein de pension a déjà augmenté, du fait de la contre-réforme de 2007 : de 37,5 à 40 puis 41 ans. Le projet de loi va plus loin : 41 ans et 1 trimestre en 2017 ! En augmentant de plus en plus le nombre d'années de cotisation pour avoir 75% de l'ancien salaire, à un niveau tel qu'il ne peut être atteint, la pension baisse constamment, et fortement avec la décote qui réduit la pension de 5% par année manquante : même pas la moitié de l'ancien salaire avec 35 ans de cotisation !

**Limiter l'accès au minimum de pension**, qui permettait de ne pas partir avec une pension de misère pour les bas salaires. Le montant du minimum n'est pas modifié, mais il ne sera plus, à compter de 2017, donné après 25 ans de service : il faudra cotiser pendant la durée imposée pour une retraite à 75% (travailler pendant 41,25 ans à partir de 2017, plus au delà) ou attendre l'âge de suppression de la décote, 60 ans et 9 mois (ou 55 et 9 mois).

**De fait, les agents exécution ne partiront pas avec une pension de misère.** Ils seront obligés d'attendre le droit de bénéficier du minimum de pension, en travaillant 5 ans et 9 mois après l'âge de départ autorisé à 55 ans (ou 50 ans). Gouvernement et patronat auront réussi leur coup, faire travailler après 60 ans !

Voici l'exemple d'un agent exécution (position 15)

Agent embauché en 2002 à 30 ans	C 15 échelon 9
Calcul pension avant contre-réforme avec 25 ans de cotisation	1 188€
Calcul pension contre-réforme 2008 avec 25 ans de cotisation	1 150€ Minimum de pension
Calcul pension contre-réforme 2010 avec 27 ans de cotisation	966€

La contre réforme de 2008 ne lui fait perdre « que » 38 € car il « profite » du minimum de pension. Celle de 2010 lui fait perdre 184€ de plus. Comment survivre avec 966 € ? Il devra travailler 5 ans et 9 mois de plus jusqu'à l'âge pivot faisant disparaître la décote. Travailler plus pour gagner moins.

## Un complément de financement par des contributions fiscales nouvelles.

Par ailleurs, pour faire participer l'ensemble des assurés à l'effort de rééquilibrage des régimes de retraite, le Gouvernement proposera dans les prochaines lois de finances et de financement de la sécurité sociale des mesures de recettes à hauteur de 3,7 milliards d'euros en 2011. Ces mesures concerneront plus spécifiquement les hauts revenus (majoration de la tranche la plus élevée de l'impôt sur le revenu, renforcement de la taxation des stock options et des retraites chapeaux), les revenus du capital (augmentation des prélèvements proportionnels sur les revenus du patrimoine, suppression du crédit d'impôt sur les dividendes et imposition au premier euro des plus-values de cessions d'actions et d'obligations) et enfin les entreprises par des mesures sur les niches sociales dont elles bénéficient (annualisation du calcul des allègements généraux de charges notamment).

Le projet actuel du gouvernement annonce donc que « le Gouvernement proposera dans les prochaines lois de finances et de financement de la Sécurité sociale des mesures de recettes à hauteur de 3,7 milliards d'euros en 2011 ».

Ainsi, on sait déjà que lorsque seront engagées au Parlement les discussions sur le projet de réforme gouvernemental sur les retraites, rien de précis ne sera arrêté et connu quant à la nature et au montant des contributions fiscales et sociales qui pourront être demandées « pour faire participer l'ensemble des assurés ». Le seul enga-

gement du gouvernement est d'obtenir 3,7 milliards d'euros en 2011. On ne sait donc rien sur la pérennité des mesures qui seront prises, ou sur les limites dans le temps qui pourront être retenues. En effet, chaque année il y aura le débat parlementaire sur la loi de finances, et chaque année donc des mesures fiscales nouvelles pourront être prises, qui pourraient poursuivre cette orientation, mais qui pourraient tout autant les remettre en cause. Pendant le même temps, on a un calendrier précis des échelonnements de la contre-réforme dans le temps pour les salariés,

avec une aggravation régulière de leur situation.

**Des mesures devraient concerner les hauts revenus, par une majoration de la tranche la plus élevée de l'impôt sur le revenu,** par un

renforcement de la taxation des stock-options et des retraites chapeaux.

L'annonce déjà faite que la majoration de l'impôt sur le revenu porterait seulement sur un passage de 40% à 41% du taux d'imposition de la tranche supérieure montre bien les limites des ambitions du gouvernement dans sa volonté de « faire participer les riches ». Il faut avoir en mémoire que



jusqu'en 1986 le taux de la tranche maximum de l'impôt sur le revenu était de 65% ; qu'après plusieurs baisses, il a été fixé à 56,8% en 1994, puis, après de nouvelles baisses, à 48,09% en 2004, et à 40% en 2007 par la majorité parlementaire qui vote toujours les lois en 2010 ! En remontant le barème de 40% à 41% nous serons toujours largement en deçà du taux de 2006 et cette catégorie de contribuables pourra continuer de montrer par divers moyens sa gratitude au gouvernement, à ses chefs, et à ceux qui les servent si bien.

**Le gouvernement nous annonce, de nouveau, un renforcement de la taxation des stocks options et des retraites chapeaux.** Les mêmes nous ont déjà habitués, particulièrement depuis l'éclatement au grand jour des scandales de certaines rémunérations pendant la période la plus tendue de la crise financière de 2008, à des annonces du même

ordre : avec « le secret bancaire, c'est terminé », « les paradis fiscaux, c'est fini », nous avons entendu « les rémunérations scandaleuses, ça suffit ». Mais nous en sommes toujours aux annonces pour rassurer le grand public, malgré aussi les déclarations fracassantes qui précèdent les réunions des G20 ou de l'OCDE.

**La vraie mesure serait de considérer tous ces revenus comme des salaires, et de les faire contribuer aux cotisations sociales** « comme tout le monde », et à l'impôt sur le revenu « comme tout le monde ». Ce serait là une réforme courageuse, pour utiliser un qualificatif souvent retenu par les gouvernements pour leurs mesures rétrogrades pour les salariés : elle réduirait rapidement le niveau scandaleux de ces modes de rémunérations, et elle amènerait des rentrées substantielles à la Sécurité sociale.

**Le gouvernement annonce encore que des mesures concerne-**

**raient les revenus du capital.** Il y aurait une augmentation des prélèvements proportionnels sur les revenus du patrimoine. Ce qu'il faut, en réalité, c'est la suppression de toute taxation proportionnelle et forfaitaire de ces revenus, **qui devraient être imposés comme les autres revenus à l'impôt sur le revenu**, dont la progressivité devrait être sérieusement renforcée. La double annonce de la suppression du crédit d'impôt sur les dividendes et de l'imposition au premier euro des plus-values de cessions d'actions et d'obligations mérite qu'on attende sa transformation en loi nouvelle effective.

**Enfin le gouvernement prévoit de viser les entreprises par des mesures sur les niches sociales** dont elles bénéficient. On pourrait s'attendre à une suppression de toutes les dispositions qui conduisent à réduire ou supprimer des cotisations sociales aux motifs

qu'elles seraient favorables aux créations d'emplois, alors qu'aucune démonstration n'a jamais pu être faite de leurs effets positifs réels sur l'emploi. L'ambition gouvernementale est des plus réduites : il s'agirait d'annualiser le calcul des allègements généraux de charges, notamment ! Pour les entreprises, le

bilan restera « largement positif », ne serait-ce qu'avec la récente réforme de la taxe professionnelle.

Même si le gouvernement annonce que ces petites surtaxes ne seront pas « protégées » par le bouclier fiscal, **le scandale du bouclier fiscal** demeure et nous aurons encore l'année prochaine

près de 900 contribuables, ceux qui disposent d'un patrimoine déclaré supérieur à 15,5 millions d'euros, qui recevront un chèque d'une valeur moyenne de 370 000 euros venant du Trésor public. C'est une autre façon de convaincre que **le projet gouvernemental est totalement injuste.**

### Troisième orientation : les dispositifs de solidarité qui font la force du système français sont intégralement préservés et même renforcés pour certaines catégories d'assurés ■

Le Gouvernement propose différentes mesures :

- les jeunes en situation précaire pourront valider six trimestres au titre de leur première période de chômage non indemnisé contre quatre aujourd'hui ;
- les femmes peuvent aujourd'hui être pénalisées par la maternité puisque les indemnités journalières qu'elles perçoivent pendant le congé maternité ne sont pas prises en compte dans le salaire de l'année de leur accouchement, ce qui peut faire baisser leur pension. Il sera mis un terme à cette situation et les indemnités journalières de maternité seront désormais assimilées à des salaires, pour la retraite. Parallèlement, des mesures destinées à garantir que les entreprises s'investissent dans la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes seront mises en œuvre.

**Les jeunes et les femmes seront les plus durement touchés** par cette contre-réforme. Le gouvernement en est tellement conscient, qu'il en limite très légèrement les effets et en profite

pour prétendre mettre en place des « dispositifs de solidarité » à destination de ces deux catégories, pour jeter de la poudre aux yeux.

Mais en agissant ainsi, il ne répare pas les injus-

tices que leur font subir les mesures d'allongement de la durée de cotisation, de recul de l'âge de départ et de la mise en place d'un système de décote doublement pénalisant, et qui percutera

Le gouvernement



plus souvent les personnes ayant eu des « carrières » hachées, les femmes bien souvent, et les jeunes qui entrent de plus en plus tardivement dans l'emploi.

**Les jeunes** sont déjà les premiers à subir le chômage et la précarité (le taux de chômage des jeunes est de 24 %, et 23 % des jeunes salariés sont à temps partiel) ce qui, cumulé à l'allongement de la durée des études, retarde de plus en plus leur entrée dans l'emploi stable et donc, parallèlement, la perspective d'une retraite à taux plein. L'allongement de la durée de cotisation projeté par le gouvernement viendrait encore aggraver cette situation, repoussant encore plus loin la possibilité d'avoir une retraite à taux plein.

Face à cela, la seule proposition du gouvernement est de valider six trimestres au titre de la première période de chômage non indemnisé au lieu de quatre aujourd'hui. Or, si l'on cumule les différents

allongements depuis la contre-réforme de 1993 jusqu'à celle en projet actuellement, ce ne sont pas moins de 16 trimestres supplémentaires qui ont été imposés. Ces deux trimestres que concède le gouvernement sont donc parfaitement insignifiants ; ce dont les jeunes ont besoin, c'est que l'ensemble des périodes de chômage soit validé et indemnisé, et surtout que soit mise en place une véritable politique de l'emploi en leur faveur... notamment en libérant des emplois en laissant les salarié-es plus âgé-e-s partir en retraite dès 60 ans.

**Les femmes subissent des inégalités persistantes et des discriminations** dans la sphère professionnelle, qui se manifestent par des salaires en moyenne inférieurs de 25% à ceux des hommes, des difficultés pour accéder à de meilleures qualifications ou à des responsabilités. Elles subissent en premier lieu les situations de travail sous-qualifiées, mal

payées, précaires et le temps partiel. C'est sur elles que reposent essentiellement les tâches familiales liées à la prise en charge des enfants : cela les conduit à interrompre leur carrière beaucoup plus souvent que les hommes. Des salaires inférieurs et des durées plus faibles de cotisation se cumulent et amplifient les écarts au niveau des pensions. Ainsi, 50 % des femmes retraitées contre 20 % des hommes retraités avaient en 2004 une retraite inférieure à 900 €. Les femmes ont, en intégrant les dispositifs familiaux et conjugaux, une pension moyenne qui ne représente que 62 % de celle des hommes. Sans ces dispositifs, leur pension ne représente plus, en moyenne, que 48% de celle des hommes.

**Dans la situation actuelle, les personnes ayant des durées validées insuffisantes pour obtenir une pension à taux plein attendent souvent l'âge de 65 ans,**

dit du taux plein, pour ne pas subir la décote. Parmi ces personnes, les femmes sont sur-représentées. Selon la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse), pour la génération 1938, une femme sur 3 est partie à l'âge de 65 ans ou plus, contre 1 homme sur 20 (Source : DREES, 2004). En 2009, 24,1 % des femmes assurées du régime général sont parties à 65 ans ou plus tard, contre 16,5 % des hommes. Sur la génération née en 1943, 76 % des femmes parties à 65 ans avaient cotisé moins de 35 ans, et ceci une fois intégrées les majorations de durée d'assurance pour enfants.

**Alors que les dispositifs familiaux permettent de compenser – même insuffisamment – les inégalités de pension entre les sexes, les précédentes réformes les ont réduits, et ils continuent aujourd'hui à être remis en cause, et cela au nom même de l'égalité !**

**Ainsi de la bonification d'un an de cotisation** qui était accordée par enfant aux mères dans la fonction publique et deux ans de MDA (majoration de durée d'assurances) dans le régime général.

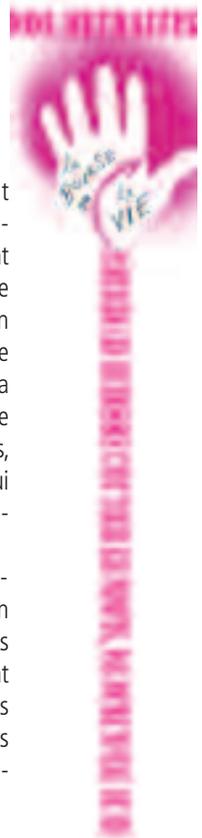
Dans la fonction publique, la loi de 2003 a établi l'égalité entre hommes et femmes... par un alignement par le bas. De plus, les nouvelles modalités incitent les mères à interrompre leur activité : pourtant le modèle social de l'interruption d'activité pour s'occuper des enfants ne correspond pas au choix des femmes d'aujourd'hui et va à l'opposé de l'égalité.

Dans le régime général, la remise en cause de la MDA de 2 ans est arrivée en discussion à l'automne 2009, toujours au nom de l'égalité. Suite à l'opposition syndicale, le gouvernement a tranché provisoirement pour un compromis : une année reste attribuée aux mères, l'attribution de la seconde doit se faire à l'un ou l'autre des parents, conformément au choix

du couple, ce qui n'est pas acceptable. Les inégalités dans le privé étant plus fortes que dans le public, la MDA y joue un rôle plus important de « compensation » et la réduire affaiblira encore les retraites des femmes, en particulier de celles qui ont les plus basses pensions.

Là encore, le gouvernement feint de prendre en compte la situation des femmes, mais il ne revient pas sur les restrictions imposées aux dispositifs familiaux par les précédentes contre-réformes.

**Face aux inégalités durables et structurelles entre hommes et femmes** dans le monde du travail, et compte tenu du fait que la retraite amplifie ces inégalités, des mesures particulières visant à les compenser sont nécessaires pour que leur retraite n'amplifie pas les inégalités de la vie active. Les lois en faveur de l'égalité professionnelle et de l'égalité salariale se sont succédées, certaines mesures correctrices commencent à être



prises dans certaines grandes entreprises. Mais la situation évolue très peu. En effet, il ne suffit pas, qu'entreprise par entreprise, des mesures soient prises, car les métiers où les femmes sont plus nombreuses continuent à avoir des qualifications et des salaires bas, et qu'il en est de même pour les secteurs qui emploient en masse des

salarié-es à temps partiel, en général des femmes. Tant que l'égalité globale dans la sphère professionnelle ne sera pas atteinte, la question des retraites restera un lieu d'amplification des différences. Toutes les contre-réformes depuis 1993 ont pénalisé davantage les personnes aux carrières incomplètes, les temps partiels payés parfois à un niveau insuffisant pour valider un trimestre. Le dispositif d'allongement de la période de calcul du salaire de référence pour la retraite a lui aussi touché les femmes de manière disproportionnée : lorsque les carrières sont plus courtes, sélectionner les 25 meilleures années oblige à piocher beaucoup plus dans les « mauvaises années ».

Le dispositif d'allongement de la période de calcul du salaire de référence pour la retraite a lui aussi touché les femmes de manière disproportionnée : lorsque les carrières sont plus courtes, sélectionner les 25 meilleures années oblige à piocher beaucoup plus dans les « mauvaises années ».

Le gouvernement

### Dispositions intéressant l'égalité professionnelle

Depuis 1983, les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont tenues de lui transmettre, chaque année, des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. En dépit de ces obligations, les comités d'entreprise ne disposent pas de ces informations dans de nombreuses entreprises. Il s'agit donc de prévoir un dispositif de sanction de l'absence de diagnostic en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

La sanction prendrait la forme d'un prélèvement de 1% sur la masse salariale brute et serait affectée au financement des retraites.

**On en est depuis près de 30 ans toujours au même point : plus d'une dizaine de lois et décrets existent pour atteindre l'égalité salariale, qui ne progresse plus.** Les diagnostics en matière d'égalité professionnelle sont obligatoires depuis 1983, de même que des plans d'actions dans les entreprises. Et

le projet de loi prévoit un dispositif de sanction, non pas pour absence de résultats sur l'égalité, non pas pour absence de plans d'actions... mais simplement pour absence de diagnostic ! Non seulement les inégalités de retraite entre hommes et femmes n'ont, une nouvelle fois, pas été

prises en compte, mais elles sont niées. A la place, on a droit à une présentation mensongère et lénifiante de la situation actuelle. Ce n'est pas la mesurette qui consiste à prendre en compte les indemnités de maternité dans le calcul de la pension, qui changera quoi que ce soit à la situation.

## Favoriser le maintien en activité des fonctionnaires et des militaires

En mettant fin au dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs.

Ce dispositif, spécifique au secteur public (départ en moyenne à 50 ou 54 ans selon les fonctions publiques) n'a plus le caractère nataliste ayant justifié sa création en 1924.

Pour Solidaires, cette disposition existante ne représentait pas un aspect progressiste : d'origine nataliste, elle permet de partir en retraite plus tôt, mais sans tenter de donner des moyens de vivre correctement, contrairement aux autres mesures dont bénéficient les femmes (majoration de durée ou d'assurance). Nous ne sommes pas pour autant d'accord avec sa suppression très rapide, car elle va priver les personnes qui bénéficiaient de celles-ci des conditions favorables votées en 2003 puisqu'elles les personnes qui avaient 3 enfants aux conditions de la loi pouvaient jusqu'à aujourd'hui prendre leur retraite en

restant sur une durée de 37 ans et demi.

**Exemple d'une fonctionnaire** née en 1955 et ayant commencé à travailler à 23 ans (c'est la moyenne) et voulant partir tout de suite à 55 ans. — **si elle profite de cette possibilité**, elle bénéficie des règles du moment de la naissance de son 3<sup>e</sup> enfant, d'avant 2004. Elle a 32 ans de cotisation et part avec  $75 \times 32 / 37,5 = 64\%$  du salaire.

— **si elle refuse ce départ anticipé, elle subit les contre-réformes**, application générationnelle née en 1955, part à 62 ans avec 39 ans de cotisation pour 41,5 années (166 T) exi-

gées et subit 12,50 % de décote. Elle part avec  $(75\% \times 39) / 41,50$  auquel on retire 12,50 % ce qui donne **57,98 % du salaire**.

C'est intéressant, momentanément, car les contre-réformes ont tellement dégradé les pensions, qu'il est plus intéressant de partir aux anciennes conditions même avec beaucoup moins d'années de cotisation. Bien sûr, ces conditions extrêmes ne sont valables que tant que l'âge de la femme lui permet son 3<sup>e</sup> enfant avant 2004, mais cela va durer quelques années. Si le 3<sup>e</sup> arrive à 40 ans, il faut être née avant 1964 et avoir 62 ans au plus tard en 2036.

**Solidaires revendique le maintien des dispositions de 2003 jusqu'à extinction du dispositif.**

# Les propositions de Solidaires

Un système de retraite devrait avoir pour objectif de permettre aux salarié-es de profiter réellement de leur temps de retraite par un bon niveau de vie et de réduire les inégalités de la vie active. C'est pourquoi Solidaires revendique :

- l'âge de départ à 60 ans avec une retraite complète, avec un départ à 55 ans pour les salariés ayant effectué des travaux pénibles et le maintien des régimes spéciaux,
- suppression de la décote qui pénalise particulièrement les femmes
- l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires, afin de maintenir la parité d'évolution des revenus entre actifs et retraités, et des salaires pris en compte pour le calcul du montant de la retraite
- une retraite qui réduit les inégalités de la vie active et garantit un taux de remplacement de 75 % du salaire calculé sur le meilleur salaire moyen de 6 mois consécutifs et significatifs
- 37,5 annuités de cotisations pour avoir une retraite à taux plein et en premier lieu abandon de la règle adoptée en 2003 qui affecte la plus grande partie de la croissance de l'espérance de vie à l'augmentation de la durée de cotisation,
- la validation (sans rachat) des périodes de chômage, d'étude et de stage dès l'âge de 18 ans
- pas de retraite inférieure au SMIC
- revalorisation du minimum vieillesse et du minimum contributif
- plan de rattrapage des salaires des femmes au titre de la réparation des inégalités (comme l'ont fait certaines entreprises), ce qui contribue à augmenter les recettes en cotisations pour les retraites et améliore les futures pensions. Sanction de 1% de la masse salariale pour absence de résultats concrets en matière d'élimination des inégalités
- majoration du taux de cotisation des employeurs pour les emplois à temps partiel, par exemple cotisation sur une base de temps plein
- répartition plus juste des bonifications pour enfants
- remplacement des mesures de type de l'allocation parentale d'éducation par une mesure égalitaire de congé parental, c'est-à-dire destinée à être prise par les deux parents
- amélioration du taux d'emploi des femmes et diminution du temps partiel imposé ou « choisi faute de mieux » par le développement d'un service public d'accueil de la petite enfance, et de services d'aide à la dépendance.

Pour financer ces mesures, il faut rééquilibrer la part des salaires dans la valeur ajoutée, la richesse créée par les salariés dans les entreprises. Cela peut prendre la forme d'une augmentation de la part patronale des cotisations sociales qui serait compensée par une baisse des dividendes versés aux actionnaires, ce qui permettrait de ne pas toucher à l'investissement productif.

## Annexe 1 sur les conséquences des contre-réformes pour les fonctionnaires

**Exemple d'un-e fonctionnaire**, qui décide de partir dès l'âge légal de départ en retraite en ayant un traitement de base de 1 500 € pour le calcul de sa pension et 35 années de services.

### Avant les contre-réformes :

- départ à 60 ans
- taux de remplacement (pension/salaire) =  $35 \times 2 \% = 70 \%$
- Soit un montant de pension à percevoir de  $1\ 500 \times 70 \% = 1\ 050 \text{ €}$

### Avec la réforme 2003 conjuguée au projet 2010

2003 impose :

- une augmentation de la durée de service nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein de 75 % : la valeur des années diminuera donc à chaque fois que la durée de service augmentera.
- l'application d'une décote par trimestres manquants  
2010 retarde l'âge légal de départ : **départ à 60 ans et 4 mois.**  
2003 et 2010 ont pour conséquences :
- Nombre de trimestres cotisés requis : 163
- Taux de remplacement pour 35 années d'exercice (140 trimestres) :  
 $75 \% \times 140 / 163 = 64,41 \%$  (valeur de l'année 1,84 %)

### Calcul du nombre de trimestre sur lequel le coefficient de décote sera appliqué

C'est la solution la plus avantageuse entre :

- 1) nombre de trimestre séparant l'âge où le fonctionnaire part en retraite, de l'âge où la décote ne s'applique plus : ici on compare 60 ans et 4 mois avec 63 ans et 1 mois = 11 trimestres
  - 2) différence entre le nombre de trimestres requis et le nombre de trimestres cotisés : ici on compare 163 trimestres avec 140 = 23 trimestres.
- Le 1) étant la solution la plus avantageuse pour le fonctionnaire, ce sont 11 trimes-

tres sur lesquels le coefficient de minoration de 0,75 % sera appliqué.  
Décote :  $0,75\% \times 11 = 8,25 \%$

Taux de remplacement réel :  $64,41 \%$  -  $8,25 \%$  = **56,16 %**  
Soit un montant de **pension à percevoir compte tenu de la décote**  
 $1\ 500 \text{ €} \times 56,16 \%$  = 842,40 €

**L'application de la décote entraînera une perte de :**  
 $1\ 050 \text{ €} - 842,40 \text{ €} = 207,60 \text{ €}$

Avec un nombre équivalent d'années d'exercice, pour obtenir une retraite équivalente à celle qu'il aurait perçue avant les contre-réformes, ce même fonctionnaire devra partir à 63 ans et 3 mois (âge d'annulation de la décote pour la génération 1951 - année 2011)

## Annexe 2 sur les modifications du minimum de pension

**Exemple** d'une fonctionnaire née en 1953, rentrée dans la fonction publique en 1988 (35 ans) après avoir élevé 3 enfants (nés avant son entrée dans la fonction publique), de catégorie C, indice terminal 364, de traitement indiciaire valeur actuelle : 1685 €, désire partir en retraite dès 60 ans.

### 1) Avant le projet de réforme 2010 :

En 2013, elle aura 60 ans et 25 ans de carrière (100 trimestres). Elle doit avoir 164 trimestres pour percevoir une pension au taux plein.

### Calcul normal de la pension :

Taux de remplacement :  $75 \%$  x  $100 / 164 = 45,73 \%$  (valeur de l'année : 1,829 %)

### Calcul du nombre de trimestre sur lequel le coefficient de décote sera appliqué

C'est la solution la plus avantageuse entre :

- 1) nombre de trimestres séparant l'âge où le fonctionnaire part en retraite, de l'âge où la décote ne s'applique plus : ici on compare 61 ans avec 64 ans et 3 mois = 15 trimestres (maximum à appliquer 13 trimestres)
- 2) différence entre le nombre de trimestres requis et le nombre de trimestres cotisés : ici on compare 164 trimestres avec 100 = 64 trimestres.

Le 1) étant la solution la plus avantageuse pour le fonctionnaire, ce sont 13 trimestres où le coefficient de minoration de 1% sera appliqué.

Décote :  $1\% \times 13$  trimestres (maxi) = 13 %

Taux de remplacement réel :  $45,73\% - 13\% = 32,73\%$

Montant de **pension à percevoir compte tenu de la décote** :

$1\ 685\ € \times 32,73\% = 551,50\ €$

**Calcul du minimum garanti :**

Taux garanti pour 2013 :  $57,5\%$  (pour 15 ans de service) + (2,5 points x 10 années supplémentaires au-dessus de 15 ans) =  $82,50\%$

Minimum garanti à percevoir : (en valeur annuelle 2010... 2013 non connue)

$12\ 804\ € \times 82,50\% = 1\ 0563,30\ € / \text{par mois} : 880,27\ €$

**Le service des pensions servira automatiquement, après calcul de comparaison, le montant correspondant au minimum garanti.**

2) Avec le projet de réforme 2010 qui reprend la règle appliquée dans le secteur privé : le minimum garanti ne sera plus attribué :

- si le nombre de trimestres requis n'est pas atteint ou

- si le fonctionnaire n'attend pas l'âge de départ maximum pour partir en retraite.

Pour la fonctionnaire née en 1953, l'âge de départ en retraite sera porté de 60 à 61 ans (donc départ en 2014). Le nombre de trimestres requis sera inchangé : 164 trimestres. Par rapport à l'exemple précédent, la durée de service sera augmentée de 1 an (en raison de l'augmentation de l'âge légal de départ).

**Calcul normal de la pension :**

Taux de remplacement :  $75\% \times 104 / 164 = 47,56\%$

Décote :  $1\% \times 13$  trimestres (maxi) = 13 %

Taux de remplacement réel :  $47,56\% - 13\% = 34,56\%$

Montant de la **pension à percevoir compte tenu de la décote** :

$1\ 685\ € \times 34,56\% = 582,33\ €$

C'est ce montant de pension qui sera servi à cette fonctionnaire.

**Perte enregistrée entre un départ avant la réforme de 2010 et après la réforme de 2010 :**

$880,27\ € - 582,33\ € = 297,94\ €$

# Solidaires

[Lettre hebdo](#) [Ecrivez-nous](#)

[Plan du site](#)

[A propos](#)

[Espace privé](#)

[Qui sommes-nous ?](#)

[A LA UNE](#)

[Expressions](#)

[Fiches techniques Retraites Fp \(n°1 à 4\)](#)

[Dossiers](#)

[Tract Solidaires Fp pour le 7 septembre](#)

[Retraites](#)

[Grève générale le 7 septembre \(Clip Solidaires\)](#)

[Fonctions publiques et Assimilés](#)

[Lettre Hebdo n° 31/32 - 1er / 15 Août 2010](#)

[Solidaires Industrie](#)

[Femmes](#)

[Solidaires en action - n° 45 \(09 Août 2010\)](#)

[Retraité-es Solidaires](#)

[Face à la xénophobie et à la politique du pilori : liberté, égalité, fraternité](#)

[Formation syndicale](#)

[Conditions / Santé au travail](#)

[Le gouvernement s'aligne sur le FN, les artistes ripostent](#)

[International](#)

[Calendrier militant](#)

[Infos pratiques](#)

[Liens solidaires](#)

**Union syndicale Solidaires**

**144 Boulevard de la Villette - 75 019 Paris**

**tel : 01 58 39 30 20 - fax : 01 43 67 62 14**





Retrait  
de la loi de 2003

Exel

Supplément à Expressions solidaires - Journal édité par l'Union syndicale SOLIDAIRES  
Commission paritaire et ISSN : en cours - Dépôt légal : à parution  
Directrice de publication : Anniek Coupé - Rédaction : 114 boulevard de la Voltaire - 75019 Paris  
Tél : 01 38 39 30 20 - Fax : 01 43 67 62 14 - contact@solidaires.org  
Imprimerie : Delta Papier - 4, rue Botzaris - 75019 Paris - Tél : 06 88 69 88 34