# Spécial RETRAITES

## Informer, débattre, mobiliser...

### Edito

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

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

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

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

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

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

Pour la FSU, si la question du financement des retraites se pose, il est indispensable pour en parler sérieusement de traiter de la situation actuelle de l'emploi, celui des jeunes comme celui des seniors, des salaires et donc de la nécessité de rééquilibrer le partage des richesses en faveur des salariés. Non, les salariés, chômeurs et retraités ne doivent payer la

crise une deuxième fois par une réforme des retraites justifiée par une aggravation des déficits due à la crise et à une politique d'exonération fiscale et de cotisation qui profite aux plus riches. Oui, l'augmentation de la productivité doit profiter aux salaires et aux retraites, et il est possible de consacrer une part plus importante des richesses produites au financement des retraites.

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

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

Bernadette Groison
Secrétaire générale de la FSU

**Pour en savoir plus…**

**Le site de la FSU Ile de France : http://idf.fsu.fr/**
**Le site de la FSU nationale : http://www.fsu.fr rubrique « Dossiers/Retraites »**

# Des régimes différents

## Avant réformes : 84% dans le privé, 77% dans le public

A la création du " régime général " de la sécurité sociale en 1946, préexistaient des régimes de retraite professionnels. Le code des pensions pour les fonctionnaires remonte par exemple à 1853.
Parce qu'ils apportaient des garanties plus importantes, ces régimes se sont maintenus, tandis que le régime général se voyait complété par des régimes complémentaires, gérés par les organisations syndicales et patronales, devenus obligatoires en 1973. L'IRCANTEC concerne ainsi les agents non titulaires de la Fonction publique.

**Avant les réformes Balladur et Fillon, ces régimes aux règles fort différentes assuraient des droits comparables.**

Ainsi, pour la génération 1930, le taux de remplacement moyen pour une carrière complète, c'est-à-dire le rapport entre la pension nette et le dernier salaire net, variait selon le revenu pour les salariés du secteur privé de 100% à 59% (moyenne 84%) et pour ceux du public de 80% à 69% (moyenne 77%) . Le salaire de référence du régime général était calculé sur les 10 meilleures années, celui de la FP étant le traitement sans indemnités des six derniers mois.

Les réformes en œuvre vont considérablement dégrader la situation. Ainsi, selon une estimation de l'IRES et de la CGT, un salarié du régime général né en 1985 et cessant son activité à 60 ans aurait un taux de remplacement de 47% (35% pour un cadre) et un fonctionnaire de 54%. Référence : 25 meilleures années dans le premier cas, et six derniers mois dans le second.

**Au nom de " l'équité ", Fillon pointe les six derniers mois** dans la FP, comme si un seul paramètre pouvait décrire l'ensemble. Que cachent ces propos ? Une diminution probable du taux maximum de la pension acquise par la durée des services dans la Fonction publique, au profit du développement de la retraite additionnelle, le premier fonds de pension public par capitalisation en France ? Dans tous les cas, la volonté de tirer vers le bas les pensions de tous est certaine.

Aucune de ces approches ne correspond au choix de la FSU, qui défend des objectifs communs pour tous : ceux d'une retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75% du dernier traitement pour 37 annuités et demi.

*Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivites publiques*
*DRESS, échantillon inter-régimes.*
*Institut de recherche économique et sociale*
*Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.*

Le code des pensions : des spécificités liées au statut de la Fonction publique.
Le choix politique de placer les fonctionnaires à l'abri de l'arbitraire, des pressions, de la corruption s'est traduit par la garantie de la carrière et par celle de la " continuation du traitement " à la radiation des cadres. Les pensions sont inscrites au budget de l'Etat. Pour les fonctionnaires des versants territoriaux et hospitaliers de la Fonction publique, qui relèvent de la CNRACL , les règles sont identiques à celles du code des pensions.
S'attaquant au statut et à ses règles collectives, le gouvernement remet en cause le pouvoir d'achat des traitements au profit d'une rémunération indemnitaire individualisée et les droits à pension. Il conteste le calcul de la pension en référence aux 6 derniers mois.
Pourtant, l'amélioration des traitements au cours de la carrière compense pour les fonctionnaires leur faiblesse en début de carrière. Calculer la pension sur le dernier traitement, c'est aussi rémunérer la fidélité d'un agent au service de l'intérêt général. Mais cette valeur n'est plus en vogue au sein du gouvernement.

# La FSU propose...

**La FSU défend des objectifs communs pour tous : ceux d'une retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75% du dernier traitement pour 37 annuités et demi.**

# Les comptes notionnels

## Régimes par points, comptes notionnels…
## Les mirages d'une retraite à la " carte "

### Des choix politiques

Certains pensaient avoir trouvé la solution miracle : il suffisait de changer de système pour résoudre les problèmes de financement. Esquivant le débat démocratique, ils voyaient dans la technique des régimes en points ou en comptes notionnels, la réforme " big bang " permettant l'ajustement automatique des prestations. Pouvait-on rêver mieux qu'un système qui se refusant à aborder la question d'un financement collectif et solidaire conduirait à une baisse généralisée du niveau des pensions en permettant de se dégager de toute responsabilité politique ?

A la demande du Parlement, le COR a ainsi étudié les possibilités techniques d'une réforme en profondeur de tous les régimes de base, faisant évoluer ceux-ci vers un régime en points ou en comptes notionnels.

Si, techniquement, tout est envisageable, le COR rappelle que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques. Sans surprise le COR conclut également qu'aucune technique ne règle à elle seule les problèmes de financement.

Quelles que soient l'architecture du système ou la technique, il convient d'abord d'observer que les dernières réformes en Europe en accentuant le caractère contributif des systèmes de retraite, ont conduit à affaiblir le niveau des pensions publiques et à accroître les inégalités. Pour répondre à cette baisse du niveau des pensions, les salariés sont incités à épargner davantage… sans qu'on s'interroge plus avant sur les avantages fiscaux qui accompagnent cette incitation et qui représentent une charge supplémentaire pour la collectivité.

### Gommer tout repère collectif

Pour la FSU, le passage à un régime par points ou en comptes notionnels aurait pour principale conséquence d'individualiser les droits, rendant le système dans son ensemble plus contributif en mimant un mécanisme proche de la capitalisation. Ces deux régimes font disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation. Notre système de retraite serait ainsi dégagé de toute obligation en matière de taux de remplacement et de niveau de vie des retraités, chaque individu étant renvoyé à sa responsabilité individuelle pour construire sa retraite. Or tout le monde sait que la question du choix est fictive. Les choix individuels sont contraints par des situations inégales d'emploi, de pénibilité du travail et de revenus, ce qui conduit à accroître les inégalités de retraites.

A l'inverse, les régimes en annuités tels que nous les connaissons, avec leurs imperfections, ont au moins une qualité. Avec des modalités propres prenant en compte la diversité des carrières, ils ont un objectif commun, parfaitement lisible : assurer un revenu de remplacement à la cessation d'activité. Ce qui fait de la retraite à la fois un élément du contrat salarial, un élément du pacte social entre les générations et au sein d'une même génération en opérant des redistributions tenant compte des inégalités et des aléas de la carrière.

Pour ces différentes raisons, la FSU lors de son dernier congrès, a fait le choix de s'opposer à une réforme systémique qui instaurerait une plus grande "insécurité sociale " pour les salariés. Ce type de réforme remettrait en cause de fait le droit à la retraite pour tous, à un âge donné, en renvoyant chacun à sa situation individuelle. Elle ferait reposer aux salariés seuls la responsabilité de devoir travailler plus longtemps pour compenser la réduction des droits à pension.

# Effet des réformes

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

### Un bouleversement des fins de carrière

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

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

### Des pensions plus faibles

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

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

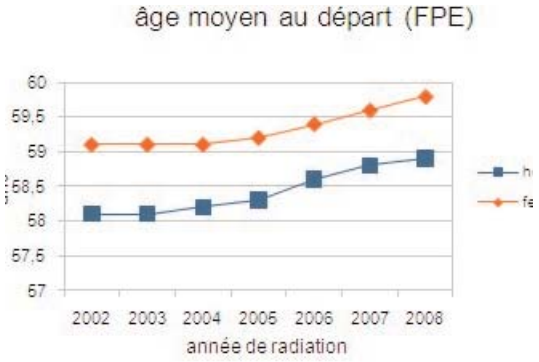
Ircantec (retraite complémentaire des non titulaires, qui relèvent du régime général) : la réforme de 2008 organise une baisse de 36% du taux de rendement. Pour le même droit à retraite, un point coûtant 2,896€ en 2008 coûtera 4,514€ en 2017.

### Des carrières plus longues

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

| génération | 1938 | 1955 | 1985 |
|---|---|---|---|
| Année de liquidation | 1998 | 2015 | 2045 |
| Salarié non cadre secteur privé | 81,50% | 66,50% | 47% |
| Cadre du privé | 55% | 42,50% | 35% |
| Fonctionnaire | 81% | 61% | 53% |
| Fonctionnaire 20% de primes | 67,50% | 52% | 55% |

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




### Des inégalités accrues

Pour les salariés n'ayant pas validé la durée requise, une double peine est prévue : la pension proportionnelle est minorée par une décote de 5 % par an. La décote est calculée sur le nombre de trimestres manquants ou en fonction de l'écart entre l'âge de départ et 65 ans. (Valeurs prévues pour 2020 dans la Fonction publique).

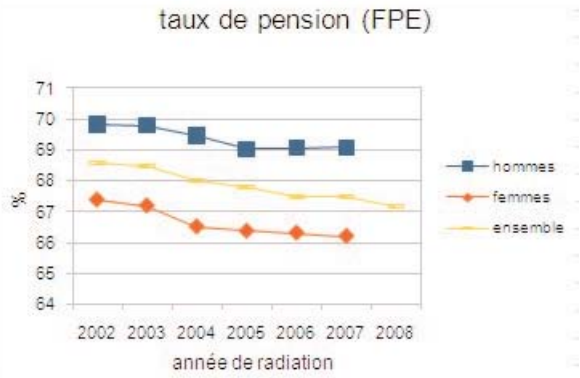
### Qui subit la décote ?

16% des pensionnés de 2008 pour la FPE pour une perte mensuelle moyenne de 34€, 3% pour la FPT et une moyenne de 25€ (la part des pensions décotées qui sont relevées au minimum ne sont pas décomptées).

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

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

Les 10% des certifiés liquidant les pensions aux taux le plus élevé en 2008 ont une pension au moins égale à 1,56 fois celles des 10% les plus faibles. Ce rapport était de 1,49 en 2202.



# Travailler plus longtemps ?

**Le travailler plus longtemps est le faux nez de la baisse des pensions : n'osant assumer la paupérisation des retraités, le gouvernement prétend la masquer ou en reporter la responsabilité sur ceux qui travaillent.**

**C'est inégalitaire :**

- par rapport au travail : au nom de quoi les personnes qui ont eu une carrière difficile ou exercent dans des conditions pénibles et qui ne sont pas en capacité de poursuivre leur activité professionnelle devraient-elles avoir une retraite plus faible ? La société ne leur doit-elle rien ?
- par rapport à l'emploi : les six salariés sur 10 qui ne sont plus en emploi à 60 ans, que font-ils ? (ils n'ont pas demandé à être chassés de leur entreprise) Les jeunes qui cherchent désespérément des emplois, en pleine montée du chômage, qu'est ce qu'ils font ?
- parce que ceux qui ont un patrimoine ont le choix et que les autres doivent continuer.

**Travailler plus longtemps ?**

Mais en réalité l'emploi est concentré sur une seule génération, celle des 30-50 ans ! Si on validait les années d'études et si on s'attaquait aux galères dont sont victimes les jeunes face à l'emploi ? Si on agissait pour que le travail soit vivable pour tous et que les fins de carrière jusqu'à 60 ans soient aménagées ?

Le temps passé au travail dans une vie baisse depuis plus d'un siècle, pourquoi bosser indéfiniment si on aspire à une autre vie ? Il est légitime et heureux que le progrès humain dégage un temps pour vivre autrement.

On nous propose de compenser la baisse des retraites par le cumul emploi-retraite. Certes, la séparation nette entre vie active et retraite a perdu une partie de son sens, mais si on réfléchit à une autre distribution du travail et de l'activité entre les âges, c'est dans la perspective de l'émancipation humaine, pas comme une punition et un asservissement.

## Les âges de la retraite

**Age de cessation d'activité et âge de liquidation de la retraite.**

Dans le secteur public on passe le plus souvent directement de l'emploi à la retraite, dans le privé, beaucoup sont déjà au chômage, en préretraite, en invalidité ou en inactivité avant de liquider leurs retraites. Six salariés du privé sur dix ne sont déjà plus en emploi à 60 ans.

Dans le public, certaines catégories dites actives peuvent prendre leur retraite dés 55 ans, et les mères de trois enfants ont droit à une retraite anticipée.

Au total, si les salariés du public et du privé cessent en moyenne leur activité à peu près au même âge (entre 58 et 59 ans), ils ne prennent pas leur retraiteau même âge : 61,5 ans dans le privé, 58 ans dans le public.

**Au plan européen, la même confusion règne :** il y a beaucoup d'effets d'annonce sur des reports de l'âge légal (67 ans en Allemagne en 2029), mais les âges effectifs de cessation d'activité sont toujours compris entre 59 et 63 ans.

**Age d'ouverture des droits : 60 ans** (sauf cas des services actifs de la FP) : c'est la première borne d'âge à partir de laquelle on peut prendre sa retraite.

Limite d'âge et/ou âge annulant la décote : 65 ans (ou 60 ans si services actifs) c'est la seconde borne d'âge.

Dans la Fonction Publique, c'est l'âge limite. Dans le privé et le public, c'est l'âge qui annule la décote.

Différence entre un allongement de la durée de cotisation et le report des bornes d'âge.

A âge de départ identique, l'allongement réduit le niveau de la pension, mais on peut partir dès 60 ans.

Si l'âge d'ouverture est reporté à 62 ans, on ne peut plus partir avant.

Si l'âge qui annule la décote est reporté à 67 ans, l'effet de la décote est amplifié.

Le report des bornes d'âge est donc une aggravation importante de l'attaque contre les retraites.

Évidemment les deux mesures peuvent être cumulées.

# La FSU propose...

**Exigeons le retour à une CPA attractive, plus accessible (les conditions ont été durcies en 2003 : 33 ans d'ancienneté, 57 ans) et mieux rémunérée (actuellement à peine mieux qu'un temps partiel).**

**Autour d'un âge de départ de référence à 60 ans :**

- **Aménagement des fins de carrière.**
- **Maintien des services actifs.**
- **nouvelles possibilités de départ anticipé sous conditions d'âge, de santé, de pénibilité.**

# Les jeunes et la retraite.

***" De toute façon, je n'aurai pas de retraite… ". Cette remarque nous l'entendons régulièrement. Parfois tintée d'humour pour signifier l'incompréhension par rapport aux changements réguliers de paramètres, elle peut refléter néanmoins une forme de scepticisme sur l'idée même que le modèle social actuel (celui des parents) pourrait perdurer à l'avenir.***

## Diviser pour mieux détruire.

Ce scepticisme, régulièrement alimenté par une série de sondages, est utilisé dans la bataille idéologique qui se joue, comme support à un clivage générationnel. Les jeunes seraient la génération sacrifiée, les retraités la génération favorisée. Nés dans les décennies du chômage de masse, les jeunes (la tranche 25-34 ans) qui font une entrée plus tardive dans l'emploi stable, notamment à cause de l'allongement des années d'études(1), connaissent pour un grand nombre d'entre eux des premières années « galère » pendant lesquelles ils sont confrontés à différentes formes de précarité.

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

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

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

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

## Une bataille idéologique à mener.

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

Sans de telles solidarités, pour beaucoup, le passage de ces périodes de construction ne serait pas possible. Mais ces solidarités, elles-mêmes génératrices d'inégalités ne sauraient remplacer les solidarités collectives.

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

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

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

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

# La FSU propose…

**La FSU revendique une allocation d'autonomie pour la jeunesse, qui permettrait de donner un statut social aux jeunes, qui favoriserait la poursuite d'études, une formation professionnelle de haut niveau, ou une insertion dans le monde du travail. L'objectif est de créer des dispositifs leur garantissant la continuité de leurs droits quelle que soit la situation effective des personnes (activité, chômage, formation...).**

**La FSU exige la validation de périodes d'études et de précarité. Pour les métiers de l'enseignement et l'ensemble de la Fonction Publique, elle revendique des pré-recrutements, périodes prises en compte dans le calcul des pensions**

# Inégalités Hommes /Femmes

***Subies tout au long de la vie professionnelle, elles ont des incidences fortes sur le montant des pensions. Les « avantages familiaux et conjugaux » sont donc aujourd'hui encore des mécanismes indispensables de compensation de ces inégalités.***

Les travaux du COR ont mis en évidence la contrbution majeure de ces dispositifs à la réduction des écarts de pensions entre les hommes et les femmes. A financement constant, c'est la seule solution empêchant une régression pour les mères qui dans le régime général perçoivent des salaires inférieurs de 20% et des pensions inférieures de 40% à celles des hommes. Ainsi les majorations de durée d'assurance (MDA) représentent environ 20 % de la pension des femmes qui en ont bénéficié (90 % des femmes). En intégrant les droits dérivés, notamment la réversion, leurs pensions restent encore inférieures de 38% à celles des hommes. Ces inégalités qui reflètent celles du marché du travail, ont été accrues par les réformes de 1993 et 2003, qui pénalisent les carrières courtes, le temps partiel, les contrats précaires, majoritairement le fait des carrières des femmes. Les femmes seules au moment de la retraite sont les plus concernées par le risque de paupérisation. De fait, les femmes partent en retraite plus tardivement que les hommes.

Dans la Fonction publique, la loi de 2003 a particulièrement pénalisé les mères :

- pour les enfants nés à partir de 2004, elle a remplacé la bonification d'un an par la validation gratuite de l'interruption ou de la suspension de l'activité jusqu'aux 3 ans de l'enfant, et pour les femmes qui n'interrompent pas leur carrière par l'attribution de seulement 6 mois pour limiter la décote, ce qui les pénalise spécialement.
- elle a introduit des conditions restrictives pour les autres, faisant perdre à de nombreuses femmes leur droit à bonifications. Aujourd'hui, la bonification mise sous condition d'interruption d'activité de 2 mois pour les enfants nés avant 2004, est contestée à Bruxelles, au nom de l'égalité, mais Eric Woerth s'est engagé à défendre le dispositif, face à l'indignation des organisations syndicales ...

Dans le régime général, les mères s'étaient vu contester l'attribution de 8 trimestres. Suite aux mobilisations, les 8 trimestres sont maintenus, mais pour les enfants nés à partir de 2010, si la première année de la majoration de durée d'assurance (MDA) reste réservée aux mères au titre de l'incidence de la maternité sur leur carrière, un choix d'attribution est créé pour la 2ème année. La FSU a souligné le caractère hasardeux d'une décision prise dans un délai de quatre ans suivant la naissance, donc très longtemps avant le départ à la retraite, et irréversible.

En matière de réversion, le COR prône la prudence mais ouvre cependant différentes pistes de réforme, tout en admettant que les inégalités vont perdurer, malgré la montée de l'activité féminine.

La majoration de 10 % de la pension pour les parents de 3 enfants et plus, est régulièrement contestée. Pour la FSU, la proposition de forfaitisation émise par le Cor ou la Cour des Comptes, serait de fait une mesure visant à en diminuer le montant, toujours sous couvert d'équité !

Le départ anticipé pour les mères fonctionnaires de 3 enfants est fragilisé par les réformes successives. La FSU met en garde le ministère de la fonction publique contre toute modification des conditions de départ anticipé pour parents de 3 enfants, qui précipiterait les départs en retraite des personnes concernées, en contradiction avec les objectifs affichés de prolongation d'activité.

## La FSU propose...

**La FSU exige pour les femmes le rétablissement des bonifications pour chaque enfant sans aucune condition et des nouveaux droits pour les agents ayant élevé seuls leurs enfants. Elle demande pour compenser les interruptions de carrière la prise en compte des congés parentaux et des temps partiels pris pour l'éducation des enfants avant 2004.**
**Elle combattra toute régression des droits actuels de la réversion et exige que ses dispositions s'appliquent aux personnes pacsées.**

# Financer les retraites, c'est possible !

Les réformes de 1993 et 2003 avaient mis en avant des scénarios « catastrophe » pour faire accepter par les salariés une logique de régression. Le choc démographique notamment, rendait inéluctable l'allongement de la durée d'activité.

Dans un pays dont l'espérance de vie s'accroît d'un trimestre chaque année, nous n'aurions pas d'autre solution que travailler plus longtemps. Le gain d'espérance de vie devrait donc se mériter et se payer en trimestres supplémentaires de travail.

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

Ce choix, loin de sauver les retraites par répartition, les a profondément fragilisées, sans permettre d'en assurer la viabilité sur le long terme. Il a par contre programmé la baisse des pensions, que le gouvernement prétendait vouloir maintenir !

Selon le Conseil d'orientation des retraites, letaux de remplacement moyen passerait de 72 % en 2007 à 59 % en 2050 !

L'accroissement du nombre de personnes âgées suppose qu'on consacre au financement des retraites une part plus importante des richesses.

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

# La FSU propose...

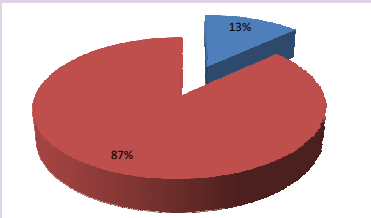
**Pour la FSU, le financement des retraites dépend beaucoup des politiques menées en matière de formation, d'emploi, de recherche et d'innovation... Il est important également de revoir notre système fiscal, de repenser les transferts de solidarité. C'est sur tous ces paramètres qu'il faut agir. Les inégalités d'aujourd'hui ne sont pas une fatalité et il est essentiel que les revenus du travail retrouvent un juste niveau dans le partage des richesses.**
**Augmenter la part des dépenses pour les retraites de 4 à 5 points de PIB d'ici 2050 est tout à fait à notre portée. Cela suppose d'y consacrer le quart des gains de productivité et représenterait une augmentation des cotisations de 0,375 point par an. Il est économiquement possible de dégager ces ressources. Les régimes de retraite sont financés par des cotisations prélevées sur les salaires, mais des évolutions dans leur mode de calcul sont nécessaires pour une plus grande justice sociale. L'élargissement à la valeur ajoutée des entreprises, la taxation des revenus financiers et des patrimoines doit permettre d'inscrire plus de solidarité dans le financement.**

## Un autre partage des richesses

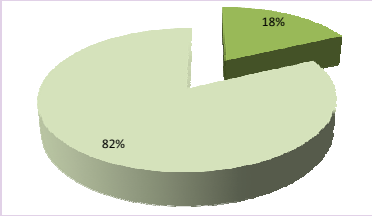
Selon les hypothèses du COR, le PIB aura doublé en 2050, passant de 2000 milliards aujourd'hui à 4000 milliards.

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

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



**Part retraites 2010**



**Part retraites 2050**