

Les propositions de la FSU

D'autres financements sont possibles pour des retraites solidaires

Au-delà du simple équilibre entre dépenses et recettes, c'est la place du travail dans la société et ses diverses formes de reconnaissance sociale qui sont en jeu. Le défi auquel est confrontée la retraite par répartition est bien celui de reconquérir un haut niveau d'emploi. Dans un système économique qui réalise des gains de productivité, la réduction du temps de travail est une forme de partage de ces gains qui est nécessaire pour assurer un minimum de régulation. En deux siècles, le temps de travail individuel a été divisé par deux pendant que le nombre d'emplois augmentait de trois-quarts. En voulant faire travailler les salarié-es plus longtemps, cela revient à rompre le contrat entre les générations. Le partage de la richesse produite peut permettre que l'accroissement de l'espérance de vie s'accompagne d'une diminution du temps passé au travail. D'ailleurs, le fait de partir tôt en bonne santé n'est pas simplement une juste reconnaissance pour des travailleurs mais aussi un bienfait pour la société dans son ensemble.

Les propositions de la FSU :

- Réformer l'assiette des cotisations patronales en modulant le taux de cotisation en fonction de la politique d'emploi des entreprises et du rapport entre les salaires et la valeur ajoutée.
- Taxer les produits financiers bruts des entreprises non financières et les produits financiers nets des banques.
- Sécuriser l'emploi depuis l'entrée des jeunes dans la vie active jusqu'au maintien des seniors dans l'entreprise.
- Supprimer les exonérations de cotisations patronales qui ne créent pas d'emploi et tirent les salaires vers le bas.
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur les prix.
- Garantir le départ à 60 ans avec un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète.
- Garantir un minimum de pension protégeant véritablement les salariés et fonctionnaires ayant eu des carrières courtes.
- Prendre en compte la fatigue au travail, sa pénibilité en aménageant les fins de carrière.
- Obtenir de véritables « compensations » familiales et conjugales pour les femmes et réaliser l'égalité professionnelle F/H.
- Prendre en compte les périodes de formation.
- Mieux prendre en compte la spécificité des poly pensionnés en améliorant et en étendant aux fonctionnaires les mécanismes de proratisation existant au régime général.

Défendre le code des pensions

- Les spécificités du régime des fonctionnaires sont étroitement liées à la conception française de la Fonction publique. Ceci est attesté par la jurisprudence tant du Conseil constitutionnel que du Conseil d'État qui confirme que le droit à pension est une des garanties fondamentales du fonctionnaire régi par les lois 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
- La pension est toujours actuellement définie à l'article L1 du code des pensions civiles et militaires comme « *une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires et, après leur décès, à leurs ayants cause désignés par la loi* ». Elle est bien assimilée à une continuation du traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir « *en fin de carrière à son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction* ». Si on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, il faut alors faire un affichage d'objectifs convergents en termes notamment du taux de remplacement. C'est cela la vraie solidarité public-privé. Cela ne passe pas par l'uniformisation des systèmes. D'ailleurs, la phrase du COR « *l'équité entre les assurés ne passe pas nécessairement par l'identité des règles, des règles identiques appliquées à des publics différents n'étant pas une garantie d'équité* » est assez éclairante.