RAPSE

La Lettre

N° 112
30 JUILLET 2013

Réseau d'Action Promouvoir Sécuriser l'Emploi



Sommaire

1) Le diable est dans le détail : Frédéric Rauch .....pages 2/3
2) Retraite : pour une autre approche : Éric Aubin.....pages 4/9
3) Retraite : combattre les idées reçues.....pages 10/12
4) Nos propositions alternatives pour une retraite digne.....pages 13/14

Retraite : Le diable est dans le détail...

Frédéric Rauch

Concertation durant l'été, projet de loi fin août et débat parlementaire achevé mi-octobre. Le gouvernement a décidé d'aller vite sur le dossier des retraites, espérant juguler le mouvement social qui se construit jusque dans son propre camp.

Pourtant, cette précipitation ne se justifie pas. Les risques sur le système de retraite sont mesurés et les besoins de financement des régimes sont loin d'être abyssaux.

- Avec un taux de fécondité en France de 2,1 enfants par femme, la catastrophe démographique n'aura pas lieu. L'augmentation du nombre d'inactifs sera compensée par l'arrivée d'actifs sur le marché du travail.
- Le déséquilibre de la branche vieillesse ne dépassera pas les 4,5 milliards d'euros cette année. Il est largement en deçà des prévisions et des déficits des années passées (6 Mds d'euros en 2011).
- La progression du besoin de financement des régimes d'ici à 2020 plafonnera à 1 % du PIB. Soit pas plus de 20 milliards d'euros jusqu'à cette date. Un montant identique au coût *annuel* du crédit d'impôt compétitivité-emploi, et bien inférieur au nouveau cadeau de 30 Mds aux banques puisés dans les fonds du livret A, que vient d'accorder le gouvernement !

Alors pourquoi forcer l'allure ? **Parce que le gouvernement voit dans cette réforme une nouvelle occasion de remplir les caisses de l'État sur le dos de la sécurité sociale et de satisfaire à nouveau les appétits du patronat et des marchés.**

F. Hollande l'a répété le 20 juin dernier à la conférence sociale : « *Nous avons deux obligations, renflouer les régimes d'ici 2020, et au-delà, les équilibrer durablement* ». L'équilibre des comptes reste l'alpha et l'oméga de sa stratégie, à court comme à long terme.

- A long terme, l'allongement de la durée de cotisation à 44 ans, dans un contexte de flexibilité maximale de l'emploi (cf. ANI du 11 janvier) et de crise, assurera une réduction du niveau de la pension, dans la continuité des réformes réalisées depuis 1993.
- A plus court terme, le porte-monnaie des retraités et actifs est visé. Sur la base des propositions du rapport Moreau, ils devront mettre la main à la poche à hauteur de 10,6 Mds d'euros (7 Mds pour les retraités et 3,6 Mds pour les actifs). **Mais sur ces 10,6 Mds d'euros de prélèvements nouveaux pour les retraites, 4,2 iront abonder les caisses de l'État et non celles de la sécurité sociale (suppression de l'abattement des 10 % et fiscalisation des majoration pour enfant). Au nom de la lutte contre les déficits publics sans doute ...**
- Quant aux entreprises, le rapport envisage une contribution potentielle de 3 Mds d'euros, par une hausse de 0,1 % des cotisations patronales, mais souligne que cela nuirait à leur compétitivité (*sic !*). Une curiosité quand on sait qu'**elles auront loisir d'en récupérer une bonne partie en exonérations de cotisations patronales**, et qu'au final, cette hausse ne comblera pas le recul de 0,7 points depuis 1993 des cotisations patronales dans le financement de la sécurité sociale.

Il n'y aura donc pas plus de justice dans cette réforme que d'effort partagé.

S'il choisit cette voie, le gouvernement Hollande/Ayrault appliquera les méthodes et visera les objectifs de ses prédécesseurs : le transfert du financement des retraites sur les ménages.

Mais le gouvernement semble vouloir aller plus loin dans la régression avec la mise en place d'un comité de pilotage des retraites.

C'est la mesure la moins discutée, mais elle pourrait être la plus importante dans la mesure où elle dessine les bases d'un nouveau système de retraite pour le pays à mille lieux de celui que nous connaissons.

Ce comité de pilotage, composé d'experts indépendants (!?!), aurait pour mission de faire évoluer en permanence les paramètres, les critères et les modes de calcul des pensions des régimes de retraite en fonction de leurs besoins de financement pour être à l'équilibre à moyen et long termes. Ses conclusions seraient transposées, sans négociations syndicales ni débat public national, dans les projets de loi de financement de la sécurité sociale.

Ainsi, durée de cotisation, âge légal ouvrant droit à pension, niveau de la pension servie, modalités d'indexation, … seraient constamment évolutifs.

C'est ni plus ni moins que l'application de la règle d'or budgétaire aux régimes de retraite, avec des conséquences redoutables.

Cette mesure entérinerait définitivement le plafonnement des pensions servies et ouvrirait en grand la porte aux complémentaires privées. Les assurés sociaux n'ayant d'autres choix que compléter par une épargne leur pension de base structurellement insuffisante.

La logique de notre système de retraite par répartition en serait définitivement bouleversée.

- Avec la flexibilisation des niveaux de cotisation et de la prestation en fonction des équilibres des comptes des régimes de retraite, notre système passerait d'un système à **« cotisation définie-prestation définie »** à un système à **« cotisation indéfinie-prestation indéfinie »** (*chacun contribue toujours plus mais ne sait pas ce qu'il va recevoir*).

Cela signerait la mort de notre système de sécurité sociale, des grands principes de solidarité et d'universalité qui l'ont forgés, et installerait l'insécurité à perpétuité pour chaque retraité sur sa pension.

Si cette option était réellement retenue par le gouvernement, la réforme présentée en septembre serait alors une réforme systémique d'envergure ! Elle rejoindrait les recommandations régressives et austéritaires de la Commission européenne et le programme de réforme structurelle des retraites de la Banque mondiale. Toutes deux visant la mise en place d'un système de retraite multi-piliers : retraite obligatoire de base publique, retraite obligatoire d'entreprise par capitalisation, retraite individuelle par capitalisation.

Face à ce désastre annoncé, la responsabilité de toutes les composantes de la gauche qui n'ont pas renoncé au changement et du mouvement syndical est immense.

La réussite de l'initiative syndicale interprofessionnelle du 10 septembre doit être massive pour donner l'élan nécessaire à la riposte sociale. Le PCF veut et doit y prendre toute sa part, en démontant la construction régressive et en avançant dans le débat et la lutte ses propositions alternatives pour financer notre système de retraite par répartition et en améliorer l'efficacité sociale.

Retraite : pour une autre approche

1° La retraite, un choix de société

Il y a une constante en matière de retraite : depuis 25 ans, cette question est abordée en évitant soigneusement tout débat de fond pour privilégier une approche comptable, plutôt même d'épicier (je n'ai rien contre les épiciers).

Or la retraite est d'abord et avant tout affaire de choix de société. Quelle place les plus de 60 ans doivent-ils occuper ? Sont-ils des improductifs et, à ce titre, constituent-ils un poids, voire un fardeau ? Au contraire, jouent-ils un rôle irremplaçable qui profite à toute la collectivité ?

Engager un véritable débat sur les retraites, c'est d'abord répondre à ces questions.
Les retraités sont aujourd'hui plus de 15 millions dans notre pays. Autant dire qu'ils ne constituent pas une catégorie homogène. Il y a des retraités pauvres et des très riches, il y a des jeunes retraités et des très âgés, des bien portants et des très malades...
Cette diversité, ces disparités n'empêchent pourtant pas que les retraités, dans leur ensemble, apportent une contribution inestimable au fonctionnement de la société.

Si cette contribution est le plus souvent non marchande, ne représente pas une valeur d'échange, elle est néanmoins indispensable. On peut citer l'investissement de nombreux retraités dans le tissu associatif qui parfois ne tient que par cet engagement. On peut citer la participation des retraités dans les conseils municipaux ou autres assemblées territoriales. Naturellement, on connaît la place qu'occupent les retraités dans les familles qui permet dans bien des cas de suppléer aux carences en matière d'accueil de la petite enfance ou de l'enfance.

Ces quelques exemples qui ne prétendent pas à l'exhaustivité montrent que la société ne pourrait pas fonctionner sans les retraités.
Partant de ce constat, nous considérons que les retraités participent de la croissance du pays et qu'à ce titre, ils doivent en bénéficier. Au passage, je note qu'une position contraire pourrait conduire à des inepties, par exemple que les enfants ne devraient pas bénéficier des fruits de la croissance, au motif qu'ils ne sont pas impliqués dans la production des richesses.

2° La retraite, un droit

Originellement créée pour couvrir un risque, la retraite est devenue un droit.
Le risque était celui de ne plus être en état de travailler et donc de se retrouver sans ressources. L'amélioration des conditions sociales d'une manière générale et les progrès réalisés dans le domaine de la médecine ont permis à l'espérance de vie de progresser significativement.
N'oublions pas l'importance des conditions sociales car leur dégradation pourrait provoquer une inversion quant à l'évolution de l'espérance de vie, au même titre d'ailleurs qu'une dégradation des conditions d'accès aux soins et à la prévention en matière de santé. N'oublions pas non plus que ces évolutions sont toujours le produit d'un rapport de forces, fait notamment de luttes et de mobilisations.
Toujours est-il que nous sommes passés de la « retraite des morts » de la première moitié du XX^{ème} siècle à une phase de vie durant en moyenne plus de vingt ans.

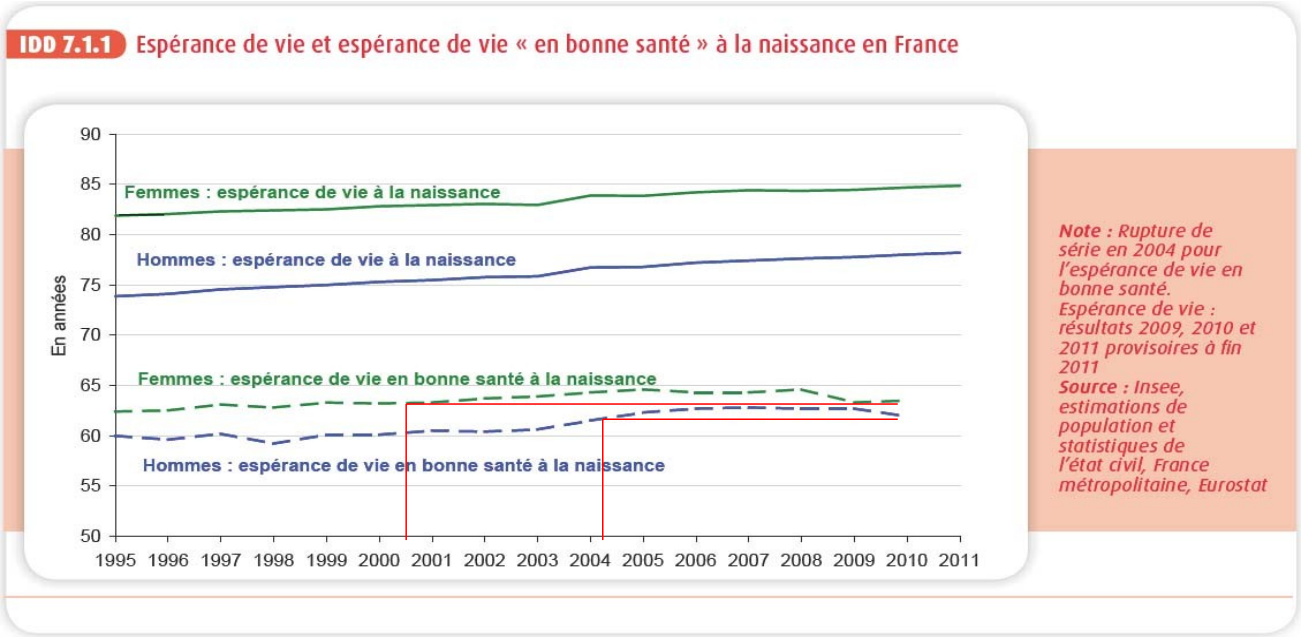
Cette évolution oblige à considérer la retraite d'une manière complètement différente.
Le passage du risque au droit doit conduire notamment à revisiter la question du revenu des retraités. Il ne s'agit plus d'assurer à chaque retraité un revenu de subsistance.
Il s'agit de permettre, par la pension de retraite, à chacun de vivre pleinement cette nouvelle phase de la vie, de faire des projets, d'être en mesure de s'investir et de jouer un rôle social…
Le constat est à ce titre sans appel. Les retraités qui s'investissent le plus ne sont pas les plus pauvres. Pour ces derniers, comme pour les plus jeunes, l'insécurité sociale empêche toute approche autre que celle au jour le jour : comment vais-je manger demain, comment vais-je payer mon loyer, mes factures d'électricité… ? Pour pouvoir faire des projets, se consacrer aux autres, il faut avoir un niveau de vie convenable et ne pas être contraint de compter en permanence pour atteindre la fin du mois.

3) Une retraite en bonne santé

La retraite étant devenue un droit, la question posée n'est pas seulement celle de l'espérance de vie, qui jusqu'à présent a progressé, mais bien celle de l'espérance de vie en bonne santé. Dire cela revient bien à considérer que ce n'est pas l'altération de la santé qui doit déterminer le moment du départ à la retraite, comme le voudrait le patronat. Il est d'ailleurs significatif que le patronat et les gouvernements qui se suivent, et se ressemblent en cette matière, ne sortent pas d'une approche de la pénibilité par l'incapacité, donc par un état de santé dégradé.
Les dernières études confirment que l'augmentation de l'espérance de vie ne s'accompagne pas automatiquement d'une augmentation de l'espérance de vie en bonne santé. **Ainsi, l'espérance de vie sans incapacité des femmes est passée de 64,3 ans à 63,6 ans entre 2004 et 2011**[1]. Il souligne que dans le même temps, l'espérance de vie des femmes a augmenté de 2 ans et en déduit que les deux années gagnées le sont donc avec une santé altérée.

Ce constat bouscule sérieusement l'idée selon laquelle on vit plus longtemps, donc on doit travailler plus longtemps. Ce n'est pas parce qu'elle paraît de bon sens et qu'elle est martelée depuis des années qu'elle est devenue vérité.

Le fait que l'espérance de vie soit étroitement liée aux conditions sociales devrait d'ailleurs conduire à beaucoup plus de prudence. Le recul de l'âge légal de la retraite à 62 ans, la dégradation des conditions de travail, l'intensification du travail mais aussi l'augmentation de la précarité pourraient avoir de ce point de vue un impact négatif. Les espérances de vie annoncées aujourd'hui pour justifier de nouveaux allongements de la durée d'activité, ne constituent en aucun cas une garantie de durée de vie pour les générations qui atteignent l'âge de la retraite. Il s'agit tout au plus d'un constat de la mortalité pour une année donnée.



4) Une durée d'activité sur une vie qui tend à diminuer

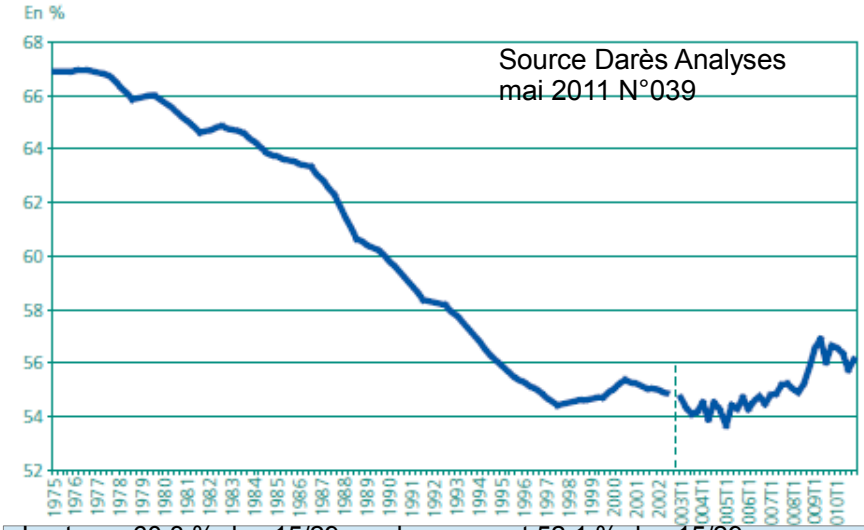
Depuis le début de l'industrialisation (1830-1840) les gens travaillent sur une période de leur vie de plus en plus courte[2]. Aujourd'hui, on tend vers 35 années de travail sur une vie[3]. Il s'agit ici d'une moyenne, mais il n'est pas compliqué d'imaginer que l'allongement continu de la durée exigée pour une retraite à taux plein est tel que de moins en moins de salariés réuniront ces conditions de durée.

Conscient de ce paradoxe, le gouvernement parie sur une future augmentation de la durée de travail sur une vie[4], ce qui va clairement à l'encontre du progrès social. On reste néanmoins perplexe sur une telle évolution, compte tenu de la situation de l'emploi. On observe d'ailleurs que le recul de l'âge contenu dans la réforme de 2010 a surtout eu pour effet de faire croître le chômage des « seniors ».

5) Le véritable objectif de l'allongement de la durée de cotisation : faire baisser les pensions

Si la durée exigée pour une retraite à taux plein poursuit son évolution à la hausse, mais que par ailleurs la durée réelle d'activité sur une vie se maintient autour des 35 années, la baisse des pensions est inévitable. Si on prend la durée validée à 30 ans, elle est inférieure de 10 trimestres[5] pour les générations 1974 par rapport à la génération 1950. La génération 1974 a validé 30 trimestres à 30 ans. Si on lui applique les préconisations du rapport de la Commission pour l'avenir des retraites, soit une durée de 44 ans ou 176 trimestres, il reste à valider pour cette génération 146 trimestres, soit 36,5 ans. Autrement dit, en supposant que l'on puisse travailler jusqu'à cet âge, pas de retraite convenable avant 66,5 ans

Taux d'activité des jeunes de 15 à 29 ans



Lecture : 60,3 % des 15/29 ans hommes et 52,1 % des 15/29 ans femmes sont actifs (en emploi ou chômeurs) en moyenne au 4e semestre 2010.
Champs : population des ménages France métropolitaine.
Activité au sens du BIT mesurée en moyenne annuelle de 1975 à 2002 et moyenne trimestrielle corrigées des variations saisonnières à partir de 2003 ; âge atteint à la date de l'enquête

En réalité, la cessation d'activité interviendra probablement bien avant cet âge. Encore une fois, ce qui importe, c'est de pouvoir abaisser les pensions et pas de faire travailler les gens plus longtemps.

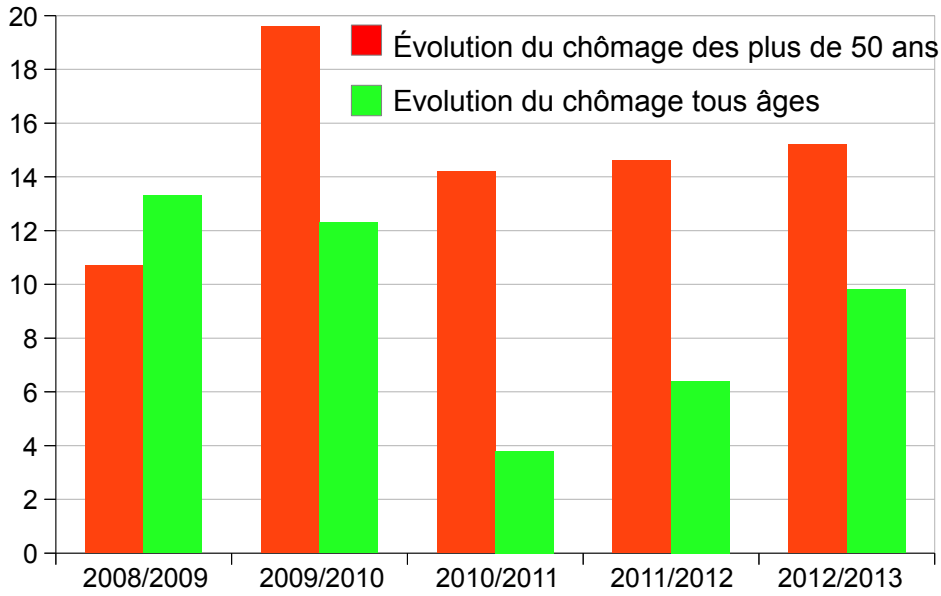
Situation d'activité des jeunes par sexe et âge.

Population en milliers et taux en %

Source Darès Analyses mai 2011 N°039	1975		1985		1995		2005		2010	
	hommes	Femmes	hommes	Femmes	hommes	Femmes	hommes	Femmes	hommes	Femmes
Population 15/29 ans	6560	6280	6490	6360	6140	6040	5593	5644	5641	5667
dont 15/19 ans	2160	2080	2200	2100	1930	1850	1944	1891	1845	1789
20/24 ans	2140	2080	2170	2150	2100	2080	1846	1889	1893	1916
25/29 ans	2260	2120	2120	2110	2110	2110	1803	1864	1903	1952
Taux d'activité 15/29 ans	76	58	70	57	60	51	58,5	49,8	60,3	52,1
dont 15/19 ans	41	33	29	20	16	10	19,3	11,6	19,3	12,6
20/24 ans	90	77	86	76	66	58	65,9	57,5	66,4	58,4
25/29 ans	97	66	97	76	95	81	93,1	80,9	93,3	82,3
Taux d'emploi 15/29 ans	72	54	61	47	52	42	49,7	41,9	50,1	43,2
dont 15/19 ans	37	29	22	12	13	7	14,9	8	14,8	8,2
20/24 ans	86	73	74	62	55	45	53,8	46,2	52,6	46,2
25/29 ans	96	64	90	68	85	69	83	71,9	81,8	72,4
Taux de chômage 15/29 ans	4	7	13	18	13	19	14,9	16	16,8	17,1
dont 15/19 ans	9	15	25	39	16	32	22,4	31,3	25,4	34,9
20/24 ans	4	6	16	19	16	22	18,3	19,7	20,8	20,9
25/29 ans	2	4	7	11	9	12	8,1	9,9	9	9,7

Taux d'activité : rapport entre les actifs (en emploi ou au chômage) et la population concernée.
Taux emploi : actifs occupés.
Le taux d'activité a très fortement diminué entre 1975 et 1995 pour les tranches 15/19 et 20/24 ans notamment du fait de l'augmentation de la durée des études.
Mais le taux de chômage des actifs jeunes a fortement augmenté dans la même période.

Evolution comparée du chômage catégories A,B,C tous âges et plus de 50 ans en %, en mars



Note :
Les tableaux et courbes de la page précédente montrent que le taux d'emploi des jeunes extrêmement faible jusqu'à 25 ans (études + chômage) et même de façon moindre jusqu'à 29 ans, ne permettra pas aux générations futures de prétendre à une retraite avant 67 ans (voir 69 ans et plus) avec les durées de cotisation requises. Cela pose la nécessité de la prise en compte des années d'études et la question des trimestres validés (prise en compte du chômage) et non pas trimestres cotisés !
Le diagramme ci-dessus montre que la montée du chômage des seniors, plus forte (il s'agit de pourcentages) que la montée du chômage tous âges confondus, va aussi peser sur le recul de l'âge de la retraite et sur le niveau de pension.

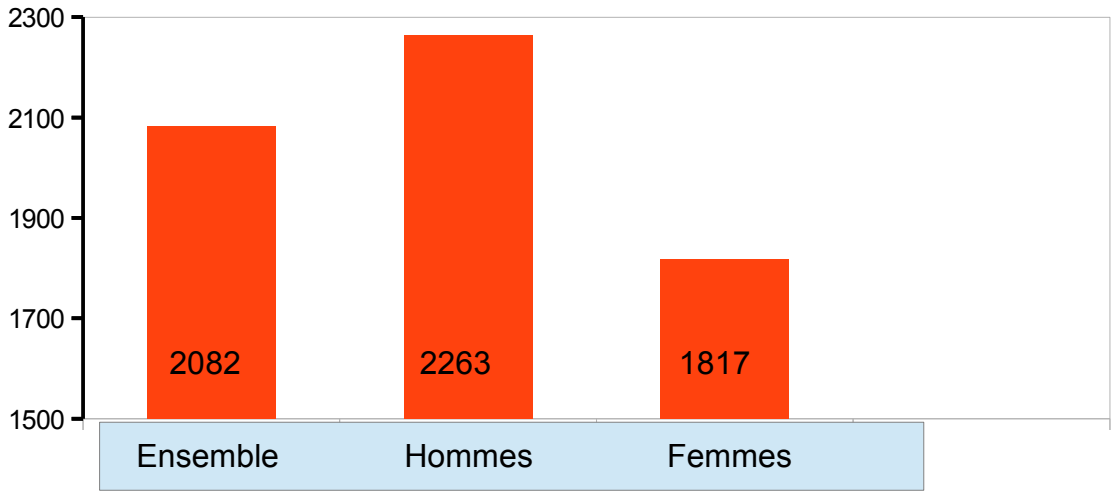
6) Emploi et salaires au cœur du débat sur les retraites

On ne peut sérieusement aborder le dossier retraite sans affronter les questions de l'emploi et des salaires.
Au risque d'énoncer des évidences, pour faire une bonne retraite, il faut un emploi convenablement rémunéré (et de bonnes conditions de travail).
Pour une part, les difficultés actuelles des régimes de retraite tiennent au déficit d'emploi des personnes en âge de travailler et à la baisse relative des salaires. La crise n'a fait qu'amplifier ce constat. Ainsi, l'activité est concentrée entre les âges de 30 et 50 ans. Avant, il est de plus en plus difficile d'accéder à un premier emploi, qui plus est un emploi stable. Après, on est considéré comme moins productif et trop cher. Il est urgent de s'attaquer à cette réalité, et pas seulement pour financer les régimes de retraite. Cela dit, on comprend aisément que la baisse du chômage et de la précarité, ces deux fléaux concernant au bas mot cinq millions de personnes, aurait un impact particulièrement positif sur deux plans : d'une part pour les salariés qui pourraient ainsi se constituer de meilleurs droits, d'autre part pour les régimes de retraite qui verraient leurs ressources augmenter.

7) L'égalité salariale entre les hommes et les femmes : un exemple édifiant

Il est bien connu que les écarts de pensions sont énormes entre les femmes et les hommes. Pour une part, cela tient à des carrières en moyenne plus courtes. Mais cela tient surtout aux inégalités de salaires (et de carrières). Nous avons demandé à la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) de chiffrer les conséquences pour ses comptes de l'atteinte de l'objectif d'égalité.
La Cnav a pris pour hypothèse que l'égalité serait atteinte, de manière progressive, en … 2023. Dans ce cadre, l'incidence est plus que significative.

Dès 2015, le solde (entre cotisations supplémentaires et meilleures retraites pour les femmes) s'élèverait à cinq milliards d'euros chaque année pour passer à dix milliards d'euros dès 2020, soit la moitié du déficit annoncé pour cette même année pour l'ensemble du système de retraite.
Cela ne peut que nous conforter dans la lutte pour l'égalité salariale. C'est un combat incontournable et essentiel pour aller vers la suppression des inégalités de pension entre les femmes et les hommes.



Outre des salaires qui restent sensiblement plus faibles , le temps partiel qui touche 31 % des femmes contre 6 % des hommes va creuser l'écart des pensions entre les hommes et les femmes.

8) La question du travail en filigrane

Les conditions de travail sont un des éléments qui pèsent également sur la retraite. Pour une bonne retraite, implicitement en bonne santé, il faut œuvrer à leur amélioration. De ce point de vue, la tendance actuelle à la dégradation doit devenir une préoccupation majeure. Avec le chômage et la précarité, elle montre à quel point le travail est aujourd'hui maltraité. Cette maltraitance est une calamité pour la retraite, et pas simplement d'un point de vue comptable. La CGT a décidé lors de son dernier congrès d'investir en grand le travail. Cela signifie qu'elle prend des dispositions concrètes pour aller à la rencontre des salariés et les interpeller sur leur travail, son sens, ses finalités, sa reconnaissance, les conditions dans lesquelles ils s'accomplissent... Le pari de la CGT, c'est que l'immense majorité des salariés aspire à faire du bon travail, utile à la collectivité, à s'y épanouir. C'est sur cette base que la CGT entend redynamiser l'activité revendicative.
Il me semble que c'est là une manière efficace de préparer de meilleures retraites pour demain tant il n'est plus à démontrer que pour connaître une bonne retraite, il faut être bien dans son travail.

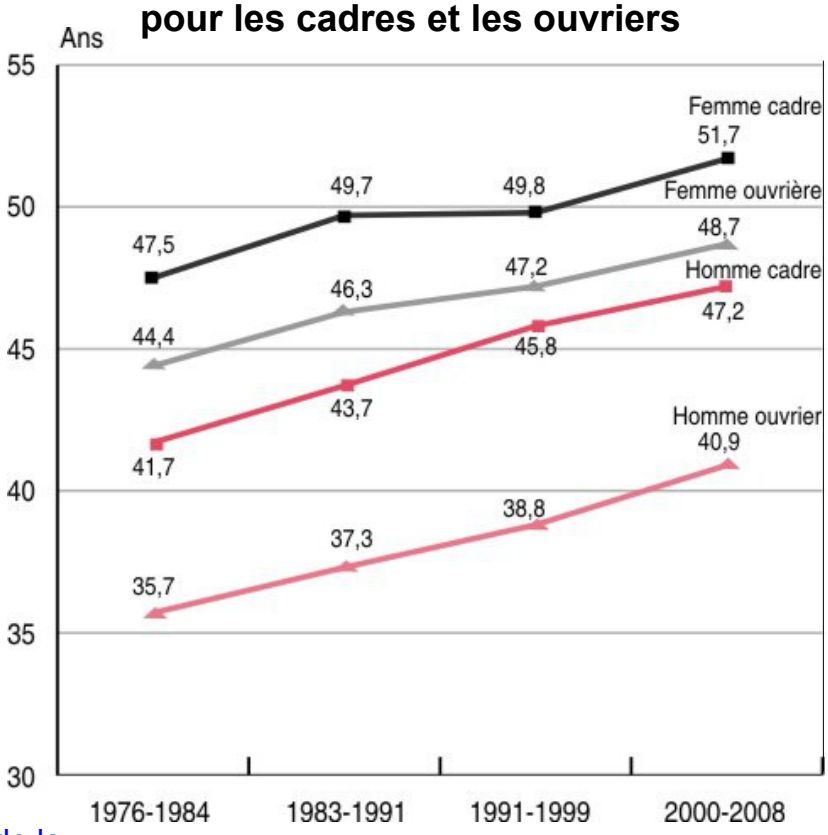
9) Reconnaissance de la pénibilité, tout de suite...

« J'ai, de par mes responsabilités à la Fédération CGT de la construction, du bois et de l'ameublement une sensibilité particulière sur cette question de la reconnaissance de la pénibilité. C'est pourquoi je souhaite conclure mon propos par ce point. Des dizaines de milliers de salariés qui ont aujourd'hui passé la cinquantaine doivent impérativement bénéficier d'un départ anticipé. Ce que propose le rapport de la Commission pour l'avenir des retraites ne répond en rien au problème. Je le prends même comme une véritable provocation. C'est la raison pour laquelle nous défendons avec force des dispositions qui permettent réellement aux salariés concernés de partir en retraite avant de connaître une dégradation de leur santé, dès 55 ans, avec le plein de leurs droits ».

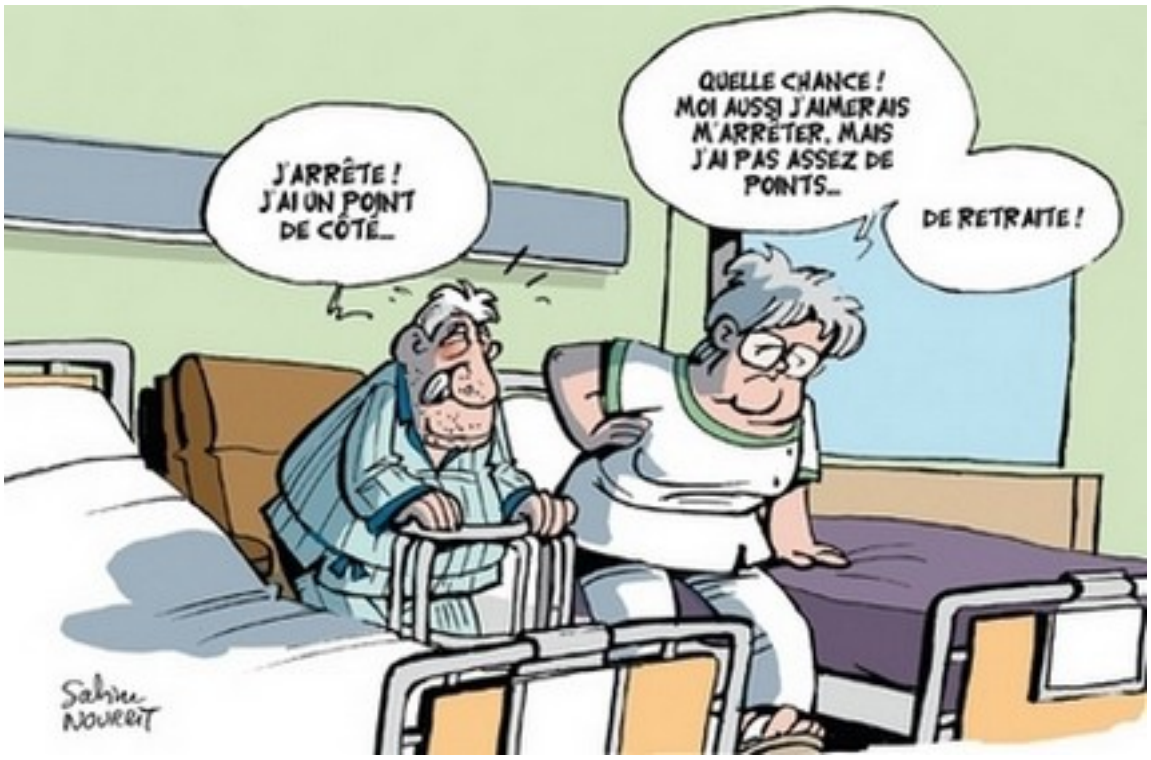
Eric Aubin membre de la direction de la CGT en charge des retraites

NB : Les graphiques, courbes et notes sont rajoutés par la lettre du Rapse.

Espérance de vie à 35 ans par sexe pour les cadres et les ouvriers



Lecture : en 2000-2008, l'espérance de vie des femmes cadres de 35 ans est de 51,7 ans.
Champ : France métropolitaine
Source : Insee, Échantillon démographique permanent



Retraites : combattre les idées reçues

« Il y a aura plus de retraités à l'horizon 2040 que d'actifs, ce qui va poser un problème pour payer les pensions. »

Faux !

Si dans l'UE à 27, le renouvellement des générations n'est pas assuré (taux de fécondité : 1,57 en moyenne), il l'est en France. Le taux de fécondité y est désormais de 2,1 enfants par femme. Ce qui assure le renouvellement des générations.

Si cette tendance à faire des enfants se confirme, il n'y aura plus de dégradation du différentiel actifs/retraités.

Cela induisant bien-sûr que l'on ne coupe pas les pieds de la politique familiale (débat sur les allocations familiales et le plafonnement du quotient familial)

Par ailleurs ce n'est pas la quantité d'actifs mais la masse salariale versée dans l'entreprise (salaires et emplois) qui permet de financer la sécurité sociale. Ce qu'il faut c'est augmenter l'emploi et les salaires.

100 000 chômeurs de moins, c'est près de 2,5 milliards en plus pour la sécurité sociale (à structure d'emplois identique) (chiffres PCF).

1 % de masse salariale supplémentaire, c'est 1,9 milliards d'euros de recettes supplémentaires pour le régime général (chiffres PLFSS 2013 annexe C).

D'où l'enjeu du développement industriel et des services, et des emplois qui vont avec, de la sécurisation de l'emploi et la formation (hausse des qualifications et donc des salaires) et de la lutte contre la précarisation de l'emploi.

« Notre système de retraite n'est pas équitable ! »

Faux !

Cet argument consiste avant tout à renforcer la division et empêcher les luttes convergentes.

1)Public/Privé :

« Malgré des règles différentes de calcul des pensions, les taux de remplacement médians des salaires du secteur privé et du secteur public sont proches (respectivement 74,5 % et 75,2 %). » (COR 2013, repris dans le rapport Moreau) Modifier le mode de calcul de la pension des fonctionnaires en prenant en compte les dix « meilleures années » représenterait un coup très dur : une baisse de 6 à 10 % de la retraite, selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, a calculé l'UGFF-CGT.

Public et privé partagent la même durée de cotisation (41,5 ans). Les âges de départ sont aussi très proches : 61,5 ans pour les fonctionnaires dits sédentaires, 62 ans dans le privé.
Seule différence notable : les agents du public des « services actifs » (policiers, contrôleurs aériens, fonctionnaires exposés à une pénibilité ou un environnement à risque) peuvent bénéficier d'un départ anticipé compte tenu de la pénibilité de leur fonction. Dans le privé, du fait de l'obstruction du patronat, les salariés ayant subi la pénibilité n'ont, eux, toujours pas droit à décrocher plus tôt. Plutôt qu'une harmonisation « par le bas », la justice exigerait de rapprocher public et privé par le biais d'un socle commun de garanties élevées, comme le propose la CGT.

2) Actifs/Inactifs

Il faut le répéter avec force : notre système par répartition ne repose pas sur la quantité d'actifs, mais sur la masse salariale versée dans l'entreprise (salaires et emplois) qui permet de financer la sécurité sociale.

« En réformant, nous avons sauvé la répartition ! »

Faux !

Les réformes engagées depuis 1993 ont d'abord favorisé avant tout la baisse du niveau des pensions.

Selon le rapport Moreau (p. 27), elles réduiront de 7 points de PIB la part des pensions dans la richesse nationale à l'horizon 2040.

Cette baisse travaillée du niveau des pension vise donc avant tout à inciter les actifs à recourir à d'autres moyens que la répartition pour assurer leur niveau de vie en retraite.

Elles sont donc davantage un instrument ouvrant mécaniquement sur un développement de la capitalisation des retraites.

« Le pays n'a pas d'argent : la France n'a pas les moyens d'assumer le financement des retraites ! »

Faux !

Le financement de la Sécurité sociale répond à une logique de prélèvement de ressources sur la richesse produite dans l'entreprise (la valeur ajoutée). A l'échelle de la nation, cela signifie un prélèvement sur la richesse produite par le pays (PIB égal la somme des valeurs ajoutées).

Or tous les économistes s'accordent pour dire que le PIB double tous les 30 ans. Il était de 1 800 milliards d'euros en 2012, en 2022 il sera de l'ordre de de 2 400 milliards d'euros, et en 2040 d'environ 3 600 milliards d'euros.

Le besoin de financement des pensions pour 2020 est annoncé de l'ordre de 7 milliards d'euros pour les pensions en droit propre (rapport Moreau) et de 20 milliards d'euros de manière globale.

Il résulte que la richesse supplémentaire produite en 2020 (600 milliards d'euros) pourra assumer ce besoin de financement croissant. Le gâteau augmentant, on pourra augmenter la part réservée au paiement des retraites. C'est une question de répartition des richesses.

Néanmoins, ces hypothèses de croissance du PIB reposent sur des hypothèses économiques de croissance de la productivité, des salaires et de l'emploi.

Or aujourd'hui, les politiques d'austérité en France et en Europe, ses choix d'accompagnement de la désindustrialisation, et les choix de financiarisation du capital pèsent sur la possibilité d'un retour de la croissance (la France comme la majeure partie des pays européens est en récession).

☹ L'austérité construite comme une règle d'or ponctionne le pouvoir d'achat des Français et empêche une relance économique par la consommation (baisse historique du pouvoir d'achat des ménages : -0,9%; baisse de la consommation : -0,4 % en avril).

☹ Les choix industriels des grands groupes et des marchés financiers siphonnent sans vergogne la valeur ajoutée produite dans les entreprises au détriment des salariés. Les pratiques de baisse du coût du travail (flexibilité de l'emploi et des salaires – *lean management* – délocalisation et externalisation d'activités) font pression sur les salaires et l'emploi stable abaissant d'autant les potentialités de recettes de la Sécurité sociale.

☹ Mais en plus, l'argent dégagé sur le dos des salariés contribue à amplifier l'emprise de la sphère financière sur l'économie réelle. Il sert à des opérations d'acquisition à l'échelle internationale, à la rémunération des actionnaires et à des opérations spéculatives, qui plombent la dynamique de développement économique, laminent la productivité et servent à rémunérer le capital.

☹ De sorte qu'aujourd'hui en France, ce n'est pas le coût du travail qui pèse sur les entreprises mais le coût du capital. Les entreprises françaises paient deux fois plus pour rémunérer le capital (intérêts et actionnaires) que pour rémunérer le travail, qui lui crée les richesses.

Cette ponction pèse sur le développement de l'emploi, des salaires et donc sur le financement de la sécurité sociale. Il faut donc pour assurer le financement de nos retraites faire changer de cap nos logiques économiques en privilégiant les investissements dans l'économie réelle créateurs d'emplois stables, de qualifications et donc de salaires. Et cela c'est possible :

☺ En instaurant de nouveaux pouvoirs d'intervention des salariés dans l'entreprise (permet de s'opposer aux licenciements boursiers et aux logiques industrielles favorisant la valorisation financière contre l'emploi)

☺ En utilisant l'argent public de la compensation des exonérations de cotisations sociales patronales pour constituer un fonds régional de prise en charge des intérêts d'emprunts des investissements territorialisés créateurs d'emplois qualifiés et de salaires, auquel s'ajouteraient les subventions publiques (communes et interco, départements, région) aux entreprises qui participent aujourd'hui davantage au développement de la concurrence entre les territoires (pôles de compétitivité) et aux saupoudrages pour copains, qu'aux besoins d'emplois des populations. (idée du Fonds régional pour l'emploi et la formation)

☺ En modulant les cotisations sociales patronales en fonction des politiques d'emploi et de salaire des entreprises (argument repris par la CGT). Plus une entreprise développe l'emploi (au regard des pratiques moyennes de sa branche d'activité) et moins elle paie de cotisation. Et plus elle pratique la finance contre l'emploi et plus elle paie.

☺☺ L'objectif consiste à créer les conditions d'une dynamique de croissance de progrès fondée sur le développement des capacités humaines et productives, permettant le développement de l'emploi, des salaires, des qualifications, les conditions d'un financement pérenne et socialement efficace de la protection sociale.

Nos propositions alternatives pour une retraite digne

Départ à la retraite à 60 ans et à taux plein !

60 ans, parce qu'il faut réaffirmer cette ambition de progrès et de civilisation qui nous a permis de gagner en espérance de vie et a permis de développer la vie et la libre activité après le travail.

A taux plein, c'est-à-dire à 75 % du salaire brut de référence des 10 meilleures années dans le privé et des 6 derniers mois dans le public. L'allongement à 25 ans dans le privé et à 10 ans dans le public de la période de référence pour le calcul du salaire de référence a fait chuté le niveau des pensions de 15 à 20 % dans le privé et de 10 % dans le public.

Engager une négociation tripartite syndicats, patronat, État pour prendre en compte dans la durée de cotisation :

- **Les années d'étude et de stage** : Aujourd'hui l'entrée initiale en emploi stable se fait entre 27 et 28 ans. Les années de formation initiale répondent à un besoin social et économique.
- **Les périodes d'apprentissage avant 18 ans** : De plus en plus de jeunes s'orientent vers l'apprentissage en fin de 3ème. Ce temps de formation et de contribution à la richesse produite n'est pas comptabilisé avant 18 ans dans la durée de cotisation pour la retraite.
- **La pénibilité au travail** : Les mesures prises actuellement en la matière sont insuffisantes. Elles n'ont pas permis de résorber les écarts d'espérance de vie à la retraite pour les professions concernées. La mise à plat des dispositifs dans le privé et le public doit être engagée sans délais.

Pas de pension inférieure au SMIC brut et indexation de l'évolution des pensions sur celle des salaires

Le niveau des pensions de droit propre est aujourd'hui de l'ordre de 1256 euros, dont 932 euros pour les femmes (données 2011). Le SMIC brut est quant à lui de 1430,22 euros.

L'évolution des salaires a été de 2 % par an en moyenne sur les 10 dernières années, tandis que l'évolution du niveau des prix a oscillé entre 1,6 % et 1,8 % annuel.

L'indexation des pensions du privé sur les prix (1993) a occasionné une perte de plus de 10 % du pouvoir d'achat des pensions du privé.

Revaloriser les minima sociaux : Aucun minima inférieur à 85 % du SMIC brut

- Le minimum contributif est de 629 euros (avril 2013). Il concerne 46 % des pensions liquidées au régime général en 2011.
- La pension minimale de référence des chefs d'exploitation agricole est de 681 euros, et celle de leurs conjoints et aides familiaux de 541 euros (avril 2013). Elle concerne 74 % des pensions liquidées à la MSA en 2011.
- Le montant minimum garanti des régimes de la Fonction publique est de 1 132 euros (avril 2013). Il concerne 8 % des pensions de la Fonction publique d'État et 28 % de celles liquidées à la CNRACL (fonctions publiques hospitalière et territoriale) en 2011.
- L'allocation de solidarité aux personnes âgées (recouvrable sur succession) est de 787 euros pour une personne seule et 1 222 euros pour un couple (2013). Elle bénéfice à 600 000 personnes.

Comment vivre aujourd'hui avec ces revenus ?

Financer de manières pérenne et socialement efficace notre système de retraite solidaire, c'est possible !

Il faut rappeler avec force que notre système de retraite par répartition ne souffre pas d'un excès de dépenses, mais d'une insuffisance de recettes.

Insuffisance imputable aux effets de la crise sur l'emploi et la masse salariale, de la politique d'austérité conduite en France et en Europe, et des logiques de financiarisation des gestions d'entreprise qui privilégient la valorisation actionnariale au détriment de l'emploi et des salaires.

Lorsque les salariés perdent 1 point de masse salariale, la Sécurité sociale perd 1,9 milliards d'euros de recettes. Lorsque le pays compte 100 000 chômeurs de plus, la Sécurité sociale perd 2,5 milliards de recettes.

Plus d'emplois et de salaires, c'est donc la condition d'une pérennisation du financement de nos retraites ! Et c'est possible !

- Première piste : d'abord sortir du cadre idéologique imposé par le patronat sur le coût du travail.

Les entreprises françaises paient par an deux fois plus de charges d'intérêt et de dividendes que de cotisations sociales patronales (319 Mds d'euros en 2011 contre 145 Mds d'euros).

C'est le coût du capital qui pèse sur la compétitivité et l'emploi des entreprises. Pas le coût du travail. C'est ce cancer financier qu'il faut combattre !

Et pour cela, le PCF a des propositions : sécurisation de l'emploi et de la formation, appropriation sociale progressive de l'outil productif avec nouveaux pouvoirs des salariés sur les gestions des entreprises, pôle financier public et crédit sélectif pour l'emploi et la formation, ...

- Deuxième piste : renforcer l'articulation entre le financement de la sécurité sociale et l'entreprise, lieu de création des richesses, par une réforme de progrès de l'assiette des cotisations sociales patronales qui s'oppose à la financiarisation.

C'est le rôle de la modulation des cotisations sociales patronales en fonction de la politique salariale, d'emploi et de formation des entreprises. Dans une branche d'activité donnée, lorsque pour accroître sa valorisation financière une entreprise diminue la part de ses salaires et emplois dans sa richesse produite par rapport à celle de ses homologues, son taux de cotisation augmente.

A l'inverse, les entreprises de la même branche qui développent l'emploi, les salaires et les qualifications sont assujetties à des taux de cotisation relativement abaissés afin d'encourager la création d'emplois et la hausse de la masse salariale.

Loin d'être une exonération déguisée aux entreprises, cette modulation contribuerait à faire pression sur les logiques de gestion financière des entreprises et à accroître le volume d'emplois et le niveau des salaires. A chaque fois à l'avantage des recettes de la Sécurité sociale.

- Troisième piste : remettre en cause les exonérations de cotisations sociales patronales.

Inventées pour créer des emplois, elles n'ont pas fait leur preuve. Compensées à 95 % par le budget de l'État, elles ont coûté en 20 ans près de 290 milliards d'euros aux contribuables. Pire, elles tirent vers le bas l'échelle des salaires et freinent le développement des investissements de modernisation. Par exemple, pour un salarié au SMIC, l'employeur ne paye que 15 euros de cotisations patronales. Quel intérêt alors d'augmenter le salaire, d'encourager la formation ou de reconnaître les qualifications dans l'entreprise ? Ce qui pèse d'autant sur le niveau des cotisations sociales versées à la sécurité sociale

- Quatrième piste : Parce qu'il faut aussi mobiliser rapidement les moyens pour répondre à l'amélioration des pensions de retraite et des minima sociaux, et relever les défis du vieillissement, instaurer une cotisation sociale additionnelle sur les revenus financiers des entreprises.

En leur appliquant les taux actuels de cotisations patronales de chaque branche, on pourrait prélever dès 2014 de l'ordre de 80 Mds d'euros de recettes nouvelles pour la Sécurité sociale, dont 30 pour notre système de retraite solidaire. Cette manne permettrait de revenir sur les régressions passées. Mieux, en augmentant le coût de la financiarisation, cela inciterait les entreprises à privilégier la croissance réelle, au bénéfice de la Sécurité sociale.

Lisibles, crédibles et rassembleuses, ces alternatives peuvent être utiles à la construction du rapport de forces. A chacun de s'en saisir.