

Avenir de nos retraites



La FSU a toujours participé au débat sur les retraites en affirmant qu'il était possible de conserver et améliorer un système reposant entièrement sur la solidarité intergénérationnelle et aboutissant, dans la diversité des régimes, à une certaine parité des différentes catégories de travailleurs, en particulier des secteurs privé et public. Elle affirme, y compris en s'appuyant sur les études les plus précises comme celles du COR, que les perspectives démographiques et économiques posent des problèmes qui sont tout à fait maîtrisables, si la société en fait le choix. Elle a toujours appelé à réaliser l'unité des forces syndicales pour imposer d'autres solutions que les régressions envisagées depuis des années par le MEDEF et divers gouvernements.

Elle se félicite donc qu'au moment où le gouvernement Raffarin va annoncer de nouveaux projets, la totalité des forces syndicales qui se sont rencontrées affirment ensemble un certain nombre d'axes revendicatifs importants assurant la convergence du public et du privé, et aient décidé d'engager l'action ensemble.

La FSU appelle tous les salariés à se mobiliser sur les objectifs de la déclaration commune et sur l'ensemble des revendications qui constituent sa propre plate-forme et lui semblent essentielles, notamment :

- assurer l'avenir des retraites entièrement par un système consolidé de répartition, sans recours à la capitalisation ;
- assurer un taux de remplacement, pour l'ensemble des salariés, d'au moins

1^{ER} FEVRIER

MANIFESTONS DANS L'UNITE

Avec le texte commun des 7 organisations syndicales membres du Conseil d'Orientation des Retraites (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC, FSU, UNSA), la perspective d'un large rassemblement des salariés du privé et du public est devenue une réalité, d'autant que des appels convergents, notamment du Groupe des 10-Solidaires, s'y sont ajoutés : le 1^{er} février il est possible de créer un rapport de forces permettant non seulement de contrer les régressions auxquelles MEDEF et gouvernement cherchent à nous préparer mais aussi d'affirmer des revendications pour une amélioration durable de notre système de retraites.

Le vote majoritaire des salariés d'EDF-GDF montre l'exigence des salariés en matière de retraites et confirme la nécessité d'un projet d'ensemble ambitieux qui solidarise véritablement les salariés du privé et du public et les diverses générations.

Sans prétendre régler tous les débats ni reprendre l'intégralité des positions de chacun, le texte adopté constitue un socle de principes communs auxquels peuvent s'adosser nos revendications. Ainsi non seulement il affirme nettement la défense et la promotion d'un système par répartition mais il met en avant la consolidation des régimes du public comme du privé et la convergence des intérêts des salariés de tous les secteurs. Jamais depuis 10 ans une telle démarche pour rassembler salariés du privé et du public n'avait pu être explicitement formulée de façon aussi unitaire.

C'est ainsi que le texte d'appel fixe comme objectif un taux de remplacement pour tous (c'est-à-dire un rapport entre retraite et revenu d'activité) élevé : pour notre part nous défendons que ce taux doit être de l'ordre de 75 % minimum; il affiche aussi avec force le droit à une retraite à taux plein à 60 ans, taux plein que nous voulons pour 37,5 annuités pour tous; en même temps il affirme la revendication de prise en compte de diverses situations pour des départs anticipés ; de même il met l'accent sur la nécessité de droits nouveaux, notamment la prise en compte d'années d'études. Il insiste sur la lutte pour l'emploi. Nos revendications ne s'y réduisent pas et en même temps il nous permet de les défendre. L'expression d'un front aussi large ne reproduit évidemment pas l'intégralité des exigences que nous allons mettre pour notre part en avant tout au long des prochains mois mais il est vital qu'il se développe et qu'il rassemble.

C'est pourquoi la FSU appelle les personnels à manifester très massivement à la fois pour affirmer la solidarité public/privé et faire valoir leurs revendications spécifiques dans la continuité de ce qui a été fait en 1995 et qui doit maintenant être fait pour maîtriser les évolutions futures.

L'avenir de nos régimes de retraites dépend de nous, de notre capacité à nous opposer avec les autres salariés aux régressions et à défendre nos propositions et un projet. Personne ne peut imaginer des discussions sérieuses sans des mobilisations massives des salariés dans l'unité. Les manifestations du premier février nous en donnent l'occasion. Saisissons la ! Bien des évolutions ultérieures vont en dépendre.

Un avenir

Vous avez dit liberté ?

Dans le domaine économique et social, ce beau mot cache souvent le recul des garanties collectives et des droits. En matière de retraites, le Médef (et d'autres) nous proposent :

- Des retraites « à la carte ». A la place d'un droit pour tous, garanti par la loi, de partir à 60 ans avec une retraite à taux plein, ce serait la responsabilité de chacun de partir quand il veut (ou quand il peut...), avec le taux de retraite qu'il veut (ou qu'il peut...). Si certains choix individuels et droits nouveaux doivent être envisagés, c'est dans le cadre de droits collectifs solides.
- La « liberté » de se constituer une retraite par capitalisation. Celle-ci existe évidemment déjà : chacun peut acheter les produits d'épargne actuels. Ce dont il s'agit en fait, c'est de favoriser, par des dispenses de fiscalité et de cotisations qui minent le système de répartition, des « fonds de pensions » destinés à compléter des retraites devenues insuffisantes. On connaît les risques et les inégalités sociales inhérentes à ces compléments.

La sécurité, c'est la solidarité

Notre système de retraite par répartition consiste à faire payer les retraites d'une année par les cotisations des actifs de la même année. Il repose sur la solidarité entre les générations et garantit les retraites sur l'activité entière de la société. Depuis 60 ans, il a prouvé son efficacité.

La capitalisation consiste à accumuler individuellement ou par entreprise une épargne qui est censée, plus tard rapporter des rentes ou être revendue. C'est un pari dangereux, car la volatilité des placements financiers est très grande et parce que la capitalisation est fondée sur des avantages fiscaux qui appauvrissent la répartition.

Le système par répartition a permis de faire progresser un certain nombre de solidarités, entre les différents secteurs du salariat : grandes et petites entreprises, chômeurs, précaires, public et privé, situations familiales... On est certes loin du compte, des inégalités existent (hommes/femmes par exemple), d'autres se creusent en raison des mesures Balladur de 1993 (annuités, salaire de référence, indexation).

Mais ce n'est que dans le cadre d'un solide système par répartition qu'on pourra progresser dans l'égalité et la sécurité.

L'allongement de l'espérance de vie et donc de la durée des retraites se combine avec d'autres phénomènes tels que les études plus longues, la multiplication des situations de chômage, de mobilité, de précarité. Tout cela modifie les termes dans lesquels se pose la question des retraites. Cela doit-il se traduire par une baisse sensible des revenus des retraités, avec pour les plus modestes le risque d'un retour de la pauvreté ? Ou par un allongement de la durée de cotisation ?

Ou la société a-t-elle les moyens de financer collectivement ces retraites plus longues, ce nouvel âge de la vie ?

Des régressions programmées...

Pour le gouvernement, et le Médef la cause est entendue. Il faudrait cotiser plus longtemps, c'est-à-dire retarder dans les faits l'âge de la retraite et, dans le même mouvement, accepter de voir le montant de la pension finalement perçue sérieusement rogné.

Et le thème de l'équité entre le public et le privé n'a pas d'autre sens que de créer les conditions de nouveaux reculs pour tous.

En fait aujourd'hui les salariés du public et du privé, à travers des systèmes différents, débouchent à 60 ans sur des retraites comparables : le taux de remplacement, c'est à dire le rapport entre retraites et salaires, est pour tous en moyenne de 78 % .

Le problème est que pour les salariés du privé ce taux va considérablement se dégrader dans les 20 prochaines années, précisément à cause des régressions imposées par Balladur en 1993.

La FSU revendique

Dans le cadre de garanties collectives (droit à un départ en retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % et 37 1/2 annuités, maintien pour les fonctionnaires de l'Etat du code des pensions, maintien du CFA), la FSU entend construire de nouveaux droits qui prennent en compte les évolutions sociales, assurent une meilleure transition entre activité et retraite, organisent

des libertés de choix individuels. La FSU avance donc des propositions pour la prise en compte de certaines périodes non travaillées (périodes d'études et de formation, interruptions de carrières pour élever des enfants comme le congé parental), pour la prise en compte des situations de précarité qui retardent l'accès à un emploi stable, et pour la validation à temps plein des temps

Maîtrisable

D'autres choix possibles...

Plutôt que d'aligner tout le monde sur ces dégradations et ouvrir ainsi la voie à de nouvelles (le même Balladur dans un tribune au journal *Le Monde*, préconisait de passer à 42 ans de cotisations) la FSU propose de faire converger les intérêts de salariés du privé et ceux du public autour d'un ensemble de revendications : un taux de remplacement du dernier salaire de 75 % pour tous minimum, un droit effectif au départ à 60 ans avec un taux plein pour 37,5 annuités, des droits nouveaux comme la validation des années d'étude, de formation ou de précarité.

Un avenir maîtrisable

Trop cher comme on le répète à l'envi ? Le récent rapport du Conseil d'orientation des retraites montre au contraire que l'avenir est maîtrisable. Il en coûtera tout au plus, retour sur les dégradations de cette dernière décennie compris, quelque six ou sept points supplémentaires du produit intérieur brut répartis sur les quarante années qui viennent. C'est-à-dire un prélèvement sur les richesses produites analogue à ce qui a été déjà fait pour les retraites dans les cinquante dernières années.

Et cet effort sera d'autant moindre que se réduira le chômage et la précarité et que croîtra la productivité. Il s'agit de savoir comment seront réparties les richesses produites et comment y faire d'abord mieux contribuer les entreprises, y compris en modifiant les modes de prélèvements pour favoriser l'emploi.

L'éventail des choix est en fait très large. Les pressions pour aller vers des reculs sociaux sont diverses et fortes. Mais rien n'est joué. A nous d'agir.

partiels imposés et de ceux liés à l'éducation des enfants.

Pour la FSU, la reconnaissance de la pénibilité de certains métiers exige au-delà de ce qui existe aujourd'hui, des modalités particulières, notamment la possibilité de départs anticipés avant 60 ans, et certaines conditions d'exercice devraient donner lieu à des bonifications d'annuité.

Enfin, une meilleure transition activité/retraite pourrait se traduire par une réduction de temps de travail en fin de carrière, une diversification ou de nouvelles formes d'activités et des possibilités de départ avant 60 ans. La FSU propose d'élargir et d'assouplir les modalités de la CPA. Elle revendique qu'une année en CPA apporte une annuité complète.

Une évolution démographique heureuse

Nous vivons plus longtemps. A réglementation constante, le coût des retraites dans le produit intérieur brut augmenterait de 4 points d'ici 2040. Les mesures prises par le gouvernement Balladur en 1993 vont profondément dégrader les pensions des salariés du privé. La FSU estime qu'elles doivent être revues. C'est alors une augmentation d'environ 6,5 points de PIB qu'il faut envisager.

Bien sûr, l'exercice de prévision comporte des incertitudes, mais l'évolution générale n'est pas contestable.

Trois variables

Schématiquement, une réforme des retraites peut agir sur trois variables : le niveau des pensions, la durée de cotisation et les financements.

Maintenir le niveau des pensions

Après des décennies de pauvreté des personnes âgées, le niveau de vie des retraités est aujourd'hui comparable à celui des actifs. Cette situation est normale et n'a pas à être remise en cause.

La durée de cotisation

Allonger la durée de cotisation, et donc du travail, est irréaliste car l'entrée dans la vie active est de plus en plus tardive. C'est impossible tant que les grandes entreprises, pour qui les préretraites sont un instrument de gestion essentiel, refuseront d'employer les plus de 55 ans. C'est suicidaire tant que le chômage demeure massif : reculer l'âge de la retraite de trois ans réduit les besoins annuels de recrutement de 100 000 personnes. C'est pour nous inacceptable compte tenu des conditions de travail (qui se dégradent) et de la charge de travail (qui augmente).

On le sait, un allongement de la durée de cotisation aurait pour principale conséquence de réduire les pensions sans repousser les départs... pour le plus grand bonheur des fonds de pension.

L'augmentation des financements

L'effort pour répondre aux besoins de financement estimés de 6 à 7 points du PIB, correspond à une hausse de 15 points du taux de cotisation retraite en 40 ans, soit une progression de 0,375 point par an sur la période. Dans un pays devenu plus riche, cette charge accrue est supportable : il s'agirait d'affecter le cinquième des gains de productivité au financement des retraites.

Ce chiffre ne signifie pas un ajustement par les seules hausses de cotisation. C'est un problème de répartition du revenu et de réforme des prélèvements fiscaux et sociaux.

75 %, avec une indexation qui maintienne la parité avec les revenus d'activité ;

- sauvegarder le droit de bénéficier de la retraite à taux plein à 60 ans, avec possibilité de départ avant cet âge pour certains ;

- donner une réalité à cette revendication en fixant des conditions d'annuités qui permettent, dans une carrière normale, d'atteindre ce taux plein à 60 ans. La FSU réclame que, pour tous les salariés des secteurs privé comme public, cette durée reste ou redevienne 37,5 annuités.

- avancer des revendications pour prendre en compte les contraintes et les aspirations qui doivent donner lieu à des droits nouveaux, en particulier pour la prise en compte des périodes d'études, de formation, de précarité, les interruptions liées à l'éducation des enfants et pour la transition travail-retraite.

- Ouvrir dès maintenant le débat sur les moyens de financements qui permettront à l'avenir de consacrer de façon juste une part croissante de la richesse nationale aux retraites, d'abord en y faisant mieux contribuer les employeurs et en modifiant les modes de prélèvement pour favoriser l'emploi.

Cela implique à la fois la défense et l'amélioration du Code des Pensions et des régimes spéciaux, et la remise en cause des régressions imposées aux salariés du Privé par les réformes Balladur et les réformes des régimes complémentaires.

La FSU appelle à refuser les régressions et les passages en force, à approfondir, avec les personnels et avec tous les partenaires sociaux le débat autour de cette question, à réaliser et afficher chaque fois que c'est possible les démarches communes de mobilisation. Elle s'attachera particulièrement à élargir et approfondir l'unité syndicale déjà réalisée, notamment en prenant des initiatives en direction des autres organisations de la Fonction Publique. Elle invite ses militants à diffuser largement le Quatre Pages qu'elle publie aujourd'hui et à commander le livre qu'elle va publier à la fin du mois.

Il faut que les manifestations du 1^{er} février soient le point de départ d'un nouveau rapport de force qui seul permettra d'assurer l'avenir des retraites.

Texte du bureau national de la FSU, 13 janvier 2003

Déclaration commune CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, UNSA

Lundi 6 janvier 2003, l'ensemble des organisations syndicales, membres du Conseil d'Orientation des Retraites, réunies en intersyndicale, ont défini les principales lignes de force d'une démarche commune, afin d'aborder les négociations à venir, relatives à nos systèmes de retraites. C'est dans cet état d'esprit qu'elles ont décidé de présenter leurs propositions communes pour consolider les systèmes de retraites des salariés des secteurs publics et privés, face aux évolutions démographiques et à la baisse actuellement programmée du niveau relatif des retraites pour les salariés du secteur privé, afin de redonner confiance aux jeunes générations, dans la pérennité de la retraite par répartition.

Pour cela, les organisations syndicales affirment la nécessité d'une réforme qui ne peut ignorer la question de la répartition des richesses produites. Elles considèrent qu'il est possible, tout en tenant compte des spécificités des différents régimes, de faire converger, sur le moyen et le long terme, les intérêts des salariés des secteurs public et privé, sur un certain nombre d'objectifs :

1. Viser un haut niveau de retraite, en définissant et en garantissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération ; améliorer les minima des pensions ; garantir le pouvoir d'achat des retraites et leur niveau relatif par rapport aux rémunérations des actifs, ce qui est la clef de voûte du système par répartition.

2. Garantir pour les salariés, le droit à la retraite à taux plein à 60 ans. La retraite à 60 ans doit demeurer le repère collectif, autour duquel doivent s'articuler les éléments de choix individuels, à introduire ou à améliorer.

3. Donner la priorité aux politiques de l'emploi, permettant aux jeunes d'accéder à un emploi stable, et aux salariés âgés, qui le désirent, de continuer à exercer une activité professionnelle, pour en finir avec l'exclusion par l'âge des jeunes et des plus de 50 ans.

4. Définir des mesures spécifiques en faveur de plusieurs catégories, afin de :

- prendre en compte les travaux pénibles, insalubres, dangereux ou astreignants, afin de permettre un départ anticipé des salariés concernés ;
- valider certaines périodes d'inactivité forcée, prendre en compte des années d'études, d'apprentissage, des périodes de travail sous contrat (quelle que soit la nature de celui-ci) ;

- harmoniser les avantages familiaux et les pensions de réversion ;
- supprimer les inégalités pesant sur les pluri pensionnés (salariés relevant de plusieurs régimes).

5. obtenir un droit de départ à taux plein, avant 60 ans, dès 40 ans de cotisations, pour les salariés ayant, aujourd'hui, commencé à travailler très tôt.

6. réformer le système de compensation entre régimes, afin de le rendre plus transparent et plus solidaire, entraînant la suppression de la surcompensation.

7. garantir des ressources financières suffisantes, assurer des recettes régulières et identifiées au « fonds de réserve des retraites », permettant à celui-ci de remplir son rôle de lissage à partir de 2020.

Pour les organisations syndicales, la prise en compte de ces principes de base nécessite la mobilisation des tous les salariés et des retraités, à la veille de l'ouverture des discussions sur les retraites.

Il s'agit d'une première expression forte et unitaire.

Les syndicats CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, FSU, UNSA décident d'organiser une journée nationale de manifestations décentralisées, régionales ou départementales, le samedi 1er février 2003.

Le 7 janvier 2003