



RETRAITES

Pour un scénario durable et solidaire

Il y a 4 ans, la loi « *garantissant l'avenir et la justice du système de retraites* » était publiée... Or, voilà qu'en 2017 le Président annonce déjà une nouvelle réforme pour « *restaurer la confiance des français dans leur système de retraites* »... Comment croire à la sincérité d'un tel objectif quand le gouvernement pose comme préalable l'absence de financement supplémentaire et évite d'emblée la question des finalités du système de retraites ? Le gouvernement entend mettre en place un système où « *un euro cotisé donnerait les mêmes droits* ».

Quid alors de la continuité du salaire avec un objectif clair de taux de remplacement ?

Quel niveau de vie veut-on assurer aux retraités ?

Quelle part leur attribuer en fonction de l'évolution démographique ?

Voilà quelques unes des questions que la FSU pose pour entrer dans ce débat.

La transformation d'un système par annuités en un régime à points ou à comptes notionnels pose de nombreuses questions dans la Fonction publique. Il remet en cause le code des pensions lié au statut de la fonction publique et interroge de fait sur le devenir des droits garantissant un niveau de pension comme le calcul sur l'indice des six derniers mois ou la pension de réversion sans condition d'âge ni de ressources.

Cette réforme viserait à individualiser la retraite jusqu'ici basée sur la solidarité intergénérationnelle.

Si le système actuel peut être réformé c'est en renforçant les mécanismes de solidarité, en consolidant les avantages familiaux, les périodes de chômage, de maladie, en cherchant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes... C'est aussi en posant le débat sur le financement des retraites.

Pour la FSU, les discussions qui s'ouvrent sur une nouvelle réforme des retraites ne peuvent pas être synonymes de dégradation ni d'abandon du code des pensions mais bien d'amélioration. C'est ce qu'elle porte et s'engage à défendre.

Bernadette Groison,
secrétaire générale de la FSU



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Propos d'Emmanuel Macron le 22 janvier 2018 à la cour des Comptes :

« *C'est dans le contexte de redonner du sens et une pleine efficacité à nos politiques que je souhaite que la réforme des retraites soit conduite. Il doit s'agir, avant tout, d'un grand choc de lisibilité et de simplification de notre régime de retraite. Lisibilité pour les usagers, qui doivent pouvoir comprendre en temps réel où ils en sont de leurs droits à la retraite, et qui ne doivent pas être pénalisés par des carrières non linéaires, passant du public au privé, du salariat à l'entrepreneuriat, et inversement, mais aussi lisibilité et efficacité pour le pilotage financier de notre système de retraite, afin de le sortir de cet état de crise perpétuel où chaque réforme des retraites est, en quelque sorte, une modification de dernière minute, nécessaire et toujours justifiée en termes de finances publiques, mais qui endommage la confiance et qui ne change pas les règles fondamentales de son fonctionnement.* »

■ La garantie des retraites, un choix de société

Le système actuel de retraite est l'un des piliers du système de protection sociale mis en œuvre après la libération. Notre système met en œuvre une solidarité inter-générationnelle qui est le fondement des régimes par répartition : les cotisations versées par les actifs (la somme versée par l'employeur s'ajoutant à celle versée par le salarié) financent les pensions des retraités, ces actifs étant assurés que leurs retraites futures seront financées par les cotisations des générations suivantes. Cependant la mise en œuvre des principes de solidarité se traduit par des mécanismes inter-régimes et donc intra-générationnels avec notamment les transferts au titre de la compensation financière. Le taux de remplacement net moyen public-privé (rapport entre le montant de la retraite et l'ancien salaire) tourne actuellement autour de 66 %. Il était de 76 % en 1999. Chacun sait que depuis 30 ans, les réformes organisent la baisse des pensions. Sur le décrochage du niveau de vie des retraités par rapport aux actifs, la mesure de 1987

consistant à indexer d'une part les pensions et d'autre part les salaires pris en compte pour calculer la pension, sur l'évolution des prix et non plus sur celle des salaires continue de faire des ravages. S'y sont ajoutés en 1993, le passage de 10 à 25 ans de carrière pour la prise en compte des salaires servant à déterminer la pension au régime général. En 2003, au nom de l'équité public-privé, la loi Fillon étend au secteur public l'allongement de la durée de cotisation et l'application d'une décote pour carrière incomplète. En 2010, l'âge de départ à la retraite recule de 60 à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote est fixé à 67 ans. Depuis 2014, 43 annuités sont requises pour les générations nées à partir de 1973. Les choix politiques consistant à refuser d'augmenter la part de richesse qui doit aller aux retraités en privilégiant la diminution des dépenses aboutit mécaniquement à un appauvrissement des retraités. Ce sont plutôt les choix collectifs de répartition et de financement qui devraient faire l'objet du débat public.



■ La réforme Macron : de la solidarité à la contributivité pure

L'idée forte est bien de renforcer la contributivité du système de retraites c'est-à-dire la correspondance entre le montant global des cotisations versées tout au long de la carrière et le montant global perçu pendant la retraite. Si certains droits actuels sont bien contributifs, d'autres relèvent de dispositifs familiaux solidaires comme les pensions de réversion. Les pensions des femmes déjà inférieures à celle des hommes s'en trouveraient davantage pénalisées car elles sont constituées d'une part plus importante de droits non contributifs (majorations liées aux enfants, réversion, minimum garanti). L'attaque faite aux mères dans la fonction publique avec la suppression de la bonification d'un an par enfant pour les enfants nés après 2004 remplacée par seulement 6 mois de durée d'assurance impactera très fortement ces futures pensionnées.

■ Vers les comptes notionnels ou la retraite à points ?

Le passage à un régime par points ou en comptes notionnels aurait pour principale conséquence d'individualiser les droits en faisant disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation, rendant le système dans son ensemble plus contributif. Le régime serait 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. Mais on sait bien que les "choix" faits par chacun peuvent être subis ou contraints par des situations différentes d'emploi, de pénibilité du travail et de revenus, de famille, et cela conduirait à accroître les inégalités de retraites. La notion de durée d'assurance n'existe pas dans le système par points ou en comptes notionnels. Les systèmes de retraite à points comme le RAFP pour les fonctionnaires ou les retraites complémen-

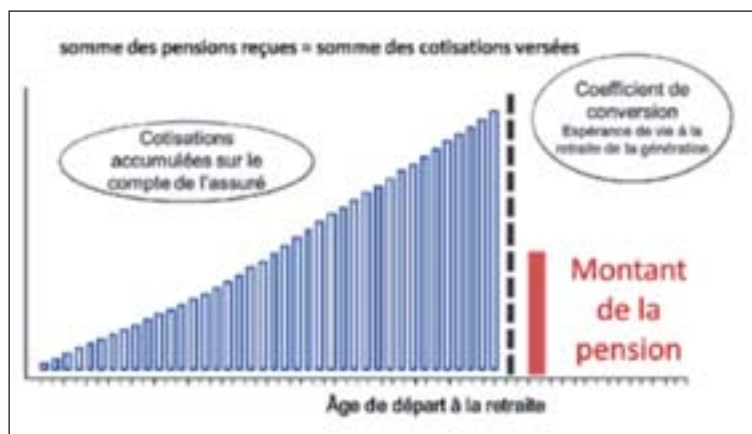
taires du régime général ont pour inconvénient majeur de dégrader rapidement les droits à pension.

En effet, par exemple, pour l'AGIRC-ARRCO pour la période 2016 à 2018, la valeur d'achat du point est indexée sur la croissance du salaire moyen des assurés + 2 %, tandis que la valeur de service (liquidation) est indexée sur l'inflation moins 1 point. En d'autres termes, les salariés de ces régimes achètent des points qui leur coûtent de plus en plus cher et qui leur rapportent de moins en moins en droits à pension. Ainsi le rendement du point (valeur de service/valeur d'achat) diminue. Ce système comme les comptes notionnels donne l'illusion que la retraite est une forme d'épargne que le salarié serait en droit de retrouver lorsqu'il part à la retraite. Tous les repères collectifs peuvent donc disparaître...

■ Comptes notionnels et régime suédois

Les droits à retraite au cours de la carrière sont équivalents aux cotisations versées et ils sont enregistrés sur un compte virtuel. Il y a une revalorisation des droits enregistrés sur les comptes selon le taux de croissance annuel, en moyenne sur trois ans, du salaire moyen. Les pensions sont définies en fonction de l'espérance de vie de la génération et aussi en fonction du solde du compte, c'est-à-dire des droits accumulés, quand on liquide sa pension.

Elles sont revalorisées selon la même croissance annuelle du salaire moyen, mais avec une réduction de 1,6 %. Avec cette construction, on peut dire que chaque génération paie sa propre pension et il y a une flexibilité importante : on peut continuer à travailler jusqu'à n'importe quel âge et le montant de la pension sera plus important si on liquide sa pension plus tard. Il y a un arbitrage entre le montant de la pension liquidée et la revalorisation de la pension.



■ 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 deux tiers. En voulant faire travailler les salariés 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 femmes/hommes ;
- Prendre en compte les périodes de formation ;
- Prendre en compte la situation des polypensionnés : en particulier par la proratisation du calcul de la pension.

■ 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 civils 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 conti-

nuation 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.