

Réforme des retraites. Les cadres et les employés vont une fois de plus de payer le prix fort.

En envisageant un nouvel allongement de la durée de cotisation, le gouvernement utilise le même levier qu'en 1993 et en 2003, avec l'inefficacité qu'on lui connaît...

Le bilan des réformes Balladur et Fillon est celui d'un constat d'échec. Ce seul levier n'a pas permis un retour à l'équilibre des comptes de l'assurance vieillesse et a considérablement aggravé les conditions de liquidation et le niveau des pensions de retraite. Une baisse générale du niveau des pensions qui n'est aujourd'hui plus contestée par personne et qui a touché particulièrement les cadres. Depuis la réforme Balladur de 1993, la durée de cotisations a augmenté d'un trimestre par an pour arriver à 40 ans de cotisation, le montant de la pension n'est plus calculé sur les 10 meilleures années, mais sur la base des 25 meilleures années et les pensions sont revalorisées au rythme de l'inflation et non plus à celui des salaires.

La réforme Fillon de 2003 a poursuivi l'allongement de la durée de cotisation pour atteindre les 41 ans en 2012 et instaure un système de décote/surcote. Ainsi, en l'absence de toute réforme depuis les années 90, un cadre ayant travaillé 40 ans et rémunéré à 200 % du salaire moyen percevrait à 60 ans une pension égale à 73 % de son dernier salaire. En revanche, avec l'impact de l'allongement de la durée de cotisation, ce même cadre voit son taux de remplacement chuter à 51 % sous l'effet Balladur et à 40 % sous l'effet combiné des deux réformes. Une situation qui conduit les cadres à travailler bien au-delà de 60 ans pour ne pas devoir renoncer à plus d'1/3 de leur pension. Un cadre né en 1943 perçoit en moyenne, à 60 ans, une pension annuelle inférieure de plus de 14 % avec le seul effet de la réforme Balladur.

Pour les femmes, les inégalités persistent.

Les femmes sont généralement plus touchées que les hommes par le chômage, la précarité de l'emploi (carrières incomplètes, temps partiel subi...). L'interruption de leur carrière professionnelle notamment avec la naissance des enfants se traduit par une progression moins rapide quand elle n'est pas stoppée, par le fameux plafond de verre. Côté salaire, il demeure inférieur de 22 % à celui des hommes. Une situation qui impacte directement le montant de leurs pensions de retraite.

Actuellement la pension des femmes est inférieure de 32 % à celle des hommes. Dans le même temps, seules 41 % d'entre elles ont pu valider une carrière complète contre 86 % pour les hommes.

Un nouvel allongement de la durée de cotisation les pénaliserait plus lourdement encore.

Les jeunes : Génération sacrifiée ?

Considérés comme les variables d'ajustement à la conjoncture, les jeunes vont subir de plein fouet l'allongement de la durée de cotisation.

Les jeunes sont les premières victimes de la crise, leur taux de chômage a augmenté de plus de 20 % en 2009. La situation des jeunes diplômés est tout aussi préoccupante. Leur insertion professionnelle est désormais synonyme de précarité.

En 2009, seuls 54 % d'entre eux ont signé un contrat à durée indéterminée contre 62 % en 2008. Quant au recrutement au statut cadre, il a chuté de 27 % en 2010.

Un constat qui appelle des mesures d'urgence, pour renforcer l'insertion professionnelle des jeunes et leur permettre d'accéder à un emploi durable. Or, la réforme qui se prépare n'augure rien de bon pour eux. Le gouvernement leur annonce qu'ils devront travailler davantage que leurs aînés, au minimum 6 ans de plus, sans pour autant avoir la garantie d'obtenir une retraite de même niveau. Sans compter que les employeurs proposent au lieu et place de vrais emplois, des stages à rallonge, pour des étudiants déjà diplômés et prêts à entrer sur le marché du travail.

Avec cette logique du travailler toujours plus, sans perspectives d'emploi, les jeunes subiront une triple peine :

- Leur choix d'un investissement dans des études supérieures ne s'accompagne désormais plus d'une meilleure insertion professionnelle.
- Une insertion professionnelle rendue également plus difficile dans un contexte où les salariés âgés devront se maintenir en emploi coûte que coûte pour obtenir une pension décente.
- Enfin, avec une entrée plus tardive sur le marché du travail, ils rencontreront les pires difficultés pour réunir leurs droits à la retraite. Le travail sans fin sera-t-il leur seule perspective ?

L'avenir d'une société ne se fonde pas sur la précarisation de la jeunesse. Ce choix est pourtant celui que fait le gouvernement dans le cadre de la réforme des retraites.

69 % DES JEUNES SONT INQUIETS POUR LEUR RETRAITE !

Réforme des retraites : D'autres solutions existent

La réforme des retraites, engagée à marche forcée par le gouvernement, ne rassure pas les salariés **et encore moins les cadres**. Selon le baromètre HEC-Figaro de mai 2010, plus de 72 % d'entre eux avouent leur profonde inquiétude. Rien d'étonnant lorsqu'on sait que les réformes de 1993 et de 2003 ont précipité la baisse du niveau des retraites et ont conduit le taux de remplacement à 60 ans à passer en dessous de 40 % dès lors que l'entrée en emploi excède 22 ans.

Dans ces conditions, un nouvel allongement de la durée de cotisation et un report de l'âge légal de départ, tels que les envisage le gouvernement seraient inévitablement un nouveau coup dur pour des salariés déjà fortement fragilisés. Sans parler du sort réservé aux plus jeunes que l'entrée tardive sur le marché du travail en raison notamment de la poursuite de leurs études supérieures, pénalisera immanquablement.

Face à cette inquiétude, le dernier rapport du COR n'est pas fait pour rassurer. Basés sur des projections à 40 ans, les scénarii alarmistes annoncent des déficits record à l'horizon 2050, entre 72 et 114 milliards d'euros.

Un seul fait est néanmoins incontestable : le nombre croissant de personnes âgées couplé avec l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance. Un progrès social que traduit la détérioration relative du ratio de dépendance démographique.

Un défi qui n'en demeure pas moins transitoire.

Alors par conséquent rend-il inéluctables le report de l'âge légal et l'allongement de la durée de cotisation ?

Certainement pas ! Car le problème des retraites est essentiellement un problème de financement. Un besoin que le COR chiffre entre 1,7 et 2,7 points de PIB (Produit Intérieur Brut) jusqu'en 2050.

Pour y parvenir, l'augmentation des ressources est incontournable.

Quoi de plus normal si l'on veut couvrir la croissance des besoins de protection sociale. Parmi les nombreuses mesures, la hausse proportionnée des cotisations élargies au revenu du capital est tout à fait envisageable. D'autant plus envisageable qu'elle va dans le sens d'une répartition plus juste des richesses tant par la dynamisation des politiques salariales que par une réforme fiscale et une mise à plat des mesures d'exonérations sociales. Des options qui sont certes à rebours de la doxa libérale et qui enjoignent le politique à reprendre ses droits face au pouvoir de la finance spéculative. Sans quoi le déficit politique et l'orgie idéologique par l'engouement pour le marché laisseront place au vide et conduiront à penser qu'aucune politique économique n'est possible pour créer les conditions d'une croissance créatrice d'emplois durables. Reste que l'accroissement du besoin de financement des retraites lié à la crise nécessite une réponse immédiate de l'État, avec la même détermination que celle qui a prévalu pour sauver le système bancaire.

Puisque d'autres solutions existent, autant le dire !

Les arguments du gouvernement pour justifier un allongement de la durée de travail font appel à des contrevérités. En voici quelques exemples :

Reporter l'âge légal de départ à 60 ans est incontournable → INEPTIE

Décaler l'âge légal de départ à 60 ans n'aura aucun effet. Les salariés partent déjà autour de 61,5 ans. Selon le COR (Conseil d'Orientation des Retraites), en agissant sur le seul levier de l'âge, les besoins de financement ne seront assurés qu'à hauteur de 15 %. Pour parvenir à l'équilibre il faudrait alors augmenter l'âge moyen de départ à la retraite de 5 ans d'ici 2020 et de 10 ans voire plus en 2050.

Une solution qui se heurte à la réalité des faits. L'engouement des employeurs à maintenir en activité les salariés au-delà des 60 ans, est de ce point de vue significatif. Si la majorité d'entre eux estiment que l'âge légal de départ à la retraite doit être reporté au-delà de 60 ans, ils considèrent dans le même temps qu'au-delà de 60 ans on ne peut rester en activité dans de bonnes conditions... (Sondage Ipsos/CESI/BFM/Liaisons sociales)

Il faut travailler plus longtemps puisque l'on vit plus longtemps → FALLACIEUX

L'augmentation de l'espérance de vie n'est pas récente et ne s'est jamais opposée à la croissance économique fut-elle accompagnée d'une réduction du temps passé au travail. Plus encore, elle ne signifie pas pour autant un allongement de l'espérance de vie en bonne santé. Celle-ci se situe en moyenne aujourd'hui à 63 ans selon l'INSEE et n'a que très peu évolué. Une espérance de vie altérée par la détérioration des conditions de travail a également pour effet de réduire l'espérance de vie professionnelle.

Allonger la durée de cotisation incitera les salariés à travailler plus longtemps → IRREALISTE

Allonger la durée de cotisation pour accroître la durée d'activité n'est pas réaliste. Actuellement, un tiers des salariés qui liquident leurs retraites ne sont plus en emploi, victimes de licenciement ou contraints d'abandonner leur activité en raison de la dégradation des conditions de travail. Ce taux atteint 40 % chez les cadres.

Remis à la DRH le 2 juin 2010.

Les autres pays européens ont allongé la durée d'activité pour sauver leur régime de retraite → INEXACT

Les mesures d'allongement de la durée d'activité dans les différents états membres de l'UE ne sont pas prises dans les mêmes conditions, ni pour les mêmes raisons et ne poursuivent pas les mêmes finalités. En Suède, la mesure s'accompagne d'un taux d'emploi des seniors particulièrement élevé (70 %) sans commune mesure avec celui de la France (38 %). En Allemagne, l'âge de départ à la retraite a été reculé non pour sauver le régime de retraite par répartition, mais pour répondre à un fort déficit de naissance. Avec un taux de natalité 1,41 enfant par femme (contre 2,1 en France) l'Allemagne rencontre de réelles difficultés à renouveler ses actifs. En France, une telle mesure ne ferait qu'augmenter le taux de chômage des jeunes, déjà très élevé aujourd'hui. A contrario, certains pays européens comme le Danemark ont ramené l'âge de départ à la retraite de 67 à 65 ans.

Augmenter les taux de cotisation alourdirait le coût du travail → INFONDE

La France est un des pays développés où le coût du travail est le moins élevé. D'après le CPO (Conseil des prélèvements obligatoires), le coût moyen du travail en France est plus faible qu'en Allemagne, au Royaume-Uni et au Danemark. En pondérant le coût du travail par la productivité, la France se hisse à la huitième place au sein de l'Union Européenne (Données Eurostat). En revanche, le niveau de taxation des bénéficiaires rapporté à la richesse nationale est l'un des plus faibles de l'Union Européenne. Quant au taux de cotisation retraite, il n'a pas évolué depuis 20 ans. Sans compter que le montant des aides accordées aux entreprises s'élève à 65 milliards d'euros.

Financer les retraites est impossible ! → FAUX

Les besoins de financement seront au plus haut entre 2036 et 2040 lorsque toute la génération du baby-boom (née entre 1946 et 1976) arrivera à la retraite. Par la suite, le nombre de nouveaux retraités diminuera rapidement. D'autant que si la productivité progresse pendant les 40 années à venir entre 1,5 et 1,8 %, soit ce qui est prévu dans les scénarios du COR, le PIB français aura doublé. Alors si aujourd'hui, sur 100 euros de richesses produites, 14,4 euros ont servi aux pensions, en 2040 sur 200 euros de richesses produites par le même nombre de travailleurs, 28,8 euros iraient aux retraités, mais 171,2 euros iraient aux actifs contre 85,6 euros aujourd'hui. Aussi, le besoin de financement pour nos retraites peut être assuré par une augmentation du taux de cotisation de 5,2 % en 2020 et de 9,8 % en 2050, soit une augmentation de 0,24 % par an.

ÉQUILIBRE DES RETRAITES, LA SEULE RÉFORME VIABLE EST CELLE DU FINANCEMENT

– Augmenter le taux de cotisation vieillesse :

Cette mesure n'est pas incohérente sachant que ce taux est resté stable depuis 20 ans. En 2010, il est de 8,3 % pour les employeurs et de 6,65 % pour les salariés. Avec une hausse de seulement 1 % de cotisation répartie entre employeurs et salariés, c'est un financement de 4,1 milliards d'euros supplémentaires par an. Pour un cadre payé au plafond de la Sécurité sociale, cela équivaut à 11,5 euros de plus par mois.

– Augmenter les salaires :

En 1982, la part des salaires dans le PIB était de 79 %. Elle n'a cessé de diminuer depuis pour atteindre 65 % en 2010. Plus de 100 milliards d'euros échappent ainsi au financement de la protection sociale. Avec seulement 1 % d'augmentation de la masse salariale, ce sont plus de 650 millions d'euros supplémentaires pour les retraites.

– Élargir l'assiette des cotisations :

Les dispositifs d'intéressement et de participation ont distribué plus de 17,5 milliards d'euros en 2007. Assujettir ces revenus aux cotisations sociales représente 3 milliards d'euros par an de plus pour les retraites. Une taxation supplémentaire des stock-options, aujourd'hui limitée à 10 %, apporterait également des ressources : en soumettant les stocks-options à cotisation vieillesse (6,65 %), cela aurait rapporté en 2007 0,15 milliard d'euros.

– Remettre à plat les exonérations sociales :

En 2008, le montant des exonérations s'élève à 31 milliards d'euros. Des mesures concédées aux entreprises et dont les effets sur l'emploi n'ont toujours pas été démontrés. Autant de pertes pour les régimes de retraite. Quant aux exonérations non compensées par l'État, elles se chiffrent à 2,5 milliards en 2008 dont 1 milliard au détriment des retraites. Depuis 1991, plus de 36 milliards d'exonérations n'ont ainsi pas été compensées par l'État à la Sécurité sociale! Une somme qui couvrirait à elle seule 80 % du déficit prévu en 2020 dans le scénario moyen des prévisions du dernier rapport du COR.

– Taxer le capital :

Les revenus du capital sont à ce jour pratiquement défiscalisés. Une situation qui a incité les entreprises à placer leur argent dans la sphère financière plutôt que dans l'investissement et les salaires. Taxer plus fortement le capital inverserait cette tendance et favoriserait la croissance et une meilleure politique salariale. Autant de ressources supplémentaires pour financer les retraites. Plus encore, avec une taxation de 5 % sur les bénéficiaires non réinvestis, cette mesure apporterait plus de 5 milliards par an.

– **Alimenter le Fonds de Solidarité Vieillesse :**

Le Fonds de solidarité vieillesse a été créé en 1994 pour financer des périodes non contributives, validées par l'assurance vieillesse. Il ne remplit pas l'intégralité de ces missions, ses recettes qui proviennent de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) ont été détournées année après année.

Aujourd'hui, l'affectation réelle au FSV est de 0,85 sur les 1,30 % initialement prélevés, soit une perte annuelle de 5 milliards d'euros ! Avec une assiette correspondant à 100 % du salaire moyen, cela apporterait 12 milliards d'euros supplémentaires. Au total, l'ensemble de ces mesures apporte une ressource supplémentaire de 25 Md€ par an.

– **Enfin, au titre de la solidarité, la suppression du bouclier fiscal s'impose pour faire face aux besoins de financements.**

MONTANT DES PENSIONS, Une revalorisation indispensable.

La réforme des retraites aura un impact direct sur le niveau des pensions. Les dernières réformes ont permis de rester à l'équilibre en diminuant toujours plus le montant des pensions.

Pour maintenir le contrat entre les générations, il est essentiel que la retraite reflète le salaire moyen que l'on a obtenu durant sa vie professionnelle. Aujourd'hui, la retraite des cadres du secteur privé correspond à 60 % voire 50 % de son dernier salaire.

FO revendique l'augmentation du taux de remplacement pour atteindre le niveau minimum de 75 % du dernier salaire.

Pour une retraite de haut niveau, FO exige :

– **L'arrêt de l'allongement de la durée de cotisation :**

Allonger la durée de cotisation au-delà de 40 ans est une mesure injuste qui pénalise toutes les catégories de salariés. Les cadres, tout particulièrement entrent plus tardivement sur le marché du travail. Ils sont contraints de travailler bien au-delà de 60 ans pour une retraite à taux plein. Les cadres entrent en moyenne sur le marché du travail à 24 ans, avec 40 ans de cotisation, ils sont déjà contraints de travailler jusqu'à 64 ans.

– **Le maintien du droit à la retraite à 60 ans :**

L'âge légal de départ à la retraite à 60 ans est un acquis social. Ce n'est pas une obligation. Il est toutefois essentiel de conserver ce droit notamment pour les salariés qui à cet âge ont validé le nombre de trimestres requis. Pour les salariés qui entrent plus tardivement sur le marché du travail comme la plupart des cadres, le report de l'âge légal de départ à la retraite n'a pas de sens. D'autant qu'aucune loi ne parviendra à obliger les employeurs à maintenir les salariés en emploi au-delà de 60 ans.

– **La suppression de la décote :**

Les salariés qui liquident leurs retraites avant 65 ans sans avoir le nombre de trimestres requis se voient infliger un abattement de 5 % par an en moyenne sur le montant final de leur retraite. Ce système qui vient s'ajouter à la minoration du montant de leur pension pour trimestres manquant est injuste, car il sanctionne les salariés au seul tort de ne pas avoir réussi à se maintenir en emploi.

Pour FO, 60 ans doit être l'âge auquel on peut prétendre à une retraite à taux plein (en tenant compte du nombre de trimestres cotisés).

– **Une revalorisation des retraites assise sur l'évolution des salaires et non sur les prix :**

L'évolution des salaires étant en moyenne supérieure à celle des prix, il est impératif d'indexer la revalorisation des pensions sur les salaires pour améliorer le niveau de vie des retraités.

– **Le calcul de la pension sur les 10 meilleures années et non sur les 25 :**

Le passage aux 25 meilleures années a entraîné pour 6 retraités sur 10 une baisse de leur pension.

Ainsi, un salarié qui a liquidé sa retraite en 2003 a vu le montant de celle-ci diminuer de 12,3 %.

Un calcul dont les effets pénalisent plus fortement les salariés dont les carrières sont non linéaires et dont la progression salariale est moins dynamique.

– **La prise en compte des années d'études et des périodes de stages :**

Les étudiants effectuent en moyenne quatre années d'études supérieures. Leurs nombreuses périodes de stages ne s'accompagnent à ce jour d'aucun droit. Aussi, le rachat des années d'études effectuées doit être rendu plus accessible. Quant aux périodes de stages, elles doivent également ouvrir des droits à la retraite par la validation de trimestres. Des droits qui peuvent être obtenus par le versement des entreprises d'un forfait de cotisation vieillesse en sus de la gratification du stagiaire pour atteindre 200 fois le SMIC horaire nécessaires à la validation de trimestres. Pour pallier la difficile insertion professionnelle des jeunes, FO propose que les périodes de chômage non indemnisées soient exceptionnellement validées pour la retraite. De même, FO revendique la mise en place d'une allocation de solidarité intergénérationnelle (ASI) permettant à un senior qui le souhaite de cesser partiellement son activité, sans perte de salaire, pour transmettre son expérience à un jeune embauché.

Remis à la DRH le 2 juin 2010.