

RETRAITES 2013 L'HEURE DES CHOIX

RÉFORME DES RETRAITES L'ART DE LA MYSTIFICATION

**L'augmentation de la durée de cotisation permet d'éviter
« la diminution du niveau des pensions* »**

*Discours de Jean-Marc Ayrault du 27 août 2013, page 2

FAUX

Au début des années 1980, pour une durée de cotisation exigée de 37,5 ans, la pension moyenne nette représentait 83 % du dernier salaire net. En 2001, pour une durée de 39,5 ans, elle ne représentait plus que 78 % et en 2012 pour une durée exigée de 41 ans son niveau s'établissait à 75 % du salaire net de fin de carrière (Chiffres extraits des 1er et 11ème rapports du Conseil d'Orientation des Retraites).

Selon le onzième rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, compte tenu d'une durée de cotisation portée à 43 annuités, le taux de remplacement du salaire net par la pension nette plafonnerait en moyenne à 65 % en 2040 !

**« Le gouvernement exclut la baisse ou le gel de la revalorisation
des pensions de retraités » (dossier de presse gouvernemental
du 27 août 2013*)**

*<http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/reforme-des-retraites-garantir-notre-systeme-corriger-les-injustices>

FAUX

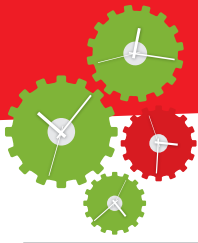
Les pensions continueront bien d'être revalorisées en fonction de l'inflation. Mais la revalorisation des pensions qui était versée au 1er avril ne le serait plus qu'au 1er octobre, soit ... 6 mois perdus ! En conséquence, dès 2014 les pensions ne seraient plus augmentées que du quart de l'inflation. Elles n'étaient déjà plus revalorisées depuis 2009 que des 3/4 de l'inflation, le gouvernement Fillon ayant alors décalé la revalorisation du 1er janvier au 1er avril.

Cette nouvelle perte de pouvoir d'achat ne sera jamais récupérée : elle représentera en cumul, pour une inflation annuelle de 1,8 %, un mois et demi de pension au bout de dix ans, 2,1 mois au bout de 15 ans et 2,7 mois au bout de 20 ans !

**Les « efforts » seraient partagés entre les salariés, actifs
ou retraités, et les entreprises ?**

FAUX

La hausse des cotisations dites « patronales » sera totalement compensée par une baisse des cotisations familiales, elle-même compensée soit par une hausse de la fiscalité directe ou indirecte, soit par une baisse des prestations familiales. Il est où, l'effort partagé ?



Pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (ICTAM) : des taux de remplacements encore plus faibles !

Le projet de loi exclut, hors rachat, toute possibilité de validation des années d'étude. L'allongement de la durée de cotisation à 43 annuités, s'ajoutant à des débuts et des fins de carrière chaotiques, rendra en pratique impossible l'accès à une pension à taux plein avant 67 ans, âge d'annulation de la décote. Mais même liquidée à taux plein, une pension de retraite est proratisée en fonction du nombre de trimestres validés par rapport au nombre de trimestres exigés !

Quant aux ICTAM qui ne parviendront pas à se maintenir en emploi jusqu'à 67 ans, ils essuieront une décote sur le montant de leur pension de 1,25 % par trimestre manquant, qui s'ajoutera à la proratisation.

Le taux de remplacement du salaire par la pension de retraite peinera donc à atteindre les 60 % pour les ICTAM. D'autant que les entreprises n'envisagent pas de faire travailler les salariés au-delà de leur espérance de vie en bonne santé, en moyenne 63 ans...

Réformer le financement des retraites : une décision à la portée des parlementaires !

En décembre 2012, les parlementaires, en un vote, ont dégagé, au titre du Crédit d'Impôts Compétitivité Emploi, 20 milliards d'euros au profit des entreprises soit un point de PIB.

Pour rétablir le droit à une pension représentant au minimum 75 % de la rémunération de fin de carrière, dès 60 ans, il leur faudrait, sur 40 ans, dégager 7 points de PIB soit 0,175 point de PIB par an. Où est la difficulté ?

5 mesures immédiates :

- ◆ Suppression des 30 milliards annuels d'exonérations de cotisations sociales « patronales ».
- ◆ Élargissement de l'assiette de cotisations à l'intéressement et à la participation ainsi qu'aux primes pour les fonctionnaires (≈10 Mds de gain)
- ◆ Mise à contribution des revenus financiers perçus par les entreprises (≈26 à 30 Mds de gain annuel).
- ◆ Instauration de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes (10 Mds de gain en 2020)
- ◆ Augmentation des cotisations « patronales » modulée en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises et en fonction de leur comportement en matière d'emploi, d'égalité salariale, de recherche et développement

Pour compenser la baisse du niveau des pensions, l'épargne retraite est-elle une alternative ?

Banquiers et assureurs promeuvent activement PERCO, PERP et autres dispositifs d'épargne. Mais ils ne prennent aucun engagement sur les prestations qu'ils font miroiter. Le risque de perdre tout ou partie de l'épargne d'une vie, au gré des retournements des marchés financiers, est intégralement supporté par l'épargnant, ce qu'il ignore le plus souvent. Pourquoi les salariés devraient-ils assumer des risques que les banquiers se refusent, eux, en toute connaissance de cause, à prendre ?

Jeunes : il faut aller plus loin !

Des députés et le gouvernement ont déposé des amendements reprenant les propositions portées par la CGT, notamment pour la prise en compte des années d'études, de stage et d'apprentissage. Nous nous en félicitons. Cependant, dans les amendements portés par le gouvernement, il n'est proposé aux jeunes comme perspective que le rachat de trimestres. D'une façon globale, les organisations de jeunesse ont encore dénoncé le caractère anti-jeune d'une réforme qui allonge la durée de cotisation.

Le gouvernement serait bien inspiré d'entendre les propositions syndicales unitaires pour envoyer un signal positif à la jeunesse !

