



Grande conférence sociale pour l'emploi 20 et 21 juin 2013 – Palais d'Iéna

Retraites

Des réformes injustes

S'inscrivant dans le refus d'augmenter les financements, les réformes conduites en 1993, 2003 et depuis 2008 ont dégradé les droits à pension et accru les inégalités.

Elles ont installé un dispositif, qui sous couvert de « libre-choix », augmente les écarts de pension et opère une redistribution « à l'envers » entre ceux qui ont une carrière plus courte, situation plus fréquente chez les femmes et ceux qui ont une carrière plus longue, situation plus fréquente chez les hommes. Elles ont donné de l'effectivité au système de la décote au sein du régime général, l'ont introduite dans le code des pensions, et avec la surcote créé un effet d'aubaine pour ceux qui avaient acquis le plus de droits et pouvaient rester en activité.

En 2011, la décote a concerné 18% des nouveaux pensionnés de la Fonction publique de l'Etat et 3 à 8% des nouveaux pensionnés du secteur privé selon le régime.

Les femmes liquident plus souvent que les hommes une pension avec décote, plus souvent avec le maximum de décote, quand bien même les femmes sont bien plus fréquemment que les hommes conduites à travailler jusqu'à l'âge du taux plein¹.

Les données disponibles dans la Fonction publique illustrent cet accroissement des inégalités parmi les retraités², dont il est raisonnable de penser qu'il est vérifié dans les différents régimes.

rapports interdéciles des pensions liquidées	FPE	FPT	FPH
2011	3,35	4,21	4,28
2010	3,07	2,86	2,50
2007	2,92	2,74	2,51

Lecture : pour la FPE en 2011, la plus petite pension des 10% les plus élevées est 3,35 fois supérieure à la plus élevée des 10% les plus faibles. Ce rapport plus important qu'en 2007 traduit un accroissement des écarts.

Enfin, la situation des retraités polypensionnés est particulièrement préoccupante : la retraite des polypensionnés à carrière complète est inférieure de 8% à celle des unipensionnés³.

Les réformes conduites en France s'avèrent particulièrement sévères dans la comparaison internationale. De 2001 à 2011, l'âge de la retraite a reculé de 2,1 ans en France pour une moyenne européenne de 1,6 an⁴.

1 Parmi les retraités de la génération 1942, le départ sans décote s'explique par l'âge pour 26% des femmes et 11% des hommes ; à l'inverse 52% des hommes partent sans décote en raison de la durée d'assurance alors que c'est le cas de 33% des femmes seulement. Source DREES, Les retraités et les retraites, édition 2013.

2 Source : rapports annuels sur l'état de la Fonction publique, faits et chiffres. Calcul faits par nos soins. 2011 est une année atypique avec le départ forcé de plusieurs milliers de mères de 3 enfants.

3 Source DREES, Les retraités et les retraites, édition 2013.

4 Alternatives économiques n°325, juin 2013.

Le taux de remplacement devrait baisser de 15 points entre 2008 et 2048, ce qui place la France en 5ème position parmi les 27 pays de l'UE⁵. Ces reculs sont d'autant plus inquiétants que le taux de remplacement net pour un revenu moyen mesuré en 2011 est inférieur en France à la moyenne de l'OCDE⁶.

Elles ont incité les travailleurs en emploi à rester un peu plus longtemps au travail quand les jeunes peinaient déjà à y faire leur place. Ainsi tandis que le taux d'emploi des seniors (55 à 65 ans) progressait de 38% à 46% entre 2007 et 2012, le taux de chômage des jeunes (15 à 25 ans) passait de 6,6% à 9,9% (+50%).

Financer les retraites en luttant contre le chômage et la fraude fiscale et sociale.

Bien que servant des pensions moins nombreuses ou des pensions réduites par rapport aux droits antérieurs, ces réformes brutales et injustes n'ont en rien réglé la situation. La crise financière et ses prolongements économiques et sociaux sont responsables des déficits à court terme.

Les projections financières actuelles font état d'un déficit prévisible des régimes de retraites sans doute supérieur à 20Mds d'euros en 2020. L'explication essentielle est le manque de ressources lié au très fort niveau du chômage.

Les millions de manifestants de 2010 attendent de ce rendez-vous qu'il soit l'occasion de recréer la confiance et d'assurer la justice. Il se produit au moment où une profonde crise économique et sociale débouche sur une forte augmentation du chômage et un recul du pouvoir d'achat des ménages. Si l'austérité devait piloter une réforme des retraites, elle ne pourrait que participer d'une spirale récessive.

Après les réformes intervenues récemment, un des enjeux majeurs est de redonner confiance dans les régimes par répartition à l'ensemble des salariés en leur garantissant des pensions d'un niveau conforme à l'attente sociale. Cela nécessitera de dégager les financements nécessaires tant il est légitime que les retraités reçoivent une part des richesses en relation avec leur poids dans la société. La lutte contre l'évasion et la fraude sociale⁷, la suppression des exonérations de cotisations qui n'ont pas fait la preuve de leur efficacité, la hausse des cotisations sont des mesures à l'ordre du jour. Il est urgent aussi de réparer les injustices des précédentes réformes des retraites. Ces politiques doivent être articulées au sein d'un plan de lutte contre la crise, sachant que la situation de l'emploi et le niveau des salaires sont déterminants et tant il serait paradoxal d'aggraver la situation par des mesures pesant sur la consommation.

Les orientations défendues par la FSU

Age de départ et taux de remplacement sont des choix de société ; ils doivent donc être arbitrés au terme d'un débat social. La FSU défend le droit à la retraite à 60 ans, avec un taux de remplacement de 75%. Les régimes de retraite doivent être construits pour servir des prestations conformes à ces objectifs.

- La durée d'assurance doit permettre d'atteindre ces objectifs ; les périodes de chômage, de précarité, d'études et de formation doivent y être validées. Une durée de 37,5 ans est aujourd'hui incontournable.

5 Évaluation de la commission européenne, février 2012.

6 OECD, Pensions at a glance, 2011.

7 Selon la commission des affaires sociales de l'assemblée nationale, elle représenterait de 13,5 Mds d'euro à 15,8 ; rapport du 29 juin 2011.

- Suppression du système de la décote / surcote ; les femmes et les salariés ayant eu des carrières courtes et accidentées, les plus jeunes générations confrontées à une durée d'assurance hors de portée ne doivent pas subir une double peine.
- Lutter contre la pénibilité, reconnaître le droit à des départs anticipés et favoriser le temps partiel en fin de carrière en limitant la baisse de la rémunération.
- Reconstruire les droits des mères fonctionnaires.
- Reconstruire le minimum garanti de pension du code des pensions et le minimum contributif du régime général, qui doivent être attribués sans condition du taux plein.
- Indexation des pensions sur les salaires.
- Maintien et amélioration du code des pensions.
- Correction de la situation des polypensionnés, avec une première mesure de généralisation de la proratisation existante entre les régimes alignés à l'ensemble des régimes de base.

Enfin, des dossiers spécifiques à la FP doivent être traités dans un cadre approprié en vue d'y apporter les corrections attendues : restriction du droit à carrière longue du fait de la maladie, cas des fonctionnaires ayant la qualification RQTH restant soumis à la décote, surcotisation pour le temps partiel, particularités de certaines professions appelées à effectuer des périodes à l'étranger, IRCANTEC, RAFF

Pour des objectifs communs aux différents régimes de retraite.

Bien longtemps avant la création de la sécurité sociale, le code des pensions civiles et militaires créé en 1953 a assuré aux pensionnés de l'Etat, civils et militaires, une rémunération pendant leur retraite. Cette disposition participe du choix du statut des fonctionnaires qui garantit au citoyen une fonction publique intègre, au service de l'intérêt général. La FSU défend le calcul de la pension sur les six derniers mois comme élément de la carrière dans la Fonction publique et le rétablissement de la détermination du salaire de référence sur les 10 meilleures années au régime général.

En dépit de règles différentes, ces régimes ont produit des effets comparables et devraient continuer à le faire. Les travaux du COR l'illustrent. L'exception que représente la situation des enseignants à faible taux de prime est due à la faiblesse de leur rémunération d'activité.

Taux de remplacement net	Génération 1950	Génération 1970	Génération 1990
Non cadre du privé	75%	72%	69%
Fonctionnaire de catégorie B	68%	69%	70%
Cadre du secteur privé	56%	53%	51%
Cadre fonctionnaire	54%	55%	55%
Enseignant avec 5% de primes	76%	77%	77%

Source : fiches pour le débat, COR mai 2013

L'aspect favorable du calcul de la pension sur les six derniers mois est donc compensé par des mécanismes moins connus mais plus sévères comme, par exemple le décompte de la durée et ou les droits des mères – dans la Fonction publique, la bonification pour enfant est attribuée sous conditions et augmente la durée d'assurance d'une seule année par enfant. Elle est supprimée pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2004. Pour ceux qui sont nés avant 2004, les congés parentaux ou disponibilités pour élever des enfants ne sont pas compensés-.

L'expérience des salariés leur apprend que l'opposition des uns aux autres est en général une arme utilisée pour réduire les droits des uns et des autres. Le débat essentiel est celui du niveau de retraite que l'on veut garantir par les régimes publics de retraite. Programmer la diminution des retraites publiques, c'est renvoyer les uns vers les assurances privées et les autres vers la pauvreté.