



Editorial

La CGT engage un grand débat national sur l'avenir des retraites. Vous y avez toute votre place.

Certains s'emploient à vous priver du droit à la parole, du droit d'exprimer vos attentes, en assénant des affirmations péremptives, voire des contrevérités. À les entendre, l'équation serait simple et les leviers limités. Il n'y aurait d'autres choix que de poursuivre dans la voie tracée par les précédentes réformes. Celle de l'allongement sans fin de la durée de cotisations, celle du report de l'âge légal du départ en retraite, celle de toujours plus de sacrifices et de toujours plus d'inégalités.

Cette réforme pourrait une nouvelle fois être vite bouclée, sur votre dos, contre vos attentes, en contradiction avec la nécessaire revalorisation du travail.

À l'opposé, la CGT considère que la question des retraites concerne tout le monde, qu'elle engage l'avenir de la société et que la société - donc chacun d'entre nous - doit se prononcer. En toute connaissance de cause et en toute transparence. En disposant de toutes les informations et en examinant toutes les propositions.

La CGT fait ainsi le pari de l'intelligence collective pour apporter des réponses praticables, efficaces et durables permettant de répondre aux besoins sociaux, collectifs et individuels. Comment prétendre que notre système de retraite, né au lendemain de la guerre, dans une période de pénurie, serait aujourd'hui impossible à maintenir dans une société riche de davantage de qualification, de plus de savoir et d'une productivité sans commune mesure avec ce que nous avons connu ?

Comment prétendre qu'il faudrait aujourd'hui en rabattre sur le niveau de notre protection sociale quand la crise que nous traversons montre qu'elle constitue un rempart contre davantage de récession ? Dans ce document, la CGT vous présente les analyses et les propositions qu'elle soumet au débat.

Benoît Dumont

Dossier spécial retraites



Un choix de société

Répartition

Dans une retraite par répartition, les cotisations d'une année permettent de payer les retraites de la même année. En payant les pensions des retraités, les salariés accumulent des droits à se voir payer leurs retraites futures, mais ne mettent pas, comme dans une logique d'assurance, un capital de côté, virtuel ou pas.

Cela permet de mettre en place des solidarités de haut niveau, en particulier au profit des femmes, des salariés les plus précaires et des handicapés.

C'est toute cette construction que l'élargissement du nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence vise à déconstruire, au profit d'une conception individuelle et assurantielle de la retraite : en prenant en compte la plus grande partie de la carrière d'un salarié, le calcul par annuités se rapproche du calcul des retraites par points ou comptes notionnels (capitalisation virtuelle « à la suédoise »).

Ces systèmes sont plus proches d'une logique assurantielle, où le montant de la retraite est fonction du montant des cotisations versées tout le long de la carrière, comme dans une assurance-vie. C'est pourquoi la CGT revendique le retour aux

10 meilleures années pour le calcul du salaire de référence dans le secteur privé.

Une retraite à taux plein à 60 ans

L'augmentation du niveau de qualification des jeunes a entraîné un allongement de la durée des études et un recul de l'âge moyen d'entrée dans un emploi stable (27 ans) qui conduisent les jeunes à commencer à cotiser plus tard que par le passé. À l'heure où l'objectif d'augmenter le nombre de diplômés de Licence à 50% d'une génération semble partagé, les périodes d'étude ne doivent pas devenir pénalisantes. Il est donc indispensable de permettre à chacun de valider les années d'études dans le calcul des annuités ouvrant droit à la retraite, afin de renforcer le droit à la retraite à taux plein à 60 ans pour les futurs actifs et d'offrir la garantie de pouvoir étudier sans être inquiété par son avenir, même lointain.

Pour cela, les étudiants, sans revenus, pourraient contribuer au financement du système en s'acquittant d'une cotisation symbolique qui matérialiserait leur affiliation à une caisse de retraite.

Il est également nécessaire de valider les périodes d'inactivité forcée, et de prendre en compte la situation des jeunes en situation d'insertion professionnelle pour qui l'enchaînement de stages, de CDD, de périodes d'intérim ou de chômage conduisent à accumuler des droits à retraites très incomplets, ou inexistantes durant la recherche du premier emploi. Lorsque les employeurs ont voulu développer la formation de leurs salariés, ils ont accepté d'en prendre en charge tous les coûts, dont celui de la cotisation pendant les stages à tous les régimes de la Sécurité sociale. Les périodes d'études, de stages et d'insertion ne doivent pas faire exception. En Allemagne et en Finlande, les années d'études sont reconnues comme des périodes de travail.

En France, certaines écoles, comme Polytechnique ou l'École Normale Supérieure, valident déjà les années d'études. C'est donc possible.

Quatre idées fausses sur la retraite

« Puisque nous vivons plus longtemps, nous devons travailler plus longtemps »



C'est avoir une bien singulière conception des progrès de civilisation. L'histoire contemporaine montre que, abstraction faite de la mortalité précoce, la durée de vie hors travail n'a cessé de croître. Et la durée du travail de baisser. Ainsi, le travail des enfants a reculé pour faire place à la formation initiale et, les gains d'espérance de vie aidant, le temps consacré à la retraite n'a cessé de s'allonger sans pour autant remettre en cause la capacité de croissance. L'activité sociale, bénéfique pour la société tout entière, ne s'arrête pas lorsque cesse le travail salarié. Les retraités ne sont pas des parasites qui vivent aux crochets des actifs. Ils participent, eux aussi, au développement de l'activité de l'ensemble de la collectivité et à la croissance.

« Le nombre de retraités va augmenter, rendant impossible le financement des retraites »



Il est exact que le nombre de retraités augmente. Mais faut-il le déplorer ? Bien sûr que non. Il convient même au contraire de s'en réjouir. En 1950, la France comptait 6,7 millions de personnes de plus de 60 ans et 12 millions en 2000. Elles sont aujourd'hui 14,7 millions selon les derniers chiffres de l'Insee. Cela nécessite-t-il de consacrer davantage d'argent à la retraite ? Evidemment. En 1959, l'ensemble des dépenses de retraite représentait 5,4 points de PIB et 13,2 en 2007... Les gains de productivité ont permis de doubler en trente ans la part de PIB consacrée à la retraite sans mettre l'économie par terre. Si nous sommes en période de crise, c'est parce que les dividendes sont préférés à la protection sociale du fait de la financiarisation à outrance de l'économie. Mais des solutions existent pour financer durablement les retraites.



« Les taux de cotisation sont trop élevés et handicapent l'emploi »

Le patronat et les forces politiques qui le soutiennent ont toujours eu une aversion profonde pour la protection sociale. Dès son origine, ils ont considéré qu'elle constituerait un handicap insurmontable pour l'économie. L'histoire leur a pourtant donné tort. Loin d'être un frein pour l'économie, une protection sociale de haut

niveau constitue un moteur pour la croissance. D'ailleurs, dans la crise que nous traversons, tout le monde s'accorde pour reconnaître que ce sont les pays où la protection sociale est la plus développée qui ont le mieux résisté. Quant à comparer les taux de cotisations français et européens, cela n'a pas grand sens. La France a ainsi fait le choix d'un financement socialisé assis principalement sur le travail quand nombre de nos voisins européens ont, eux, privilégié l'impôt. La comparaison en points de PIB apparaît donc plus juste. La part de PIB consacrée à la retraite est, par exemple, sensiblement la même en France (12,5 % en 2003) et en Allemagne (12,4% en 2004).

« En 1959 les retraites représentaient 5,4% du PIB. En 2010 environ 12,50%. Il faudrait au moins 18% du PIB à l'horizon 2050, ce qui est tout à fait réalisable. »

« Reporter l'âge légal de départ en retraite n'est pas un problème puisque les salariés liquident leurs droits à 61 ans passés »



L'âge légal de départ à la retraite étant de 60 ans, si l'âge moyen de liquidation de la retraite est supérieur à 60 ans, cela s'explique par la nécessité de compenser les années de chômage, d'invalidité ou de RMI. Si on reportait l'âge légal à 61 ans, on peut parier, sans risque de se tromper, que l'âge moyen passerait au-dessus de 62 ans. Cela justifierait-il pour autant de reporter l'âge légal à 62 ans ? On voit bien là le caractère pervers d'une telle logique. Et surtout son inefficacité : sachant que seulement un salarié sur trois est en activité à l'âge de 60 ans, reporter l'âge de la retraite signifierait pour deux salariés sur trois, en situation de chômage ou d'invalidité, de les maintenir plus longtemps dans cette situation d'insécurité, ce qui en outre alourdirait les dépenses sociales sans recettes supplémentaires pour les retraites.

« Les sociétés non financières ont distribué 83 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires en 2008, soit 8 milliards de plus que l'année précédente, au moment où le déficit du régime général était de 5,8 milliards... »

Le financement des retraites

Il est souvent de bon ton de verser dans le catastrophisme lorsqu'on évoque la

question du financement des retraites, pour tenter de mieux justifier les sacrifices à venir. Relativisons donc. Pour mémoire, les sociétés non financières ont distribué 83 milliards d'euros de dividendes à leurs actionnaires en 2008, soit 8 milliards de plus que l'année précédente, au moment où le déficit du régime général était de 5,8 milliards...

Comme nous le disons, avec le sujet des retraites nous sommes confrontés à un choix de société. La part du PIB affectée aux retraites est passée de 5,4% en 1959 à 13,2% en 2007. Elle est restée stable depuis la fin des années 90 alors que le nombre de retraités a considérablement augmenté, c'est l'un des premiers effets des mesures Balladur. Nous évaluons que les ressources nécessaires pour relever le défi des retraites aujourd'hui représentent environ 6% de PIB en plus. Ce n'est pas inatteignable.

Egalement, il faut élargir l'assiette des cotisations aux revenus qui aujourd'hui n'y sont pas soumis : participation, bonus, intéressement, stock options. La Cour des comptes a évalué un manque à gagner de 9 à 10 milliards d'euros pour la protection sociale. Nous proposons aussi une modulation des cotisations en fonction des politiques salariales des entreprises. Il est aujourd'hui anormal qu'une entreprise qui embauche soit traitée de la même manière qu'une entreprise qui licencie. Il faut aussi remettre à plat le système des exonérations des cotisations sociales patronales. Et augmenter le niveau des cotisations, d'abord patronales et salariées si nécessaire. Enfin, la question du financement de la protection sociale, dont les retraites, appelle une autre politique de l'emploi, en particulier en direction des seniors et des jeunes qui restent trop largement exclus du marché du travail.

1 million de chômeurs en moins, c'est 5 milliards de cotisations supplémentaires pour les retraites !

Cohésion public-privé

L'ensemble des retraites par annuités (régime général et régimes de base du privé, régimes spéciaux, CNRACL et code des pensions civiles et militaires) est calculé en appliquant pour une carrière complète un taux par rapport à un salaire de référence (50% pour le régime général hors retraites complémentaires ; 75% pour les fonctionnaires (hors primes) et les régimes spéciaux, qui n'ont pas de retraite complémentaire puisqu'il s'agit de régimes unifiés).

Ce salaire de référence est déterminé par rapport à la fin de carrière dans les cas où un statut (fonctionnaires, SNCF,...) assure un déroulement de carrière, la rémunération étant donc la plus forte en fin d'activité professionnelle.

Cela n'est pas le cas pour les salariés du

privé, qui sont souvent mieux payés à 45 ou 50 ans qu'à 60 ans. Cela est si vrai qu'au début des années 70, le calcul du salaire de référence des salariés du privé est passé des 10 dernières années aux 10 meilleures années.

Avant les réformes Balladur de 1993, le calcul du salaire de référence des salariés du privé et du public répondait au même souci : celui de la référence salariale la plus élevée, dans le cadre de référence existant.

Avec la réforme Balladur le salaire de référence dans le privé a été calculé sur la base des 25 meilleures années et non plus des 10 meilleures années, et a fortement baissé les pensions du privé.

Cela a pour conséquence une baisse de 15 à 20% du salaire de référence pris en compte pour le calcul de la retraite du régime général en prenant en compte la plus grande partie de la carrière d'un salarié.

Montant des exonérations sociales en 2008 : 30,7 milliards d'euros (acoss-stat). Montant des niches fiscales et sociales en 2005 : 54,8 milliards d'euros soit 3% du PIB (rapport du conseil des prélèvements obligatoires).

Solidarité inter générations

Les jeunes d'aujourd'hui auront à subir dans quelques années toute modification du système actuel et refusent d'être les grands oubliés d'un débat qui les concerne.

Alors que la nature du système de retraite qui se met en place aujourd'hui contribue à façonner la société de demain, la jeunesse ne veut pas que le débat sur les chiffres confisque le débat sur l'avenir.

La CGT refuse la logique d'une retraite basée sur la capitalisation et l'épargne individuelle, inefficace économiquement et inégalitaire socialement. Les jeunes financent les pensions d'aujourd'hui, ils refusent d'avoir à épargner en plus pour leurs vieux jours, surtout dans des fonds qui peuvent être ruinés du jour au lendemain !

Retraites des fonctionnaires

Les retraites des fonctionnaires ne sont pas en déficit

Il ne peut pas y avoir de déficit pour les retraites régies par le code des pensions civiles et militaires, car il n'y a pas de caisse de retraite des fonctionnaires d'Etat.

Les agents de l'Etat cotisent véritablement mais l'Etat juge inutile de procéder à des transferts de cotisations de lui-

même à lui-même. Il se contente de ne verser que leur salaire net à ses agents et procède au paiement des retraites de ses agents sur son budget général.

La retraite des fonctionnaires est d'ailleurs considérée comme une rémunération et les retraités ne perdent pas leur qualité de fonctionnaires. Elle est un élément essentiel du statut de fonctionnaire.

La seule utilité de créer une caisse des fonctionnaires d'Etat serait, pour le pouvoir, de faire apparaître un déficit en diminuant artificiellement le montant de sa cotisation employeur, alors qu'il est sous contrainte d'équilibre.

Les rémunérations, pensions comprises, de tous les fonctionnaires d'Etat, territoriaux et hospitaliers représentaient 13,3% du PIB en 2000 et 12,7% du PIB en 2008. La proportion des dépenses de rémunérations est donc en diminution par rapport à la richesse produite.

Dans ces dépenses, la part des retraites civiles et militaires pour l'Etat passe de 2% du PIB en 1999 à 2,1% du PIB en 2008.

On est donc très loin de la situation décrite comme catastrophique pour le « poids » des dépenses générées par les fonctionnaires dans le total des dépenses publiques !

La retraite calculée sur les 6 derniers mois n'est pas un privilège

Dans son rapport de janvier 2010 le conseil d'orientation des retraites (COR) détermine que si on calculait les retraites des fonctionnaires selon les règles du secteur privé (25 meilleures années et intégration des primes) les retraites diminueraient de 10 à 20% en moyenne.

Seuls 12 à 25% des fonctionnaires, ceux ayant le plus fort taux de primes, verraient leur retraite maintenue ou augmentée.

Quand le premier ministre explique que le calcul sur les 6 derniers mois n'est pas un tabou, il veut simplement dire que la baisse des pensions des fonctionnaires n'est pas un tabou pour lui !

Le passage à un calcul sur les 25 meilleures années pour les fonctionnaires paraît une décision difficile à prendre pour le pouvoir, puisque l'alignement sur le privé le contraindrait en pratique à intégrer l'ensemble des primes dans le calcul de la pension. Et par la-même à abandonner son fonds de pension obligatoire assis sur les primes des fonctionnaires, l'ERAFP, l'établissement de la retraite additionnelle de la fonction publique.

Par contre, il est possible que les projets de 2003 ressortent des dossiers, avec un calcul sur les 3, 5 ou 10 dernières années. Pour les fonctionnaires atteignant le dernier échelon d'un corps ou d'un grade l'année précédant la retraite, un calcul du



salaire de référence sur la moyenne indiciaire des trois dernières années fait perdre environ 3% sur la pension, un calcul sur 5 ans fait perdre environ 4%, et un calcul sur 10 ans fait perdre près de 8% du montant de la pension.

Un fonds de pension obligatoire

L'ERAFP (Etablissement de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) est le premier fonds de pension obligatoire établi en France à une échelle importante (4,7 millions de fonctionnaires et militaires), à la suite de la réforme de 2003. Il est assis sur les primes des fonctionnaires et l'ensemble des éléments de rémunérations non soumis à cotisations retraites depuis le 1er janvier 2005.

Financièrement il n'est pas très intéressant. Il a été « vendu » par le gouvernement aux organisations qui ont approuvé la réforme 2003 et la mise en place de ce fonds de pension en faisant miroiter un rendement élevé. En fait la valeur de service du point est 1/25ème de la valeur d'achat du point. Vingt ans de cotisations sur 400 euros de primes mensuelles rapportent donc 40 euros par mois de pension supplémentaire, soit un rendement d'assurance vie. Ça n'est pas une retraite complémentaire, ni même une vraie retraite sur les primes. Le faible taux de cotisation de 10 %, dont la moitié pour l'employeur et la moitié pour le salarié, le prouve.

En fait l'ERAFP existe non pas pour les fonctionnaires mais parce qu'il est un enjeu politique essentiel pour le gouvernement.

Il s'agit avant tout pour l'Etat de faire la démonstration qu'il peut créer et faire fonctionner un fonds de pension !

En 2050 l'ERAFP sera un fonds fort de 100 milliards d'investissements, ce qui en fera un acteur financier essentiel sur la

place de Paris. Si le pouvoir décide de faire monter l'ERAFP en puissance, en déplaçant par exemple le ratio maximum actuel des 20 % de primes par rapport au salaire indiciaire brut, l'Etat créerait un fonds de pension encore plus puissant. La montée de la retraite par capitalisation est un des enjeux principaux de la réforme 2010 des retraites. Les régimes à prestations définies, régime général ou des fonctionnaires, sont aussi critiqués parce que « des droits sont consentis aux futurs retraités sans avoir l'assurance que les fonds disponibles seront suffisants ». Le modèle de l'ERAFP

est officiellement un régime de retraite par répartition intégralement provisionné, c'est-à-dire en clair sous l'apparence d'un régime par répartition un fonds de pension dont les investissements doivent être équivalents au total des futures retraites des cotisants. Est ainsi envisagé la transformation d'une part significative des retraites en France en fonds de pension. Ce qui est concrétisé par la proposition de transformer fondamentalement les retraites des fonctionnaires. Le mode de calcul du Code des pensions civiles et militaires et de la CNRACL serait abandonné dès que la rémunération glo-

bale excéderait 2885 € en 2010, soit le plafond de la sécurité sociale. Au-delà de ce seuil, c'est l'ensemble de la rémunération, salaire indiciaire et primes, qui serait pris en charge par l'ERAFP, devenue retraite complémentaire par capitalisation des fonctionnaires. Ce serait une remise en cause décisive de la fonction publique de carrière, et un argument supplémentaire pour les administrations pour faire monter encore en puissance la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires (23 % en 2009 pour l'Etat).

Les deux tableaux ci-dessous représentent les impacts de ces différentes périodes de références pour les catégories types A et B :

Corps A type

Calcul de la retraite	Indice sur les 6 derniers mois	Indice moyen sur 3 ans	Indice moyen sur 5 ans	Indice moyen sur 10 ans	Indice moyen sur 25 ans
Echelon terminal la dernière année					
	783	758,3	745,4	709,2	603,5
Perte en %		3,20	4,80	9,40	22,90
Perte mensuelle en €		114	173	340	827
L'avant dernier échelon pendant les 2 dernières années					
	746	732,7	718,7	677,6	577,5
Perte en %		1,80	3,70	9,20	22,60
Perte mensuelle en €		61	126	315	776
Echelon terminal pendant les 4 dernières années					
	783	783	775,6	747,2	640,8
Perte en %		0	0,009	0,046	0,182

Corps B type

Calcul de la retraite	Indice sur les 6 derniers mois	Indice moyen sur 3 ans	Indice moyen sur 5 ans	Indice moyen sur 10 ans	Indice moyen sur 25 ans
Echelon terminal la dernière année					
	514	498	494,8	476,1	424,7
Perte en %		3,10	3,70	7,40	17,40
Perte mensuelle en €		74	88	175	411
L'avant dernier échelon pendant les 2 dernières années					
	490	482,3	476,2	455,0	407,4
Perte en %		1,60	2,80	7,10	16,90
Perte mensuelle en €		35	64	161	380
Echelon terminal pendant les 4 dernières années					
	514	514	509,2	495	442,8
Perte en %		0,00	0,90	3,70	13,80
Perte mensuelle en €		0	22	88	328

Bulletin d'information du Syndicat National de la Météorologie CGT

Directeur de la publication: E. Celhay

SNM/CGT
1, Quai Branly
75340 PARIS CEDEX 07
CCP 4670 33P PARIS

Contact Paris:
Téléphone: 01 45 56 73 90
Télécopie: 01 45 56 74 20
Messagerie: cgt-paris@meteo.fr

Contact Toulouse
Téléphone: 05 61 07 96 85
Télécopie: 05 61 07 96 69
Messagerie: cgt@meteo.fr

Bureau national:
bn@listes.cgt-meteo.org

CPPAP 2083 D
ISSN 0291
Imprimerie 34, Toulouse
Pour la France: 0,46 €
Abonnement: 4,57 €
Pour l'étranger: 0,61 €
Abonnement 6,10€
Pour les adhérents, l'abonnement est inclus dans la cotisation

Syndicat National de la Météorologie - UGFF - UGICT - CGT Bulletin d'adhésion

Nom : _____ Prénom : _____ Affectation : _____ Corps : _____ Grade : _____
 Indice : _____ Temps partiel : _____ Date Naissance : _____
 Adresse personnelle : _____
 Tél. travail : _____ Tél. personnel : _____ Email : _____

J'adhère au SNM/CGT

Date : _____ Signature : _____



Remettez ce bulletin à un militant CGT ou envoyez le à l'une des adresses suivantes :
SNM/CGT 1, quai Branly 75340 Paris cedex 07 _ SNM/CGT 42 avenue Coriolis 31057 Toulouse Cedex