

Numéro spécial « DOSSIER RETRAITE »

Une réforme brutale pour un recul social sans précédent

Le débat parlementaire sur le projet de réforme des retraites va débiter le 7 septembre alors qu'aucunes négociations préalables avec les syndicats de salariés n'ont eu lieu.

- En repoussant l'âge de départ à la retraite à 62 ans et l'âge de la retraite à taux plein à 67 ans (au lieu des 60 et 65 ans actuels), et en confirmant l'allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans, les conditions d'acquisition des droits à la retraite en France seraient les plus drastiques d'Europe,
- La quasi-totalité des salariés du public et du privé sont concernés,
- L'âge de départ à la retraite serait repoussé à partir du 1er juillet 2011 sur un rythme accéléré pour atteindre 62 ans pour les salariés qui peuvent prétendre aujourd'hui à partir en retraite en 2016,
- Le droit à la retraite à taux plein serait porté à 67 ans. Les femmes, dont 30 % sont déjà contraintes aujourd'hui de partir à 65 ans, en seront les principales victimes,
- Les différentes mesures d'âge vont toucher plus particulièrement les jeunes. Ainsi, d'ici 2016, c'est plus d'un million d'emplois qui ne leur seront pas ouverts parce que leurs parents devront travailler plus longtemps.
- Le traitement des salariés exerçant des métiers pénibles et astreignants relève de la provocation. Il n'y aurait aucun métier pénible. Seul serait apprécié le degré d'usure du salarié qui, le cas échéant, lui permettrait de continuer de partir à 60 ans.
- Pour les fonctionnaires, la cotisation retraite augmentera de 2,7 %. Le dispositif de départ anticipé pour les femmes ayant eu 3 enfants disparaîtrait. Au nom de l'équité, c'est l'alignement des droits par le bas,
- Pour les régimes spéciaux : le gouvernement confirme que les mesures s'appliqueront aux salariés des régimes spéciaux. Il cherche surtout à éviter un front uni de tous les salariés en différant la mise en œuvre en 2017.

Une réforme injuste

L'ensemble des dispositions affectant les droits en matière de retraite représenterait une ponction sur les salariés de 22,6 milliards d'euros en 2018 dont 4 milliards pris sur les fonctionnaires et 25,1 milliards d'euros en 2020.

Parallèlement, les propositions concernant la mise à contribution des hauts revenus, des revenus du capital, des entreprises ne font qu'égratigner les dispositions en leur faveur. Leur seule vocation est de créer l'illusion que la réforme est juste. Les recettes attendues sur ce plan sont estimées à 4,4 milliards d'euros en 2020, soit 5 fois moins que les sacrifices imposés aux salariés.

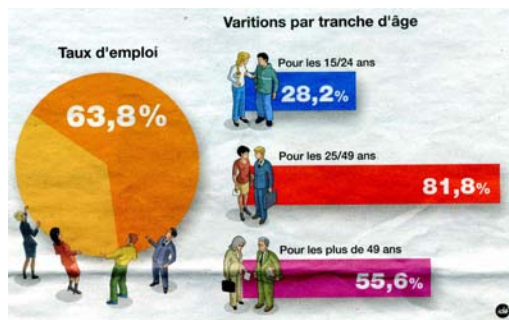
Non content d'affaiblir encore davantage le système de retraite par répartition, en accentuant les conséquences des réformes antérieures qui amputent déjà le niveau des retraites, le gouvernement n'apporte aucune réponse nouvelle aux défis du chômage, des bas salaires et de la précarité.

C'est pourtant dans la réponse à ces problèmes que réside l'essentiel des solutions garantissant la pérennité des retraites. Il n'y a pas de solution sans augmentation des ressources du régime, en rééquilibrant la répartition des richesses en faveur des salariés qui ont vu leur part baisser depuis des années. Pour la CGT, c'est évident, cette réforme des retraites doit être résolument combattue.

Après la grande manifestation du 24 juin, toutes les organisations syndicales de salariés appellent à amplifier la mobilisation en manifestant le mardi 7 septembre.

LA PRIORITE L'EMPLOI : IL FAUT S'ATTAQUER AU CHÔMAGE

L'enquête de l'Insee confirme l'extrême sélectivité du marché du travail.



À peine plus de six actifs sur dix (63,8 %) sont employés. Le taux d'emploi grimpe à 81,8 % dans la tranche des 25-49 ans. Mais il chute à 55,6 % pour les plus de 49 ans, et à 28,2 % pour les 15- 24 ans. Jeunes et seniors sont de plus en plus utilisés comme variables d'ajustement par les entreprises. Phénomène qui s'intensifie : si le taux de chômage s'est stabilisé au premier trimestre (à 9,5 %), il a continué de croître pour les plus de 49 ans (à 6,6 %, soit 491000 personnes). Sur deux ans, il a augmenté de 1,9 %.

Autant de données qui confortent une critique essentielle du projet de réforme des retraites: comment peut-on prétendre reculer l'âge du départ quand tant d'hommes et de femmes sont condamnés au chômage, au sous-emploi, à des carrières restreintes à la période des 25-50 ans?

Le scandale des heures sup.

Malgré la crise, on a battu le record du nombre d'heures supplémentaires au 4e trimestre 2009, selon le ministère du Travail. Avec 10,5 heures en moyenne par personne dans les entreprises de plus de dix salariés, on en a effectué deux fois plus qu'en 2003. Alors que dans le même temps, le chômage touche à nouveau 10% de la population ...

Cette explosion des heures supplémentaires est liée aux subventions massives qui leur sont accordées depuis 2007. L'Etat consacre en effet chaque année environ 4 milliards d'euros (0,2% du PIB) pour inciter les salariés et les entreprises à faire des heures supplémentaires plutôt que d'embaucher des jeunes et des chômeurs.

TOUTES LES CAISSES NE SONT PAS VIDES

Les banques chouchoutées et les citoyens...

Fin 2008 et début 2009 l'état a miraculeusement trouvé **380 milliards d'euros** pour renflouer les banques victimes de leur propre spéculation.

Ce même état perpétue sa dette (plusieurs milliards d'€) envers la sécurité sociale contribuant ainsi à creuser le déficit tant récrié.

L'envolée des hauts salaires.

Les distorsions constatées sur la répartition des richesses, l'explosion des hauts salaires mais aussi une fiscalité très douce ont conduit les très riches à s'enrichir encore plus vite. Il serait normal dans une période économique difficile que ces personnes contribuent d'avantage à la solidarité nationale.

Revenu déclaré moyen de la tranche	2004	2007	Hausse en %	Hausse en valeur
de 0 % à 90 %	15 490	16 913	+ 9	+ 1 423
les 10 %	43 379	48 003	+ 11	+ 4 624
le 1 %	101 922	118 634	+ 16	+ 16 712
le 0,1 %	263 017	335 246	+ 27	+ 72 229
le 0,01 %	907 932	1 269 555	+ 40	+ 361 623

Source : Insee, 2010

Les profits grignotent les gains de productivité

Depuis 30 ans les gains de productivité ont augmenté en moyenne de 1.91% chaque année. L'usage de ces gains a conduit à une modification significative du partage de la valeur ajoutée (VA).

Répartition des gains de productivité annuels depuis 30ans	
Progression du salaire réel	0.66%
Baisse de la durée du travail	0.54%
Augmentation du taux de cotisation	0.26%
Augmentation de la part du profit	0.45%

Répartition de la VA en %	1980	2008	Variation
Salaires	73.9	65.1	-8.8
Cotisations sociales	28.1	27.7	-0.4
Salaires nets	45.8	37.4	-8.8
Profits	26.1	34.9	8.8
Profits disponible	23	26.5	3.5
Dividendes nets	3.1	8.4	5.3

Pour les profits la majeure partie de l'augmentation est allée au versement des dividendes. Ceux-ci représentaient en 1980 4.2% de la masse salariale. La proportion est passée à 12.9% en 2008. Autrement dit, les salariés travaillaient 72 heures par an pour les actionnaires en 1980, en 2008 c'est 189 heures.

L'exemple des entreprises du CAC 40.

Malgré la crise financière, chèrement payée par les salariés et les retraités(es), les entreprises du CAC 40 ont continué à réaliser des profits (47.3 milliards en 2009) dont 70% reversés aux actionnaires (les dividendes ont été multipliés par 3 en 10 ans).

Le gouvernement organise les déficits de l'Etat et de la Sécurité Sociale

Dans un contexte de dumping fiscal international, les gouvernements ont répondu aux demandes du patronat et de la finance de baisser les prélèvements de toutes sortes soit disant pour favoriser la croissance et l'emploi. Dans les faits ces mesures ont contribué à accroître les inégalités de façon considérables sans pour autant se révéler économiquement efficace. On peut citer sans vouloir être exhaustif :

Pour le budget de l'Etat :

- Les nombreuses niches fiscales qui coûtent à l'Etat quelque 70 mds € et dont une bonne partie pourrait être récupérée sans pour autant pénaliser l'économie.
- Les exonérations sur les plus-values de cessions, impôt payés par les entreprises lorsqu'elles vendent leurs filiales ou participations détenues pendant au moins deux ans de filiales, se montent à 10 mds €.
- Les aides à domicile 3 milliards. Le plafond d'origine, fixé à 3 800 euros, visait les classes moyennes mais son élévation régulière par la droite jusqu'à 15 000 euros permet aujourd'hui de déduire de l'impôt sur le revenu l'équivalent de onze mois de Smic.
- La TVA à 5,5% dans la restauration coûte 2,4 milliards. Cette mesure devait créer des emplois et faire baisser les prix. Au bilan, elle s'avère efficace ni sur les prix ni sur l'emploi.

- Le bouclier fiscal 0,7 milliard. Si ce n'est pas le cadeau le plus important, il n'en reste pas moins le plus emblématique d'une politique clientéliste.
- La fraude fiscale est estimée à 10% du budget de l'Etat (50mds €) pourtant le gouvernement préfère réduire le nombre des inspecteurs des impôts et traquer les salariés plutôt que les fraudeurs.

Pour le budget de la Sécu :

- Les stock-options représentent un manque à gagner de 3milliards €.
- Pour la participation, l'intéressement, l'épargne entreprise c'est 5.2 milliards € de perte pour la sécu.
- Les cotisations patronales sur les salaires compris entre 1 et 1.6 fois le SMIC se montent à 25 milliards d'€ (compensées en partie par l'Etat). Un cadeau royal qui n'a pas démontré son efficacité pour la création d'emploi.
- Les revenus financiers des entreprises (270mds €) pourraient contribuer efficacement au budget de la protection sociale.
- Les exonérations ciblées de cotisations sociales représentent 6,4 milliards dont l'effet sur l'emploi n'est qu'un effet d'aubaine. (contrat d'apprentissage, jeunes, aides à domicile, emplois atypiques, zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale, DOM-TOM...)

UN PEU D'HISTOIRE

1910-1918 : L'occasion ratée.

Le mouvement syndical bataillait ferme depuis le début du siècle pour l'obtention de cette «*avancée sociale* ». Songez qu'en 1910, la retraite était fixée à 65 ans, quand l'espérance de vie était de... 50 ans : «*la retraite des morts* », ironisait la CGT. La loi du 5 avril de cette année-là, créant les retraites ouvrières et paysannes, a accredité la possibilité d'une «*retraite pour tous les salariés* ». Mais l'idée d'un régime général obligatoire et d'un minimum de pension garanti après 60 ans (à l'époque, 40 %) est rejetée.

1918-1930 : Le progrès social est en marche.

Les conséquences de la Grande Guerre ont généré une poussée internationale en faveur des progrès sociaux, pour le droit des femmes et des personnes âgées, bref, de tous ceux qui, n'étant pas montés au front, avaient remplacé les hommes en âge de travailler et gagné une place nouvelle dans la société. Mais l'idée d'un régime général obligatoire de retraite, présentée à la représentation nationale en 1928 est à nouveau repoussée, sous la pression des électeurs traditionnels de la droite, médecins, agriculteurs et patrons. Deux ans plus tard, sera tout de même créé le premier régime d'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés dont les revenus ne dépassent pas 15000 francs de l'époque.

1933 : La retraite pour tous : un droit.

Le Bureau international du travail (créé en 1919-NDLR) préconise le financement des retraites par l'Etat, les patrons et les salariés. A la fin des années 1930, l'idée du droit à la retraite pour tous était acquise, mais il a fallu attendre la fin de la Seconde Guerre mondiale pour que le système actuel de protection sociale voie le jour. C'est à ce moment que la notion de retraite par répartition, guidée par

la « *solidarité nationale* », est ancrée dans les textes. « *Les cotisations des actifs servent à payer immédiatement les retraites, tout en ouvrant des droits pour leur future retraite* », dit le texte.

1945 : La Sécurité Sociale est née.

Le 4 octobre 1945, l'ordonnance n° 45-2250 spécifie : « il est institué une organisation de la Sécurité Sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent... ».

L'ordonnance du 19 octobre 1945 définit le cadre de cette protection « *plan initialement conçu comme devant s'appliquer à l'ensemble de la population, notamment en ce qui concerne la couverture du risque vieillesse...* ».

Pour les retraites, la répartition est source de solidarité entre les générations : « *les cotisations des actifs servent à payer immédiatement les retraites, tout en leur ouvrant des droits pour leur future retraite* ».

L'âge de la retraite prévu par l'ordonnance de 1945 est 60 ans. La pension proportionnelle est acquise avec 15 ans de cotisations (du 1.7.30 début des AS au 1.7.45 = 15 ans) soit 15/30ème de pension entière, à raison de 40 % d'un plafond, pour 1,9 d'espérance de vie. Le poids des retraites était donc faible.

1970 : Unité pour les 60 ans

Ce n'est qu'en 1970 que les deux principaux syndicats, CGT et CFDT, s'accordent pour demander l'abaissement de l'âge de la retraite à taux plein à 60 ans. Las ! En 1972, arguant comme aujourd'hui de l'évolution démographique de la société française, le gouvernement Pompidou fait passer le nombre d'annuités nécessaires pour toucher une retraite à taux plein de trente à... trente-sept années et demie. Il devient de fait quasi impossible de prendre sa retraite à taux plein à 60 ans.

Malgré l'adhésion d'une large majorité de Français à cette révolution culturelle, surtout dans les couches les plus fragiles, la droite a tout tenté pour l'effacer. Et quand elle n'a pu le faire « *de façon autoritaire* », comme le confessait Edouard Balladur en 1987, elle l'amoinçira.

1993 : Unité pour les 60 ans

En 1993, en pleine Année européenne des personnes âgées et de la solidarité, le mentor de Nicolas Sarkozy fait passer la durée de cotisation à quarante années. Dix ans plus tôt, le 4 février 1983, *la Lettre de la Nation*, journal du RPR de Jacques Chirac, estimait déjà que la retraite à 60 ans « *risque fort de ne pas être un progrès social pour les travailleurs mais une nouvelle régression de leurs acquis* ». Et de suivre les recommandations de « *retraite à la carte* » du patron du CNPF, Yvon Gattaz comme l'UMP suit aujourd'hui celles de la patronne des patrons, Laurence Parisot.

Ce droit doit être acquis sans autre condition qu'une carrière complète

Une carrière devra être reconnue « complète », si avant 60 ans elle ne comporte que des périodes d'études ou de formation, d'activité, d'inactivité forcée (chômage, invalidité, etc.) ou justifiée par des nécessités familiales (congé parental d'éducation, d'accompagnement de personne en fin de vie, etc.). En cas de carrière incomplète du fait d'un choix délibéré du salarié, celui-ci devra soit reculer l'âge de son départ en retraite, soit accepter une minoration du montant de sa pension.

MATHEMATIQUES

A « *problème démographique* », « *une solution démographique* » ?

Ce « *problème démographique* » ce serait « *l'allongement de l'espérance de vie qui s'est accrue de 15 ans en 60 ans et continue d'augmenter d'un trimestre par an* ».

Raisonnons donc logiquement : si la solution à ce « *problème démographique* » que constituerait l'allongement de l'espérance de vie ne peut être que « *démographique* », il convient donc de reculer l'âge de la retraite au fur et à mesure de l'allongement de l'espérance de vie donc de trois mois par an. Un rapide calcul montre qu'une telle « *solution* » appliquée il y a 60 ans, c'est-à-dire en 1950 où l'âge de la retraite était de 65 ans dans le secteur privé et de 60 ans dans le secteur public, aurait conduit à un âge de la retraite en 2010 de :

- 65 ans + 15 ans = 80 ans dans le secteur privé
- 60 ans + 15 ans = 75 ans dans le secteur public !

Appliquée à compter de 2010, elle conduirait à un âge de la retraite en 2050 de :

- 60 ans + 10 ans = 70 ans dans le secteur privé comme dans le secteur public !

**En dehors de tout rachat,
pour l'ensemble
des salariés déjà
en activité et pour les
générations à venir,
la validation des années
d'étude est indispensable**

Les employeurs et le développement économique du pays exigent un haut niveau de formation initiale : les études supérieures deviennent un préalable nécessaire à toute insertion professionnelle. Le plus souvent non rémunérées elles constituent pourtant un réel travail qui doit être reconnu comme tel pour la constitution des droits à retraite. La validation des années d'étude est une mesure de justice sociale, mais aussi d'efficacité économique. Les jeunes ne doivent pas être contraints de choisir entre faire des études et partir en retraite à 60 ans.

Eh bien, c'est exactement ce que projette d'inscrire désormais dans la loi, le gouvernement.

La loi Fillon de 2003 s'était bornée à programmer un allongement de deux mois par an de la durée de cotisation exigible pour l'obtention du taux plein à compter de 2008.

Le gouvernement Fillon d'aujourd'hui entend aller beaucoup plus loin en reculant dès 2011 l'âge légal d'ouverture du droit à retraite à raison d'un trimestre par an, la cible restant évidemment les 70 ans en 2050 au plus tard (ce n'est évidemment pas par hasard que le gouvernement a déjà repoussé de 65 à 70 ans, l'âge permettant aux entreprises de mettre leurs salariés en retraite d'office). Quant au Medef, qui trépigne déjà de joie et d'allégresse à la seule idée qu'on en finisse une fois pour toutes avec la retraite à 60 ans(1) et qui ne recule par ailleurs jamais devant aucune surenchère, il réclame désormais que l'on recule l'âge de la retraite à raison d'un semestre par an dès 2011, ce qui permettrait de passer aux 70 ans dès 2030 !

Or, il faut savoir que si l'espérance de vie à la naissance s'accroît bien en effet depuis 60 ans de 3 mois par an, l'espérance de vie à 60 ans la seule qui augmente la durée de versement des retraites et nécessite donc, à âge de départ inchangé, des financements supplémentaires ne s'accroît, elle, que de 1,6 à 1,8 mois par an ! Même en raisonnant comme le font le gouvernement et le patronat, un recul de l'âge de la retraite à raison d'un trimestre par an ne peut donc en aucune manière se justifier !

FINANCEMENT

Le problème de financement des retraites à l'horizon 2050 serait insoluble.

Il faudrait selon le gouvernement au moins 100 milliards d'euros de plus chaque année à compter de 2050 pour financer les retraites sans toucher à l'âge d'ouverture du droit.

Cet « effort » de financement serait totalement inconcevable. Ah Bon ? Aujourd'hui 100 milliards d'euros représentent 5 % du PIB (près de 2 000 milliards d'euros attendus pour 2010), c'est-à-dire de la richesse créée par le travail chaque année.

Or, le gouvernement lui-même, en accord avec le COR et avec la quasi totalité des experts en économie de notre pays tablent sur une croissance économique de 1,7 à 1,8 % en moyenne annuelle d'ici 2050, ce qui aurait mécaniquement pour conséquence de doubler le PIB en valeur réelle d'ici 2050, le portant donc à 4 000 milliards d'euros.

100 milliards d'euros ne représenteraient donc en 2050 que 2,5 % du PIB. Et il serait impossible de prélever 2,5 % de plus chaque année sur le PIB à compter de 2050 pour financer les retraites de 22 à 23 millions de retraités au lieu des 14,5 à 15 millions aujourd'hui ?

On se demande bien pourquoi quand on sait que 40 % du PIB aujourd'hui vont aux profits contre 30 % il y a 30 ans et que sur la masse des profits réalisés par les entreprises, la moitié seulement sert aux investissements, l'autre étant versée sous forme de dividendes aux actionnaires ! Ces dividendes représentaient en 2007 8,5% du PIB contre 3,2% en 1982. Cette énorme croissance coïncide avec la montée du chômage et de la précarité et avec les difficultés de financement de la protection sociale et donc des retraites !

Par ailleurs en 41 ans, soit de 1959 à 2000, la part du PIB consacrée à financer les retraites dans notre pays est passée de 5,4 % à 12,6 %. Il a donc été possible de consacrer deux fois plus de ressources au financement des retraites !

PENSION

Le gouvernement refuserait « toute baisse des pensions »...

Il prétend même, citant le rapport du COR publié le 14 avril dernier, que « le niveau moyen des pensions continuera de croître de 20 % au-delà de l'inflation d'ici à 2020 » et « entend préserver cette amélioration du niveau de pension » sauf que... la seule chose qui intéresse un salarié en matière de retraite en dehors de savoir à quel âge il pourra la prendre, c'est le montant de la pension qu'il percevra alors comparé au montant de salaire qu'il perçoit et dont il dispose pour vivre, en d'autres termes le taux de remplacement de son salaire par la pension de retraite qu'il percevra le moment venu.

Apporter les ressources financières supplémentaires nécessaires

Le Conseil d'Orientation des Retraites les a évaluées dans son premier rapport à un maximum de huit points de produit intérieur brut (PIB).

Pour dégager ces huit points sur 40 ans, il suffit :

- de supprimer les exonérations de cotisations sociales patronales - à ce jour 1,5 % du PIB - tout en modulant le taux de ces cotisations en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée des entreprises, de façon à les encourager en matière d'emploi et de rémunération ;
- d'assujettir au taux moyen de la cotisation dite « patronale » (15 %) pour les retraites les revenus financiers des entreprises (260 milliards d'euros en 2008, selon les Comptes de la Nation). Ce qui rapporterait près de 2 points de PIB supplémentaires ;
- enfin, d'augmenter progressivement les cotisations sur les salaires de 0,30 %, au plus, chaque année à compter de 2011 et jusqu'en 2050 (0,18 % pour la part dite patronale ; 0,12 % pour la part salariale, soit 36 euros de cotisation annuelle supplémentaire pour un salaire annuel brut de 30 000 euros) afin d'obtenir les 4 à 5 points de PIB restant.

Or, la loi Balladur de 1993, complétée par la loi Fillon de 2003 et les accords AGIRC-ARRCO (que seules l'UGICT-CGT et la CGT ont refusé de signer) ont fait et continuent de faire baisser le niveau des pensions par rapport aux salaires (près de 20 % depuis 1993) pour les salariés du secteur privé ! Quant à la progression de 20 % au-delà de l'inflation du montant moyen des pensions d'ici à 2030 (ce qui correspond à une progression moyenne annuelle de « pouvoir d'achat » de 0,92 %) chiffrée par le

**Un droit à la retraite ouvert
dès 60 ans :
un droit ne crée pas d'obligation**

Tout au long de notre carrière, ingénieurs, cadres, techniciens, sous la pression d'une obligation de résultats quasi permanente, nous ne comptons plus notre temps de travail hebdomadaire ou annuel... jusqu'à l'épuisement psychique voire au suicide. Ceux d'entre nous qui ont été exclus de l'entreprise, à partir de 55 ou 57 ans, ne veulent pas d'un recul de l'âge d'ouverture du droit à retraite qui prolongerait d'autant un chômage de fin de carrière peu ou pas indemnisé. Nous devons avoir la possibilité de partir dès 60 ans avec une pension de retraite représentant au moins 75 % de notre rémunération toutes primes comprises dans le privé comme dans le public.

COR, elle a été établie sur la base d'une progression du montant moyen des salaires sur ces mêmes 20 années de 40 % au-delà de l'inflation (ce qui correspond à une progression moyenne annuelle de « pouvoir d'achat » de l'ordre de 1,75 %) : elle se traduira donc mécaniquement par une nouvelle baisse du niveau des pensions par rapport à celui des salaires de plus de 14 % ! $\{(1,20/1,40 - 1) \times 100 = - 14,3\}$.

De la même manière, le niveau des pensions liquidées, apprécié par rapport au niveau des salaires baisse régulièrement depuis 1993 et continuera évidemment de baisser par la seule application de l'indexation des pensions - sur l'inflation et non sur le salaire moyen - instauré par

les lois Balladur et Fillon.

En d'autres termes, le niveau de vie des salariés retraités décroche de celui des salariés en activité, non seulement au moment de la liquidation de la retraite mais tout au long de celle-ci ensuite, ce qui condamne inmanquablement un nombre croissant de retraités à passer à un moment ou à un autre de leur retraite en dessous du seuil de pauvreté.

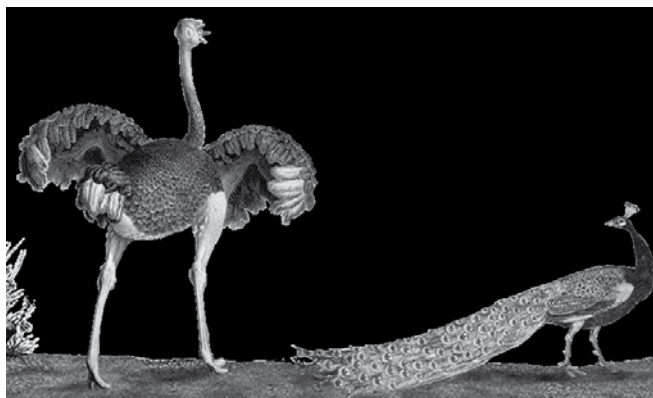
PROPOSITIONS

La maison commune des régimes de retraite

Cette proposition de la CGT vise à solidariser l'ensemble des salariés, pas pour instaurer un régime unique de retraite, mais bien de solidariser les différents régimes tels qu'ils sont, avec leurs spécificités et leurs histoires respectives. La maison commune des régimes de retraite permettrait de promouvoir un socle commun de droits et de garanties de haut niveau. Citons, par exemple, la validation des années d'études et des périodes de précarité dans le calcul des droits à la retraite ou les droits conjugués au bénéfice des femmes. L'objectif est de favoriser l'accès du plus grand nombre à la retraite à l'âge de 60 ans, avec un taux de remplacement d'au moins 75 % du salaire de référence, calculé sur la base du dernier salaire dans le secteur public et du salaire annuel moyen des dix meilleures années dans le privé. En permettant, bien entendu, un départ anticipé pour les salariés ayant exercé des travaux pénibles (le débat est ouvert depuis 2003!). La gouvernance de cette maison commune des régimes de retraite reviendrait aux représentants élus des salariés, conformément au principe qui a prévalu au moment de la création de la Sécurité sociale.

C'est sûr, ça énerve...

L'Autruche, le Paon et... le Roquet ?



Mais quelle mouche avait encore piqué la CFE-CGC ?

C'est la question que nous ont posé plusieurs salariés à la lecture de la fable « Les Affabulateurs de Retraite » affichée sur les panneaux syndicaux de nos collègues.

A en croire ce papier, le débat sur les retraites se limiterait à deux camps : un des « Autruches » qui, refusant de voir la réalité en face, ne veut rien changer et l'autre des « Paons », adeptes du « Tout va très bien Madame la Marquise »...

Un peu limite comme argumentation, d'autant plus que dans cette fable il manque un acteur : Le « Roquet », qui passe son temps à aboyer et mordre aux mollets sauf quand la situation se corse et alors... plus personne.

Heureusement, la fable a fait long feu et raison gardée, la CFE-CGC a rejoint les autres organisations syndicales.

...mais avec l'humour, y'a de l'espoir

