FICHES ARGUMENTAIRES

Campagne retraite 2013

SOMMAIRE

Fiche 1 - La retraite à 60 ans, un sujet toujours d'actualité

Fiche 2 - Allongement de la durée de cotisation

Fiche 3 - Calcul des pensions

Fiche 4 - Garantir un bon niveau de pension

Fiche 5 - Reconnaître la pénibilité

Fiche 6 - Corriger les inégalités femmes-hommes

Fiche 7 - Droits familiaux

Fiche 8 - Jeunes et retraite

Fiche 9 - Validation des années d'études

Fiche 10 - Validation des périodes de précarité

Fiche 11 - Financement

Fiche 12 - « Coût du travail » et coût du capital

Fiche 13 - Maison commune des régimes de retraite

Conception - réalisation : espace Communication CGT - SC © 26/08/2013

Fiche n°1

CAMPAGNE RETRAITE 2013

LA RETRAITE À 60 ANS, UN SUJET TOUJOURS D'ACTUALITÉ

La loi de 2010 a reculé l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans et l'âge du taux plein à 67 ans. Alors que ce recul n'est pas complètement effectif, on constate déjà une augmentation du nombre de chômeurs chez les salariés âgés. La situation d'aujourd'hui conforte les appréciations (réforme injuste et inefficace) et l'hostilité que nous avions exprimées lors des grandes mobilisations de l'année 2010. Les problèmes se posent toujours et avec la même acuité s'agissant de la pérennité financière des régimes.

On ne résoudra pas les problèmes qui se posent avec un nouveau recul de l'âge et/ou un nouvel allongement de la durée de cotisation requise pour le taux plein.

La prochaine réforme des retraites doit s'inscrire dans une dynamique de progrès social et doit rétablir en premier lieu l'âge d'ouverture des droits à 60 ans et celui du taux plein à 65 ans.

Ce rétablissement doit être associé à la reconnaissance de la pénibilité avec des mesures de départs anticipés avant 60 ans.

Fiche n°2

CAMPAGNE RETRAITE

ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE COTISATION

Les raisons qui conduisent à considérer un nouvel allongement de la durée de cotisation comme la solution au problème des retraites soulèvent plusieurs objections.

«On vit plus longtemps, donc on doit travailler plus longtemps» :

Cette affirmation, sans cesse martelée est présentée comme une évidence. Elle en a tout l'air mais elle repose en fait sur une vision réactionnaire de la société dans laquelle le non-travail est assimilé à de l'inutile ou du superflu. De 1945 à 1982, date de la dernière décision progressiste en matière de retraite (accès dès 60 ans à une retraite à taux plein), l'espérance de vie n'a fait que progresser, ce qui n'a pas empêché d'abaisser l'âge de la retraite. De plus, cette affirmation est déconnectée de la vie réelle. D'abord parce que la durée du travail est de l'ordre de 35 ans en moyenne. Demander une durée de cotisations tendant vers 44 ou 45 ans revient à dire que très peu de salariés pourront y accéder. Ensuite parce que les employeurs n'ont pas l'intention de garder les salariés les plus âgés dans les entreprises. Pour une part, l'explosion du nombre de ruptures conventionnelles concerne les salariés les plus âgés. La loi de 2010, dont la mesure phare était le recul de l'âge de la retraite, n'a fait qu'aggraver les chiffres du chômage des «seniors».

La durée moyenne du travail des salariés qui ont pris leur retraite en 2012 est de 151 trimestres :156 pour les hommes, 145 pour les femmes (source CNAV).

«Le vieillissement de la société impose d'en passer par là» :

Il y a de plus en plus de retraités pour un nombre d'actifs qui lui n'évolue qu'à la marge. Le constat est juste mais est-ce vraiment un problème ? Dans le même temps, la productivité du travail a littéralement explosé. On produit beaucoup plus avec moins de travailleurs et/ou dans un temps moindre. Si on met de côté les gains de productivité «non vertueux», c'est-à-dire liés à l'intensification du travail, à la dégradation des conditions de travail, au détricotage du droit du travail, au non respect de l'environnement, il demeure néanmoins une augmentation considérable de la productivité. Celle-ci peut sans aucune difficulté, si ce n'est l'hostilité patronale, permettre de financer dans de bonnes conditions les retraites actuelles et futures. La France se trouve par ailleurs dans une situation privilégiée en matière démographique, puisque le nombre des naissances y est beaucoup plus important que chez nos voisins européens. N'oublions pas enfin que le rapport entre personnes occupées et retraités et plus pertinent que celui entre actifs et retraités. En effet, actif ne veut pas dire en emploi. Cela met en évidence l'importance de la bataille pour le plein emploi.

«C'est la seule possibilité qui permette un financement durable sans compromettre la compétitivité des entreprises» :

Cette affirmation découle d'une approche dans laquelle le «coût du travail» serait à l'origine de tous nos soucis. Or il n'en est rien (voir fiche «coût du travail», coût du capital).

Fiche n°3

CAMPAGNE RETRAITE 2013

CALCUL DES PENSIONS

Les formules de calcul des pensions varient d'un régime à l'autre. Toutefois, les principaux régimes, de base ou intégrés, qui sont des régimes dits par annuités, ont en commun de prendre en compte un salaire de référence et une durée.

Autrement dit, pour avoir une bonne retraite dans ces régimes, il faut conjuguer un bon niveau de salaire et une durée au moins égale à celle exigée pour le taux plein, 50 % dans le privé et 75 % dans le public.

Rappelons à toutes fins utiles que tous les salariés du privé bénéficient en sus du régime complémentaire Arrco et que les cadres sont affiliés à l'Agirc. Les non titulaires de la Fonction publique et de certaines entreprises publiques sont affiliés à l'Ircantec. Ces trois derniers régimes étant des régimes par points, ils ne prennent pas en compte de la même façon le salaire et la durée de carrière, même si ces éléments sont déterminants dans l'acquisition des points.

Les réformes passées ont pour conséquence de faire baisser le niveau de la pension lors de la liquidation, c'est-à-dire au moment ou les salariés prennent leur retraite :

Pour les salariés du privé, la détermination du salaire de référence se fait sur les 25 meilleures années, alors qu'elle s'effectuait avant 1993 sur les 10 meilleures années.

La détermination du salaire annuel moyen sur les 25 meilleures années s'effectue en réactualisant des salaires de la carrière (salaires portés au compte) sur la base des prix alors que ce même exercice s'effectuait en référence à l'évolution du salaire moyen jusqu'en 1987).

Avec ces deux dispositions, le salaire de référence a été abaissé de plus de 15 % et puisque la formule de calcul est un produit (de 3 facteurs), cette baisse se retrouve intégralement dans la pension.

Si les primes entrent dans le salaire de référence des salariés du privé, il n'en est pas de même pour les fonctionnaires et les autres régimes spéciaux. Par ailleurs, l'intéressement et la participation ne figurent pas dans l'assiette de cotisation des salariés du privé et n'entrent donc pas dans le salaire de référence.

En conséquence, la CGT demande :

- Le retour au calcul du salaire de référence du privé sur les 10 meilleures années.
- L'actualisation des salaires portés au compte sur la base de l'évolution du salaire moyen.
- L'intégration des primes dans le calcul de la pension des fonctionnaires et des salariés des régimes spéciaux.
- L'intégration de l'intéressement et de la participation pour le calcul de la pension des salariés du privé.

Fiche n°4

CAMPAGNE RETRAITE 2013

GARANTIR UN BON NIVEAU DE PENSION

Garantir un bon niveau de pension tout au long de la retraite doit être l'objectif principal du système de retraite. Il faut pour y parvenir réunir les conditions suivantes :

- **Définir un niveau de pension relativement au salaire d'activité :**

C'est ce que propose la CGT avec un taux de remplacement du salaire par la pension de 75 % minimum. La CGT propose en outre que le minimum de pension ne puisse être inférieur au SMIC (soit 1700 € brut mensuel pour le SMIC revendiqué par la CGT).

- **Revenir à une logique de prestations définies :**

Garantir le niveau de pension sur toute la durée de la retraite passe nécessairement par le retour à une logique de prestations définies dans laquelle les prestations sont garanties et l'équilibre financier des régimes s'opère en faisant varier les ressources. A contrario, il n'est pas possible de garantir un niveau de pension dans le cadre des cotisations définies, puisque dans ce cas, les cotisations sont fixées pour une durée déterminée et l'équilibre des régimes s'opère précisément en faisant varier les prestations. Le nombre de retraités étant plus important et l'espérance de vie plus longue, il faut plus de ressources. MEDEF et gouvernement ont fait le choix contraire (pas un sous de plus pour les retraites). On assiste ainsi à une remise en cause des droits depuis 1987.

- **Revaloriser l'ensemble des pensions au même rythme que le salaire moyen :**

Toute revalorisation à un niveau inférieur au salaire moyen conduit à une dégradation relative de la situation des retraités. Si on suppose qu'une pension à la liquidation représente bien 75 % d'un salaire quelconque, 20 ans après, cette même pension ne représente plus que 56% de ce même salaire dans l'hypothèse d'une revalorisation sur les prix (et sur la base des écarts constatés sur une longue période entre évolutions des prix et du salaire moyen).

- **Les retraités doivent bénéficier des fruits de la croissance :**

Une revalorisation des pensions à un niveau inférieur à l'évolution du salaire moyen revient à priver les retraités des bénéfices de la croissance. C'est une approche injuste et particulièrement étroite qui consiste à ne considérer que l'instant présent en niant l'apport des générations passées, y compris dans les gains de productivité. Cet apport n'est pas que passé lorsqu'on prend en compte le rôle joué par nombre de retraités pour permettre à la société de bien fonctionner (implication dans la vie de la cité, place importante dans les familles, notamment vis-à-vis des petits-enfants...).

Évolution en moyenne annuelle de 1992 à 2013 *(sources : loi de finances 2013 – Cnav)*	
Pensions *(régime de base)*	**+ 40,29 %**
Plafond de la SS	**+ 68,54 %**
Prix *(Insee en moyenne annuelle)*	**+ 37,33 %**
Salaire moyen brut *(entreprises non financières non agricoles)*	**+ 66,41 %**

Fiche n°5

CAMPAGNE RETRAITE 2013

RECONNAÎTRE LA PÉNIBILITÉ

En matière de retraite, la pénibilité doit être abordée du point de vue de la réparation. Non que la dimension prévention ne soit pas importante, bien au contraire, mais lorsque vient l'âge de la retraite, il est malheureusement trop tard pour faire de la prévention. Cela conforte la nécessité d'agir le plus en amont possible afin de supprimer ou de limiter l'exposition à une ou plusieurs pénibilités. C'est une question particulièrement importante parce que l'on sait que la pénibilité peut avoir des conséquences significatives en matière d'espérance de vie. On sait que l'impact sur l'espérance de vie en bonne santé peut être également très lourd.

La réparation consiste à permettre un départ anticipé à la retraite qui devra être associé au bénéfice d'une bonne pension par un jeu de bonifications.

La durée de l'anticipation doit dépendre de la durée d'exposition et dans le cas par exemple d'une exposition à un critère (il en existerait 12 présentés en annexe), 1 an d'exposition donnerait lieu à 1 trimestre d'anticipation et de bonification. A partir de 20 ans d'exposition, le droit au départ serait ouvert dès 55 ans. Dans certains métiers pour lesquels pénibilité et insalubrité se conjuguent, le droit au départ pourrait être ouvert dès 50 ans.

Le rapport Moreau pose des jalons qui pourraient conduire à une reconnaissance de la pénibilité. Néanmoins, il soulève plusieurs objections de notre part.

La première est qu'il oppose formation professionnelle et mesures de réparation (temps partiel ou départ anticipé) puisque les salariés concernés auraient à choisir entre formation, temps partiel ou départ anticipé. En choisissant la formation, il renoncerait à la réparation et inversement. Nous considérons qu'il faut au contraire associer ces dispositions.

La seconde objection porte sur le niveau des dispositions. Dans l'hypothèse d'une carrière complète avec au moins une pénibilité, le départ anticipé interviendrait à… 60 ans. Malheureusement, à cet âge là, les travailleurs et travailleuses concernées sont souvent déjà bien fatigués et plus en mesure de profiter dans de bonnes conditions d'une retraite pourtant bien méritée.

La troisième objection porte sur le refus de la Commission Moreau de prendre en compte de manière satisfaisante la situation des salariés âgés, pour lesquels le compte pénibilité ne pourra être opérationnel. D'une part, nous récusons l'argument de la difficulté à identifier les personnes qui seraient concernées. C'est sans doute vrai pour certaines situations, mais très aisé pour plusieurs dizaines de milliers. Un salarié qui a travaillé par exemple plus de vingt ans à refaire les chaussées devrait bénéficier d'un départ à 55 ans, idem pour une aide soignante et ce ne sont là que deux exemples. D'autre part, seuls le travail de nuit et l'exposition aux produits cancérigènes seraient pris en compte pour des mesures de réparation qui restent malgré tout très floues.

La quatrième objection porte sur le fait que l'anticipation de départ ne serait en fait effective qu'à condition de devenir éligible au dispositif carrière longue. Or pénibilité et carrière longue sont deux choses différentes. Si on prend l'exemple de travailleuses et de travailleurs immigrés qui travaillent la nuit, ils n'ont que très rarement un nombre de trimestres leur permettant d'accéder aux carrières longues, y compris en ajoutant les trimestres validés au titre de la pénibilité. On pourrait aussi citer l'exemple des infirmières ou de techniciens dans l'industrie travaillant également de nuit. Compte tenu des temps de formation initiale et de l'âge d'entrée dans l'activité, beaucoup sont très loin des durées exigées pour bénéficier du dispositif carrières longues. Cela plaide pour un dispositif propre pénibilité, différent des carrières longues.

Annexe
12 CRITÈRES À RETENIR POUR LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL

I- Contraintes physiques

1/ Manutention et port de charges lourdes

2/ Contraintes posturales et articulaires

3/ Vibrations

II- Environnement agressif

1/ Exposition à des produits toxiques ….(cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques)

2/ Exposition aux poussières et fumées

3/ Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries

4/ Exposition aux bruits intenses

5/ Les rayonnements ionisants

III- Contraintes liées aux rythmes de travail

1/ Travail de nuit :

2/ Travail alterné, décalé :

3/ longs déplacements fréquents

4/ Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées

Fiche n°6

CAMPAGNE RETRAITE 2013

CORRIGER LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

La construction de la réforme des retraites devrait s'appuyer sur la situation des femmes.

Les réformes régressives (depuis 1987) ont eu des conséquences négatives sur les constitutions des droits de l'ensemble des salarié-es et l'ensemble des retraité-es, mais les conséquences ont été plus néfastes pour les femmes.

Il faut inverser la tendance et partir de la situation des femmes pour mieux répondre aux besoins de toutes et tous, et construire une bonne réforme combattant les inégalités.

1/ Combattre les inégalités à la source, améliorer les droits propres cela passe par :

- L'égalité des salaires entre femmes et hommes ;
- Le développement de l'emploi et sa qualité ;
- L'articulation de la vie familiale et professionnelle.

En changeant profondément la situation des femmes et la constitution de leurs droits propres, la réalisation de ces trois objectifs apporterait une source de financement non négligeable et immédiate. (5 milliards chaque année).

2/ Revenir sur les paramètres de calcul des retraites qui ont particulièrement touché les femmes.

- Calcul du SAM (salaire annuel moyen) sur les 10 meilleures années portées au compte pour le privé ;
- Maintien du calcul sur les 6 derniers mois pour la Fonction publique ;
- Indexation des salaires et des pensions sur le salaire moyen ;
- Amélioration du minimum contributif pour le privé et minimum garanti pour la Fonction publique (pas de minimum en dessous du SMIC).
- Arrêt de l'augmentation des annuités et lancement d'une réflexion sur les éléments constitutifs d'une carrière complète ;
- Suppression de la décote ;
- Application immédiate de la reconstitution du salaire des périodes de maternité, ainsi que celle du chômage et de la maladie ;
- Instauration d'une sur cotisation patronale sur l'emploi à temps partiel équivalent à celle du temps plein.

3/ Maintenir et améliorer les droits familiaux et conjugaux

- Rétablissement de la MDA (majoration durée d'assurance)
  - Deux ans de majoration de durée d'assurance dans le Privé ;
  - Un an de bonification dans le Public ;
- Évolution de la bonification de 10 % pour 3 enfants : une bonification doit être accordée dès le premier enfant
- Maintien de l'AVPF (allocation vieillesse parents au foyer)
- Les droits à l'AVPF représentent 18 % de la pension au régime général pour les bénéficiaires des générations 1950 à 1965. 48 % des femmes parties en retraite en 2010 ont bénéficié de trimestres AVPF
- Pension de réversion 75 % sans condition de ressources et d'âge dans tous les régimes et élargie à toutes les formes de conjugalités déclarées.
- Longue carrière : suppression de la discrimination
- Prendre en compte dans la durée d'assurance requise pour les départs longue carrière un trimestre au titre de la maternité pour chaque enfant

4/ Reconnaissance de la pénibilité du travail des femmes.

Dans le cadre des propositions présentées dans la fiche « reconnaissance de la pénibilité », nous demandons notamment le rétablissement de la reconnaissance du service actif des infirmières du Public et extension aux infirmières du Privé et autres métiers à prédominance féminine qui effectuent des travaux pénibles.

Fiche n°7

CAMPAGNE RETRAITE 2013

DROITS FAMILIAUX

Les droits familiaux en matière de retraite sont un des éléments constitutifs des solidarités dans les régimes. Ils permettent de corriger (partiellement) un certains nombre d'inégalités au premier rang desquels celles entre les femmes et les hommes, particulièrement pour les femmes ayant eu des enfants. Mais leur rôle ne se limite pas à cela.

En complémentarité avec la fiscalité et les prestations familiales, ils ont aussi vocation à prendre en compte le fait qu'il existe par exemple des écarts importants de constitution patrimoniale entre les familles en fonction du nombre d'enfants ainsi que l'avait d'ailleurs indiqué le COR dans son 6ème rapport (2008 - Droits conjugaux et familiaux). C'est en particulier le cas des majorations de pensions pour 3 enfants et plus qui bénéficient indifféremment aux mères et aux pères.

Au motif que les plus avantagés seraient les pères de famille à gros salaires*, le gouvernement envisagerait de redéployer l'ensemble des majorations et droits liés aux enfants (MDA, AVPF, majoration pour 3 enfants et plus) pour les fondre en une ou deux dispositions, probablement forfaitaires, qui bénéficieraient quasi exclusivement aux mères. Au bout du compte, cela conduirait assurément à une baisse des droits pour les pères de famille et pas nécessairement à une amélioration pour les mères, notamment parce que toutes ne rempliraient pas les conditions d'obtention.

Ce changement de nature des dispositions risque de remettre en cause l'ensemble de l'édifice au service de la politique familiale.

Pour notre part, nous proposons de réellement améliorer ces droits notamment par la mise en œuvre d'une majoration de pension dès le 1er enfant, pour les mères et pour les pères.

**Dans le régime de base du privé, cette majoration ne porte que sur une pension ne pouvant excéder en tout état de cause 1500 € (moins de 50 % du plafond de la SS) et que la majoration correspondante dans les complémentaires est aujourd'hui plafonnée à un peu plus de 1000 € €pour l'Arrco ainsi que pour l'Agirc. Ensuite et surtout parce que dans la réalité, les familles nombreuses sont plutôt des familles modestes. En conséquence, supprimer ou abaisser cette majoration aurait pour effet fâcheux d'abaisser le niveau de revenus de ménages de retraités modestes.*
Prétendre supprimer ou abaisser les droits des pères pour soi-disant les redistribuer aux mères relève d'une même logique qui consisterait à abaisser les salaires des hommes, au motif (incontestable par ailleurs) que certains hommes perçoivent des salaires proprement exorbitants, pour obtenir l'égalité salariale femmes hommes !

Fiche n°8

CAMPAGNE RETRAITE 2013

JEUNES ET RETRAITE

Au fil des générations, le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans décroît régulièrement : il est passé d'environ 40 trimestres pour la génération 1950 à 30 pour celle de 1978.

Cet écart en moyenne de 10 trimestres émane d'une entrée plus tardive sur le marché du travail du fait :

- Du prolongement des études ;
- De difficultés d'embauche (taux de chômage plus important de moins de 30 ans) ;
- Des précarités multiples (CDD, intérim, petits boulots….) ;
- Voir également la maternité.

Les jeunes revendiquent :

- Un système de retraite par répartition qui prenne en compte les évolutions de notre société et les nouveaux temps de la vie pour notre génération, et donc un refus de tout allongement de la durée de cotisation ;
- La validation des années de formation initiale dans le calcul des retraites et tout au long de la carrière (actuellement grande disparité de validation en fonction de l'organisme qui dispense la formation) ;
- La prise en compte des périodes d'apprentissage, de stages, et leur réglementation, afin qu'ils ne constituent pas des emplois déguisés ;
- La prise en compte des périodes d'inactivités forcées, périodes où les jeunes cotisent de manière inégale.

Fiche n°9

CAMPAGNE RETRAITE 2013

VALIDATION DES ANNÉES D'ÉTUDES

Aujourd'hui, les années d'études ne sont pas prises en compte pour le calcul des retraites (il y a malgré tout quelques exceptions).

Cela ne serait pourtant que justice, tant la formation initiale est un gage d'efficacité économique et participe donc de la capacité d'un pays à créer des richesses et à se développer.

Les années d'études devraient donc être considérées comme partie intégrante de la carrière et participer du calcul des pensions.

Ce serait d'autant plus justifié que les études ne constituent en rien une promenade de santé et ne sont plus, depuis un bon moment déjà, réservées aux filles et fils de bonnes familles.

La validation des années d'études permettrait aux salariés qui ont enchaîné études supérieures et activité professionnelle d'obtenir dès 60 ans, eux aussi, le plein de leurs droits.

S'agissant de l'apprentissage, la CGT demande la validation de la totalité des trimestres correspondants.

Fiche n°10

CAMPAGNE RETRAITE 2013

VALIDATION DES PÉRIODES DE PRÉCARITÉ

La durée de cotisation a tendance à diminuer au fil des générations. Pour une part, cela tient à la durée de la formation initiale qui a pour conséquence une entrée plus tardive dans le monde du travail.

Mais cela tient également au fait que la précarité conduit à une entrée plus tardive des jeunes dans un premier emploi et à une multiplication des trous dans les carrières. Même si un certain nombre de dispositions permettent de prendre en compte cette réalité, notamment par l'attribution de trimestres ou de points dits « gratuits », ces dispositions ne couvrent pas toutes les situations. Ainsi, une arrivée tardive dans un premier emploi et/ou des périodes de chômage en cours de carrière vont conduire à ce que la durée de cotisation soit beaucoup plus courte et dans certains cas ne permettront pas d'accéder à la totalité des droits à retraite (décote, abattements...).

De plus, si ces périodes sont en partie validées par l'obtention de trimestres au titre du chômage ou de la maladie… les prestations acquises en remplacement du salaire ne sont pas prises en compte. Cela peut entrainer une baisse sensible de la pension si ces années sont retenues dans les 25 meilleurs salaires.

Nous demandons donc, en cas de précarité subie, une validation des droits à retraite au même niveau que les droits acquis par le travail.

Fiche n°11

CAMPAGNE RETRAITE 2013

FINANCEMENT

Pour garantir de bonnes retraites, il est nécessaire de dégager des ressources nouvelles. Cela passe d'abord par le développement économique, et en premier lieu par le développement de l'emploi stable et qualifié.

Pour ce faire, la CGT a des propositions précises pour financer la protection sociale et en particulier les retraites tout en favorisant l'emploi et l'augmentation des salaires.

Nous proposons :

▶ Une modulation des cotisations employeurs

Actuellement, les entreprises ont toutes le même taux de cotisations sociales, quel que soit leur secteur d'activité et leur comportement à l'égard de l'emploi. Total paye le même taux de cotisation qu'une petite entreprise du bâtiment, alors que les salaires représentent 40% de sa valeur ajoutée dans le premier cas et plus de 75% dans le second. De même, une entreprise qui crée des emplois stables et qualifiés cotise au même niveau qu'une entreprise qui ne cesse de licencier, multiplie les CDD et les contrats d'intérim. C'est pourquoi nous proposons que le taux de cotisation dépende à la fois de la part des salaires dans la valeur ajoutée : une entreprise dans laquelle cette part est élevée cotiserait proportionnellement moins qu'une entreprise dans laquelle cette part est faible. De même, une entreprise qui développe l'emploi cotiserait moins qu'une entreprise qui multiplie les licenciements et développe les emplois précaires.

▶ Une remise en cause des exonérations de cotisations sociales

Actuellement, une entreprise qui recrute un salarié au SMIC ne paye aucune cotisation patronale (à l'exception de la cotisation accidents du travail), puis le niveau d'exonération décroît jusqu'à 1,6 SMIC. Ce système favorise les « trappes à bas salaires » : les entreprises sont incitées à recruter des salariés mal payés et sont dissuadées d'augmenter les salaires et de développer les qualifications de leurs salariés. En lien avec la proposition précédente, nous proposons de supprimer ces exonérations qui s'élèvent à près de 30 Mds € par an.

▶ Faire cotiser les salariés sur l'ensemble de leur rémunération

Actuellement, l'intéressement, la participation, et plus généralement ce qu'on appelle l'épargne salariale ne sont pas soumis à cotisations. Cela implique que ces éléments de rémunération ne permettent pas d'acquérir des droits à retraite (c'est aussi le cas d'une grande partie des primes des fonctionnaires). Nous proposons qu'ils soient soumis à cotisations dans les mêmes conditions que les salaires, et qu'ainsi ils comptent pour la retraite.

▶ Créer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises

Alors que les dividendes ont explosé (ils sont passés depuis les années 1980 d'environ 5% de la valeur ajoutée à environ 25%) et que le coût du capital pèse lourdement sur le développement économique, ils ne contribuent en rien au financement de la protection sociale (en revanche, les salariés et les retraités payent la CSG sur les revenus de leur épargne et leur patrimoine). Nous proposons de créer une contribution sociale assise sur les revenus financiers des entreprises (intérêts et dividendes). Si cette contribution était au même taux que les cotisations sociales, elle permettrait de dégager 20 à 30 Mds € par an pour financer les retraites et la protection sociale.

▶ L'égalité salariale femmes-hommes rapporterait plus de 10 Mds € par an dès 2020

Dans l'hypothèse d'une progression vers l'égalité salariale femmes-hommes que tout le monde appelle de ses vœux, c'est au moins 5 Mds € de ressources supplémentaires pour les retraites dès 2015 et plus de 10 Mds € en 2020.

Fiche n°12

CAMPAGNE RETRAITE 2013

« COÛT DU TRAVAIL » OU COÛT DU CAPITAL ?

Pourquoi la CGT conteste l'approche en termes de «coût du travail»

Cette notion n'est évidemment pas innocente. Elle est principalement utilisée pour expliquer le déficit de "*compétitivité*" de la France.

Notre première objection est que le travail est d'abord producteur de richesses. Cette caractéristique fondamentale est volontairement reléguée au second plan pour n'évoquer que le volet «coût». Ce «coût du travail», qui représente le salaire dit super brut (salaire brut + cotisations dites patronales), est donc présenté comme grevant la «compétitivité» des entreprises, en particulier du fait du poids de ce que la partie patronale appelle les «charges sociales». Ce poids est considéré comme trop élevé et on voit bien que la réduction de ces cotisations est un objectif premier du Medef.

Des comparaisons qui démentent le discours ambiant

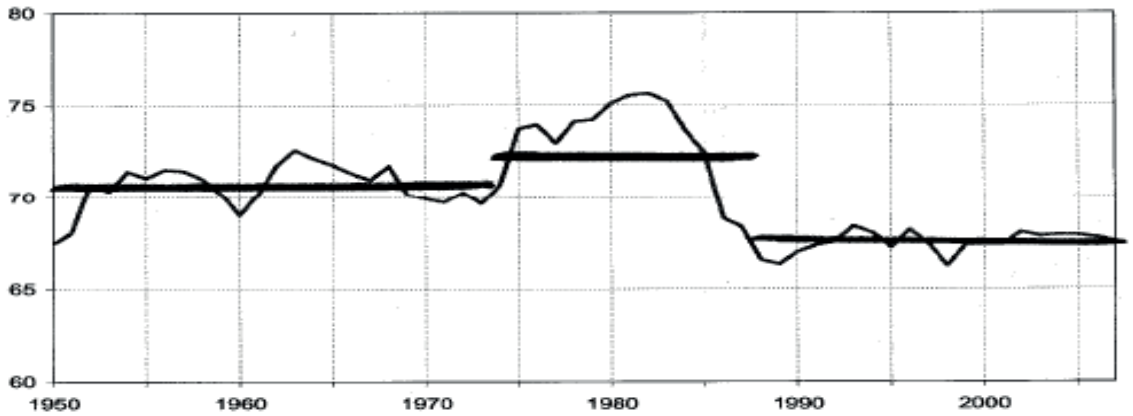
Des comparaisons avec l'Allemagne sont abondamment évoquées, mais toujours en omettant l'essentiel s'agissant en particulier du sujet compétitivité. Dans le secteur de l'automobile, le «coût du travail» est plus élevé en Allemagne qu'en France (dans ce secteur, le coût du travail allemand est supérieur de 30% au coût français), or l'industrie automobile allemande est plus compétitive que l'industrie automobile française. A l'évidence, cette situation est liée à bien d'autres facteurs que le seul «coût du travail».

En matière de coût du capital, peu d'éléments sur la place publique

Il est très difficile d'obtenir des informations publiques sur ce que représentent les dividendes et plus généralement la rémunération du capital, c'est-à-dire son coût. Et pour cause ! En trente ans, la masse salariale des entreprises a été multipliée par 3,6 alors que la somme des dividendes versés aux actionnaires a été multipliée par 20.

Ce constat est le produit de la baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée (mesure de la richesse crée par l'entreprise) des années 1980 (de 75% en 1982 à 68% en 2011), ainsi que d'un partage secondaire de la valeur ajouté au profit de la rémunération du capital (principalement dividendes).

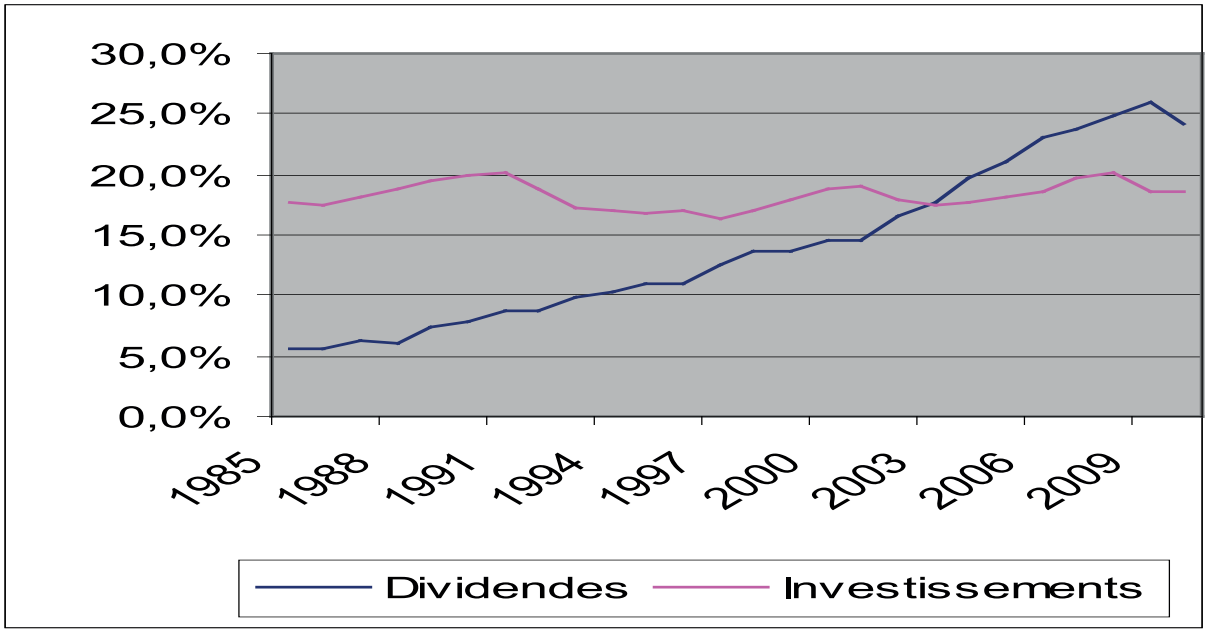
Evolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée 1950-2010 (en %)



Source : rapport Cotis

Cette évolution s'est faite notamment au détriment des investissements productifs, et de la recherche-développement, en particulier dans l'industrie. C'est là une des principales raisons du déficit de compétitivité de la France.

Plus de dividendes et moins d'investissements



Autre aspect peu évoqué, les exonérations de cotisations sociales qui sont aujourd'hui supérieures à 30 milliards d'euros, font l'objet d'une compensation par l'impôt. Il en résulte que ces 30 milliards d'euros ne sont plus disponibles pour les politiques publiques et que cela a des conséquences non négligeables sur la compétitivité de la France. Le crédit d'impôt de 20 milliards d'euros décidé dans le cadre du pacte de compétitivité, ne fait qu'aggraver cette situation.

Enfin, cette exigence de rémunération toujours plus élevée du capital s'est traduite par des pratiques très agressives des grandes entreprises vis-à-vis de leurs fournisseurs, avec des exigences de réduction des coûts le plus souvent insupportables pour ces entreprises sous-traitantes. Dans bien des cas, cela s'est traduit par des délocalisations et une perte de qualité qui en retour ont induit une baisse de croissance.

C'est bien le coût du capital qu'il faut réduire

La CGT considère que le niveau de la « compétitivité » actuel de la France peut être significativement améliorée en s'attaquant à la financiarisation, c'est-à-dire en réduisant le niveau de rémunération du capital et dans le même temps en revalorisant le travail, en particulier en augmentant sa part dans la valeur ajoutée (salaires, protection sociale). Il faut ensuite consacrer l'essentiel des profits aux investissements, à la recherche-développement et à l'innovation.

FICHE « MAISON COMMUNE DES RÉGIMES DE RETRAITES »

Notre proposition de maison commune des régimes de retraite répond à plusieurs préoccupations qui relèvent des champs suivants :

- Pilotage
- Coordination
- Démocratie sociale

Pour un pilotage par les droits :

Nous inscrivons notre proposition de maison commune dans le cadre du progrès social pour tous. Cela signifie que tous les régimes de retraite seraient amenés à travailler de concert sur l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs dont les principaux seraient :

- Assurer un taux de remplacement minimum de 75 % du salaire d'activité pour une carrière complète avec un plancher égal au Smic.
- Revaloriser les pensions (et les salaires portés au compte pour les salariés du privé) sur la base de l'évolution du salaire moyen.

En outre, les régimes seraient invités à travailler une définition commune de la carrière complète dans le but de permettre à la grande majorité des salariés d'atteindre dès 60 ans le plein de leurs droits. Ce travail porterait notamment sur la validation des années d'étude et sur la prise en compte des périodes de précarité subies au même niveau que les périodes travaillées.

Les régimes étudieraient également des modalités de reconnaissance de la pénibilité par des anticipations d'âge de départ ainsi que la question de l'harmonisation des droits familiaux et conjugaux.

Ces objectifs communs ne sont pas incompatibles avec le maintien des règles en vigueur dans chaque régime s'agissant de la validation des trimestres et du mode de calcul des pensions. Ces règles tiennent compte des différences de carrières entre public et privé.

Pour mener à bien sa mission de pilotage, la maison commune des régimes de retraite s'appuierait sur les travaux réalisés par le Conseil d'orientation des retraites.

S'agissant de la question des ressources, la maison commune des régimes de retraite serait en charge de l'élaboration de préconisations à l'adresse du parlement portant notamment sur l'évolution des taux de cotisations des « régimes publics ». Pour les régimes complémentaires, des préconisations de même nature seraient adressées aux différents acteurs en charge de ces régimes.

Pour un renforcement de la solidarité entre les régimes :

A un moment ou d'aucuns jouent le jeu de la division, nous faisons le choix, avec notre proposition, de favoriser les solidarités entre régimes.

Cela concerne en premier lieu la question des compensations entre les régimes. Si la disparité de situation en termes de démographie doit être prise en compte et donner lieu à compensation, elle ne doit pas en être le seul déterminant.

Les compensations entre régimes doivent donc s'effectuer en tenant compte également des possibilités financières effectives de chacun d'eux, et de leur niveau de contributivité. En allant au-delà de la dimension démographique sur laquelle sont principalement fondées les actuelles compensations, cette nouvelle approche solidarise davantage les régimes. Les questions de trésorerie pourraient également être examinées dans ce cadre. Cela permettrait d'éviter des situations comme celle de la CNRACL, en difficulté de trésorerie du fait de la compensation.

Renforcer la solidarité passe aussi par une coordination des régimes, pratiquement inexistante aujourd'hui. C'est particulièrement préjudiciable pour les polypensionnés (plusieurs régimes) qui dans la majorité des cas bénéficient lors de leur départ en retraite d'une pension inférieure à celle qu'ils auraient obtenu sur la base d'une carrière complète dans l'un ou l'autre des régimes.

Il s'agit donc de travailler à des règles de raccordement ne pénalisant pas ces salariés.

Pour une gestion par les représentants des assurés sociaux :

Initialement placée sous la responsabilité principale de représentants élus des assurés sociaux, la Sécurité sociale, dont la Branche vieillesse, est de fait dirigée par l'État.

Compte tenu d'une histoire un peu différente, les régimes complémentaires de retraite sont gérés dans un cadre paritaire, mais il est indéniable que le poids du patronat, du Medef en particulier, est tel qu'on peut dire que c'est lui qui dirige.

Cette situation n'est pas satisfaisante à partir du moment où l'on considère que la retraite est essentiellement financée par le travail (y compris les pensions des fonctionnaires…) et que les cotisations, part salarié et part dite patronale, sont constitutives du salaire socialisé. Comme son nom l'indique, le salaire socialisé est du salaire, en conséquence, sa gestion devrait être placée sous la responsabilité principale de représentants élus des salariés (actifs ou retraités). Nous proposons donc que la maison commune des régimes de retraite soit administrée par des représentants élus des salariés (actifs ou retraités), par des représentants de l'Etat et par des représentants patronaux, les premiers étant majoritaires à raison des 2/3 de l'assemblée en charge de la gestion.