

Soyons lucides, le dossier des retraites est dans la tête de nombreux salariés, y compris à la DG-FiP. La menace, bien réelle, de vivre d'ici la fin de l'année de nouvelles régressions en la matière a sans aucun doute poussé certains d'entre eux dans la rue et à la grève le 23 mars dernier. Même si, dans notre champ professionnel, l'appel à agir ce jour-là s'appuyait sur des revendications touchant à l'emploi, aux carrières, au pouvoir d'achat et aux conditions de travail. Nous verrons par ailleurs plus loin que ces sujets, aussi catégoriels soient-ils, sont en rapport direct avec le problème des retraites.

Il y a-t-il d'ailleurs un problème ? A l'évidence oui et nous partageons l'idée avancée par le gouvernement qu'il faut sauver le système par répartition. Là où nous divergeons, c'est sur les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.

Dans ce nouveau bras de fer qui risque fort de s'engager, le pouvoir politique a un sérieux avantage, celui de disposer de puissants moyens de communication qui lui permettent de faire passer son message.

L'entreprise d'enfumage des populations bat d'ailleurs son plein et les grands communicants nous abreuvent de chiffres plus vertigineux les uns que les autres et de théories qu'il est bien difficile d'analyser et de démonter quand on ne maîtrise pas tous les paramètres de ce dossier particulièrement complexe.

A l'inverse, les tenants des analyses contradictoires et des propositions alternatives sont quasiment inaudibles dans les lieux communs de l'information (la télé, et dans une moindre proportion, la radio). Avez-vous déjà entendu, aux heures de grande écoute ou dans un débat télévisé, des représentants d'ATTAC ou de la Fondation Copernic ? la voix d'un syndicaliste de Solidaires ou bien de notre Union SNUI-SUD Trésor Solidaires ? Non, le débat est circonscrit aux politiques, dont la retraite est largement assurée, quoi qu'il arrive, et à de prétendus experts qui, pour une grande part d'entre eux, partagent et défendent les orientations libérales du gouvernement.

Chacun des lecteurs de notre journal, chaque adhérent, chaque sympathisant de notre organisation doit alors devenir le vecteur de cette information qui fait défaut. C'est dans cet objectif que nous avons décidé de cette rubrique régulière de l'Unité, rubrique qui vit ses derniers instants mais qui donnera lieu, dans quelques semaines, à la publication d'un numéro « spécial retraite » qui reprendra tous les éléments du sujet ainsi que les revendications que nous portons.

De quoi parle-t-on ? Des chiffres et des mots

La répartition

Les régimes de retraites du privé fonctionnent sur le principe de la répartition. Dans un tel système, les cotisations des actifs (salariés et employeurs) sont mobilisées pour payer les retraites. A tout moment l'équilibre du système se traduit par une formule simple :

$$\text{Cotisations} = \text{Prestations.}$$

On nous explique depuis 1993, année de la première contre-réforme des retraites, que cet équilibre ne tiendra pas dans le temps pour des raisons à la fois conjoncturelles et structurelles et à cause d'une démographie très défavorable.

Pour maintenir cet équilibre, comme dans tout système de dépenses et de recettes, l'alternative est assez triviale : soit on augmente les cotisations, soit on baisse les prestations.

Depuis 1993 c'est sur la baisse des prestations que le gouvernement agit. Dans le même temps, en ne cherchant aucun autre moyen de financement que les cotisations, en accordant des exonérations (30 milliards d'euros de moins pour la sécurité sociale en 2008) qui profitent surtout aux patrons, et en poursuivant une politique de l'emploi qui favorise un chômage de masse, il fait également baisser le niveau des ressources de la caisse nationale d'assurance vieillesse. CQFD, le système demeure en déséquilibre, déséquilibre qui justifie une nouvelle réforme.

Il faudrait donc :

- Travailler plus longtemps, la belle affaire. Personne ne semble se poser la question de savoir à quoi ça sert alors que le chômage sévit et que le taux d'emploi des 55-59 ans n'est que de 56,3% !
- Cotiser plus longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Avec une entrée dans la vie active de plus en plus tardive (22 ans en moyenne), situation qui risque de s'aggraver si on nous oblige à travailler plus longtemps, des carrières en dents de scie (notamment pour les femmes) et le temps partiel contraint, cette option se traduit de fait par un départ en retraite plus tardif, sauf à accepter de partir avec une retraite moindre...et d'en passer, soit par un cumul emploi/retraite, qui fournira aux employeurs une main d'œuvre bon marché (ou qui alimentera le nombre des auto-entrepreneurs) laissant du coup les jeunes un peu plus longtemps aux portes de l'emploi. Les plus chanceux d'entre eux pourront alors souscrire des complémentaires alimentant ainsi les fonds de pensions anglo-saxons qui attendent, comme le renard de la fameuse fable, que tombe le camembert.

La France a connu trois vagues de réformes, en 1993, 2003 et 2007. La durée de cotisation a été allongée et la base de calcul modifiée. Résultat : le taux de remplacement a chuté de 10% en quinze ans et les déficits demeurent, justifiant, selon le gouvernement une nouvelle réforme ! On ne nous prendrait pas un peu pour des gogos ?...

(épisode 4)

Dernier argument massue avancé par le gouvernement et ses experts : la démographie. On nous dit : en 1960 il y avait 4 actifs pour un retraité ; en 2000, 2 actifs et en 2020, 1,5 actif pour un retraité.

Ce que l'on oublie de nous dire, c'est que les deux actifs de 2000 produisent une fois et demi plus que les quatre d'il y a soixante ans et qu'à l'horizon 2020, un actif produira plus que les deux d'aujourd'hui. La richesse produite (PIB) sera donc au moins aussi importante, voire plus importante si les politiques économiques conduisent à faire vraiment régresser le chômage, ce qui la rendra disponible pour financer les retraites.

Pour en terminer, partir à 60 ans est un droit, pas une obligation. Chacun est libre de travailler s'il le souhaite, au-delà de ce seuil (et jusqu'à 70 ans dans le privé). Mais chacun doit rester libre de partir dès 60 ans !

En fait cette volonté de reculer l'âge légal de départ à la retraite masque une disposition qui serait encore plus régressive : actuellement, un départ à 65 ans se fait, quel que soit le nombre d'années de cotisation, sans application de la moindre décote. Si le verrou des 60 ans saute, cette mesure disparaîtra.

N'oubliez pas : les fonctionnaires, ceux de la DGFIP ne dépendent pas d'un système de répartition, ils perçoivent une pension, inscrite au grand livre de la dette de l'Etat, qui est la continuité juridique du traitement d'activité. Il faut dénoncer partout et en tout lieu l'amalgame et les comparaisons douteuses entre retraites du privé et du public (pour les fonctionnaires d'Etat).

Le taux de remplacement

Voici encore un concept sur lequel l'inconscient populaire est entretenu dans l'ignorance et la confusion. Le discours ambiant stigmatise, pour mieux entretenir la division entre salariés du privé et du public, les fonctionnaires, qui disposeraient d'un taux de remplacement (le chiffre généralement avancé est de 75 %) nettement plus avantageux que les salariés du privé.

Ce que ne révèlent jamais les experts et autres politiques lorsqu'ils interviennent sur ce sujet, c'est que le concept même de taux de remplacement relève de mécaniques bien plus complexes qu'il n'y paraît.

Personne ne nous dit, par exemple, s'il s'agit du taux de remplacement net ou brut, si le chiffre annoncé est un taux calculé au niveau macro-économique sur données réelles ou un taux de remplacement individuel calculé sur des cas types, si ce taux ou ces taux concernent uniquement le régime général ou prennent en compte les régimes complémentaires obligatoi-

res, personne ne nous dit surtout que les éléments de calcul du taux de remplacement sont très différents d'un régime à l'autre.

Dans la Fonction Publique, le taux de remplacement au moment du départ en retraite se définit comme le rapport entre le montant de la première pension et celui de la dernière rémunération d'activité.

Ce taux connaît en fait deux valeurs selon la prise en compte, ou non, des primes non soumises à cotisation dans la rémunération de référence servant au calcul de la pension : le taux théorique, les primes n'étant pas comprises dans le salaire de référence, et le taux réel qui les prend en compte.

Le taux de remplacement théorique correspond au seul et fameux chiffre qui est régulièrement mis en avant : 75 %.

Le taux réel diffère quand à lui selon le niveau de rémunération au moment du départ à la retraite et selon le niveau des primes. Sa valeur varie, pour

une carrière complète (37,5 années), entre 55,1 % et 72,1 %.

Pour le secteur privé, le calcul du taux de remplacement fait appel à différentes notions selon le taux auquel il est fait référence (cf ci-dessus).

En tout état de cause, il n'existe pas un taux de remplacement unique et uniforme, celui-ci étant dépendant des déroulements de carrière, du dernier salaire, des périodes de chômage et d'inactivité. En réalité, toute comparaison entre le public et le privé est illusoire et ne correspond à rien, les références de départ étant totalement différentes.

Les chiffres donnés en pâture à l'opinion publique représentent, pour le secteur privé, le taux de remplacement moyen individuel, calculé, pour une carrière complète, dans un régime (pour les multi-pensionnés, ce calcul est particulièrement complexe), en faisant le ratio entre la pension moyenne au cours de la retraite sur le salaire moyen au cours de la vie active.

On le voit comparaison n'est pas raison et le but poursuivi demeure le même : faire naître chez les fonctionnaires une certaine culpabilité et chez tous les salariés le sentiment que la réforme est inéluctable et qu'elle passe par de nouveaux reculs.

Pour l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires, d'autres alternatives existent. Elles consistent notamment à s'attaquer aux financements : stopper les exonérations, relever le taux des cotisations patronales et élargir leur assiette.

Mais il s'agit aussi, dans le privé comme dans le public de se battre pour l'emploi et pour une hausse du pouvoir d'achat. Ainsi, revendiquer à la DGFIP, pour une amélioration des carrières et des rémunérations, pour l'arrêt des suppressions d'emplois, c'est aussi revendiquer pour une meilleure pension.