

**DEBAT FORMATION RETRAITES du 3 Juillet 2018**

**au Siège de Solidaires**

**Les fondamentaux en matière de retraite, les alternatives**

**Intervenant** : Pierre Khalfa (Solidaires/Attac/Copernic)

Le principe de notre système est que l’on ne finance jamais sa propre retraite, mais que les retraites versées sont une part prélevée sur les richesses produites à un moment donné. C’est la même chose que pour la capitalisation, qui est un à-valoir pour le futur, un transfert dans le temps d’une part de la richesse produite.

Le système par répartition, qui est collectif, et dont les règles sont (théoriquement) fixées et discutées collectivement, est un système plus sûr que la capitalisation qui dépend des marchés. Il permet un salaire socialisé (transformé en prestation). Il est contributif : il y a un lien entre la cotisation au cours de la carrière et la prestation fournie.

La retraite du régime général du privé n’a pas de rapport avec les cotisations versées, idem pour la retraite de la fonction publique. Pour les retraites complémentaires (AGIRC, ARRCO), le système est contributif car il y a un lien entre les cotisations versées et la pension perçue.

La capitalisation complète du système de retraite a aujourd’hui été abandonnée. Mais c’est l’idée de deux systèmes coexistants qui est mise en avant : un par répartition, un par capitalisation. Pourtant, ce montage ne peut pas fonctionner puisque les deux systèmes s’opposent. En effet, pour que le rendement des actions soit élevé, les entreprises doivent faire des profits, et donc serrer la masse salariale. Mais si on serre la masse salariale, on fait baisser les rentrées de cotisation ou les possibilités d’épargne.

Deux systèmes différents :

* cotisations définies : la caisse de retraite garantit la couverture des cotisations, mais pas le montant du salaire de remplacement
* prestations définies : la caisse de retraite garantit le taux de remplacement au moment du départ.

Projections démographiques :

La démographie n’est pas une science exacte. Les projections peuvent être à peu près fiables sur 20-30 ans, mais rarement au delà. Les projections sur l’espérance de vie sur les personnes déjà nées sont à peu près fiables (sans accident majeur : exemple, la chute de l’URSS qui a fait considérablement chuter l’espérance de vie de la population russe) - mais rien de sûr sur les enfants à naître.

Il n’y a pas de fatalité démographique : c’est de la part de la richesse produite, et donc redistribuée à un moment donné, qu’il faut débattre.

3 ratios à prendre en compte :

1/ dépendance vieillesse, c’est à dire la charge que font peser les plus de 60 ans sur ceux qui travaillent (20-59 ans).

2/ dépendance démographique : les 20-59 ans doivent prendre en charge les 0-19 ans et les plus de 60 ans. Si les deux catégories à charge augmentent beaucoup, il y a un risque de déséquilibre.

L’augmentation prévue pour 2005-2050 est de 20%

3/ dépendance économique ou dépendance élargie (les actifs)

* quel est le taux d’activité (personnes en âge de travailler)
* gens réellement au travail (taux de chômage)

Le COR considère que le taux d’activité des femmes reste de 10 points inférieur au taux d’activité des hommes. Le débat sur le sujet est un débat sur la politique économique que nous voulons mener, sur le partage de la richesse produite. A chaque projet de réforme, il devrait y avoir un débat dans la société sur la répartition des richesses, ce qui n’est pas le cas aujourd’hui.

Quelle part de PIB décide-t-on de consacrer aux retraites ? La répartition permet une gestion au fil de l’eau - il n’est pas besoin de prévoir des réformes des dizaines d’années à l’avance.

**Le Bilan des réformes et les équilibres économiques**

**Intervenant** : Daniel Rallet (FSU/COR/ATTAC)

1990, Rocard donne le coup d’envoi des réformes des retraites avec le Livre Blanc.

1993 : réforme du régime privé

2003 : indexation sur les prix

2008 : régimes spéciaux

2010 : âge de départ

2018 : Macron promet la dernière des dernières réforme.

*Paramètres* : temps de cotisation, décote/surcote, âge légal de départ, âge limite en activité (67 ans) pour annuler la décote, indexation des salaires de référence aux prix, indexation des pensions aux prix, baisse du rendement des régimes complémentaires.

Le choix politique du gouvernement est une donnée fondamentale : blocage du financement des retraites. Depuis 1 an, le COR a sorti 3 rapports dont les projections sont complètement différentes (06 et 09 2017 et 06 2018).

La masse des pensions représente environ 14% du PIB, elle DOIT passer à 13% en 2070. Le choix est donc de bloquer le financement des retraites alors que le nombre de retraité-e-s va augmenter, donc, on doit s’attendre à :

* une baisse du niveau des pensions
* une augmentation des inégalités.

Exemple : Le taux de remplacement pour un départ à 64 ans avec une carrière complète pour un non cadre du secteur privé passe de 80 à 60%. L’âge légal de départ, fixé à 62 ans, passe dans les faits à 64 ans à cause des décotes.

L’évolution des pensions indexées sur les prix a pour conséquence, sur 20 ans, une perte de pouvoir d’achat de 20% par rapport aux salaires pour une inflation à 1% . Si l’inflation est plus importante, le décrochage va s’accentuer - et c’est sans compter les blocages des pensions.

Sur le niveau du taux de remplacement, il est prévu une baisse de 10 à 20%. On retourne à une situation de paupérisation des retraité-e-s.

En 1970, le niveau de vie des retraité-e-s était inférieur de 30% à celui de l’ensemble de la population.

En 1995, le niveau de vie des retraité-e-s a rattrapé celui des actifs. Depuis cette date, il stagne. La projection est à un retour à la situation des années 1970.

Sous prétexte de la dette et du vieillissement de la population, on nous dit qu’il FAUT baisser les pensions.

L’impact de l’indexation sur les prix est majeur sur la baisse des pensions.

Le débat, le vrai, c’est : en quoi il est légitime de paupériser les retraité-e-s ?

* parce que ce sont des nanti-e-s
* parce que ce sont des citoyen-ne-s de seconde zone.

Et le gouvernement y répond en disant que la baisse des pensions est légitime puisque le montant qui est payé l’est aux dépens des actifs.

L’espérance de vie professionnelle :

Pour les personnes nées en 1950, elle était de 36,5 ans. Pour celles nées en 1970, elle est de 35 ans (allongement de la durée des études, chômage…). La durée du temps de travail a donc effectivement baissé. Pourtant, la durée de cotisation exigée est de 43 ans. L’âge moyen d’entrée des jeunes dans la vie active aujourd’hui est d’environ 25 ans (+43 = 68 ans). Les jeunes savent donc dès le début qu’ils n’auront pas le nombre d’années requises pour une retraite à taux plein.

Le chemins de l’inégalité :

Durée de cotisation, espérance de vie professionnelle, chômage, temps partiel, salaire de référence sur 25 ans (au lieu de 10), report du départ …

Leviers de couverture des besoins de financement des retraites :

* baisse du niveau des pensions (le principal)
* report de l’âge de départ
* augmentation du taux de cotisation (rejeté par les gouvernements)

Le système actuel de retraite est financé à 80% par les cotisations. La CSG et les transferts d’autres régimes sociaux permettent d’assurer par exemple les bonifications.

Le « problème » de la croissance :

En cas de forte croissance, le système des retraites passe à l’équilibre. En cas de croissance lente, il y a déficit. Pour les « experts », l’équilibre de l’actuel système de retraite dépend trop de la croissance économique (à moins de 1,5%, les déficits réapparaissent), et de l’augmentation de l’espérance de vie.

Pourquoi cette sensibilité à la croissance : le revenu supplémentaire des richesses est distribué aux seuls actifs, le revenu des retraité-e-s étant bloqué. Plus la croissance du revenu des actifs est forte, plus le système fait des économies : il y a plus de cotisations qui rentrent, et les pensions restent bloquées.

La « perte de crédibilité » du système est le nouveau prétexte pour la réforme. Le système serait « non équitable ».

**Système à points et compte notionnel : comment ça marche ?**

**Intervenant** : Jean Marie Harribey (ATTAC)

La politique de Macron vise à une baisse globale des dépenses sociales. Comment organiser la baisse des pensions encore plus systématiquement (car le scénario de croissance importante n’entrainait pas la diminution des pensions).

Il faut diminuer la part des retraites dans le PIB.

Comment procède-t-on pour la retraite à points ?

Valeur du point ARRCO (pour ceux qui sont en dessous du plafond de sécu de 39732 euros annuels) : 1,2513

Valeur du point AGIRC : 0,4352

Valeur d’achat ARRCO : 16, 7226

Valeur d’achat AGIRC : 5, 8166

Taux contractuel : 6, 2%

Taux prélevé : 7,75%

1/ cas d’un cadre à 50 000 euros annuels

39732 (plafond sécu) x 0,062 + (50000-39732) x 0,1644 = 437,52 points

 16,7226 5,8166

2/ non cadre à 30 000 euros annuels

30 000 x 0,062 = 111,23 points

 16,7226

et on refait le calcul pour chaque année.

Jouer sur la valeur du point est moins évidemment « politique » que de choisir de baisser le taux de remplacement ou d’augmenter le nombre d’années de cotisation nécessaires.

Cette valeur du point est fondamentale et va, en fonction de sa définition, permettre de baisser drastiquement les pensions.

Compte notionnel :

* On y inscrit le montant des cotisations. On actualise au moment du départ le montant versé en euros actuels
* On prend en compte l’espérance de vie de la génération au moment du départ, l’âge de départ

cela détermine le total disponible sur toute la durée de la retraite théorique.

Plus on reste en activité longtemps, plus l’espérance de vie en retraite baisse, et donc plus le montant de la pension mensuelle sera élevé.

Le principe d’assurance sociale équivalente n’existe plus. Ce n’est plus une répartition, mais un salaire différé qui correspond à l’épargne accumulée au cours de la vie active.

Le fait de retenir un âge d’espérance de vie identique pour toute une génération ne tient pas compte de la durée et de la condition d’exercice d’une profession (il y a environ 10 ans de différence d’espérance vie entre les cadres et les ouvriers).

Le système incite donc les salarié-e-s qui auront eu les plus bas salaires et les plus mauvaises conditions de travail à travailler plus longtemps et à bénéficier de moins de pension. Alors que les cadres, qui vivent plus longtemps, bénéficieront du même calcul que les salariés à carrière pénible, alors qu’ils vivent plus longtemps.

On pénalise les salarié-e-s à carrière précaire (femmes, chômeur-se-s).

Pas de miracle à attendre du système de retraite à points : il n’a pas évité la crise économique qui avait occasionné en 2008 une baisse de la richesse produite et une récession, et donc une baisse des pensions.

Répartition :

Le régime actuel par répartition des richesses, et le régime par points sont tous les deux des régimes par répartition, mais le premier est plus inégalitaire et va occasionner une baisse des pensions.

**Prise en compte de la Solidarité/Inégalités Hommes-Femmes**

**Intervenante** : Christiane Marty (Copernic/Attac)

***Evolution des retraites*** : elle va vers plus de contributivité, et donc une baisse de la redistribution vers les plus faibles pensions, notamment celles des femmes.

Le système à points, purement contributif, va accroitre les inégalités. Delevoye a annoncé : « … il n’y aura pas de point gratuit ». Le filet de solidarité va être réduit à minima.

Depuis l’instauration de notre système de retraite par répartition, des systèmes de solidarité ont été peu à peu rajoutés, par exemple, en 1983 : introduction d’un minimum de pension contributif (ne pouvant être inférieur au minimum vieillesse). Autre ajout : les trimestres rajoutés pour éducation d’enfants, la bonification pour 3 enfants de 10% pour le père ou la mère (et qui rapporte beaucoup plus aux hommes car leur pension est plus importante).

Les pensions de réversion concernent 25% de la masse totale des pensions versées. Elles concernent 4 millions de personnes, dont 83% de femmes **(PAS SURE DU %)**. 1,1 million de personnes n’ont rien d’autre que la réversion.

1/3 des retraité-e-s perçoivent 909 euros nets mensuels (1000 euros bruts), mais c’est le cas de 42% des retraité-e-s. En 2016, la pension moyenne de droit direct est de 1389 euros bruts (1294 euros nets) : 1065 euros pour les femmes, et 1739 euros pour les hommes. L’écart entre les hommes et les femmes est de 38,8% de moins pour les femmes. Avec la réversion, cet écart se réduit à 25%. Au niveau des retraites complémentaires : à l’AGIRC, les retraites versées aux femmes correspondent à 40% de celles des hommes - 60% à l’ARRCO. L’écart se réduit mais très lentement. Depuis 2015, le montant des pensions par rapport aux revenus d’activité décroit.

Taux de remplacement pour les retraité-e-s né-e-s en 1946 ayant une carrière complète : pour les salaires les plus faibles, les taux de remplacement pour les femmes est largement inférieur à celui des hommes. Il y a une prépondérance du temps partiel pour les femmes. Depuis 1995, les inégalités de salaire hommes-femmes ne diminuent plus. Il est de plus en plus difficile pour une femme d’avoir une carrière complète (temps partiel, chômage, précarité).

Les prévisions officielles notent que l’on peut s’attendre à une chute continuelle du niveau de vie des retraité-e-s par rapport aux actifs.

Dans la loi Fillon de 2010, il était prévu qu’il n’y ait aucune pension à moins de 85% du SMIC pour une carrière entière cotisée au SMIC. Or, aujourd’hui, le maximum est pourtant à seulement 82%. Le COR annonce (dans Le Rapport du Comité de suivi des retraites de Juillet 2017) la baisse de cette pension minimum dans les années à venir.

Au coeur du système, même aujourd’hui, les inégalités s’amplifient : le salaire des femmes représente 74% de celui des hommes, leur pension, 60%.

La réduction des inégalités n’est pas envisageable avec le régime par points puisque c’est la totalité de la carrière qui compte.

***Réduction des inégalités :***

Nous devons débattre du modèle d’égalité que nous souhaitons. Comment parvenir à un investissement égal des hommes et des femmes dans le travail social, l’éducation des enfants : pourquoi pas une réduction du temps de travail pour tous et toutes afin de permettre un meilleur partage ?

Quel modèle de retraite cohérent doit-on mettre en place afin d’assurer une pension de droit direct ?

* Revenir à une durée normale de cotisation
* Faire en sorte que toutes les femmes puissent se constituer un droit propre à la pension sans passer par la réversion (ne plus dépendre de droits dérivés)
* permettre aux femmes de trouver un emploi : mettre en place des modes de garde qui y pourvoient
* égaliser les taux d’activité des hommes et des femmes : cela engendrera plus de cotisations qui rentrent, plus de moyens.

Or, les prévisions du COR entérinent les inégalités, et ne prévoient pas d’y remédier en augmentant, par exemple, le montant des cotisations patronales, car il n’est pas dans les projets gouvernementaux de faire payer les employeurs.

Des droits familiaux qui compensent les inégalités de carrière ? En cas de mise en place de droits réservés aux seules femmes, on assisterait à un enfermement des femmes dans leur rôle de mère. En cas de droits pour les deux parents pour élever les enfants - dans 95% des cas, ce sont les femmes qui y ont recours, et c’est nuisible à la pension. Si des droits sont prévus sans condition de cessation d’activité : les femmes seront également désavantagées puisqu’elles assurent la majorité des tâches ménagères.

La solution passe donc par l’augmentation des droits directs à pension des femmes. Il faut :

* renforcer le lien entre la pension et le meilleur salaire (et donc revenir sur les modes de calcul en vigueur)
* instaurer une surcotisation patronale sur le temps partiel, car celui-ci est très favorable à l’employeur
* revenir sur les anciennes réformes et diminuer la durée de cotisation
* revenir sur l’indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix

Toute solution pour améliorer les pensions des femmes améliorera forcément celle des hommes.

**- D E B A T -**

*Q : Choisir des chiffres de prévision démographiques sur 1/2 siècle pour imposer une réforme, c’est se fiche du monde. Il faut être plus radical dans notre critique des études du COR.*

Ce qui est illégitime aujourd’hui, c’est de se baser sur des projections démographiques jusqu’en 2070 pour remettre en cause dès aujourd’hui les droits et le montant des pensions, alors que le système actuel est capable de s’adapter.

*Q : Comment déterminera-t-on la valeur de rachat du point ? Les pensions de réversion correspondent à 36 milliards d’euros, 1,7% du PIB. Que deviennent-elles ? Comment va-t-on transférer les droits actuels en points ? Comment vont être traités les droits des retraité-e-s actuels ?*

R : La 1er génération qui subira cette réforme, c’est celle des personnes nées en 1963. Il parait qu’on ne toucherait pas aux retraité-e-s actuel-le-s.

En Suède, avant la réforme des années 1990, le taux de remplacement était de 60%. Il est passé en 20 ans à 53%.

La période de transition d’un système à l’autre est très longue, ce qui est un problème pour la mobilisation syndicale

*Q : Caisses de retraite complémentaire : les dirigeants de ces caisses ont anticipé les baisses d’effectifs. AGRR, ProBTP et Mederic Malakoff sont peu menacées, mais les autres caisses sont fortement attaquées. La retraite à points suppose une gestion unique des retraites.*

*Q : Retraites par capitalisation : appartiennent-elles au passé ? Si c’est un système à points qui est mis en place, cela va ressembler au système de retraite complémentaire. Et si c’est contributif, cela va-t-il aboutir à la privatisation du système de retraite ?*

R : Le débat a été laissé de côté, mais il faut faire attention à tous les plans de retraite d’entreprise (PERCO …) pour que cela ne se généralise pas. Delevoye ne veut pas en parler, mais ce n’est pas pour autant que cela n’existe pas. Les projections sur les baisses de pension avec le système à points peuvent favoriser cette capitalisation dans les retraites pour compenser les baisses, ce qui va encore accroître les inégalités.

La loi pacte sur la compétitivité des entreprises comprend des mesures pour favoriser l’épargne retraite (Projet de Bruno Le Maire).

On a arrêté de parler de la capitalisation depuis 2008, à cause de la crise, mais la logique de baisse des pensions amènera, grâce à la loi en préparation, les plus jeunes à cotiser dans des plans de retraite pour avoir une pension correcte ; et cela va forcément s’accentuer avec la baisse progressive des pensions.

L’épargne retraite stagne depuis environ 10 ans, elle représente seulement 4% des pensions versées.

Une grande menace concerne la retraite des cadres, si un plafond est mis en place (qui n’existe pas dans les retraites complémentaires). On peut donc envisager que seront mis en place des systèmes d’épargne retraite sur-complémentaires pour éviter une trop grande baisse des pensions.

Le projet du MEDEF prévoit de « sanctuariser » le taux de cotisation patronale (c’est à dire de ne pas l’augmenter) et d’augmenter la capitalisation (en option).

Pour beaucoup de retraité-e-s, la complémentaire, c’est l’assurance vie.

Dans les pays où la capitalisation est généralisée, le montant des pensions va considérablement baisser du fait de l’augmentation du nombre de départs en retraite, parce que les titres vendus en grand nombre vont faire baisser leur valeur.

*Q : Inégalités salariales : elles commencent dès l’entrée dans la vie active.*

R : Le problème de l’égalité salariale hommes-femmes dépend forcément de l’indépendance financière et on revendique donc cette indépendance comme seule garantie de l’égalité. Les avantages familiaux sont dangereux pour les femmes et ont des conséquences pratiques sur la pension car les femmes dépendent alors du conjoint pour avoir un niveau de vie acceptable (réversion). Il va falloir reposer en permanence le problème de l’égalité des femmes et du partage des richesses.

Pourquoi ne pas envisager de pénaliser les employeurs qui pratiquent des inégalités salariales ?

*Q : Partage des tâches domestiques : on fait comment collectivement ?*

*Q : Situation des mères de 3 enfants qui ont pris leur retraite au bout de 15 ans de carrière ?*

R : Il a été constaté que les femmes dans ce cas perçoivent une pension minime et n’ont aucune indépendance financière.

*Q : Comment peut on expliquer que depuis le XIXè siècle, le temps de travail ait été divisé par 2, les richesses multipliées par 7 ou 8 et qu’on ne pourrait soi-disant plus avoir assez d’argent pour payer les retraites ?*

Les retraité-e-s ont été les cibles des politiques d’austérité (Espagne, Grèce)

*Q : Les retraites des femmes ne doivent pas être des droits dérivés des hommes. Il faut agir en amont le plus possible. En ce qui concerne le congé parental, c’est majoritairement les femmes qui l’utilisent. Ne peut on pas imaginer des congés parentaux beaucoup plus courts, et obligatoirement partagés, rémunérés au prorata du salaire et non plus par une aide forfaitaire (qui pénalise forcément les femmes car, vu qu’elles ont les salaires les plus bas, ce sont elles qui assurent le congé parental).*

R : Les organisations féministes réclament aussi des congés parentaux plus courts car ils sont très pénalisants pour les carrières des femmes.

*Q : Les jeunes cotiseraient-ils volontairement pour avoir une retraite correcte ? Les 25 ans se préoccupent assez peu de ce sujet (pour eux, le départ serait à 68 ans - c’est très loin). Gros problème de mobilisation en ce qui les concerne. Ils ont admis (ou on leur a fait admettre) « qu’ils n’auront pas de retraite » donc, « on en profite tout de suite, et on économisera plus tard ». Dans la Santé, les agents ont eu le choix de sacrifier des droits à le retraite contre de meilleurs salaires : il ont souscrit massivement à cette mesure.*

*Q : Il faut taxer les entreprises pour assurer le paiement des retraites : or, aujourd’hui, on diminue les cotisations des employeurs.*

R : Les cotisations, c’est le coeur du sujet. C’est un « problème » pour la compétitivité des entreprises. Dans le système macronien, les cotisations ne bougeront pas, ce sont les prestations qui vont baisser. Ne pas éluder le sujet

*Q : Carrières longues et inégalités sociales.*

R : Les salariés aux carrières longues essaient de partir en retraite le plus rapidement possible - d’où le frein mis à ces départs. Pourquoi le travail devient à ce point intenable ? Il faut donc en diminuer la durée. Quelle est la logique de la non prise en compte des études dans la carrière ? D’après le COR, ceux qui font des études longues sont des privilégiés. Ces mêmes privilégiés ont une durée d’étude plus longue. Idem, les moins diplômés ne travaillent plus à 14 ans, mais beaucoup plus tard. Donc la jeunesse, avec ou sans diplôme, est très attaquée. Pour de nombreux anciens, l’épargne retraite, c’est le patrimoine. Les nouveaux acquéreurs de logement sont aussi pénalisés, car le prix de l’immobilier a fortement augmenté.

*Q : La retraite universelle, la même retraite pour tous. C’est une mécanique de communication qui va peser dans le débat sur les retraites. 42 régimes, c’est « trop », c’est inégalitaire*

Le principe d’universalité revendiqué par Macron est une bonne image de pub, comme celle d’un euro cotisé, un euro versé. Mais cela ne tient pas plus que l’équité de ce système.

*Q : Prendre en compte le problème des carrières brisées pour cause de souffrance au travail. Par ailleurs, c’est de plus en plus difficile pour un jeune qui a beaucoup de diplômes de trouver un travail correspondant. Souvent, il doit « renoncer » à revendiquer son niveau de diplôme pour trouver un emploi.*

*Q : Pour les générations à partir de 1963, tous les droits seront recalculés pour toutes les périodes et toutes les personnes. Cela serait-il suffisant pour mobiliser (incertitudes). Eviter une grève des seuls fonctionnaires (privilégiés) et une inaction du privé.*

R : La plus mauvaise des réponses au projet du gouvernement serait de se battre chacun dans son coin. Il faut que la lutte unisse public et privé ensemble pour un régime unique qui améliore l’existant.

*Q : Nécessité d’informer les citoyen-ne-s:travailleurs-euses sur nos positions.*

*Q : Relancer la discussion sur l’assiette des cotisations*

*Q : Doit on utiliser, et comment, l’enquête publique lancée par le gouvernement sur le projet de retraite ? La manière dont sont posées certaines questions, dans l’enquête, influence la réponse. Par exemple sur les solidarités (réversion, chômage) : doit on être solidaire - on ne peut que répondre non spontanément (car ce n’est pas juste). Les réponses sont clivantes, soit les gens ne veulent pas qu’on touche à leur acquis, soit ils veulent tout changer (pour plus d’égalité). On doit définir de quelle égalité on parle et expliquer nos revendications. Ce qui apparait aussi c’est la méconnaissance de la majorité des participant-e-s au système de retraite en place aujourd’hui*

R : voir si on peut reprendre le questionnaire sur l’enquête publique pour le déconstruire. Envisager peut être aussi d’appeler à y répondre massivement, avec nos propres revendications.

*Q : Il faut plaider sur l’harmonisation des droits par le haut (par exemple pour les réversions).*

R : Sur l’universalité, les pouvoirs publics essaient de nous faire croire que les protections qui seront mises en place seront correctes et suffisantes, y compris en cas de polyactivité.

Faut-il défendre le code des pensions de la fonction publique pour tous et toutes ? Le COR a montré qu’il n’y a pas vraiment d’inégalités entre le privé et la fonction publique sur le salaire de remplacement.

Les travailleurs indépendants, qui cotisent très peu, ne seront probablement pas concernés par cette réforme qui les obligerait à cotiser à 28% (alors que leur cotisation actuelle est inférieure à 10%)

**Quelles mobilisations ? Quelles revendications ?**

La question des retraites, ce n’est ni l’affaire des retraité-e-s, ni celle des salarié-e-s enfin de carrière. C’est une question globale qui touche l’organisation de la société, le partage des richesses. On n’est pas ici dans une simple réforme supplémentaire sur les retraites, mais sur un changement global de système. Quelle est notre capacité à affronter ce problème ?

La question de l’universalité est une référence forte qui plait beaucoup en France. Mais l’universalité que nous voulons, ce n’est pas celle du gouvernement.

1/ une partie de la population (les plus jeunes) considèrent qu’ils n’auront pas de retraite (ne savent pas comment s’approprier cette question et trouver une stratégie de résistance)

2/ les polypensionné-e-s ont de nombreuses incertitudes et ne peuvent connaître à l’avance le montant de la pension qui leur sera versée

3/ fragmentation du mouvement social

4/ le bilan sur les dernières luttes contre les réformes des retraites : elles ont été inefficaces

5/ penser à une alternative de valeur. L’universalité, pourquoi pas, mais associée à la justice sociale, à l’égalité

6/ sécurisation du système : on doit savoir ce à quoi on aura droit en retraite (et pas seulement au moment de partir). On pourrait revendiquer de fusionner les systèmes de retraite du régime général et les complémentaires pour permettre d’y voir plus clair.

7/ faire les liens nécessaires avec des combats plus généraux sur la redistribution des richesses, le droit fiscal, l’égalité hommes-femmes, mais aussi des travailleurs étrangers.

8/ Voir la retraite comme continuité du salaire. Revendiquer un minimum de pension (il est aujourd’hui au dessus du minimum vieillesse). Définir ce qu’est un minimum social, un minimum de retraite, à partir de combien d’années de cotisation ce minimum est versé.

9/ comment va-t-on travailler avec les autres OS. Nombreuses divergences sur cette question. Quel positionnement sur la conservation ou non du paritarisme ? On peut s’appuyer sur l’inter-organisations des retraité-e-s. Des forces associatives se penchent aussi sur le sujet : Attac, Copernic, féministes, chômeurs … Il faut construire un front large sur la question.

10/ Y aura-t-il une lutte interprofessionnelle générale ou des luttes sectorielles ? Il faut travailler à rendre la lutte le plus globale possible.

11/ Comment sera gérée la prise en compte des primes dans le nouveau système pour les retraites de la fonction publique ? Comment seront gérés les régimes spéciaux ?

12/ Dans le Rhône, une organisation interprofessionnelle se met en place dans les syndicats pour assurer une formation sur les retraite à destination des militants syndicaux actifs et retraité-e-s. Ensuite, des informations sont envisagées à destination des adhérent-e-s et des citoyen-ne-s (réunions publiques).

Nous (Solidaires) sommes pour un système contributif (cotisations et pas contribution) et redistributif qui prend en compte les inégalités de la vie et la totalité de la carrière. On demande l’annulation de toutes les réformes précédentes et de revenir à 37,5 annuités de cotisation pour une retraite à taux plein - mais mieux vaut peut être d’argumenter en positif : « pas question de perdre quoi que ce soit sur les retraites ».

Vers un régime unique ? Mais lequel ? Par exemple :

* un taux unique : 75% du revenu antérieur
* un âge unique de départ
* un nombre d’année de cotisation pour une retraite à taux plein

avec redressement des inégalités : combien de points pour le chômage (sachant qu’avec les ruptures conventionnelles, le chômage est présenté maintenant comme « volontaire »). Faire attention au fait que les réversions peuvent être maintenues, mais avec des conditions durcies (âge de versement, niveau de pension …. etc).

Les discussions sont en cours entre le gouvernement et les OS sur l’architecture du projet, les droits contributifs, les droits familiaux. En septembre, nouveau cycle de discussion sur le financement (cotisation, CSG), la construction du système, l’âge de départ, la décote, la pénibilité … Au second semestre 2019 le projet de loi doit être présenté. Le délai d’application est de 5 ans pour rentrer dans le système (il faut du temps pour faire basculer tous les régimes dans le régime universel).