

2 Octobre



Nombreux

Paris



P. Leclerc

Déterminés !



Bordeaux

J. Saintier

Sommaire

- ✓ Pour financer les retraites, suffit-il ...
- ✓ La réforme renforce les inégalités Femmes/Hommes
- ✓ Le taux plein, c'est quoi ?

Page 2/3
pages 4/5
page 6/7

FINANCER LES RETRAITES.

Suffit-il de répartir autrement les richesses ?

NON ! répond l'économiste Denis Durand.

Le financement des retraites représente aujourd'hui environ 12 % du PIB. Pour garantir la retraite à 60 ans à taux plein pour tous, il faudrait 6 points de PIB supplémentaires.

- Facile, entend-on dire souvent à gauche. Il suffit de « changer la répartition des richesses ».

Comment ?

- Par l'impôt. On ferait payer plus d'impôts aux riches pour financer l'assurance vieillesse. Même pas besoin de changer le pouvoir dans l'entreprise, ni de s'attaquer à la dictature des marchés financiers !

En somme, on pourrait apporter des solutions à la crise du capitalisme... sans changer la société !

Malheureusement, les choses ne se passent pas comme cela dans la « vraie vie ».

La répartition des richesses dépend de la façon dont elles sont produites.

Le meilleur moyen de s'en apercevoir est encore de se souvenir comment les capitalistes et les financiers ont réussi à reprendre 7 points de valeur ajoutée aux salariés.

Cela s'est passé à un moment très précis : entre 1983 et 1990, c'est-à-dire

au moment de la libéralisation du système financier.

C'est très précisément à cette époque que **les détenteurs de capitaux financiers ont acquis un pouvoir énorme sur les entreprises** (et même sur les États, comme la « crise grecque » vient de le démontrer).

Soumis à cette « dictature des actionnaires », les choix de gestion des entreprises ont été subordonnés à une seule obsession : comprimer la masse salariale et dégager le maximum de gains de productivité du travail.

Lorsqu'elles ont eu à décider des projets, des investissements, les entreprises ont choisi ceux qui remplacent des salariés par des machines ou des logiciels.

Au lieu de servir à augmenter les salaires et à développer l'emploi et la formation, les formidables progrès apportés par les nouvelles technologies ont servi à alimenter les profits.

Les politiques économiques ont agi dans le même sens en libéralisant le marché du travail, en favorisant l'explosion des emplois précaires – donc mal rémunérés – et en rognant sur les dépenses publiques.

Ce sont ces politiques et ces choix de gestion qui se sont traduits, en quelques années, par un changement dans la répartition

des richesses. Si on veut vraiment plus d'argent pour les salariés, alors ce sont ces politiques et ces gestions qu'il faut renverser.

Mais ce n'est pas tout. Exiger une « part du gâteau » plus grande pour les salaires, c'est une urgence.

- Mais il faut aussi **plus d'argent** pour les retraites.
- Il faut **plus d'argent** pour l'éducation, la santé, la protection de l'environnement...

Il faut donc un gâteau plus gros !

Mais si on continue d'utiliser les mêmes ingrédients dans les mêmes proportions, le gâteau risque d'être singulièrement indigeste ! Ce sera toujours plus de gains de productivité du travail pour détruire et précariser les emplois, et toujours plus de gaspillage des ressources naturelles !

Il faut donc changer la recette du gâteau :

⇒ Il faut imposer, dans les entreprises comme dans le secteur public, d'autres critères de gestion.

Le point de départ, c'est de sécuriser l'emploi et la formation. C'est la condition pour en finir avec les bas salaires.

C'est la base pour créer les richesses à partir desquelles les services publics et la protection sociale peuvent être financés.

Un million de chômeurs en moins, c'est cinq milliards de plus qui rentrent dans les caisses de la Sécurité sociale.

⇒ **Mais pour cela, il faut conquérir des pouvoirs, non seulement au gouvernement et dans les**

assemblées mais aussi dans les entreprises et les banques...

⇒ **Il faut libérer les gestions d'entreprises et les finances publiques des marchés financiers.**

Le seul moyen d'y arriver, c'est d'empêcher les banques de financer la spéculation financière, et les obliger à mobiliser le crédit bancaire pour financer les investissements favorables au développement de l'emploi, de la formation, de la recherche, de la protection de l'environnement.

⇒ C'est possible, depuis la **constitution de fonds régionaux pour l'emploi et la formation jusqu'à la mise en place d'une politique monétaire sélective de la BCE, en passant par la constitution d'un pôle financier public au niveau national.**

Ainsi, une nouvelle sélectivité du crédit va dans le même sens que les propositions tendant à renforcer les cotisations patronales et à les moduler **pour inciter les entreprises à développer l'emploi et la formation** plutôt que de remplacer des hommes par des machines.

Il s'agit, pour les salariés et les citoyens, de prendre de nouveaux pouvoirs sur l'utilisation de l'argent : argent public, argent des banques, argent des entreprises.

C'est bien cela l'essentiel : bien au-delà des mesures de politique économique, ce sont les luttes sociales et politiques qui créeront le rapport de forces capable de faire reculer le pouvoir des marchés financiers et d'ouvrir une alternative au capitalisme.



L'application de la réforme de la retraite renforce tous les facteurs d'inégalité à l'encontre des femmes.

Malgré toutes les lois sur l'égalité professionnelle, 27 ans après la loi Roudy, les inégalités professionnelles demeurent très profondes.

- Les salaires des femmes à temps complet sont inférieurs de 25% à ceux des hommes (il était de 36% en 1960).
- Les femmes représentent aussi 80% des salariés payés en dessous du Smic.
- 30% d'entre-elles travaillent à temps partiel contre 5% des hommes (85% des postes à temps partiel sont occupés par les femmes). Ce travail à temps partiel est très souvent imposé.
- Elles occupent aussi 70% des emplois précaires.

Si l'activité féminine a fortement augmenté au fil des générations (8 femmes sur 10 nées en 1970 participent au marché du travail contre 4 sur 10 parmi celles nées en 1930) cette évolution s'est essentiellement faite sous forme de travail partiel (très majoritairement imposé).

Ainsi le taux d'emploi a augmenté de 17 points entre les générations 1940 et 1960 (femmes entre 40 et 44 ans) mais s'agissant de l'emploi à temps complet, le taux n'a évolué que de + 2 points seulement (*).

La prise en compte des indemnités journalières du congé maternité dans le calcul de la retraite (ces congés sont validés) mesure qui représente 16 à 32 semaines sur une totalité d'activité de 2000 semaines, présenté comme une avancée pour les femmes, ne va pas, loin s'en faut, compenser les conséquences de la réforme.

Par contre, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 a remis en cause le dispositif de majoration de durée d'assurance pour les femmes salariées, leur attribuant 1 seule année validée par enfant.

Dans la fonction publique, les conditions encore plus restrictives après la réforme de 2003 (avoir interrompu son activité) montrent déjà leurs effets avec 7,9 trimestres validés à ce titre contre 8,7.

1) Des conséquences désastreuses :

En droit direct (sans réversion) la pension des femmes représente 42% de celle des hommes. Corrigée de la réversion (qui représente 21,3% de la retraite des femmes) elle est de 62% (F= 826 €, H = 1455€)

En 2009, 24,1% des femmes sont parties à 65 ans contre 16,5% des hommes.

A 60 ans, 18% des femmes sont au chômage contre 13% des hommes.

Les femmes parties en 2004 avaient 20 trimestres (5 ans) de moins que les hommes. Cinq ans représentent 25% de décote.

Conséquence, 45% des femmes se voient imposer une décote maximum contre 28% des hommes.

4,6 millions de retraités touchent le minimum contributif (**) mais 2,9 millions (les 2/3) sont des femmes.

34% des femmes ont validé moins de 25 ans à l'assurance vieillesse contre 4% des hommes.

Les femmes vivent plus longtemps que les hommes (83 ans mais avec une espérance de vie en bonne santé de 63 ans).

Le veuvage se traduit très souvent par une grande pauvreté.

2) Effets des réformes de 1993, 2003

Les effets des réformes Balladur Fillon de 1993/2003, notamment le calcul sur les 25 meilleures années et l'allongement de la durée de cotisation 37,5 ans à 40 puis 41 ans ont déjà des effets mesurables.

L'impact cumulé des 2 réformes a creusé l'écart de la pension moyenne de droit direct entre les femmes et les hommes.

Cet écart aurait (*)augmenté de 12 points passant de 47% en 1993 à 59% après la réforme de 2003.

3) Effets prévisibles qu'aurait la mise en œuvre du projet de réforme Sarkozy.

- En 2009, 24,1% des femmes sont parties à 65 ans contre 16,5% des hommes.
- En 2007, 44% des femmes ont pu valider une carrière complète contre 86 % des hommes soit en moyenne, 20 trimestres cotisés en moins.
- 34% des femmes ont validé moins de 25 trimestres contre 4% pour les hommes.

Ainsi, moins de la moitié des femmes valident une carrière complète à 65 ans ce qui conduit le quart d'entre elles à ne partir qu'à 65 ans.

Aujourd'hui plus de la moitié des carrières des femmes est incomplète alors qu'il faut valider 40 années.

Qu'en sera-t-il s'il faut valider 42 années?

Ce pourcentage ne peut que fortement augmenter, obligeant un nombre

grandissant de femmes à des choix terribles :

- Soit pour celles qui ont un travail, travailler jusqu'à 67 ans, voir plus pour compenser la faiblesse de leur pension par des surcotes
- Pour les femmes au chômage, soit vivre plus longtemps avec les minimas sociaux dans l'attente des 67 ans ou soit prendre la retraite avec des décotes importantes.

() (Carol Bonnet institut national d'études démographiques)*

Le minimum contributif est calculé en fonction de la durée de cotisation à l'assurance-retraite. Ainsi le retraité qui réunit la durée d'assurance maximale pour sa génération (par exemple 162 trimestres pour les personnes nées en 1950) reçoit l'intégralité du minimum contributif.

*(**) Le minimum contributif est calculé en fonction de la durée de cotisation à l'assurance-retraite. Ainsi le retraité qui réunit la durée d'assurance maximale pour sa génération (par exemple 162 trimestres pour les personnes nées en 1950) reçoit l'intégralité du minimum contributif. Dans le cas contraire (personnes qui ont fait valoir leurs droits à la retraite à 65 ans sans avoir obtenu le nombre de trimestres requis mais pour lesquelles le taux de 50 % s'applique), le minimum contributif est réduit en proportion.*

Ce minimum contributif atteint 590,33 € par mois (7 084 €/an) pour les personnes qui ont obtenu la totalité des trimestres requis.

Le minimum contributif à taux majoré porte ce montant à 645,07 € (7 740,87 €/an) pour les retraités qui se prévalent d'au moins 120 trimestres "cotisés".

À ces sommes, s'ajoutent des majorations pour enfants (10 % à partir de trois) ou pour conjoint à charge (50,81 €/mois maximum).



Le taux plein : tout le monde en parle mais c'est quoi?

La loi Balladur institue : tous ceux qui sont nés à partir de 1948 et après, ce sera les 25 meilleures années qui seront pris en compte au lieu des 10 meilleures années).

Trimestres de cotisation nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein :

	Nombre de trimestres de cotisation nécessaires
Retraites liquidées jusqu'au 31 décembre 2008	160
Assuré nés avant le 1er janvier 1949 même si la retraite est liquidée après le 1er janvier 2009	160
Personnes nées en 1949 liquidant leur retraite à compter du 1er janvier 2009	161
Personnes nées en 1950 liquidant leur retraite à compter du 1er janvier 2009	162
Personnes nées en 1951 liquidant leur retraite à compter du 1er janvier 2009	163
Personnes nées en 1952 liquidant leur retraite à compter du 1er janvier 2009	164

Retraite de base de la Sécurité sociale - Pour les retraites liquidées à compter du 1er janvier 2013, la durée d'assurance minimale sera augmentée pour conserver le rapport entre durée d'activité et durée de la retraite en tenant compte de l'augmentation de l'espérance de vie

Quel en est le montant de la pension de retraite ?

Le montant de la pension de retraite est obtenu à partir de la formule suivante :

$SAM \times Taux \times (D1/D2)$

SAM = Salaire annuel moyen.

Le taux plein = 50 % du SAM.

D1 = durée d'assurance réelle dans le régime général.

D2 = durée d'assurance prise en compte dans le régime général.

Exemple : un assuré, de 60 ans, comptabilisant 160 trimestres d'assurance dans le régime général en 2008 :

$SAM \times 50 (160:160)$

SAM = (25 meilleures années)

L'assuré obtiendra une pension de retraite à taux plein, soit 50 % de son SAM.

En sachant que même pour un salarié qui aurait eu une carrière linéaire, le Salaire Annuel Moyen n'est pas identique d'une année sur l'autre en fonction de l'évolution des plafonds de la sécurité sociale et de la réévaluation de l'indice.

Taux réduit :

Un taux réduit s'applique lorsque l'assuré de moins de 65 ans (mais d'au moins 60 ans) ne totalise pas le nombre de trimestres exigés.

Cette réduction s'applique - soit par trimestres manquant pour atteindre le nombre de trimestres exigés ;

- soit par trimestre séparant l'assuré de son 65^{ème} anniversaire, selon ce qui est le plus avantageux :

Exemple : Soit une personne née en 1946 qui prend sa retraite en 2008 à 62 ans avec 152 trimestres. Il manque 12 trimestres pour atteindre 65 ans mais seulement 8 trimestres pour atteindre les 160 trimestres requis. La décote est calculée sur la base de 8 trimestres. En prenant en compte sa date de naissance, la décote est de 2,125% par trimestre. Soit une diminution de 17% (8 x 2,125%).

Retraite de base de la Sécurité sociale - Décote par trimestre manquant

La décote varie en fonction de l'année de naissance.

Année de naissance	Avant 1944	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	1951	1952	Après 1952
Décote en %	2,5	2,375	2,25	2,125	2	1,875	1,75	1,625	1,5	1,375	1,25

Chiffres au 1^{er} juillet 2009

Règles communes à toutes les périodes :

Le Taux plein : Qu'est-ce en réalité ?

À 65 ans, on touche la retraite à taux plein mais toujours proportionnellement au nombre de trimestres cotisés.

Le montant maximal de retraite de base que l'on peut toucher est égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année où l'on prend sa retraite, soit 1 386,50 euros par mois (montant au 1er janvier 2008).

Le montant minimal de la pension pour une personne pouvant prétendre à une retraite à taux plein ne peut être inférieur à 590,33 euros par mois (montant au 1er janvier 2008) pour une durée d'assurance au moins égale à la durée de référence.

Pour ceux ne totalisant pas le nombre de trimestres requis, ce minimum est calculé au prorata des trimestres manquants.