

60 ans maximum, 37,5 annuités maximum et 75 % minimum du meilleur salaire : des repères pour une vraie retraite solidaire pour le public et le privé !



Enseignants, personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé, nous sommes, dans l'Éducation nationale, également tous concernés par la réforme des retraites.



Un peu d'histoire

- La retraite à 60 ans a été généralisée à tous les salariés de ce pays au 1^{er} avril 1983 suite à la parution de l'ordonnance* 82-270 du 26 mars 1982

*Ordonnance : Acte légal pris par le gouvernement avec l'accord du parlement.

- L'abaissement de l'âge de la retraite a constitué une étape significative de la politique de progrès social mise en œuvre par le Gouvernement de l'époque.

- Cette réforme ambitieuse a permis à tous les salariés âgés de soixante ans qui le souhaitaient de bénéficier d'une pension de

retraite complète dès lors qu'ils justifiaient d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres (37,5 années) obtenue en totalisant les périodes cotisées et assimilées dans un ou plusieurs régimes de base quels qu'ils soient, ainsi que les périodes reconnues équivalentes.

- Cette ordonnance a été créée afin de respecter un principe d'égalité de traitement entre tous les salariés. Les salariés du public pouvaient déjà prétendre à une retraite à 60, 55, voire 50 ans selon la catégorie de fonctionnaires.

- D'autres salariés pouvaient également prétendre à une retraite à 60 ans s'ils étaient devenus inaptes au travail, travailleurs manuels et ouvriers mères de famille, anciens déportés, anciens combattants...

- Mais il ne s'agissait là que de mesures partielles destinées à compenser la condition particulière du travail féminin et l'usure prématurée due au labeur ou à des circonstances difficiles.



Nos revendications

- Ce principe d'égalité et de progrès social doit, aujourd'hui, impérativement être maintenu. Le principe, **d'une conception de vie, après 18 ans, basée sur 2/3 temps de travail et 1/3 de temps de retraite doit être la référence à la condition d'intégrer les années d'études post-bac dans le temps de travail.**

- En effet, un salarié entrant dans la vie active à 22,5 ans doit toujours pouvoir prétendre à un départ en retraite à 60 ans, après 37,5 années de travail.

- Son salaire de remplacement (sa pension de retraite) doit être maintenu à 75 % de son dernier revenu ou de celui calculé sur les 10 meilleures années pour un salarié du privé.

A ce titre, la CGT demande l'abrogation de la loi Balladur de 93 qui impose, maintenant, un calcul du Salaire Annuel Moyen (SAM) sur les 25 meilleures années.



- S'il est vrai que l'espérance de vie a augmenté, il n'en est pas moins vrai que l'entrée dans la vie active des futurs enseignants est également retardée du fait de l'allongement des années d'études (**recrutement au niveau Master !**).

- C'est pour cela que nous demandons que toutes les années post-bac soient prises en compte comme des années d'activité de salarié.

- Compte tenu de ces nouveaux paramètres, pour financer les retraites, nous demandons à ce gouvernement, qu'il :

- ➔ **Développe une autre politique de l'emploi**, en particulier en direction

des jeunes massivement exclus du marché du travail (1 sur 4) ainsi que des salariés âgés de plus de 50 ans.

- ➔ **Élargisse l'assiette des cotisations aux revenus exonérés** (bonus, stock options) mais aussi intéressement et participation données aux bénéficiaires de l'entreprise (au total : 9 à 10 milliards d'euros selon la Cour des comptes)

- ➔ **Module les cotisations en fonction des politiques salariales des entreprises.**

Cela permettrait de distinguer une entreprise qui crée des emplois stables de celle qui licencie, délocalise, use de la précarité...

- ➔ **Augmente le niveau des cotisations**, d'abord patronales, voire salariales si nécessaire, et supprime les exonérations des cotisations sociales patronales.

- Aujourd'hui les cotisations (part patronale et part salariale) ne peuvent plus s'asseoir exclusivement sur l'activité salariée. Toutes les richesses de ce pays doivent contribuer à financer les retraites, ainsi que la protection sociale.

- Les plus-values dégagées par les entreprises et les produits financiers doivent maintenant contribuer à l'effort national en matière de retraite et protection sociale, même si elles ont un caractère variable.

- D'ailleurs, il en est de même pour la masse des cotisations salariales de retraite qui fluctue en fonction de la situation de l'emploi du pays.

- Actuellement, les cotisations des actifs payent les pensions des retraités. C'est le principe de la retraite par répartition, solidaire et distributive (certains régimes de retraite en compensent d'autres).



Des perspectives inquiétantes

Le gouvernement actuel veut remettre en cause le principe même de la retraite par répartition en envisageant d'instaurer, à plus ou moins long terme, un système unique de retraite (public/privé) par points ou compte notionnel à la Suédoise.

• Or, il se trouve que ce système mis en œuvre en Suède depuis une vingtaine d'années ne donne pas satisfaction dans la mesure où il est intimement lié au monde de la finance et ne garantit pas des prestations définies aux retraités suédois (-3% de baisse des pensions suite à la crise). De plus, il introduit un coefficient d'espérance de vie qui incite les salariés suédois à retarder leur départ en retraite s'ils veulent bénéficier d'une pension correcte pour vivre décemment.

• En outre, d'après une étude de l'OCDE d'avril 2009, les actifs des fonds de pension en Irlande ont fondu de 35 %, et aux Etats-Unis, la baisse a atteint 25 % sur l'ensemble de l'année 2008.

Donc, la retraite par capitalisation ne peut en aucun cas compléter, voire se substituer à la retraite par répartition.

↘ Un choix de société

• Nous sommes donc face à un choix de société. Un salarié pourra-t-il continuer d'espérer partir à 60 ans, s'il le souhaite, afin de lui permettre de s'engager vers une vie différente sans contrainte de productivité ou de stress au travail ?

• La réponse a été apportée par ce gouvernement et par les députés de sa majorité : c'est **NON**.

Comment ont-ils pu instaurer un recul de l'âge légal de départ en retraite à 62 ans alors qu'une majorité d'entreprises considère qu'un salarié de 50 ans n'est pas assez productif, revient trop cher et, par conséquent, est une charge trop lourde pour l'entreprise elle-même ?

• D'ailleurs la politique d'encouragement de l'emploi des seniors a montré ses limites. Les plus de 50 ans alimentent très largement le vivier des chômeurs.

• **Comment envisager de laisser un enseignant face à ses élèves à plus de 62 ans alors que les conditions de travail se sont dégradées considérablement (effectifs par classe en constante augmentation du fait des suppressions massives de postes, violences croissantes à l'école, multiplications des**

tâches administratives, individualisation des parcours professionnels, pressions hiérarchiques tous azimuts...) ?

• Certains d'entre eux ne pourront d'ailleurs partir qu'à 67 ans s'ils veulent espérer bénéficier d'une retraite sans décote et pas forcément à taux plein (75 % de leur dernier salaire brut) s'ils n'ont pas atteint la durée d'assurance imposée à leur génération (41,5, 42, 43... annuités).

• **Comment envisager de maintenir à son poste un agent de service à plus de 62 ans alors que dès 50 ans, voire moins, il est déjà sujet à de multiples problèmes de santé lié à la pénibilité de son travail ?**

• Faudra-t-il qu'il attende d'être handicapé pour espérer un hypothétique départ à 60 ans avec une retraite équivalente au minimum garanti (1 067 € pour 40 annuités) ?

Le gouvernement a donné sa réponse : c'est **OUI**



↘ L'avenir...

• Si le principe d'égalité public/privé doit être garanti, il ne peut s'envisager en nivelant par le bas.

La mise en place d'ajustements paramétriques successifs a toujours engendré une dégradation constante du niveau des retraites.

• Que peut-on alors attendre d'une réforme systémique dans le contexte économique actuel ? Évidemment rien de bon pour les salariés.

• Pour un fonctionnaire, une mesure qui consisterait à prendre, par exemple, un salaire de référence sur les 25 meilleures années, comme l'envisageait le gouvernement, engendrerait une diminution des pensions de 10 à 20 % en moyenne, **28 % chez les enseignants**. Pour mémoire, un fonctionnaire d'État ne bénéficie pas d'une retraite complémentaire du type AGIRC/ARCCO.

Grâce à la lutte, l'esprit de l'ordonnance de 1982 doit revenir en 2010.

↘ **En conclusion**, nos revendications sont justes solides et réalisables. Mettons-les en débat. Partagées par la majorité des citoyens, elles deviendront la politique que l'on imposera.

Pour cela, construisons le rapport de forces et participons massivement aux grèves et manifestations partout dans le pays et **débattons des suites, y compris la reconduction, pour obliger ce gouvernement à retirer sa loi injuste sur les retraites.**

👉 Le 23 septembre, tous dans la rue pour dire non à la régression sociale.



Tract 23.09.2010

Je souhaite :

prendre contact

me syndiquer

A remettre à un militant CGT ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Nom (Mme, Melle, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Localité

Tél. e-mail

Grade ou corps Discipline :

Établissement

Code postal Localité

CGT-Éduc'action 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex - Métro : Porte de Montreuil - Tél. : 01.48.18.81.47
Télécopie : 01.49.88.07.43 – e-mail : unsen@ferc.cgt.fr - Internet : http://www.unsen.cgt.fr