



FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS

DES SOCIETES D'ETUDES, DE CONSEIL ET DE PREVENTION

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX - Tel 01 48 18 84 34 - Fax 01 48 18 84 86

e-mail : fsetud@cgt.fr

<http://www.soc-etudes.cgt>

BULLETIN D'INFORMATION DES SALARIES DES CABINETS D'AVOCATS – N°2 – MAI 2010

RETRAITE : TOUS ENSEMBLE LE 27 MAI 2010

D'UNE POLITIQUE REGRESSION SOCIALE...

Le gouvernement français s'apprête à engager une nouvelle réforme qui risque de porter un coup fatal au système de retraite par répartition en jurant une fois de plus que c'est pour le sauver.

Le bilan des réformes menées depuis 1993 est déjà catastrophique car toutes les dispositions prises (calcul sur les 25 meilleures années, indexation sur les prix et non plus sur les salaires des actifs, allongement de la durée de cotisation sous peine de décote...) ont déjà fait baisser le niveau des pensions d'environ 20%. Elles ont aggravé les inégalités déjà fortes entre les pensions des hommes et des femmes.

Conseil d'orientation des retraites (COR) prévoit que le taux de remplacement moyen-niveau de la retraite par rapport au salaire, passerait de 72% en 2007 à 59% en 2050. Cette dégradation continuera donc de frapper les actuels retraités et touchera également les générations suivantes.

Malgré ce bilan désastreux, le gouvernement veut aller encore plus loin en supprimant l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans en le portant à 62, voire 65 ou 67 ans, comme le demande le MEDEF.

Jumelées avec un nouvel allongement de la durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein, ces mesures condamneraient à la pauvreté la plupart des futurs retraités, surtout les femmes et tous ceux et celles qui ont connu et connaîtront des périodes de chômage et de précarité importantes. Ce sont les salarié-es les plus jeunes qui subirait les effets cumulés de ces orientations au moment de partir à la retraite.

Le gouvernement et le patronat persistent à vouloir durcir les conditions de départ en retraite alors même que les entreprises continuent de se débarrasser des salariés âgés avant qu'ils aient acquis la totalité de leurs droits.

Exiger que les salariés travaillent et cotisent plus longtemps, alors que l'âge moyen de cessation d'activité est de 59 ans, ne vise qu'à baisser le niveau des pensions. De plus, cette logique remet en cause la solidarité intergénérationnelle. Il n'y a aucun sens à augmenter l'âge de la retraite alors que le chômage sévit pour les jeunes.

Au lieu de voir dans la retraite par répartition une transmission perpétuelle et solidaire de la prise en charge d'une génération par la suivante, le gouvernement et le patronat, afin d'attiser la division, la stigmatisent comme un fardeau pour la seule génération à venir.

...A UNE POLITIQUE DE SOLUTION DURABLE

La CGT a des propositions :

◆ Retraite à 60 ans :

Compte tenu de l'entrée plus tardive dans la vie active, des difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et des aléas de carrière plus nombreux aujourd'hui qu'hier, la concrétisation de cet objectif exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent prendre en compte les années d'études et les périodes de précarité subies.

◆ Des pensions au moins à 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète :

- retour à la moyenne des 10 meilleures années de référence au lieu des 25.
- actualisation des salaires portés au compte sur la base de l'évolution du salaire moyen et non des prix [idem pour la revalorisation des pensions].
- aucune pension inférieure au SMIC.

◆ Assurer le financement des retraites.

Ces droits et garanties appellent des mesures précises pour les financer. Nous évaluons à 6 points de Produit Intérieur Brut (PIB) le niveau de ces ressources supplémentaires. Pour porter progressivement de 12% à 18% la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule trois séries de propositions :

- faire contribuer tous les revenus.
 - ✓ Intéressement, participation, stock-options
 - ✓ Les revenus financiers doivent être soumis à contribution.
- une autre politique de l'emploi.
- augmenter et moduler les cotisations patronales. Celles-ci doivent être modulées en fonction des politiques d'emploi des entreprises. Les cotisations patronales doivent aussi être augmentées.