



RETRAITE

Les enjeux de la réforme

Parce que l'actuel débat sur les retraites revêt trop souvent un caractère dogmatique et politique, le SNB CFE-CGC souhaite vous développer -en quelques points- les éléments fondamentaux qui démontrent qu'une véritable réforme est indispensable si l'on veut préserver durablement notre système de retraites par répartition.

Evidemment, pour entrer dans cette logique de réforme, il faut déjà se convaincre que notre «système bien français», partie importante du « modèle social français » qui nous est envié partout dans le monde, constitue un rempart contre les aléas que représenteraient d'autres formes d'«Assurances Retraites» du type capitalisation individuelle.

Le constat

Déficit incontrôlable

Le déficit de la C.N.A.V. (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), devrait atteindre 8,2 milliards d'euros cette année, près de 11 milliards en 2010 et 30 milliards en 2015.

Déséquilibre démographique

Gonflé par les générations du « baby boom », le nombre de pensionnés croît d'environ 3 % par an. A cela s'ajoute l'effet de l'allongement de l'espérance de vie qui augmente d'un trimestre par an la durée moyenne du versement des pensions.

Ces deux constats permettent à eux seuls de démontrer que si aucune décision n'est prise, le régime des retraites va droit à la faillite.....

**Le problème n'est plus donc de savoir à quel âge on part
mais si on percevra bien une pension de retraite.**

Le but à atteindre

Garantir, de manière pérenne, à tous les salariés un pourcentage fixe de leur dernier salaire lorsqu'ils seront à la retraite.

**Pour cela, nous proposons de mettre en place un «un bouclier retraite»,
un taux de remplacement correct pour toutes et tous,**

**Pour mémoire, ce « taux de remplacement » est passé de 75 % du dernier
salaire, il y a 10 ans, à environ 65 % aujourd'hui... et pourrait ne
représenter que 50% en 2020.**



Les différents leviers

L'âge légal de la retraite

Relever l'âge légal à 61 ans, 62 ans ou plus constitue une mesure impopulaire d'autant qu'elle devient injuste lorsque les salariés sont entrés jeunes dans le monde du travail et seraient amenés à cotiser 45 ans ou 46 ans.

Cette mesure entraîne toutefois des économies immédiates.

Sources de financement

Les entreprises et les salariés ne souhaitent pas augmenter leurs cotisations.

En revanche, la piste qui consiste à taxer l'épargne semble être à l'étude ... Là aussi, le risque est que les petits épargnants soient les plus impactés.

La CFE-CGC est prête à examiner toutes formes de financement et propose, entre autres, la mise en place d'une T.V.A. sociale basée sur la consommation.

La durée de cotisation

Cette mesure a déjà démarré puisque nous sommes passés de 37,5 ans à 41 ans en 2012 et à 41,5 ans en 2020.

Cette mesure aurait peu d'impact immédiat sur les comptes puisque 70 % des salariés qui vont atteindre prochainement 60 ans ont déjà 41 annuités. En revanche, elle pourrait pénaliser les salariés ayant commencé à cotiser tardivement du fait de la poursuite de leurs études. Il convient donc de prévoir dès à présent des mécanismes de « rachats d'années d'études » accessibles.

Baisser les pensions

Personne ne le veut.....

Une réforme juste, efficace.....et comprise

Ce sont les conditions indispensables que notre Organisation Syndicale réclame pour que les salariés puissent accepter une vraie réforme !

JUSTE

Il faut que l'ensemble des salariés du privé et du public soient concernés. Une harmonisation des régimes est indispensable.

EFFICACE

Il faut prévoir, une fois pour toutes, les modalités d'un « régime » sans revenir dessus tous les deux ans.

Il faut garantir aux ayants droits actuels et futurs le versement d'un niveau de pension décent et tenant compte des profils et carrières de chacun.

COMPRISE

Il faut qu'elle soit comprise par les jeunes qui ne peuvent pas admettre d'avoir à payer la pension des retraités d'aujourd'hui sans être certains de bénéficier eux même d'un tel régime.

Il faut que les efforts soient partagés, et pas toujours par les seuls salariés.

Il est indispensable que le processus en cours trouve, enfin, une issue positive et que soit mise en place une **véritable réforme durable** !

Sachez toutefois que les Organisations Syndicales ne sont mises à contribution que dans la phase de réflexion.

Les décisions finales seront prises par le seul gouvernement qui va proposer le vote d'une loi dès la rentrée prochaine. Il lui appartient donc de prendre les décisions justes, efficaces et comprises... à

défaut de quoi, les salarié(e)s, qui sont aussi des électeurs citoyens, sauront trancher ce débat le moment venu....

