

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bt i BP8 94801 VILLEJUIF - Téléphone 01 49 58 35 85 – Fax : 01 49 58 35 33
Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398 CP 0909S05392-Directeur de la publication : Daniel STEINMETZ
– Imprimé par ELECTROGELOZ BERCY, 122-130 rue Marcel Hartmann 94200 IVRY SUR SEINE – Périodicité : mensuelle

Spécial retraites

Le temps de l'action est venu pour défendre nos retraites

Après le rapport du COR, les premières rencontres entre le gouvernement et les organisations syndicales à propos des retraites ont eu lieu fin avril. Il est clair que le gouvernement n'a pas l'intention de négocier.

Le gouvernement affiche clairement son refus de recourir à des financements supplémentaires. C'est pourtant un point clef pour sauvegarder nos retraites.

Les propositions qui sont « mises sur la table », visent à prolonger l'activité des salariés, à mettre en cause tous les dispositifs actuels de départ anticipé, y compris au titre des enfants ou de la pénibilité, à revoir les règles de calcul de la retraite des fonctionnaires (six derniers mois, taux de cotisation).

La teneur de ces réunions confirme la volonté du gouvernement de prolonger les réformes antérieures, avec des mesures encore plus régressives, alors que celles-ci n'ont cessé de réduire les droits à retraite et des pensions sans rien régler au plan des équilibres financiers.

Disons le clairement, l'objectif central du gouvernement est de réduire les dépenses publiques à l'occasion de la réforme des retraites. Pour sa part, le patronat veut réduire sa contribution au financement des retraites et espère que la porte s'ouvrira pour développer la capitalisation qui lui permettrait de faire de nouveaux profits.

La mobilisation massive et unitaire est indispensable, après le 1er mai, dans les semaines qui viennent, tant pour sauvegarder et améliorer nos régimes de retraite que pour s'opposer aux mesures que gouvernement et le patronat ont décidé d'imposer aux salariés et retraités. Utilisons au mieux les propositions avancées par la CGT et ses syndicats pour mobiliser les salariés.



CGT, CFDT, Solidaires, FSU et UNSA appellent à une journée de mobilisation nationale le jeudi 27 mai 2010

Retraites au son du COR ?

COR : Le Petit Robert nous en donne deux définitions :

1. Instrument à vent (formé à l'origine d'une corne évidée, percée) servant à faire des signaux, des appels.
2. Petite tumeur dure et douloureuse siégeant en général au dessus des articulations des orteils.

Le COR pour Conseil d'Orientation des Retraites synthétise cruellement ces deux définitions.

En effet, depuis sa publication le 24 mars, le rapport du COR largement amplifié par les médias ressemble plus à une partition annonçant les douleurs à venir pour les retraités qu'à des propositions positives allant de concert avec la longévité souhaitée par tous.

Les hypothèses envisagées par ce rapport sont à l'opposé de celles préconisées par la CGT :

- allongement de la durée de cotisation pouvant aller jusqu'à 45 annuités,
- recul de l'ouverture des droits de 60 à 63 ans, voire 65 ans,
- passage de 65 à 70 pour le taux plein...

La ficelle est un peu grosse, avec de telles hypothèses les propositions gouvernementales apparaîtront comme des concessions !

Ces hypothèses inspirées par le patronat programment à coup sûr la baisse (ou la chute) du niveau des pensions et le renforcement des inégalités. Les carrières courtes ou interrompues en particulier celles des femmes sont pénalisées, la prise en compte de la pénibilité (évoquée dans la loi Fillon de 2003) mais jamais prise en compte en serait retardée d'autant.

Elles sont de nature à dissuader l'adhésion des jeunes générations au principe d'une retraite par répartition car ces perspectives deviennent irréalistes pour celles et ceux qui entre allongement des études, chômage et précarité, accèdent de plus en plus tard à un emploi.

Le report au-delà de 60 ans et l'allongement de durée de cotisations produiront des dégâts collatéraux à la fois sur l'insertion des jeunes et l'emploi des seniors, tout en menaçant gravement le niveau de pension servi alors qu'il y a déjà 10% de retraités « plus que pauvres » dans le pays !

Les projections faites pour 2050 relèvent d'une prétention incompatible avec la rigueur scientifique.

Le CNRS a adopté en juillet 2008 un plan stratégique CNRS Horizon 2020. Ce document retenait dans son objectif 2 p. 14 « Relever des grands défis de la planète » que « le vieillissement des populations et la longévité des individus » constituaient une des grandes mutations sociales à venir. Les programmes retenus à mettre en œuvre sont : « l'analyse des représentations sociales défensives ou novatrices associées aux grandes mutations **ainsi que de leur exploitation politique ou médiatique** ». Nous y sommes.

Alors que le CNRS essaie de réunir toutes les compétences dans les disciplines concernées pour imaginer ne serait-ce qu'à 10 ans toutes les conséquences économiques, biologiques, culturelles urbanistiques de cet allongement de la vie.» le gouvernement ne sait faire qu'une chose : sortir la calculatrice.

Qui peut prévoir les effets de l'éducation massive des femmes de toute la planète et de leur entrée souhaitable dans le monde du travail ? Les gains de productivité confirmés dans tous les secteurs sont-ils compatibles avec les heures supplémentaires et l'allongement de la durée de cotisation pour l'ouverture des droits ? La prise en compte de l'immigration formée et « prête à cotiser » n'est même pas évoquée dans ces projections. Un chercheur sur 4 recruté au CNRS est étranger. C'est un signe de vitalité et de reconnaissance de l'organisme.

Rappelons que 30 ans en arrière aucun futurologue sérieux n'avait annoncé l'arrivée d'Internet et l'équipement de chaque foyer en ordinateurs ou le téléphone portable.

Vivre vieux pour vivre plus mal n'a aucun sens à moins de renoncer à la civilisation

Actuellement les dépenses de retraites représentent 13,4% du PIB. L'hypothèse médiane du COR prévoit qu'elles atteindront 15,3% en 2050, soit 1,9 point en quarante ans.

Gouvernement et médias en connivence sortent l'artillerie lourde pour tenter de faire taire toute contestation. Ils dépassent même les conclusions du COR. Fillon sur France 2 assène :

« Les déficits prévisibles si rien n'est fait atteindront 2600 milliards cumulés sur 40 ans » Le même Fillon occultant pour la même période que le volume cumulé du PIB représentera 1 200 000 milliards

Peut être pourrait t-il rappeler que le sauvetage du système bancaire a mobilisé en moyenne plus de 13% du PIB entre 2008 et 2009.

Le rétablissement du plein emploi, le maintien à niveau de l'appareil productif libéré des ponctions des profits financiers sont d'autres voies. Recherche publique et recherche privée rétablies priorités nationales ont toute leur place dans ces nouvelles directions conjuguant efficacité économique et progrès social. Encore faudrait t-il la volonté de s'y engager ?

La réforme des retraites nécessite vraiment le temps long indépendant des échéances électorales.

Le gouvernement qui a imposé de recevoir les syndicats un par un a déjà un projet ficelé qu'il annoncera le 15 mai.

L'intelligence n'est vraiment pas au pouvoir ou alors elle se cache.

Aux salariés d'imposer ce temps de la réflexion.

Quelques vérités

Les retraites des fonctionnaires ne sont pas en déficit

En 2008 les cotisations ont excédé les prestations de 2,7 milliards d'euros, dont 2,5 milliards ont été prélevés par l'Etat au titre de la « compensation entre régimes de retraite (exploitants et salariés agricoles, commerçants et artisans).

Il n'y a pas de caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat

Il ne peut y avoir un déficit pour les retraites régies par le code des pensions civiles et militaires, car il n'y a pas de caisse, le financement est assuré par le budget de l'Etat. Si « le compte d'affectation spécial pensions » permet de tenir une comptabilité en recettes et en dépenses aucune cotisation n'est centralisée nulle part. La retraite des fonctionnaires est considérée comme une rémunération et les retraités ne perdent pas leur qualité de fonctionnaires. Elle est un élément essentiel du statut.

Créer une caisse des fonctionnaires d'Etat n'a pas d'autre but que de créer un déficit en diminuant la cotisation employeur qui contraint l'Etat à l'équilibre dans le cadre de son budget.

Les fonctionnaires ne sont pas des privilégiés

Le montant des retraites

Selon l'Insee, le montant moyen des pensions de retraite s'élevait en 2004 à 1288 euros mensuels, 1065 euros pour l'ensemble des salariés du privé et 1689 euros pour l'ensemble des fonctionnaires (1210 euros pour la fonction publique territoriale et hospitalière, 1748 euros pour la fonction publique d'Etat). Cette différence reflète la différence de qualifications. Plus de 50% des fonctionnaires d'Etat sont des cadres (dont 800 000 enseignants) alors qu'ils ne représentent que 16% des salariés du privé.

Calcul du salaire de référence

Avant la réforme de Balladur de 1993, le salaire de référence dans le privé était calculé sur la base des 10 meilleures années et non

pas des 25 meilleures années. Le passage de 10 à 25 années s'est traduit pas une baisse de 15 à 20 % du salaire de référence pour le calcul de la retraite. Le salaire de référence calculé sur les 10 meilleures années dans le privé et les 6 derniers mois dans le public étaient peu différents, car dans le privé les salariés sont souvent mieux payés à 45 ou 50 ans qu'à 60 ans. Cela est si vrai qu'au début des années 1970, le calcul du salaire de référence pour le privé est passé des 10 dernières aux 10 meilleures. Remettre en cause les 6 derniers mois n'a rien à voir avec une quelconque justice public/privé et n'a d'autre justification que de baisser les retraites des fonctionnaires.

Le taux de liquidation

Le montant de la pension est égal pour les fonctionnaires à 75% du montant du salaire de référence. Ce taux est de 50% pour la retraite dans le régime général. Mais les salariés du privé bénéficient en plus de leur retraite de base, d'une retraite complémentaire (Arrco et Agirc) dont ne bénéficient pas les fonctionnaires.

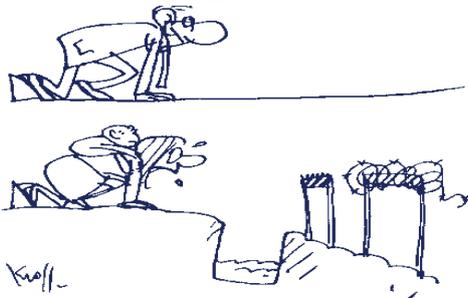
Le taux de remplacement

Le taux de remplacement est le rapport entre le montant de la première pension de retraite touchée et le montant du dernier salaire perçu. Selon l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) les taux de remplacement sont peu différents entre public et privé. Dans le privé il est de 60,3% et 75,5% respectivement pour les cadres et les non cadres. Dans le public, il est de 83,3% pour un fonctionnaire sans prime, 69% pour un fonctionnaire avec 20% de prime et 59% pour un fonctionnaire avec 40% de prime. (La moyenne dans la fonction publique est de 23% de prime).

Les cotisations

Le taux de cotisation des fonctionnaires est de 7,85%, alors que la salariés du privé reversent 10,55% de leur salaire brut aux régimes de retraite. L'Etat employeur cotise à hauteur de 55,7% alors que le taux est de 15,6% pour l'employeur privé. Le taux de cotisation de l'Etat employeur correspond à une cotisation d'équilibre, alors que l'équilibre n'est pas assuré pour les autres régimes. Les régimes de la fonction publique couvrent le risque d'invalidité avant l'âge de soixante ans. Dans les régimes du privé, les charges de retraite sont financées en partie par des recettes complémentaires comme le fonds de solidarité vieillesse.

Femmes : l'égalité à la trappe ?



Aucune des lois votées depuis 1972 pour l'égalité professionnelle n'a réussi à réduire de manière significative les disparités de situation entre les sexes », explique Margaret Maruani, directrice de recherche au Cnrs. Jamais les femmes ne se sont autant formées ; jamais elles n'ont autant assumé toute leur place sur le marché du travail, ajoute-t-elle. « Et pourtant, elles représentent 80 % des salariés à temps partiel, 80 % des salariés payés au smic et 80 % des travailleurs rémunérés en dessous de ce seuil.

Aujourd'hui, 36 % des femmes retraitées perçoivent moins de 700 euros par mois pour survivre ce qui est inférieur au seuil de pauvre-

té (870 euros), 64 % ont moins de 900 euros. Dans le privé 55 % des femmes sont au minimum contributif (590,93 euros) et la majorité des retraités au minimum vieillesse (677 euros) sont des femmes (à 83 %).

Dans la fonction publique ce sont 34% des femmes retraitées qui ont une pension élevée au minimum garanti: 17% dans la fonction publique d'Etat, mais 55% dans la fonction publique territoriale et l'hospitalière !

La pension de retraite moyenne des hommes s'élève à 1 617 €, contre 782 € pour les femmes, ou 1 011 €, si l'on inclut les pensions de reversions.

Dans la fonction publique les inégalités de pensions sont plus faibles mais toujours considérables puisque les retraites de droit direct des femmes sont inférieures à celles des hommes de 18% dans la fonction publique d'Etat.

Au CNRS, l'indice de parité femmes/hommes se dégrade au fur et à mesure que l'on progresse dans la hiérarchie et dans la qualification des emplois. Ce qui se manifeste par une rémunération moyenne des femmes inférieure de 15 % à celle des hommes. L'écart salarial global au CNRS résulte, pour l'essentiel, d'un effet de structure d'effectifs par corps et grade. Les femmes occupent plutôt des fonctions IT de catégories B et C ou celles des premiers corps de catégorie A. Dans une très forte mesure, le travail à temps partiel dans le recherche demeure l'affaire des femmes, à l'instar du congé parental. Dans cette situation, la bénéficiaire demeure en activité, à 80 % de temps le plus souvent. Le travail à temps partiel concerne 18 % des femmes fonctionnaires du CNRS, et en réalité, il concerne un nombre beaucoup plus élevé de femmes à un moment ou l'autre de leur carrière. Les études de la parité dans le travail temporaire restent succinctes, elles tendent à montrer que la situation de parité reproduit dans les grandes lignes celle des permanents.

Depuis 1993, les femmes paient le prix le plus fort des réformes

La réforme de 1993 pour le secteur privé avec le calcul sur les vingt-cinq meilleures années au lieu de dix, et l'indexation sur les prix et non sur les salaires, sont une vraie catastrophe dans le calcul des droits et touchent particulièrement les femmes qui cumulent bas salaire, chômage et temps partiel subi.

La loi Fillon de 2003 a amplifié le phénomène en accroissant le nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein. Elle a instauré dans le public et a maintenu dans le privé un système de décote qui pénalise de manière disproportionnée les carrières incomplètes, comme l'illustre le fait que seulement 40 % des femmes valident une carrière complète.

De plus les bonifications pour enfants dans le public, qui servaient à corriger une partie des inégalités, ont été remplacées pour les enfants nés après le 1er janvier 2004 par une majoration de durée d'assurance de 6 mois, qui ne comptent plus pour le montant de la pension, mais permet simplement de limiter la décote en fin de carrière. La plupart des enfants nés avant l'entrée dans la fonction publique ne sont plus pris en compte.

La CGT revendique le retour à un an de bonification par enfant, y compris pour les enfants nés avant l'entrée dans la Fonction publique.

Dans le privé, au prétexte d'égalité femme/homme, la deuxième année de majoration de durée d'assurance peut dorénavant être partagée avec les hommes, ce qui amputera le droit des femmes.

La CGT revendique que les droits familiaux, qui réparent les inégalités dues à la maternité et à l'éducation des enfants, soient réservés aux femmes, et ouverts aux hommes ayant élevé seuls leurs enfants.

Les spécificités de l'enseignement supérieur et de la Recherche

Extraits de la déclaration de l'intersyndicale

L'entrée dans la Fonction Publique est de plus en plus tardive. Cela concerne TOUS les personnels, mais encore plus souvent sans doute les personnels enseignants-chercheurs et chercheurs. Beaucoup de collègues actuellement en poste n'ont pas cotisé durant leur doctorat et leur période post doctorale, soit qu'ils étaient sur bourse de recherche, sur libéralités ou sans rémunération. Nous exigeons pour tous ceux-ci que les années de thèse, voire de recherche post doctorale soient prises en compte pour le calcul des annuités dans le régime général au même titre que le sont les années de chômage. Ceux qui le souhaitent doivent avoir la possibilité de valider ces années dans le cadre du régime de fonctionnaire en rachetant leurs trimestres par le versement de la seule part salarié de la cotisation.

Les post doc à l'étranger sont quasiment imposés à de nombreux docteurs avant l'entrée dans la fonction publique. La validation des années passées à l'étranger doit également être prise en compte. La transférabilité des droits des pays étrangers vers la France n'est pas générale. Pour ne pas alourdir les difficultés de ces collègues, nous demandons la validation au cas par cas dans le régime général des trimestres travaillés dans une université ou un centre de recherche à l'étranger... Nous demandons la négociation rapide d'accords internationaux visant à assurer le portage des droits sociaux entre pays.

De la même manière, l'entrée dans la vie active d'une part notable des ITA et BIATOS est de plus en plus tardive, elle est souvent entrecoupée de périodes de chômage. S'il est indispensable de garder le principe de l'acquisition d'un trimestre validé dans le régime général pour 200 heures de SMIC horaire et d'élargir cette mesure aux personnels ayant fait des vacances horaires en dessous des 200 heures, il est indispensable que les agents puissent partir avec une retraite leur permettant de vivre et non pas seulement de survivre.

Avec de nombreuses organisations de jeunesse, nous réclamons une véritable prise en compte des années d'études et de la période d'insertion des jeunes dans le calcul des retraites.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Répondre aux besoins des salariés, des retraités et trouver les financements nécessaires, constituent la base des propositions de la CGT.

1) Garantir la possibilité de prendre sa retraite dès 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.

2) Des pensions d'au moins 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète

Pour y parvenir la CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général : retour à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence – au lieu des 25 meilleures aujourd'hui – et une actualisation des salaires portés au compte sur la base de l'évolution du salaire moyen et non des prix. Pour les fonctionnaires, cela signifie de maintenir la référence au salaire des six derniers mois d'activité et de revenir à une carrière complète pour 37,5 années (SNTRS-CGT).

La CGT propose également que le revenu de retraite ne soit pas inférieur au Smic net pour une carrière complète et que la revalorisation des pensions se fasse sur la base du salaire moyen et non plus sur l'évolution prévisible des prix. Ce qui permettrait aux retraités de bénéficier des fruits de la croissance.

3) Justice et réduction des inégalités

Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuée : l'écart entre les ouvriers et les cadres est ainsi de sept ans aujourd'hui.

Pour réparer cette injustice, les salariés assujettis à des travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipée en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité.

De même les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

4) Assurer le financement des retraites

Ces droits et garanties appellent des mesures précises pour les financer. La CGT évalue 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**

Aujourd'hui, une part de plus en plus importante des revenus n'est pas soumise à cotisation (intéressement, participation, stock-options,...). En 2009, la Cour des comptes évaluait ainsi à près de 10 milliards d'euros le manque à gagner pour nos caisses de protection sociale. En outre, la CGT propose que les revenus financiers des entreprises soient soumis à contribution.

- **Une autre politique de l'emploi**

Le financement des retraites, et de la protection sociale en général, est très dépendant du niveau de l'emploi. Un million d'emplois en plus c'est cinq milliards d'euros de rentrées de cotisations supplémentaires pour les retraites. La France souffre d'un faible taux d'activité, elle arrive au 15e rang européen, ce taux est inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Il est particulièrement faible chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans. Cette situation appelle donc une politique de l'emploi d'une toute autre dimension que les « mesurette » relatives à l'emploi des seniors, en prenant des dispositions véritablement efficaces pour l'emploi des salariés de 50 à 60 ans comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.

- **Augmenter et moduler les cotisations patronales**

La CGT propose de compléter ces mesures par une réforme des cotisations patronales qui pourraient être modulées en fonction, notamment, des politiques d'emploi des entreprises. Elle propose également d'augmenter les cotisations patronales, de remettre à plat l'ensemble des exonérations (30 milliards d'euros en 2009). Enfin, il peut être envisagé, si nécessaire, une augmentation des cotisations salariées.

J'adhère au S.N.T.R.S-C.G.T

Nom : Prénom :
Corps : Grade :

Adresse du labo et service :

Tel : Fax :

Courrier électronique :

SNTRS-CGT : 7, rue Guy Môquet -94801 VILLEJUIF
Tél. : 01 49 58 35 85 - Fax : 01 49 58 35 33 - Mèl : sntscgt@vif.cnrs.fr