

Rapport Delevoye et réforme des retraites

Sommaire

1. Les propositions Delevoye
2. La stratégie du Haut Commissariat à la réforme des retraites
3. Les réactions
4. Recentrer les débats sur les vrais sujets
5. Parler du financement des retraites
6. Les propositions de la CGT et de l'UGICT- CGT

1. Les propositions Delevoye

Trois principes :

- Maintien de la répartition
- Double verrouillage des ressources
- « pour chaque euro cotisé, le même droit à retraite pour tous ! »

LA REPARTITION

Cotisations des actifs

```
graph TD; A[Cotisations des actifs] --> B[Constitution de leurs futurs droits]; A --> C[Financement des pensions des retraités];
```

**Constitution de leurs
futurs droits**

**Financement des
pensions des retraités**

LA REPARTITION

- C' est la **solidarité** entre les **générations**
- C' est la **solidarité** entre les **individus**
- C' est la **solidarité** entre les **professions**
- C' est la **sécurité** en matière de retraite, comme d' ailleurs en matière de santé, pour chacun des individus appartenant à une même société, assurée et garantie par l' ensemble des individus composant cette société.

AU DEBUT DES ANNEES 1990

- **La pension représentait en moyenne :**
 - Dans le privé, 84 % **net** de la dernière rémunération nette (Sécurité sociale plus complémentaire)
 - Dans le public, 77 % **net** du dernier traitement indiciaire (hors primes)

Source : Conseil d'orientation des retraites (1^{er} rapport)

Principe n°1

➤ **Maintien de la répartition**

- Un système par répartition ne peut pas faire faillite
- Système par points universel avec deux régimes (salariés et non-salariés) = disparition de tous les régimes spéciaux
- **Développement de la capitalisation** : 10 % des salariés (cadres, professions intellectuelles) ne seront plus couverts par la répartition sur la totalité de leur salaire (limite à 3 plafonds de la Sécurité sociale)
- **La loi Pacte** encourage la capitalisation

Impasses et illusions de l'épargne retraite

- Développement de la **capitalisation**, «à cotisations définies», comme en Suède
- Mais tous les systèmes d'épargne retraites (fonds de pension) sont susceptibles de faire faillite ou de perdre l'essentiel de leurs avoirs à l'occasion des aléas boursiers (Enron, Worldcom, ...)

Impasses et illusions de l'épargne retraite

- L'épargnant supporte **seul** le risque de perdre **tout ou partie** de l'épargne d'une vie : il cotise à l'aveugle.
- Pourquoi les salariés devraient-ils prendre des risques que les professionnels de la finance refusent, en toute connaissance de cause, de prendre pour leur banque ou leur société d'assurance ?

Principe n°2

➤ Double verrouillage des ressources

- Définitif : fonctionnement « à cotisations définies », comme en Suède
- à 14 % du PIB (aujourd'hui 13,8 %) > + 6 millions de « retraitables » dès 2042
- à 28,12 % pour le taux de cotisation

➤ Double verrouillage des ressources

**Retraite = variable
d'ajustement**

- Des droits en cours de constitution, condamnés à baisser et qui ne seront connus qu'au moment de la liquidation
- Des retraites liquidées condamnées à baisser si chute du PIB ou ...

**Le niveau de pension par rapport au salaire de fin
de carrière cesse d'être un objectif : rupture
historique**

➤ **Double verrouillage des ressources**

- Soit un PIB de 1 000 milliards, le financement des retraites est de 140 milliards soit 14 % du PIB
- L'année suivante, **le PIB chute à 950 milliards**, le financement des retraites est de 140 milliards soit **14,73 % du PIB**

Mais plafond des 14 % du PIB, donc les rentes seront diminuées de 4,95 %

Principe n° 3

➤ Selon la promesse électorale « **pour chaque euro cotisé, le même droit à retraite pour tous !** »

**Le même droit pour tous : oui, mais
quel droit ?**

Principe n° 3

• Une proposition intenable et insoutenable

- Principe : au maximum, récupération de la somme (actualisée) des cotisations divisée par l'espérance de vie
- Une rente viagère à la place d'une pension proportionnelle au salaire de fin de carrière

Fin de la garantie de la continuité du niveau de vie entre activité et retraite

• Calcul d'une rente viagère

✓ 10 ans d'espérance de vie

$$\frac{100\ 000\ \text{€ cotisés}}{10\ \text{ans}} = 10\ 000\ \text{€/an}$$

✓ 30 ans d'espérance de vie

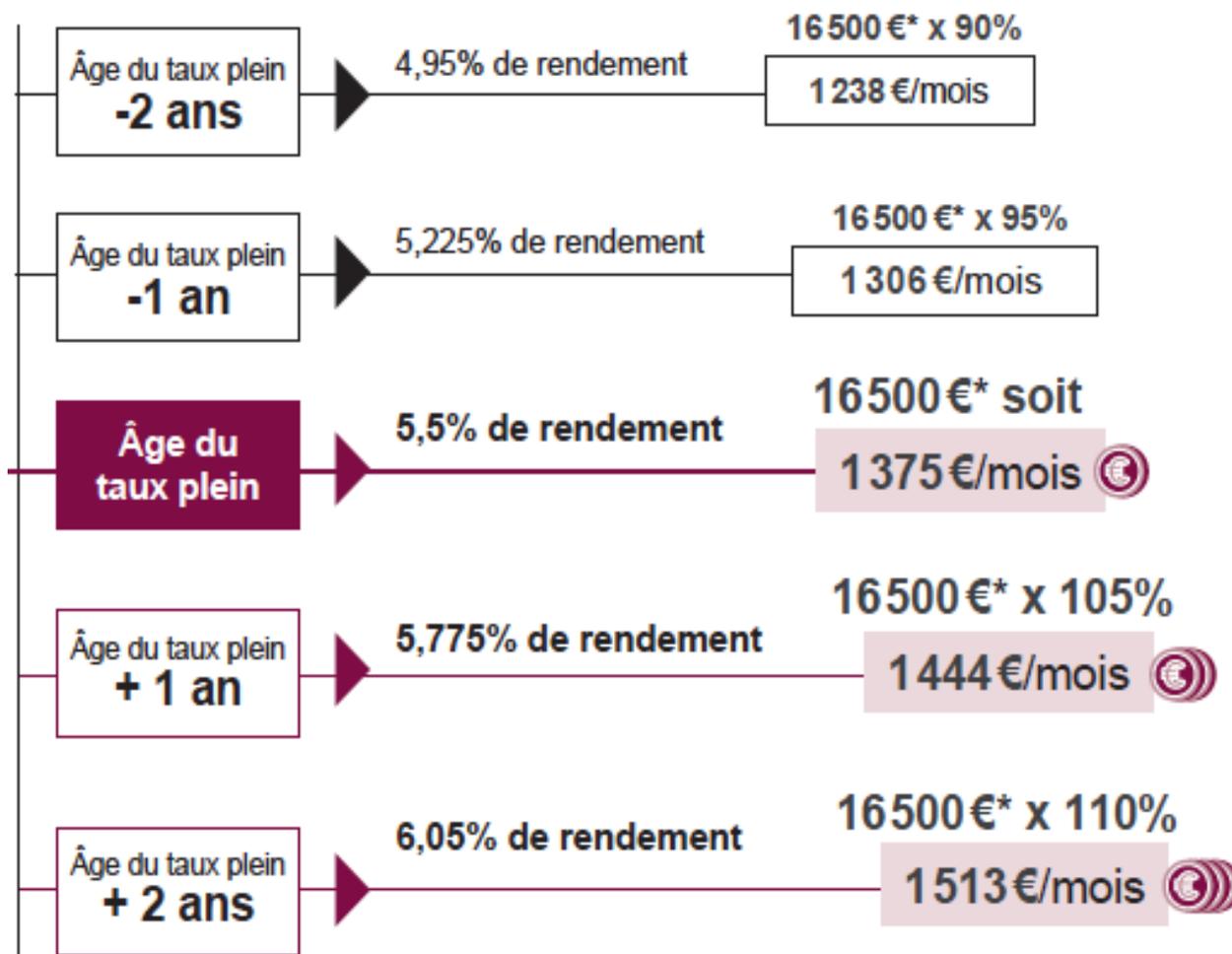
$$\frac{100\ 000\ \text{€ cotisés}}{30\ \text{ans}} = 3\ 333,33\ \text{€/an}$$

✓ Espérance de vie moyenne (25 ans)

$$\frac{100\ 000\ \text{€ cotisés}}{25\ \text{ans}} = 4\ 000\ \text{€/an}$$

- **Une promesse intenable, une proposition insoutenable**
 - Une rente viagère à la place d' une pension proportionnelle au salaire de fin de carrière : inégalitaire
 - Système qui désavantage les espérances de vie inférieures à la moyenne
 - Système qui avantage les espérances de vie supérieures à la moyenne

Obligation de choisir entre âge et montant de la retraite !



Age de liquidation	Délai de récupération	Age de récupération
62 ans	20 ans	82 ans
63 ans	19 ans	82 ans
64 ans	18 ans	82 ans
65 ans	17 ans et 4 mois	82 ans et 4 mois
66 ans	16 ans et 6 mois	82 ans et 6 mois

Taux plein = fiction >> le plein est toujours le même !!!

Régimes par points

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite ARRCO en 2015

$$T = 42 \times \frac{6,20 \% \times 24\,000 \text{ €}}{15,2589 \text{ €}} \times \frac{1,2513 \text{ €}}{24\,000 \text{ €}} = 21 \%$$

Nombre d'années de cotisation

Nombre de points de retraite ARRCO acquis en une année

Valeur de service du point de retraite ARRCO en proportion du salaire

Montant de la retraite dans un régime par points

Taux de remplacement théorique T du salaire par la retraite ARRCO en 2015

$$T = 42 \times 6,20\% \times \frac{1,2513 \text{ €}}{15,2589 \text{ €}}$$

Nombre
d'années de
cotisation

Taux contractuel
de cotisation au
régime

Rendement
contractuel du régime

- En fonction d'un taux de cotisation contractuel de 25,31 % et d'un rendement dit « optimal » de **5,5 %**, il faudrait, pour un salarié « moyen » :

- Cotiser pendant **54 ans** pour obtenir **75 %** de son salaire
- Cotiser pendant **47,5 ans** pour obtenir **66 %** de son salaire
- Cotiser pendant **43 ans** pour obtenir **60 %** de son salaire

Mais le rendement est appelé à baisser avec l'augmentation du nombre de retraités et les gains d'espérance de vie !!!

- Avec un rendement minimum de **4,95 %** et un taux de cotisation contractuel de 25,31 % il faudrait, pour un salarié « moyen » :
 - Cotiser pendant **59 ans** pour obtenir **75 %** de son salaire
 - Cotiser pendant **52 ans et 8 mois** pour obtenir **66 %** de son salaire
 - Cotiser pendant **48 ans** pour obtenir **60 %** de son salaire

Mais le rendement est appelé à baisser avec l'augmentation du nombre de retraités et les gains d'espérance de vie !!!

- Rétablissement de l'indexation des droits en cours de constitution sur les salaires est **un leurre** :
 - La valeur de service du point et donc le rendement de la cotisation **ne seront connus qu'à la liquidation**
 - Pour un même âge de liquidation, le rendement diminuera au fur et à mesure de l'augmentation de l'espérance de vie
- L'âge du « taux plein » reculera génération après génération :
- Extrait Rapport Delevoye, juillet 2019 :

L'âge du taux plein sera un levier de pilotage du système de retraite. Son évolution devra tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie au fil des générations.

- **Autre rupture historique :**

- droits à retraite en **cours de constitution** et **pensions liquidées** n'évolueront plus au même rythme

- En **théorie** selon les salaires pour les droits en cours de constitution

- **Au mieux** selon les prix pour les pensions liquidées = **gel du pouvoir d'achat des retraités**, exclus des gains de productivité

C'est une rupture de solidarité entre actifs et retraités !

• **Fin des solidarités**

➤ **Droit proportionnel à la cotisation**

- Maladie, chômage, maternité, incapacité de travail n'ouvriraient plus de droits
- Sauf emploi garanti à vie, salariés doublement perdants : pendant l'activité, pendant la retraite

- **Fin des solidarités**

- Transformation des prestations solidaires en aides sociales = **exclusion de l'encadrement**
- **Financées par l'impôt**, les aides sociales sont en effet délivrées **sous condition de ressources** et le plus souvent récupérables sur succession
- Pour les ICTAM l'effet des accidents de carrière sur le montant de la pension ne serait plus neutralisé

■ Des baisses de pensions généralisées

- Inégalitaires : femmes + affectées que les hommes avec un salaire horaire inférieur de 16,3 % (DARES)

■ Création d'un minimum retraite

- de 85 % du SMIC
- accessible à l'âge du « taux plein »
- condition de carrière complète (= 600 heures de SMIC cotisées chaque année pendant la durée de cotisation exigée pour la génération concernée)
- À défaut proratisation

➤ Un système par points très pénalisant

Toutes les années seront prise en compte pour le calcul de la retraite au lieu :

- des 25 meilleures années aujourd'hui à la Sécurité sociale
- Du traitement indiciaire brut perçu pendant au mois 6 mois de la Fonction publique

•Attention : le TIB ne représente en moyenne que 78 % de la rémunération des fonctionnaires ; 22 % de primes non notifiées !!!



➤ Des baisses de pensions accentuées pour les travailleurs diplômés

- Plus la carrière est ascendante, plus le niveau de la retraite par rapport au dernier salaire sera bas : salariés diplômés et singulièrement les plus jeunes seront encore plus pénalisés
- En outre le système proposé ne permettrait d'acquérir de droits à retraite que dans la limite de 3 plafonds de la Sécurité sociale : **10 % des cadres** ne pourraient plus cotiser **en répartition** sur la totalité de leur salaire.

➤ **Des baisses de pensions accentuées pour les jeunes diplômés**

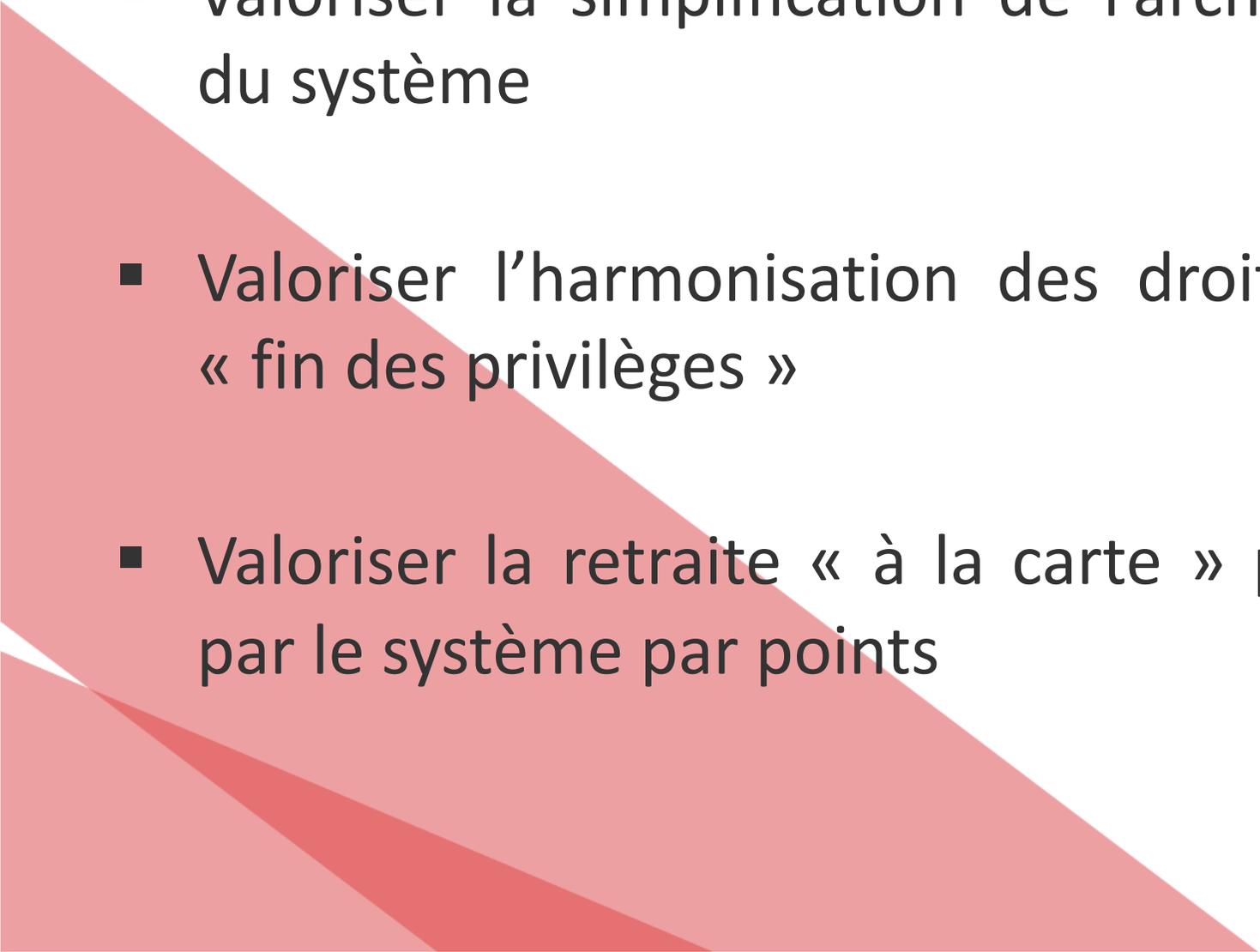
- années d'étude non rémunérées
= années d'étude non cotisées
= pas de points
- départ en retraite au-delà de 67 ans pour compenser la perte
- Etudier ou partir tôt à la retraite : il faudrait choisir !!!

En synthèse

- Recul continu de l'âge **effectif** de départ en retraite
- A la liquidation, décrochage continu du niveau des pensions / salaires de fin de carrière génération après génération
- Pensions **liquidées révisables à la baisse chaque année**
- Exonération totale du capital
- Partage de la pénurie entre citoyens
- Désolidariser ceux qui **capitaliseront**
- Déstabiliser la Sécurité sociale dans son ensemble

**Généraliser l'insécurité sociale
et
la société du chacun contre tous**

2. La stratégie du Haut Commissariat à la réforme des retraites

- 
- Valoriser la simplification de l'architecture du système
 - Valoriser l'harmonisation des droits et la « fin des privilèges »
 - Valoriser la retraite « à la carte » permise par le système par points

- Eluder la question d'un taux de remplacement **garanti** pour une carrière complète
- Produire des simulations (bidonnées) pour susciter le débat piégé des gagnants et perdants de la réforme
- Dissimulation du fait que la pension serait une variable d'ajustement condamnée à fluctuer à la baisse

- Focaliser les débats sur :
 - ✓ les droits familiaux et conjugaux → majoration de la rente dès le 1^{er} enfant
 - ✓ la **réversion**
- Côté Fonction publique et régimes spéciaux, déminer le terrain en intégrant les primes dans l'assiette des cotisations

Se prévaloir « d'un dialogue constructif »

■ Avec les citoyens

- Nouvelle consultation nationale
- Ateliers en régions ?

■ Avec les partenaires sociaux

**Gagner du temps pour laisser passer les municipales
ou ... pour désarmer la contestation**

3. Les réactions

- **Henri Sterdyniak** (Note Alternatives économiques) :

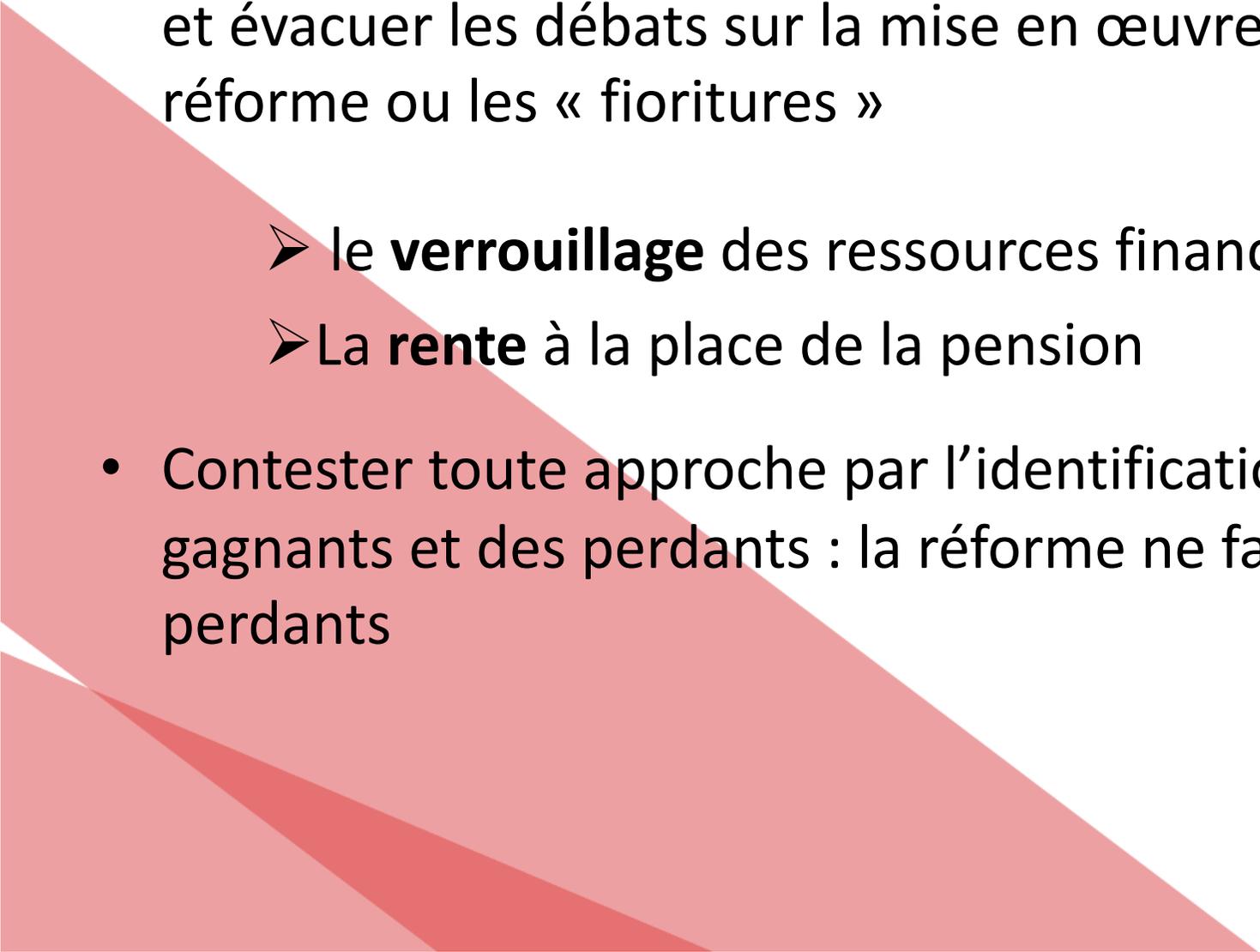
- paupérisation des futurs retraités, absence d'objectif de taux de remplacement garanti
- mais conçoit la solidarité comme une redistribution entre citoyens
- la question est celle de la hausse des cotisations
- mise à contribution modérée du capital (environ 2 points de PIB)

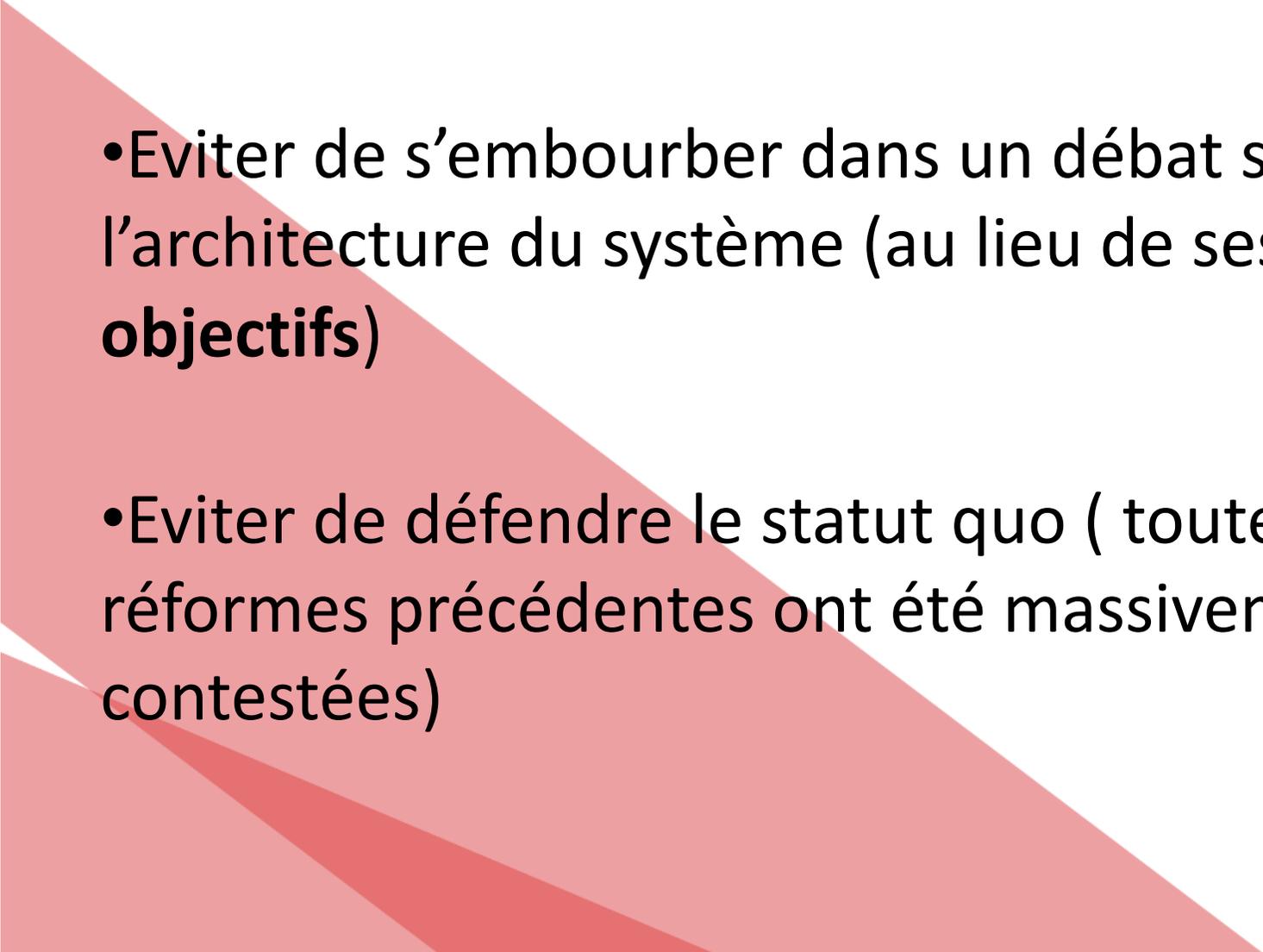
- La presse :

- Un collectif citoyen et anonyme « réforme des retraites » :
 - Dénonciation (fondée) du bidouillage des chiffres du rapport Delevoye
 - Courrier au HCRR pour exiger les chiffres exhaustifs et les exposés méthodologiques
- Focalise le débat sur âge pivot /durée de cotisation
- Tentative de cliver le salariat entre carrières longues d'un côté et précaires ou salariés diplômés de l'autre
- Disparition des régimes spéciaux ; essor capitalisation
- Recherche des gagnants et perdants de la réforme

Nulle part n'est relevé le fait que les pensions liquidées pourront baisser comme en Suède ou en Grèce...

4. Recentrer les débats sur les vrais sujets

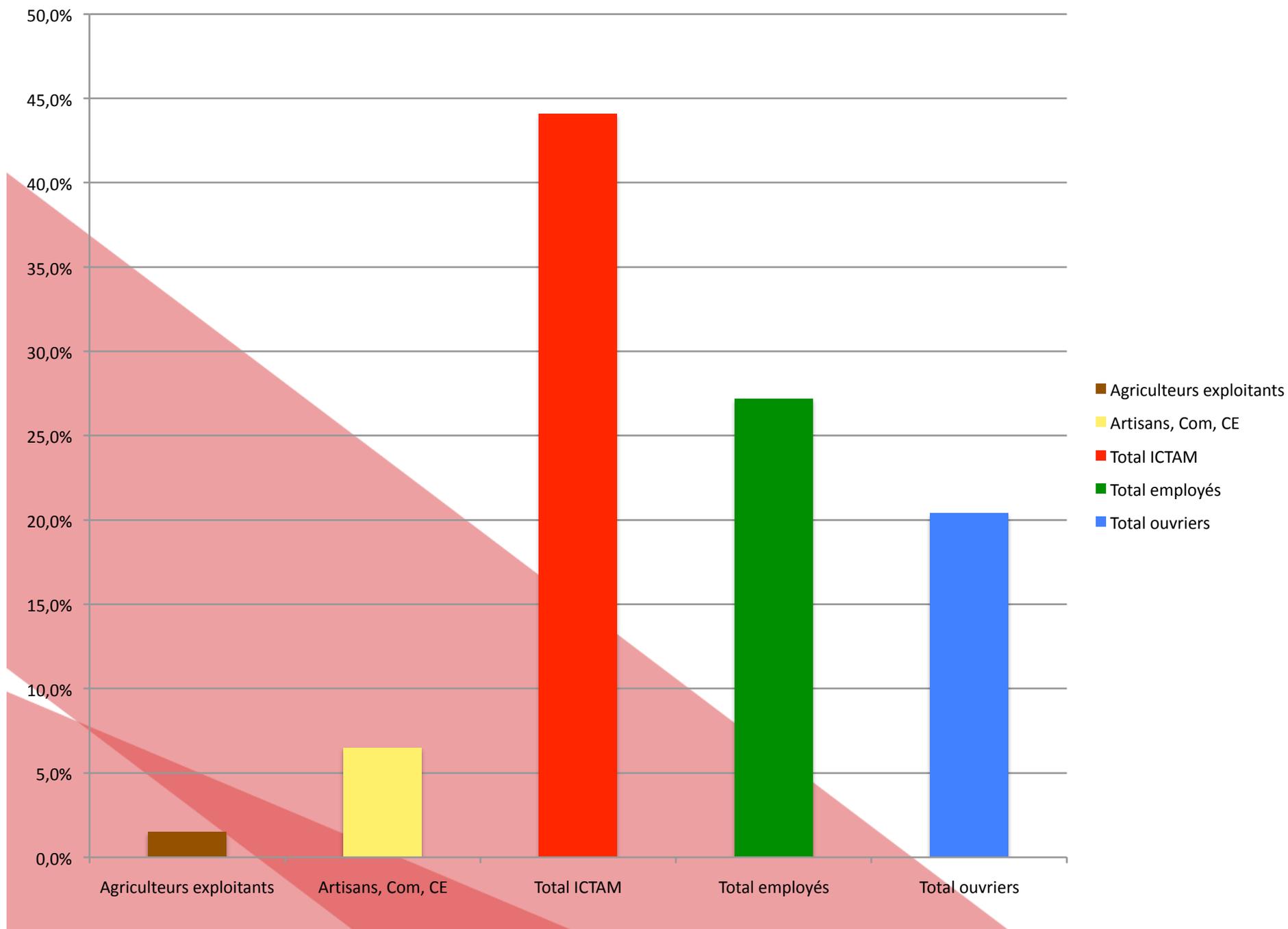
- 
- A large, semi-transparent red geometric shape, consisting of several overlapping triangles and polygons, is positioned on the left side of the slide, extending from the top left towards the bottom right.
- Eviter la dispersion de la critique : cibler les principes et évacuer les débats sur la mise en œuvre de la réforme ou les « fioritures »
 - le **verrouillage** des ressources financières
 - La **rente** à la place de la pension
 - Contester toute approche par l'identification des gagnants et des perdants : la réforme ne fait que des perdants

A decorative background consisting of several overlapping triangles in various shades of red and pink, creating a modern, abstract design.

- Éviter de s'embourber dans un débat sur l'architecture du système (au lieu de ses **objectifs**)

- Éviter de défendre le statut quo (toutes les réformes précédentes ont été massivement contestées)

Source : Insee 2018 Catégories socioprofessionnelles



- S'adresser à toutes les composantes de la population
 - La réforme exonère le capital et organise le partage de la pénurie entre catégories socio-professionnelles
 - Aucune simulation pour 44 % de la population (cadres et professions intellectuelles supérieures, techniciens et agents de maîtrise)

5. Parler du financement des retraites

Quels leviers ?

Quels sont les choix possibles ?

Compte tenu :

- ✓ des évolutions démographiques passées
- ✓ de celles, probables, à venir d'ici 2050
- ✓ des attentes des Citoyen-ne-s

Les évolutions démographiques et la retraite

- 1945 à 1974
baby boom



- 2005 à 2035
papy boom

- Baisse de la natalité
(à partir de 1975)

- Espérance de vie à 60 ans
(+ 1,6 mois / an)

Besoin de
financement

Les évolutions démographiques

Population des *	2007	2047
0 – 19 ans	15,3 (25 %)	16 (22 %)
20 – 59 ans	33,2 (54 %)	33,1 (46 %)
60 ans ou plus	13,2 (21 %)	22,7 (32 %)

* en millions d'unités

Source : INSEE Première, N° 1320 – octobre 2010

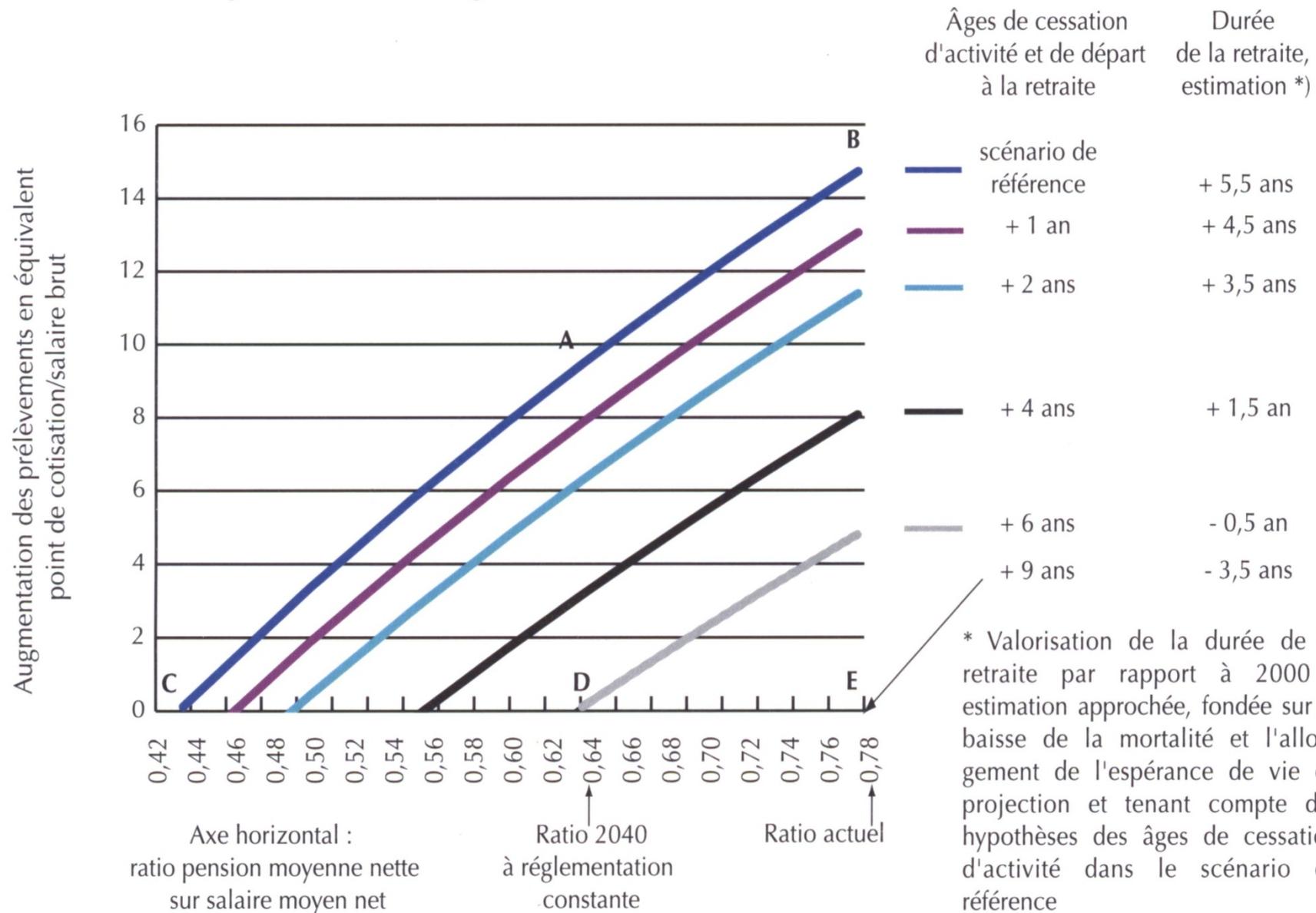
INSEE Première, N° 1619 – novembre 2016

Réforme des retraites

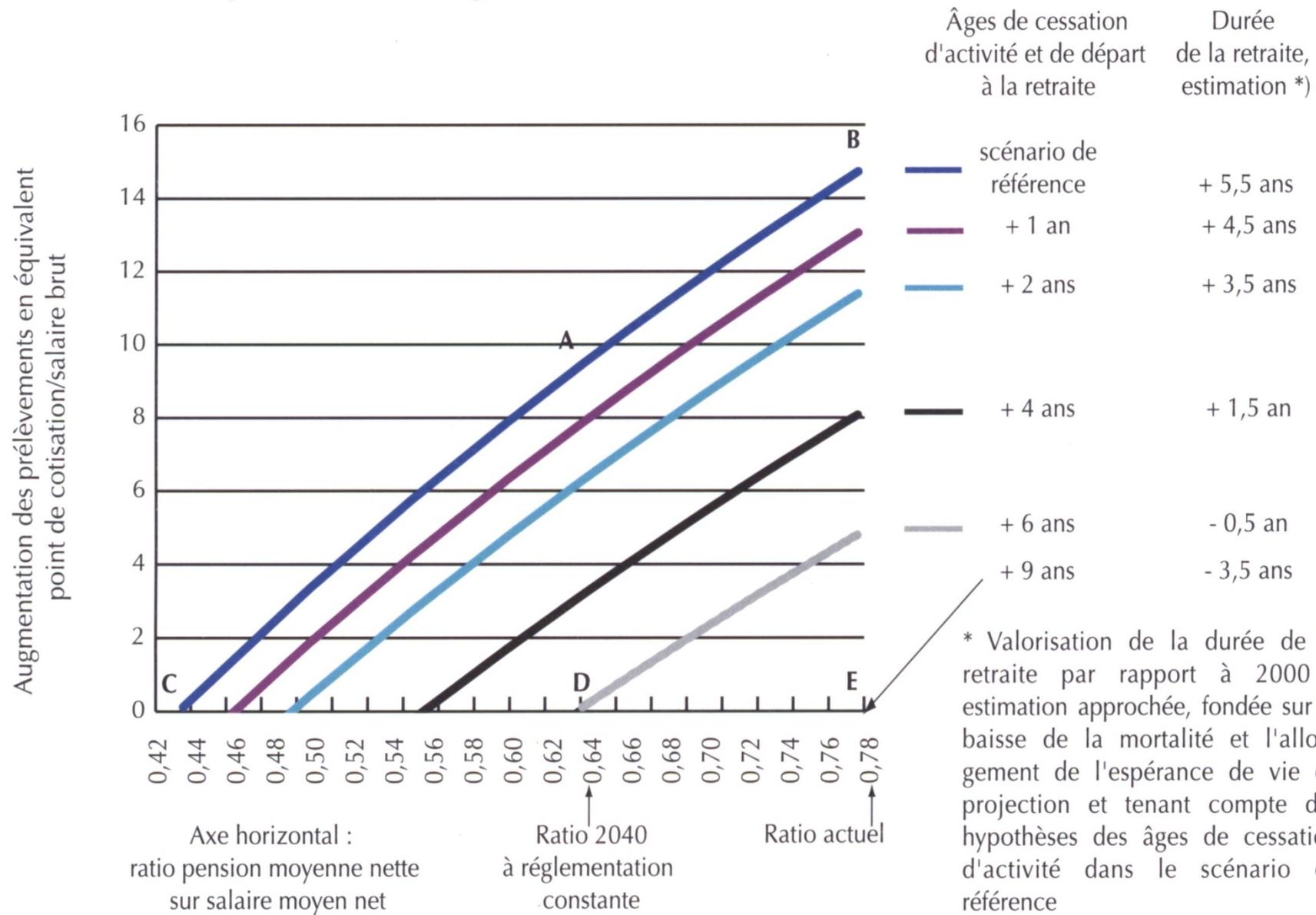
Les choix possibles

- Retarder l'âge moyen de départ
- Réduire le niveau moyen des pensions
- Augmenter les ressources

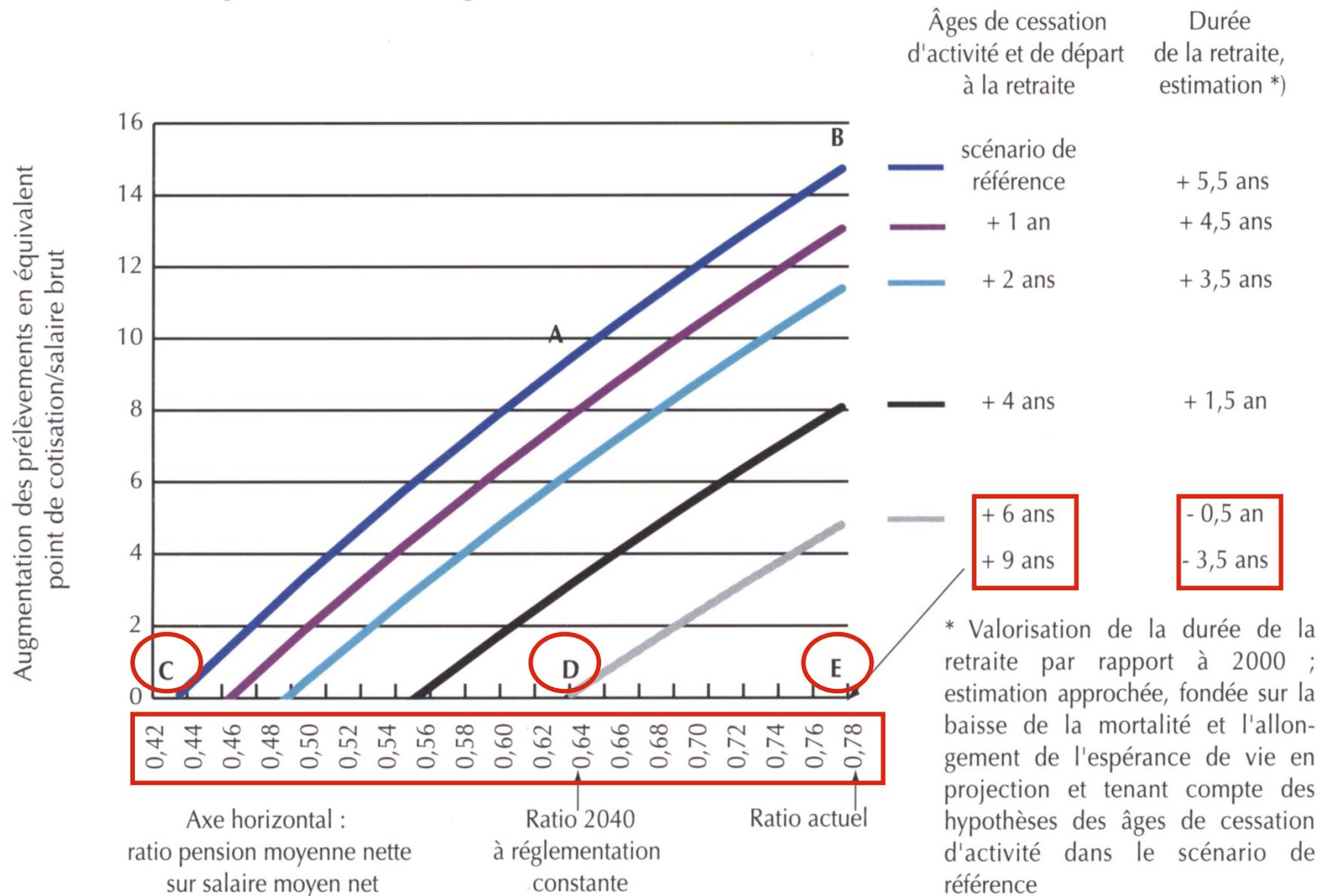
Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



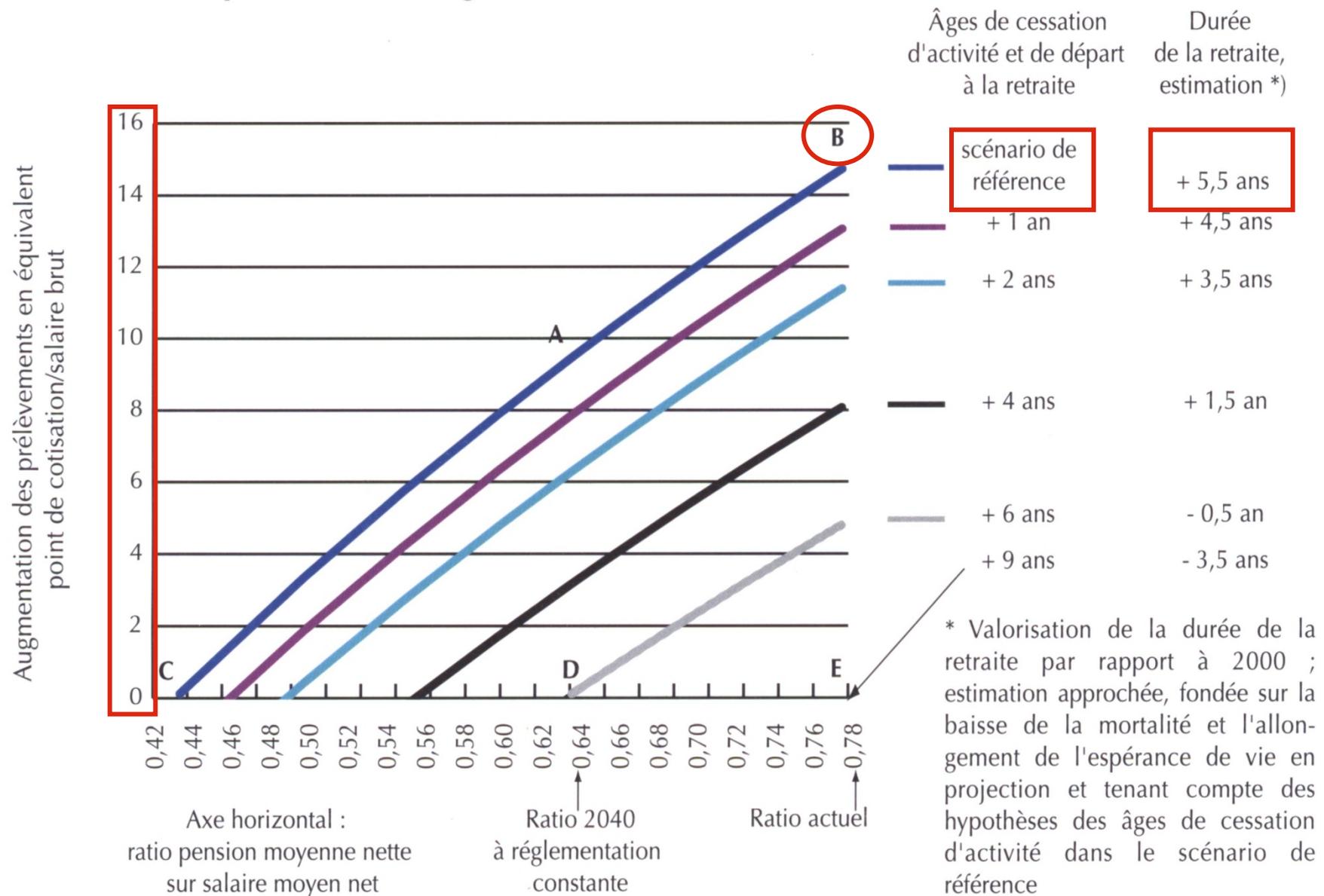
Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite

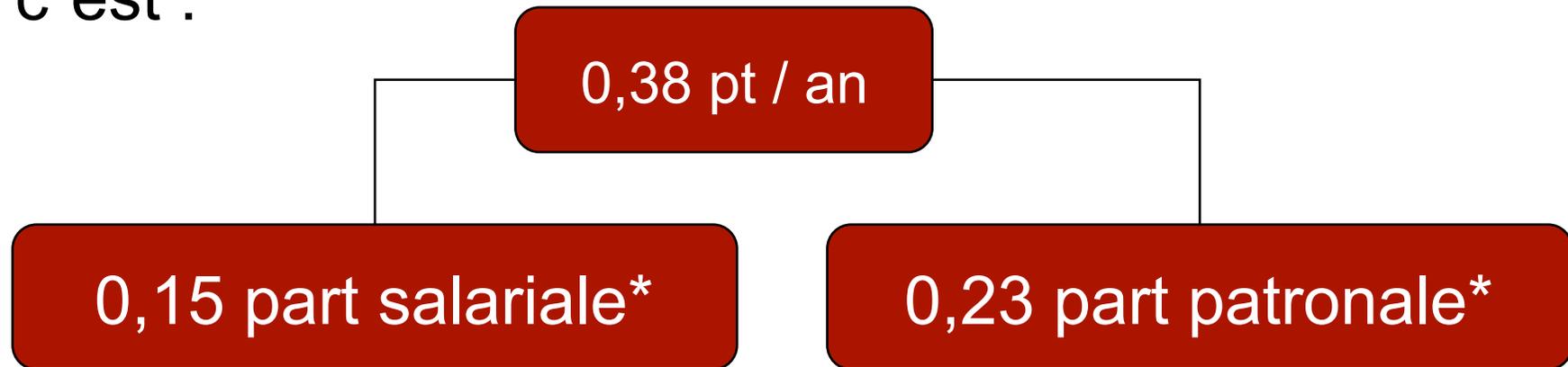


Choix 2040 : prélèvements, âge, niveau de la retraite



Etait-ce réaliste ?

- 15 points de cotisation sur 40 ans
c'est :



- ◆ De 1971 à 1991 : + 0,4 pt par an
- ◆ D'ici 2040 :
↗ du revenu moyen annuel : + 1,6 % à 1,8 % / an

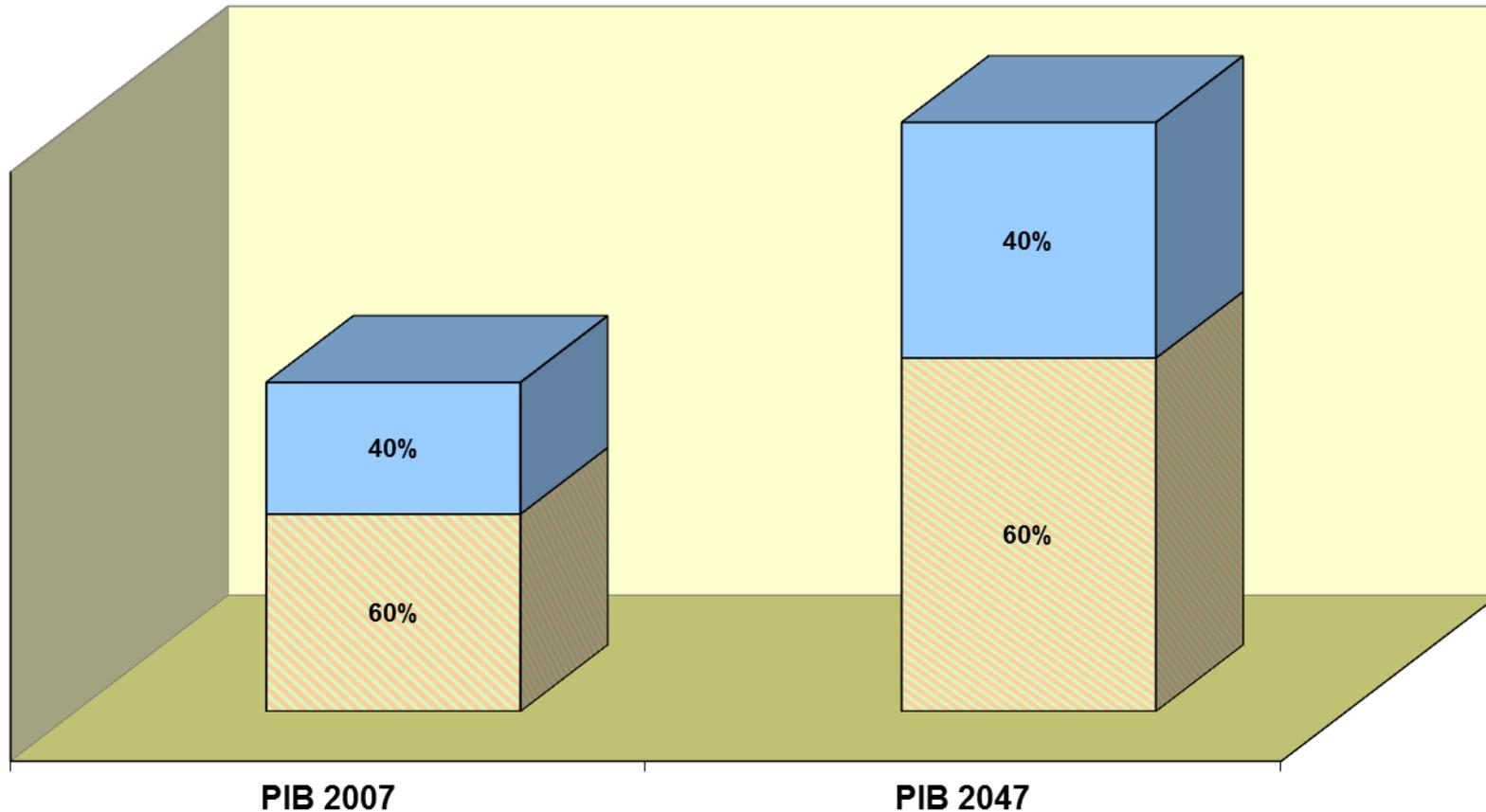
* Si partage 40% / 60%

Quels choix à l'horizon 2050 ?

- La retraite à 60 ans pour tous avec **au moins 75 %** du revenu d'activité , est-ce **encore** un objectif d'avenir économiquement et socialement réalisable ?

Partage des richesses (en % du PIB)

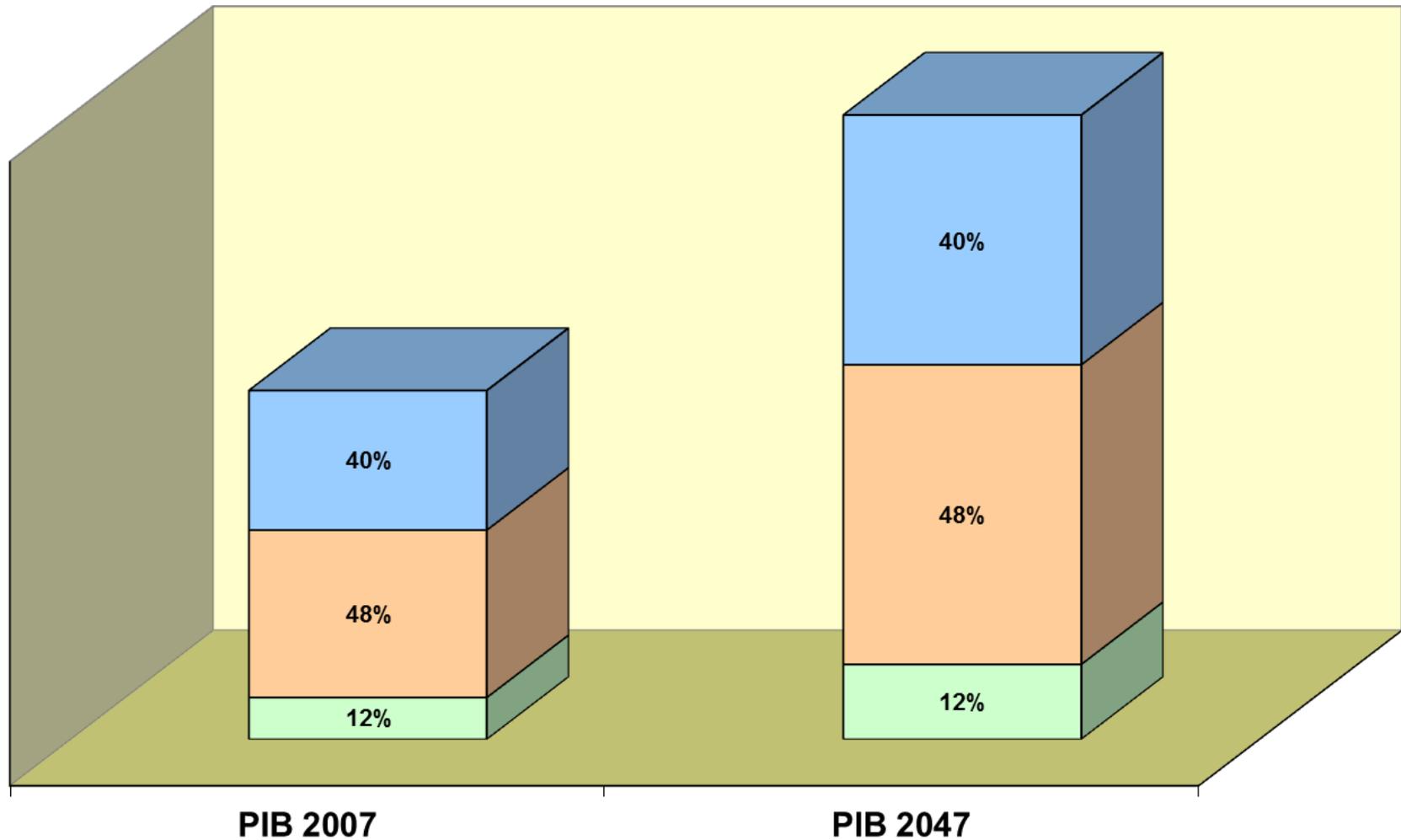
Croissance réelle de 1,5 % en moyenne annuelle



PIB 2047 = PIB 2007 x 1,79
(croissance en volume de 1,5 % en moyenne annuelle)

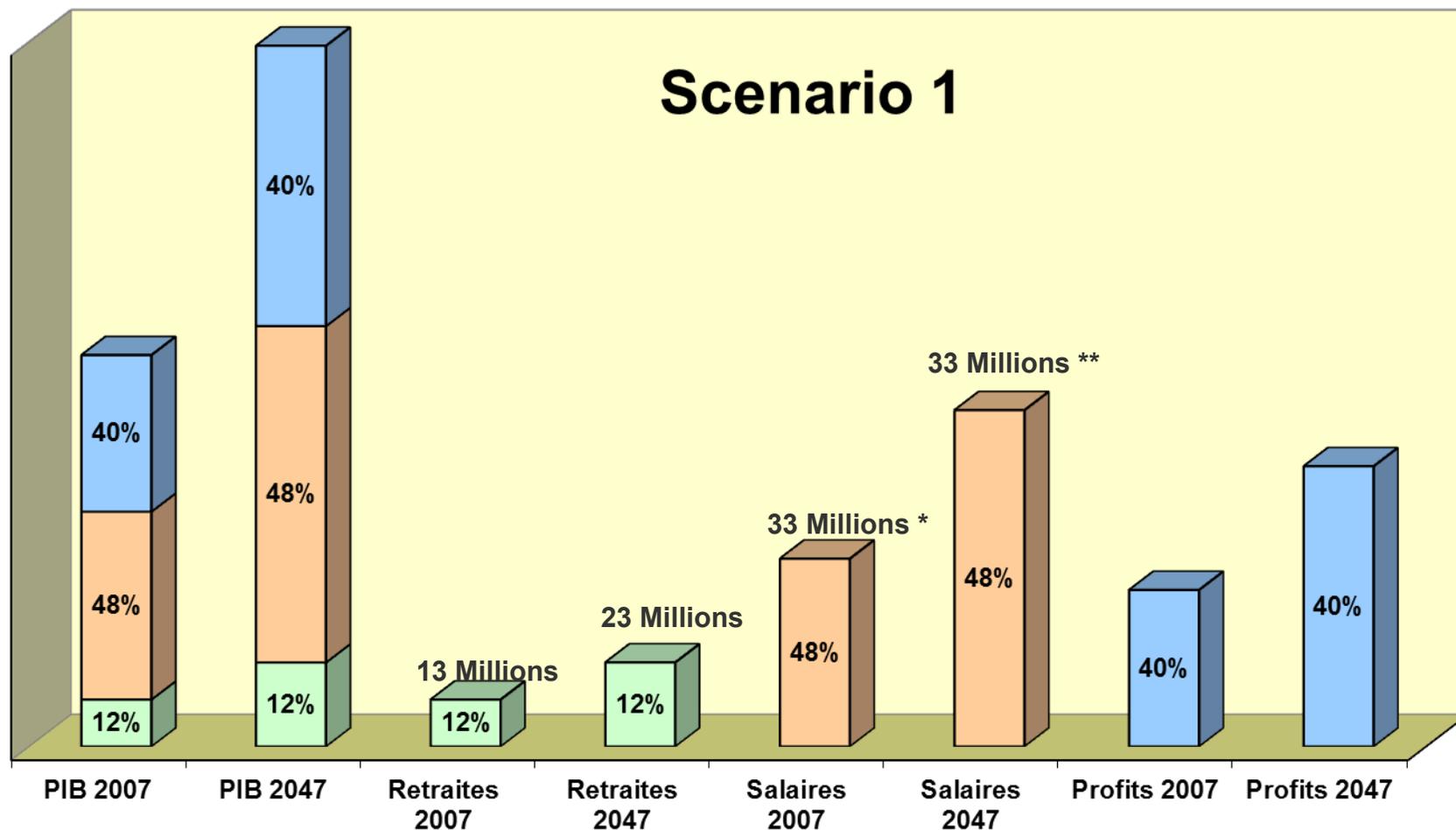
Partage des richesses (en % du PIB)

Croissance réelle de 1,5 % /an en moyenne annuelle



Partage des richesses (en % du PIB)

Croissance réelle de 1,5 % /an en moyenne annuelle



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

** plus 16 millions de « jeunes » à charge

Réforme des retraites

Scénario n°2

- Poids respectifs des actifs et des jeunes d'une part, des retraités d'autre part, en 2047

	Par tête (s)	Par unité (s) de consommation (UC)
Actifs	33 millions	33 millions
Jeunes	16 millions	8 millions
Actifs +Jeunes	49 millions	41 millions
Retraites	23 millions	23 millions
TOTAL	72 millions	64 millions

Réforme des retraites

Scénario n°2

- Partage « égal », c'est-à-dire au prorata des poids respectifs en millions de parts

$$\text{« Actifs » + « jeunes » : } 60 \% \text{ PIB} \times \frac{41}{64} = 38,4 \% \text{ PIB}$$

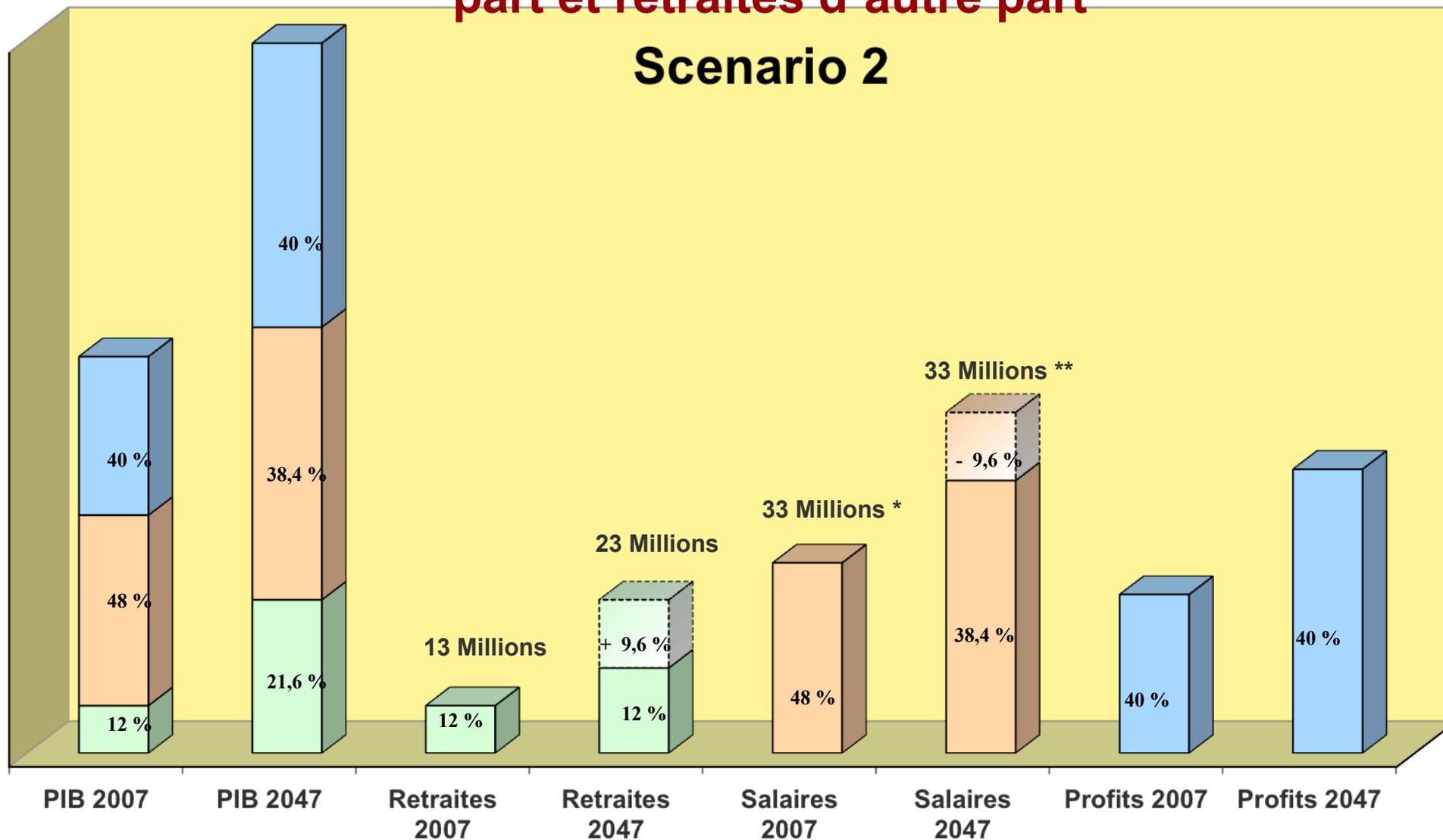
Masse des richesses à partager

Poids relatif en UC

$$\text{« Retraités » : } 60 \% \text{ PIB} \times \frac{23}{64} = 21,6 \% \text{ PIB}$$

Partage « égal » de 60 % du PIB entre actifs et jeunes d'une part et retraités d'autre part

Scenario 2



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

** plus 16 millions de « jeunes » à charge

Réforme des retraites – scénario 2

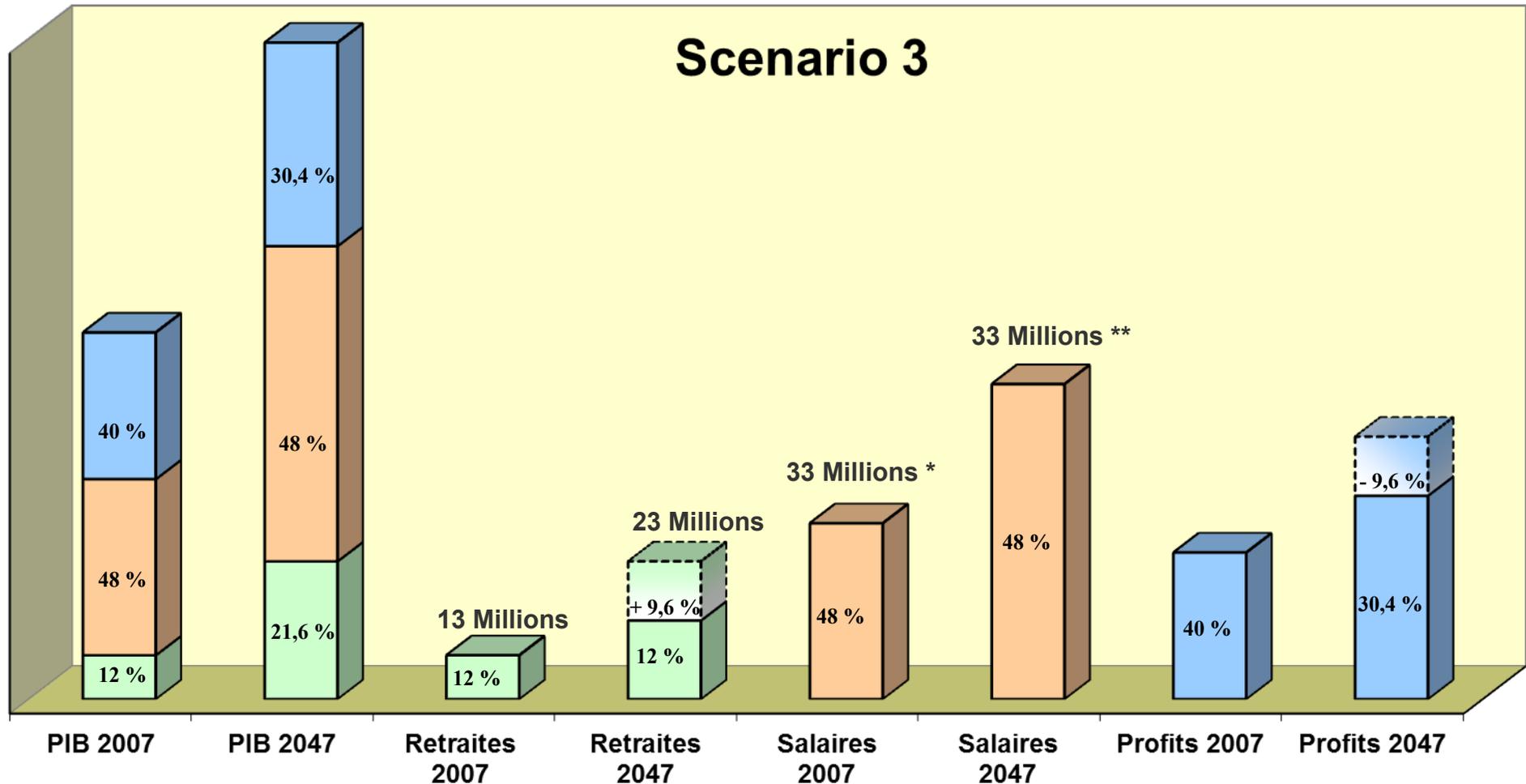
- Evolution moyenne du pouvoir d'achat des « moins de 60 ans » après égalisation du revenu moyen par tête

Taux de croissance annuelle	en 2047	en 2007	Gain de pouvoir d'achat
1,50 %	38,4 % x 1,79 PIB ₂₀₀₇ Soit 69 % du PIB₂₀₀₇	48 %	+ 44 %
1 %	38,4 % x 1,47 PIB ₂₀₀₇ Soit 56,6 % du PIB₂₀₀₇	48 %	+ 18 %
0,57 %	38,4 % x 1,25 PIB ₂₀₀₇ Soit 48 % du PIB₂₀₀₇	48 %	aucun

Il s'ensuit ...

- **Qu'est dénuée de tout fondement la thèse selon laquelle le financement des retraites réduirait continûment le pouvoir d'achat des actifs :**
- ✓ Alors que le besoin de financement a été porté à son maximum
 - ✓ Qu'il est exclusivement supporté par les salariés
 - ✓ De sorte que le Medef ne peut arguer que l'augmentation des cotisations affecterait « la compétitivité des entreprises »

Partage « égal » de 60 % du PIB entre actifs et jeunes d'une part et retraités d'autre part



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

** plus 16 millions de « jeunes » à charge

Scenario 4

Financer les retraites par la seule augmentation des cotisations, part dite « patronale » comprise

- Porterait la part des salaires dans la valeur ajoutée :

à  65,8 % dans les années 2047

contre  60,0 % aujourd'hui

et  70 % en 1980

6. Les propositions de la CGT et de l'UGICT- CGT

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Ouverture pour tous et dans tous les régimes du droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans autre condition que d'avoir une carrière complète.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Une carrière sera reconnue « complète » si elle ne comporte avant 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Tous secteurs confondus, le taux de remplacement du salaire net par la pension nette ne pourra être inférieur à 75 %.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées dans tous les secteurs.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Pour une carrière « complète » pas de retraite inférieure au montant du SMIC net.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Prise en compte dans tous les régimes des spécificités liées au travail, notamment en matière de pénibilité.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Salaire pris en compte pour le calcul de la pension :
 - secteur privé : salaire moyen des « dix meilleures années »
 - secteur public : traitement de fin de carrière du salarié, « primes comprises ».

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

Mise en place d'une maison
commune des régimes de retraite

- Organisme géré et piloté par des représentants élus des salariés du public et du privé
- Mission : définir les règles communes de fonctionnement à mettre en œuvre dans chaque régime de retraite du public et du privé pour atteindre les objectifs précédents

Merci de votre attention !

Un changement de système

La mise en place du MEA* en Suède

Toutes les rentes de retraite ont été réduites :

- de - 3 % en 2010
- de - 4,3 % en 2011
- de - 2,7 % en 2014

Soit près de 10 % de baisse nominale des rentes en 4 années !

*Mécanisme d'équilibrage automatique