

Premiers éléments de décryptage suite au discours du 1^{er} ministre

Dans son discours, dont l'introduction est un copié collé de celui prononcé le 12 septembre dernier, le 1^{er} ministre a clairement annoncé sa ligne : droit dans ses bottes il privilégie le passage en force. La première mesure est celle d'une accélération du calendrier initialement annoncé avec un projet de loi qui sera présenté dès le 22 janvier au conseil des Ministres.

La première annonce est celle qu'il faudra travailler plus longtemps. Ce qui est dit c'est que cet allongement sera effectif dès 2022 pour tous avec des bonus-malus qui l'accompagne pour atteindre l'instauration d'un âge pivot à 64 ans en 2027.

Il tente d'amadouer certains partenaires sociaux en annonçant qu'ils seront associés au futur système de gouvernance du régime, mais sous contrôle du parlement, c'est-à-dire en fonction des exigences budgétaires.

Il soulève les injustices qui perdurent actuellement sans jamais rappeler que ces dernières sont le fruit des réformes régressives opérées par les gouvernements successifs.

Selon lui, « on peut vouloir changer les choses, mais il faut voir le monde tel qu'il est », il s'agit bien d'absence de volonté de corriger les causes de ces inégalités que sont le chômage, la non compensation de l'allongement des durées d'études, les carrières heurtées, le temps partiel qui s'est étendu. Plutôt que de changer les choses, il préfère donc travailler à adapter l'humain à ces évolutions.

Il annonce une garantie à 1000 euros net par mois pour une carrière complète au SMIC, mais ne précise pas la définition de ce que serait une carrière complète dans leur système.

D'autre part, ce gouvernement n'a procédé à aucun « coup de pouce » sur le SMIC et ne semble pas parti pour le faire cette année encore.

Le 1^{er} Ministre annonce la fin de tous les régimes spéciaux et particuliers que l'on connaissait pour aller vers une universalité. Il confirme des mesures dérogatoires sur l'âge de départ pour les métiers « régaliens » et dangereux en annonçant la garantie des bonifications de durée.

Pour les autres métiers, cela serait une intégration au régime universel, avec un très gros flou sur la manière de prendre en compte la pénibilité des métiers.

Aucun mot sur la pénibilité dans le secteur privé, ni sur les impacts sur la santé et l'espérance de vie dans de trop nombreuses professions.

Moins d'un mois après la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapés, aucun mot ou aucune mesure ou prise en compte du handicap ou des aidants idem pour les accompagnants des proches en situation de dépendance.

1. A qui s'applique l'âge pivot de 64 ans ?

L'âge pivot change, **peu importe la génération**, à partir de 2027. Il faudra dans tous les cas travailler jusqu'à 64 ans pour garantir un niveau de retraite comparable avec ce qui existe actuellement. Si quelqu'un part à 62 ans, dans **tous les cas, il aura une décote de 10%**. Donc système par point ou pas, génération 1975 ou pas, le fait est là : **il va falloir travailler plus longtemps.**

2. Les femmes et la retraite

Selon l'index de l'égalité professionnelle (derniers chiffres septembre 2019) 32% des entreprises entre 250 et 1000 salariés n'avaient pas encore publié leur index à la date butoir. Il y a une majorité de rappels à la loi et les sanctions ne sont pas dissuasives (1% de la masse salariale) ni effectives immédiatement. Elles peuvent être longuement différées dans le temps jusqu'à 3 ans et plus dans certains cas.

L'inspection du travail n'a pas les moyens et le temps de contrôler les détails des déclarations de toutes ces entreprises, il est facile de faire gonfler sa note.

L'index accepte même un seuil de « pertinence des écarts de rémunération » autrement dit, il tolère un pourcentage de discrimination acceptable.

Le barème retenu est très progressif et les 5 critères du barème se compensent. Il sera donc possible d'avoir une bonne note (plus de 75/100) et de ne pas être sanctionné tout en ayant un écart de rémunération de 20%.

C'est le cas de la caisse d'épargne ile de France, elle a obtenu ne notre de 94/100, alors qu'en réalité, on observe des écarts de rémunération de 20% en moyenne entre les femmes et les hommes. La CEIDF a déjà été condamnée pour discrimination femmes hommes et une action de groupe est en cours à ce sujet.

3. 1000 euros nets de retraite pour les carrières complètes su SMIC

1^{ère} question qu'est-ce qu'une carrière complète aujourd'hui et dans un système à point ? Le gouvernement ne répond pas.

Ensuite, 1000€ = 85 % SMIC. Cette disposition de 85% du SMIC était déjà prévue dans la loi de 2003 et n'a pas été appliquée. Ce montant doit être atteint en 2022. Aujourd'hui on est en moyenne à **970 euros**. Le gouvernement survend cette proposition, 1000 euros c'est **41 euros en dessous du seuil de pauvreté (référence 2017 source INSEE)**.

Il faut une carrière complète jusqu'à *l'âge d'équilibre*, donc 64 ans. Il y a donc un durcissement des conditions pour obtenir ces 1000€. Si quelqu'un a une carrière incomplète, pour cause d'incident de la vie, il n'aura pas 1000€ mais seulement un pourcentage. Le gouvernement ment en faisant croire que tout le monde aura 1000€.

4. Maintenir la valeur du point cela ne veut pas dire maintenir le niveau des retraites

Ils prétendent que la valeur du point ne baissera pas alors même que nous savons qu'une loi peut en défaire une autre. En fait, la question est celle du **taux de remplacement**, c'est-à-dire la part de mon salaire que j'aurai à la retraite. Donc si le gouvernement garantit la valeur du point, il **ne garantit pas l'âge d'équilibre pour les obtenir**.

Exemple : le gouvernement suivant fixe le nouvel âge d'équilibre en 2040 à 67 ans et bien si quelqu'un veut partir à 64 ans, il perdra 15%

D'autre part le gouvernement ne veut pas consacrer plus de 14% du PIB au financement des retraites. Il s'agit donc bien là d'une réforme budgétaire.

5. Enseignants et augmentation

Concernant la revalorisation pour les enseignants, le gouvernement annonce :

- Une concertation sera engagée rapidement et devra aboutir d'ici l'été 2020
- Revalorisation progressive à partir de 2021 pour les 10 prochaines années
- Cette revalorisation porterait sur les primes et commencerait par les débuts de carrières

6. Faire davantage contribuer les hauts salaires

Le projet est de passer à une surcotisation « non-créatrice de droits » de 2.81% à partir de 120 000€ (soit 10 000 euros par mois). Ce qui correspond à 3 plafonds annuels de la sécurité sociale. Or :

- Ce n'est pas beaucoup pour la solidarité.
- Au-delà de 3 plafonds, ce que tu cotises n'ouvre plus de droits. Il y a une incitation pour les plus hauts salaires à aller vers la capitalisation. Système universel, sauf pour ceux qui gagnent le plus pour qui le gouvernement risque de créer des plans d'épargne retraite spécifique.

Enfin, le passage à 2.81%, c'est pour tenter de faire oublier qu'on ouvre grand les vannes de la capitalisation pour les plus riches.

C'est une brèche importante : puisque le taux de remplacement va baisser (la part du salaire pour la retraite), on va inciter un nombre toujours plus grand de salariés à souscrire à un plan d'épargne retraite (c'est-à-dire à une dose de capitalisation). C'est l'inverse de la logique de solidarité. Ce que veut faire passer le gouvernement, c'est un système de retraite à deux vitesses, pour aller vers le chacun pour soi.

A retenir : c'est la plus grande marque de l'ouverture à la capitalisation, compensée par une petite somme pour la solidarité.

7. Prise en compte des enfants

Dans le système actuel il existe une prise en compte de 8 trimestres par enfant et cela dès le 1^{er} enfant et une majoration de 10% des pensions pour les deux parents dès le 3^{ième} enfant.

Dans son projet le gouvernement prévoit 5% par enfant pour un seul des deux parents et 2% au-delà du 3^{ième} enfant.

Si on prend une future retraitée qui bénéficierait du minimum de 1000 € à condition qu'elle ait eu une carrière complète :

- 5% pour un enfant cela serait égal à 50 euros par mois.
- 2% pour un des enfant(s) supplémentaire(s) cela signifierait 20 euros par enfant

Donc au final pas grand-chose...

8. Récapitulatif des dates d'entrée en vigueur de la réforme

Voici le calendrier d'entrée en vigueur de la réforme :

- Ceux qui entreront sur le marché du travail à partir de 2022 (génération 2004) : la réforme leur sera totalement applicable
- Ceux qui sont déjà dans la vie active :
 - o Nés avant 1975, donc à moins de 17 ans de la retraite : la réforme (régime à point) ne leur est pas applicable
 - o Nés à partir de 1975 : leur retraite sera calculée selon 2 régimes :
 - Pour la partie de carrière effectuée jusqu'en 2025 : retraite calculée selon le régime actuel. Ils conservent les droits acquis dans le régime actuel
 - Pour la partie de carrière effectuée à partir de 2025 : la réforme est applicable
 - Des mécanismes seront créés pour la mise en œuvre de cette transition, notamment pour les enseignants dont la retraite est calculée sur les 6 derniers mois.
- Entrée en vigueur de l'âge pivot à 64 ans en 2027.
- 2022 : la réforme est mise en place et irréversible.