

LA RETRAITE

ON S'EST BATTU POUR LA GAGNER
ET ON SE BAT POUR LA GARDER !



Table des matières

Définitions	4
Repères.....	4
Le régime de base actuel.....	5
Les retraites complémentaires.....	7
Les règles de calcul des régimes complémentaires	7
Les retraites supplémentaires par capitalisation	8
Un système inéquitable ?	8
30 ans de contre-réformes au détriment des assurés	10
Les retraités dans le viseur	12
Les pensions de réversion	13
La « réforme » MACRON / DELEVOYE	15
Engager le combat contre la « réforme » MACRON	18



En guise d'introduction

Dans le prolongement des réformes Macron visant le Code du Travail, l'Assurance Chômage et la Fonction Publique, le gouvernement prépare la liquidation des 42 régimes de retraites existants pour y « substituer » un système universel par points dès 2025. Ce dossier examine les régimes actuels et le projet Macron. Il entend contribuer à armer les militants, les syndiqués et les salariés pour préserver l'une des conquêtes sociales les plus importantes : le droit à la retraite.



« Le système par points, en réalité, permet une chose qu'aucun homme politique n'avoue : ça permet de baisser chaque année le montant des points, la valeur des points et donc de diminuer le niveau des pensions. »

Grand oral de François Fillon, candidat à la « primaire de la droite », devant les patrons le 10 mars 2016 (*Public Sénat*)

Définitions

Retraite par Répartition : les retraites d'aujourd'hui sont financées par les cotisations prélevées aujourd'hui (*solidarité intergénérationnelle, les actifs paient pour les retraités*).

Retraite par Capitalisation : les cotisations d'aujourd'hui financent les retraites de demain (*logique d'épargne*).

Régime à cotisations définies (*par exemple, par points*) : le niveau des prestations de retraite n'est pas garanti. Il peut constituer une variable d'ajustement budgétaire, le risque est supporté par l'assuré.

Régime à prestations définies (*régimes actuels*) : le niveau des pensions est garanti par des droits. Le risque est supporté par l'assureur.



Macron supprime la retraite par répartition ? FAUX. Le régime à point reste un système par répartition.

Macron favorise la capitalisation ? VRAI pour les revenus supérieurs à 10 000 € par mois et pour les plans d'épargne retraite d'entreprise (*loi PACTE*).

Ceux qui ont les moyens pourront épargner pour eux-mêmes, les autres verront le montant de leur pension s'effondrer.

Repères

Les retraites représentent le premier poste de dépense de protection sociale :

- **330 milliards d'euros** de prestations de retraites et de pensions d'invalidité versées en 2017, représentant 14% du Produit Intérieur Brut (*PIB*).
- **16 millions de retraités** de droit direct : 7,7 millions d'hommes et 8,4 millions de femmes.

Le régime de base actuel

Le régime de base est un régime obligatoire, par répartition et à prestations définies. Il verse 70% des prestations de retraite et s'appuie sur 42 régimes (*régime général de la Sécurité Sociale, Code des pensions civiles et militaires, CNRACL, régimes spéciaux, ...*). Les droits sont décomptés sous forme de trimestres, sauf pour les professions libérales. Son financement est majoritairement assis sur les cotisations sociales, qui représentent 75% des recettes.

Taux de cotisation :

- 17,75% (7,3% de cotisations salariales et 10,45% de cotisations patronales) dans la limite du plafond de la sécurité sociale.
- 2,3% (0,4% de cotisations salariales et 1,9% de cotisations patronales) sur la part de salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.



Les cotisations ne sont pas des « charges sociales » comme le disent les patrons, mais du salaire socialisé qui sert à verser, notamment, les prestations de santé et de retraite (*Sécurité Sociale*).

Paramètres principaux :

- Age légal de départ = 62 ans (*âge à partir duquel on peut faire valoir ses droits mais qui ne garantit un taux plein qu'à condition de respecter la durée d'assurance de référence*).
- Age de départ à taux plein sans décote = 67 ans (*taux plein même sans respecter la durée d'assurance de référence*).
- Durée d'assurance de référence = 166 trimestres pour les générations 1955-1957 (41,5 ans) et augmentation progressive, à raison d'un trimestre tous les 3 ans, jusqu'à 172 trimestres en 2035 (*le gouvernement envisage d'accélérer à 2025*) pour les générations nées à partir de 1958. Puis, 43 ans à partir de la génération née en 1973.
- Revenu de référence = 25 meilleures années (*régime général et alignés*) ou 6 derniers mois de traitement (*fonction publique*).
- Taux de liquidation = 50% (*régime général et alignés*) ou 75% (*régimes spéciaux*).
- Mécanismes de décote (1,25% de diminution de pension par trimestre manquant à partir de la génération 1953) et de surcote (1,25% de majoration de pension par trimestre supplémentaire).
- Règle de calcul :



Le 26 août 2019, Macron a indiqué sa préférence pour un allongement de la durée de cotisation plutôt qu'un âge pivot à 64 ans.

Mais cela revient au même : reporter l'âge de départ bien au-delà de 62 ans !

Montant de la pension = Revenu annuel moyen sur la période de référence dans la limite du plafond Sécu x Taux de liquidation (*pondéré d'une décote ou surcote éventuelle*) x Nombre de trimestres cotisés / Durée d'assurance de référence

⇒ Double peine en cas de trimestres manquants :

Décote + dégradation du ratio Nombre de trimestres cotisés / Durée d'assurance de référence



Le régime universel que veut Macron serait plus juste et plus solidaire ? FAUX. Le capitalisme sépare et isole les travailleurs par profession, par métier... C'est dans ce cadre que les travailleurs ont gagné des droits collectifs et que certaines professions, certains corps de métier, ont conquis, avant d'autres, avec leurs organisations, des droits particuliers. Ces conquêtes partielles ont été autant de points d'appui pour en faire de nouvelles. C'est le cas pour les conventions collectives, les statuts mais aussi pour les régimes de retraite. Ce sont ces décennies de combat que les partisans du « régime universel » veulent voir disparaître.

Ils vous disent « universel » et ils pensent « individuel »

C'est pourquoi l'appel du 52^{ème} congrès confédéral de la CGT adopté le 17 mai 2019, indique que la « CGT s'engage à combattre le projet gouvernemental Delevoye de système universel de retraite à points et défend le maintien et l'amélioration des 42 régimes de retraites existants. » Ce doit être le mandat défendu par la CGT !

La solidarité dans le régime de base aujourd'hui

➤ Validation des droits hors période d'activité :

- Périodes assimilées (*chômage indemnisé, congé maladie, congé maternité, arrêts de travail*) : 13,5 milliards d'euros en 2018.
- Assurance vieillesse des parents au foyer.
- Majoration de la durée d'assurance – MDA (4 trimestres pour la mère au titre de la grossesse et de l'accouchement, 4 trimestres à partager au titre de l'éducation) : 5 milliards d'euros.

➤ Dispositifs de solidarité :

- Droits familiaux et conjugaux :
 - ✓ Majoration de 10% de la pension pour les parents ayant eu 3 enfants et plus.
 - ✓ Pension de réversion (*sous condition de ressources dans les régimes alignés de base*) : environ 25 milliards d'euros.
- Montant minimal garanti pour les personnes remplissant les conditions du taux plein : MICO (*minimum contributif*) pour le régime général, Minimum garanti (MIGA) pour les régimes alignés : 3,5 milliards d'euros.
- Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA, *ex Minimum Vieillesse*) : appartient à la catégorie des minima sociaux, versé à toute personne de plus de 65 ans dont le total des ressources annuelles est inférieur à 9600€ (14 904€ pour un couple). Allocation différentielle : montant versé = 9638€ - ressources annuelles, 550 000 personnes en bénéficient pour un montant moyen de 400€ environ. Coût annuel : 3,2 milliards d'euros.



Neuf retraités sur dix bénéficient des dispositifs de solidarité, pour un montant estimé à 16% de leurs pensions.

Dans le système Macron, les compensations pour les périodes non travaillées (*chômage, maladie, maternité, invalidité, ...*) seront financées par l'impôt. C'est la fin des droits et le passage à la logique des minima sociaux soumis aux aléas des crises économiques et des contraintes budgétaires de l'Etat.

Les retraites complémentaires

Elles sont obligatoires et représentent 27% des prestations versées. Elles sont justifiées par l'existence d'un plafond de cotisations pour la retraite de base (*Plafond de la Sécurité Sociale*).

Différentes catégories à distinguer :

- Salariés du secteur privé et agricole : AGIRC (*cadres*) et ARRCO
- Contractuels de la fonction publique (*IRCANTEC*)
- Indépendants (*géré par les organismes qui gèrent la retraite de base*)
- Régimes spéciaux pour lesquels la retraite de base et la complémentaire sont regroupées.

Il s'agit d'un système par points s'apparentant à un régime à cotisations définies (*la valeur du point peut varier pour favoriser l'équilibre budgétaire*), mais adossé au régime de base.

Les retraites complémentaires peuvent représenter une part significative des retraites de certains salariés (*jusqu'à 40% pour l'AGIRC/ARRCO*).

Accord AGIRC/ARRCO du 30 septembre 2015 (*signé par le patronat et la CFDT, CFTC et CFE-CGC*) :

- Introduction d'un bonus/malus qui pousse à un départ à 63 ans (*malus de 10% pendant 3 ans si départ à 62 ans*) ⇒ désaligne la complémentaires et le régime de base.
- Hausse des cotisations et du taux d'appel (*coefficient qui pondère l'acquisition des points par rapport au taux de cotisation*).
- Revalorisation abaissée par rapport à l'inflation pendant 3 ans (*-1 point par rapport à l'inflation*).

Les ressources de l'AGIRC/ARRCO proviennent des cotisations :

- 7,87% (*4,72% de cotisations employeurs et 3,15% de cotisations salariales*) pour la part de salaire inférieure ou égale au plafond de la Sécurité Sociale.
- 21,59% (*12,95% de cotisations employeurs et 8,64% de cotisations salariales*) pour la partie du salaire comprise entre le plafond et 8 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Les règles de calcul des régimes complémentaires

Le nombre de points acquis en une année est calculé en multipliant le salaire soumis à cotisations par un taux d'acquisition des points. Ce taux d'acquisition est différent du taux de cotisation car ce dernier est modulé par un taux d'appel. Plus le taux d'appel est élevé, moins le nombre de points gagnés est élevé. Augmenter le taux d'appel permet de limiter le coût du dispositif au détriment des assurés.

Nombre de points acquis = Cotisations versées x Taux d'acquisition / Valeur du point.

Pension servie = Nombre de points acquis x Valeur de service du point au moment de la liquidation des droits.

- ⇒ Les nombreuses variables (*taux d'acquisition, valeur du point, valeur du service du point*) rendent le montant servi peu prévisible.

Les retraites supplémentaires par capitalisation

Malgré les efforts des gouvernements successifs, la capitalisation représente une part marginale des prestations de retraite : 6,6 milliards d'euros de prestations versées en 2017 soit 2,1% des prestations de retraite.

Ces dispositifs existent sous différentes formes :

- Dispositifs proposés dans un cadre collectif :
 - Prestations définies : retraites chapeau.
 - Cotisations définies : plan d'épargne retraite entreprise (PERE, adhésion obligatoire).
 - Epargne salariale : Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO, facultatif).

- Produits d'épargne retraite individuels :
 - Cotisations définies : Plan d'épargne retraite populaire (PERP), Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (PREFON), contrats Madelin (professions indépendantes), contrats exploitants agricoles.



Ces dispositifs d'épargne individuels sont soutenus par des niches fiscales payées par la collectivité pour le bénéfice d'une minorité.

Un système inéquitable ?

Certes, les règles de calcul sont différentes entre les régimes :

	Régime général	Fonction publique
Durée d'assurance pour bénéficier du taux plein	166 trimestres (<i>taux plein si départ à 67 ans quel que soit le nombre de trimestres</i>)	Idem
Revenu de référence	25 meilleures années	6 derniers mois du traitement indiciaire
Taux de liquidation	50%	75%
Age légal de départ à la retraite	62 ans sauf dispositif pour carrières longues	62 ans sauf catégories actives (<i>aides-soignantes, égoutiers ...</i>)

Mais :

- Le revenu de référence des fonctionnaires ne comprend pas les primes (*la réintégration des primes qu'envisage Macron ne permettra pas d'avoir une meilleure retraite, notamment parce que le calcul passera des 6 derniers mois à l'intégralité de la carrière*).
- Le taux de liquidation à 75% est justifié par le fait que le régime des fonctionnaires est un régime complet (*base + complémentaire*).

Et surtout : le taux de remplacement est quasi-équivalent entre le privé et le public.

La lettre du Conseil d'Orientation des Retraites n°12 de septembre 2015 établit que le taux de remplacement des salariés du privé se monte à 75,2% contre 73,9% pour les fonctionnaires.

Tableau 7 : Taux de remplacement médians par CSP, sexe et régime (génération 1942)

Catégorie	Chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Hommes – privé	68 %	77 %	83 %	79 %
Femmes – privé	66 %	73 %	73 %	74 %
Hommes – public	75 %	73 %	81 %	ns
Femmes – public	77 %	69 %	74 %	ns

Source Drees. Champ : régime général, fonction publique civile ou régimes spéciaux.

Les inégalités entre catégories sociales sont plus difficiles à mesurer : si le taux de remplacement est dégressif, d'autres inégalités subsistent notamment liées au fait que les travailleurs peu qualifiés, qui ont commencé à travailler plus tôt, cotisent plus longtemps et profitent moins longtemps de leur retraite du fait d'une espérance de vie inférieure.

Tableau 6 : Taux de remplacement médians par quartiles de salaires (génération 1942)

Sexe	1 ^{er} quartile (25% salaires les plus faibles)	2 ^{ème} quartile	3 ^{ème} quartile	4 ^{ème} quartile (25% salaires les plus élevés)
Hommes	85,3 %	78,8 %	74,2 %	62,3 %
Femmes	77,8 %	74,1 %	72,9 %	67,0 %

Source Drees. Champ : régime général, fonction publique civile ou régimes spéciaux.

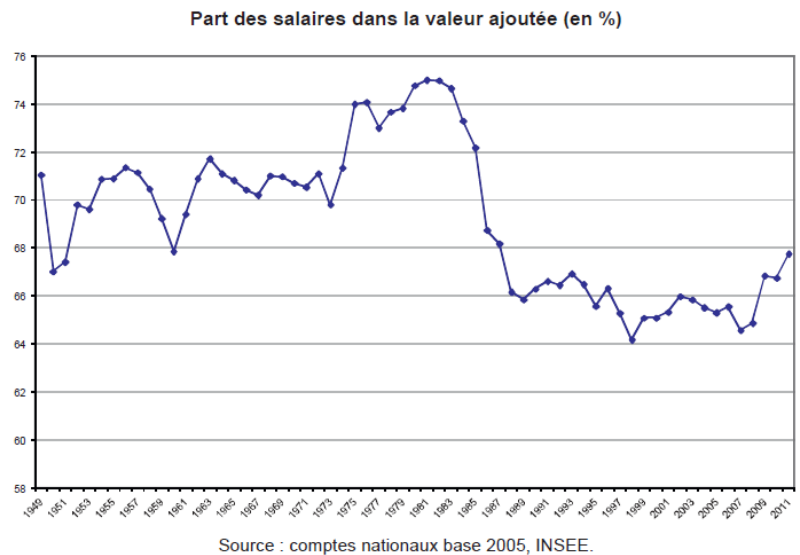


En réalité, les inégalités à la retraite sont le reflet des inégalités pendant la vie professionnelle. Les avantages familiaux jouent un rôle redistributif important, mais ils ne compensent que partiellement les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes.

30 ans de contre-réformes au détriment des assurés

A partir des années 1980 :

- La part de salaires dans la valeur ajoutée recule fortement alors que les ressources du système de retraites sont majoritairement assises sur les cotisations sociales prélevées sur les salaires.
- Le patronat cherche à remettre en cause le principe du salaire socialisé et l'existence même de la Sécurité sociale conquise en 1945.
- Les prestations de retraite représentent des centaines de milliards qui échappent au privé.
- Les discours sur la compétitivité (*abusivement réduite à la seule compétitivité prix*) plaident pour une diminution du coût du travail via des baisses de cotisations sociales.
- Les institutions internationales (*FMI, Banque Mondiale, OCDE, UE, ...*) veulent réduire la part des dépenses publiques et de protection sociale dans le PIB.



Les contre-réformes des retraites qui se sont succédé depuis 1993 visent à réduire le poids des retraites dans le PIB en activant différents leviers dont le résultat est une diminution du taux de remplacement (*allongement de l'âge de départ, augmentation du nombre d'annuités requises, fin de l'indexation sur les salaires...*).

Pour justifier ces réformes, on nous dit que le système est :

- Complexe et peu lisible
- Inéquitable : à l'inverse, le système de retraites a tendance à corriger certaines des inégalités criantes qui existent durant la vie active (*même s'il ne les corrige pas intégralement...ce qui n'est pas le but d'un système de retraites*).
- Pèse sur la compétitivité et est insoutenable financièrement. Or,
 - Le ressort de la compétitivité française est davantage à chercher dans la compétitivité hors prix (*innovation technologique, qualité des produits, montée en gamme...*).
 - Pour le rendre soutenable financièrement, il suffit de lui affecter les ressources nécessaires (*augmentation du taux de cotisation, élargissement de l'assiette des cotisations, augmentation de la part des salaires dans la valeur ajoutée, égalité salariale*).

1993 (Balladur) :

Augmentation de la durée d'assurance de 150 trimestres (37,5 ans) à 160 trimestres (40 ans) pour le régime général et les régimes alignés.
Passage des 10 aux 25 meilleures années pour calculer le revenu de référence.
Substitution de l'indexation sur les prix à l'indexation sur les salaires pour la revalorisation des pensions.

2003 (Fillon/Delevoye) :

Augmentation progressive de la durée d'assurance de 150 à 160 trimestres pour le régime des fonctionnaires.
Jusqu'en 2020, gains d'espérance de vie à 60 ans qui sont répartis en 2/3 de durée d'activité et 1/3 de retraite ⇒ depuis 2010 la durée d'assurance est ainsi fixée à 166 trimestres à partir de la génération 1956.
Dispositif carrières longues (possibilité de partir à la retraite à 56 ans pour les personnes ayant commencé à travailler à 17 ans)
Création d'une surcote au nom de l'amélioration du taux d'emploi des seniors.



2007 (Bertrand/Sarkozy) : Réforme des régimes spéciaux

Allongement de la durée d'assurance (40 ans en 2012 et 41 ans en 2016)
Création d'une décote et d'une surcote
Indexation des pensions sur les prix

2010 (Woerth) :

Age légal d'ouverture des droits porté de 60 à 62 ans à partir de la génération 1955 (52 à 57 ans pour les catégories actives de la fonction publique)
Age d'obtention du taux plein porté de 65 à 67 ans

2013/2014 (Hollande/Touraine) :

Hausse des cotisations et fiscalisation des majorations de pension pour les parents de 3 enfants
Allongement à 43 ans de la durée de cotisation à partir de la génération 1973
Prise en compte de la pénibilité qui peut permettre un départ anticipé à la retraite (2 ans maximum)

Ces réformes, mises en place par les gouvernements de droite comme de gauche qui se sont succédé au pouvoir, vont peser sévèrement sur le niveau de vie des retraités.

Selon l'INSEE, elles aboutiront à terme à une **réduction du poids des retraites dans le PIB de plus de 6 points, soit environ 130 milliards d'euros.**

Le Conseil d'Orientation des Retraites estime que **le taux de remplacement pourrait chuter de 10 points** : 75% pour les générations nées dans les années 1950, moins de 65% pour celles nées dans les années 1990.

Pour la commission européenne, le taux de remplacement pourrait chuter de 15 points d'ici à 2050.

A terme pour l'INSEE, le niveau de vie des retraités ne devrait plus représenter que 70% à 85% de celui des actifs (http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ia17).



Aujourd'hui, en conséquence des contre-réformes qui se sont succédées, un tiers des retraités perçoit une pension inférieure à 1000€ par mois. L'âge de départ ne fait que reculer alors que 47% des travailleurs en âge de faire valoir leurs droits à la retraite ne sont déjà plus en emploi. Ils sont au chômage, en invalidité ou en longue maladie.

STOP ! Les régressions, ça suffit ! NON à la réforme MACRON !

Abrogation des réformes de 1993, 2003, 2007, 2010 et 2014 !

L'argent pour financer nos retraites existe : la France reste de loin le plus grand payeur de dividendes aux actionnaires en Europe avec 51 milliards d'euros pour le second trimestre 2019. Augmentons les salaires, élargissons l'assiette des cotisations, réalisons l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et il n'y aura plus de problème de financement.

D'ailleurs, y en a t-il vraiment un ? En 2017, le Conseil d'Orientation des Retraites indiquait que les régimes n'étaient pas déficitaires. En 2019, sans doute opportunément, il découvre un déficit de 7 à 14 milliards d'euros. Ces chiffres peuvent paraître énormes. Mais en 2017, les allègements de cotisations patronales et le Crédit d'Impôt Compétitivité-Emploi (CICE) représentaient 52 milliards d'euros de cadeaux aux patrons et aux actionnaires !

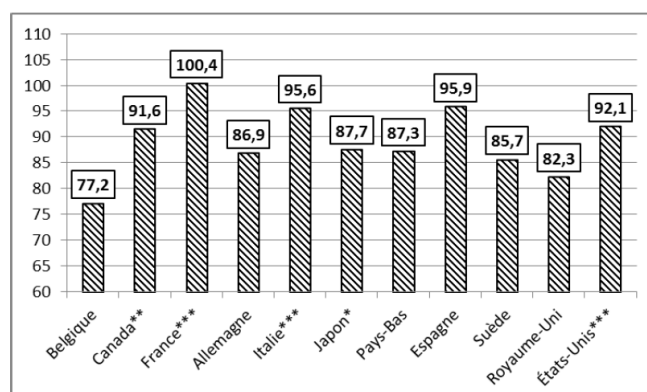
OUI, NOS REGIMES DE RETRAITE SONT VIABLES !

Les retraités dans le viseur

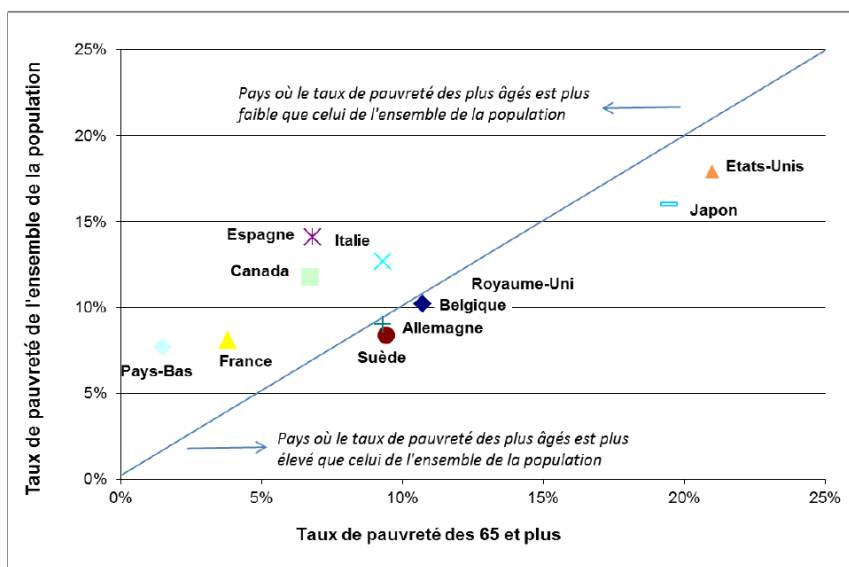
Le taux de pauvreté des retraités a fortement reculé depuis la mise en place du système de retraite en 1945 : 6,6% contre 14% pour l'ensemble de la population.

Niveau de vie des plus de 65 ans / niveau de vie de l'ensemble de la population

Avant 1945, les pauvres étaient les retraités. Aujourd'hui, ce sont les jeunes qui sont pauvres. Macron considère les retraités comme des privilégiés. Il a augmenté la CSG et gelé la pension des retraités gagnant plus de 2000€ par mois (*régime de base + complémentaire*).



Taux de pauvreté des plus de 65 ans et de l'ensemble de la population en 2012



Lecture : en France en 2012, le taux de pauvreté (au seuil de 50 % du niveau de vie médian) des plus de 65 ans était de 3,8 % et celui de l'ensemble de la population de 8,1 %.

Source : base de données de l'OCDE, 2015.



La réforme Macron des retraites n'est pas une réforme de plus. C'est la liquidation des conquêtes et des droits collectifs des travailleurs. C'est la mise en œuvre, après les réformes du Code de Travail et de l'Assurance Chômage, du programme de Denis Kessler, ex-numéro 2 du MEDEF, qui disait en 2007 : « Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945 et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance ! ».

Les pensions de réversion

La pension de réversion correspond à une partie de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier l'assuré décédé (*salarié ou fonctionnaire*). Elle est versée, si certaines conditions sont remplies, au conjoint survivant et aux orphelins si le défunt était fonctionnaire.

- En 2018, 4,4 millions de personnes ont perçu une pension de réversion.
- Un quart d'entre elles, soit 1,1 millions de personnes dont 96% de femmes, ne disposent pas d'autres revenus pour vivre.
- Suite au décès de son ou sa conjoint(e), l'examen du droit d'un ou d'une salarié(e) du privé est réalisé dès l'âge de 55 ans. Pour les fonctionnaires, ce droit est ouvert sans condition d'âge.
- Dans nombre de régimes spéciaux, ce droit est ouvert avant 55 ans.

Avec le nouveau système, seules les femmes ayant une pension de misère (850 euros par mois, soit moins que le minimum contributif) percevront plus qu'aujourd'hui.



Macron/Delevoye prévoient que toute pension de réversion ne pourra être versée qu'à compter de 62 ans, soit 7 ans plus tard qu'aujourd'hui pour un salarié du privé ! Et bien plus tard pour un fonctionnaire.

Dans le tableau ci-dessous, la colonne C représente 70% des revenus du couple. La colonne D égale C-B (*méthode Macron/Delevoye*). La colonne E représente le montant de la pension de réversion actuelle (50% pour les fonctionnaires sans condition de ressource).

Pour le privé, le montant de la pension de réversion s'élève à 54% sous condition de ressources (20862€ de revenus par an pour une personne seule). La perte (E-D) s'accroît dans ce cas de 80€.

Retraite du conjoint décédé (a)	Retraite du conjoint survivant (b)	Garantie de niveau de vie (70 % des revenus du couple avant le décès) (c)	Montant de la pension de réversion	
			Dans le système Delevoye (d)	Dans le système actuel (e)
2 000 euros	850 euros	1 995 euros	1 145 euros	1 000 euros
2 000 euros	1 500 euros	2 450 euros	950 euros	1 000 euros
2 000 euros	2 000 euros	2 800 euros	800 euros	1 000 euros
2 000 euros	2 500 euros	3 150 euros	650 euros	1 000 euros
2 000 euros	3 000 euros	3 500 euros	500 euros	1 000 euros



On entend souvent les jeunes dire :

Nous, on n'aura pas de retraite.

Si ! La retraite, on l'a gagnée, elle est à nous.

Défendons-là et nous en aurons une !

Retrait du projet MACRON / DELEVOYE !



La « réforme » MACRON / DELEVOYE

- Un système à points : on passe d'un régime à prestations définies à un régime à cotisations définies. Il s'agit d'un changement radical faisant supporter les risques aux assurés.
- Un régime par répartition (*les actifs d'aujourd'hui paient les pensions des retraités d'aujourd'hui*).
- Régime organisé autour d'un dispositif central unique à logique contributive (*le fameux « 1€ cotisé ouvre les mêmes droits pour tous » pour une même génération et un même métier*) qui remplacerait les deux étages actuels (*régime général et régimes complémentaires*).
- Paramètres évoqués au démarrage :
 - Valeur d'acquisition du point = 10€
 - Valeur de service du point = 0,55€ (*1 point permet de toucher une pension de 0,55€*) mais il est indiqué que cette valeur devra être réactualisée en 2024 en fonction du contexte économique et budgétaire et chaque année par la suite.
 - Donc, 100€ cotisés générerait 5,5€ de pension de retraite par an, sous réserve de la valeur du point.



Les points se cumuleront sur la totalité de la carrière. La retraite ne sera donc plus calculée sur les 25 meilleures années dans le privé et sur les 6 derniers mois de traitement dans le public.

Cela entraînera automatiquement une baisse drastique du montant des pensions, qui imposera aux salariés de travailler plus longtemps pour espérer avoir une retraite leur permettant de vivre.

Et ce, dans un contexte où de plus en plus de retraités n'ayant pu acheter un logement durant leur vie active devront payer un loyer pendant leur retraite.

Montant de la pension = nombre de points acquis x valeur du point.

AUJOURD'HUI	DEMAIN AVEC LA REFORME MACRON
La pension constitue un revenu de remplacement. C'est la raison pour laquelle celle-ci est adossée aux salaires, sans dépendre ni de l'espérance de vie, ni de la situation économique, ni du nombre de retraités...	La seule chose connue sera le nombre de points achetés. Le montant de la pension sera calculé selon le nombre de points acquis sur toute la carrière, multiplié par la valeur de service du point.
La pension est un droit calculé sur les 25 meilleures années (<i>salarié du privé</i>) ou sur les 6 derniers mois (<i>régimes spéciaux et fonctionnaires</i>) de sa carrière. Le calcul de la pension peut être connu à tout moment, en multipliant le salaire moyen de référence par un taux, lui-même déterminé par le nombre de trimestres acquis.	Les valeurs d'acquisition et de service du point pourront être modifiées chaque année par le gouvernement, en fonction d'une estimation de l'espérance de vie, de la conjoncture économique, de la situation financière du régime... Il en sera de même pour tous les paramètres d'ouverture des droits (<i>âge légal, taux plein, etc.</i>).
Les dispositifs de solidarité, permettant de compenser les périodes non travaillées (<i>maternité, chômage, enfants...</i>), sont des droits pris en charge, selon les cas, par la Sécurité sociale, les caisses des régimes spéciaux ou l'Etat.	Les dispositifs de solidarité, permettant de compenser les périodes non travaillées, seront exclusivement financés par l'impôt. Ils ne seront plus des droits acquis et seront modifiables à tout instant par le gouvernement.



Comment sera calculée la valeur du point qui permet de connaître le montant de sa retraite ?

Plusieurs critères seront utilisés (*situation économique, nombre de retraités, espérance de vie, ...*), parmi lesquels :

1. La « *stabilisation des dépenses de retraite dans le Produit Intérieur Brut* ». Ces dépenses s'élèvent aujourd'hui à 14% du PIB. Si l'enveloppe des dépenses est constante, l'augmentation du nombre de retraités qui se profile pour les prochaines décennies (*voir tableau*) signifie une baisse drastique des pensions pour TOUS.
2. La règle d'or, qui prévoit un équilibre budgétaire par période de 5 années : il suffit d'une crise économique ou financière, d'une récession ou simplement de faire partie d'une génération nombreuse pour que la valeur du point, et donc le montant de sa pension, se déprécie ou s'effondre.

C'est la fin des droits : nous n'aurons plus aucune garantie sur le montant de nos pensions ! De plus, la valeur du point ne sera pas acquise et pourra baisser même après le départ en retraite.

Tableau 1 : Rapport entre le nombre de personnes de plus de 60 ans et le nombre de 20-59 ans dans les pays de l'Union européenne

	2010	2020	2030	2035	2040	2050	2060
Allemagne	47%	57%	77%	81%	82%	88%	89%
Autriche	41%	48%	63%	67%	69%	72%	76%
Belgique	42%	49%	58%	61%	62%	64%	66%
Danemark	44%	50%	60%	63%	64%	63%	67%
Espagne	38%	46%	58%	66%	75%	83%	82%
Finlande	46%	58%	66%	66%	66%	68%	71%
France	43%	53%	62%	65%	66%	69%	70%
Irlande	28%	38%	46%	49%	53%	58%	55%
Italie	48%	54%	67%	74%	79%	83%	83%
Norvège	39%	44%	54%	58%	59%	62%	65%
Pays-Bas	40%	51%	65%	69%	70%	70%	71%
Pologne	32%	46%	53%	57%	64%	84%	94%
Portugal	42%	50%	60%	66%	74%	82%	85%
République tchèque	38%	47%	53%	59%	67%	77%	78%
Roumanie	34%	42%	51%	58%	67%	88%	94%
Royaume-Uni	42%	47%	56%	58%	58%	61%	63%
Suède	48%	52%	59%	61%	61%	65%	68%
Union européenne (27 pays)	42%	50%	61%	66%	70%	76%	78%

Source: Eurostat.

La réforme Macron, suite ...

- Dispositif de solidarité (*minimum vieillesse et droits non contributifs tels que période de chômage, maternité, pensions de réversion*) financé par l'impôt et par conséquent soumis aux arbitrages budgétaires du gouvernement.

- Financement par les cotisations qui servent à acheter des points, dans la limite de 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale (*contre 8 fois le plafond pour les retraites complémentaires aujourd'hui*) :
 - Cotisation de 25,31% (*11,25% de part salariale, 16,87% de part employeur*) sur la part des salaires inférieure ou égale à 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale.
 - Cotisation de 2,81% (*1,12% de part salariale, 1,69% de part employeur*) sur l'ensemble du salaire destinée au financement du dispositif de solidarité : n'ouvre pas de droits.
- Un âge pivot fixé à 64 ans (*la notion de taux plein n'existe plus puisque l'on ne peut plus se référer à un niveau de prestations garanti, cet âge correspond à l'âge sans application d'une décote*) qui augmenterait en fonction de l'évolution de l'espérance de vie.
- Âge légal de départ maintenu à 62 ans mais avec l'application systématique d'une décote (*5% par « année manquante » au regard de l'âge pivot ou de la durée de cotisation*) rendant de fait impossible un départ à 62 ans (*-10% sur la pension si âge pivot à 64 ans*).
- Maintien de l'indexation des retraites sur l'inflation (*plus défavorable que sur les salaires*).
- Un minimum de retraite garanti à 85% du SMIC net : seuls les salariés justifiant d'une carrière complète pourront en bénéficier et uniquement après 43 ans de cotisations (*si ce seuil n'est pas encore relevé*) et l'âge de 64 ans.
- Un dispositif carrière longues ou pénibilité beaucoup plus défavorable que l'actuel :
 - Départ au mieux à 60 ou 62 ans - voire plus (*sauf certains fonctionnaires exerçant des fonctions régaliennes : militaires, policiers...*) contre 52 ou 57 ans aujourd'hui pour plusieurs régimes spéciaux (*égoutiers, aides-soignantes, ...*).
 - Prise en compte de la pénibilité via le C2P (*compte professionnel de prévention*).
- Harmonisation des règles en matière de pensions de réversion (*voir plus haut*)
- Une gouvernance qui relègue les représentants des salariés et employeurs à l'arrière-plan : ils pourront seulement donner un avis.
- L'instauration d'une règle d'or qui consiste à « *garantir un solde cumulé positif ou nul par période de 5 années* ».



Le dispositif de pénibilité, rebaptisé C2P, a déjà été largement amputé par les ordonnances contre le Code du Travail. La Ministre Muriel Pénicaud avait supprimé 4 facteurs sur 10 du compte professionnel de prévention correspondant aux agents chimiques dangereux, aux postures pénibles, aux manutentions de charges lourdes et aux vibrations mécaniques. Ces 4 facteurs de risques sont ceux qui gênaient le plus les entreprises en matière de déclaration et de contentieux avec les salariés. Ils représentaient environ 30 % des expositions aux facteurs de risques professionnels déclarées par les entreprises. De plus, il est extrêmement difficile de remplir l'intégralité des critères ouvrant droit à un départ anticipé à la retraite (*maximum 2 ans*).

Engager le combat contre la « réforme » MACRON

- L'âge pivot à 64 ans comme le maintien d'une durée de cotisation (43 ans à terme avec la réforme Hollande/Touraine) revient à repousser l'âge de départ en retraite : « le système universel incitera au prolongement de l'activité » (rapport Delevoye).
- Ce système universel, ce n'est plus vraiment un système de retraite. C'est un système pour diminuer les pensions et dissuader de partir en retraite. C'est si vrai que Delevoye présente comme une grande avancée de son système la possibilité ouverte aux retraités de travailler à temps partiel pour compléter leur maigre pension... tout en cotisant pour leur retraite !
- Macron veut reculer l'âge de départ alors que, selon le Conseil d'Orientation des Retraites :
 - **47% des travailleurs faisant valoir leur droit à la retraite ne sont déjà plus en emploi (chômage, invalidité, ...).**
 - **48% des retraités ayant liquidé leur pension en 2015 sont partis avant l'âge de 62 ans (21 février 2019, document n°7).**
 - L'âge moyen de départ en retraite est de 62,7 ans et non 63,4 ans comme l'indique le rapport Delevoye qui omet opportunément de prendre en compte les départs anticipés.
 - L'âge moyen de cessation d'activité est inférieur à 60 ans (59.3 ans en 2008).
- L'âge pivot augmentera en fonction de l'espérance de vie, mais :
 - **L'espérance de vie en bonne santé stagne depuis 10 ans (64,1 ans pour les femmes et 62,7 pour les hommes) : c'est la garantie de travailler en mauvaise santé et de ne pouvoir profiter de sa retraite en bonne santé.**
 - Les gains d'espérance de vie sont moins importants pour les ouvriers et les employés que pour les cadres, le dispositif est donc inégalitaire.
- Le gouvernement veut stabiliser les dépenses de retraite, voire les diminuer, alors que le nombre de retraités va augmenter :

C'est la garantie d'une baisse des pensions pour TOUS.

- Une règle d'or de non-déficit sur 5 ans qui peut entraîner une forte baisse du niveau des retraites en cas de choc majeur comme la crise financière de 2008.
 - ⇒ Des règles qui « pourront évoluer en fonction du contexte (...) dès lors que l'objectif d'équilibre du système est rempli »
- Le rapport Delevoye dit que « le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors ». Les simulations contenues dans le rapport du Haut-Commissaire à la réforme des retraites sont par conséquent fausses, en plus d'avoir été trafiquées¹.
- Un dispositif qui va favoriser le développement des retraites par capitalisation (plafond de cotisations plus bas que le plafond actuel) :
 - « Les employeurs et les salariés qui le souhaitent pourront compléter le niveau de retraite par la mise en place de dispositifs collectifs d'épargne retraite »
 - ...et qui va réduire drastiquement le niveau des pensions.

¹ <http://www.leparisien.fr/economie/retraites/polemique-autour-de-la-presentations-de-la-reforme-des-retraites-24-07-2019-8123070.php>

- Une « *gouvernance* » aux mains de l'Etat : « *la place de l'Etat (...) dans la maîtrise des conséquences de cette politique sur la trajectoire des finances publiques* ».
- Un système plus redistributif ?
 - Les écarts de pensions seront en théorie moins importants du fait de relèvement du minimum garanti et du plafonnement des pensions les plus élevées (à 3 fois le Plafond de la Sécurité Sociale).
 - Mais c'est un **nivellement par le bas** (pas de hausse des dépenses de retraite dans le PIB) et les plus riches prendront une retraite par capitalisation en complément.
 - Surtout, la prétendue réduction de ces écarts ne garantit en rien un niveau de pension suffisant pour la majorité des retraités dont une part importante ne sera pas propriétaire de son logement et qui ne disposera pas des moyens de financer certaines dépenses (EHPAD par exemple). C'est même exactement l'inverse !

Lu dans la presse :

-326€ par mois : en partant à la retraite à 62 ans, un salarié touchant un salaire brut de 1975€ percevrait une pension de 1481 € (*régime général + complémentaire, sur la base du taux moyen de remplacement de 75 % retenu en 2015 par la Drees*) contre 1039 € avec le nouveau système. En partant à 64 ans, il perdrait 326€ par mois (*source Mediapart*).

-478€ par mois pour un enseignant : il existe près d'un million d'enseignants en France. Pas un seul n'apparaît cependant dans les simulations du rapport Delevoye. Pour cause, l'hémorragie sera particulièrement grave pour ce qui les concerne, car ils touchent peu de primes...

Au demeurant, pour les autres catégories de fonctionnaires, la prise en compte des primes ne compensera pas la perte du calcul sur les 6 derniers mois. Leur rémunération nette baissera également fortement, puisque toutes leurs primes seront soumises à cotisation (*source France Info*).

-247€ par mois pour un cadre : un salarié du privé payé au SMIC perdrait 122€ de pension par mois avec le nouveau système. Un salarié touchant 1,5 fois le SMIC perdrait quant à lui mensuellement 184€. Un cadre disposant d'un salaire annuel brut de 40 524 € perdrait 247€ par mois (*source Capital*).



En Belgique, le gouvernement a dû abandonner son projet de réforme des retraites par points suite aux mobilisations et aux grèves des travailleurs, avec leurs organisations syndicales. La preuve est faite : on peut les faire reculer !

Nous ne négocierons pas les réglages d'un système qui pulvérise nos régimes de retraites !

**TOUS ENSEMBLE POUR LE RETRAIT
DU PROJET DE RÉFORME
MACRON/DELEVOYE !**



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
Case 421 – 263 rue de Paris
93514 Montreuil Cédex
Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42