

Réforme retraite



La méthode : « En marche »

- La création d'un « **haut commissaire** » - Jean Paul Delevoye
- **Un projet de réforme** déjà construit :
 - ▶ une **réforme systémique** et non plus *paramétrique*
 - ▶ un **système unique**
 - ▶ **en points** et non plus en annuités.
- Une réforme ouvertement **politique**
- Un **simulacre de consultation**
- Calendrier :
 - Avril à juillet 2018 – 1^{er} phase de concertation, 6 réunions bilatérales
 - 10 octobre 2018 – « multilatérale » bilan de la 1^{ère} phase de concertation
 - Novembre 2018 à janvier 2019 – 2^{ème} phase de concertation, 6 bilatérales
 - Janvier – février 2019 – « multilatérales »



Le système actuel – Sa genèse ordonnance du 19 octobre 1945

- *L'article 63 de l'ordonnance du 19 octobre 1945 instaure le régime général de retraites fondé sur la répartition.*
- les [cotisations](#) basées sur les revenus professionnels des [travailleurs en activité](#) servent au paiement des pensions des retraités « au même moment ».
- Les ordonnances de 1945 : le régime général a pour but d'atteindre le meilleur taux de remplacement pour tous les travailleurs.
- *« Le problème de la rentrée des fonctionnaires dans la sécurité sociale se pose très simplement. Il s'agit d'accorder aux fonctionnaires les avantages de la sécurité sociale dont ils étaient privés sans leur retirer aucun des avantages de leur statut. C'est net et sans bavure. Aucun des avantages acquis n'est ni ne peut être menacé. »* Henri Raynaud au CCN de Janvier 1947.
- Multiplicité de différents systèmes maintenus du fait de leurs spécificités.



Les réformes paramétriques

- **Depuis plus de 30 ans, les attaques contre les retraites n'ont pas arrêté :**
 - **1987** : Loi Seguin.
 - **1993** : Réforme Balladur.
 - **1995** : Retrait du projet de « régime universel ». Les régimes spéciaux gardent leurs particularités.
 - **2003** : Réforme Fillon
 - **2010** : Réforme Woerth
 - **2013** : Réforme Hollande



Conséquences de ces réformes

- Allongement de la durée d'activité, recul de l'âge de départ, attaques contre le salaire de base, et depuis 2013, gel des retraites et des pensions.
- Conséquences catastrophiques sur le montant des retraites et modification des paramètres de calcul.

Malgré ces réformes :

- les retraités français bénéficient, encore, d'un taux de remplacement de 74% contre 63% pour les autres pays de l'OCDE.
- le système de retraite porte encore la marque de ses origines.

C'est avec cela que veut rompre le gouvernement Macron.



Génèse de cette réforme

- Les travaux de Piketty-Bozio
- La revendication CFDT (mai 2008)
- Les demandes conjointes du PS (2010), de l'UMP-LR (2013)
- La position du Medef
- Les références européennes (Suède, Allemagne notamment)
- Article loi Sarkozy : on va étudier le système à point



Système par répartition, plusieurs régimes...

Système par répartition : Les cotisations de tous les actifs de l'année N sont collectées et globalisées pour financer toutes les pensions de l'année N. La démarche est collective et ouvre des possibilités d'aménagement de solidarités dans la distribution des pensions.

36 régimes différents :

- Régimes non salariés
- Régime général
- Service des retraites de l'Etat
- Caisse nationale de retraite des collectivités locales
- Régimes spéciaux

Le régime universel voulu par Ambroise Croizat n'a pu aboutir en 1945 :

- Refus du patronat d'aligner les paramètres sur ceux existants déjà dans le secteur public
- Refus des non-salariés de cotiser à la même hauteur que les salariés.



La réforme : Un système unique...

- Un système « **unique** » : fin des 36 régimes et des régimes complémentaires
- Un rapprochement des régimes de non-salariés avec la CNAV.
- Même si les régimes et les règles sont multiples le taux de remplacement reste globalement le même (75%).
- Remise en question du statut des fonctionnaires et du financement par l'Etat de leurs retraites.

Ce sera un « **système public** », quid de la sécurité sociale ?

Maintien d'un « **système par répartition** », comment ?



Le taux de remplacement – système Actuel

Système à prestations définies, niveau de pension garanti au moment du départ à la retraite

- **Pour les fonctionnaires** : Calcul sur les 6 derniers mois de salaires pour les fonctionnaires

- **Pour le secteur privé** : La pension de base représente 50% du salaire moyen des 25 meilleures années + régimes complémentaires (AGRIC/ARRCO, fusion en 2019)

Périodes prises en compte pour la retraite

- périodes cotisées : Salaires, prestations familiales (AVPF)

- périodes assimilées : Maladie, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, chômage, invalidité, service militaire...

Taux de remplacement global = 75 %



Taux de remplacement (1)- La réforme

Système à cotisations définies, niveau de pension imprévisible et baisse inéluctable

« 1 euro versé pour cotisation ouvrira droit aux mêmes droits, quels que soient votre secteur, votre catégorie, votre statut ». Le taux de cotisation est fixée à 28%, sauf pour les non salariés;

Qui va financer les 28% ?

La pension va dépendre des salaires de **toute la carrière. Ceci implique les années avec des salaires plus bas = baisse de la pension** (pénalise les plus précaires, les femmes...)

Quelle prise en compte des périodes de maladie, invalidité, chômage... ?

La pension va ensuite dépendre du **prix d'achat du point** et de **la valeur du point au moment du départ** à la retraite. Cette valeur du point va quant à elle dépendre de la conjoncture économique et démographique.



Taux de remplacement (2) – la réforme

« Le nouveau système sera construit dans le respect des grands équilibres financiers actuels. »

« Le fonctionnement du système universel de retraites devra assurer sa solidité, sa stabilité et sa viabilité sur le long terme. »

- **Valeur du point** : doit permettre au **système de s'auto équilibrer** en fonction de la conjoncture économique et démographique.
- **Niveau de pension** : déconnecté du salaire, devient une **variable d'ajustement économique**.

Conséquence de ce système :

- **Montant des pensions ne pourra être connu au moment du départ à la retraite.**
- **Baisse des pensions irrémédiable (exemple Allemand, Suédois...)**

Compensation de la perte de pension : **Capitalisation = financiarisation dangereuse de l'économie**, le complément de pension dépendra de l'évolution de l'action de l'entreprise (krach...).

Le projet du gouvernement de **loi PACTE** (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) encourage le recours à des produits financiers dans l'entreprise.



L'âge de départ – système actuel

Age légal de départ à la retraite :

- Dans le public :
 - 62 ans pour les sédentaires
 - 60 ou 57 ans pour les agents classés service actif
- Dans le privé :
 - Avant 62 ans = carrière longue, handicap, pénibilité
 - 62 ans si taux plein (ex : Né en 1957 = 166 trimestres, Né en 1973 = 172 trimestres).
 - 67 ans âge automatique du taux plein



L'Age de départ – La réforme

- « *Il y aura toujours un âge légal de la retraite à partir duquel on pourra liquider ses droits. Il restera fixé à 62 ans* ».
- L'âge de départ à la retraite est maintenu à 62 ans.
- Cela ne donne aucun droit et ne veut plus rien dire dans un système où il n'y a plus de notion de carrière.
- Au fil du temps, compte tenu de la baisse de la valeur du point, les salariés seront obligés de partir de plus en plus tard, pour avoir une retraite « satisfaisante ».



Une retraite solidaire

- Un(e) salarié (e) qui remplit la condition du nombre d'annuités mais dont les salaires ont été extrêmement faibles bénéficie du « **minimum contributif** »
- Les **périodes** de chômage, maladie, maternité, invalidité, accident de travail, service militaire sont **Assimilées** à des périodes travaillées.
- Les femmes bénéficient d'une **majoration** de durée d'assurance correspondant à 8 trimestres par enfant (dès le premier) dans le régime général
- Les parents de 3 enfants bénéficient d'une majoration de **10%** de leur pension
- L'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF)
- L'allocation solidarité personnes âgées (ASPA)



La réforme : quelles solidarités ?

« Bâtir un système de retraite sur une solidarité renforcée »

-Des points seront accordés pour chaque enfant, dès le premier enfant, afin de compenser les impacts, sur la carrière des parents, de l'arrivée ou de l'éducation de l'enfant.

- Des points seront accordés pour prendre en compte les interruptions d'activité liées aux aléas de carrière ou de vie (chômage, maladie, invalidité, etc.) ainsi que la maternité.

En ce qui concerne les enfants = effet d'annonce !!! La majoration des 8 trimestres par enfant est déjà accordée dès le premier.

A quel niveau seront maintenus ou renforcés ces droits ? Qui prendra en charge ?

Souhaits depuis longtemps des organisations patronales, veulent que ces éléments de solidarité relèvent du budget de l'Etat.

Exemple Allemand : règles drastiques d'attribution des points.

L'ASPA répond à une logique de minimum social qui répond à un objectif précis : il sert de filet de sécurité et de minimum vital pour les personnes âgées en situation de forte précarité.



Les départs anticipés – handicap, pénibilité...

- **Retraite anticipée pour les travailleurs handicapés**
- **Retraite anticipée avec des points pour pénibilité**
- **Retraite anticipée pour incapacité permanente**
- **Retraite pour invalidité ou inaptitude au travail**
- **Retraite anticipée pour carrière longue**



Les départs anticipés – la réforme

- *Le système universel permettra de prendre en compte les spécificités de certaines situations (carrières longues, métiers pénibles ou dangereux, handicap...) dès lors qu'elles reposent sur des différences objectives : elles seront examinées dans le cadre de la concertation.*

Que signifie « différences objectives » ? Qui va évaluer ? Qui va financer ?



La pension de réversion – Le système actuel

- **La pension de reversion**

droit indirect qui permet au conjoint ou ex-conjoint d'une personne retraitée qui décède de percevoir une partie de sa pension de retraite même si ce conjoint ou ex-conjoint n'est pas à la retraite.

Pour le secteur privé

- **Retraite de base** : 54 % de la pension du conjoint décédé et son attribution se fait sous certaines conditions .

- **Retraites complémentaires** : 60 % de la retraite complémentaire du conjoint décédé, sans condition de ressources.

Pour la Fonction publique : 50 % de la pension de retraite de base dont il bénéficiait ou dont il aurait pu bénéficier sans condition d'âge ou de ressources.



La pension de réversion – La réforme

« Des pensions de réversion garantiront le niveau de vie des veuves et des veufs après le décès du conjoint ».

- Que signifie « niveau de vie » ?
- Sera-t-elle soumise à une condition de revenus ?
- La réversion sera-t-elle limitée au conjoint marié ?
- Il n'est pas fait mention du taux de réversion. Dans ce qui est « laissé entendre », elle serait modulable en fonction des revenus et aurait pour seul objet de **maintenir un minimum vital**.
- Exemple Delevoye : Un couple dans lequel l'homme gagne 2000 euros et la femme 4000 pour un revenu total de 6000 euros. Si l'on maintient 50% de ce revenu, soit 3000 euros, et que le mari meurt, sa femme pourrait ne pas toucher de réversion puisqu'elle a déjà plus que ces 50%. A l'inverse, le veuf pourrait toucher 1000 euros pour atteindre ces 50%. Dans l'hypothèse d'un remariage avec un revenu reconstitué, le veuf ou la veuve pourrait même perdre son droit à réversion.



La transition

- Elle va concerner les actifs qui ont déjà acquis des droits au titre des régimes actuels et qui achèveront leur carrière dans le cadre du nouveau système.
- Trois options pour l'instant envisagées :
 - les droits du passé sont convertis dans le nouveau système, selon les règles des anciens régimes.
 - Les droits du passé ne sont pas convertis et deux pensions sont calculées en parallèle
 - Pendant un période donnée (par exemple 5 ans), les droits sont calculés en combinant les deux systèmes
- Ceux qui seront à moins de 5 ans de l'âge de départ à la retraite lors de l'adoption de la loi ne seront pas concernés.
- Transition très coûteuse et complexe



Le système actuel permet :

- Une redistribution et des solidarités entre générations et au sein d'une même génération
- Un niveau de vie sans décrochage important avec celui des actifs.
- Un taux de pauvreté chez les retraités peu élevé (le taux de pauvreté chez les retraités en 2016 était de 7,4 % contre 14% pour l'ensemble de la population.
- Réduction des inégalités de la vie active



Les objectifs de la réforme

- Passer ouvertement à la cotisation définie et la prestation non définie
- Remise en question du système re-distributif
- Une solidarité séparée de la cotisation et sans doute financée par l'impôt ;
- Une place dégagée pour un étage de capitalisation ;
- Un mécanisme d'équilibrage automatique des comptes
- Une suppression de toute forme de démocratie sociale
- Mise en œuvre des injonctions européennes (Traité sur la solidarité, la coordination et la gouvernance TSCG 2012)
- Baisser la part des retraites dans le PIB
- Baisser les pensions de retraite
- Déconnecter la pension de retraite du salaire et du travail



Les revendications CGT

- **Retrait du projet**
- **Garantir la possibilité de départ à 60 ans**
- **Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète**
- **Élever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète**
- **Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non pas sur les prix**
- **Permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité, développer la prévention, aménager les fins de carrière**
- **Quelle que soit la réforme envisagée, le système de retraite doit être construit sur les mêmes principes et les mêmes valeurs qu'après 1945 :
une retraite solidaire pour une société solidaire, qui maintient le niveau de vie et qui réduit les inégalités**

