



Retraites 2013

Une réforme des retraites en 2013

- Elle avait été annoncée lors de la conférence sociale de juillet 2012.
- Selon le gouvernement, c'est la situation financière des régimes et la nécessité de rendre plus juste le système qui justifient une nouvelle réforme.

Une nouvelle réforme régressive ?

- Le cahier des charges remis à la Commission pour l'avenir des retraites n'augure pas un changement d'orientations.
 - L'équilibre financier des régimes apparaît toujours comme la préoccupation principale.
 - L'idée selon laquelle « on doit travailler plus longtemps puisqu'on vit plus longtemps » est réaffirmée.

Une nouvelle réforme régressive ?

- Cette réforme s'inscrit bien dans la continuité des précédentes.
- Pas de remise en cause du recul de l'âge (pas de rétablissement des 60 et 65 ans).
- Les scénarios qui seront présentés porteront vraisemblablement sur :
 - Un nouvel allongement de la durée de cotisation.
 - La désindexation des pensions (à l'instar des complémentaires Arrco Agirc).
 - Un mode de pilotage assurant l'équilibre financier de manière pérenne, dispensant de nouvelles réformes à court terme.

Notre stratégie

- Cette réforme ne part pas des attentes et des préoccupations des salariés et des retraités.
- Il faut faire en sorte de les replacer au centre du débat et faire valoir nos propositions.
- Le tout dans une dynamique de mobilisations.

Bataille des idées

- Ce qui sous-tend la future réforme (comme les précédentes) c'est :
 - Le postulat d'un « coût du travail » trop élevé grevant la compétitivité des entreprises.
 - La nécessité de réduire les dépenses publiques.
 - Le besoin d'un mécanisme d'équilibrage du financement des régimes en jouant globalement sur les prestations (pensions), les cotisations étant figées (pour ne pas renchérir le « coût du travail ») = cotisations définies.
 - Cela entraînerait inmanquablement une baisse des pensions, liée notamment à l'accroissement du nombre de retraités.

Cohérence revendicative

- Même un système de retraite idéal ne pourrait pas distribuer de bonnes pensions avec :
 - Des salaires toujours plus bas.
 - Un chômage et une précarité orientés durablement à la hausse.
 - Des conditions de travail de plus en plus dégradées.
- La bataille pour les retraites porte donc sur l'ensemble de ces enjeux.

Les attentes et préoccupations

- Elles tournent principalement autour de 2 questions :
 - A quel âge pourrais-je partir (préoccupation forte des actifs) ?
 - Avec quel niveau de pension (préoccupation partagée par les actifs et les retraités) ?

A quel âge pourrais-je partir ?

- La dernière enquête portant sur les motivations de départ à la retraite (Drees, Cor, Cnav, DSS) indique un âge moyen idéal de départ à 60,2 ans (question posée aux retraités partis entre juillet 2010 et juin 2011).
- Ce qui nous remonte montre un attachement toujours très présent à la retraite à 60 ans.
- L'attente est forte d'une reconnaissance de la pénibilité permettant de partir bien avant 60 ans.
- Cela conforte l'exigence du retour à la retraite à 60 ans et la possibilité de départs anticipés si pénibilité.

Avec quel niveau de pension ?

- L'exigence porte sur le maintien du niveau de vie et donc sur une pension proche du salaire d'activité.
- Seule une logique dite de prestations définies permet d'afficher et de garantir un niveau de pension en rapport avec le salaire d'activité.
- C'est ce que porte la CGT avec les 75 % (minimum) de taux de remplacement.

L'important, c'est le résultat

- Dans la perspective d'une nouvelle réforme, il nous faut considérer que le plus important en matière de retraite, c'est le résultat, c'est-à-dire le niveau de pension.
- Du côté gouvernemental comme du côté patronal, on s'évertue à brouiller les cartes (« équité », « complexité », « lisibilité » ...) pour esquiver la question principale du niveau de pension.
- Ce qui inquiète pourtant les salariés comme les retraités, c'est bien le niveau de pension (80 % se disent inquiets en avril 2013 – Ipsos).

Réaffirmer le choix de la répartition...

- Le système français fonctionne à plus de 95 % en répartition.
- Cela signifie :
 - que les cotisations du moment financent les retraites du moment,
 - ces cotisations sont constitutives des futurs droits à retraite.
- Ce principe solidarise les générations.
- Il est par construction plus collectif.

... solidaire et à prestations définies

- Bien que tous par répartition, les différents régimes constituant le système français sont plus ou moins solidaires.
 - La solidarité permet de corriger (partiellement) un certain nombre d'inégalités au premier rang desquelles celles entre les femmes et les hommes. Les écarts de pensions qui restent très importants le seraient encore davantage sans cette solidarité.
- La répartition ne garantit pas à elle seule le niveau de pension.
- La solidarité intergénérationnelle ne perdure que si les générations les plus jeunes acquièrent la certitude qu'elles bénéficieront à leur tour de bonnes retraites.
- **Il nous faut donc promouvoir la répartition solidaire à prestations définies.**

Le résultat des luttes passées

- Malgré diverses dispositions pour accroître la part occupée par la capitalisation, cette part plafonne (4 % du total des cotisations et 2,3 % des prestations retraites). Pour rappel, le FMI, la Banque mondiale, l'OCDE, la Commission européenne... préconisent une augmentation de la capitalisation dans tous les pays.
- Les solidarités dans les régimes ont fait l'objet de nombreuses attaques, mais elles sont toujours en place et réduisent les inégalités avec une certaine efficacité.
- Cela permet de nuancer l'appréciation que nous devons porter sur ces luttes et leur efficacité.
- Ce constat est clairement à mettre à l'actif des luttes passées, principalement impulsées par la CGT. Rappelons au passage que la CGT est la seule organisation qui conteste la capitalisation sous toutes ses formes.
- La CGT est également la seule organisation qui considère que les solidarités sont partie intégrante du système de retraite, et qu'à ce titre, elles doivent être financées principalement par les cotisations sociales.

De 1945 aux années 80...

- Jusqu'aux années 80, les règles de constitution des droits et de revalorisation des pensions ont progressé de manière favorable.
- Les retraités ont vu leur situation s'améliorer.
- Élément particulièrement emblématique, la pauvreté a considérablement baissé dans la population des personnes de plus de 65 ans (35 % en 70, 10 % fin des années 90).

Dynamique régressive à partir des années 80...

- Réformes (1993, 2003, 2008, 2010), accords paritaires, lois de financement de la Sécurité sociale (LFSS) ont ensuite participé d'une régression généralisée des droits à retraite.
- Il en résulte une baisse relative du niveau de pension (pour un même salaire et une même carrière).
- Par ailleurs, les pensions « liquidées » sont revalorisées à un niveau inférieur au salaire moyen. Il en résulte un décrochage de la pension par rapport au salaire.

Dynamique régressive à partir des années 80...

- La réforme de 2003 instaure une règle « divine » : augmentation automatique de la durée d'assurance en lien avec l'allongement de l'espérance de vie à 60 ans (2/3 pour le travail, 1/3 pour la retraite) pour tous. Ex : pour un gain d'espérance de vie de 3 ans, on doit travailler 2 ans de plus.
- Pour mémoire, l'augmentation de l'espérance de vie n'est pas apparue dans les années 90. De 1946 à la fin des années 80, le gain d'espérance de vie à 60 ans était de 4 ans pour les hommes, 5 pour les femmes. Dans une dynamique de progrès social, cela n'a pas empêché le passage d'une retraite à taux plein de 65 à 60 ans en 1982. On veut aujourd'hui inverser le sens de l'histoire...
- Cette règle est toujours en vigueur et permet aujourd'hui d'annoncer tranquillement 44 ans $\frac{3}{4}$ de cotisations pour la génération née en 2000...

De dégradation en dégradation...

- Ces réformes, accords, LFSS... n'ont rien réglé.
- Les principaux régimes sont toujours en situation de déficit.
- La seule solution, c'est d'augmenter durablement les ressources.

Des effets différés...

- Réformes, accords, LFSS ont en commun de produire leur plein effet de manière différée.
- Exemple de l'allongement de la durée d'assurance : ceux qui prennent aujourd'hui leur retraite ont fréquemment des durées d'activités longues car ils ont souvent commencé à travailler très tôt : ils ne sont donc que modérément affectés par l'augmentation de la durée d'assurance. Ce ne sera évidemment pas le cas pour les plus jeunes.
- Des effets qui sont souvent masqués : exemple de « l'effet de noria » : la pension moyenne augmente parce que les femmes retraitées qui décèdent ont souvent de très petites pensions et sont remplacées par des jeunes retraitées qui ont beaucoup plus souvent des carrières plus longues, voire complètes, et donc de meilleures pensions.

Public - privé :

Malgré des modes d'acquisitions de droits et des formules de calcul différents entre public et privé, les niveaux de pensions sont sensiblement égaux pour des salaires et des carrières comparables.

Public – privé :

	Salariés du privé non cadres	Salariés du privé cadres	Agents statutaires du public	Agents contractuels du public
Régime de base	Cnav ou MSA	Cnav ou MSA	NON	Cnav
Assiette de cotisations	< <u>pss*</u> primes comprises	< <u>pss</u> primes comprises	NON	< <u>pss</u> primes comprises
Régime intégré	NON	NON	Régimes des pensions de l'Etat ou CNRACL	NON
Assiette de cotisations	NON	NON	Traitement indiciaire brut (ce qui exclue les primes)	NON
Régime complémentaire	Arrco	Arrco et Agirc	NON	<u>Ircantec</u>
Assiette de cotisations	2 tranches <ul style="list-style-type: none"> • < PSS • PSS à 3 PSS 	3 tranches <ul style="list-style-type: none"> • <PSS = Arrco • PSS à 4 PSS Agirc • 4 PSS à 8 PSS Agirc 	NON	2 tranches <ul style="list-style-type: none"> • <PSS • PSS à 8 PSS
Capitalisation	En fonction entreprise ou branche (obligatoire et/ou facultatif)	En fonction entreprise ou branche (obligatoire et/ou facultatif)	ERAFP (obligatoire) <u>Prefon-Retraite...</u> (facultatif)	

*PSS : *plafond de la sécurité sociale*

Public – privé :

- Formule de calcul identique
- $P = \text{Salaire de référence} \times \text{Taux de liquidation} \times \text{coefficient de proratisation}$
 - Dans le privé, le salaire de référence est le salaire annuel moyen des 25 meilleures années 😞, primes comprises 😊.
 - Dans le public, salaire des 6 derniers mois 😊, hors primes 😞.
 - Dans le privé, la durée est déterminée par une valeur, 200 heures de smic = 1 trimestre 😊.
 - Dans le public, la durée correspond à la durée d'activité 😞.

Projet gouvernemental

- Pas de réforme systémique.
- Une nouvelle révision des paramètres.
- Attention :
 - évolutions paramétriques à gogo = réforme systémique.
- Passage des prestations définies aux cotisations définies (l'équilibre s'opère en faisant varier les pensions).
- Dissociation des droits contributifs et non contributifs pour différencier les financements :
 - droits contributifs = cotisations,
 - droits non contributifs = impôts.
- Le but (toujours inavoué) : la baisse des pensions.

Rien à attendre de bon...

- ✓ Les mêmes causes produisant les mêmes effets, il n'y a rien à attendre de bon des mesures portées par ce gouvernement.
- ✓ Augmenter la durée d'assurance ne s'est pas traduit par un recul significatif de l'âge de départ en retraite.
 - ✓ La raison essentielle en est le niveau de dégradation élevée de la situation de l'emploi.
 - ✓ Moins de 2 salariés sur 3 sont en emploi au moment du passage à la retraite.

Le véritable objectif...

- L'objectif demeure la baisse des pensions et toutes les mesures qui sont annoncées vont dans cette même direction.
- C'est le seul moyen d'équilibrer les financements si on considère qu'il n'est pas possible d'augmenter les ressources.
- Tel n'est pas le point de vue de la CGT...

Nos propositions

- Elles sont en phase avec les attentes des salariés et des retraités.
- Elles peuvent être financées.
- Elles sont réalistes et pragmatiques.

Propositions CGT : les droits

- Taux de remplacement 75 % minimum pour une carrière complète.
- Pas de pension inférieure au SMIC (revendiqué par la CGT) pour une carrière complète.
- Ouverture du droit à retraite à 60 ans pour tous.
- Départ anticipé avec pension complète dans le cadre de la reconnaissance de la pénibilité.
- Validation des années d'études.
- Validation des périodes de précarité subie.
- Indexation pensions et salaires portés au compte sur salaire moyen.
- Retour aux 10 meilleures années pour la détermination du salaire annuel moyen du privé.
- Renforcement des mesures solidaires, notamment celles qui concourent à corriger les inégalités femmes-hommes.

Propositions CGT : le financement

- Toutes nos propositions ont pour effet de générer des emplois et donc des cotisations.
 - Suppression des exonérations et instauration de la double modulation des cotisations dites « patronales » (≈10 Mds)
 - Élargissement de l'assiette de cotisations à l'épargne salariale (intéressement, participation...) et aux primes pour les fonctionnaires (≈10 Mds)
 - Mise à contribution des revenus financiers des entreprises (≈20 Mds).
 - Augmentation en tant que de besoin des cotisations (en priorité les cotisations dites « patronales »).

Propositions CGT : le financement

- Naturellement, conquérir de l'emploi pérenne, bien rémunéré avec de bonnes conditions de travail est un passage obligé pour financer durablement une protection sociale de haut niveau.
- Exemple : le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes apporterait un solde positif de 5 milliards d'€ dès 2015 et près de 10 milliards d'€ en 2020.

Propositions CGT : coordination et solidarité

- La CGT propose la mise en place d'une maison commune des régimes de retraite afin de coordonner et de solidariser les régimes.
 - Socle commun de droits et de garanties (nivellement par le haut) tout en tenant compte des particularités attachées à chaque régime et de la nécessité de maintenir des modes différents d'acquisition et de restitution des droits.
 - Harmonisation par le haut des droits solidaires (minima, droits familiaux et conjugaux, précarité, handicap...).
 - Traitement de la question des polypensionnés.
 - Pilotage des compensations entre régimes.
 - Délibération réservée à des représentants des salariés élus.



ANNEXES

Quelques chiffres

- Nombre de retraités : 16,4 millions dont 15,3 millions de droits directs
- Pension moyenne (droits directs) : 1245 €
- Femmes (droits directs) : 879 €
- Hommes (droits directs) : 1657 €
- Niveau de vie médian des retraités inférieur de 7% au niveau de vie médian des actifs en 2006.
- Financement des retraites 2011 :
 - 66 % cotisations
 - 18 % impôts et taxes (dont CSG), transferts autres branches...
 - 16 % Subventions publiques pour équilibrer certains régimes.
- Montant total des pensions : 271 Milliards d'€.
- Rapports démographiques (20 à 59 ans/+de 60 ans) :
 - 2006 : 2,5
 - 2040 : 1,5 ?
- 2020 : Besoin de financement : 20 Milliards d'€ ? (= 1 % de PIB)
- 2040 : Besoin de financement : entre 0,2 % et 2,4 % de PIB
- 2060 : Excédent de 0,5 % à besoin de financement de 2,7 %

Quelques chiffres

- Rapports démographiques (20 à 59 ans/+de 60 ans) :
 - 2006 : 2,5
 - 2040 : 1,5 ?
- 2020 : Besoin de financement : 20 Milliards d'€ ? (\approx 1 % de PIB)
- 2040 : Besoin de financement : entre 0,2 % et 2,4 % de PIB
- 2060 : Excédent de 0,5 % à besoin de financement de 2,7 %
- Ages moyens de départ en 2011 :
 - Privé : 62 ans
 - Public : 56,6 ans
 - Public hors services actifs, militaires, parents de 3 enfants... : 61,4 ans
- En 2010, moins d'un salarié du privé en emploi avant le départ en retraite.

Minima de pensions

- 46 % des départs en retraite du régime général – montant en 2013 : 7 547,96 € par an (628,99 € par mois).
- 28 % des départs dans les fonctions publiques hospitalières et territoriale.
- 8 % des départs pour la fonction publique d'État.
- Allocation solidarité personnes âgées (ex minimum vieillesse) : 572 619 personnes au 31/12/2011 : 9 447,21 € par an (787,26 € par mois) pour une personne seule.

Évolution comparée prix salaires pensions

Évolution en moyenne annuelle de 1992 à 2013

(sources : loi de finances 2013 – Cnav)

Pensions **+ 40,29 %**

(régime de base)

Plafond de la SS **+ 68,54 %**

Prix **+ 37,33 %**

(Insee en moyenne annuelle)

Salaire moyen brut **+ 66,41 %**

(entreprises non financières non agricoles)