

CGT
CHU
CLERMONT-FERRAND

Réforme des retraites



Un choix de société

L'article 63, de l'ordonnance du 19 octobre 1945 instaure le régime général de retraites fondé sur la répartition.

«La retraite ne soit plus l'antichambre de la mort, mais une nouvelle étape de la vie».

Les réformes paramétriques

Depuis plus de 30 ans, les attaques contre les retraites n'ont pas arrêté:

•**1987 : Loi Seguin** : Impose que les pensions de retraites soient revalorisées sur l'inflation et non plus sur l'évolution du salaire moyen.

•**1993 : Réforme Balladur** : passage de 37,5 ans à 40 ans de durée d'assurance pour les salariés du privé, passage des 10 aux 25 meilleures années pour le calcul de la pension.

•**1995 : Réforme Juppé** : retrait du projet de «régime universel». Les régimes spéciaux gardent leurs particularités grâce aux mobilisations.

•**2003 : Réforme Fillon** : allongement progressif de la durée de cotisation jusqu'à 41,5 ans. Application de la décote et des règles du régime général au régime de la fonction publique

•**2010: Réforme Woerth** : repousse l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 62 ans, voire 67 ans pour ceux n'ayant pas atteint les 41,5 annuités

•**2013 : Réforme Hollande** : augmentation de la durée d'assurance jusqu'à 43 ans pour la génération de 1973

Contexte de la réforme

Le taux de pauvreté des retraités, en France, avec **6,3% chez les 65-74 ans** et **9,5% chez les 75 ans**, est un des taux le moins élevé en Europe et reste bien en dessous du taux de pauvreté de la population générale 13,3% dont 19,8%.

- 74% de taux de remplacement moyen contre 63% dans l'OCDE.
- Les Français vivent 5 ans de plus à la retraite que dans les autres pays européens
- Malgré toutes ces attaques, le système, hérité des conquêtes sociales et instauré en 1945, reste un des systèmes qui permet aux retraités de ne pas connaître la grande pauvreté.

«Il permet de garantir à nos retraités un niveau de vie satisfaisant, tant en comparaison du reste de la population française qu'au regard de la situation qui existe chez nos voisins européens (...) il est aujourd'hui proche de l'équilibre financier». JP Delevoye



Alors pourquoi cette réforme ?

Contexte de la réforme : Une réforme politique et idéologique

- **En finir avec les régimes spéciaux** de retraite et plus généralement, le **statut des fonctionnaires** ainsi que des cheminots, des électriciens gaziers...

- Ne plus augmenter la part des retraites dans le PIB, fixée à 14% afin de répondre aux exigences européennes.

- Satisfaire aux **exigences patronales** comme avait pu le dire en 2007 Denis Kessler «*La liste des réformes ? C'est simple, prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952, sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance*».

- Atteignant **314 milliards d'euros en 2017**(DRESS2019), c'est presque le budget de l'Etat qui échappe aux places financières. Cette réforme ouvre le champ de la **capitalisation** avec tous les risques que ça comporte pour les futurs retraités.

- **Entre 1960 et 2015, la part des plus de 65 ans est passée de 11,6% à 18,6% de la population totale (+ 8 points). Dans le même temps, la part du PIB consacrée aux pensions a augmenté de 9 points (de 5% à 14%).**
- **Selon les scénarios du gouvernement, d'ici 2050, la part des plus de 65 ans devrait encore augmenter de 7,5 points, mais la part du PIB consacrée aux retraites ne devrait pas bouger (ou baisser).**

- *L'ajustement du système se fera essentiellement par la diminution des pensions, et secondairement par un report de l'âge effectif de la retraite.*

Michael Zemmour – Économiste - blog Alternatives économiques – 8 novembre 2018

1^{ère} grande rupture avec le système actuel

Prestations définies :

Le niveau de pension est défini. Le niveau de cotisations s'adapte pour assurer les engagements pris. Le taux de remplacement (rapport entre pension et salaire) est garanti. Les droits sont définis par des règles et non la conjoncture économique du pays.
Système actuel.

Cotisations définies :

Les cotisations sont fixées (la part consacrée aux pensions) et c'est le niveau de pension qui doit s'adapter à l'équilibre du système. Il n'y a aucune garantie ni visibilité sur le montant qui sera perçu. **Réforme : Système à points, comptes notionnels, système à rendement défini à points...**



2ème grande rupture avec le système actuel

Système redistributif

Les mécanismes de solidarité dans le système actuel sont des dispositifs qui prennent en compte les aléas de carrière ou de vie qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité.

Système actuel : Les solidarités sont au cœur du système.

Système contributif

« **Un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé...** ». Les pensions perçues par une personne pendant sa retraite doivent être proportionnelles à la somme actualisée de l'ensemble des cotisations versées au cours de sa carrière. Principe d'épargne salariale. **Réforme : Les solidarités sont sorties du système.**



Une réforme systémique

Cette réforme n'est pas une réforme de plus de notre système de retraite mais la fin des 42 régimes (régime général, complémentaires, spéciaux et régimes de la fonction publique).

- Même si les régimes et les règles de calcul sont multiples, le taux de remplacement reste globalement le même pour une carrière complète (entre 70 et 75%).
- Remise en question du statut des fonctionnaires et du financement par l'Etat de leurs retraites.
- Choix d'un système à rendement défini (nom donné par le COR en 2010 à partir des travaux de Bozio et Piketty).
- «plus de justice et d'équité» = nécessité d'un mode de calcul unique.
- Système par répartition.

Système actuel Taux de remplacement

Système par répartition

Calcul de la pension

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

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

2 types de 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...

Le Taux de remplacement global pour une carrière complète = 70 à 75 %

La réforme : Baisse programmée des pensions

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

La pension va dépendre du **prix d'achat du point** (1 point = 10 €) et de la **valeur du point (0,55 €)** au moment du départ.

100 € cotisés = 10 points = 5€ de pension.

Une valeur du point qui va dépendre de la conjoncture économique et démographique.

Système sous pilotage automatique dans le but de l'équilibre du système –principe de la «règle d'or»

Un système à rendement défini à points très proche des comptes notionnels avec la prise en compte de l'espérance de vie.

Niveau de pension : instable, imprévisible, déconnecté du salaire, devient une **variable d'ajustement économique et surtout irréductiblement en baisse** (entre 20% et 25% en début de réforme).

Dans tous les systèmes à points qui ont été mis en place en Europe, le niveau de pension a baissé (Suède, Allemagne...)

Ouverture à la capitalisation –Loi PACTE

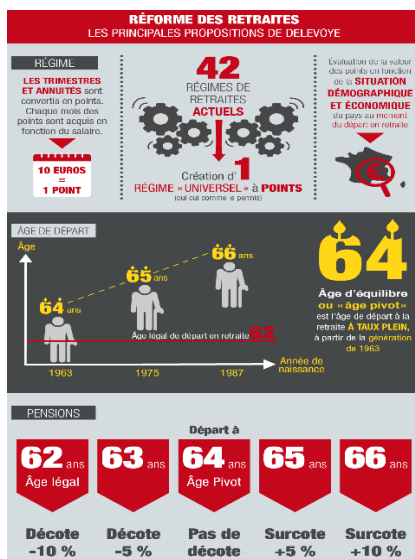
Maintien de l'indexation de la pension de retraite sur l'inflation.

C'est la paupérisation programmée des retraités

Système actuel : L'âge de départ

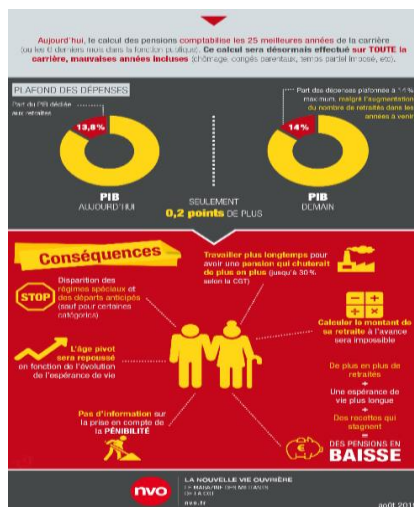
- Dans le public :
 - 62 ans pour les sédentaires
 - 60 ans, 57 ans, 52 ans pour les agents classés en service actif

- Dans le privé :
 - Avant 62 ans = départs anticipés
 - 62 ans si taux plein (ex : né en 1957 = 166 trimestres, né en 1973 = 172 trimestres.)
 - 67 ans âge automatique du taux plein



La réforme : Allongement de l'âge de départ à la retraite.

« Dans un système à points, la notion de durée disparaît. C'est votre nombre de points qui vous permet un arbitrage personnel : j'ai assez de points, ma retraite me paraît suffisante, donc je pars. A l'inverse, je n'ai pas assez de points, je reste. » J.P. Delevoye



- L'âge de départ à la retraite est maintenu à 62 ans.
- **Age pivot**, d'équilibre, âge du taux plein, durée de carrière
- Cela ne donne aucun droit et ne veut plus rien dire dans un système où il n'y a **plus de durée de carrière**.
- Au fil du temps, compte tenu de la **baisse de la valeur du point** et la **prise en compte de l'espérance de vie** les salariés seront obligés de partir de plus en plus tard.
- Système très inégalitaire car il ne tient pas compte des différences d'espérance de vie selon les métiers.
- **+ 50 % des salariés ne sont plus en emploi aujourd'hui à 62 ans.**
- Le cumul emploi/retraite est encouragé !

Systeme actuel : Une retraite solidaire.

Prise en compte des **aléas de carrière ou de vie** qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité.

- Périodes assimilées (maternité, chômage, maladie, invalidité...)

- Droits familiaux/pension de réversion
- Départs anticipés
- Minimum de pension

16,3% du montant des retraites de droit direct sont liés aux solidarités.

93% des retraités ont été concernés par au moins un de ces dispositifs, ce qui est considérable.

Ces dispositifs font partie intégrante du système actuel.

La réforme : Quelles solidarités ?

Selon JP Delevoye :

«*Bâtir un système de retraite sur une solidarité renforcée*», «*Pas de points gratuits*»

Les solidarités sont donc exclues du système !

Création d'un **Fonds solidarité vieillesse universel** géré indépendamment et financé essentiellement par les ressources fiscales, par les transferts de la branche chômage et de la branche famille.

Périodes assimilées :

Système actuel :

Les périodes de :

- **maternité,**
- **maladie,**
- **accidents de travail,**
- **maladies professionnelles,**
- **invalidité,**
- **chômage indemnisé ou pas** selon les règles sont compris comme trimestres assimilés.

La réforme :

- **Maternité:** des points seront donnés dès le 1^{er} jour d'arrêt sur la base du revenu de l'année précédente
- **Maladie:** idem mais à partir de 30 jours d'arrêt
- **AT/MP:** rien n'est dit sur les périodes assimilées
- **Invalidité :** disparition du dispositif de la fonction publique tandis que dans le privé des points seront acquis sur la base du salaire moyen des 10 meilleures années.
- **Chômage:** points donnés sur la base des indemnités perçues.

Les droits familiaux :

Système actuel :

- **Majoration pour Durée d'Assurance (MDA):** 8 trimestres dans le privé par enfant. 2 trimestres par enfant dans le public.
- **AVPF** (Assurance Vieillesse des Parents au Foyer) : validation de trimestres auprès de la CNAV
- **Majoration de Pension pour Enfants** : 10% pour chaque parent à partir de 3 enfants.

La réforme :

- **MDA:** supprimé
- **AVPF:** droits calculés sur 60% du SMIC durant les trois premières années
- **Majoration de pension:** bonification de 5% pour l'un des deux



Départs anticipés :

Systeme actuel :

- **Retraite anticipée pour les travailleurs handicapés** (possibilité départ à 55 ans selon certains critères)
- **Retraite anticipée avec des points pour pénibilité** (possibilité départ anticipé à 52, 57 ou 60 ans dans la fonction publique et régimes spéciaux -Pour le privé compte professionnel de prévention anciennement pénibilité)
- **Retraite anticipée pour incapacité permanente** (départ dès 60 ans selon certains critères)
- **Retraite pour invalidité ou inaptitude au travail** (départ dès 62 ans sans décote)
- **Retraite anticipée pour carrière longue** (départ possible avant 62 ans sous certaines conditions).

La réforme :

- **Handicap:** départ possible entre 55 ans et 59 ans. Des points seront attribués en fonction de la durée de travail en situation de handicap
- **Invalidité:** Les dispositifs de la fonction publique et des régimes spéciaux disparaissent. Dans le privé, le départ à l'âge du taux plein disparaît.
- **Incapacité/Invalidité liée au service :** même critères que dans le service actuel départ à 60 ans maintenu «en bénéficiant du taux à rendement de l'âge du taux plein». (5,5 % à 64 ans)
- **Pénibilité:** compte professionnel de prévention C2P pour tous
- **Carrière longue :** départ possible à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans avec une valeur du point au taux plein de 5,5% à 64 ans.

La gouvernance et la transition :

La gouvernance :

- Création d'une caisse nationale dès l'adoption de la loi avec un CA de 26 membres sous la coupe du parlement. Dès 2025 disparition de toutes les caisses nationales (CNAV, AGIRC/ARRCO...)
- Création d'une assemblée générale
- Dès 2030 disparitions des caisses locales (CARSAT, CICAVAL...) pour de nouvelles caisses uniques

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.
- 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.
- Une photographie des droits relatifs à la carrière effectuée sera réalisée au 31 décembre et les droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système

Pourquoi faut-il exiger le retrait de cette réforme ?

- **Fin d'un système qui garantisse des droits**
- **Baisse des pensions pour tous**
- **Système individualiste**
- **Fin des solidarités**

- **Incitation à la capitalisation**
- **Paupérisation des retraités**
- **Fin de la sécurité sociale et de notre modèle social**
- **Projet de régression sociale sans précédent**
- **Recul de l'âge de départ pour tous**

Les revendications CGT :

- Retrait du projet Macron/Delevoye
- Maintien et Amélioration du système actuel
- Départ à 60 ans
- Assurer un niveau de pension d'au moins 75% du revenu net d'activité pour une carrière complète (pension calculée sur la base des 10 meilleures années)
- Élever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète (base des 10 meilleures années)
- Permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité, développer la prévention, aménager les fins de carrière
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non pas sur les prix.



GM/CMP : 51.864 / 51.865 ; NHE : 50.400 ; L. Michel : 50.803

cgt@chu-clermontferrand.fr