The header features a row of stylized flowers in shades of pink and red. On the left, there is a logo consisting of overlapping colored squares (blue, red, yellow) and a black crosshair. On the right, there is a logo for 'UGICT' and 'cgt' with a map of France.

Pour présenter ce diaporama
nous mettons à votre disposition un réseau national
de « correspondants retraite » rompus à cet exercice
Pour établir le contact, envoyer un mail à :
jl.baudry.retraite@neuf.fr



D'aujourd'hui à 2050 ...

Quels droits à retraite ?

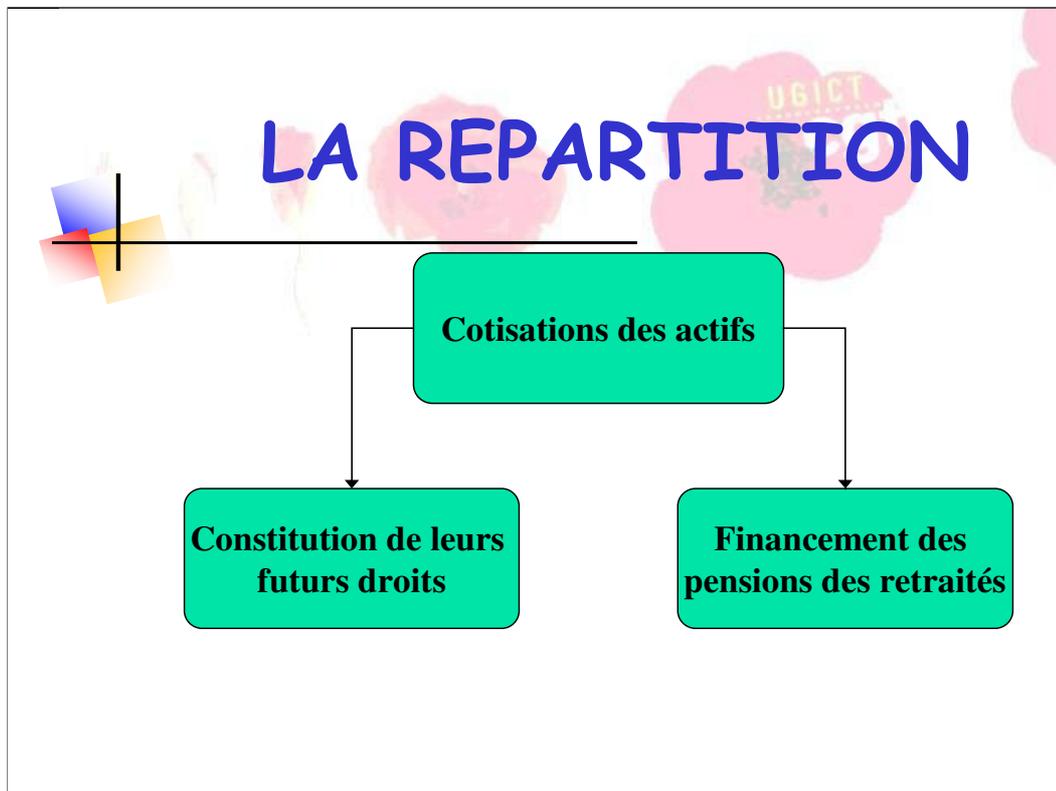
A quel âge ?

Pour quel niveau de vie ?



Le système de retraite français repose sur le principe de la REPARTITION

D'abord quelques mots sur notre système de retraite. Il s'agit d'un système qui fonctionne selon le principe de la répartition et qui a été mis en place en 1945, au sortir donc de la seconde guerre mondiale.



Dans un système de retraite par répartition, dès lors qu'on exerce une activité, on cotise obligatoirement pour la retraite. Les cotisations versées au régime dont on dépend servent à la fois à financer les pensions de ceux qui sont déjà en retraite et à se constituer ses propres droits à retraite future, droits que l'on fera valoir le moment venu.

Ces droits sont garantis **collectivement**, **solidairement** et aujourd'hui **juridiquement** aussi bien en France (arrêt de la Cour de Cassation de novembre 1999 dans le procès AGIRC gagné par l'UGICT-CGT) qu'au plan européen (jurisprudence constante de la Cour de Justice de la Communauté européenne).



LA REPARTITION

- C'est la **solidarité** entre les **générations**
- C'est la **solidarité** entre les **individus**
- C'est la **solidarité** entre les **professions**

- C'est la **sécurité** en matière de retraite, comme d'ailleurs en matière de santé, pour chacun des individus appartenant à une même société, assurée et garantie par l'ensemble des individus composant cette société.

Solidarité entre les générations :

Chaque génération finance la retraite de la génération précédente, sa propre retraite étant ensuite financée par la génération suivante. C'est ce que l'on appelle « le contrat intergénérationnel ».

Ce financement est assuré collectivement par des cotisations obligatoires sur les salaires. Il repose donc sur l'ensemble de la richesse créée chaque année dans le pays, ce qui en garantit la pérennité dans le temps.

Un régime de retraite fonctionnant en capitalisation peut toujours faire faillite : c'est en particulier le cas de tous les fonds de pension. Pour qu'un système de retraite fonctionnant en répartition fasse faillite, il faut que le pays tout entier soit en situation de faillite.

Solidarité entre les individus :

Toute carrière professionnelle comporte évidemment des risques d'aléas : périodes d'inactivité forcées pour cause de chômage, de maladie, de maternité, d'invalidité ou même d'éducation des enfants.

En répartition, ces périodes ouvrent des droits à retraite au même titre que les périodes d'activité, ce qui n'est absolument pas le cas en capitalisation.

Solidarité entre professions :

Les métiers se transforment, évoluent, certains disparaissent et sont remplacés par d'autres. Certains régimes professionnels peuvent alors se trouver en difficulté, le nombre de retraités percevant une pension finissant par dépasser le nombre d'actifs cotisant. **En répartition, la compensation démographique** entre les différents régimes existant garantit que, quoi qu'il arrive les droits à retraite seront honorés et les pensions payées jusqu'à leur terme. **Il n'existe évidemment rien de semblable en capitalisation.**

Ainsi aujourd'hui il n'y a pratiquement plus de mineurs en activité, donc cotisant. Il reste par contre de nombreux mineurs retraités, lesquels perçoivent normalement leurs pensions.



En 1945 ...

la France a donc choisi

LA REPARTITION

et mis en place au cours des QUATRE
décennies qui ont suivi **un système de
retraite d'une efficacité économique
et sociale sans précédent**



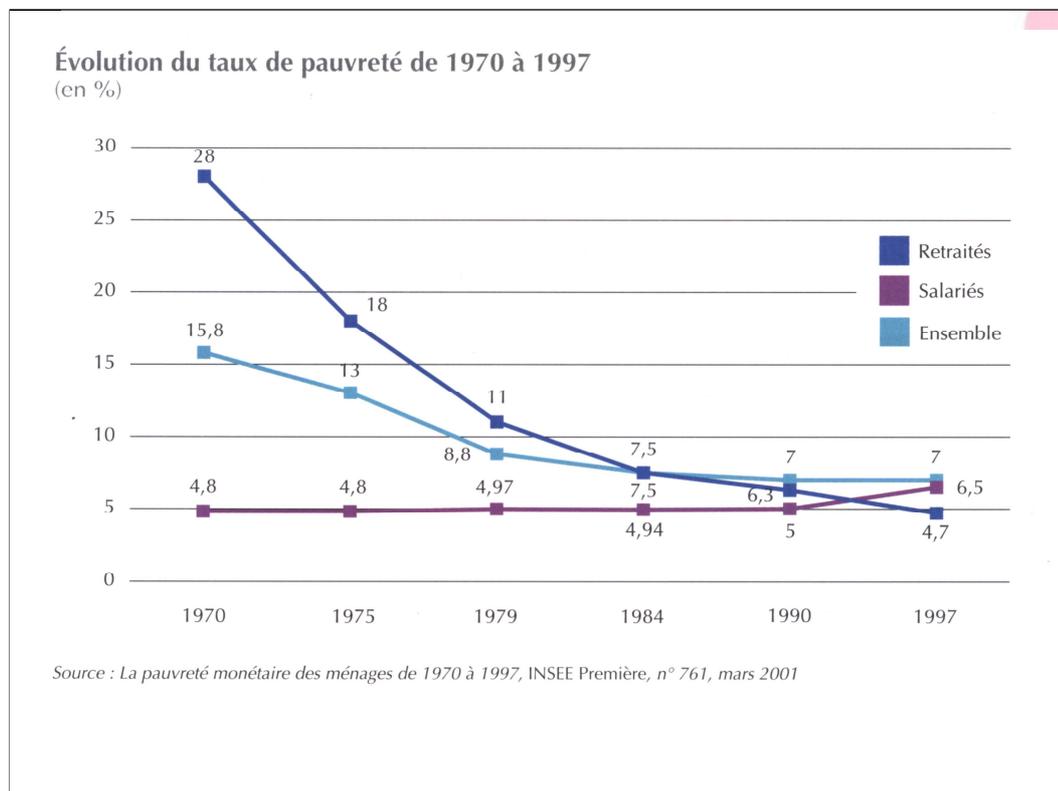
AU DEBUT DES ANNEES 1990

- **La retraite en France n'est plus synonyme de pauvreté**
- **La retraite cesse d'être un sujet de préoccupation notamment pour la population active**

Au début des années 1990 on peut donc dire que la réussite du système français de retraite par répartition est éclatante.

En premier lieu, la retraite n'est plus ce qu'elle avait été tout au long des siècles précédents, synonyme de pauvreté pour le plus grand nombre.

En second lieu, elle cesse d'être un sujet de préoccupation pour la grande majorité des salariés.



La retraite n'est plus synonyme de pauvreté.

On voit sur ce graphique que le taux de pauvreté parmi les retraités était de :

- 28 % en 1970 contre 4,8% parmi les salariés
- 4,7% en 1997 contre 6,5% parmi les salariés

De 1997 à 2004 on ne constate pas de modifications sensibles de ces différents taux de pauvreté.

Droit potentiel à retraite des salariés en France au début des années 90

- Age: **60 ans**
- Durée de cotisation : **37,5 années**
- Taux de remplacement du salaire par la pension de l'ordre de **75 %**
- Parité d'évolution du niveau vie des retraités avec celui des actifs

La retraite cesse d'être **un sujet de préoccupation notamment pour la population active** (voir diapo n° 6). En effet, on peut dire qu'aussi bien pour les salariés du secteur public que pour ceux du secteur privé, **le système de retraite par répartition français, mis en place à partir de 1945** dans notre pays, avait, au moins en moyenne, atteint au début des années 1990 les objectifs que lui avaient assignés ses créateurs : **il garantissait en effet à tout salarié entrant au début des années 90 en activité, un droit à retraite dès l'âge de 60 ans, avec pour une carrière complète – soit 37,5 années de cotisation – un taux de remplacement du salaire par la pension de l'ordre de 75 %**. Une fois la retraite liquidée, le salarié retraité avait de plus la garantie que son niveau de vie évoluerait durant toute la durée de sa retraite comme le niveau de vie moyen des salariés en activité :

- dans le secteur public, les pensions de retraite étaient revalorisées chaque année comme l'était le point indiciaire brut déterminant les traitements indiciaires bruts du secteur.

- dans le secteur privé, les pensions de retraite étaient revalorisées comme l'évolution constatée du salaire moyen brut de l'ensemble des salariés du privé.

- que s'est-il passé ensuite ? Eh bien, **ce système qu'il avait fallu près de quatre décennies pour mettre en place a été complètement remis en cause à partir de l'année 1993**.



De 1993 à aujourd'hui

- **1993** : loi BALLADUR
- **1996** : Accords AGIRC - ARRCO
- **2003** : loi FILLON et accords AGIRC - ARRCO
- **2008-2010** : vers une refonte totale de notre système de retraite

Nous allons voir qu'à compter de 1993 et de la loi BALLADUR, tout a été mis en œuvre pour que l'on revienne progressivement sur les acquis des quatre décennies précédentes en matière de retraite. On peut dire que le chemin parcouru de 1950 à 1990 l'a été à nouveau mais cette fois en sens inverse : c'est ce qui s'appelle faire tourner la roue de l'histoire à l'envers.

Et aujourd'hui le gouvernement, sa majorité et le MEDEF ont d'ores et déjà **pris la décision d'en finir une bonne fois pour toutes avec ces acquis en procédant à marche forcée dès 2010 à une refonte totale de notre système de retraite.**

La retraite des salariés du secteur privé

La loi BALLADUR de 1993 et la loi FILLON de 2003 complétées par les accords AGIRC / ARRCO de 1993, 1994, 1996 et de 2003 remettent en cause l'essentiel des acquis des salariés du secteur privé en matière de retraite.

- Les salariés du secteur privé relèvent tous pour leur retraite d'un régime de base de Sécurité sociale et d'un régime complémentaire de retraite ARRCO, auxquels ils cotisent et n'acquièrent donc de droit que sur la partie de leur salaire brut inférieure ou égale au plafond de la Sécurité sociale (2859 €/mois pour 2009).
- Ceux d'entre eux relevant, de par leur position dans les grilles de classification des CCN, de l'encadrement, cotisent en outre au régime AGIRC, créé en 1947 pour permettre à ces salariés de cotiser et donc d'acquérir des droits à retraite sur la part de leur salaire excédant le plafond de la Sécurité sociale (tranche B), part non couverte par les deux premiers régimes (*). Ces régimes complémentaires ARRCO et AGIRC relèvent de CCN de droit privé et donc d'accords paritaires. La réforme BALLADUR comme la loi FILLON ne concerne donc que les régimes de base.

(*) *Les salariés non-cadres dont le salaire brut dépasse le plafond de la Sécurité sociale cotisent eux aussi en tranche B mais à l'ARRCO depuis 1999.*

La retraite des salariés du secteur privé

La loi BALLADUR de 1993

- **Fait passer la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite « à taux plein » de 150 trimestres en 1993 à 160 trimestres en 2003 à raison d'un trimestre de plus chaque année**

La durée de cotisation, tous régimes de base confondus, exigible pour l'obtention du « taux plein » est augmentée d'un trimestre par an à compter du 1er janvier 1994 et jusqu'au 1er janvier 2003 inclus. **Elle passe donc de 150 trimestres (37,5 années) au 1^{er} janvier 1993 à 160 trimestres (40 années) au 1^{er} janvier 2003.**

Lorsqu'un salarié ne peut justifier entre 60 et 65 ans de la durée de cotisation « tous régimes de base public / privé confondus » requise pour l'obtention du taux plein, sa retraite est liquidée à un « taux réduit » : elle subit donc un « abattement » et cet abattement est proportionnel au nombre de trimestres manquant – soit par rapport à l'âge de 65 ans – soit par rapport au nombre de trimestres de cotisation exigé pour l'obtention du taux plein (on prend le plus petit de ces deux nombres).

La retraite des salariés du secteur privé

La loi FILLON de 2003

- Pose le principe d'un allongement automatique de la durée de cotisation ouvrant droit à retraite à taux plein en fonction de l'allongement de l'espérance de vie

La loi FILLON de 2003, quant à elle, pose **le principe d'un partage désormais des gains d'espérance de vie entre durée de cotisation exigible pour l'obtention du taux plein (2/3) et durée de retraite (1/3).**

La retraite des salariés du secteur privé

La loi FILLON de 2003

- Programme d'ores et déjà l'augmentation à raison d'un trimestre par an à compter de 2009 et jusqu'en 2012 au moins de la durée de cotisation. De **160 trimestres en 2008**, celle-ci passe à **164 trimestres en 2012** et sans doute à **166 ou 167 trimestres en 2020**.

La durée de cotisation, **tous régimes de base confondus, exigible pour l'obtention du taux plein** est ainsi passée de :

- 160 trimestres au 1^{er} janvier 2008 à
- 161 trimestres au 1^{er} janvier 2009

Elle passera à :

- 162 trimestres au 1^{er} janvier 2010
- 163 trimestres au 1^{er} janvier 2011
- 164 trimestres au 1^{er} janvier 2012

Et il est prévu qu'elle passe ensuite à 166 ou 167 trimestres à compter de 2020.

La retraite des salariés du secteur privé

La loi FILLON de 2003

- *Aligne à compter de 2008 les conditions d'ouverture du droit à retraite dans la fonction publique sur celles en vigueur dans le secteur privé*

- La loi BALLADUR ne concernait que les salariés du secteur privé. La loi FILLON concerne à la fois les salariés du secteur privé et ceux du secteur public.
- Jusqu'en 2003, aucune durée de cotisation « tous régimes de base public privé confondus » n'était exigible dans le secteur public pour l'obtention du « taux plein ». A partir de 2020, les conditions d'ouverture et de liquidation des droits à retraite seront en tous points identiques dans les deux secteurs.

La retraite des salariés du secteur privé

- En application des lois BALLADUR et FILLON, « les salaires portés au compte » et servant au calcul de la pension sont dorénavant indexés sur les prix
- Le nombre des « meilleures années » prises en compte pour le calcul du SAM passe de 10 en 1993 à 25 en 2008.

La pension de base de Sécurité sociale d'un salarié ayant effectué toute sa carrière dans le secteur privé, liquidée à taux plein, vaut 50 % du salaire annuel moyen (SAM) de ses « meilleures années » de carrière. Pour obtenir ces meilleures années, avant la réforme BALLADUR, on revalorisait tous les salaires de carrière de l'intéressé - « les salaires portés au compte » - comme si chacun d'eux avait progressé comme le salaire moyen des salariés du secteur privé entre son année de perception et la dernière année d'activité du salarié. On les classait ensuite par ordre décroissant et on prenait la moyenne des dix meilleurs. La loi BALLADUR a décidé qu'à compter de l'année 1994, les salaires portés au compte ne seraient plus revalorisés en fonction de la progression du salaire moyen des salariés du secteur privé mais en fonction de l'augmentation des prix.

Elle a par ailleurs fait passer le nombre des meilleures années à prendre en compte de 10 en 1993 à 25 en 2008.

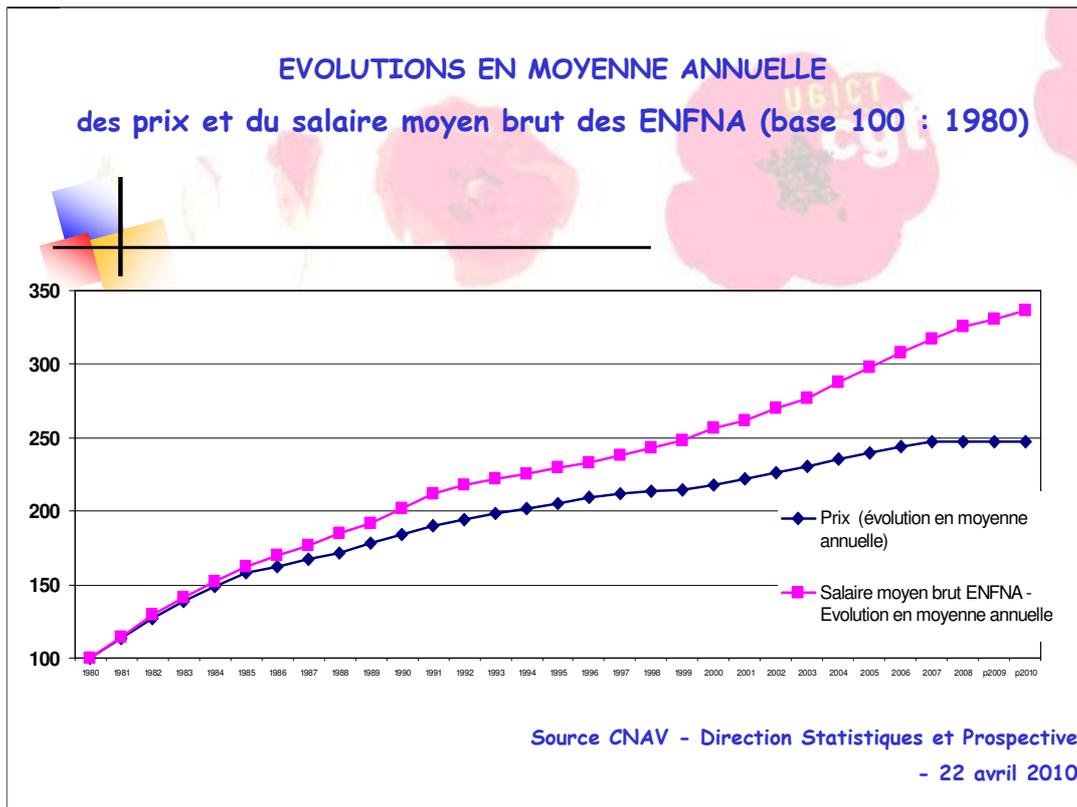
Ces changements induisent à terme **une baisse considérable du niveau relatif de la pension de retraite du régime de base de Sécurité sociale par rapport au salaire d'activité**. En effet :

- « Les salaires » (c'est-à-dire le **salaire moyen de l'ensemble des salariés du secteur privé**) augmentent toujours plus que « les prix » (mesurés par l'indice INSEE)
- La moyenne des vingt cinq « meilleurs » salaires de carrière sera toujours inférieure à la moyenne des « dix meilleurs ».

Il en résulte que **le montant d'un salaire porté au compte, revalorisé comme « les prix », sera presque toujours inférieur au montant de ce même salaire porté au compte, revalorisé comme « les salaires »**.

On peut chiffrer ces baisses de droit au moins pour un salarié dont le salaire soumis à cotisation dans le régime évoluerait bon an mal an et en moyenne tout au long de sa carrière comme le salaire moyen des salariés du secteur privé.

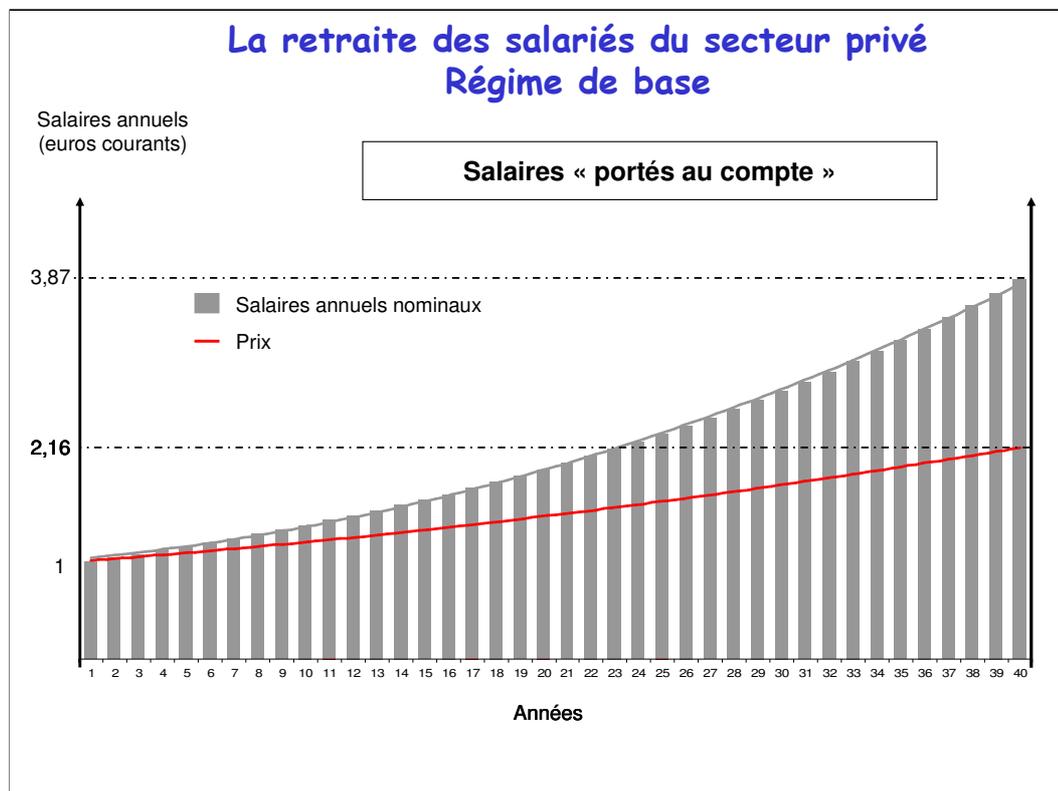
C'est le cas notamment pour les salariés, le plus souvent cadres diplômés, qui cotiseront toute leur carrière ou en tous cas au moins durant les vingt cinq dernières années de celle-ci, au plafond de la Sécurité sociale. Celui-ci évolue en effet comme le salaire moyen des salariés du secteur privé.



En ordonnées figurent des indices : le graphique signifie donc que pour un indice des prix et des salaires (des Entreprises Non Financières Non Agricoles dites ENFNA) de 100 en 1980, les prix sont multipliés 30 ans plus tard par 2,5 tandis que les salaires sont multipliés par 3,4.

C'est l'évolution du salaire brut des ENFNA qui détermine l'évolution du plafond de la Sécurité sociale. Ces entreprises rassemblent en effet l'immense majorité des salariés du secteur privé.

Les années 2009 et 2010 sont précédées d'un « p » car les valeurs associées résultent des prévisions des comptes de la nation 2009.



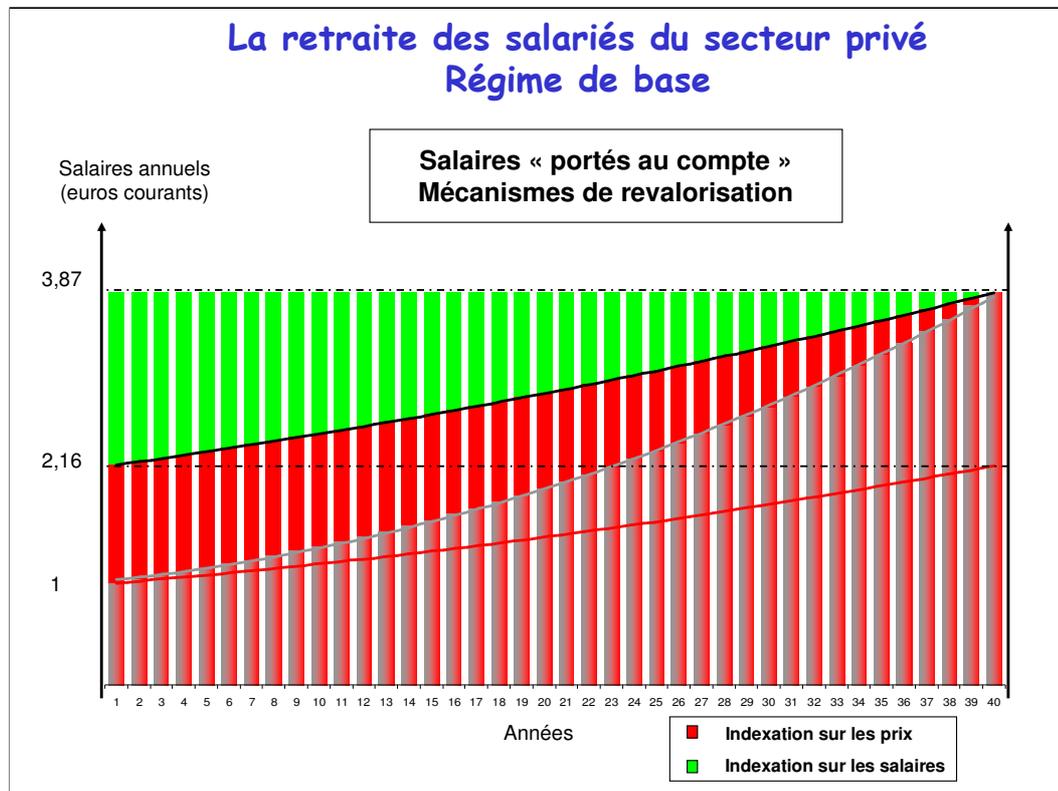
Sur le graphique on a représenté en gris la courbe des salaires d'un salarié entrant dans la vie active avec un salaire annuel brut soumis à cotisation dans le régime donné, ce salaire évoluant ensuite durant les 40 années de sa carrière à raison de 3,53% par an, les prix mesurés par l'indice des prix INSEE évoluant quant à eux à raison de 2% par an sur la même période, ce qui correspond à une augmentation théorique de pouvoir d'achat de 1,5% par an.

Nous nous sommes contentés, pour effectuer nos calculs, de prendre **l'hypothèse d'un accroissement de ce pouvoir d'achat de 1,5 % par an en moyenne** qui est l'hypothèse que retiennent les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO dans leurs projections à l'horizon 2050.

La courbe en rouge représente la courbe des salaires qui aurait été celle de ce salarié si son salaire de 1^{ère} année avait évolué comme les prix durant les 40 années de sa carrière, à raison donc de 2 % par an.

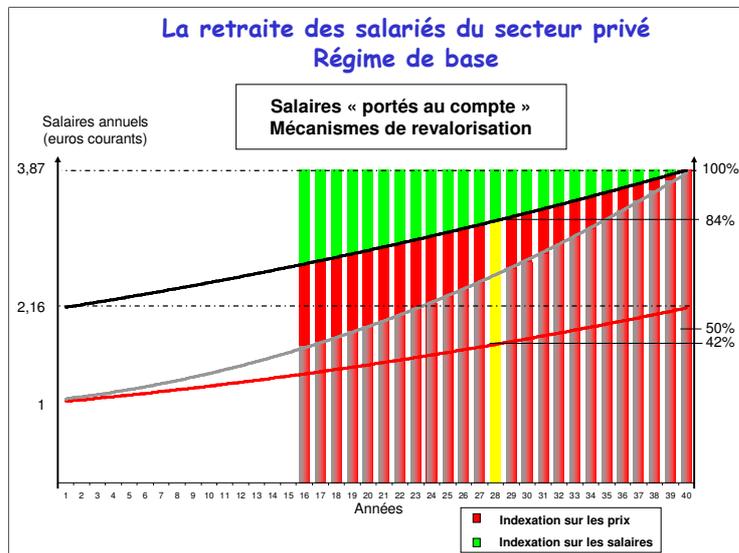
Au bout de 40 années, les prix auront été multipliés par 2,16 et le salaire par 3,87 en euros courants donc.

La retraite des salariés du secteur privé Régime de base



On a superposé sur ce graphique les salaires portés au compte revalorisés « comme les salaires » – en vert - et les salaires portés au compte « revalorisés comme les prix » - en rouge -.

On voit bien que les premiers – les verts – sont évidemment tous supérieurs aux seconds - les rouges -.



Mais la loi Balladur fait passer le nombre des meilleures années prises en compte pour le calcul du SAM de dix en 1993 à vingt-cinq en 2008.

Si on prend alors les vingt-cinq « meilleures » années, ce qui sera le cas dès 2008, années qui coïncident ici évidemment avec les vingt-cinq dernières, le SAM (salaire annuel moyen) auquel on va appliquer le taux de 50 % pour calculer le montant de la retraite liquidée à taux plein, salaire annuel moyen représenté en jaune sur le graphique, ne représentera plus que 84 % du dernier salaire d'activité. **Au lieu de percevoir 50 % de son dernier salaire d'activité, le salarié n'en percevra plus que 42 % : le montant de sa pension ne présentera plus, du fait de la loi Balladur et de sa pérennisation par la loi Fillon, que :**

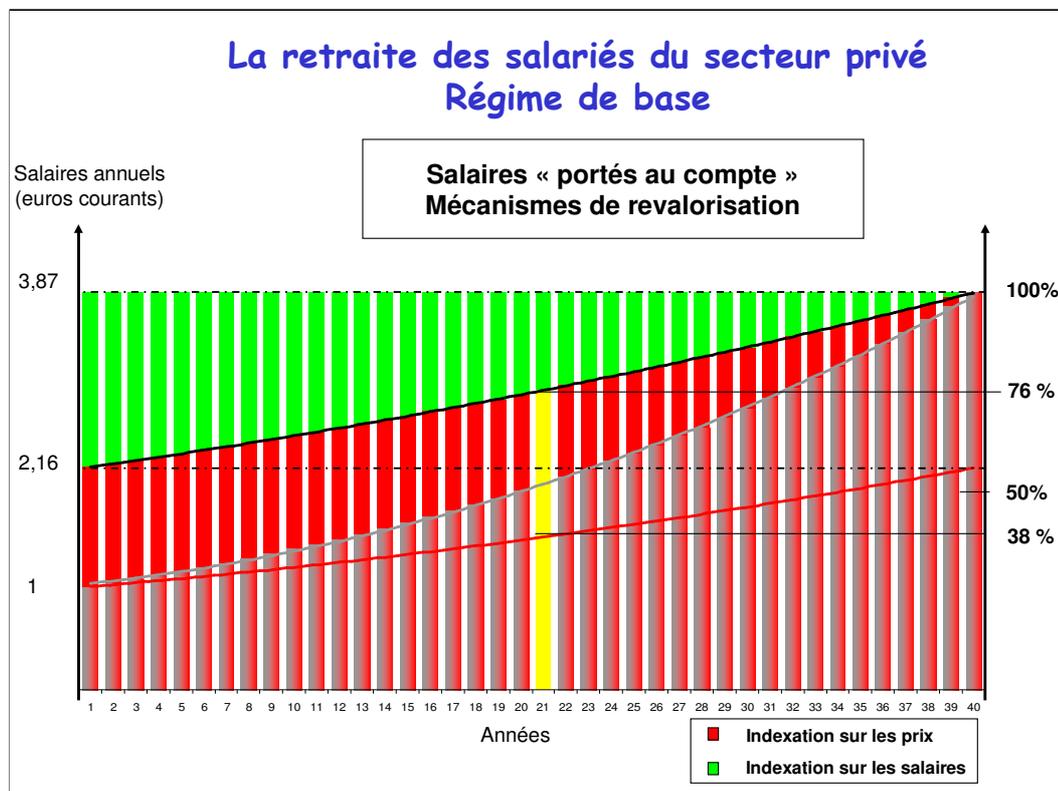
$$\frac{42\%}{50\%} \times 100 = 84\%$$

du montant qu'il aurait perçu en cas d'indexation des salaires portés au compte « sur les salaires », soit 16 % de moins.

On peut aussi apprécier cette perte en disant qu'avant les lois Balladur et Fillon, il aurait perçu une pension représentant

$$\frac{50\%}{42\%} \times 100 = 119,05\%$$

de la pension qu'il aura avec les lois Balladur et Fillon soit près de 20 % de plus.



Et pourquoi s'arrêter en si bon chemin ? Il est de plus en plus question aujourd'hui de calculer, au plus tard à compter de 2012, le SAM dans le régime de base de la Sécurité sociale, non plus en prenant la moyenne des vingt-cinq « meilleurs » salaires d'activité mais la moyenne de tous les salaires d'activité soumis à cotisation durant la carrière.

Si on fait le calcul de cette moyenne pour 40 années de carrière, on trouve que, cette fois, le SAM ne représenterait plus que 76 % du dernier salaire d'activité. Au lieu de percevoir 50 % de son dernier salaire d'activité, le salarié n'en percevra plus que 38%. Le montant de la pension serait alors diminué de 24 % par rapport à ce qu'il aurait été en application des règles en vigueur au début des années 90.

Il aurait eu donc dans ce cas une pension représentant

$$\frac{50\%}{38\%} \times 100 = 131,6\%$$

de ce qu'il percevra effectivement soit donc une pension supérieure de presque 32 %.

La retraite des salariés du secteur privé Régime de base

- Salarié de la génération 1948 faisant liquider sa retraite au 1^{er} janvier 2009 et ayant eu une carrière complète au plafond de la Sécurité sociale

$$P = 14\,617 \text{ €}$$

Soit 42,6 % (au lieu de 50 %) du plafond de la Sécurité sociale 2009 (34 308 €)

Source : CNAV-octobre 2008-

Les résultats que nous venons d'obtenir par des calculs purement théoriques sont entièrement corroborés par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) qui indique dans un document daté d'octobre 2008 qu'un salarié de la génération 1948 faisant liquider sa retraite au 1^{er} janvier 2009 et ayant eu une carrière complète au plafond de la Sécurité sociale percevra une pension annuelle brute de 14 617€ obtenue en prenant la moyenne de ses 25 meilleurs plafonds revalorisés pour le SAM auquel on applique le taux de 50 %, soit 42,6 % du plafond de la Sécurité sociale 2009 (34 308 €). Au lieu de 17 154 € de pension annuelle (50 % de 34 308 €) il n'en percevra plus que 14 617 € soit 2 537 € de moins.

Le taux de remplacement de 50 % n'est donc plus aujourd'hui qu'un taux apparent, un affichage, le taux réel de remplacement étant de l'ordre de 43 %. Si le taux de 50 % était un taux réel, il percevrait donc une pension supérieure de 17,4 % à celle qu'il percevra effectivement.

La retraite des salariés du secteur privé

Les retraites complémentaires

Les accords AGIRC et ARRCO

- de 1993, 1994, 1996 et 2003 ont réduit de manière **drastique** le niveau des droits à retraite complémentaire et donc le taux de remplacement du salaire par cette retraite

Les accords AGIRC – ARRCO signés à partir de 1993 par toutes les organisations syndicales à l'exception de la CGT ont fait baisser de manière drastique le niveau des droits à retraite complémentaire du même nom pour un même taux de cotisation.

Dans ces régimes qui sont des régimes par points le salarié acquiert chaque année des points de retraite dont le nombre s'obtient en divisant le montant annuel de ses cotisations au régime par le prix d'acquisition d'un point de retraite. Chacun des points de retraite acquis par le salarié lui ouvre un droit à pension d'un montant annuel égal à la valeur de service du point de retraite. Ainsi quand il fait valoir ses droits à retraite à taux plein, le montant annuel de sa pension s'obtiendra en multipliant le nombre total de points qu'il aura acquis durant sa carrière par la valeur « dite de service » du point de retraite l'année où sa retraite est liquidée et évoluera ensuite comme cette valeur de service du point.

Que représentera ce montant de pension par rapport à son salaire ?

La retraite des salariés du secteur privé

Les retraites complémentaires

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite ARRCO en 2009

$$T = 40 \times \frac{7,5\% \times 24\,000 \text{ €}}{17\,7748 \text{ €}} \times \frac{1\,1799 \text{ €}}{24\,000 \text{ €}} = 19,90 \%$$

Nombre d'années de cotisation

Nombre de points de retraite ARRCO acquis en une année

Valeur de service du point de retraite ARRCO en proportion du salaire

Dans cette formule,

- 24.000 euros représentent le salaire annuel brut soumis à cotisation dans le régime qui coïncide ici avec le salaire annuel brut du salarié,
- 7,5 % le taux de cotisation au régime ARRCO,
- 7,5 % x 24.000 euros le montant annuel de la cotisation qui, divisé par le prix d'acquisition du point de retraite ARRCO soit 17,7748 € pour 2009 donne le nombre de points de retraite acquis en une année. La valeur de service du point, soit 1,1799 €, divisée par 24.000 € représente le droit à retraite annuelle ouvert par chaque point de retraite ARRCO exprimé en proportion du salaire annuel.

« **Toutes choses égales par ailleurs** » c'est-à-dire si tout évolue, bon an, mal an, de la même manière, le salaire annuel brut soumis à cotisation dans le régime, le prix d'acquisition du point de retraite ARRCO et la valeur de service de ce point, alors, au taux de cotisation de 7,5 % et pour 40 années de cotisation au régime ARRCO, le taux de remplacement du salaire d'activité par la retraite ARRCO sera de 20 %. Dans la formule de calcul du taux de remplacement T du salaire annuel brut par la retraite annuelle brute, on voit qu'on multiplie par 24.000 € et qu'on divise ensuite par 24.000 €. On peut donc simplifier la formule en l'écrivant (diapo suivante) :

La retraite des salariés du secteur privé

Les retraites complémentaires

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite ARRCO en 2009

$$T = 40 \times 7,5\% \times \frac{1,1799 \text{ €}}{17,7748 \text{ €}} = 19,90\%$$

Nombre d'années de cotisation

Taux de cotisation

Rendement du régime ARRCO = 6,64 %

On appelle rendement d'un régime par points le rapport entre la valeur de service du point qui n'est autre que le montant annuel de pension ouvert dans le régime par chaque point de retraite acquis par le salarié et le prix d'acquisition de ce point.

Le taux de remplacement s'obtient donc dans l'hypothèse que nous avons faite où le salaire annuel brut soumis à cotisation dans le régime, le prix d'acquisition du point de retraite et la valeur de service de ce point évoluent de la même manière en multipliant le nombre d'années de cotisation par le taux de cotisation et par le rendement du régime.

La retraite des salariés du secteur privé

Les retraites complémentaires

Taux de remplacement moyen T du salaire par la retraite AGIRC en 2009

$$T = 40 \times 20,3\% \times \frac{0,4186 \text{ €}}{6,2005 \text{ €}} = 54,80\%$$

Nombre d'années de cotisation

Taux de cotisation

Rendement du régime AGIRC = 6,75 %

De la même manière, le taux de remplacement de la retraite AGIRC – tranche B – valeur 2009, s'obtient en multipliant le nombre d'années de cotisation, 40, par le taux de cotisation, 20,3 % et par le rendement AGIRC de 2009, 0,0675.

La retraite des salariés du secteur privé

Les retraites complémentaires

Années	Rendement		Taux de remplacement	
	ARRCO	AGIRC	ARRCO	AGIRC
1995	8,82 %	9,20 %	26,5 %	74,7 %
2000	7,06 %	7,15 %	21,2 %	58,1 %
2003	7,08 %	7,20 %	21,2 %	58,5 %
2009	6,64 %	6,75 %	19,9 %	54,8 %

L'accord AGIRC-ARRCO de 1996, conclu pour une durée de cinq ans, a **fait progresser le prix d'acquisition du point de retraite beaucoup plus vite que les salaires et la valeur de service du point beaucoup moins vite que ces salaires.**

Pour un même taux de cotisation, le salarié acquerrait donc moins de points qu'auparavant, chacun de ces points ayant moins de valeur en euros qu'auparavant.

On voit sur ce tableau qu'en application de cet accord AGIRC – ARRCO de 1996, les baisses drastiques de rendement des régimes AGIRC et ARRCO ont fait, pour une même durée et un même taux de cotisation, brutalement chuté le taux de remplacement des retraites ARRCO et AGIRC entre 1995 et 2000. Ce taux est en effet passé en 5 ans de près de 27 % à moins de 22 % à l'ARRCO et de près de 75 % à 58 % à l'AGIRC.

L'accord de 2003 indexait, lui, le prix d'acquisition du point de retraite sur les salaires et la valeur de service du point sur les prix : en conséquence, la valeur de service de chacun des points de retraite acquis par le salarié, qui représente le montant annuel de pension auquel ce point lui donne droit, ne suivait plus l'évolution du salaire moyen des salariés du secteur privé et donc diminuait au fil des ans par rapport à ce salaire.

Cette baisse du taux de remplacement s'est donc poursuivie entre 2003 et 2008 et continue encore aujourd'hui, l'accord de 2003 ayant été reconduit jusqu'à fin 2010.

La réforme des retraites de 2003

La loi FILLON de 2003

- **Indexe à titre quasi définitif les pensions liquidées sur les prix dans la fonction publique comme dans le secteur privé.**

Une fois la pension liquidée, son montant ne varie plus qu'en fonction des prix : le niveau de vie des salariés retraités ne suit plus en moyenne celui des salariés en activité.

Ce mode d'indexation occasionne des pertes de revenus considérables à terme pour les retraités et les marginalisera par rapport au reste de la population qui disposera alors d'un niveau de vie beaucoup plus élevé qu'eux.

En particulier, l'objectif, inscrit dans la loi Fillon, de porter à compter de 2008 le montant net de la pension correspondant au minimum contributif à 85 % du montant du SMIC net, doit être fortement relativisé dès lors qu'une telle pension indexée sur les prix ne représentera au bout de 20 ans qu'un peu moins de 64 % de ce même SMIC net et cela dans le meilleur des cas !

Un salarié payé au SMIC passera ainsi rapidement, le moment de la retraite venu, du statut de travailleur pauvre à celui de retraité misérable.

La réforme des retraites de 2003

La loi Fillon de 2003

- Met en place dans la fonction publique comme dans le secteur privé de véritables systèmes de retraite par capitalisation dont la vocation évidente est de se substituer à terme, en tout ou partie, à la répartition.

Or la caractéristique principale de tous ces systèmes est et a toujours été, **l'absence totale de garantie qu'ils sont susceptibles d'offrir en matière de droits futurs à pension.**

La réforme des retraites de 2003

La loi Fillon de 2003

- Met en place dans la fonction publique un véritable fonds de pension au demeurant obligatoire, ce qui est une première dans notre pays : le RAFP, Régime Additionnel de la Fonction Publique.

Le régime additionnel des fonctionnaires des fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, est un régime obligatoire par points, donc avec un prix d'acquisition et une valeur de service du point. **Il a été créé pour permettre aux fonctionnaires d'acquérir des droits à retraite sur la partie de leur salaire constituée par des primes jusqu'alors non soumises à cotisation et donc non prises en compte pour le calcul de leur pension de base.**

Ces primes, qui s'additionnent donc au traitement indiciaire brut du fonctionnaire, représentent en moyenne 20 % de ce traitement indiciaire brut mais peuvent représenter jusqu'à 40 % de celui-ci, comme c'est le cas pour les aides-soignants exerçant en milieu hospitalier.

La réforme des retraites de 2003

La loi Fillon de 2003

- Le RAFP n'est autre qu'un fonds de pension à cotisations définies : on y cotise « à l'aveugle » sans savoir du tout ce qu'on aura à la sortie.

Présenté comme un régime de retraite fonctionnant en répartition provisionnée, **le RAFP** est en réalité un fonds de pension où seul le montant de la cotisation est défini. Autrement dit **on y cotise à l'aveugle**. L'excédent des cotisations sur les droits à pension est placé chaque année sur les marchés financiers et la valeur du point dépend chaque année du montant des provisions ainsi constituées, comparé au montant des engagements de retraite à honorer pour le futur, de manière à garantir en permanence l'équilibre financier du régime à moyen et long terme. Autrement dit, **le régime ne garantit en aucun cas un niveau de retraite donné.**

La réforme des retraites de 2003

La loi FILLON de 2003

- Met en place dans le secteur privé des systèmes dits d'épargne-retraite qui fonctionnent selon la technique de la capitalisation: « on y cotise sans jamais savoir ce qu'on aura à la sortie ». Ce sont les PERE, les PERP et les PERCO.

PER : Plan d'épargne retraite d'entreprise.

PERP : Plan d'épargne retraite populaire.

PERCO : Plan d'épargne retraite collectif.

La caractéristique principale de tous ces systèmes est qu'ils **n'offrent aucune espèce de garantie en matière de droit à retraite et ne peuvent en aucun cas servir de substitut à la retraite par répartition obligatoire.**

La réforme des retraites de 2003

- La loi FILLON de 2003 constitue donc une première grande étape dans la réalisation d'un projet visant à substituer à terme la capitalisation à la répartition.
- Celle-ci n'assurerait plus alors qu'une simple pension de survie pour le secteur public comme pour le secteur privé

Complétée par l'accord sur les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO passé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO avec le MEDEF en novembre 2003, la loi FILLON de 2003

- prolonge en la durcissant considérablement la loi BALLADUR de 1993 pour les salariés du secteur privé
- impose pour les salariés du secteur public l'alignement de leurs conditions de départ sur celles des salariés du secteur privé
- et crée les conditions d'un développement rapide des systèmes d'épargne en vue de la retraite - c'est-à-dire de la capitalisation – tout au long des prochaines décennies.



Bilan de quinze années de réformes des retraites dans le secteur privé

Les effets des lois BALLADUR et FILLON et des accords AGIRC-ARRCO sur les droits à retraite dans le secteur privé sont d'ores et déjà sensibles pour les salariés qui partent en retraite aujourd'hui...

Bien que déjà sensibles pour tous, les effets ne se font cependant sentir que de manière très inégale au sein de la population salariée du secteur privé compte tenu des âges différents d'entrée dans la vie active, des carrières différentes d'un individu à l'autre et de la progressivité des mesures prises.

Du fait de leur caractère progressif, ces mesures, qu'elles concernent les régimes de base ou les régimes complémentaires, n'ont joué en effet que sur une partie de la carrière pour les salariés qui font liquider leurs droits aujourd'hui.

Bilan de quinze années de réformes des retraites dans le secteur privé

... mais ils seront beaucoup plus lourds de conséquences pour les salariés qui entrent dans la vie active aujourd'hui et qui partiront donc en retraite à partir de 2050.

Par contre, ces effets vont jouer à plein sur les salariés qui entrent dans la vie active aujourd'hui puisqu'ils auront effectué toute leur carrière dans le nouveau dispositif de retraite mis en place depuis 1993 et pour ceux-ci, il est relativement facile de les mesurer, au moins en tous cas pour un salarié « moyen », c'est-à-dire un salarié cotisant au salaire moyen des salariés du secteur privé tout au long de sa carrière.

Certes à proprement parler un tel salarié n'existe pas. Mais les résultats trouvés s'appliqueront intégralement à un salarié dont le salaire annuel brut soumis à cotisation dans le régime évoluerait bon an, mal an durant toute sa carrière comme le salaire moyen des salariés du secteur privé.

C'est le cas, pour la retraite de base et la retraite complémentaire ARRCO, des salariés, le plus souvent cadres diplômés, qui cotiseraient durant toute leur carrière au plafond de la Sécurité sociale. Celui-ci évolue en effet aujourd'hui comme le salaire moyen des salariés du secteur privé.

Nous prendrons pour hypothèse d'évolution du salaire moyen des salariés du secteur privé celle minimale du Conseil d'Orientation des Retraites, de l'AGIRC et de l'ARRCO de 1,5 % en termes réels et en moyenne annuelle d'ici à 2050.

Bilan de quinze années de réformes des retraites dans le secteur privé



Quelle espérance de retraite pour un salarié entrant dans la vie active aujourd'hui?

Nous allons apprécier cette espérance de retraite pour un salarié entré dans la vie active en 2006 à l'âge de 22 ans et demi .

**Bilan des réformes et des accords
AGIRC-ARRCO dans le secteur privé
Salarié « non cadre »**

Espérance de retraite totale

Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	54 % (75 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans)	60 ans	39 % (75 %)	

Au total, le salarié « non cadre » percevra, s’il part à 64 ans et 3 mois, une retraite annuelle globale représentant 54 % de son dernier salaire annuel brut – au lieu de 75 % à 60 ans avant réformes et accords AGIRC – ARRCO.

S’il choisit de partir à 60 ans, sa pension globale ne représentera plus que 39 % de son dernier salaire d’activité – toujours au lieu de 75 % avant réformes et accords.

Au bout de 20 ans de retraite sa pension liquidée indexée sur « les prix » sera inférieure de 26 % à ce qu’elle aurait été en cas d’indexation sur les salaires, c’est-à-dire avant réformes et accords AGIRC – ARCCO. Cette perte représentera donc pour lui un « manque à gagner » de 35 % par rapport à la pension qu’il percevra.

**Bilan des réformes et des accords
AGIRC-ARRCO dans le secteur privé
Salarié « cadre » - Salaire de 36 000 €**

Espérance de retraite totale			
Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	51 % (75 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans)	60 ans	37,6 % (75 %)	

Au total, le salarié « cadre » dont le salaire annuel brut est de 36 000 € percevra, s'il part à 64 ans et 3 mois, une retraite annuelle globale représentant 51 % de son dernier salaire annuel brut – au lieu de 75 % à 60 ans avant réformes et accords AGIRC – ARRCO.

S'il choisit de partir à 60 ans, sa pension globale ne représentera plus que 37,6 % de son dernier salaire d'activité – toujours au lieu de 75 % avant réformes et accords.

Au bout de 20 ans de retraite sa pension liquidée indexée sur « les prix » sera inférieure de 26 % à ce qu'elle aurait été en cas d'indexation sur les salaires, c'est-à-dire avant réformes et accords AGIRC – ARRCO. Cette perte représentera donc pour lui un « manque à gagner » de 35 % par rapport à la pension qu'il percevra.

Bilan des réformes et des accords
AGIRC-ARRCO dans le secteur privé
Salarié « cadre » - Salaire de 48 000 €

Espérance de retraite totale

Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	46,5 % (73,6 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans)	60 ans	34,9 % (73,6 %)	

Enfin, le salarié « cadre » dont le salaire annuel brut est de 48 000 € percevra, s'il part à 64 ans et 3 mois, une retraite annuelle globale représentant 46,5 % de son dernier salaire annuel brut – au lieu de 73,6 % à 60 ans avant réformes et accords AGIRC – ARRCO.

S'il choisit de partir à 60 ans, sa pension globale ne représentera plus que 34,9 % de son dernier salaire d'activité – toujours au lieu de 73,6 % avant réformes et accords.

Au bout de 20 ans de retraite sa pension liquidée indexée sur « les prix » sera inférieure de 26 % à ce qu'elle aurait été en cas d'indexation sur les salaires, c'est-à-dire avant réformes et accords AGIRC – ARRCO. Cette perte représentera donc pour lui un « manque à gagner » de 35 % par rapport à la pension qu'il percevra.

Bilan des réformes dans le secteur public

Espérance de retraite totale

Âge ouvrant droit à retraite à taux plein	Âge de départ	Taux de remplacement	Évolution relative de la pension liquidée
64 ans et 3 mois	64 ans et 3 mois	75 % (75 %)	Perte de 26 % au bout de 20 ans (identique)
(60 ans)	60 ans	53 % (75 %)	

On verra de la même manière qu'un salarié entré en 2006, à 22 ans et demi toujours, dans l'une des trois fonctions publiques d'Etat, hospitalière ou territoriale, devra désormais attendre d'avoir 64 ans et 3 mois pour pouvoir faire liquider sa pension au taux plein de 75 %.

S'il décide le moment venu de partir malgré tout à 60 ans, le taux de remplacement du traitement indiciaire brut perçu durant au moins 6 mois avant la date de liquidation de sa pension ne sera plus que de 53 %.

Au bout de 20 ans de retraite sa pension liquidée indexée sur « les prix » **sera inférieure de 26 % à ce qu'elle aurait été** en cas d'indexation sur les salaires, c'est-à-dire **avant réforme**. Cette perte représentera donc pour lui un « manque à gagner » de 35 % par rapport à la pension qu'il percevra.

Évidemment, le même sort attend globalement les salariés relevant encore aujourd'hui d'un régime spécial même si certains d'entre eux peuvent espérer conserver encore durant un certain temps des avantages liés à la spécificité de leur emploi.

Bilan de 15 années de réforme des retraites

La baisse du niveau des droits à
retraite, ceux en cours d'acquisition
comme ceux déjà liquidés suffira-t-elle
pour autant à « financer » nos retraites
à l'avenir ?

La réponse est clairement non !

Les principaux régimes de retraite sont actuellement financièrement déséquilibrés ou en passe de l'être sous peu. Et de ce point de vue la crise du capitalisme financier, par son impact sur l'emploi et les salaires, aggrave encore sensiblement la situation.

Le bilan des quinze années de réformes que nous venons de vivre, toutes présentées comme devant assurer l'avenir de notre système de retraite, s'avère donc négatif sur tous les plans : le plan social comme financier. Loin d'en tirer les conséquences, le Président de la République, le gouvernement et sa majorité, en accord total avec le Medef, entendent au contraire poursuivre dans la même voie et procéder, comme nous allons le voir maintenant, à la liquidation définitive du système mis en place à la Libération et qui avait quasiment atteint l'intégralité de ses objectifs quarante ans plus tard.



Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

2008 « les mesures FILLON »

Application de la loi Fillon à TOUS les régimes spéciaux : Edf-Gdf / Sncf / Ratp, mais aussi à tous les autres, y compris les plus petits (Opéra de Paris, Comédie française, etc.).

A ce jour, comme on l'a vu, les conditions d'ouverture du droit à retraite sont alignées sur celles communes à la fonction publique et au secteur privé, avec des aménagements prenant en compte la spécificité de certains d'entre eux et avec une application progressive dans le temps.

Cet alignement était l'une des conditions préalables, mises par le Président de la République, son 1^{er} Ministre et son Gouvernement à la « **troisième réforme des retraites** », laquelle est présentée toujours selon les mêmes, comme « **désormais incontournable** », le « modèle social français tel qu'issu de la Libération étant aujourd'hui devenu impossible à financer ».

Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

2008 : « Les mesures FILLON »

- « Règlement » du problème de l'emploi de seniors :
 - Suppression des préretraites
 - Suppression de la DRE (dispense de recherche d'emploi)
 - Suppression des mises à la retraite avant l'âge de 70 ans
 - Augmentation de la surcote

La deuxième condition préalable à cette troisième réforme des retraites était le règlement du problème de l'emploi des « seniors ». Le gouvernement considère avoir réglé ce problème grâce aux mesures suivantes, au demeurant d'une parfaite cohérence mais dont on peut douter de l'efficacité :

1./ **Renchérissement du coût pour les entreprises du recours aux préretraites** pour se débarrasser des salariés âgés.

2./ **suppression de la dispense de recherche d'emploi pour les salariés de plus de 57 ans et demi.** Ceux-ci sont invités à accepter n'importe quel emploi sous peine de se voir privés des indemnités de chômage.

3./ **interdiction** à partir du 1^{er} janvier 2009 **de toutes les mises à la retraite d'office avant 70 ans** et passage toujours à compter du 1er janvier 2009 de 3 % à 5% par an du montant de la surcote.

Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

2008 : « Les mesures FILLON »

- « Règlement » du problème de l'emploi des seniors :
 - Durcissement des conditions d'accès au droit à retraite anticipée pour « les carrières longues »

...

4./ Les salariés du secteur privé susceptibles de bénéficier de ce dispositif ne seront plus en situation de faire prendre en compte certaines périodes d'activités, notamment les périodes d'apprentissage effectuées entre 16 et 18 ans. Le coût du rachat éventuel de ces périodes a été notablement augmenté et les durées de cotisation exigibles pour un départ anticipé augmenteront du même nombre de trimestres que la durée de cotisation exigible pour l'obtention du taux plein. On peut prévoir d'ores et déjà l'extinction définitive du dispositif à compter de 2012.

Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

2008 : « Les mesures FILLON »

- « Règlement » du problème de l'emploi des seniors :
 - Libéralisation totale du cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite était depuis toujours strictement encadré.

Le Medef voulait cependant depuis plusieurs années déjà faire de ce cumul un des « piliers » de notre système de retraite.

Le gouvernement l'a fait en supprimant dès le 1^{er} janvier 2009 toutes les limitations existantes à ce cumul, favorable selon lui aux retraités disposant des plus faibles pensions qui pourront ainsi compléter leurs revenus en travaillant.

Malgré l'opposition de la CGT, les Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO ont emboîté le pas du gouvernement en supprimant à leur tour toutes les limitations au cumul emploi retraite dans les régimes complémentaires.

En d'autres termes, pour avoir une « bonne retraite » en 2050, il faudrait, si rien ne change :

- Ou bien travailler jusqu'à 70 ans,
- Ou bien cumuler un emploi (mais lequel ?) et une retraite jusqu'à la fin de ses jours.

Les rendez-vous de 2008-2010 sur les retraites

2008 : « Les mesures FILLON »

- Réexamen des avantages familiaux :
pensions de réversion et majorations à la
fois des durées d'assurance et des
pensions.

Le Conseil d'Orientation des Retraites a publié en décembre 2008 le rapport que le gouvernement lui a demandé de faire sur le sujet. Aussi bien le MEDEF que le Gouvernement sont aujourd'hui décidés à remettre à plat au plus vite, aussi bien les modalités d'attribution des droits à réversion que l'ensemble des dispositifs majorant la durée d'assurance et/ou les montants de pension pour les assurés ayant eu ou en tous cas élevé des enfants.

Le gouvernement a prévu de légiférer en ce domaine dans les deux années à venir mais dans le cadre d'un projet beaucoup plus vaste : la refonte totale de notre système de retraite.

Les rendez-vous de 2009-2010 sur les retraites

Les ambitions du gouvernement et du MEDEF

- Le plus tôt possible mise en place d'un régime unique par points, à cotisations définies, public-privé, en remplacement de tous les régimes de base existants aujourd'hui et calqué sur le modèle des comptes « notionnels » suédois

Depuis plusieurs années déjà le MEDEF propose de remplacer l'ensemble du système « public » de retraite actuel, donc l'ensemble des régimes « de base » public, privé existant aujourd'hui par un régime unique par points à cotisations définies calqué sur le régime qu'il veut mettre en place à l'ARRCO : un régime dans lequel le montant des droits serait ajusté en permanence au montant des ressources, ce qui réglerait évidemment le problème du financement des retraites, le montant de celles-ci se réduisant au fil des ans comme peau de chagrin.

Eh bien le gouvernement et sa majorité ont durant le second semestre de l'année 2008 décidé de le faire. Ils ont en effet commandé au Conseil d'Orientation des Retraites (COR) un rapport, à remettre au plus tard le 1^{er} février 2010, sur les modalités de remplacement de l'ensemble des régimes dit « de base » public privé actuels, qui sont des régimes « par annuités », par un régime unique « par points » à « cotisations définies » sur le modèle du système suédois dit « des comptes notionnels », modèle déjà adopté au moins dans son principe par l'Italie et la Pologne.

Les rendez-vous de 2009-2010 sur les retraites

Les ambitions du gouvernement et du MEDEF

- Qu'est-ce qu'un régime de « comptes notionnels » à la suédoise ?

C'est un régime fonctionnant en répartition (le montant des cotisations sert à payer les pensions et ne transite donc pas par les marchés financiers) mais où seul le montant en euros des cotisations versées est comptabilisé et porté au compte du salarié : le salarié cotisant accumule ainsi au fil du temps un capital « virtuel » en euros. Ce capital peut être revalorisé, on dit « actualisé » au fil des années. Lorsque le salarié fait valoir son droit à retraite on divise le capital total qu'il a ainsi accumulé durant sa vie active par l'espérance de vie « moyenne » qui est la sienne à l'âge où il prend sa retraite et on lui verse alors le résultat de cette division, sous forme de rente, durant toute la durée de sa retraite. **Et cela dans le meilleur des cas, c'est-à-dire si le montant total des pensions ainsi calculées par le régime n'excède pas le montant total des cotisations encaissées par le régime.**

Dans le cas contraire, **un coefficient de minoration, dit coefficient de conversion, est appliqué à la rente afin de réaliser l'équilibre financier du régime.**

Dans un tel système, le salarié n'a plus aucune garantie sur le montant de la pension auquel il aura droit et plus aucune idée de ce que ce montant pourra représenter par rapport à son salaire d'activité.

Les rendez-vous de 2009-2010 sur les retraites

Les propositions du MEDEF

- Passage à 61 ans dès 2011 et à 63 ans dès 2012 de l'âge ouvrant droit à la retraite dans tous les régimes.

Dans ce cadre et considérant que l'allongement de la durée de cotisation requise pour l'ouverture du droit à retraite à taux plein ne suffit plus, le MEDEF veut aujourd'hui reculer en même temps l'âge légal ouvrant droit à la retraite.

Ces propositions ont d'ores et déjà reçu un accueil plus que favorable du gouvernement et de sa majorité : seule reste à fixer la date à laquelle le recul de l'âge deviendra effectif.



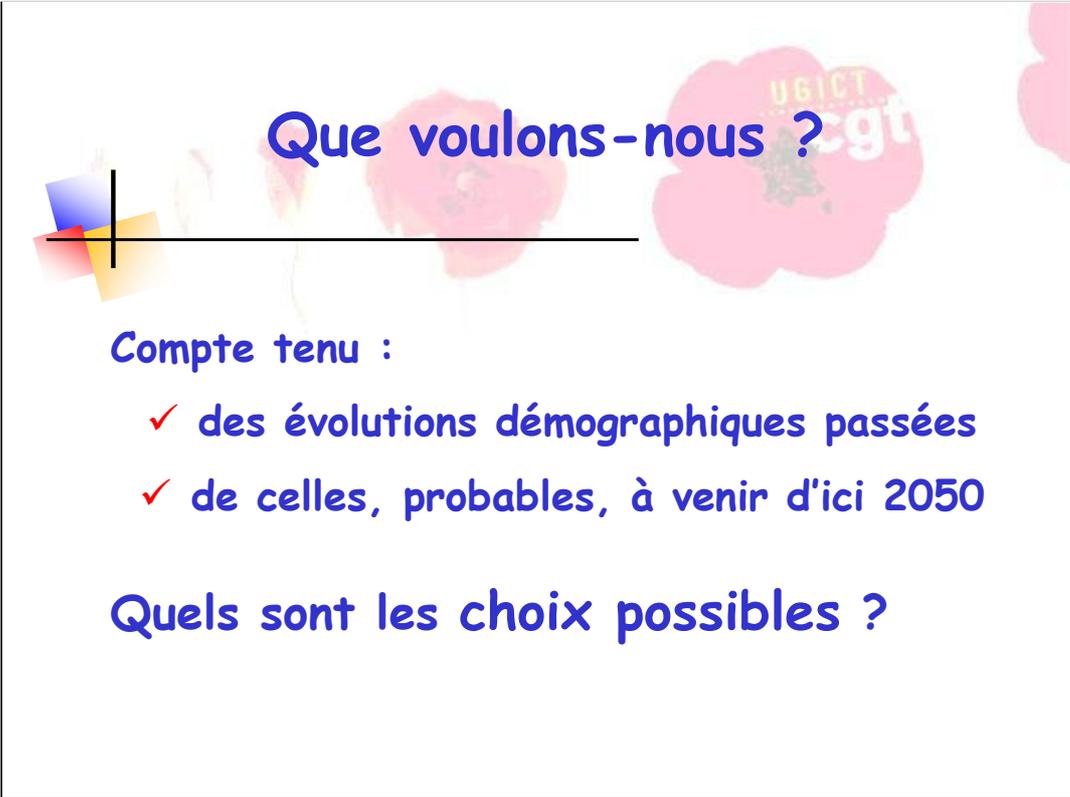
Faut-il alors croire à l'épargne retraite ?

Pour espérer compenser une baisse de dix points du taux de remplacement du salaire par la pension de retraite il faudrait pouvoir économiser un mois de salaire par an pendant trente ans !

En l'état actuel de la législation, c'est-à-dire sans préjuger de ce qui se décidera d'ici 2012 et qui risque, comme nous l'avons vu, d'aggraver encore sensiblement les choses, un salarié, entré dans la vie active à 22 ans et demi, pourra faire valoir son droit à retraite à taux plein à l'âge de 64 ans et 3 mois. Il percevra alors s'il a effectué toute sa carrière dans le secteur privé une pension ne représentant plus que 45 à 55 % de son salaire d'activité dans le meilleur des cas.

Pour éviter ce désastre, le gouvernement et le patronat nous invitent de manière insistante à recourir à l'épargne retraite individuelle et cela dès l'âge de 30 ans (car avant cet âge évidemment un tel recours serait pratiquement impossible faute de revenus suffisants).

Mais même à trente ans et sans tenir compte des risques de déperdition financière inhérents à tout système de retraite par capitalisation, risques qui, au demeurant, sont considérables, ce recours à la capitalisation resterait hors de portée de l'immense majorité des salariés dès lors que, selon la quasi-totalité des organismes spécialisés en matière d'épargne pour la retraite (FFSA, Observatoire de l'Épargne Européenne), il faudrait pouvoir économiser un mois de salaire chaque année pendant 30 ans pour compenser une baisse de 10 points de taux de remplacement du salaire par la pension de retraite, autrement dit pour simplement espérer en rester à un taux de remplacement du salaire par la retraite de 55 à 65 %. Qui peut se le permettre ?



Que voulons-nous ?

Compte tenu :

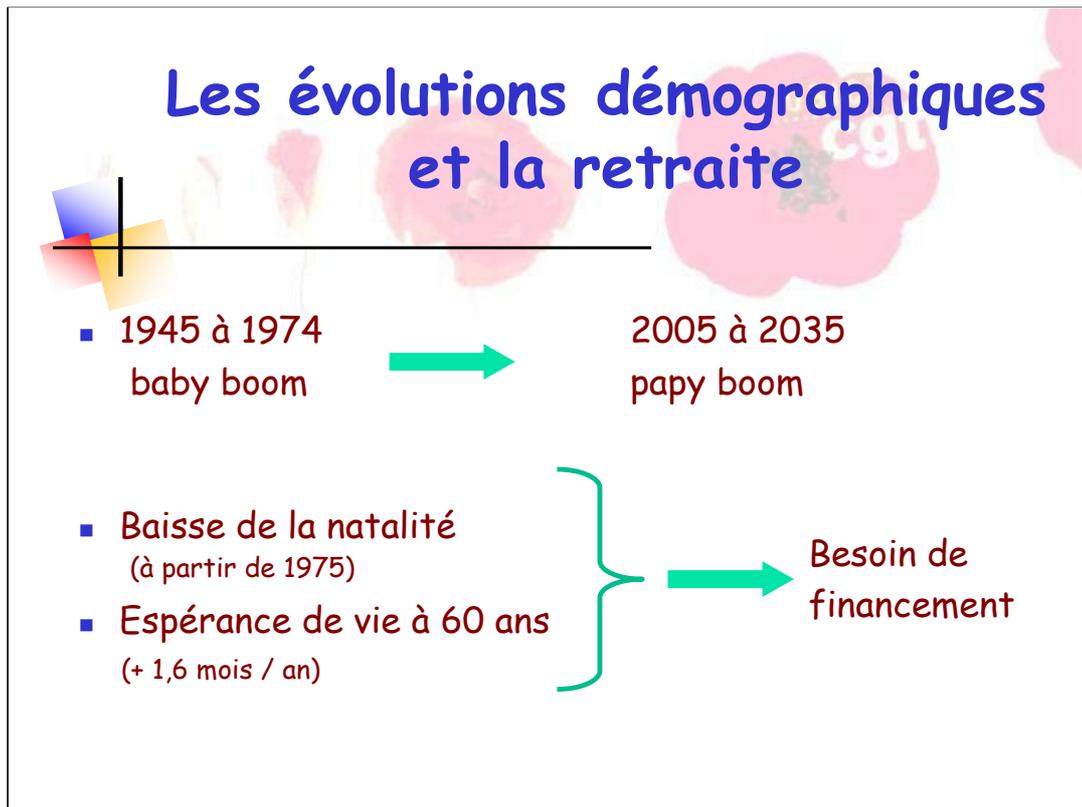
- ✓ des évolutions démographiques passées
- ✓ de celles, probables, à venir d'ici 2050

Quels sont les choix possibles ?

Nous allons essayer maintenant de répondre de manière objective et sans a priori à la question préalable que, peu ou prou, tout le monde se pose aujourd'hui dès qu'on parle retraites :

le vieillissement démographique de la population française résultant des évolutions de la démographie dans notre pays condamne-t-il à terme nos retraites par répartition - ces retraites qui, au début des années 1990, permettaient au plus grand nombre de partir à 60 ans avec, en moyenne, pour une carrière complète, autour de 75% du salaire d'activité ?

La réponse à cette question est en effet déterminante quant à l'étendue et au nombre des choix possibles.



L'explosion des naissances de 1945 à 1974 se traduit évidemment par une explosion du nombre des personnes âgées de 60 ans ou plus entre 2005 et 2035.

C'est ce que l'on appelle le papy boom. La baisse de la natalité à partir de 1975 aura pour conséquence que cet accroissement du nombre des personnes âgées de 60 ans ou plus ne sera pas compensé par un accroissement équivalent du nombre des personnes âgées de 20 à 59 ans, c'est-à-dire des « actifs ».

L'accroissement continu de l'espérance de vie à 60 ans a par ailleurs pour conséquence d'accroître mécaniquement, toutes choses égales par ailleurs, au fil des ans le nombre des personnes âgées de 60 ans ou plus au sein de la population. **Ce que l'on appelle le vieillissement démographique de la population résulte donc des évolutions à la fois de la natalité et de l'espérance de vie.**

Si l'on considère que sont « actifs » et donc cotisent toutes les personnes appartenant à la tranche d'âge des 20-59 ans et sont « à la retraite » toutes les personnes âgées de 60 ans ou plus, alors, **les évolutions de la démographie génèrent un besoin de financement supplémentaire des retraites et cela donc depuis 2005, début du papy boom.**

Les évolutions démographiques à l'horizon 2050

Population des *	2005	2050
0 - 19 ans	15 (25 %)	15 (21 %)
20 - 59 ans	32 (54 %)	33 (47 %)
60 ans ou plus	12 (20 %)	22 (31 %)

*en millions d'unités

Source INSEE 2006

Les dernières projections démographiques de l'INSEE montrent que, si l'on suppose que le taux de fécondité en France reste constant et égal à 1,9 enfants par femme sur la période, que les gains d'espérance de vie à 60 ans continuent de croître en moyenne à raison d'un mois et demi par an et que le solde migratoire demeure stable toujours d'ici 2050 à 100 000 personnes par an, alors

- le nombre de jeunes âgés de 0 à 19 ans sera pratiquement inchangé à 15 millions au sein de la population,
- le nombre de personnes « actives » âgées de 20 à 59 ans augmentera légèrement puisque passant de 32 à 33 millions
- et le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus passera de 12 à 22 millions, en augmentation de 10 millions.

On peut certes discuter les hypothèses faites par l'INSEE et donc les résultats de ces projections ; une chose demeure cependant certaine : le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus va s'accroître de manière très importante d'ici 2050 au sein de la population française en proportion de celle-ci. Après 2050, cette proportion restera à peu près stable.

A l'âge de départ en retraite et à montant de pensions inchangés, il faudra donc forcément consacrer à cette population une part des richesses créées chaque année plus importante qu'aujourd'hui si on veut lui conserver le niveau de vie qui est le sien.

Le problème des retraites est donc un problème de financement.

La retraite à l'horizon 2050 Les choix possibles

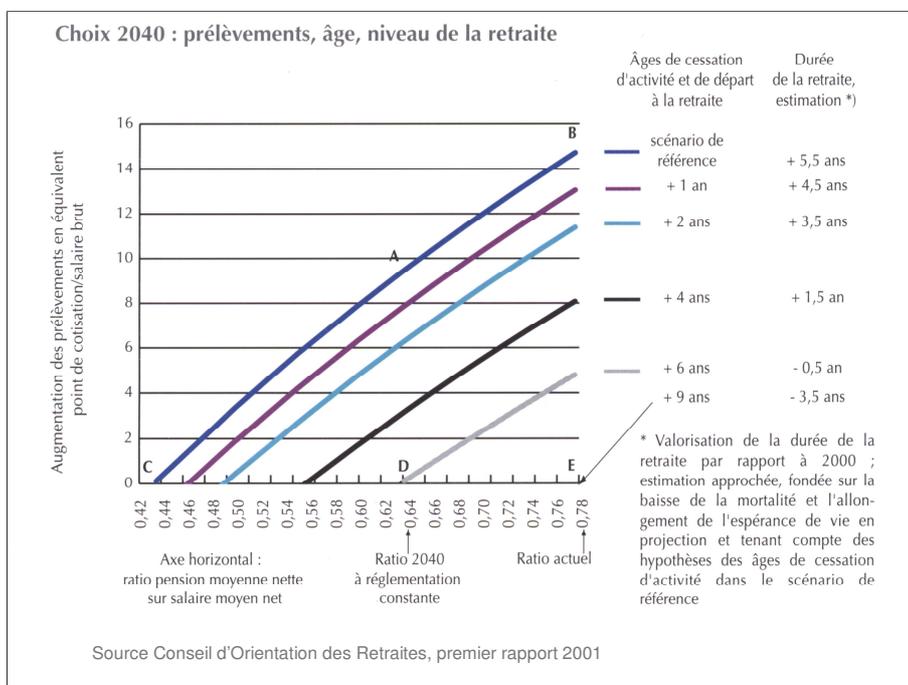
- Retarder l'âge moyen de départ
- Réduire le montant moyen des pensions
- Augmenter les ressources

Pour résoudre ce problème de financement on peut agir soit sur l'âge de départ, soit sur le montant moyen des pensions, soit sur les ressources.

Le premier levier est le plus utilisé car il procure théoriquement à la fois des ressources supplémentaires (le salarié qui retarde son départ en retraite cotise plus longtemps) et des économies (le salarié qui retarde son départ en retraite ne perçoit pas de pension)

On peut évidemment jouer sur l'un des trois leviers seulement ou sur deux de ces leviers ou sur les trois à la fois. Les réformes mises en œuvre depuis 1993, comme on l'a vu, ont à peu près exclusivement joué sur les deux premiers leviers.

Nous allons voir qu'à la lumière des travaux du Conseil d'Orientation des Retraites, il est parfaitement possible, à condition de le vouloir évidemment, de financer les retraites à l'horizon 2040 / 2050 en augmentant les ressources et sans toucher ni à l'âge de départ ni au montant des pensions.



Le graphique que vous avez sous les yeux est extrait tel quel du premier rapport du COR, Conseil d'Orientation des Retraites, publié en 2001 donc avant la loi Fillon, où il figure en page 237. Il explicite, sous une forme originale, les choix possibles pour faire face à l'horizon 2040 et sur toute la période 2000 – 2040, aux besoins de financement des retraites, tous régimes confondus, public / privé.

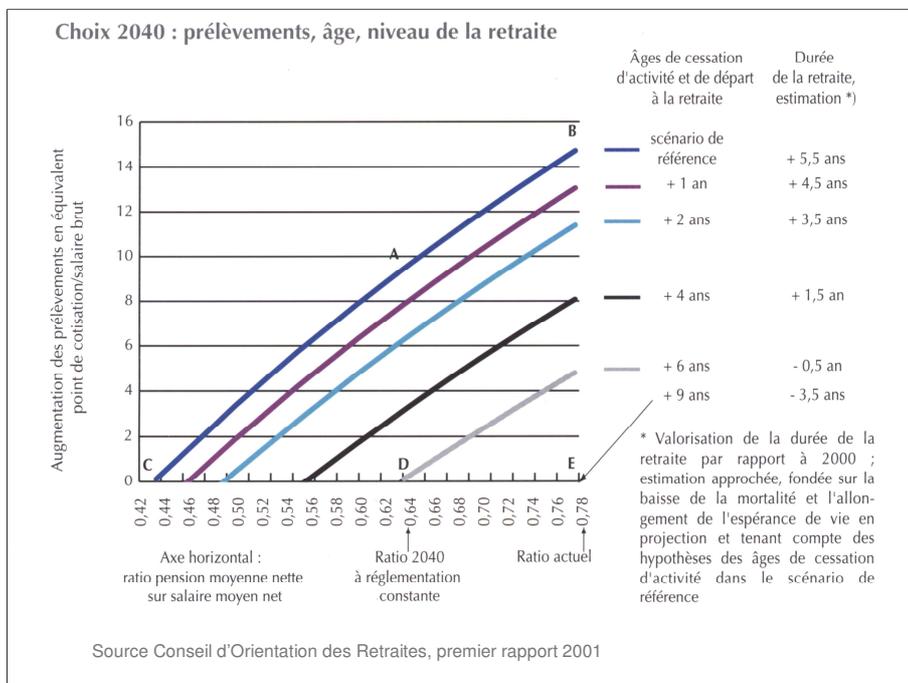
Les hypothèses démographiques retenues sont celles de l'INSEE à l'époque : elles sont moins favorables que celles de 2006 en termes de rapport actifs / retraités. **Les hypothèses économiques supposent un retour au plein emploi, supposé réalisé dès lors que le chômage ne touche pas plus de 4,5 % de la population « active », c'est-à-dire en âge de travailler et cela dès 2010, un presque doublement du PIB entre 2000 et 2040** ce qui correspond à une croissance moyenne de celui-ci de 1,6 % à 1,7 % l'an.

Le dernier rapport du COR renvoie à 2015, la date du retour au « plein emploi ». Ce retard accroît le besoin de financement à l'horizon 2010 mais ne modifie pas le besoin de financement à l'horizon 2040 car les hypothèses démographiques récentes sont plus favorables que celles prises en compte lors de l'élaboration du premier rapport.

Ce graphique se lit de la manière suivante :

L'axe horizontal indique le **niveau relatif de la pension moyenne nette par rapport au revenu net moyen d'activité – tous régimes confondus** – et en prenant en compte tous les droits à retraite, qu'ils soient de droit direct ou de droit dérivé, contributifs ou non contributifs.

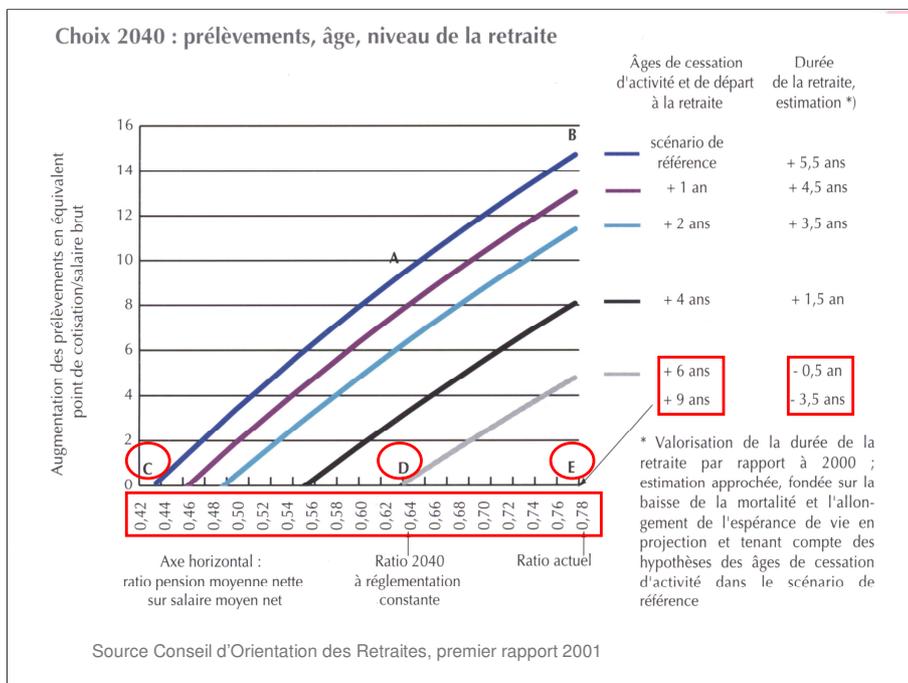
L'axe vertical indique, **estimés en points de cotisation sur le salaire brut, l'augmentation des ressources** qui permettraient de financer globalement l'ensemble des régimes dans les différents scénarii possibles.



Les différentes courbes correspondent aux scénarii dans lesquels l'âge moyen de départ à la retraite :

- demeure inchangé sur la période. C'est la courbe **en bleu foncé** constituant le scénario de référence.
- est retardé d'un an . C'est la courbe **en violet**.
- est retardé de deux . C'est la courbe **en bleu clair**.
- est retardé de quatre ans . C'est la courbe **en noir**.
- est retardé de six ans . C'est la courbe **en gris**.

A droite du graphique sont indiquées compte tenu donc de l'allongement de l'espérance de vie moyenne à 60 ans, l'augmentation ou la diminution correspondantes selon le scénario envisagé de la durée moyenne de retraite.

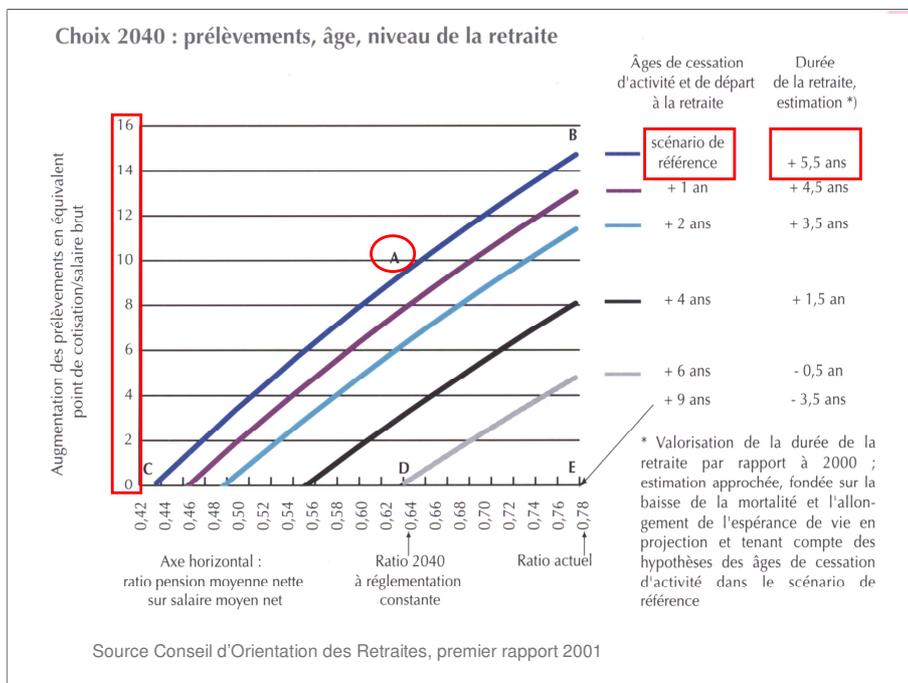


Intéressons-nous maintenant à un certain nombre de points remarquables qui figurent sur ce graphique, en commençant par les **points E, C et D**, tous trois situés sur l'axe horizontal et correspondant, comme tous les points de cet axe aux choix du MEDEF, choix partagés par les auteurs des réformes de 1993 et de 2003 d'ailleurs, de « **ne plus mettre un sous de plus désormais dans le financement des retraites** ». On voit alors – **point E** – que pour maintenir sans financement supplémentaire, le niveau des pensions nettes sur toute la période, soit 78 % du revenu net d'activité, **il faudrait retarder de neuf années l'âge moyen de la retraite, autrement dit travailler jusqu'à près de 70 ans. La durée moyenne de la retraite serait alors diminuée de 3,5 années par rapport à ce qu'elle était en 2000.**

On voit aussi – **point C** que toujours sans financement supplémentaire, à âge de départ inchangé sur toute la période, **le niveau de la pension baisserait continûment sur toute la période pour n'être plus de que 43 % en 2040.**

On voit enfin – **point D** – que toujours sans financement supplémentaire, **il faudrait retarder l'âge de départ de 6 années pour limiter à l'horizon 2040 la baisse du niveau des pensions à celle résultant mécaniquement de l'application de la législation en vigueur avant la loi Fillon et les accords AGIRC-ARRCO de 2003.**

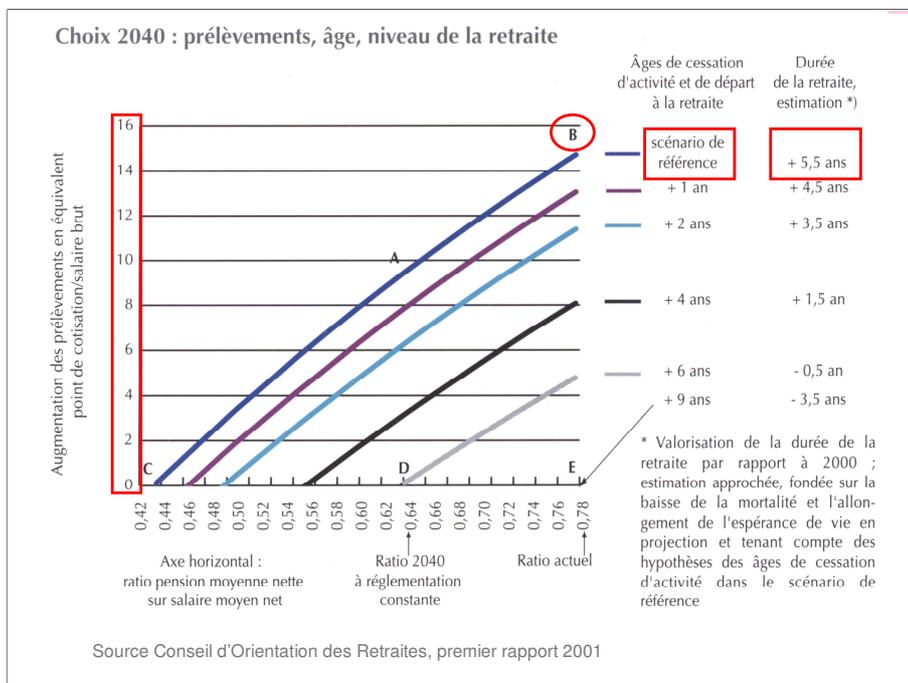
Par application de cette législation ce **niveau se situerait alors un peu en dessous de 64 %**. La durée moyenne de la retraite en 2040 serait alors diminuée de 6 mois par rapport à ce qu'elle était en 2000.



Intéressons-nous plus particulièrement maintenant à la courbe bleue, qui explicite les choix possibles à âge de départ en retraite inchangé, sur toute la période.

Le **point A** indique toujours à l'horizon 2040 le besoin de financement estimé donc à environ 9,5 points de cotisation soit un peu moins de 0,24 points par an qui serait nécessaire, à âge de départ toujours inchangé puisqu'on est sur la courbe bleue, pour financer les pensions au niveau résultant à l'horizon 2040 de l'application de la législation en vigueur avant la loi Fillon et les accords AGIRC-ARRCO de 2003.

Ce niveau se situerait alors un peu en dessous de 64 %. La durée moyenne de la retraite serait alors augmentée de 5,5 années par rapport à ce qu'elle était en 2000.



Le point **B** indique qu'à niveau de pension inchangé, sur toute la période **il faudrait progressivement augmenter les ressources consacrées au financement des retraites de l'équivalent à terme, c'est-à-dire en 2040, d'un peu moins de 15 points de cotisations sur le salaire moyen brut, ce qui représente en moyenne moins de 0,38 point d'augmentation de cotisation par an durant 40 ans.**

Par ailleurs, dans le cadre du partage des cotisations en vigueur actuellement dans le secteur privé (40 % du montant des cotisations sont prélevés sur le salaire brut et viennent donc en déduction sur la feuille de paie, les 60 % restant étant versés directement par l'employeur), sur les 15 points de cotisation supplémentaires à l'horizon 2040, seuls 6 points viendraient en déduction du salaire brut pour le salarié.

Est-ce réaliste ?

- 15 points de cotisation sur 40 ans c'est :

0,38 pt / an

0,15 part salariale*

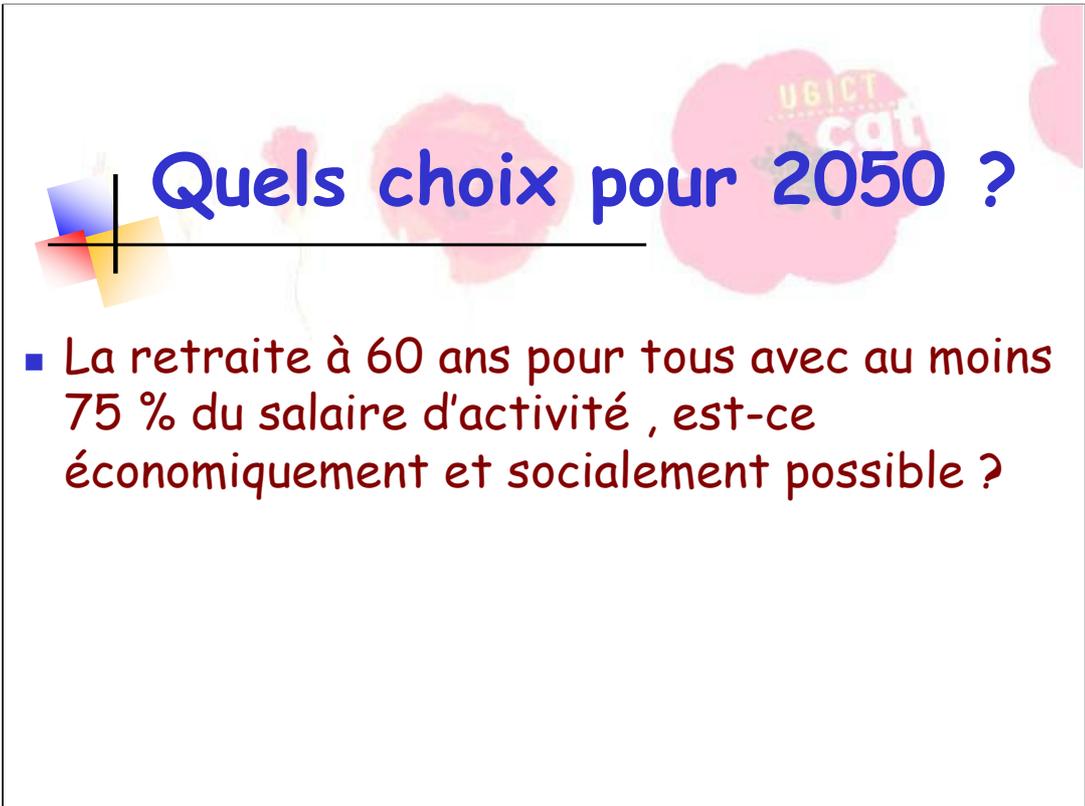
0,23 part patronale*

- ◆ De 1971 à 1991 : + 0,4 pt par an
- ◆ D'ici les années 2040 -2050 :
↗ du revenu moyen annuel : + 1,6 % à 1,8 % / an

* Si partage 40% / 60%

Il faut bien comprendre que ces 0,38 point de cotisation supplémentaires (0,15 point prélevé sur la feuille de paye et 0,23 point versé directement par l'entreprise) chaque année suffiraient pour faire face **à la fois aux besoins de financement des retraites liés au phénomène du baby boom des années 1945 – 1975** et aux besoins de financement résultant de **l'allongement de 5,5 années à l'horizon 2040 de l'espérance de vie à la retraite.**

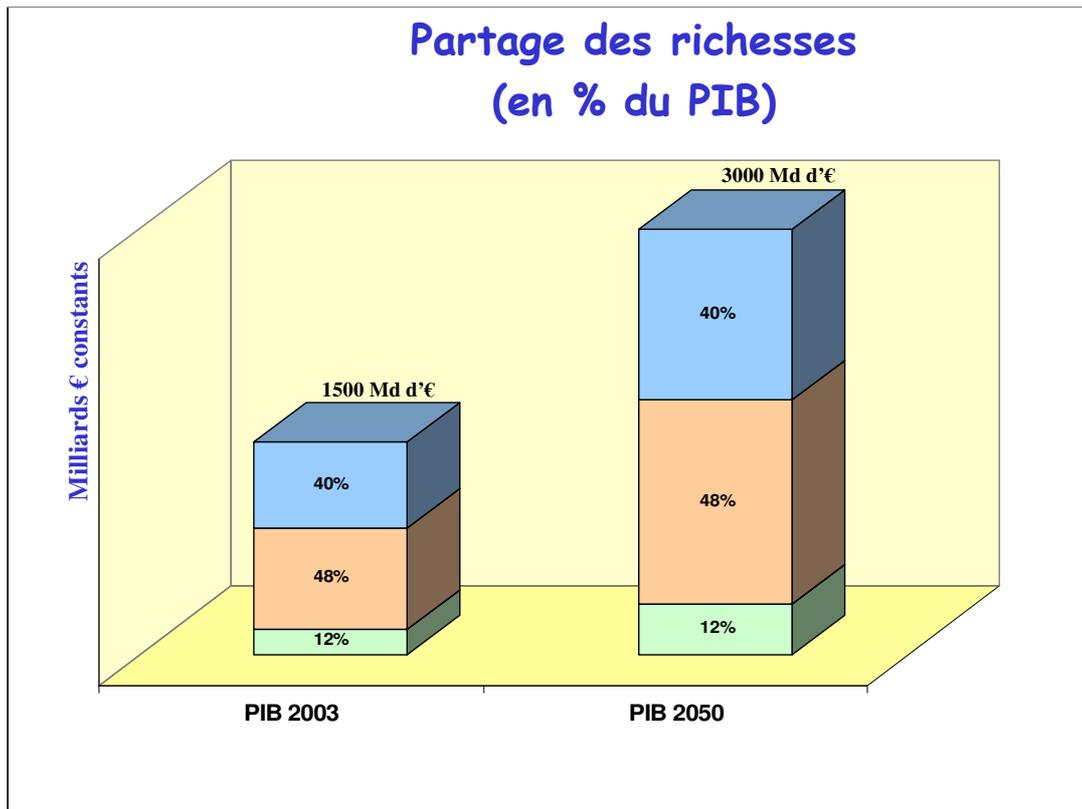
Force est donc de constater dès à présent que les affirmations réitérées depuis 1993 et encore reprises tout récemment par Nicolas Sarkozy et François Fillon, selon lesquelles, l'abandon du modèle social français notamment en matière de retraite serait incontournable, ce modèle étant devenu impossible à financer à l'avenir, apparaissent à la lumière des travaux du COR dont les conclusions, il faut le souligner n'ont été contestées par personne, à tout le moins discutables.



Quels choix pour 2050 ?

- La retraite à 60 ans pour tous avec au moins 75 % du salaire d'activité , est-ce économiquement et socialement possible ?

Nous allons voir maintenant toujours à la lumière des travaux du Conseil d'Orientation des Retraites, que ce qui nous est présenté comme un problème démographique, qui rendrait incontournable l'abandon du droit à retraite à 60 ans avec un revenu de remplacement convenable du salaire par la pension de retraite, est en réalité **un problème de partage des richesses entre le capital et le travail, autrement dit entre salaires et profits**, problème au demeurant parfaitement soluble, y compris à l'horizon 2040. Pour cela nous examinerons successivement trois scénarii.

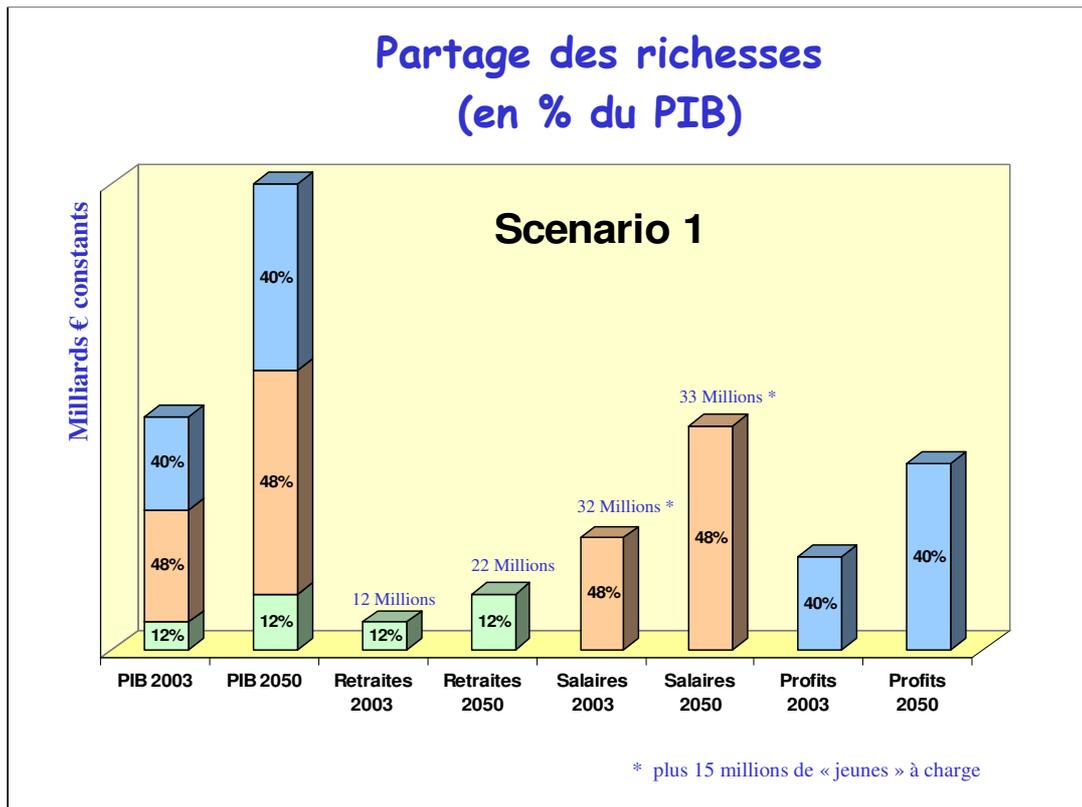


Sur ce graphique on a représenté le PIB, Produit Intérieur Brut, c'est-à-dire l'ensemble de la richesse créée par le travail - qu'on a coutume de désigner par « valeur ajoutée » - en 2003 et en 2050 respectivement.

En 2003 le PIB représentait environ 1500 milliards d'euros partagés entre salaires et profits à peu de choses près à raison de 60 % pour les salaires et 40 % pour les profits. La part de la valeur ajoutée (donc du PIB) revenant aux 12 millions en gros de retraités étant de 12 points de PIB et celle restant en conséquence pour les salariés en activité et les jeunes (32 millions et 15 millions respectivement) représentant donc 48 points de PIB.

Transposés sans changement en 2050, ces parts auront chacune doublé en termes réels, c'est-à-dire déduction faite de l'inflation, puisque le PIB, selon le COR mais aussi selon la quasi totalité des économistes, aura au moins doublé en 2050 par rapport à 2003.

Le PIB représentera donc autour de 3000 milliards d'euros constants en 2050, c'est-à-dire d'euros ayant conservé leur pouvoir d'achat de 2003.

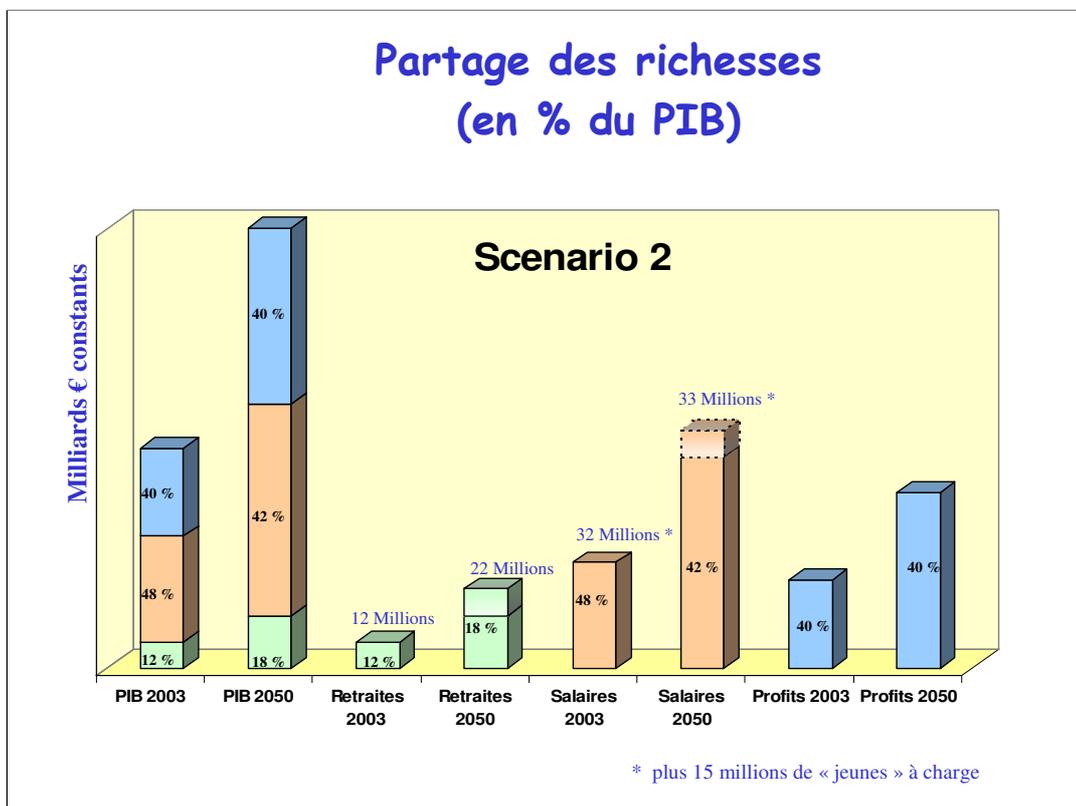


Dans le **scénario N°1**, la part du PIB destinée aux retraités reste constante à l'horizon 2040 et cela sur toute la période, la part des salaires dans la valeur ajoutée restant elle-même la même jusqu'en 2040.

Dans ce scénario, on voit que, à âge de retraite inchangé, les 12% du PIB revenant à la population des 12 millions de retraités en 2003, et qui représentaient 180 milliards d'euros, deviennent certes en 2050, 360 milliards d'euros 2003, soit le double, mais cette fois pour près de 22 millions de retraités ! Ce qui aboutirait comme on l'a vu **à des baisses considérables de revenu pour les salariés au moment du départ en retraite**. La part des salaires dans la valeur ajoutée, restant alors dans ce scénario limitée à 60%, les salariés en activité dont le nombre n'aurait pratiquement pas évolué d'ici 2050, se partageraient alors 48% du PIB de 2050, soit près de 1440 milliards d'euros 2003, contre près de 720 milliards de ces euros en 2003.

Le revenu disponible par unité de consommation de cette population, 32 puis 33 millions d'« actifs» plus 15 millions de « jeunes », aura donc doublé en 2050 par rapport à 2003 alors que dans le même temps, **le revenu disponible par unité de consommation de la population retraitée aura progressé d'à peine 10%** : on assisterait donc dans ce scénario, qui est celui qu'on nous prépare, **à un appauvrissement considérable de la population retraitée par rapport à la population active, sauf si évidemment l'âge de départ à la retraite était repoussé à 70 ans !**

Partage des richesses (en % du PIB)



On suppose maintenant que la situation de la population retraitée par rapport à celle de la population « active » et des « jeunes » telle qu'elle existait en 2003 est maintenue jusqu'en 2050. Dans ce scénario et dans les suivants donc, les salariés partent en retraite au même âge et avec des revenus de remplacement identiques par rapport à leur salaire de fin d'activité et cela sur toute la période.

Le COR a chiffré à **6 points supplémentaires de PIB** la part des retraites dans le PIB qu'il faudrait alors consacrer au financement des retraites en 2050.

La part du PIB destinée au financement des retraites représenterait alors 18% de ce PIB en 2050 contre 12% en 2003.

Dans ce scénario, le N°2, nous supposons que **ces 6 points de PIB sont intégralement prélevés sur les salaires** donc par augmentation des cotisations dites « salariales » à l'exclusion de toute contribution prélevée sur les profits donc de toute augmentation des cotisations dites « patronales ».

On voit alors que les 22 millions de retraités de 2050 se partageront 18 % du PIB de 2050 donc 540 milliards d'euros de 2003, alors que les 12 millions de retraités de 2003 se partageaient 12% du PIB de 2003, soit 180 milliards d'euros de 2003.

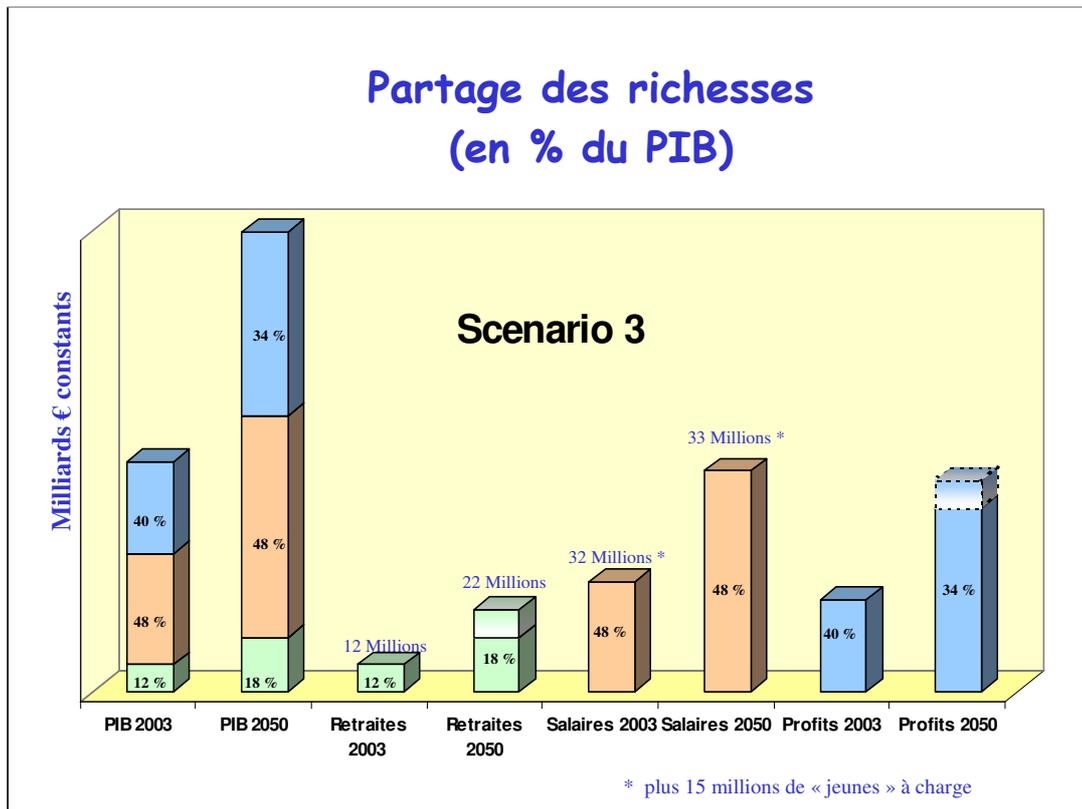
Le revenu par unité de consommation de la population retraitée aura donc alors été multiplié par 1,64.

La population « active » et « jeune », elle, qui n'aura pratiquement pas varié en nombre sur la période (33 millions d'actifs contre 32 et 15 millions de jeunes sans changement) se partagera alors 42% du PIB de 2050, donc 1260 milliards d'euros de 2003, contre 720 milliards de ces mêmes euros en 2003. **Le revenu par unité de consommation de la population active et jeune aura donc été multiplié, lui, par 1,71.**

On voit que, même si les salariés devaient supporter l'intégralité des financements supplémentaires permettant le maintien de l'âge et du niveau des retraites servies jusqu'en 2050, **il n'y aurait aucune impossibilité à le faire et cela ne déclencherait aucune guerre des générations.**

Ceci étant, il existe bien sûr une troisième solution.

Cette troisième solution est de **prélever sur les profits pour financer les retraites.**



Dans ce scénario, le N°3 donc, les 6 points de PIB nécessaires à l'horizon 2040 au financement des retraites au même âge et au même niveau sur toute la période 2003-2050, sont prélevés sur les profits. La part de ceux-ci dans la valeur ajoutée passe alors de 40% en 2003 à 34% en 2050.

Le revenu par unité de consommation de la population retraitée est multiplié pas 1,6 sur la période et le revenu par unité de consommation de la population active et jeune est multiplié lui par 1,95.

La population active à la charge de laquelle se trouve la population jeune, disposerait alors de davantage de moyens pour faire face à cette charge comme plus généralement aux besoins de financement croissants en matière de protection sociale, de santé tout particulièrement.

On voit que, dans ce cas et à l'horizon 2050 la part des salaires dans la valeur ajoutée passerait alors de 60 % en 2003 à 66 % en 2050. Or, cette part était voisine de 70 % dans les années 1980... Comment peut-on affirmer aujourd'hui qu'il serait impossible d'ici 2050 d'accroître la part des salaires dans la valeur ajoutée pour l'amener à 66% alors qu'elle était de 70 %, soixante dix ans auparavant ?

La question suivante a été posée par la CGT aux économistes qui siègent au Conseil d'Orientation des Retraites : « Existe-t-il des études permettant de déterminer quelle est la part des salaires dans la valeur ajoutée optimale pour la croissance économique et l'emploi ? La réponse a été après recherches : « à notre connaissance non. La seule chose que l'on sait c'est que cette part dépend pour beaucoup du rapport de forces entre le capital et le travail ».

Financer les retraites par la seule augmentation des cotisations

- Porterait la part des salaires dans la valeur ajoutée :

à → 63,6 % dans les années 2050
contre → 60,0 % aujourd'hui
et → 70 % en 1980

On peut évidemment combiner les scénarii n°2 et n°3, par exemple en finançant les retraites par la seule augmentation des cotisations sur les salaires – part patronale comprise - Cette part patronale représentant 60 % de la cotisation totale, le prélèvement des 6 points de PIB supplémentaires se ferait alors à raison de 3,6 points de PIB sur les profits et de 2,4 points de PIB sur les salaires.

La part des salaires dans la valeur ajoutée serait donc portée en 40 ans de 60 % aujourd'hui à 63,6 % alors qu'elle était de 70 % en 1980.

Le revenu par unité de consommation toujours de la population retraitée serait alors multiplié, comme on l'a vu, par 1,64 et celui des actifs et des jeunes pris ensemble par 1,85.

On ne voit vraiment pas en quoi les jeunes d'aujourd'hui risqueraient d'être ruinés dans 40 ans s'ils finançaient par des cotisations sur les salaires les retraites de leurs aînés comme leurs aînés l'ont toujours fait depuis 1945 à nos jours.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Ouverture pour tous et dans tous les régimes du droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans autre condition que d'avoir une carrière complète.

Toutes les enquêtes montrent que les salariés dans leur immense majorité demeurent attachés au droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans.

Le seul moyen de garantir l'accès de tous à ce droit est de le subordonner à une seule condition, celle d'avoir une « carrière complète ».

Bien entendu, le choix de partir ou non en retraite dès l'âge de 60 ans doit appartenir au salarié et à lui seul ce qui exige la suppression dans la législation de toutes les clauses dites « couperet ».

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Une carrière sera reconnue « complète » si elle ne comporte avant 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée.

La formation qu'elle soit initiale ou tout au long de la vie, et donc les études ou les formations entreprises notamment à la sortie du cycle d'études secondaires (après le baccalauréat) et, en tous les cas, au-delà de l'âge de 16 ans (la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans), devront désormais être assimilées, qu'elles soient rémunérées (et donc soumises à cotisations sociales) à l'avenir ou non, à des périodes d'activité au même titre que les périodes de travail proprement dites et les périodes d'inactivités forcées (recherche d'un premier emploi, travail à temps partiel non choisi, chômage, maladie, invalidité, maternité, etc.)

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

Pour une carrière complète :

- le taux de remplacement du salaire par la pension ne pourra être inférieur à 75 %.
- pas de retraite inférieure au montant du SMIC net.

Quelle que soit la carrière du salarié toute entière dans le même secteur, public ou privé, ou mixte, une partie dans le public et l'autre partie dans le privé, dès lors que cette carrière est complète,

- le taux de remplacement du salaire par la pension devra **être au moins égal à 75%**.
- le **minimum de retraite net doit être égal au montant du SMIC net**. Cette mesure serait une simple mesure de justice sociale et permettrait de corriger au moins en partie et dans ce qu'elles ont de plus insupportable **les inégalités d'accès à l'emploi, de rémunération de l'emploi et d'accès à la promotion dont souffrent encore aujourd'hui un grand nombre de femmes.**

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées dans tous les secteurs.

Pour garantir le taux de remplacement du salaire par la retraite, il est indispensable d'indexer dans le secteur privé :

- les salaires portés au compte dans les régimes de base
- le prix d'acquisition et la valeur de service du point de retraite dans les régimes complémentaires

sur les salaires.

Une fois les pensions liquidées, leur montant doit évoluer de telle sorte qu'en moyenne, le niveau de vie des salariés retraités évolue tout au long de leur retraite comme celui des salariés en activité.

Pour qu'il en soit de même dans le secteur public, les pensions liquidées doivent, elles aussi, être indexées sur l'évolution des rémunérations moyennes, primes comprises.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Prise en compte dans tous les régimes des spécificités liées au travail, notamment en matière de pénibilité.

Que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé, toutes les spécificités liées, aussi longtemps qu'elles perdureront, à l'exercice d'une fonction, quelle qu'elle soit, sont à prendre en compte durant la carrière, bien entendu, en ce qui concerne les conditions de travail, mais aussi en ce qui concerne les conditions d'ouverture du droit à retraite.

En particulier aujourd'hui, le droit à retraite à taux plein doit être ouvert avant 60 ans pour tous les salariés dont l'espérance de vie à 60 ans est d'ores et déjà réduite du fait des conditions de travail qui ont été les leurs durant tout ou partie de leur carrière.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Salaire pris en compte pour le calcul de la pension :
 - secteur privé : salaire moyen des « dix meilleures années »,
 - secteur public : traitement de fin de carrière du salarié, « primes comprises ».

Dans le secteur privé, la rémunération moyenne des dix « meilleures années » est plus représentative du niveau de vie atteint avant la retraite par le salarié que la dernière rémunération.

Nous proposons que le salaire pris en compte pour le calcul de la retraite corresponde à la rémunération réelle du salarié « primes comprises » et cela aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public.



Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

REFORME DU FINANCEMENT

En conséquence :

Tous les éléments de rémunération
doivent être soumis désormais à
cotisations pour la retraite aussi bien
« patronales » que « salariales ».

Puisque tous les éléments de rémunération doivent être pris en compte pour le calcul de la retraite, nous proposons qu'ils soient soumis à cotisation pour la retraite. Dans le privé il s'agit pour l'essentiel des primes d'intéressement et de participation. Dans le public, des primes sur lesquelles on cotise désormais au RAFP dont nous proposons dans ce cadre la suppression pure et simple.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

REFORME DU FINANCEMENT

- **Prise en compte de la totalité de la valeur ajoutée de l'entreprise pour le calcul de la cotisation dite « patronale », le taux applicable variant en fonction de la part des salaires dans cette valeur ajoutée.**

Aujourd'hui des exonérations massives de « charges », c'est-à-dire de cotisations sociales sont consenties aux entreprises indistinctement et quelle que soit par ailleurs leur politique en matière d'emploi, de salaires, d'investissements productifs, de recherche, de développement.

Ces exonérations de charges sont dites « en faveur de l'emploi » mais dans les faits elles ne servent qu'à accroître les profits des entreprises sans aucune répercussion sur l'emploi.

Elles sont considérables puisqu'elles représentent aujourd'hui environ 24 milliards d'euros par an. Plus généralement ce qu'on appelle les aides à l'emploi, c'est-à-dire l'ensemble des sommes que l'Etat dépense en faveur des entreprises pour les aider à créer de l'emploi atteint aujourd'hui 65 milliards d'euros par an, sans aucun résultat tangible en matière d'emploi !

Nous proposons de supprimer ces exonérations et ces aides et, en lieu et place de celles-ci, d'augmenter la contribution des entreprises dans leur ensemble au financement des retraites en modulant la contribution de chacune d'elle prise individuellement en fonction de sa politique en matière de rémunérations, d'investissements en faveur de l'emploi, de la formation, de la recherche, de l'innovation technologique...

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

REFORME DU FINANCEMENT

- Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises.

Enfin, nous proposons de généraliser aux revenus financiers des entreprises les prélèvements en faveur de la protection sociale actuellement effectués sur les seuls revenus financiers des particuliers.



Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

APRES REFORME DU FINANCEMENT

- **Augmentation des cotisations au fur et à mesure des besoins.**

Nous avons vu que le financement des retraites sans toucher ni à l'âge de départ, ni au niveau des retraites par rapport aux salaires était parfaitement possible jusque dans les années 2040 – 2050 (date à laquelle le système atteindra un régime dit « permanent » c'est-à-dire ne nécessitera plus à législation inchangée, de financements supplémentaires) et cela y compris en augmentant la seule part des cotisations prélevées directement sur la « feuille de paie ».

Nous proposons donc une fois la réforme du financement mise en œuvre d'augmenter les cotisations, celles prélevées sur la feuille de paie, comme celles versées directement par l'entreprise au fur et à mesure de l'apparition de besoins supplémentaires de financement, afin de sécuriser totalement le droit à retraite pour toutes les générations qui se succéderont jusqu'en 2050, le problème ne se posant plus au-delà de cette date.

Les propositions de la CGT et de l'UGICT-CGT

- Mise en place d'une « **Maison commune** » public-privé des régimes de retraite

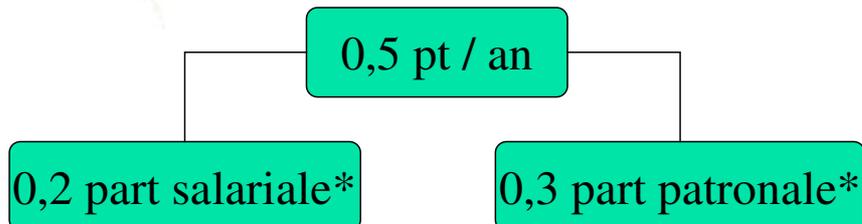
Cette maison commune gérée par des représentants élus des salariés, ceux du public comme ceux privé définirait les règles de fonctionnement à mettre en œuvre dans chaque régime pour atteindre en matière de retraite les objectifs conformes aux besoins et aux attentes de tous les salariés qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé. Quels seraient alors ces objectifs pour la CGT ?

La maison commune des régimes de retraite

- Organisme géré et piloté par des représentants élus des salariés du public et du privé
- Mission : définir les règles communes de fonctionnement à mettre en œuvre dans chaque régime de retraite du public et du privé pour atteindre les objectifs précédents

Est-ce réaliste ?

- 20 points de cotisation sur 40 ans c'est :



- ◆ De 1971 à 1991 : + 0,4 pt par an
- ◆ D'ici 2050 :
 - ➔ du revenu moyen annuel : + 1,6 % à 1,8 % / an

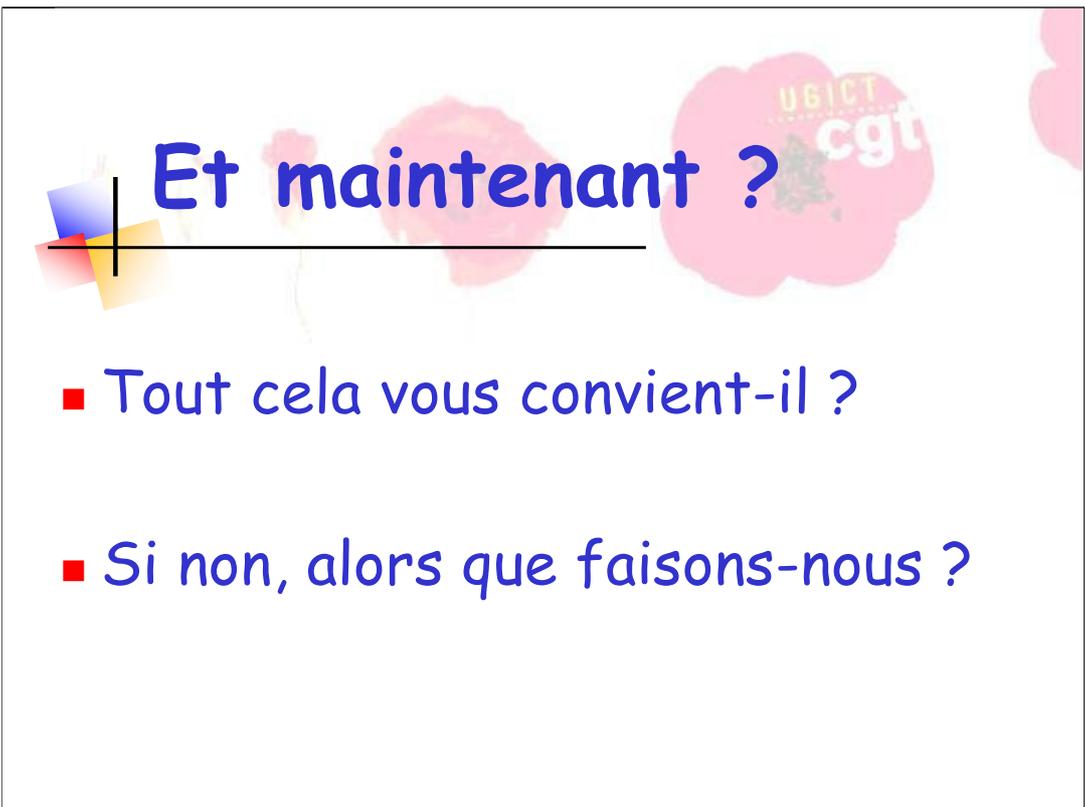
* Si partage 40% / 60%

Le financement de ces propositions représente près de 20 points de cotisation supplémentaire sur 40 ans soit 0,5 point par an.

C'est un effort aisément réalisable : du reste il a déjà été réalisé de 1971 à 1991 (+ 0,4 pt / an). Et c'est heureux car sans un effort comparable les retraites n'auraient pas atteint en 2001 en moyenne 78% du revenu d'activité.

De plus, d'ici 2040, le COR indique que notre revenu annuel progressera de 1,6 % à 1,8 % par an en moyenne, en sorte que cette augmentation de cotisation ne compromettrait pas l'amélioration de notre pouvoir d'achat.

Mais il n'y a aucune raison comme nous l'avons vu de faire supporter cet effort aux seuls salariés.



Et maintenant ?

- Tout cela vous convient-il ?
- Si non, alors que faisons-nous ?



Merci pour votre attention!

**Le débat est ouvert,
Vous avez la parole ...**