

Guide
pratique
du militant



un choix de société

Sommaire

Aux origines de la mise en place du système par répartition

De la misère... aux premières tentatives de retraite - La naissance du système de retraite par répartition

4
5

La retraite pour tous : les principes du système par répartition

Fonctionnement et définition du système par répartition

6
9

Un projet inachevé et détricoté au fil du temps

Maintien des régimes spéciaux - Développement des complémentaires - Un patronat qui ne désarme jamais - Les réformes successives

10
13

Le système par répartition face aux défis du XXI^e siècle

Enjeux démographiques - L'utilisation des richesses créées - La complexité du système

14
17

Le projet de contre réforme Macron-Delevoye

Les objectifs affichés - Les conséquences masquées - Le fonctionnement du système par points

18
25

Moderniser le système par répartition

Financement | une maison commune

26
31

Le système de retraite : un choix de société

Le projet de réforme patronale défendu par Macron sur les retraites n'a pas vocation à modifier seulement les paramètres pour augmenter l'âge de départ la retraite, baisser les pensions de retraite... comme les réformes précédentes. Il a pour but d'enterrer le système des retraites par répartition institué en 1945, élaboré par le Conseil National de la Résistance (CNR), avec la création du régime général de la Sécurité sociale.

L'objectif de cette réforme est de supprimer tout ce qui relève de la solidarité nationale et intergénérationnelle où les salariés actifs contribuent selon leurs moyens (cotisations sociales) à financer en temps réel et à l'abri de toute déperdition financière, les pensions des retraités. **Système solidaire qui neutralise les aléas de la vie** (maladie, maternité...) et ceux liés à la carrière professionnelle (maladie, accident de travail...) en améliorant progressivement la situation des séniors, qui ne sont plus tributaires du dévouement de leurs enfants ou de la charité.

Un choix de société moderne opéré en 1945, où chacun reçoit selon ses besoins sans vivre l'angoisse du lendemain, de la maladie ou de l'accident de travail. Où la retraite n'est plus l'antichambre de la mort. Un choix de société pour qu'une part de la richesse nationale (valeur ajoutée) puisse financer l'accès de tous à la retraite, aux soins, à l'éducation, à la culture, à l'énergie, aux transports...

La réforme Macron conduirait les salariés à financer eux-mêmes (pour ceux qui le pourraient) leur propre retraite et à supporter eux seuls, les aléas de la vie qui peuvent survenir. Les salariés les moins bien lotis (bas salaire, période de chômage, précarité, maladie...) subiront mécaniquement la double peine ; un recul de l'âge de départ à la retraite avec un faible niveau de pension de retraite. Les mieux lotis se dirigeront vers la capitalisation pour le bonheur des fonds de pension et assureurs en tout genre.

Enfin, **la réforme vise à déporter le financement de la protection sociale vers l'impôt, en plafonnant le budget alloué aux retraites à 14% du PIB.** Opération qui permettrait aux employeurs de récupérer totalement la part de la valeur ajoutée créée par le travail (cotisations sociales patronales) actuellement destinée au financement de la protection sociale.

La réforme Macron, c'est le chacun pour soi, la loi de la jungle, un retour de plus 75 ans en arrière. Une réforme archaïque qu'il faut combattre.

Imposons une réforme sociale améliorant le système par répartition, système moderne répondant aux enjeux du XXI^e siècle. Les moyens existent pour cela, c'est un choix de société !

De la misère... aux premières tentatives de retraite

La charité. Si encore des milliers de retraités vivent aujourd'hui dans la précarité, on peine à imaginer la misère imposée aux hommes et femmes qui, infirmes, malades ou trop vieux, étaient condamnés à vivre dans les hospices ou à mendier leur pain quotidien. Pendant longtemps, le sort des vieux sans ressource et sans famille pour prendre soin d'eux, relevait, au mieux, de la charité, à l'initiative d'organismes religieux.



Paternalisme, capitalisation et corporatives. Au cours du XIX^e siècle, dans certaines corporations, des systèmes de retraite spécifiques se développent par paternalisme (la retraite est à la discrétion du patron), par solidarité ou encore par capitalisation. À l'exception de quelques tentatives corporatives réussies, comme pour les employés d'État (1853), les mineurs (1894) ou

les cheminots (1909), les volontés d'établir un système général et obligatoire de cotisation-retraite se heurtent toutes à la pensée libérale qui exalte le libre-choix.

Des projets avortés. Au début du XX^e siècle, l'idée de droit à la retraite progresse. La pension de retraite n'est plus envisagée comme un appoint, mais bien comme un « salaire différé » susceptible de garantir un revenu décent tout au long de la vieillesse. D'autant plus qu'à la même période, le principe de la capitalisation, fragilisé par les hausses de prix, les dévaluations monétaires et les nombreux scandales qui entachent la gestion des caisses, recule au profit du principe de répartition, dont la logique privilégie la solidarité intergénérationnelle. Le Front Populaire, si riche en conquêtes sociales, n'aboutit pas à l'adoption d'une nouvelle législation sur les retraites, même si pas moins de vingt-quatre projets et propositions de loi sont déposés devant le Parlement entre 1936 et 1939.

La naissance du système de retraite par répartition

Le CNR. En 1943, en pleine Seconde guerre mondiale, le Conseil National de la Résistance élabore des mesures à mettre en œuvre à la Libération sous l'intitulé, «*les jours Heureux*». Véritable déclaration des droits nouveaux, ce texte a servi de feuille de route au Ministre communiste des travailleurs, Ambroise Croizat pour mettre en place de grandes réformes dont «*un plan complet de Sécurité Sociale visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec une gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État*». La philosophie du projet était de «*vivre sans l'angoisse du lendemain, de la maladie ou de l'accident de travail, en cotisant selon ses moyens et en recevant selon ses besoins*».

La retraite ne doit plus être l'antichambre de la mort, mais une nouvelle étape de la vie.

A. Croizat, Ministre du travail en 1946

La solidarité. Ainsi, les cotisations des actifs financent, la même année, les pensions des retraités afin de garantir «*une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours*». Ce principe de solidarité intergénérationnelle a permis progressivement d'améliorer la situation des séniors qui n'étaient plus tributaire du dévouement de leurs enfants ou de la charité.



Rapport de forces. L'affaiblissement du patronat qui a collaboré avec l'Allemagne Nazie à la sortie de la Seconde Guerre mondiale conjugué au poids du PCF dans la résistance et de la CGT, avec ses 5 millions d'adhérents, ont permis de faire respecter les orientations définies par le CNR.

 **Pour aller plus loin**
«*Une histoire des retraites, de 1850 à nos jours*», Dossier de l'IHS métallurgie (à télécharger sur ftm-cgt.fr, rubrique Histoire sociale de la métallurgie (IHS) / Publications / Actualités de l'Histoire / Une histoire des retraites de 1850 à nos jours)

2 LA RETRAITE POUR TOUS : LES PRINCIPES

Le texte fondateur de la Sécurité sociale est innovant sur trois points :

- la prétention universelle de ce plan, qui vise à couvrir l'ensemble de la population,
- la couverture simultanée de quatre risques (maladie, vieillesse, accidents du travail et famille)
- et il souligne le principe d'une gestion démocratique associant les organisations syndicales.

5 mots clés définissent notre système de retraite

Répartition

Notre système de retraite fonctionne par « répartition » c'est-à-dire que les retraites sont financées, en temps réel, grâce aux cotisations des actifs. Ce circuit de financement est très sûr et met à l'abri toute déperdition financière. Les sommes cotisées ne transitent pas sur les marchés financiers et sont donc soustraites à leur volatilité. Aussi, un régime de retraite par répartition ne peut faire faillite, il ne peut se retrouver en cessation de paiement.



Cotisation

Le système est financé par prélèvement de cotisations sur le travail des actifs pour être reversés immédiatement aux retraités sous formes de pension. Les cotisations de tous les actifs de l'année N sont collectées et globalisées pour financer toutes les pensions de l'année N . La cotisation permet non seulement de financer les caisses de retraites, mais ouvre également des droits pour la retraite.

Obligatoire

En instaurer le caractère obligatoire de l'affiliation au régime de Sécurité sociale, dès lors qu'une personne travaille et réside en France. Il protège ainsi l'ensemble de la population, sans considération d'âge, de santé ou de ressources. C'est un principe d'universalité et de solidarité qui s'applique : chaque personne cotise à hauteur de sa capacité contributive pour bénéficier de prestations sociales selon ses besoins. L'affiliation obligatoire à la Sécurité sociale est la clé de voute d'un système qui permet à la fois de conjuguer la couverture complète de l'ensemble de la population par des régimes universels, l'équité de traitement des assurés et des entreprises, et la maîtrise des dépenses et des coûts de gestion.

« La Sécurité sociale appelle l'aménagement d'une vaste organisation nationale d'entraide obligatoire qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre. »

Exposé des motifs de l'ordonnance du
4 octobre 1945



Aujourd'hui, nous avons l'un des plus beaux systèmes avec un taux de pauvreté chez les retraités, le plus faible au monde et avec un niveau de vie des retraités français similaire à celui du reste de la population. Dès sa création, la Sécurité sociale fut un combat pour l'imposée. Par exemple, Croizat s'est battu pour que la Sécurité sociale reste dans le giron du ministère du Travail afin que les sommes collectées servent uniquement à financer le système. Plus tard, la Sécurité sociale sera placée sous tutelle du ministère de la Santé et une partie de l'argent sera détournée en faveur des équipements hospitaliers.

Solidarité

Au travers du système de retraite par répartition français, deux types de solidarités s'exercent. La première est horizontale, il s'agit d'une solidarité entre les différentes catégories d'assurés : intergénérationnelle entre actifs et retraités, entre bien portants et malades, entre familles et ménages sans enfant. La deuxième est une solidarité verticale entre les hauts et les bas revenus. Cette solidarité est résumée dans la phrase d'Ambroise Croizat, « *chacun contribue selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

Le système par répartition comporte des mécanismes pour prendre en compte, par exemple, des périodes non cotisées et porter les montants de retraite à un niveau minimum. Chaque salarié qui remplit la condition du nombre d'annuités mais dont les salaires ont été extrêmement faibles bénéficie du « *minimum contributif* ». De plus, les périodes de chômage, maladie, maternité, invalidité, accident de travail, service militaire sont assimilées à des périodes travaillées.

➔ Pour aller plus loin

La Sociale, Film documentaire de Gilles Perret, 2016

Sécurité sociale, une conquête à préserver et à renforcer ! Numéro spécial des Cahiers des Cahiers de l'Institut CGT d'Histoire Sociale, Août 2017.





« L'organisation de la Sécurité sociale repose sur la gestion des caisses par les intéressés eux-mêmes. Elle est inspirée par le souci de confier aux travailleurs la direction de leur propre institution de manière à ce que la Sécurité sociale soit le fait non d'une tutelle paternaliste ou étatiste, mais de l'effort des bénéficiaires eux-mêmes. »

Ambroise Croizat, 8 août 1946

Démocratie

Pour boucler le système, et c'était notamment une spécificité française à l'époque de sa création, la gestion des caisses de la Sécurité sociale (dont dépendait le régime général des retraites) est confiée aux intéressés eux-mêmes pour garantir le droit fondamental de l'accès à la santé. Ainsi, trois quart des sièges sont occupés par les représentants syndicaux et un quart par le patronat. Cette mise en place démocratique du pilotage est un travail de titan aussi Ambroise Croizat sollicitera l'engagement des militants.

Dans tous les départements, en moins d'un an, les militants et principalement la CGT, mettront en place, en dehors de leurs heures de travail, les caisses de la Sécurité sociale (Retraite, maladie et allocations familiales)

« La Sécurité sociale permettra aux travailleurs de s'emparer d'une grande partie du capital pour l'orienter uniquement vers le bien-être des gens, sans

passer par la poche des actionnaires. Mais jamais nous ne garantirons le droit à la santé pour tous si vous ne prenez pas en main vous-mêmes le devenir de cette institution. »

Ambroise Croizat, 2 septembre 1946

Maintien des régimes spéciaux

Si lors de la création, l'ambition était de créer un régime de retraite unique et généralisé, cet objectif n'a pas pu être atteint notamment face au levé de bouclier du patronat mais aussi de certains groupes professionnels ayant



souhaité conserver, leurs spécificités et leur autonomie.

Les raisons en sont multiples : revenus élevés permettant des cotisations élevées et un départ en retraite anticipé

(notaires par exemple), participation importante de l'employeur et conditions particulières de travail (cheminots, mineurs, électriciens-gaziers par exemple)

ou encore refus de se voir associer au salariat (commerçants, artisans ou encore agriculteurs).

Si aujourd'hui, il y a des différences entre salariés d'une même profession comme les chauffeurs de bus d'une société de province et ceux de la RATP par exemple, cela s'explique avant tout par le rapport de forces que ces derniers ont réussi à imposer.

Depuis les réformes de 2008 et de 2010, les règles qui s'appliquent aux fonctionnaires ont été largement rapprochées de celles qui s'appliquent aux salariés du régime général. Il ne reste plus aujourd'hui que la base de calcul de la pension sur les six derniers mois de traitement (à condition que ce niveau soit stable).

75,2 c'est le taux de remplacement médian des salariés du privé pour la génération née en 1946 contre **73,9** pour les salariés du secteur public.

DREES



Pour aller plus loin

Retraites : les régimes spéciaux sont-ils défendables ? Interview de Michel Pigenet, professeur émérite d'histoire contemporaine à l'université Paris I sur France Culture. <https://www.franceculture.fr/economie/les-regimes-speciaux-de-retraite-sont-ils-en-core-defendables>

Le développement des complémentaires

En 1947, la création de l'Association générale des institutions de retraites des cadres (Agirc) est une autre entorse au principe d'universalité, dans la mesure où celle-ci se développe en dehors du régime général et s'adresse aux seuls ingénieurs et cadres. Pourtant, à l'époque, la CGT privilégie cette position pour permettre aux cadres et assimilés d'acquérir, dans un régime par répartition, la totalité de leurs droits à la retraite, y compris sur la partie de leur salaire supérieure au plafond de la Sécurité sociale. L'objectif est de couper l'herbe sous le pied aux dispositifs par capitalisation existants avant-guerre.

Dans les années qui suivent, les retraites complémentaires s'étendent aux non-titulaires du secteur public (qui devient l'Ircantec en 1971), mais aussi aux non-cadres de l'industrie et du commerce. Des centaines de dispositifs de retraites complémentaires coexistent jusqu'à leur regroupement en 1957 qui deviendra plus tard, l'Association des régimes de retraites complémentaires (Arrco) et sera rendue obligatoire en 1973.

Les complémentaires ont été un laboratoire patronal pour attaquer les droits à la retraite. Le poids du MEDEF dans les régimes paritaires AGIRC-ARRCO a ainsi permis au syndicat patronal de mettre la pression sur le montant des retraites et sur le recul de l'âge de départ.



7,3 % des retraités vivent sous le seuil de pauvreté en France contre 15,9 % en moyenne pour l'Union européenne, et plus de 18 % en Allemagne ou au Royaume-Uni. Eurostat.

3 UN PROJET INACHEVÉ... ET DÉTRICOTÉ

Un patronat qui ne désarme jamais

Rien n'est acquis. Ambroise Croizat avait prévenu, « *ne parlez pas d'acquis mais de conquêtes sociales car le patronat ne désarme jamais* ». L'histoire lui a donné raison. Dès la création de la Sécurité sociale et de la mise en place du système de retraite par répartition, le patronat sera à l'offensive et gagne petit à petit un détricotage du système. En 2007, près de 60 ans après, Denis Kessler, alors numéro deux du syndicat patronal, insistait : « *il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de défaire méthodiquement le programme du Conseil National de la Résistance* ».

Dès 1967. La première grande victoire patronale a lieu en août 1967 avec le démantèlement du régime général de la Sécurité sociale, en imposant l'autonomie financière à chaque branche (maladie, allocations familiales, accident du travail, vieillesse). En conséquence, une caisse nationale vieillesse (CNAVTS) voit le jour. La gestion des caisses passe à 50/50 entre organisations syndicales et patronale, au nom du « *paritarisme* ». L'organisation patronale (le CNPF) dispose alors de la moitié des sièges. L'élection démocratique des administrateurs est aussi supprimée pour laisser place à la désignation.

Bataille des idées. Ce recul premier est le point de départ d'une contre-offensive méthodique, acharnée contre les droits à la retraite et à la Sécurité sociale en général, avec pour fil rouge la réduction de la part patronale des cotisations, la diminution du montant des pensions, l'allongement de la durée de cotisations, le tout au nom de « *l'équité* », du « *coût du travail* », des « *déficits* » ou encore de « *l'allongement de l'espérance de vie* ».

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DES RÉFORMES DES RETRAITES

1987

Loi Seguin

Revalorisation des pensions sur l'inflation, au lieu de l'être selon l'évolution du salaire moyen.

Cela entraîne, étalé sur 25 ans, une baisse de 20% du niveau des pensions.

1993

Réforme Balladur¹

- Passage à 40 années pour l'obtention d'une retraite à taux plein
- Calcul de la pension sur la moyenne des revenus des 25 meilleures années.

2003

Réforme Fillon

- Alignement progressif de la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle du privé (40 ans) ;
- Mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour les carrières longues ;
 - Création de nouveaux dispositifs d'épargne salariale facultatifs (PERP et PERCO)

1 | Pour le régime général (salariés) et les trois régimes alignés (salariés agricoles, artisans, industriels et commerçants)

Les contre-réformes successives

Contre-réformes paramétriques. La réforme Séguin, en 1987, marque le début des modifications des paramètres du calcul des pensions du régime général. Depuis, les différentes contre-réformes du système de retraite français ont confirmé le choix d'une stratégie basée essentiellement sur la baisse du niveau des pensions et l'allongement des durées d'activité. Elles n'ont pas touché à l'architecture du système en maintenant le principe de la répartition et en gardant le calcul des pensions en annuités. Les gouvernements ont joué sur les paramètres en calculant, par exemple, sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures pour les salariés du privé, en allongeant de la durée de cotisation, en reculant l'âge légal de départ à la retraite... La hausse de cotisations a été limitée même si des transferts de cotisations et d'impôts ont apporté des ressources supplémentaires aux régimes.



Conséquence. Ces réformes ont principalement pesé sur le niveau de vie des retraités. Aujourd'hui, un tiers des retraités perçoit une pension inférieure à 1000€ par mois.



Pour aller plus loin

75 ans de casse de la Sécurité Sociale, Michel Etievent, l'Humanité, 14 mars 2019

2010

Réforme Woerth

- Recul de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans voir 67 ans pour ceux qui n'ont pas atteint les 41,5 annuités.
- Alignement progressif du taux de cotisation vieillesse des fonctionnaires sur celui des salariés ;
- Instauration d'un dispositif de départ anticipé pour pénibilité.

2013

Réforme Touraine

- Relèvement progressif de la durée de cotisation à 43 ans (172 trimestres) à partir des générations nées en 1973 et suivantes.
- Création du compte personnel de pénibilité (C3P), transformé, depuis 2017, en «compte professionnel de prévention» (C2P) avec le retrait de 4 facteurs de pénibilité et la suppression des cotisations pénibilité.

Enjeux démographiques

De plus en plus de retraités. L'allongement de l'espérance de vie combinée à une envolée du chômage détériore le rapport entre actifs cotisants et pensionnés. En 2015, le ratio était de 1,31 actif pour 1 retraité. A titre de comparaison, il y avait 1,59 cotisant pour 1 pensionné en 2000, 1,88 en 1990, 2,68 en 1980, 3,80 en 1970 et 4,14 en 1960.



61,5% c'était le taux d'emploi des 50-64 ans en France Métropolitaine en 2017. INSEE

Parce qu'on vit plus longtemps, les libéraux prônent le recul de l'âge de la retraite. Il y a une double incohérence à cette proposition. D'une part pourquoi maintenir les plus de 60 ans au travail sachant que le taux de chômage des 15-24 ans était de 20,8% en 2018 ? D'autre part, dans de nombreuses entreprises, le patronat pousse les salariés seniors vers la sortie. L'âge moyen de départ effectif des Français s'élève aujourd'hui à 62,5 ans en 2017 selon les données publiées par le Conseil d'orientation des retraites (âge de liquidation des droits). Mais l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail s'élevait à 60,6 ans pour les hommes contre 60,5 ans pour les femmes en France (chiffres OCDE). Nombre de seniors finissent donc leur carrière au chômage. D'ailleurs des dispositifs des ordonnances Macron de 2017, comme les ruptures conventionnelles collectives, facilitent l'éviction des seniors.

Travailler plus... Si l'allongement de l'espérance de vie est une avancée sociale, faut-il pour autant travailler plus longtemps ?

L'espérance de vie n'a cessé de s'améliorer grâce au progrès scientifique, mais aussi à l'amélioration des conditions de travail et la baisse du temps de travail. Mais les inégalités persistent. Selon une étude réalisée par l'Insee, les hommes disposant du plus faible revenu ont une espérance de vie de 71,7 ans en moyenne – soit les niveaux des pays d'Asie ou d'Amérique du Sud –, contre 84,4 ans pour les 5 % les plus riches. La pénibilité accrue de certains métiers est un facteur explicatif de cette différence. D'autant que si l'espérance de vie augmente, l'espérance de vie en bonne santé stagne. Elle est de 62,6 ans pour les hommes et 64,9 ans pour les femmes (2017). En effet, de l'ouvrier au cadre, chacun peut témoigner, à partir de son expérience, des dégradations des conditions de travail et des conséquences sur sa santé. Produire toujours plus, plus vite avec moins de femmes et d'hommes génère des salariés stressés, usés, cassés...



6 ans, c'est l'écart d'espérance de vie entre un ouvrier et un cadre. L'écart est de 10 ans pour l'espérance de vie en bonne santé. INSEE

Un problème de moyens ?

La France n'est pas en ruine. « *La France vit au dessus de ses moyens* », « *il n'y a plus d'argent dans les caisses* » ne cesse-t-on de nous répéter pour mieux nous faire avaler les mesures d'austérité économique. Or, le ralentissement de la croissance, qui a conduit à la modération salariale et à l'augmentation de la précarité, plombe les finances de la protection sociale et de la retraite en particulier.



Où va l'argent ? Mais si la France a connu une forte croissance après guerre, et que celle-ci a ralenti depuis la fin des années 70, le pays continue de créer des richesses. Aussi, le Conseil d'orientation des Retraites (COR) prévoit un doublement de la richesse du pays en 2050 par rapport à 2010. En 1980 la France produisait 1000 milliards d'Euros, en 2010, 1950 milliards et en 2050, 4000 milliards sont projetés par le COR. Aussi, le gâteau continue de grossir, mais il faudrait donner une part moins importante aux retraités qui sont plus nombreux. Ainsi, le niveau de vie des retraités diminue. Cette situation est-elle socialement et économiquement souhaitable ?

Quel trou ? 10 milliards d'euros, c'est le montant du déficit de la Sécurité sociale. Rapportés aux 300 milliards qui sont reversés =, sous forme de pensions, chaque année, c'est loin d'être aussi alarmant qu'on voudrait nous le faire croire. D'autant qu'il pourrait être comblé avec le fonds de réserve des retraites créé en 1999 et destiné justement à financer le déficit du régime des retraites à partir de 2020. Fin 2017, il disposait d'un actif de 36,4 milliards d'euros, soit le double du pire scénario déficitaire envisagé. Aussi, Pour l'économiste Henri Sterdyniak, le « *pseudo déficit provient essentiellement de la baisse des ressources affectées au système, en raison de la forte baisse de la part de la masse salariale du secteur public, de la non compensation de certaines exonérations de cotisations sociales, de la baisse des transferts de l'Unedic et de la Caisse nationale des allocations familiales* ».

Pour aller plus loin

<https://blogs.mediapart.fr/henri-sterdyniak/blog>

Vous avez dit complexe ?

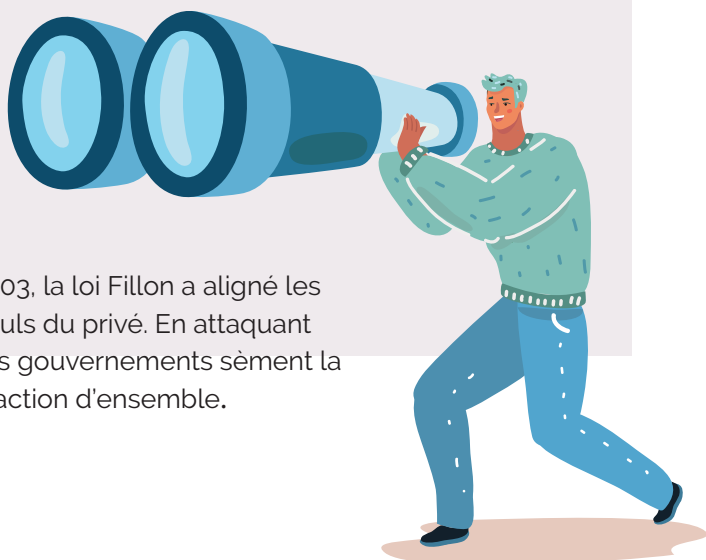
Plusieurs caisses. Alors que l'ambition du projet de 1945 était de créer un système unique par répartition, le système a un fonctionnement aujourd'hui complexe. Les 42 régimes de base qui coexistent, disposent plus ou moins de ses propres règles, auxquels se sont superposés des régimes complémentaires. Ainsi, un retraité sur trois a cotisé à au moins deux régimes de base dans sa carrière.

Un système redistributif. En 2016, 93% des retraités bénéficiaient d'un dispositif de solidarité. Mais les mécanismes de solidarité ne sont pas toujours bien identifiés. Malgré tout, si les régimes et les règles sont multiples, les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) ont souligné qu'il n'y avait pas actuellement de fortes disparités entre les salariés du privé et ceux du secteur public en matière de retraite. C'est le durcissement des conditions d'acquisition des droits et le décalage des calendriers qui crée un sentiment d'injustice.

Un pour tous, tous pour un. Si des différences existent entre le régime général et les régimes spéciaux, les dispositifs s'inscrivent dans un même modèle social. Les droits s'acquièrent en fonction de l'âge de départ, du nombre d'années (travaillées et assimilées) et du salaire de référence et les dispositifs de solidarité sont plus ou moins les mêmes.

Un recul pour une catégorie est un recul pour tous.

En 1993, la loi Balladur s'est attaquée aux retraites du privé, sans toucher à celle des fonctionnaires. En 2003, la loi Fillon a aligné les fonctionnaires sur les reculs du privé. En attaquant les salariés tour à tour, les gouvernements sèment la division et évitent une réaction d'ensemble.



« Le système actuel est viable même si il y a un très léger déficit » avouait le très libéral éditorialiste des Echos, Dominique Seux. Le problème, c'est qu' « il ne serait pas équitable » ! Aussi, le Président et sa majorité vantent un nouveau système « plus simple », « plus égalitaire », « plus transparent »... Sous un vocabulaire plutôt consensuel, le projet Macron est pourtant d'une autre nature et d'une autre ampleur que les réformes précédentes. Il s'agit d'une réforme « structurelle » (le passage à un régime universel par points) qui pourrait s'accompagner d'une réforme « paramétrique », c'est-à-dire modifier les paramètres à partir desquels sont calculées les retraites (salaire de référence, durée d'assurance, âges pivot, indexations...).



DEUX GRANDES RUPTURES

Système actuel par répartition

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 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.
- Les solidarités sont au cœur du système

Avec le système à points

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.

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.
- Les solidarités sont sorties du système.

FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME PAR POINTS

Un seul système

42 régimes

Pensions calculées sur les 25 meilleures années ou les 6 derniers mois pour les fonctionnaires.

Fermeture progressive des régimes spéciaux

1 système universel

Points accumulés tout au long de la carrière; Pas de cotisation au delà de 10 000€/mois de salaire

Age de départ

Age légal
62 ans

mais

Décote
5% par an

Age d'équilibre ou
«âge du taux plein»

Surcote
5% par an

Fixé à 64 ans pour la génération née en 1963

Evoluera avec l'espérance de vie

Comment sera calculé le montant de ma retraite ?

Exemple d'un salarié qui a cotisé sur la base d'un salaire égal à 1,5 SMIC.

Il a acquis 30 000 points (10€ cotisés = 1 point) tout au long de sa carrière.



Au moment de sa retraite, le montant de sa pension mensuelle, à l'âge du taux plein, est calculé en appliquant la valeur de service.



Il bénéficiera de 5,5% de rendement (valeur de service) s'il part à l'âge du taux plein de sa génération.

Age du taux plein -2 ans	4,95% de rendement (décote de 10%)	1238€/mois
Age du taux plein -1 ans	5,225% de rendement (décote de 5%)	1306€/mois
Age du taux plein	5,5% de rendement	1375€/mois
Age du taux plein +1 ans	5,775% de rendement (surcote de 5%)	1444€/mois
Age du taux plein +2 ans	6,05 de rendement (surcote de 10%)	1513€/mois

Les objectifs affichés

Les objectifs affichés concernent exclusivement le fonctionnement. Ainsi, le président promet « *un grand choc de lisibilité et de simplification de notre régime de retraite* »

Plus simple, plus lisible ? Le seul argument pour le moment présenté pour gagner en lisibilité serait d'éliminer les différences selon les statuts.

Ainsi, « *1 euro versé pour cotisation ouvrira droit aux mêmes droits, quels que soient votre secteur, votre catégorie ou votre statut* ». Les mêmes droits, oui, mais lesquels ? Brandir de belles phrases consensuelles, c'est facile, quand on ne précise pas le contenu des droits comme le montant de la

pension ou l'âge de départ. De plus, un euro cotisé dans un travail pénible a-t-il la même valeur que celui cotisé sur un poste moins exposé ? De même, un euro cotisé par un homme est-il comparable à un euro cotisé par une femme dont la carrière aura été interrompue par un ou des congés maternité ?



Pour aller plus loin

www.reforme-retraite.info Site de l'UGICT CGT dédié à la bataille des retraites 2019
Au nom de l'équité, davantage d'inégalités, Christiane Marty, *Le Monde Diplomatique*, Mai 2019

Retraites, vous avez dit réformes ? Face à face Philippe Martinez/Jean-Paul Delevoye à la Fête de l'Humanité, septembre 2019

L'équité. L'argument de l'équité, séduisant au demeurant, tend, à remplacer l'« égalité » promue par la République. Ainsi, l'équité ce serait l'égalité « juste ». Elle permettrait de contenir les inégalités. Au contraire de l'égalité, qui elle vise à supprimer les inégalités ! L'égalité face à la retraite, c'est que tous les travailleurs puissent bénéficier d'une retraite avec une pension permettant de vivre dignement. L'équité promise du système à points, renvoi, en fait, à 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.* ». Or ce choix est profondément inégalitaire puisque les personnes les mieux payés, avec un emploi stable tout au long de leur vie active, auront les moyens de partir plus tôt. Et les autres ?

Solidarité n'est pas charité. Pour se donner bonne conscience et faire passer les défenseurs du système par répartition pour des ringards, le haut commissaire affirme vouloir consolider les prestations de solidarité existantes actuellement (droits familiaux, majoration pour enfants, périodes de chômage ou d'invalidité, minima de pension ou pension de reversion). Ainsi, le projet envisage de sortir du futur régime les prestations de solidarité (qui représente 20% du volume des retraites actuellement, soit 60 milliards d'euros) pour les faire financer par l'impôt. Comment faire croire qu'on va faire mieux avec ce tour de passe-passe quand la seule obsession du gouvernement est de rétablir les comptes publics et réduire la dette en exigeant des français, mais pas « *aux premiers de cordés* » de « *faire des efforts* ». D'un coté, le gouvernement est dans une politique de diminution des aides sociales pour prendre en charges de nouvelles ? Quand on voit la chasse qui est faite aux travailleurs sans emplois, on ose imaginer ce que pourrait advenir les prestations de solidarité si elles étaient financées demain directement par l'Etat via les impôts !



Les conséquences masquées

Tous perdants. Si le gouvernement s'appuie sur les doutes et les divisions du monde du travail, oppose les générations et les professions, ne nous égarons pas, il n'y aura pas de gagnants. Bien au contraire ! Tout le monde est perdant, salariés du privé comme ceux des régimes spéciaux. D'ailleurs, le gouvernement a refusé de rendre publics les simulateurs qui permettraient de calculer le montant de sa retraite avant et après sa réforme.

Mais d'après les informations qui ont été livrées, le montant des pensions serait calculé sur l'ensemble de la carrière, c'est-à-dire 43 annuités cotisées au lieu des 25 meilleures années aujourd'hui dans le privé (6 derniers mois dans le public). Faut-il rappeler que le passage des 10 meilleures années aux 25, en 1993, a fait baisser de 6 % le montant des pensions du secteur privé.



Aucune catégorie salariale n'est épargnée. Les cadres devraient eux aussi, être pénalisés, notamment les cadres sup qui ne pourront plus cotiser dans le système commun (ni percevoir de pension) au-delà de 10 000€ brut mensuels contre 26 000 aujourd'hui. Sans oublier les cadres moins bien rémunérés ainsi que certains ouvriers et techniciens qui sont déjà perdants avec la suppression de la Garantie Minimale de Points.

SIMULATION AVANT/APRÈS LA RÉFORME *

Système par répartition

Départ en retraite 2025

Système à points

Départ en retraite 2054

Taux de remplacement:
Pension en % du dernier salaire

72,5%

Salarié non cadre du privé

55,8%

64,1%

Fonctionnaire catégorie B
(secrétaire administrative par exemple)

54,4%

81,6%

Employé au SMIC

64,8%

* Exemple de simulation du collectif Réformesdesretraites.fr pour un début de carrière à 22 ans, sans interruption et un départ en retraite à 64 ans

ZOOM

Une meilleure prise en compte de la pénibilité ? Les dispositifs de carrières longues seraient maintenus. Mais le projet du gouvernement refuse de prendre davantage en compte la pénibilité. Si le rapport Delevoye promet l'ouverture d'une nouvelle négociation sur les seuils d'exposition aux facteurs de risques, il manque un dispositif général permettant un départ précoce pour certains métiers. L'harmonisation se fait avec la remise en cause des avantages du secteur public !

Les cadres, les grands perdants ! Outre la prise en compte de l'ensemble de la carrière qui aura un impact négatif plus important sur les catégories supérieures, le futur système ne permettra d'acquérir des points de retraite que dans la limite de trois fois le plafond de la Sécurité sociale (soit 120 000 euros de revenu par an). Les cadres supérieurs qui gagnent davantage ne cotiseront pas pour leur retraite au-delà de ce seuil. Cela aura un impact sur le taux de remplacement, qui est déjà plus faible actuellement et va donc encore baisser pour les cadres supérieurs. Cela représente un cadre sur dix. Ils sont renvoyés vers la capitalisation, et supporteront, individuellement, le risque de volatilité des marchés financiers.



Un système « plus juste » pour les femmes ? Si tous les salariés sont impactés par la logique d'individualisation du régime par points, celui-ci pénalisera encore davantage les femmes avec l'intégration de l'ensemble de la carrière dans le calcul des droits (temps partiels et congés parental par exemple). De plus, la prise en compte des droits familiaux diminue. Par exemple, pour un couple avec 3 enfants, la majoration serait de 15 % contre 20 % aujourd'hui, avec le risque que ce soit le meilleur salaire, donc celui du père qui prenne la majoration.



3/4 des femmes qui deviennent mère réduisent leur temps de travail, 58% vont jusqu'à interrompre leur carrière.

Des points qui tirent les pensions vers le bas. Avec le système par points préconisé, le montant des pensions n'est plus du tout garanti. Les points accumulés pendant la carrière sont convertis en pension au moment du départ en retraite. Mais comment est garantie la valeur du point ? Qui décide de sa valeur ?

Prenons l'exemple des complémentaires des salariés du privé qui fonctionnent déjà par points. Le prix d'achat des points est fixé chaque année à un niveau permettant l'équilibre de la caisse de retraite, les prestations devant correspondre aux cotisations reçues. Mais comme le nombre de retraités augmente plus rapidement que celui des actifs, et que le patronat refuse d'augmenter les cotisations, les pensions baissent. D'ailleurs, de 1990 à 2009, le taux de remplacement des pensions complémentaires, c'est-à-dire le rapport entre la pension et le salaire, a baissé de 30% dans chacun des régimes ARRCO et AGIRC.

La Suède est également un bon exemple pour savoir ce qui nous attend. Le niveau des pensions s'ajuste annuellement en fonction du montant de cotisations collectées. Lorsqu'il y en a moins, les retraites baissent. C'est arrivé deux fois ces vingt dernières années malgré un système de lissage atténuant les mouvements de hausse et de baisse. En 2017, l'ancien Premier ministre avait lui-même reconnu : *«Nous avons le meilleur système de retraite au monde, avec le seul petit défaut qu'il donne des pensions trop basses»* alors que le système était au bord de la faillite. C'est dans ce contexte qu'une seconde réforme a reculé l'âge légal de départ en retraite.



« Le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024, en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors ».

Rapport Delevoye - juillet 2019

Encouragement à la capitalisation. Si le mot n'est pas lâché, la programmation de la baisse générale programmée des pensions avec le système par points devrait pousser les salariés à recourir aux compléments de retraites, c'est-à-dire à la capitalisation. L'enjeu financier est considérable. Le budget atteint 314 milliards d'euros en 2017 (DRESS). En mars 2019, un courtier en assurance, dans une tribune publiée dans Le Monde regrettait de ne pas avoir accès à ce pactole !

Aussi, le projet Macron, comme celui de ses prédécesseurs, tente subrepticement de nous y conduire, même si avec la crise financière de 2008, le risque de se faire berner par un tel système aurait dû s'éloigner.

20% . C'est en moyenne la baisse des pensions des retraités américains de la métallurgie de Cleveland en 2017 avec leur système de retraite par capitalisation. Pour certains, la diminution du montant de leur revenu s'est élevée à 60 % . Les Echos

2 mois de salaire/an. C'est la somme qu'il faudrait placer pour atteindre une pension équivalente à 75% du dernier salaire sans aucune garantie de restitution de cette épargne. Aujourd'hui, avec le système par répartition, le montant cotisé est de 10€ par mois pour un salaire de 2500€ pour une retraite dès 60 ans !

Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)



6 MODERNISER LE SYSTÈME PAR RÉPARTITION

C'est parce que le système de retraite par capitalisation n'est ni une solution individuelle, ni une solution économique viable qu'il faut garder le système par répartition à la française. D'autant que ce dernier, ne peut être en faillite contrairement aux fonds de pensions. Bien entendu, notre système actuel mérite d'être amélioré. Pour cela plusieurs pistes sont envisageables pour, dans le même temps, améliorer les droits à la retraite et les financer.

Financer le système de retraite par répartition de façon pérenne

Il est indispensable d'élargir les bases de financement des régimes. Il s'agit de faire correspondre les modalités de contribution au financement des retraites d'une part et les besoins à couvrir d'autre part. Il faut également sortir des politiques d'exonération de cotisations « patronales » qui coûtent aujourd'hui plus de 30 milliards par an aux finances publiques. Dans ce contexte, plus l'entreprise réduit ses effectifs et ses salaires, plus elle réduit ses contributions aux régimes sociaux.

Dans ce but, la CGT propose une réforme en profondeur du financement du système de retraite. Cette réforme permettrait de dégager des ressources nouvelles.

0,2 point chaque année (soit de 1,1 point en 2025), c'est l'augmentation nécessaire des cotisations pour financer les 11 milliards supplémentaires nécessaires en 2025 pour financer le système des retraites. Les économistes atterrés

5,5 milliards d'euros, c'est ce que pourrait rapporter aux caisses de retraite l'égalité salariale femmes-hommes.



LES LEVIERS FINANCIERS

1

Transformer la contribution patronale sur la base d'une modulation des cotisations favorisera une gestion priorisant l'emploi et le niveau des salaires. **10 milliards d'euros** au moins pourraient ainsi revenir aux régimes de retraites.

3

Mettre les revenus financiers des entreprises à contribution, au moins à hauteur des cotisations des salariés. Il s'agit d'instaurer un prélèvement spécifique pour les sociétés qui perçoivent, bon an mal an, 250 milliards de revenus financiers. Ce sont, chaque année, **20 milliards d'euros** de ressources supplémentaires qui pourraient être affectées au financement des retraites.

2

Elargir l'assiette des cotisations pour la retraite à tous les éléments de rémunération, primes, intéressement, participation. Selon la Cour des comptes, 120 milliards d'€ de rémunération échappent aujourd'hui, totalement ou partiellement, aux cotisations sociales. Cela représente **9 à 10 milliards d'euros** de ressources immédiates et, à plus long terme, des droits supplémentaires pour les salariés.

4

Si ces mesures nouvelles s'avéraient insuffisantes à terme, une augmentation des cotisations dites « patronales » pourrait être envisagée dans un premier temps. Remarquons qu'il n'y a pas eu de hausse des cotisations depuis 20 ans alors que le nombre de retraités a augmenté d'un tiers.

Un socle commun, des garanties pour tous

L'alignement par le bas entre régime général, fonctionnaires et régimes spéciaux n'est pas LA solution pour plus d'égalité !

Si les mises en oeuvre peuvent être différentes à l'intérieur des régimes existant actuellement, les objectifs doivent être parfaitement communs, afin que les droits soient réellement identiques. Ces droits sont partie intégrante d'un socle commun à tous les régimes. C'est le sens des propositions CGT.



Garantir la possibilité de prendre sa retraite à 60 ans.

Le choix du moment du départ à la retraite doit être préservé, ce choix doit redevenir ouvert à partir de 60 ans, chacun restant libre de sa décision de poursuivre son activité. Tout l'équilibre du système par répartition est construit à partir de cet âge de 60 ans.

Compte tenu de l'entrée plus tardive dans la vie active, des difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et des aléas de carrière plus nombreux aujourd'hui qu'hier, la concrétisation de cet objectif exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent prendre en compte les années d'études et les périodes de précarité subies. Cela suppose de redéfinir ce qu'est une carrière complète.

Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète.

Cet objectif doit concerner tous les régimes, du public comme du privé. Pour le secteur privé, il intègre donc le régime de base et les régimes complémentaires. Pour y parvenir, la CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général et de revenir d'une part à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence (au lieu des vingt cinq meilleures années aujourd'hui) et, d'autre part, à l'indexation du salaire annuel moyen sur les salaires et non plus sur les prix (le maintien de l'indexation sur les prix a déjà réduit le taux de remplacement de 50 % du régime général à un peu plus de 40 % en réalité aujourd'hui. Les propositions de financement de la CGT intègrent ces objectifs.

Elever les minima de pension au niveau du Smic

La CGT propose que la pension de retraite, quelque soit le régime, ne soit pas inférieure au Smic net pour une carrière complète. La notion de « minimum » appliquée au salaire d'activité doit être maintenue pour le salarié en retraite.



Pour aller plus loin

Pour une Sécurité Sociale du XXI^e siècle, Nos propositions CGT; Petit livre des retraites (à l'usage de ceux qui veulent les défendre) Jean-Christophe Le Duigou, Pierre-Yves Chanu A, Edition de l'Atelier, 2010

Indexer les pensions sur les salaires et non plus sur les prix. L'indexation sur les prix a produit, sur les vingt dernières années, un décrochage de l'ordre de 20 % du niveau des pensions par rapport aux salaires. La CGT propose de revenir à l'indexation des pensions sur l'évolution des salaires. C'est indispensable pour conserver le niveau du taux de remplacement fixé au moment du départ.

C'est indispensable si l'on veut que les retraités, en même temps que l'ensemble de la population, puissent profiter d'un minimum de retour des fruits de la croissance.

Des départs anticipés pour pénibilité. Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuée, l'écart entre ouvriers et cadres supérieurs est aujourd'hui de sept ans en moyenne. Pour réparer cette injustice, les salariés assujettis à des travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipé –c'est-à-dire avant soixante ans– en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité.



Coordonner les régimes pour garantir les droits et assurer la Solidarité.

Ce que veulent les salariés, c'est avant tout savoir où ils en sont dans l'acquisition de leurs droits et être certains de percevoir la pension qui correspond à ces droits, c'est-à-dire être assurés du niveau de pension qu'ils auront relativement à leur niveau de salaire. Autrement dit ils veulent le retour à un véritable système à prestations définies.

Pour parvenir à la réalisation, dans chacun des régimes, des droits que revendique la CGT et qui doivent être communs à tous, nous proposons l'édification d'une maison commune des régimes de retraite. Elle aurait pour rôle de solidariser l'ensemble des régimes de salariés au lieu de les opposer, afin de promouvoir, dans chacun d'eux et dans une parfaite transparence d'ensemble, le socle commun de garanties évoqué précédemment.

La prise en compte des années d'études. Alors que l'accès au premier emploi stable a lieu à 27 ans en moyenne, il est indispensable de prendre en compte les années d'études et d'insertion dans le calcul de la retraite pour garantir le droit à retraite des nouvelles générations.

Pour cela, il est nécessaire de redéfinir clairement la «carrière complète». Pour la CGT, *« une carrière de salarié sera considérée comme complète dès lors qu'elle ne comportera à compter de l'âge de 18 ans et jusqu'à l'âge de 60 ans que des périodes de formation - validées par un diplôme ou une attestation en bonne et due forme - des périodes d'activité, c'est-à-dire d'exercice d'un travail salarié ou des périodes d'inactivité forcée : maladie, inaptitude temporaire au travail, invalidité, recherche d'un premier emploi, chômage indemnisé ou non, de courte ou de longue durée »*. Seules les périodes de « inactivité » choisies pour convenance personnelle par le salarié ne seront pas alors validées au titre de la retraite. Le droit à une retraite pleine et entière dès l'âge de 60 ans deviendra alors accessible à tous les salariés sans exception sous la seule condition d'être resté « actif » au sens ainsi défini de leur sortie du cycle d'études secondaires jusqu'à l'âge de 60 ans.



