



Campagne Retraite « Rendez-vous 2010 »



Quelques notions et définitions essentielles

Évolution de 1946 à 2009

un changement de nature de la retraite

A l'origine, couverture du risque vieillesse

Revenu de subsistance pour les salariés qui vivaient au-delà de 60 ans tout en étant dans l'incapacité de travailler
L'espérance de vie moyenne était de l'ordre de 60 ans

Notion **d'assurance**

Aujourd'hui, l'espérance de vie moyenne est largement supérieure à 75 ans

Ce qui est déterminant, ce n'est plus d'assurer l'incapacité de travailler, c'est de pouvoir vivre une nouvelle phase de vie en étant libre de choisir ses activités, affranchi du lien de subordination qui caractérise l'activité salariée

Notion de **droit**

Les différents systèmes de retraite

- ❑ **La répartition** : Ce système repose sur un pacte social intergénérationnel selon lequel les actifs financent par leurs cotisations les pensions de l'année des retraités, et constituent parallèlement leurs futurs droits à retraite
- ❑ **La capitalisation** : Dans un système par capitalisation, chaque actif cotise strictement pour sa propre retraite. Le montant de la pension de retraite ne dépend donc que de la masse de cotisations accumulées par chaque personne. La capitalisation est très aléatoire.

Des objectifs poursuivis différents

- ❑ **Prestations définies** : le niveau de pension est défini dans ce système. Le niveau des cotisations s'adapte pour assurer les engagements pris.
- ❑ **Cotisations définies** : Les cotisations sont bloquées, seul leur niveau est connu des assurés. Dans ce système le niveau des pensions s'adapte. Il n'y a aucune garantie ni visibilité sur la pension à venir

Différents régimes par répartition

- Par annuités
- Par points
- Par comptes notionnels

Régimes par annuités

- La pension est calculée à partir du nombre total de trimestres acquis tout au long de la carrière (cotisés + éventuellement validés ou majorés) et d'un salaire de référence
- Ex. Régime général (salariés du privé)

$$\frac{\text{SAM}^* \times \text{taux} \times \text{nbre de trimestres de l'assuré dans le régime}}{\text{nbre de trimestres exigés (160-161...)}}$$

Caractéristiques du régime par annuités (exemple du régime général)

- ❑ Système par répartition
- ❑ Mécanisme de redistribution
- ❑ Solidarité à l'intérieur du régime
- ❑ L'âge est le pivot du système
- ❑ Le nombre de trimestres (ou annuités) est un paramètre déterminant pour le calcul de la pension
- ❑ Système à prestations définies mais en passe d'être à cotisations définies (depuis 20 ans les cotisations n'ont pas augmenté)

Régime par points

- Les cotisations de l'année sont transformées en points, ceux-ci vont se cumuler tout au long de la carrière

Salaire brut X taux de cotisation = Nbre de points

Prix d'achat d'un point

- Au moment de la liquidation, la pension est égale au nombre de points multiplié par la valeur de service du point

Nbre de points obtenus X valeur du point = Montant de la pension

Caractéristiques du régime par points (exemple de l'AGIRC, l'ARRCO et l'IRCANTEC)

- Système par répartition
- Mécanisme fortement contributif (prise en compte de l'intégralité de la carrière)
- Les droits sont acquis sous forme de points
- Actuellement solidarité à l'intérieur du régime
- Système à cotisations définies, la variable d'ajustement est le niveau des pensions

Les comptes notionnels

- ❑ Chaque assuré est titulaire d'un compte virtuel Les cotisations versées chaque année créditent son compte et augmentent le capital virtuel
- ❑ Le compte virtuel est revalorisé selon un indice au choix, exemples : masse salariale, salaire moyen, prix...
- ❑ La pension est égale au capital virtuel divisée par l'espérance de vie à la retraite de la cohorte de l'assuré, et en fonction de son âge de départ en retraite

Caractéristiques du régime par compte notionnel (Projet Piketty Bozio)

- ❑ Le système fonctionne par répartition
- ❑ Système à cotisations définies
- ❑ Contributivité maximale
- ❑ La variable d'ajustement est le niveau des pensions
- ❑ Solidarité renvoyée à l'impôt

La situation d'aujourd'hui

- Les réformes précédentes, malgré les efforts consentis par les salariés, n'ont rien réglé !
- La loi Fillon a institué des rendez-vous retraite tous les 4 ans, d'où une précarisation légale des droits
- Les questions de financement demeurent et la crise accélère l'accroissement des déficits
- La situation des pensionnés se dégrade
- Les droits en cours d'acquisitions se réduisent et les garanties attachées à ces droits diminuent au point que les plus jeunes pensent qu'ils n'auront pas de retraite
- La cadence s'accélère, avec **le rendez-vous 2010**

Rendez-vous 2010 : jouer sur 2 tableaux en même temps ?

- **1° Introduire l'idée d'une réforme « systémique »**
(rapport du COR à la demande de parlementaires)
- **2° Poursuivre les régressions engagées depuis 1993 en jouant sur les paramètres de calcul des droits**

Derrière le projet d'une éventuelle réforme générale :

- ❑ Dans l'immédiat, le gouvernement veut imposer un « rendez-vous 2010 » sur la base de nouvelles régressions

Levier d'actions : modification des paramètres

- ❑ Repousser l'âge de départ
- ❑ Continuer à augmenter la durée assurance
- ❑ Pilotage automatique à partir du partage du gain d'espérance de vie
- ❑ Modification du salaire de référence (derniers 6 mois dans la F. Publique)
- ❑ Maintien de l'indexation des pensions et des salaires portés au compte sur les prix
- ❑ Remise en cause des mécanismes redistributifs et solidaires
 - Modalité d'acquisition des trimestres (privé)
 - Conditions de revalorisation minimum contributif
 - M D A ...



Une CGT force de propositions

Les propositions de la CGT

Les droits à retraite s'inscrivent dans l'ensemble de la bataille revendicative

Salaire – Emploi – Conditions de travail
NSTS - Sécurité sociale professionnelle...

Retraite : choix politique – choix de société

**Des besoins sociaux en évolution
et en progression constantes**

**Donc des besoins de financement
également en progression continue**

Ce que nous portons en termes de revendications

Le « socle commun » (arrêté lors des précédents congrès)

- Taux de remplacement au minimum de **75%** pour une carrière complète
- Pas de pension inférieure au **Smic** pour une carrière complète
- Age légal (ouverture du droit) à **60 ans**
- Validation des **années d'étude** et de toutes les périodes de **recherche d'emploi**
- Départ anticipé si **pénibilité**
- **Indexation** des salaires portés au compte et des pensions **sur les salaires**
- Reconquête et amélioration des **droits familiaux et conjugaux** (dans le privé et le public)

Pour satisfaire ces revendications : un financement garantissant l'avenir

Répondre au défi démographique

Population des 60 ans ou plus : 12 millions en 2005 (20 %) 22 millions en 2050 (31 %)

Le défi de la démographie est supportable, mais il faut clairement décider de consacrer à la retraite une part supplémentaire de PIB (de l'ordre de 6 points supplémentaires).

L'emploi : une priorité

C'est avant tout le chômage et la précarité qui sont à la Source des difficultés de financement de la Protection sociale. Plus de 5 millions de salariés de la population dite « active » sont en réalité en inactivité ou en grande précarité, leur emploi financerait la moitié des besoins de la retraite.

Réformer le financement de la protection sociale

Prendre en compte 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 (exemple **Construction 81 % Activités immobilières 31 %**)

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

Instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises

« Maison commune » des régimes de retraite

Instrument de coordination pour :

Solidariser les régimes et les salariés

- ❑ Faire appliquer le **socle commun**
- ❑ Programmer le **financement** de la répartition
- ❑ Conforter la **solidarité** intergénérationnelle

Une maison commune des régimes de retraite pour :

- ❑ Résoudre la question transversale des **pluripensionnés**
- ❑ Garantir le principe de **prestations définies**
- ❑ Garantir l'existence et la pérennité des **régimes**
- ❑ Gérer, la solidarité de façon **transparente**
- ❑ Donner une définition de la **carrière complète**, dans le cadre de références communes
- ❑ Introduire la prise en compte de la **pénibilité** dans l'ensemble des régimes
- ❑ Fixer des objectifs communs pour les **droits familiaux et conjugaux**
- ❑ Suivre **l'équilibre financier** des différents régimes
- ❑ Gérer la **compensation** inter régimes dans la clarté et la justice



*Ces quelques éléments doivent servir
pour le débat avec les salariés, la
construction de la mobilisation
indispensable et la syndicalisation*