

L'Unité...

Le journal du syndicat Solidaires Finances Publiques

Solidaires
Finances
Publiques

Numéro

1119

2 Octobre 2019



Notre retraite par poings

Le rapport Delevoye sur les retraites a livré ses préconisations, et ce sera bien l'ensemble des assurés qui se verra pousser dans les cordes.



Aucun coup ne saurait leur être épargné, d'un uppercut à peine voilé sur la garantie du montant des pensions, au direct du ou plutôt de la droite sur l'âge légal de départ à la retraite sans en oublier ce petit crochet sur les conditions de départ anticipé.

La communication est bien rodée. Le prétendu dialogue social avec les Organisations Syndicales est fabulé. Et comme un symbole : ce slogan porté en étendard sur le site reformeretraite.gouv.fr et ses velléités de mettre KO toute contradiction : Pour une retraite plus simple, plus juste, pour tous.

Cette simplicité, toujours elle, martelée à chaque réforme ou inspiration néo-libérale destructrice, ce code du travail prétendument trop volumineux et trop compliqué, cet impôt sur le revenu aux mécanismes de progressivité tellement abscons que seule la mise en place d'une flat tax pourrait soulager, ou ces aides sociales tellement éparpillées qu'une fusion, et au passage une bienvenue réduction, de toutes les prestations, viendraient faciliter le quotidien des allocataires. Une justesse qui n'a de réalité qu'une vision arithmétique ne proposant qu'une systématique harmonisation par le bas.

Pour tous ? Pas vraiment ; Pour toutes ? Encore moins. Prétendre que l'uniformisation du système bénéficiera aux carrières courtes est un leurre. La prise en compte de l'intégralité de la carrière pour le calcul de la pension impactera les femmes en premier lieu.

Alors ne cédon pas, œuvrons toutes et tous pour déconstruire la mécanique intellectuelle Thatcherienne clamant qu'il n'y aurait aucune alternative crédible, que la sauvegarde de notre modèle de retraite par répartition ne pourrait s'envisager que dans le cadre d'une réforme mortifère

Refusons ces revisites liées à la géographie ou au mode de calcul des retraites.

Face à ces attaques portées à un historique mécanisme de solidarité intergénérationnelle, face à la remise en cause de la philosophie du Conseil National de Résistance œuvrant pour «une retraite permettant aux vieux travailleurs et vieilles travailleuses de finir dignement leurs jours» ; n'abandonnons pas la lutte, ne jetons pas l'éponge. Rendons coups pour coût. Répondons poings par points.

Manifestons partout où nous le pourrons, prenons pension au cœur des cortèges.

Investissons le ring de notre choix et délaissions provisoirement l'art noble de Marcel Cerdan, Mohamed Ali ou Estelle Mossely pour un autre combat, le combat de rue.

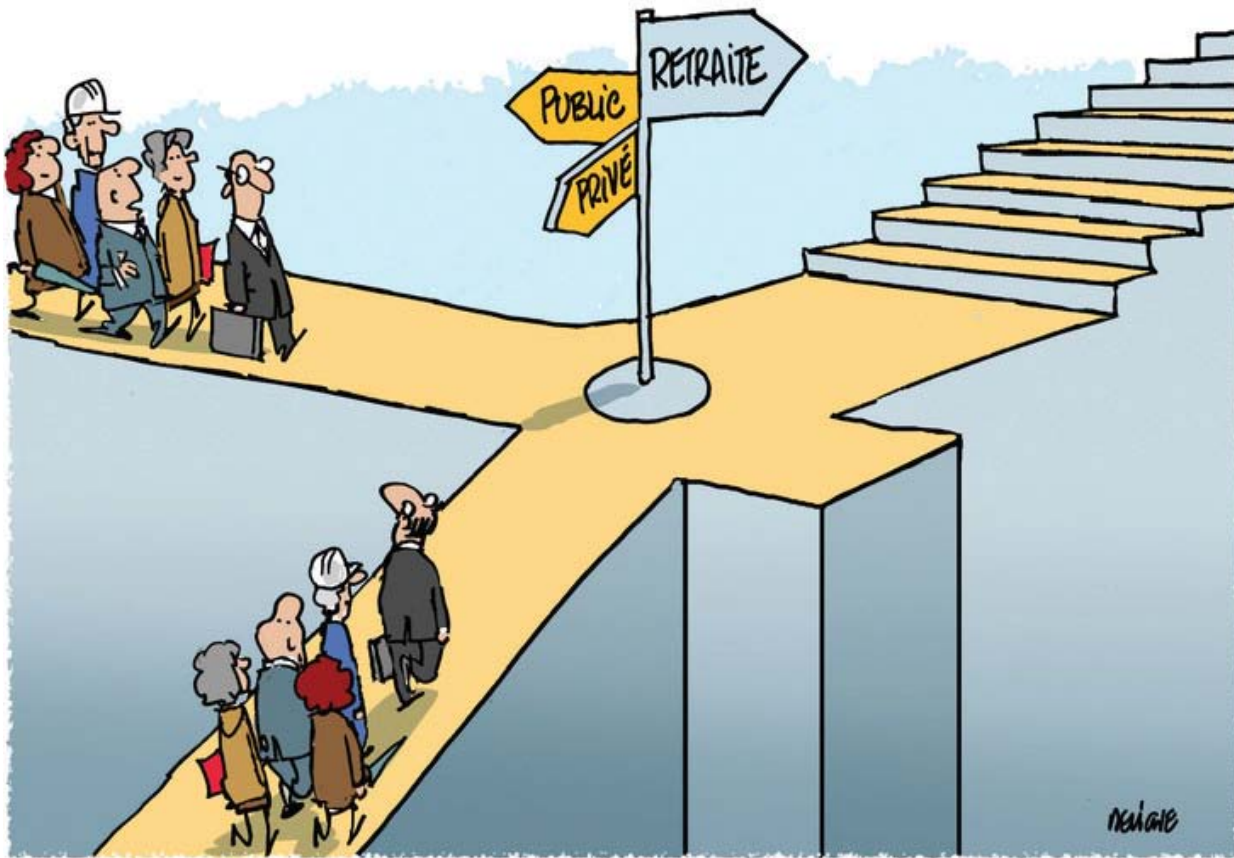
L'Unité...

RÉDACTION / ADMINISTRATION :
Syndicat national Solidaires Finances Publiques
BOITE 29, 80 rue de Montreuil 75011 PARIS
Tél. 01.44.64.64.44
contact@solidairesfinancespubliques.org
solidairesfinancespubliques.org

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION :
Ophélie VILDEY

RÉDACTEURS GRAPHISTE :
Laurent Westeel
Brigitte Bouteille
Marie-Pierre Castermant
ISSN 2105-0910
Commission paritaire n° 1014S07013

IMPRIMERIE P. IMAGE
12 RUE NOTRE DAME DES VICTOIRES 75002 PARIS
09.65.12.37.14
- Abonnement annuel : 6,5 €



Quel nouveau système de retraite ?

ACTUELLEMENT

Actuellement coexistent 42 régimes de retraite obligatoires par répartition pour les salariés du privé, du public, les travailleurs indépendants, les professions libérales et les agriculteurs.

Il existe des particularités liées aux statuts des assurés (fonctionnaires, régimes spéciaux, salariés, etc.), à l'âge de départ, au métier exercé, à la base de calcul de la retraite, etc., (les détails par rubrique figurent ci-dessous).

Ces systèmes sont des systèmes qui fonctionnent par annuité, tandis que les régimes complémentaires obligatoires (ex Agirc Arrco, RAFF, IRCANTEC) fonctionnent déjà par points.

LA RÉFORME

La réforme : un système « universel » commun le sera pour tous, salariés, fonctionnaires, travailleurs indépendants, professions libérales, agriculteurs y compris aussi les parlementaires, les membres du Conseil Economique Social et Environnemental. Il s'appliquera également aux assurés régis par des régimes spéciaux de sécurité sociale : marins, militaires, cultes, SNCF, RATP, clerks et employés de notaire, des mines, etc. ... qui cependant pourront conserver les règles propres aux autres «risques de la Sécurité sociale».

Le nouveau système sera un système à points

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Le nouveau système s'appliquera, au plus tôt, aux assuré.es né.es à compter de 1963 qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote de la loi... et dont l'âge légal de départ en retraite, soit 62 ans, sera atteint à compter du 1er janvier 2025.

Les générations des assurés dont l'âge de départ à la retraite est inférieur à 62 ans (catégorie active) seront décalées (ex : départ à 57 ans, c'est la génération née en 1968 qui sera la 1ère concernée).

Une ordonnance précisera les adaptations nécessaires pour l'application du système universel en Outre-mer.

Avantages ou inconvénients du système à points ?

ACTUELLEMENT

Le système actuel est un système par annuité qui par principe est à « prestations définies ». Chacun peut calculer à l'avance ce qu'il va percevoir comme pension en fonction de son âge de départ, des trimestres cotisés et retenus durant sa carrière ou de son indice détenu durant les 6 derniers mois de sa carrière pour les fonctionnaires. L'ajustement (l'équilibre des comptes des régimes) se fait par les ressources donc par « la hausse des cotisations » comme cela s'est produit pour les fonctionnaires qui, depuis la réforme Woerth de 2010 (jusqu'en 2020), ont vu leurs cotisations augmenter chaque année en vue du rapprochement public/privé ou bien encore en 2019 lors de la fusion des régimes obligatoires du privé Agirc et Arcco.

Un salarié qui a effectué une carrière complète sait, bien avant son départ en retraite, qu'il aura droit à une pension représentant une certaine proportion de son salaire annuel moyen (pris sur les 25 meilleurs années) ou pour un fonctionnaire de son dernier traitement indiciaire détenu pendant au moins 6 mois.

LA RÉFORME

Dans un système à points, les cotisations achètent des points (aujourd'hui le point est fixé à 10 euros). Les droits à la retraite sont comptabilisés en points. Points qui donnent droit à un certain montant de pension en fonction de la « valeur de service du point » (ce qui équivaut à la valeur de vente des points engrangés tout au long de la carrière) au moment du départ en retraite.

Le système est géré en cotisations définies. C'est donc « la valeur de service du point » qui sert de variable d'ajustement pour l'équilibre des comptes.

Le Haut-commissaire indique que 10 € cotisés rapporteront 0,55 € pour la retraite. Cette valeur de service est provisoirement fixée à 0,55 € car le rapport précise que « le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors ».

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Aujourd'hui, le salarié (en général) a une garantie sur le montant de sa retraite ou pension à percevoir puisque celle-ci est par principe à « prestation définie ». Et cela même si de nombreuses réformes ont modifié certaines données : augmentation de la durée de cotisation (réforme Woerth 2010), calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures (réforme Balladur en 1993), recul de l'âge de départ en retraite (réforme Touraine en 2014), instauration de la double peine (prorata des années cotisées/sur le nombre d'années requis pour une retraite à taux plein et application d'une décote - réforme Balladur 1993) et surcote (réforme Fillon 2003). La manière de calculer sa pension est inscrite dans la loi et c'est le gouvernement qui doit prévoir les ressources nécessaires pour équilibrer le système des retraites. C'est ce qui se produit lorsque l'assiette et le taux des cotisations augmentent pour faire coller la part de PIB consacrée aux retraites avec les données économiques.

Avec la réforme, bonjour le système à cotisations définies (c'est écrit mais pas dans le marbre), adieu au système à prestations définies. Le futur retraité aura la garantie du montant des cotisations à verser. Mais la valeur de service du point sera incertaine pour chaque année. En effet, ce système permettra au gouvernement d'ajuster cette valeur (le plus certain à la baisse) en fonction des aléas économiques bloquant de fait la part du PIB consacrée aux retraites et cela au moment où de nombreuses personnes nées pendant la période du « baby-boom » partiront en retraite.

Par ailleurs, le Haut-commissaire promet mais « ne garantit pas » que la valeur d'achat du point (10€) n'augmentera pas. En effet, le rapport propose, en premier lieu, de privilégier une règle d'évolution de la valeur du point intégrant le revenu moyen par tête puis, en second lieu précise que « la bascule vers une règle d'indexation plus favorable qu'auparavant ne pourra se faire immédiatement », puis enfin que « pendant une période de transition », l'indexation sera déterminée par pondération entre l'évolution des prix et l'évolution des revenus moyens par tête. Donc, rien ne garantit que les valeurs d'achat et les valeurs de service soient stables, même avec un recul de l'âge effectif de départ.

Au final, jusqu'au moment où le salarié aura décidé de sa date exacte de départ en retraite, il ne saura pas combien lui rapportera chaque euro cotisé.

UN SYSTÈME DE POINTS POUR MODERNISER LES RETRAITES



Les taux de cotisation

ACTUELLEMENT

Actuellement, les salariés du privé et les contractuels de la FP cotisent au régime général de SS et soit au régime complémentaire Agirc – Arrco ou IRCANTEC pour les contractuels.

Il existe deux sortes de cotisations vieillesse au régime général : les cotisations d'assurance vieillesse « plafonnées » et celles « déplafonnées ». Ces dernières cotisations ne rapportent pas de droit à la retraite. Taux actuel total 24,75 % (40% par les salariés et à 60% par les employeurs).

Pour la pension, les fonctionnaires cotisent à raison de 10,83 % pour 2019 (11,20 % en 2020) du montant du traitement brut indiciaire et de la NBI (Nouvelle bonification indiciaire). Le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) permet la prise en compte des primes et indemnités non retenues dans le calcul de la retraite de base (ex l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, et depuis 2005 des primes) dans la limite de 20 % du traitement brut. La cotisation s'élève à 5% pour le fonctionnaires.

LA RÉFORME

Dans le nouveau système, les salariés, qu'ils soient du privé ou du public, seront soumis au même taux de cotisation soit 25,31 % + éventuellement 2,81 % qui seront répartis de la manière suivante : 60 % pour les employeurs ; 40 % pour les salariés. Ce taux de 28,12 % se décomposera en deux cotisations :

- une cotisation plafonnée de 25,31 % qui s'appliquera à la rémunération jusqu'à 120 000 € (3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).

Les cotisations versées à ce titre serviront à calculer les droits à la retraite ;

- une cotisation déplafonnée de 2,81 % qui s'appliquera au-delà des 120 000 € et qui servira au financement des prestations de solidarités...lesquelles ? Cette cotisation ne rapportera aucun droit à retraite aux salariés.

Le rapport du Haut-commissaire préconise que l'intégralité de la rémunération des fonctionnaires, donc primes comprises, soit (avec une période de transition longue) prise en compte dans le calcul des droits à la retraite.

Afin que le taux de cotisation sur ces primes (28,12 %) ne soit pas supporté en totalité dès le début de la réforme, il préconise également une prise en charge partielle et transitoire des cotisations par l'employeur.



NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Si les préconisations du Haut-commissaire sont d'assurer une convergence des taux (28,12 %), il apparaît très nettement que cette convergence se fera au détriment non seulement des salariés mais encore bien plus des fonctionnaires et des régimes spéciaux.

La stabilité préconisée du taux de cotisation signifie que « au fur et à mesure » que la durée de vie augmentera, il faudra modifier l'âge de départ en retraite ou bien baisser le niveau de la retraite.

Pour tenter de faire passer la pilule, le Haut-commissaire précise que cette convergence des taux nécessitera une longue période de transition.

De même, pour acheter la paix avec les fonctionnaires, il préconise que l'intégralité de la rémunération (donc primes comprises) soit prise en compte dans le calcul des droits à la retraite. Mais qui perçoit des primes ? Pas tous les fonctionnaires et pour des montants très inégaux. Par ailleurs, puisque les fonctionnaires

cotisent sur les primes seulement à hauteur de 20 % du traitement brut, pourquoi ne pas intégrer lors de la bascule des points dans le nouveau système la totalité des primes perçues.

Sur la cotisation déplafonnée de 2,81 % qui doit servir au financement des prestations de solidarités, rien dans le rapport n'indique quelles prestations seront servies. Nous ne pouvons que légitimement nous interroger sur leurs destinations !

Sur ce sujet des primes pour tous les fonctionnaires rien de plus n'est explicité dans le rapport. Le versement de primes aux agents du versant de la territoriale sera-t-il imposé aux élus territoriaux ... alors que nous savons que, dans ce versant de la fonction publique, la majorité des primes ont un caractère facultatif et qu'elles sont mises en œuvre différemment suivant les collectivités et leurs établissements ? En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières

sont libres d'instituer ou de ne pas instituer un régime indemnitaire. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire, contrairement à la NBI par exemple, ont un caractère facultatif.

Quid des primes à verser aux fonctionnaires de l'Education nationale ? Le Haut-commissaire pense-t-il avoir ainsi trouvé le moyen d'asservir les enseignants ? De faire en sorte qu'ils cessent de contester les réformes de leur ministre J-M Blanquer (bac, parcoursup ...) ?

Une autre piste a été avancée par les journalistes le 26 août, celle de la revalorisation du salaire des enseignants ! Une affaire à suivre de très près, car il n'est pas inutile de rappeler que « le traitement des fonctionnaires » n'a pas été revalorisé pendant 6 années de suite et qu'en 2017 la valeur du point n'a été revalorisée que de 0,6 % (+ 1,2% en 2 fois : +0,6% en 2016 et +0,6% en 2017).

Une revalorisation s'impose mais pour toutes et tous !

Age légal de départ à la retraite

ACTUELLEMENT

Actuellement, l'âge de départ en retraite est fixé à 62 ans pour les salariés et les fonctionnaires de la catégorie dite sédentaire. Dans certains cas bien précis des départs anticipés existent : pour les régimes spéciaux, pour les personnels de catégorie active de la fonction publique d'Etat, pour les infirmières de catégorie B du versant hospitalier, pour carrière longue, pour invalidité pour handicap...

LA RÉFORME

Dans le nouveau système, l'âge de départ légal à la retraite reste fixé à 62 ans ... mais une incitation à partir à 64 ans est faite par l'instauration d'un âge « d'équilibre » ... et par application d'une décote ou d'une surcote en cas de non respect de cet âge d'équilibre.

Le système universel incitera au prolongement de l'activité !

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

En pénalisant celles et ceux qui partiront à 62 ans par l'application d'une décote, et en favorisant celles et ceux qui partiront à 64 ans par l'application d'une surcote ... il ne laisse plus véritablement le choix de l'âge de départ en retraite comme il le prétend.

Pourtant M Delevoye avait, par effets d'annonces trompeuses, mis en balance sa démission si l'âge de départ en retraite était repoussé !

Par le biais de ce subterfuge malhonnête d'âge « d'équilibre », l'âge légal

actuel de 62 ans, est donc bien modifié !

M Delevoye fera-t-il marche arrière suite à l'annonce du Président de la République qui indique : préférer « que l'on trouve un accord sur la durée de cotisation plutôt que sur l'âge » ?

Les départs anticipés - Critères métiers

ACTUELLEMENT

Actuellement exercer certains métiers, bien précis (divers décrets d'applications), permet des départs anticipés. Il en est ainsi pour les régimes spéciaux, pour les personnels de catégorie active de la fonction publique d'Etat, pour les infirmières de catégorie B du versant hospitalier, pour carrière longue, pour invalidité pour handicap ...).

LA RÉFORME

Avec le nouveau système, il sera progressivement mis fin aux départs anticipés des régimes spéciaux et pour certains fonctionnaires d'Etat au motif que des métiers analogues existent dans le privé et dans la FP (versants hospitalier et territorial) qui n'en bénéficient pas. La disparition complète devrait concerner la génération 2002 pour les ex-départs à 62 ans, génération 1982 pour les ex-départs à 57 ans.

Cependant, seraient maintenus les départs anticipés pour 20 % des fonctionnaires exerçant des métiers dangereux dans le cadre de leurs missions régaliennes : police nationale, administration pénitentiaire, ingénieurs de la navigation aérienne, douaniers, sapeurs-pompiers, police municipale. Chaque métier aurait un «âge de taux plein» correspondant à l'âge moyen de départ constaté. L'employeur concerné devrait payer une sur-cotisation.

Les militaires du rang et les sous officiers conserveraient leurs avantages. Des points s'ajouteraient en cas de missions dangereuses.

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Pour les infirmiers et infirmières qui « n'avaient pas opté » avant le 31 mars 2011 (l'article 37 de la loi 2010-751 relative à la rénovation du dialogue social avait instauré un droit d'option pour les infirmiers et infirmières du versant de la FP hospitalière) pour le passage de catégorie B en catégorie A et ceci afin de conserver le dispositif de départ anticipé, c'est un véritable coup de poignard dans le dos !

Pour le gouvernement, « l'égalité » c'est l'alignement par le bas et pour les infirmiers et infirmières c'est une tromperie ! Le gouvernement doit revoir sa copie pour ces personnels qui non seulement ne partiront pas avant l'âge « d'équilibre » sauf à voir leur pension diminuée du fait de l'application de la décote mais qui auront subi une triple peine en ne percevant pas le traitement des personnels de catégorie A !

Les départs anticipés pour autres critères

Maintien des dispositifs pour :

- les carrières longues (départ au plus tôt à 60 ans) ;
- les personnes en situation de handicap ayant un taux d'incapacité de 50 % (départ à partir de 55 ans) ;

La retraite pour incapacité permanente qui existe dans le privé et dans les régimes agricoles serait étendue aux régimes spéciaux et aux fonctionnaires (départ à partir de 60 ans aux taux de rendement qui auraient été atteints à l'âge du taux plein).

Le départ anticipé pour pénibilité

ACTUELLEMENT

Actuellement dans le secteur privé, le salarié peut bénéficier d'une retraite anticipée liée à la pénibilité de son travail dans 2 cas différents. Cela est possible s'il justifie d'une incapacité permanente d'origine professionnelle (d'au moins 10 %, et sous conditions) ou s'il a accumulé un nombre minimal de points sur un compte professionnel de prévention (C2P – voir ci-après). Le salarié peut prétendre à une retraite anticipée au titre de ces 2 dispositifs, mais il doit choisir le dispositif dont il souhaite bénéficier.

Pour les fonctionnaires, la pénibilité relève d'autres textes distincts (article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite). Il va alors être tenu compte du classement de l'emploi concerné, qui relève soit de la catégorie dite « active », soit de la catégorie dite « sédentaire ». Cette distinction a un effet important sur l'âge du départ à la retraite du fonctionnaire.

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories :

- catégorie dite « active » : ce sont des emplois qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles qui justifient un départ anticipé à la retraite ;
- catégorie dite « sédentaire » : ce sont tous les autres emplois.

Ce sont les fonctions exercées et le grade détenu qui déterminent la catégorie de l'emploi. L'appartenance à l'une de ces catégories ne s'applique qu'aux agents titulaires et stagiaires et ne s'applique pas aux agents contractuels.

LA RÉFORME

Les préconisations du rapport visent à une harmonisation des dispositifs de pénibilité.

En contrepartie, il sera mis fin au départ anticipé pour les régimes spéciaux et les fonctionnaires, de façon progressive. La disparition complète concernerait la génération 2002 pour les ex-départs à 62 ans, 1982 pour les départs à 57 ans car des métiers analogues existent dans le privé et ne bénéficient pas de départ anticipé.

La reconnaissance d'une pénibilité, pour tout le monde, devrait passer par la généralisation de l'actuel C2P, le Compte professionnel de prévention.

Une pénibilité donnerait droit à 4 points par an, 8 dans le cas de plusieurs risques. Le maximum de 100 points donnerait droit à une formation de reconversion, à un temps partiel sans perte de salaire et à partir jusqu'à 2 ans plus tôt à la retraite. Les règles d'utilisation des droits à retraite seront adaptées dans le cadre du système universel.

Le C2P sera désormais ouvert aux fonctionnaires et à tous les salariés des régimes spéciaux, notamment à ceux qui bénéficient aujourd'hui de départ en retraite anticipé. Les mêmes conditions de travail donneront ainsi lieu sur l'aménagement du C2P à une même prévention et aux mêmes droits à départ anticipé en fonction de l'exposition.

Une concertation sera ouverte en matière de seuil d'exposition aux facteurs de risque tel que le travail de nuit. Ces mo-

difications s'appliqueront à tous, salariés comme fonctionnaires.

Mais les fonctionnaires exerçant des fonctions dangereuses dans le cadre de leurs missions de maintien de l'ordre et de sécurité publique (policiers, surveillants de prison, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne) pourront ainsi partir à compter de 52 ans à la retraite. Les sapeurs-pompiers professionnels, les douaniers et les policiers municipaux pourront partir quant à eux à compter de 57 ans.

Comme pour tous les autres assurés, un âge du taux plein sera fixé. Il correspondra à l'âge moyen de départ constaté pour ces catégories de fonctionnaires et évoluera dans les mêmes conditions que l'âge du taux plein des autres assurés.

Le système maintiendra les particularités des militaires justifiées par les missions qui leur sont assignées. Ils bénéficieront de points pour des missions particulières dans lesquelles leur vie peut être en danger.

Enfin, la retraite pour incapacité permanente ne concerne aujourd'hui que les régimes des salariés du privé et les régimes agricoles. Elle sera ouverte aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux. Elle permettra aux assurés de partir à la retraite à 60 ans, avec rendement du taux plein. Elle concerne les personnes souffrant d'une lésion liée à un accident du travail ou ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 % avec 17 ans d'expositions ou d'au moins 20 %.

Le rapport promet une négociation sur les seuils d'expositions aux facteurs risques.

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Depuis fin 2017, le «compte personnel de prévention de la pénibilité» a été remplacé par le «compte professionnel de prévention» par Emmanuel Macron, en pleine campagne présidentielle, avait déclaré devant les représentants de la CPME « Je n'aime pas le terme de pénibilité donc je le supprimerai car il induit que le travail est une douleur».

Le compte de pénibilité qui était géré par la CNAV a donc été remplacé par le C2P géré par la CNAM.

Si l'ancien C2P gérait 10 facteurs de risque, le nouveau C2P en a supprimé 4 (agents chimiques dangereux, charges lourdes, postures pénibles et vibrations mécaniques).

Même si, selon les préconisations du rapport, le C2P s'appliquera aux fonc-

tionnaires et aux régimes spéciaux, en éliminant les facteurs «charges lourdes et les postures pénibles» les infirmières (en établissements hospitaliers et encore plus en EHPAD ou autres maisons de retraites) ne pourront en bénéficier, ce qui est une aberration.

D'autant que pour cette catégorie de personnels, rien n'est prévu, ni avec le C2P, ni dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente liée à la pénibilité, selon des conditions simplifiées réservées, jusqu'à maintenant, aux assurés du régime général (article L. 351-1-4 du Code de la sécurité sociale).

Il serait grand temps de revoir les textes prenant en compte la spécificité du travail des personnels soignants qui avant 2011 bénéficiaient d'un départ anticipé,

sans justifier d'une quelconque incapacité à travailler.

Les coups de chapeau et les félicitations à ces personnels doivent être suivis d'actes concrets de reconnaissance, à savoir un dispositif permettant un «départ non pas anticipé mais précoce», pour toutes les personnes exerçant des métiers qui, à partir d'un certain âge, deviennent difficiles.

Par ailleurs, ce texte occulte les personnes qui ne peuvent pas travailler pour des raisons de santé ou de situation de l'emploi local dans leur profession.

Ainsi, encore une fois l'harmonisation se fait par le bas et non par la mise en place, pour tous, d'un dispositif prenant en compte les réalités du travail et la douleur de certains salariés !

Calcul des droits à la retraite

ACTUELLEMENT

Actuellement, les principales pensions sont calculées :

1) régime des fonctionnaires : à partir de l'indice de traitement brut, déduit les 6 derniers mois d'activité ;

2) régime général : à partir du salaire perçu sur les 25 meilleures années de l'activité ;

... et en fonction du rapport entre le nombre de trimestres requis par génération et le nombre de trimestres réellement travaillés (retenu).

LA RÉFORME

Au démarrage de la réforme :

Valeur d'acquisition d'un point : 10 € de cotisations retraite rapporteront 1 point retraite.

Au moment du calcul de la pension, chaque point acquis sera converti en «valeur de service» fixée à ce jour 0,55 € par point.

A noter que le taux de rendement du point : rapport entre le prix de vente du point (0,55 €) et le prix d'achat du point (10 €) sera de 5,5 % revu en 2024.

En 2019, le taux de rendement des régimes complémentaires (Agirc et Arrco) est de 5,81 %, donc légèrement supérieur !

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Cette valeur de service ne sera actée définitivement qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors.

L'âge de 64 ans baptisé «âge d'équilibre» et «la valeur du point de service» seront donc toujours soumis à des contraintes économiques incertaines et même douteuses.

Nous savons toutes et tous que le nombre de retraités va augmenter. Or, décider que les dépenses de retraite seront figées à leur valeur actuelle, soit 13,8 % du PIB, c'est inévitablement anticiper une baisse des pensions. Le gâteau devra être de plus en plus partagé par un nombre croissant de retraités. C'est comme cela que le gouvernement entend garantir «la cohésion sociale» !

En bon élève, Mr Delevoye applique les projections du «Conseil

d'Orientation des retraites» qui anticipent une stabilisation, voire une légère diminution de la part des dépenses de retraites dans le PIB quand bien même le ratio «nombre de retraités sur nombre d'actifs serait en hausse de 26,5%».

Enfin, en uniformisant le système pour tous les salariés, et en affirmant qu'il sera plus avantageux pour les carrières courtes ou heurtées ou pour les femmes, le Haut-commissaire occulte le fait qu'en prenant en compte toute la carrière des salariés au lieu des 25 meilleures années pour le régime général ou l'indice brut des 6 derniers mois d'activité pour les fonctionnaires, il intègre les plus mauvaises années de la carrière dans le calcul de la pension alors qu'elles en sont occultées dans l'ancien système.



Taux de remplacement - Taux plein

ACTUELLEMENT

Actuellement, le taux de remplacement est défini comme le pourcentage du revenu d'activité que conserve un salarié lorsqu'il fait valoir ses droits à la retraite et donc à pension (rapport entre la pension nette et le dernier salaire ou traitement net).

Le taux plein est garanti pour une carrière complète définie par le nombre de trimestres requis par génération ou lorsque le salarié atteint l'âge de 67 ans, (annulation de la décote si carrière incomplète et départ à 67 ans). Ce taux plein est de :

- 75 % pour les fonctionnaires ;
- 50 % pour la retraite de base du régime général et des régimes alignés.

LA RÉFORME

Dans le nouveau régime à points, les cotisations versées serviront à acquérir des points et ce tout au long de la vie active.

Le montant de la pension sera donc calculé, en fonction du nombre de points acquis, au moment du départ en retraite (avec décote ou surcote ; voir ci-après).

Le montant de la pension sera ainsi obtenu en multipliant :

- le nombre de point acquis (10 € cotisé = 1 point) par la valeur de service annoncée aujourd'hui pour un point soit 0,55 €.

Le taux de rendement du point (100 € cotisés = 10 points) est donc de 5,50 %
Or, la valeur de service du point ne

sera réellement connue qu'en 2024 (pour mise en application de la réforme en 2025) et sera continuellement ajustée en fonction des aléas économiques.

Pour le Haut-commissaire, le dispositif du taux plein sera conservé, assorti comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote.

Et d'ajouter, l'âge du taux plein est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites, d'assurer la solidité du système et de garantir, à titre individuel, une retraite satisfaisante.

L'âge du taux plein sera un levier de pilotage du système de retraite. Son évolution devra tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie des générations.

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Si dans le système actuel le taux de remplacement est défini « a priori » pour une carrière complète, dans le nouveau système rien ne permettra de le calculer à l'avance puisque la valeur de service du point sera soumise aux contraintes économiques du moment.

En utilisant le terme de « taux plein » le Haut-commissaire utilise une sorte de « publicité mensongère », puisqu'il n'y a plus de notion de carrière complète ou incomplète, la référence au nombre de trimestres requis par génération n'existe plus. Il y a simplement un âge d'équilibre fixé à 64 ans et un droit à départ en retraite à 62 ans ... avec obligatoirement l'application d'une décote de 10 %.

Le rapport donne l'exemple d'un salarié de 62 ans qui aura travaillé pendant 43 ans dans la même entreprise et qui durant sa carrière aura été rémunéré à 1,5 fois le SMIC soit 1 813,35 € net !

Avec le système à points, sa retraite lui rapportera 1 265 € net soit un taux de remplacement de 70 % (actuellement 50 % dans le privé). C'est du délire et c'est encore une présentation tronquée car il est inconcevable et impossible qu'un salarié commence et termine sa carrière à salaire identique. De plus, en faisant son calcul, le Haut-commissaire semble avoir oublié qu'il a fixé l'âge d'équilibre à 64 ans et ... que partir à 62 ans implique l'application de 10 % de la décote ! Le montant de la retraite rectifiée sera de 1 138 € et le véritable taux de remplacement net s'établirait donc à 62 %.

Le calcul du futur montant de la pension restera toujours « subjectif » puisque lors de la bascule en 2025, la valeur du point sera sans doute plus faible que celle annoncée de 0,55 € et sera continuellement ajustée !

En effet, la prévision de 0,55 € est basée sur une hypothèse de gain de productivité du travail de 1,3 %. Or, le taux de croissance annuel moyen de la productivité horaire du travail – calculé sur les données OCDE – s'établit à 0,1 % entre 2008 et 2010, puis 0,7 % entre 2011 et 2014, alors qu'il atteignait 1,4 % avant 2008.

De plus, si le rapport préconise « la stabilité » du taux de cotisation (10 € = 1 point), il y a fort à craindre qu'au fur et à mesure que la durée de vie augmente, l'âge d'équilibre de départ en retraite augmente et/ou que le niveau des retraites baisse. Si ce dernier point est choisi, ce sera la valeur de service du point qui diminuera. Le taux de rendement sera inévitablement impacté à la baisse !

Décote - Surcote

ACTUELLEMENT

Actuellement, pour obtenir une retraite à taux plein, les salariés doivent partir à l'âge légal et avoir cotisé le nombre de trimestre requis pour leur génération.

S'ils ne remplissent pas les deux conditions cumulatives pour obtenir le taux plein, le montant de la pension est proratisé en fonction du salaire annuel moyen ou, pour le fonctionnaire, du traitement brut selon l'indice détenu les 6 derniers mois X taux plein (50 % ou 75 %) X nombre de trimestres cotisés/nombre de trimestres requis.

Puis, si le salarié n'atteint pas l'âge d'annulation de la décote (67 ans), une décote est ensuite appliquée au montant précédemment calculé :

- moins 1,25 % par trimestre manquant (20 trimestres - 25 % au maximum).

A l'inverse, si les salariés remplissent les deux conditions cumulatives, chaque trimestre au-delà de l'âge légal donne droit à une surcote de + 1,25 % par trimestre.

LA RÉFORME

Dans ce système universel, le départ est un système fondé sur la «liberté de choix» ! Les assurés auront la possibilité de partir à 62 ans.

Toutefois, cette borne d'âge ne constitue pas, aujourd'hui comme demain, la référence de départ de tous les assurés, sauf à déséquilibrer le système ou devoir finalement réduire le niveau des retraites versées.

La possibilité de partir à 62 ans est une question de justice sociale pour les assurés ayant durablement travaillé ou qui se trouvent dans l'incapacité de continuer une activité professionnelle.

La durée d'assurance requise ne constitue plus un critère de calcul de la retraite. Toutefois, le système universel incitera au prolongement de l'activité. Ainsi, si les assurés prolongent leur activité après 64 ans, le montant de la retraite sera augmenté et à contrario diminué s'ils partent avant 64 ans.

Une décote ou une surcote de 5 % sur le taux de rendement sera instaurée, par année comme dans l'ancien système.

Au départ de la réforme, 100 euros de cotisation donneront 10 points. A 64 ans la valeur de service du point sera de 0,55 €, elle assurera donc un taux de rendement de 5,5 %. Mais ce taux de rendement sera soit minoré (décote), soit majoré (surcote) de 5 % par année (2 maximum) en fonction de l'âge de départ (- ou + de 64 ans).

Le taux de rendement normal (5,5 %) sera donc de :

- $5,5 \times 90\% = 4,95\%$ si départ à 62 ans ; $5,5 \times 95\% = 5,225\%$ si départ à 63 ans
- 5,5 % si départ à l'âge d'équilibre 64 ans ; $5,5 \times 105\% = 5,775\%$ si départ à 65 ans
- $5,5 \times 110\% = 6,05\%$ si départ à 66 ans.

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Pour respecter les engagements du Président de la République, l'âge légal ouvrant droit à la retraite reste, pour le moment, fixé à 62 ans. Cependant l'âge, dit du taux plein, est fixé à 64 ans.

Cet âge de 64 ans introduit donc une pénalité de 5 %, par année manquante, pour les salariés qui partiraient à 62 ou 63 ans, tout comme il introduit une majoration pour ceux qui partiraient après 64 ans.

Le système ne fait plus référence à une carrière complète ou incomplète puisqu'il ne fait plus référence au nombre de trimestres cotisés et requis par génération mais seulement au nombre de point acquis comme pour les régimes complémentaires. Le nouveau système revient donc sur l'acquis de 2003 (réforme Fillon) d'une prise en compte de la durée de carrière dans les droits à la retraite.

En page 49 du rapport, sous l'exemple donné, il est indiqué que dans le système actuel si les salariés partent à la retraite avant l'âge du taux plein ils seront « doublement pénalisés » : d'une part, le calcul de la retraite sera proratisé car les carrières sont incomplètes par rapport à la durée d'assurance requise, d'autre part ils subiront une décote de 5 % pour chaque année les séparant de l'âge du taux plein ». Ce qui est vrai mais c'est bien la première fois que le fait de la «double peine» est dit et écrit ! Plus loin, il est précisé qu'avec le nouveau système, les assurés verront leur rendement ajusté de 5 % par année d'écart avec l'âge du taux plein, «sans subir de proratisation par rapport à une durée d'assurance requise» car celle-ci ne constitue plus un critère pour le calcul de la retraite ». C'est aussi vrai, mais il y aura bien encore une « double peine » puisque d'une part, pour les

salariés du privé, le salaire moyen de référence retenu sera celui de «toute la carrière» et non plus celui des 25 meilleures années (les mauvaises années compteront) et de ce fait, ils auront acquis moins de points comptant pour le calcul de la retraite lors des mauvaises années ! Pour les fonctionnaires, même punition, puisque ce ne sera plus l'indice brut détenu les 6 derniers mois d'activité qui comptera mais toute la carrière. Ce sont les agents qui auront commencé en catégorie C qui trinqueront le plus ! Une feinte pour masquer une vérité toujours dénoncée par les OS et toujours ignorée par les pouvoirs en place ?

Enfin, l'application d'une décote ou d'une surcote est un système toujours aussi injuste car il ne tient pas compte des différentes espérances de vie et de la capacité à rester sur un emploi selon la carrière et la profession.

Les droits familiaux

ACTUELLEMENT

Actuellement, des majorations d'assurance (bonifications dans la FP) viennent s'ajouter au nombre de trimestre validés ;

- **dans le privé, au titre de l'enfant né avant 2010** : majoration de 8 trimestres (2 ans) par enfant accordée à la mère ; enfant né après 2010 : 4 trimestres accordés à la mère ou au père qui a élevé seul l'enfant et 4 trimestres pouvant être répartis au titre de l'éducation des enfants ; en cas de congés parental d'éducation, la majoration sera égale à la durée effective du congé ... mais cette majoration ne se cumule pas avec la majoration de durée d'assurance pour enfant.
- Il existe (sous conditions) : l'attribution de deux autres majorations, **si le salarié assume la charge d'un enfant handicapé à 80 % ou s'il a assuré un foyer familial la présence permanente adulte lourdement handicapé** ;
- **dans le public**, bonification de 4 trimestres (1 an) **par enfant né avant 2004** qui peut être accordée à la mère ou au père en cas de congé maternité, d'adoption, parental, présence parentale ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans (sous conditions).

Enfin, dans le privé et dans le public, il existe une majoration complémentaire de la pension de 10 % pour les parents (femme et homme) qui ont eu, élevé, adopté ou recueilli au moins trois enfants. Pension majorée de 5 % par enfant supplémentaire.

LA RÉFORME

Dans le système universel, les dispositifs actuels seront remplacés par une majoration de retraite applicable dès le 1er enfant.

Chaque enfant donnera lieu désormais à l'attribution d'une majoration de retraite de 5 % et ce, dès le premier enfant !

Aux 4 ans de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, les parents pourront choisir celui à qui cette majoration sera attribuée ou décider de la partager. Si aucune option n'est effectuée par les parents, ces droits seront automatiquement attribués à la mère.

Le rapport propose que «lors de l'arrivée d'un enfant», des points soient attribués (sur la base de 60 % du SMIC, à condition de bénéficier déjà de certaines prestations familiales Paje - PreParE) aux parents qui interrompent ou réduiront leur activité avec un temps partiel. Des droits, calculés sur la base de 60 % du SMIC, seront ainsi versés au titre de la solidarité nationale. Ils seront attribués les 3 premières années de l'enfant.

Un nouveau dispositif unique de garantie de droits à la retraite pour les aidants sera créé. Il prévoira l'attribution de points au titre des périodes d'aide.

La prise en compte des droits à retraite s'articulera avec la réflexion conduite sur l'indemnisation du congé de proche aidant.

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Le rapport indique que les dispositifs actuels seront remplacés dans le système universel par une majoration de retraite applicable dès le 1er enfant et ceci afin de mieux prendre en compte les préjudices de carrière pour plus d'équité entre femmes et hommes.

Ce dispositif permettra aussi de revaloriser les droits accordés aux parents ayant un ou deux enfants, peu avantagés dans le système actuel, notamment les familles monoparentales. Les familles nombreuses ne seront pas pour autant défavorisées puisque la majoration pourra aller jusqu'à 25 %. Ce nouveau système permettra en conséquence de rééquilibrer des droits qui étaient aujourd'hui orientés vers les familles de trois enfants.

Toujours selon le rapport, dans un système à points, les droits familiaux produisent par ailleurs des droits supplémentaires. C'est une avancée majeure par rapport au système actuel dans lequel les majorations de durées d'assurance «ne sont pas toujours utiles» pour l'amélioration du montant de la retraite, car elles peuvent ne produire aucun effet si un nombre de trimestres

suffisant pour bénéficier du taux plein a déjà été acquis au titre de la carrière.

Encore une fois, ce que le rapport indique est faux puisque la durée d'assurance avec surcote correspond à la durée d'assurance tous régimes confondus à laquelle on soustrait les trimestres correspondants aux bonifications et majorations, autres que celles accordées au titre des enfants et du handicap. (Décret 1306 du 26 décembre 2003 article 20).

Rien ne permet de dire si le nouveau système sera réellement une avancée ou non, d'autant qu'il s'agira d'une majoration de points acquis donc du montant de la retraite, et que la seule simulation présentée concerne le choix de l'attribution des majorations entre la mère et le père. Un graphique entre deux générations (1980 et 1990) indique que le système universel réduira les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes notamment quand on fait le choix de favoriser la carrière professionnelle du père et que cette simulation démontre l'effet redistributif du système universel par sexe.

Encore faudrait-il connaître la valeur de service et le taux de rendement pour

ces générations, c'est-à-dire pour un départ à 64 ans (si tel est toujours le cas) en 2044 et 2 054 !

Enfin, les droits versés au titre de la «solidarité», le seront en dehors du système de retraite et dépendront de décisions du gouvernement. Percevoir ces droits sera donc incertain, ... puisque ces droits dépendront en fait des possibilités de transfert provenant d'autres organismes.



La pension, son minimum

ACTUELLEMENT

Dans le système actuel, la pension de retraite de fonctionnaire ne peut pas être inférieure à un certain montant, appelé «minimum garanti». Il est ouvert sous certaines conditions tenant à l'âge de départ, au nombre de trimestres travaillés, et à la situation personnelle du fonctionnaire (départs anticipés pour invalidité, handicap, etc.). Son montant varie en fonction du nombre d'années de services, exemple pour 40 années de services, le montant du minimum garanti est fixé à 1.170,82 € par mois ; pour 13 années de service le montant mensuel du minimum garanti est de 366,76 €.

Pour les salariés du privé et les contractuels de la FP, le «minimum contributif» est une allocation destinée aux salariés qui ont eu une carrière complète mais qui ont cotisé à la retraite sur de faibles montants de rémunération. Le montant de la pension ne peut pas être inférieur à ce minimum. Pour bénéficier du minimum contributif le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- avoir droit à une pension de retraite de base du régime général à taux plein ;
- avoir liquidé toutes ses retraites de base et complémentaires ;
- le montant total de «toutes» les pensions ne doit pas dépasser 1 177,44 € par mois

Le minimum contributif s'élève à 634,66 € par mois ;

Le minimum contributif majoré pour ceux qui ont validé 120 trimestres au régime général s'élève à 693,51 € par mois.

LA RÉFORME

Dans le nouveau système, le minimum de retraite à l'âge «du taux plein» serait fixé à 85 % du SMIC net soit 1 020 € pour une carrière complète, même effectuée à revenus modestes. Ce dispositif est bien supérieur aux dispositifs actuels prévus pour les assurés du régime général de base.

Le bénéfice du minimum garanti devra toujours correspondre à la réalisation d'une carrière complète c'est-à-dire avoir acquis comme maintenant une assiette de 600 SMIC horaire qui permet de valider une année civile. Si les

activités réalisées ne le permettent pas, une partie de la durée, fixée au mois, sera tout de même validée à due proportion, ce qui constitue une règle de calcul plus juste que dans l'ancien régime.

En années de transition, et conformément aux annonces du Président de la République, les minimas seront relevés afin de garantir une retraite d'un montant de 1 000 € nets par mois. Ces minimas pourront être remontés pour atteindre la cible des 85 % du SMIC net au moment du passage au système universel en 2 025.

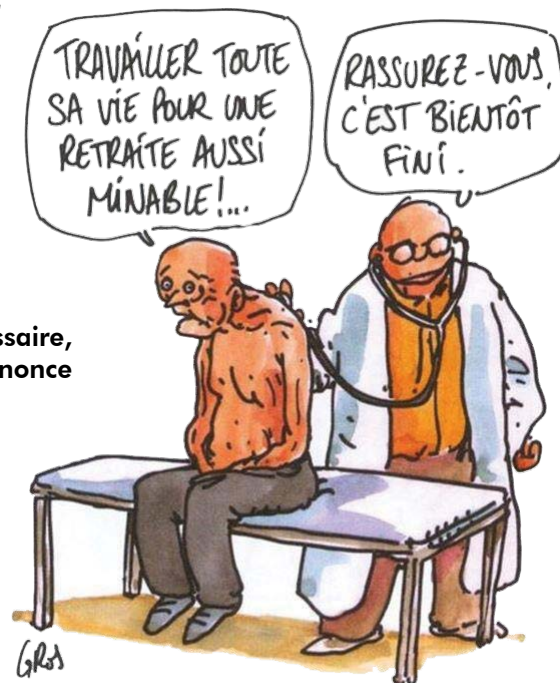
NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Le minimum contributif ne concerne qu'une partie de la retraite obligatoire, le régime de base. Retraite forcément complétée par la retraite complémentaire, soit en moyenne un tiers des pensions pour ceux ayant été sous le plafond de la sécurité Sociale. Attention, il ne faut pas confondre le minimum contributif et l'Aspa «l'allocation de solidarité des personnes âgées».

Lors de la réforme des retraites de 2003, il avait déjà été acté par la « Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - Minimum des pensions de vieillesse - article 4 », que le minimum de pension s'élèverait, en 2008, à 85 % du Smic net pour une carrière pleine. Mais cette disposition n'a jamais été suivie d'effet comme le fait remarquer le rapport !

Chiche, Monsieur le Haut-commissaire, pour mettre en application l'annonce

du Président de la République, faite en avril 2019, «d'une retraite minimale d'au moins 1 000 € (contre 700 € actuellement) pour ceux qui auront eu une carrière complète, et ce dès le 1er janvier 2020». Rappelons cependant que le minimum de pension revendiqué est «égal» au SMIC.



Pension de réversion

ACTUELLEMENT

Dans le régime actuel, au décès d'un.e fonctionnaire, son époux.se et ex-époux.se ont droit à une pension de réversion. L'une des 4 conditions suivantes doit être remplie : avoir un ou plusieurs enfants issus de ce mariage (y compris les enfants nés avant le mariage reconnus par le père au nom duquel les droits à pension ont été acquis) ; le mariage a duré au moins 4 ans (pour les couples de même sexe mariés au plus tard le 31 décembre 2014, la durée du Pacs précédant le mariage est prise en compte dans le calcul des 4 ans) ; le mariage a été célébré 2 ans au moins avant la mise à la retraite du/de la fonctionnaire décédé.e ; le/la fonctionnaire décédé.e bénéficiait d'une pension d'invalidité et le mariage a eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite. Le remariage, le concubinage ou le Pacs ne permettent pas d'obtenir une pension de réversion.

La pension de réversion est égale à 50 %

de la retraite de base dont le/la fonctionnaire décédé.e bénéficiait ou aurait pu bénéficier. Le montant de la pension de réversion peut être augmenté de la moitié de la rente d'invalidité que le/la fonctionnaire décédé.e percevait. Si l'époux.se décédé.e a été marié.e plusieurs fois, la pension de réversion est proratisée entre le conjoint survivant et le/la ou les ex-époux-ses divorcé.es de la/du défunt.e, sans tenir compte des majorations de retraite.

Dans le secteur privé, pour percevoir une pension de réversion le/la conjoint.e survivant.e doit remplir certaines conditions : d'âge (avoir au moins 55 ans) ; avoir été marié.e avec la personne décédée ; ses ressources annuelles brutes ne doivent pas dépasser 20 862,40 € si la personne vit seule ou 33 379,84 € si elle vit en couple. Par ailleurs, la personne décédée devait soit percevoir une retraite du régime général de la Sécurité sociale, soit du régime agricole ou avoir cotisé à ces régimes.

LA RÉFORME

Le nouveau système de retraite mettra fin aux fortes disparités et aux différents taux existant dans le système actuel (50 %, 54 % et 60 % des régimes complémentaires du privé).

Il garantira un niveau de vie constant pour la personne veuve. Seule, elle conservera 70 % des droits retraite dont bénéficiait le couple.

Aucune condition de ressources ne sera imposée : le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant que représentent 70 % des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf.

Le droit à une pension de réversion sera ouvert à compter de 62 ans et sera réservé comme aujourd'hui, aux couples mariés.

Les droits des ex-conjoint.es à pension de réversion seront fermés pour les divorces intervenant après l'entrée en vigueur du système universel.

NOS REMARQUES, OBSERVATIONS, CRITIQUES

Le rapport indique bien que les retraités actuels ne sont pas concernés par le nouveau système. Les droits à réversion pour toute personne veuve ou veuf d'une personne déjà retraitée au 31 décembre 2014 seront inchangés.

Un grand loupé dans ces préconisations, le refus de prendre en compte l'évolution de la vie de la société, à savoir la vie en couple hors mariage.

Par ailleurs, le rapport préconise un recul de l'âge au droit à pension de réversion qui passerait de 55 ans à 62 ans pour le régime général, de 55 à 62 pour Agirc-Arcco, de 50 ans à 62 ans pour l'IRCANTEC. Actuellement pas de condition d'âge pour les conjoints des fonctionnaires.

De même, le rapport préconise une suppression des droits des ex-conjoints pour les divorces d'après 2025.

Enfin, quelques points positifs comme :

- aucune condition de ressources ne sera exigée pour l'attribution d'une pension de réversion,
- attribuer 70 % des pensions antérieures du couple lors du décès de l'un d'eux, semble être une bonne mesure puisqu'elle est censée maintenir le niveau de vie antérieur.

Mais, sur ce dernier point, en l'absence de simulation ou autre donnée sur le montant des économies réalisées, il semble bien difficile de dire si ce sera une bonne ou une mauvaise réforme.



La gouvernance du nouveau système fera l'objet d'un futur développement.

Comment les droits acquis dans le régime actuel ... seront transposés dans le nouveau régime ?

Le rapport indique que les droits à la retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1er janvier 2025 seront garantis à 100 % avec application des règles des régimes de retraite auxquels les assurés ont appartenu.

Pour les régimes de retraite actuellement calculés en points (AGIRC-ARRCO-RAFP), cette photographie sera réalisée en valorisant les points acquis dans les anciens régimes au 31 décembre 2024 en points du nouveau système, par une simple échelle d'équivalence.

Pour les régimes de retraite calculés en annuités et dépendant de la détermination d'un salaire de référence et d'une durée d'assurance requise, la photographie des droits constitués au 31 décembre 2024 conduira à faire comme si les assurés liquidaient leur retraite à cette date.

Ces droits constitués sont des points ou trimestres acquis au titre des activités exercées ainsi que ceux obtenus au titre des périodes d'interruption d'activité subies.

Pour prendre en compte ces droits, une photographie des droits relatifs à la carrière sera réalisée au 31 décembre 2024. Par souci de lisibilité, ces droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système et seront notifiés comme tels aux assurés concernés.

Pour ce faire, les règles de calcul seront adaptées pour que les droits soient calculés au prorata de la période passée dans les anciens régimes, en fonction de la génération à laquelle appartiennent les assurés concernés. Pour le salaire de référence, seront prises en compte les rémunérations perçues jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois, le calcul de ce salaire de référence sera aménagé par génération pour tenir compte du fait que la carrière des assurés n'est pas achevée. Aucune décote ou surcote ne sera appliquée pour le calcul de ces droits.



Céline

Née en 1980, elle a **45 ans au moment** de la mise en place du système universel (2025) et elle a **travaillé 25 années** comme salariée jusqu'à présent. Elle a commencé sa carrière à 20 ans à 1 400€ bruts par mois. Sa rémunération augmente chaque année de 300€. Au 31/12/2024 elle est rémunérée 2 000€ bruts par mois.

1

Au lieu de prendre les 25 meilleures années, le calcul du salaire de référence est adapté du fait qu'elle n'a effectué qu'une partie de sa carrière : on ne prend en compte que 13 meilleures années

Son salaire de référence adapté à la partie de carrière effectuée avant réforme sera de 1 850€ par mois (22 200€ par an)

Une photographie des droits constitués au régime de base est réalisée au prorata de la carrière réalisée (25 années sur les 43 requises)

$$22\,200\text{€} \times 50\% \times 0,58 = 6\,453\text{€}$$

brut par an

$25 / 43 = 0,58$

Cette retraite de base est transformée en points à l'euro près :

$$6\,453\text{€} / 0,55 = 11\,734\text{ points}$$

valeur de service du point

du système universel



2

Une photographie des droits constitués à l'AGIRC-ARRCO est également réalisée en convertissant les points AGIRC-ARRCO en points du système universel

Elle a acquis 2 542€ bruts par an de retraite complémentaire jusqu'à présent. Cette retraite est transformée en points à l'euro près :

$$2\,542\text{€} / 0,55 = 4\,621\text{ points}$$

valeur de service du point

du système universel



$$11\,734 + 4\,621 = 16\,355\text{ points}$$

Au total, le nombre de points acquis au 31/12/2024 et issus de la carrière avant la réforme est de

Après la mise en place du système universel, Céline a continué de travailler et part en retraite à l'âge du taux plein. Elle a accumulé **13 743 points supplémentaires**.



$$16\,355\text{ points} + 13\,743\text{ points}$$

A l'âge du taux plein, Céline aura accumulé **30 098 points** au moment de son départ en retraite.

$$30\,098\text{ points} \times 0,55\text{€} = 16\,554\text{€}$$

valeur de service du point

de retraite brute annuelle

A l'âge du taux plein, sa retraite s'établira à **1 379€** par mois



Un autre système de retraite est possible

- La priorité est de garantir la pérennité du système actuel et de le renforcer. Il faut éviter le développement des acteurs privés, notamment des fonds de pension. Un tel système ne bénéficierait qu'aux plus aisés et serait tout à la fois plus coûteux (puisque les cotisations à ces fonds augmenteraient pour financer les prestations et les bénéfices de ces fonds), injuste mais aussi instable (une crise financière ruinerait les retraités qui y cotiseraient).
- Le nombre des retraités va augmenter dans les prochaines années, il est donc naturel que la part des retraites dans le produit intérieur brut augmente. Une diminution se traduirait par un appauvrissement des retraités, ce qui aurait des conséquences humaines, sociales et économiques néfastes.
- La part des salaires dans la richesse nationale se situe à un niveau historiquement bas. La part des salaires, sur lesquels les cotisations sont calculées, doit donc être revalorisée afin de dégager les ressources financières permettant d'assurer un haut niveau de pension.
- Une politique salariale digne de ce nom doit également combattre les inégalités de revenus (entendues au sens large, inégalités hommes/femmes évidemment comprises) et les discriminations de toutes sortes. Enfin, se pose plus largement la question du temps et du partage du travail, ce qui permettrait de combattre le chômage.
- Pour le régime général, il doit être possible de partir à la retraite à 60 ans sans relever la durée de cotisation. Or, celle-ci est déjà trop longue. Revenir à 40 ans constitue un objectif à court terme atteignable.
- Pour les fonctionnaires, maintenir le Code des pensions (c'est un élément fondateur du statut), intégrer le régime indemnitaire dans le calcul du droit à pension sur la base des 6 derniers mois (à l'image de l'IMT qui est la seule prime qui compte pour le calcul de la pension).
- Les périodes d'arrêts de travail (maternité, accidents du travail, maladie professionnelle) doit être prises en compte et traitées comme un temps de travail salarié.
- L'amélioration de la pension de réversion, de l'allocation veuvage mais également du minimum vieillesse est une condition de justice sociale.
- Il faut améliorer la prise en compte de la pénibilité et des situations de handicap.
- La pension doit être indexée sur la base du salaire moyen qui augmente plus favorablement que l'inflation.
- Sur les retraites, comme sur d'autres sujets, le président Macron veut imposer une rupture : passer d'un système collectif à un système individualiste. Avec le rapport Delevoye, le gouvernement veut nous faire sauter dans l'inconnu. Il nous vante : universalité, simplicité, transparence... il ment !

Pour Solidaires, un autre système de retraite est possible.

Nous voulons des retraites basées sur :

- la justice sociale (une retraite digne, dans la continuité d'un salaire que nous souhaitons digne aussi) ;
- la solidarité intergénérationnelle (ne pas travailler plus longtemps dans une position subordonnée, et laisser « la place » aux jeunes qui cherchent du travail) ;
- l'égalité femmes/hommes (un système de retraites qui corrige les discriminations plutôt que de les amplifier).

