

Le système à points : injuste et inégalitaire

Le candidat Macron avait promis de supprimer tous les régimes de retraite, de les remplacer par un seul régime, dit à points, commun et universel pour tout le monde sans exception, qui respecterait le principe « 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 ». Le Conseil des Ministres a nommé Jean-Paul Delevoye Haut-Commissaire à la réforme des retraites, pour écrire une loi destinée à être présentée en 2019 ou 2020.

Le système actuel à prestations définies

Notre système actuel quel que soit le régime (régimes spéciaux, régime général pour la partie de base, fonction publique) permet de calculer sa pension en connaissant son salaire de référence et sa durée de cotisation, d'où son nom, un système « par annuités ». Il s'agit d'un « système à prestations définies » : la façon de calculer la pension individuelle est inscrite dans la loi, c'est au gouvernement de prévoir les ressources suffisantes (le taux et l'assiette des cotisations) pour équilibrer le système de retraite.

C'est ainsi que la part du PIB consacrée à la retraite est passée de 5 % en 1950 à environ 14 % aujourd'hui, ce qui a permis des niveaux de vie comparables, entre actifs et retraités. Dans ce système, la pension est conçue comme un droit, son montant peut être prévisible et les ressources doivent être suffisantes pour financer toutes les pensions.

Néanmoins les règles ont changé en cours de route, de nombreuses remises en causes liées aux réformes de 1993, 2003, 2010... ont considérablement affecté ce qui permettait à chacun-e de calculer à l'avance sa retraite et de savoir à quoi il ou elle aurait droit.

Le système actuel en annuités est loin d'être parfait. Il réduit partiellement les inégalités (l'écart de 1 à 6 des revenus se réduit de 1 à 4 pour les pensions) mais le déclenchement d'un trimestre cotisé ne prend pas en compte les faibles salaires dans le privé, notamment le temps partiel imposé, il désavantage les femmes qui en sont victimes. Ce défaut est accru depuis les « réformes » imposées depuis 1993 : augmentation de la durée de cotisation, calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures, recul de l'âge de départ à la retraite, désindexation des retraites des salaires, double peine de la décote. Le système à points ne corrigerait pas ce défaut, car peu d'euros cotisés donnent peu de droits.

Le système à points équilibre les comptes par la baisse des pensions

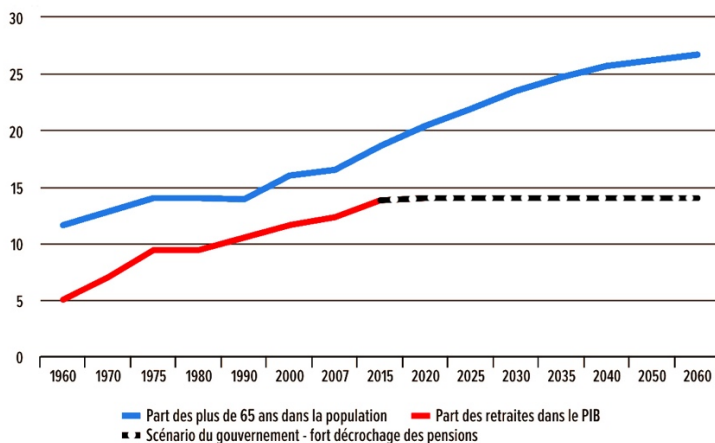
Le système à points voulu par le gouvernement fonctionne à l'inverse du système à prestations définies. Il s'agit d'un « système à cotisations définies » : les salarié-es cotisent (presque) toutes et tous à un même pourcentage de leur salaire, ces cotisations leur permettent d'acheter des points tout au long de leur vie professionnelle. La contrepartie monétaire de ces points n'est connue qu'à la date de liquidation, en fonction de la valeur de service du point à cette date. Chaque salarié-e sait combien il cotise et peut connaître le nombre cumulé de ses points, mais ne connaîtra le montant de sa pension que l'année de son départ, en fonction de ses points et surtout de la valeur du point cette année-là.

Notre système par annuités garantit le niveau de la pension, le système à points garantit le montant de la cotisation. Avec un système à points, dans la période des départs en retraite des enfants du « baby-boom » qui durera jusqu'à 2035/2040, de plus en plus de retraités vont se trouver dans l'obligation de se partager la même enveloppe des pensions, chaque pension individuelle s'ajustant automatiquement à la baisse. C'est ce que veut le gouvernement pour limiter les dépenses, bloquer une fois pour toute la part du PIB consacrée aux retraites, mettre fin au progrès social qui consistait jusque dans les années 90 à permettre la continuité des revenus après le départ en retraite.

Figurer la part des pensions, c'est faire payer aux retraités d'aujourd'hui et de demain l'augmentation de leur nombre.

Des pensions programmées à la baisse

Part des plus de 65 ans dans la population et des retraites dans le PIB, en %



Lecture : Entre 1960 et 2015, la part des plus de 65 ans est passée de 11,6% à 18,6% de la population totale (+ 8 points). Dans le même temps, la part du PIB consacrée aux pensions a augmenté de 9 points (de 5% à 14%). Selon les scénarios du gouvernement, d'ici 2050, la part des plus de 65 ans devrait encore augmenter de 7,5 points, mais la part du PIB consacrée aux retraites ne devrait pas bouger (ou baisser). L'ajustement du système se fera essentiellement par la diminution des pensions, et secondairement par un report de l'âge effectif de la retraite.

Source : Insee et gouvernement, graphique réalisé par Alternatives économiques

Le système à point est calculé sur la totalité de la carrière, y compris les plus mauvaises périodes

Le système à points calcule la pension sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les 25 meilleures années pour le privé ou les 6 derniers mois pour les autres. Il fait entrer dans le calcul les années les plus mauvaises, les périodes non travaillées et entraîne donc une baisse de la pension.

Le système à points reproduit les inégalités de la vie active, à l'inverse du système par annuités qui les réduit en ne comptant que les meilleures années.

Il prend en compte le salaire de début de carrière, logiquement plus faible que les suivants. Touché il y a 30 ou 40 ans, ce salaire ne vaut plus grand chose : certes, il est revalorisé mais seulement sur l'indice des prix et non plus sur les salaires.

Les solidarités fragilisées, menacées de fortes diminutions

Le salaire brut se compose du salaire net versé au salarié et à la salariée, et d'une partie socialisée du salaire (les cotisations) qui permet la prise en charge de besoins sociaux, essentiellement retraites, santé, allocations familiales, chômage. La partie du salaire socialisée sert à chacun-e quand il ou elle en a besoin.

Le système actuel de retraites est un **système redistributif** qui accorde davantage à celles et ceux qui ont peu, même si cette solidarité est très insuffisante pour corriger les injustices dans les carrières : différentiels de salaires notamment entre les hommes et les femmes, précarité... Dans notre système actuel de retraite, environ 20 % de la masse des pensions permet d'accorder des droits à des salarié-es qui n'ont pas pu cotiser pendant des périodes car momentanément hors travail (maternité, maladie, invalidité, chômage indemnisé...). D'autres bénéficient d'une majoration de durée d'assurance, pour avoir élevé un enfant ou encore d'une retraite anticipée (limitée) au titre de la pénibilité. A cela s'ajoute un montant qui équivaut à 12 % du montant global des pensions, permettant de payer 4,4 millions de pensions de réversions (en grande partie à des femmes en moyenne à l'âge de 75 ans), dont 1,1 million de personnes n'ayant jamais cotisé.

Selon le principe du système à points il n'y aurait aucune place donnée aux solidarités, car « 1 € versé donne les mêmes droits à tout le monde », celui qui ne verse pas n'acquiert rien. C'est un **système contributif** qui accorde en proportion exacte de ce qui a été versé en cotisations. Ce serait chacun pour soi en espérant récupérer pendant la retraite tout ce que l'on a engrangé pendant la vie active. Les inégalités de carrière (faible salaire, chômage, précarité, temps partiel subi, maladie ...) seraient reproduites pendant la retraite.

Pour le gouvernement, un système juste et équitable redonne à chacun ce pour quoi il a cotisé. Il récompense ceux-celles « qui ont réussi » et pénalise ceux-celles « qui ne sont rien ». Il amplifie les inégalités, le calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière ne change pas grand-chose pour celui ou celle qui a eu la chance d'avoir une carrière stable, mais baisse fortement la pension de celui (très souvent celle) qui a subi des années moins bonnes. Le système à points, à masse inchangée des pensions, provoquera un transfert de richesses de ceux-celles qui *ne sont rien* vers ceux-celles qui *ont réussi*.

Quelles solidarités dans un système à points ?

Le gouvernement a néanmoins annoncé que des points seraient attribués sans aucune contrepartie de cotisation : pour chaque enfant, dès le premier enfant, pour certaines interruptions d'activité liées aux aléas de carrière ou de vie (chômage, maladie, invalidité, etc.) ainsi que pour la maternité. Une forme de réversion serait maintenue et un dispositif de minimum de pension serait mis en place.

Les solidarités, étant par principe exclues du système par points, il reste à savoir comment, par qui et à quelle hauteur elles seront financées. Les prestations versées par le fonds de solidarité vieillesse (FSV) sont « non contributives », c'est-à-dire qu'elles ne sont pas assises sur des cotisations : relèvent-elles de la solidarité

nationale ? Est-ce que ce FSV continuera à financer les avantages vieillesse des personnes qui ont une faible pension de retraite, parce qu'elles ont connu des périodes de chômage, parce qu'elles ont interrompu leur carrière pour élever des enfants ou en raison de problèmes de santé ? Pour mémoire le FSV est alimenté par plusieurs types de ressources (CSG, impôts et taxes affectées, transfert de la caisse nationale d'allocations familiales et produits financiers).

En conclusion, on peut légitimement s'inquiéter pour l'avenir et craindre des reculs importants du niveau futur des pensions. En effet le système étant conçu pour rester en équilibre, l'augmentation du nombre de retraité-es et la réalité durable d'un taux de chômage élevé vont conduire à une baisse automatique des pensions et faire supporter cette situation uniquement aux retraité-es.

Les principes annoncés pour le projet de loi

Le 10 octobre 2018, le Haut-Commissaire Delevoye a présenté les 19 principes de la loi retraite qui devrait être votée fin 2019, après les Européennes. Les voici ... parfois complétés par des éléments figurant dans d'autres documents officiels remis début 2019. Nos remarques figurent ensuite **en couleur** après un ➤.

Les points 1 à 3 fixent les bases du système dit « commun » et « universel » qui remplacerait les 42 régimes de retraite existants (régimes de base et régimes complémentaires obligatoires) :

- **Tous les revenus d'activité seraient pris en compte**, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale soit 120 000 € bruts annuels.
- **Ce serait un système public, par répartition** : les cotisations des actif-ves d'aujourd'hui financent les pensions des retraité-es d'aujourd'hui.
- **Les règles de calcul des droits et les mécanismes de solidarité seront les mêmes pour tous** : salariés du privé ou du public, fonctionnaires, travailleurs indépendants et professions libérales, agriculteurs.

- **Pas de capitalisation ?** Le gouvernement a deux fers au feu, il incite à l'épargne individuelle ou collective, par des avantages fiscaux offerts par l'État, confortés dans la loi PACTE pour 2019 (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) : portabilité totale des quatre dispositifs actuels d'épargne retraite, option de réversion systématique pour le conjoint, choix de récupérer l'épargne en capital ou en rente « fiscalement avantageuse », déduction fiscale du revenu imposable dans la limite des plafonds existants (30 000 euros pour un Perp).

Les points 4 à 7 précisent le calcul de la retraite à points, dit « équitable ».

- **Les points accumulés tout au long de la vie seraient enregistrés dans un compte unique.** Chaque jour travaillé dans sa vie serait pris en compte, « 1€ cotisé vaudra les mêmes droits ».
 - **Le système à points fait entrer de mauvaises années dans le calcul de la pension des carrières heurtées et à bas salaire, dont il fait baisser la pension. Les carrières régulières changent peu : les inégalités augmentent.**
- **Les salariés et les fonctionnaires cotiseraient comme actuellement au taux de 28 %** pour les cotisations salariales et patronales. **Les professions libérales, les indépendants et les agriculteurs cotiseraient moins**, afin « de ne pas bouleverser les équilibres économiques de leur activité ».

- **Les taux de cotisation diffèrent, le système ne sera pas « universel », ni « équitable » !**
- **Les primes des fonctionnaires** civils et militaires et des salariés des régimes spéciaux seraient prises en compte pour le calcul des droits à retraite.
 - **L'intégration des primes (d'un montant moyen de 20 % du traitement) compenserait pour ceux et celles-ci la perte de calcul sur le dernier salaire. Elle ne change pas la pension moyenne, mais la fourchette des primes (de 10 à 30 %) provoquera des gagnants (principalement l'encadrement) et des perdants (les enseignants).**

Les points 8 à 11 fixent les principes de solidarité, dite « renforcée ».

- **Des points seraient accordés pour chaque enfant, dès le premier enfant et pour prendre en compte les interruptions d'activité** liées aux aléas de

carrière ou de vie (chômage, maladie, invalidité, etc.) ainsi que la maternité.

- Ces points seraient probablement payés en partie comme actuellement par le FSV, la CNAF, l'UNEDIC... Les solidarités s'organiseraient en dehors du cœur du système de retraite, dépendraient de décisions budgétaires et politiques.
- **Des pensions de réversion** garantiraient le niveau de vie des veuves et des veufs après le décès du conjoint.
 - La pression pour le maintien des réversions serait prise en compte. Les discussions porteraient sur la prise en compte de l'évolution de la société, la vie en couple hors mariage, le nombre de remariages et /ou remises en couple... mais sans que cela coûte plus cher, ce qui serait donné aux uns serait pris sur ce qui est actuellement donné dans le cadre du mariage ! Le Haut-Commissaire a cité deux systèmes de réversion possibles :
 - La somme des deux pensions ne changerait pas, ne coûterait pas plus, elle serait répartie entre les deux membres du couple et ce nouveau montant de pension serait conservé lors d'un décès.

- Le « splitting », le maintien à la personne survivante d'une pension égale à la moitié des deux pensions antérieures, ce qui représente une économie par rapport à la situation actuelle. Exemple du couple touchant la pension moyenne, 1 070 pour la femme et 1 740 pour l'homme, actuellement la veuve (cas le plus fréquent) touche en plus la moitié de la pension du défunt soit 1 940 en tout, avec le splitting, elle toucherait la moitié de la somme des deux pensions, soit 1 405, elle « perdrait » 535 €. Si l'homme reste en vie, il ne toucherait rien de plus, il perdrait la moitié de la pension de sa femme, soit 535 €.
- **Un minimum de pension** serait prévu, il devrait se situer au-dessus du filet de sécurité ASPA (minimum vieillesse).
 - Les professions libérales, les indépendants et les agriculteurs qui cotiseraient moins (mesure 5) auraient des pensions faibles et « profiteraient » souvent du minimum en récupérant une partie des droits des salarié-es : le système à points n'est ni juste, ni équitable.

Les points 12 à 15 titrent « notre système n'a pas pour objet de faire des économies ».

- **Le système respecterait les grands équilibres financiers actuels, son fonctionnement assurerait sa solidité, sa stabilité et sa viabilité sur le long terme.**
 - La part des retraites dans le PIB sera préservée (14 % actuellement). Cette « règle d'or », de gel de la part de PIB dans une période d'augmentation du nombre de retraité-es, signifie baisse relative de chaque pension.
 - Parmi la masse de toutes les pensions, le niveau de 20 % des dépenses de solidarités, et peut-être les 12 % de réversion, seraient maintenus et attribueraient des droits... les premières années. Ensuite la baisse et l'exonération de cotisations sociales vont peser sur FSV, CNAF, UNEDIC qui paieront ces solidarités qui diminueront.
 - **Précisions d'un document de 2019.** Contrôler cette part de PIB impose :
 - soit d'intégrer l'évolution de l'espérance de vie dans le calcul de vente du point lors de sa transformation en pension pour que la progression de la valeur du point soit inférieure à celle du PIB,
 - soit d'indiquer qu'il faut partir en retraite de plus en plus tard. Chaque génération devra partir de plus en plus tard pour obtenir le même taux de remplacement que la génération précédente.

- **L'âge légal de départ à la retraite resterait fixé à 62 ans.**
 - Impossible de partir avant... et incitation à partir plus tard (par l'annonce de la mise en place d'une surcote) en constatant la faible pension calculée.
 - **Précisions d'un document de 2019.** La moyenne de départ dans l'OCDE est de 65 ans, il faut inciter à partir plus tard. Le départ plus tardif pourrait être valorisé en multipliant le nombre de points par un coefficient augmentant de 3 à 5 % par an. Cette mesure et la précédente éloignent du principe du 1 € accordant les mêmes droits...
- **Les spécificités de certaines situations (carrières longues, métiers pénibles ou dangereux, handicap...) seraient reconnues...** si elles « reposent sur des différences objectives ».
 - De nombreuses conditions particulières existent déjà, elles seront examinées en concertation avant qu'il soit décidé de les prolonger ou pas, en fonction de différences incontestables et reconnues. Cette concertation se déroulera dans chaque secteur concerné.
 - **Revendications de Solidaires lors des discussions 2019 :** les « spécificités objectives » justifiant un départ anticipé en retraite concernent bien sûr certaines conditions de travail, postures, ... mais aussi les contraintes de service public qui ont des conséquences, accroissent les mauvaises conditions de travail. Lorsque le privé assure des missions de service public, il doit avoir les mêmes droits (harmonisation par le haut).

Les points 16 à 19, prendre le temps nécessaire à une transformation de notre système de retraite.

- **Les assurés qui sont aujourd'hui à la retraite ne seraient pas concernés par la réforme**, montants des retraites, pensions de réversion et droits à la réversion en cas de décès du conjoint ne seraient pas modifiés.
 - **C'est faux !** La nouvelle loi déciderait de leur revalorisation. Le « groupe des neuf » organisations de retraité-es voient dans la disparition des mots retraite et pension du PLFSS 2019, remplacés par « allocation sociale », une anticipation de l'application de la réforme des retraites qui supprimerait la revalorisation indexée sur l'inflation par une décision budgétaire pour toutes les allocations, par exemple 0,3 % pour 2019 pour une inflation prévue à 1,4 %.
Les nouvelles pensions attribuées baisseraient, ou ne suivraient pas l'inflation pour faire face à l'augmentation du nombre de retraité-es, comment croire que les pensions anciennes continueraient à suivre l'inflation ?
 - **Précisions d'un document de 2019.** L'indexation des pensions sur l'inflation a un effet pervers, l'évolution des pensions est déconnectée de l'évolution du PIB, la part des pensions dans le PIB augmente automatiquement lorsque le PIB progresse peu. Dans un souci d'équilibre des comptes, les dépenses (les pensions) devraient évoluer de la même façon que les recettes (les cotisations donc les salaires). M. Delevoye prône donc une indexation des pensions sur le salaire moyen (le SMPT, salaire moyen par tête) – 1,3 point, ce qui signifie un recul constant des pensions par rapport au salaire moyen.

Le même document insiste sur une conséquence de leur volonté de contrôler la somme des pensions versées tout au long de la retraite : si le calcul de la pension est généreux lors du départ, la revalorisation doit être faible, et vice-versa.

- **La concertation permettra de déterminer la première génération** d'actif-ves concernée par la réforme et les modalités de la transition.
 - Les échéances annoncées précisent que le gouvernement souhaite faire voter la loi en 2019 ou 2020, donner 5 ans aux régimes actuels pour négocier l'application des principes du système à points. Ainsi la première génération touchée serait celle de 1963.
- **Cette transition sera très progressive** pour tenir compte de la diversité des situations initiales.
 - Ce n'est pas certain. Dans les premières discussions, le haut-commissariat semblait favorable à la conversion en points de tous les droits acquis dans les régimes actuels, le jour de l'application de la loi. Une autre transition principale resterait possible : les droits du système actuel sont figés le jour du changement de système et, le jour du départ en retraite, servent à calculer la pension en annuités, qui s'ajoute à la pension à points.
- **Les droits acquis avant l'entrée en vigueur du nouveau système seront conservés à 100 %**, qu'il s'agisse de trimestres ou de points.
 - Le Haut-Commissariat ne peut pas dire l'inverse : mais si on change de système, vous perdrez une partie de vos droits acquis...

Pourquoi cette « réforme » maintenant ?

L'équilibre des systèmes de retraite n'est pas en danger, à cause de toutes les « réformes » précédentes depuis 30 ans. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) rappelle le taux de remplacement moyen de 75 %. D'ici 2050, selon les scénarios économiques, il baisserait jusqu'à 60 % ou 50 %, soit une diminution des pensions de 20 % à 33 %.
Cette chute commence à se sentir, mais pas encore pour les nouveaux retraité-es ayant connu de belles carrières ascendantes mais, de plus en plus de personnes ayant connu la galère et survivant avec le minimum arriveront en retraite.

Macron veut accélérer la baisse du poids des retraites dans le PIB, rejoindre plus vite la moyenne européenne. C'est facile, mathématique, automatique avec le système à points, il suffirait chaque année d'augmenter très peu la valeur du point qui détermine la pension.
Macron veut faire disparaître tous les enjeux politiques autour de la durée de cotisation pour obtenir une retraite entière, les bornes d'âge pour avoir le droit de demander la retraite, pour partir sans décote, l'enjeu de partage des richesses par l'augmentation des cotisations.
Chaque personne se voit dotée d'un compte personnel qui lui ouvre droit à une pension proportionnelle à ses cotisations.

Un système par points provoquerait :

- La baisse des pensions.
- La suppression de la garantie de niveau de pension par l'arrêt de toute forme d'indexation sur les prix ou sur les salaires.
- l'individualisation du rapport à la retraite avec l'illusion de la constitution d'une rente que l'on devrait retrouver plus tard.
- La disparition des enjeux politiques et un frein à la mobilisation.
- La forte diminution ou la fin de certaines formes de solidarités... possiblement remises en cause chaque année.