

Courrier Fédéral

Bulletin d'information du Secrétariat de la fnic-cgt

Sommaire

N° 499 du 31 mai 2011

La retraite

Les comptes notionnels

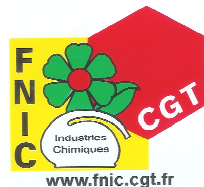
demain, la retraite "virtuelle".



Imprimé par nos soins :
FNIC-CGT
263, rue de Paris
93514 Montreuil Cedex
Tél. 01.48.18.80.36
Fax. 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
e-mail : fnic@cgt.fr
Directeur de Publication :
Carlos MOREIRA
ISSN : 0240 9259
N°CPPAP : 0313 S 06415
Mensuel : 2,74 €

Présentation téléchargeable sur le site de la FNIC CGT
<http://www.fnic.cgt.fr>

Fédération Nationale des Industries Chimiques CGT



www.fnic.cgt.fr

Chimie . Pharmacie (Industrie.répartition.droguerie.officines.lam). Pétrole . Caoutchouc. Plasturgie .
Navigation de Plaisance . Instruments à écrire . Négoce et prestations de services médico-techniques

Les comptes notionnels

Dans ce Courrier Fédéral N° 499, vous trouverez l'intégralité du contenu des journées d'études organisées par la FNIC CGT sur le sujet.

Table des matières

	N° de page
Rappels historiques.	3 à 8
1853 - Invention de la retraite contemporaine en France.	3
Les échecs de la capitalisation.	3
1945 : la Sécurité Sociale.	4
Les principes de la Sécurité Sociale.	4
Les principes attaqués.	4
Comparatif du niveau des pensions des différents régimes.	5
Âge et démographie - Pénibilité.	6-7
Taux de remplacement.	7
Les échecs de la fiscalisation.	8
La retraite par répartition financée par la cotisation sociale.	8
La retraite en France, son financement.	9 à 13
Les retraites complémentaires - accord agirc-arrco mars 2011.	10
Ni choc, ni dépendance démographique.	11
La pension de retraite, c'est quoi ?	11
Répartition/Capitalisation (<i>différences entre régime général et retraites complémentaires</i>).	12-13
La cotisation sociale, travaux pratiques.	14 à 16
Quelques éléments de la réforme 2010.	17 à 18
Les âges de départ - évolution prévue de l'âge de la retraite à taux plein.	17
Les carrières longues (<i>décret N°2010-1734 du 30 décembre 2010</i>).	18
Les comptes notionnels pour "sauver" le système ?	19 à 21
L'obsession de la réforme "systémique".	19
Les comptes notionnels.	19-20
L'exemple suédois.	21
La retraite, le cahier revendicatif de la FNIC CGT.	22
Combattre la réforme : pourquoi est-ce d'abord l'affaire de la CGT ?	22
Nos revendications.	22
Récapitulatif—comptes notionnels.	23

Rappels historiques

● 1853 - Invention de la retraite contemporaine en France.

Avant le 19^{ème} siècle, pas de retraite, l'espérance de vie des ouvriers est de 38 ans.

Au cours du 19^{ème}

siècle émerge la nécessité de ne pas laisser les anciens devenus inaptes à tenir un emploi, à la charge de leurs enfants dont les revenus sont en général trop faibles pour assumer cette charge. Si bien que la quasi-totalité des pensions naissent selon la technique de l'épargne retraite, donc de la capitalisation.

Un changement fondamental est opéré en 1853, sous le second empire, avec la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires qui doit servir les pensions à 60 ans après 30 années de ser-

vice, calculées sur le **salaire** moyen des **six** dernières années, salaire lui-même **dépendant du grade** de l'agent. Aucune cotisation n'est prélevée durant la carrière.

l'État verse à ses anciens serviteurs une retraite calculée sur le salaire qu'ils toucheraient s'ils étaient encore en activité. Il y a 160 ans est ainsi posé le **principe fondamental** que la retraite est liée au grade, c'est-à-dire de la **qualification**, elle est une part de la qualification, versée au salarié sans contrepartie de travail.

Ce principe perdure aujourd'hui encore avec la retraite des fonctionnaires, celle qu'on nous présente comme insupportable économiquement et moralement.



● Les échecs de la capitalisation.

La retraite à cotisations définies de la loi de **1850**, destinée aux ouvriers, ne résiste pas à la dépression entre 1873 et 1896.

● **1906** : sous la pression de la rue, l'âge de la retraite est fixé à 60 ans par les députés. Le Sénat le portera à 65 ans en 1910.

● **1910** : après trente ans de débats parlementaires, un système de retraite ouvrière, basé là encore sur le principe de la **capitalisation**, est adopté. Ce sera un **échec** : les ouvriers n'ayant pas les moyens de cotiser, le régime devient facultatif dès 1911.

● **1928** : face à l'échec du système de 1910, qualifié de "retraite des morts" par la CGT, une loi instaure les **assurances sociales**, régime obligatoire, toujours à base de **capitalisation** et géré par le mouvement mutualiste. La non-rétroactivité du système, difficulté majeure de tout système par capitalisation et l'inflation des années 30 laminent le système.

● **1941** : face au **fiasco** des assurances sociales, Vichy met en place la retraite des vieux salariés, basée sur la technique de la répartition, mais créée sous condition de ressources.

Ces échecs successifs de la capitalisation s'accompagnent des échecs successifs de la **fiscalisation** des minima sociaux en matière de retraite.



● 1945 - La Sécurité Sociale.



Le 27 mai 1943 est créé clandestinement le **Conseil national de la résistance**, le CNR, par les représentants des 8 grands mouvements de résistance à l'occupant nazi, les deux grands syndicats, la CGT et la CFTC (future CFDT) et les 6 principaux partis politiques dont le puissant Parti Communiste.

Le CNR élabore, en collaboration avec le gouvernement de la France libre, un programme de gouver-

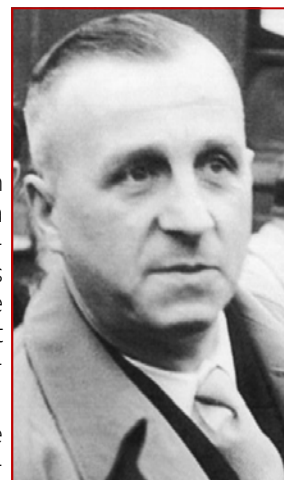
nement en prévision de la libération de la France. Ce programme est remis solennellement à De Gaulle le 25 août 1944, jour de la libération de Paris.

Conformément à ce programme, les ordonnances du 4 et du 19 octobre 1945 mettent en place la **Sécurité sociale**.

L'article 1^{er} stipule : "Il est institué une organisation de la Sécurité Sociale destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent."

Le système de retraite est basé sur la **répartition**. Il est **universel**, sans condition de ressources.

L'âge légal de la retraite, fixé à l'origine à 60 ans, repasse dans les faits à 65 ans du fait des impératifs de reconstruction du pays, dévasté par la guerre, comme on peut le voir sur le graphique.



Ambroise CROIZAT

● Les principes de la Sécurité Sociale.

Elle innove sur deux points fondamentaux par rapport aux Assurances sociales de 1928-1930 :

- Pour la première fois de l'histoire du pays est envisagée une couverture sociale de l'ensemble de sa population.
- La gestion démocratique de la Sécurité Sociale par les organisations syndicales, représente un bouleversement politique et sociologique, une rupture avec l'ensemble des systèmes de protection sociale antérieurs.

- Caisse unique.
- Gestion paritaire (3/4 salariés).
- Cotisation unique.
- Plafond de rémunération.
- Principe de répartition.

● Les principes attaqués.

Dès la naissance de la Sécu, et aujourd'hui encore, de multiples résistances se manifestent :

- Le principe de la **caisse unique** fait craindre la mainmise de la CGT, alors toute puissante, sur la Sécu et sur ses comptes.

D'autant que l'ordonnance du 4 octobre 1945 prévoit une gestion paritaire avec un conseil d'administration composé de 3 quarts de représentants des salariés, et d'un quart pour les représentants des employeurs.

Une alliance CFTC (future CFDT) et patronat écarte la CGT de tous les postes de responsabilités, et ce jusqu'à l'accord CGT-CFDT de janvier 1966.

Cet accord ouvrira pour la première fois à la CGT les portes de la gestion des caisses, ce qui allait susciter une très violente réaction patronale, ce à quoi les ordonnances de De Gaulle mettront fin dès l'année suivante.

- Les bénéficiaires de **régimes spéciaux** obtiennent leur maintien : mineurs, marins, fonctionnaires, agriculteurs, artisans et commerçants.
- La **Mutualité** s'oppose à la mise en place de la Sécurité Sociale dès son origine, dans un domaine, la protection sociale, qu'elle considère comme sa chasse gardée. Malgré l'échec des assurances sociales dont elle avait la gestion, la Mutualité conserve la complémentarité de la Santé. Le 20 mars 1947, la loi Morice sauve la Mutualité de la disparition : au travers des grandes mutuelles de la fonction publique (MGEN, MGPTT), elle lui reconnaît le droit de participer aux organismes de Sécurité sociale, de gérer des sections locales, tout en organisant une prévoyance complémentaire à la Sécurité sociale.
- Le **plafond** Sécurité Sociale, de 10.000 (*anciens*) francs par mois en 1946, ne permet un taux de remplacement correct que pour les bas salaires en excluant les cadres. Ceux-ci imposent leur propre régime, dit "complémentaire" au régime général, l'**AGIRC**, qui servira de

modèle aux grands régimes complémentaires créés ultérieurement : l'**ARRCO** et l'**IRCANTEC** (*secteur public*).

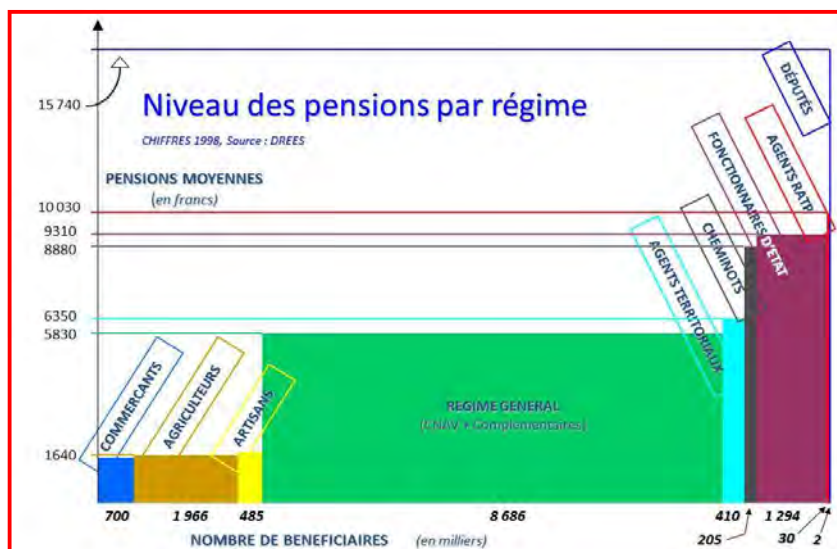
- Les **patrons** et les gouvernements successifs qui ont, chaque fois que cela a été possible, limité la portée initiale de la Sécurité Sociale.

Jusqu'au tournant de 1983, deux offensives principales à noter : l'attaque **d'août 1953**, où le projet du gouvernement de recul de l'âge de la retraite des fonctionnaires de 2 ans **échoue**, après 3 semaines de grève générale.

Deuxièmement, les ordonnances du **21 août 1967** de De Gaulle, qui mettent à mort la Caisse nationale de la Sécurité Sociale en instaurant une gestion séparée des risques, vieille revendication patronale, et qui mettent un terme à sa gestion démocratique.

Pour mémoire, ces ordonnances de 1967 ont été élaborées par un obscur conseiller social de Georges Pompidou, un certain Edouard Balladur.

● Comparatif du niveau des pensions des différents régimes.



ce qui n'est pas le cas du régime général, ce qui améliore notablement le niveau moyen des retraites.

- Chez les fonctionnaires d'État, la carrière est toujours ascendante car l'indice, c'est-à-dire la classification, s'élève avec **l'expérience**, qui est considérée comme une partie importante de la **qualification**. Pour rappel, Qualification = Formation initiale + Formation professionnelle + Expérience.

Le salaire de référence des fonctionnaires d'État est donc le dernier salaire versé, ce qui place la retraite des fonctionnaires comme un véritable **salaire continué**, et les retraités fonctionnaires, comme de véritables **salariés** dispensés d'activité au sens du **salaire socialisé**.

- Les taux de cotisations des agents RATP sont supérieurs à ceux du régime général : 12 % (contre 10,55 % dans le régime général) pour les salariés et 18 % (contre 15,5 %) pour les employeurs.

La Rolls des régimes spéciaux : le régime des parlementaires, députés et sénateurs, qui prévoit une bonification de 100 % sur les annuités cotisées : chaque année cotisée compte double, avec maintien de l'âge de liquidation à 60 ans, encore aujourd'hui après la réforme Woerth de 2010.

Les fonctionnaires européens bénéficient d'un régime spécial permettant d'atteindre le taux plein après 16 années de cotisations, pour une pension comprise entre 12 500 et 14 000 euros mensuels.

N'apparaissent pas dans ce graphique : les retraites chapeaux des grands patrons, qui concernent environ 1 000 personnes en France, financées par les entreprises, c'est-à-dire par les richesses créées par les salariés. Rien qu'à la Société Générale, par exemple, 32,9 millions d'euros sont provisionnés pour quelques privilégiés dont Daniel Bouton, ex-PDG, qui touche 730.000 euros annuels, exonérés de toute cotisation sociale.

On comprend pourquoi l'instauration du régime général s'est accompagné du maintien d'un certain nombre de régimes spéciaux, plus avantageux.

Quelques éléments :

- Les pensions des commerçants, artisans et libéraux sont groupées dans un régime unique depuis 2004 : le régime social des indépendants. Une retraite complémentaire obligatoire a été instituée à cette date. Le très faible niveau de pensions de leurs régimes avant cette date, et même après, fait de ces catégories de cibles privilégiées pour les logiques de capitalisation et de patrimoine.
- Dans le régime général, la pension Sécurité Sociale constitue, d'après la DREES, 48 % de la retraite globale d'un pensionné, et s'élève à 2 798 euros mensuels en moyenne.
- Le salaire de référence des cheminots inclut les primes,

● Âge et démographie.

Sur deux aspects essentiels, la Sécurité sociale remplit sa mission depuis 65 ans.

Premier aspect. En matière **d'âge** de la retraite :

- **1973** : l'âge de la retraite est fixé à 60 ans pour les anciens combattants et les prisonniers de guerre.
- **1977** : l'âge de la retraite est fixé à 60 ans pour les femmes
- **1982** : la retraite à 60 ans est étendue à tous les salariés du régime général. L'âge de versement des retraites complémentaires, décidé non par le législateur mais par les "partenaires sociaux", reste à 65 ans. Une cotisation spécifique est créée pour assurer le versement des complémentaires au même âge que la retraite Sécurité sociale : la cotisation **ASF** qui deviendra **AGFF**.



Alors que parallèlement, l'espérance de vie augmente, parallèlement, le niveau des pensions comme les taux de remplacement progressent fortement.

Un changement de nature de la retraite s'est opéré depuis un siècle. La retraite était considérée comme l'assurance d'un **revenu de subsistance** pour des salariés incapables de continuer de produire, et qui vivaient au-delà de 60 ans, un âge que bien peu atteignaient.

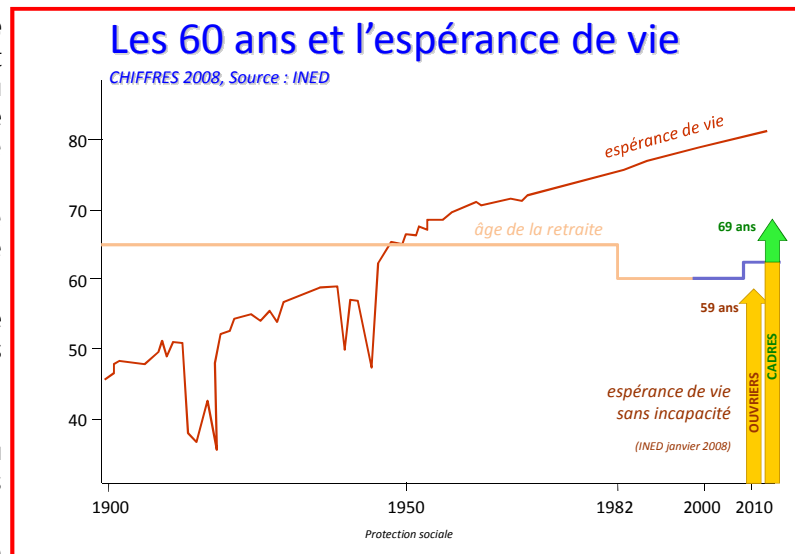
Depuis une soixantaine d'années, l'espérance de vie est largement supérieure à l'âge de la retraite (Il s'agit d'une moyenne).

L'enjeu de la retraite s'est **déplacé**, ce qui compte aujourd'hui est de pouvoir vivre le plus longtemps possible, affranchi de tout lien de subordination, tout en étant salarié à vie.

Les **progrès sanitaires et sociaux** ont rendu cela possible, une situation que les possédants veulent remettre en question.

Un bémol de taille : cette retraite, payée à vie, libre de choisir ses activités en dehors de toute contrainte d'emploi, ne concerne pas tout le monde.

Les **espérances de vie sans incapacité** dépendent grandement de la catégorie socioprofessionnelle.



Cette espérance de vie sans incapacité est inférieure, pour les ouvriers, à 60 ans, en moyenne. Repousser l'âge de la retraite à 62 ans accentue l'injustice.

Pénibilité.

Dans la mesure où l'enjeu de la retraite n'est plus le même qu'autrefois, comme on vient de le voir, c'est bien la notion d'espérance de vie sans incapacité qui est pertinente pour mesurer aujourd'hui et demain les progrès en matière de retraite.

En 2008, le rapport Poisson, député UMP peu soupçonnable d'ouvriérisme forcené, reconnaissait que "Les épidémiologistes concluent à l'existence d'une véritable "double

peine" pour les ouvriers qui non seulement ont une espérance de vie plus courte, mais sont atteints par des incapacités beaucoup plus sévères [...]. Les chercheurs établissent un lien direct entre de nombreuses formes de pénibilité et l'espérance de vie et la mortalité des travailleurs.

A la pénibilité "physique" s'ajoute la pénibilité organisationnelle (risques psychosociaux), subie par tous les salariés, ouvriers et cadres.

Des études portant sur certaines formes de **pénibilité**, ont scientifiquement démontré que la pénibilité fait baisser l'espérance de vie sans incapacité.

Allonger la carrière amène immanquablement une baisse de cette espérance de vie sans incapacité, voire une baisse de l'espérance de vie "tout court".

La **réparation**, sous forme de compensation financière pendant la carrière, de départ anticipé en fin de carrière, ne réduit pas la pénibilité. Seule la **prévention** peut réduire la pénibilité et par là, augmenter l'espérance de vie sans incapacité.



● Taux de remplacement.

Taux de remplacement : Plusieurs définitions

- Définition générale du COR : « C'est le rapport d'une pension de retraite sur un revenu d'activité ». Ce dernier n'inclut en général ni les primes des salariés du public (16% du revenu), ni l'épargne salariale des salariés du privé (3% en moyenne), d'où la difficulté des comparaisons.
- Il peut être **brut** ou **net**, ce dernier étant un meilleur indicateur des niveaux relatifs de revenus
- Il peut être calculé au niveau **macro-économique** ou **individuel**
- Il peut être calculé au **moment du départ** à la retraite ou **en moyenne** sur la durée de la retraite.
- En croisant ces critères, on obtient les différentes définitions du taux de remplacement.

Deuxième aspect : après l'âge de la retraite, l'évolution à grandes lignes du **taux de remplacement**.

Le Conseil d'Orientation des Retraites (le COR) donne plusieurs définitions du taux de remplacement.

En général, de nombreuses situations se trouvent exclues du champ des études portant sur les taux de remplacement.

Les cas les plus fréquents d'exclusion sont les carrières incomplètes, qui concernent plus souvent les femmes, et plus souvent les salariés du privé.

La notion de taux de remplacement peut d'autant plus faire l'objet d'interprétation qu'on s'éloigne du cas "idéal" d'une carrière complète et régulièrement ascendante.

La courbe présentée est la compilation de plusieurs sources : INSEE, IRES (*Institut de recherche économique et sociale*) et DREES (*Direction de la recherche des études de l'évaluation et des statistiques*).

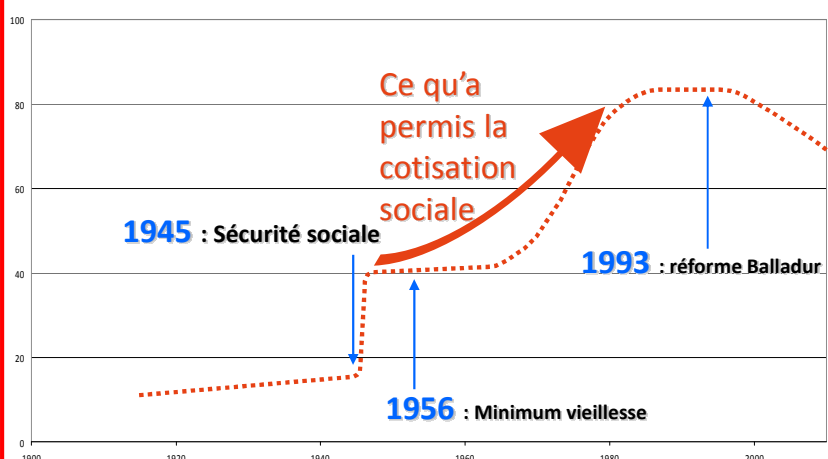
Le taux de remplacement présenté ci-contre, est le taux **individuel, net, au moment du départ** en retraite.

Comme on l'a vu, dès sa naissance, la Sécurité sociale fait l'objet d'une campagne de dénigrement. Dès 1946 on parle du "trou" de la Sécu, son directeur général en 1950 Jacques Doublet, est hostile aux ordonnances fondatrices de 1945.

En 1950, et depuis lors, le discours libéral et les thèses capitalistes tiennent le haut du pavé, exactement comme aujourd'hui. Le financement de la protection sociale par la **cotisation sociale** est combattu avec acharnement, en vue de la remplacer par un financement par l'impôt.

La logique défendue par les libéraux est la suivante : "La cotisation sociale est une taxe sur le travail qui nuit à la rentabilité. Il faut la remplacer par un dispositif fiscalité/

Le taux de remplacement moyen



épargne comme dans les pays anglo-saxons : **fiscalité** pour subventionner des minima sociaux pour le "grand nombre", pour ceux qui n'ont pas les moyens, ou pour ce qui relèverait prétendument d'une "solidarité nationale" ; et **épargne** pour ceux qui ont les moyens, pour financer des prestations à la carte comme la retraite par capitalisation ou la clinique privée."

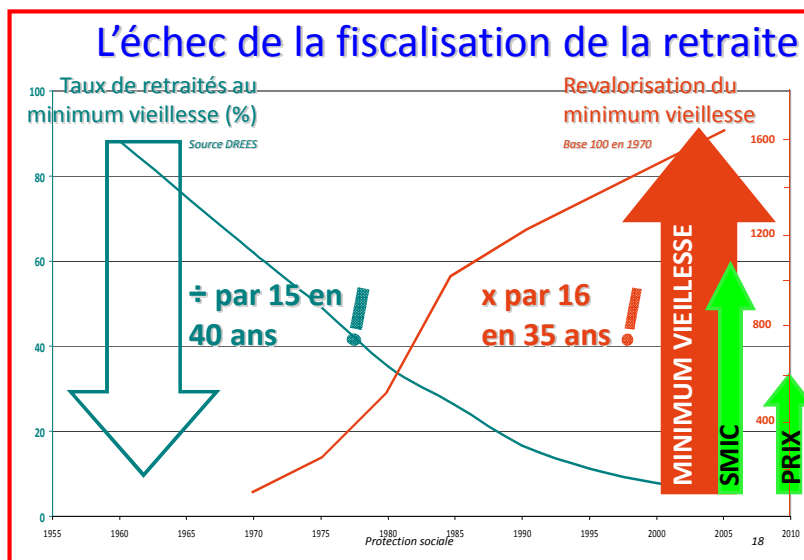
● Les échecs de la fiscalisation.

Exemple du minimum vieillesse.

Le niveau du minimum vieillesse est multiplié par 16 entre 1970 et 2005, bien plus que ne l'est l'indice des prix (*multiplié par 6*), et que le niveau du SMIC (*multiplié par 11*) sur la même période.

Malgré ce bond phénoménal, soutenu par les pouvoirs publics pour mettre en œuvre la fiscalisation des prestations de retraite, le nombre de retraités touchés par cette "voiture-balai" du minimum vieillesse s'effondre.

Preuve que le rendement de la cotisation sociale est incomparablement plus élevé que toute fiscalisation.

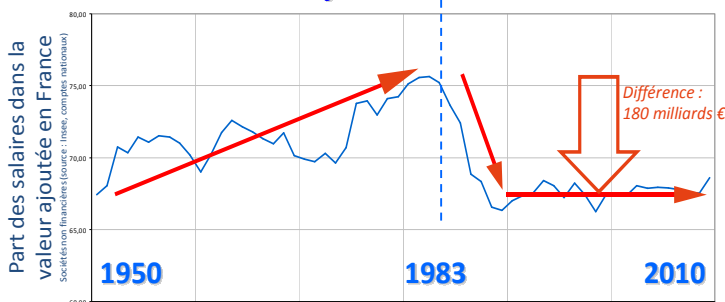


La retraite par répartition, financée
par la cotisation sociale :



La retraite en France, son financement.

Part des salaires
dans la valeur ajoutée



Une différence de 180 milliards € (500 millions chaque jour !), absorbés par le capital, et qui permettrait de financer largement la protection sociale

1983 : une année charnière dans la répartition des richesses en France. C'est à cette période qu'est promulguée la loi sur la retraite à 60 ans.

POUR DOUBLER LE PIB ...

..en 30 ans il faut +2,3% par an
..en 40 ans il faut +1,75% par an



La mise en place en 1982 de la retraite à 60 ans, non pas "octroyée" par la loi, mais résultat de décennies de luttes sociales, suscite de la part du patronat une violente riposte qui continue aujourd'hui encore.

- **1987** : Séguin supprime l'indexation des retraites sur les salaires pour la porter sur les prix. Aussi important voire plus : la reconstitution des salaires au moment de la retraite, est elle-aussi indexée sur les prix et non la moyenne des salaires sur la carrière, ce qui réduit le taux de remplacement.
- **1993** : Balladur allonge la durée de cotisations à 40 ans pour le régime général.

Ces deux premières étapes ne suscitent qu'une très faible réaction syndicale.

• En revanche, la grève massive de décembre **1995** fait échouer Juppé à aligner le régime des fonctionnaires sur cette durée de 40 ans.

• **2003** : Des manifestations considérables, unitaires, sont organisées contre la réforme annoncée. Dans la nuit du 15 mai 2003, un accord est signé entre le ministre Fillon et le syndicaliste Chérèque. La loi Fillon aligne tous les régimes, y compris les fonctionnaires, sur 40 ans en 2008 et 41 ans en 2012. Cette loi prévoit un "rendez-vous retraite" tous les 4 ans, d'où un risque de précarisation des droits. En l'absence de rapport de forces particulier, le "rendez-vous" de 2008 ne fait que confirmer les annonces de 2003 sur la réforme des régimes spéciaux.

Parallèlement, le 13 novembre 2003, un accord Agirc-Arrco sur les retraites complémentaires du régime général, non signé par la CGT, impose d'indexer le prix d'achat du point sur les salaires, et sa valeur de service sur les prix. Cette prise en tenaille ampute la pension de 25 % de 2003 à 2020.

• **2010** : Le second "rendez-vous" prévu pour 2012 par la réforme Fillon-Chérèque est avancé à 2010 pour raison électorale. Malgré une mobilisation exceptionnelle, mais limitée à certains secteurs, la réforme Woerth repousse l'âge de la retraite à 62 ans. Là encore, la loi prévoit un "rendez-vous" pour 2013, pour mettre en place une **réforme systémique**, c'est-à-dire un changement de système.

1987 : loi Séguin

1993 : réforme Balladur

1995 : Plan Juppé

2003 : réforme Fillon-Chérèque

2010 : réforme Woerth

Une réforme long
terme contre nos
retraites

● Les retraites complémentaires.

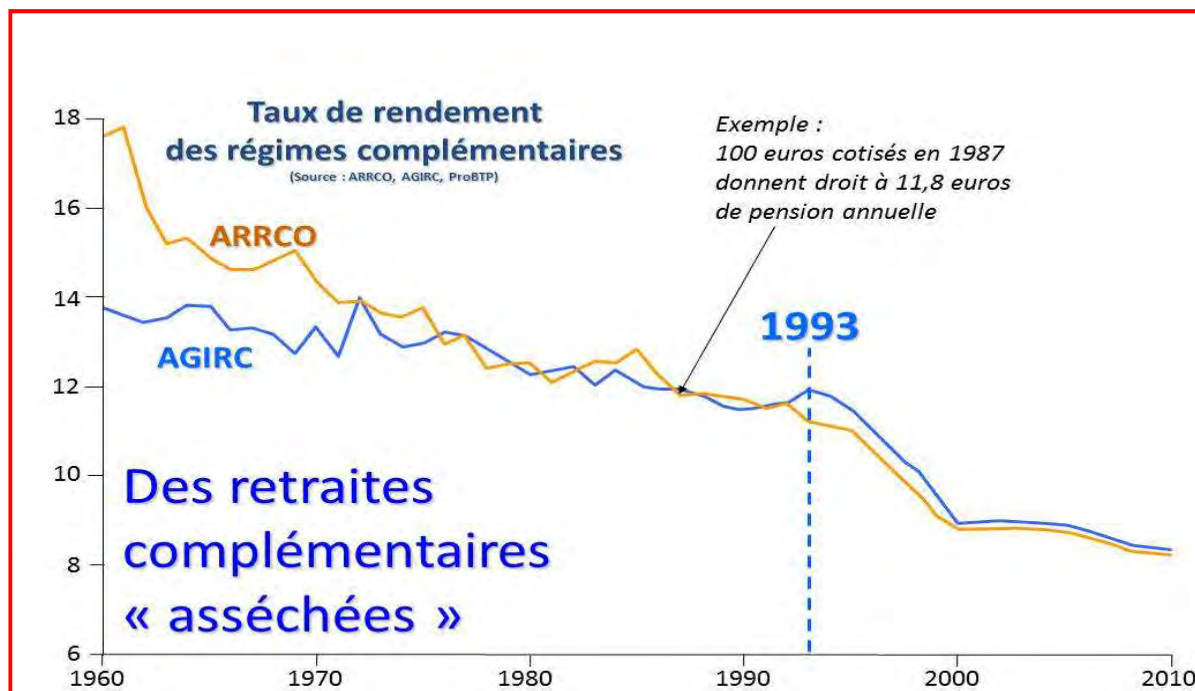
A partir de 1993, sous prétexte de crise et sous la pression du Medef, des accords sont signés qui vont littéralement assécher les retraites complémentaires.

Les accords de 1993 (ARRCO) et 1994 (AGIRC) augmentent les taux de cotisations obligatoires tout en supprimant les cotisations facultatives, tandis que l'accord AGIRC / ARRCO de 2001 propose le gel des taux pour dix ans, gel respecté jusqu'ici à l'exception de la minuscule

augmentation de 0,2 point du taux de cotisation AGIRC en 2003.

Le montant de la pension liquidée au 1^{er} janvier 2009 que le salarié aurait obtenu en l'absence des accords AGIRC-ARRCO signés depuis 1993 serait :

- de plus de 21 % supérieur pour la retraite ARRCO ;
- de plus de 26 % supérieur pour la retraite AGIRC !



Accord AGIRC-ARRCO mars 2011.

Signé par Cfdt, Fo et Cftc, cet accord est qualifié par le Medef "**d'historique**" et "*en droite ligne de la réforme des retraites du régime général et du pacte pour l'euro*".

- Sans aucune obligation légale, **comme** en 2003, les signataires ont décidé le **recul** des deux bornes d'âges, respectivement à 62 et 67 ans.
- L'accord est à durée limitée (31 décembre 2018) sur l'âge de liquidation. L'âge reste donc une **variable d'ajustement** de la retraite complémentaire.
- **L'AGFF** est pérennisé jusqu'en fin 2018, ce qui est une fausse bonne nouvelle. Le maintien de ce dispositif laisse une épée de Damoclès sur l'avenir des régimes complémentaires, le patronat pourra toujours utiliser la menace de sa suppression pour imposer ses revendications.
- Concernant les points de retraite, l'évolution de leur valeur d'achat (salaire de référence) et de leur valeur de service est fixée jusqu'au 1^{er} avril 2015, de telle sorte

que le rendement AGIRC soit freiné pour atteindre celui plus faible de l'ARRCO.

Baisser le rendement de l'AGIRC, c'est renforcer le caractère "à cotisations définies" de ce régime complémentaire, et ouvre la porte à la capitalisation de la retraite des cadres, premières cibles convoitées par les fonds de pensions.

- **Poursuite du choix de gel des cotisations** : le "pourcentage d'appel" est maintenu à 125 %, alors que l'existence de ce paramètre qui majore d'autant la valeur d'achat du point, ne se justifie que par le refus catégorique du Medef d'augmenter les ressources, c'est-à-dire les cotisations, pour assurer l'équilibre des régimes.
- Un "groupe de travail paritaire" est institué, un rendez-vous est fixé au premier semestre 2013. Cet accord prépare le terrain d'une **réforme systémique**, avec le risque grave de mise en place de "comptes notionnels" et une remise en cause de la retraite comme salaire continué.

● Ni choc, ni dépendance démographique.

Il y aurait un "problème" démographique incontestable : Archi-faux.

On a inventé des ratios pour dramatiser une évolution qui est déjà en train de ralentir.

Les "experts" nomment "**ratio de dépendance démographique**" le ratio entre personnes de + de 60 ans et personnes de 20 à 59 ans.

On nous dit qu'entre 2000 et 2040, ce ratio passera de 4/10 à 7/10 ; Ce qui rendrait insupportable la charge des retraités pour les actifs.

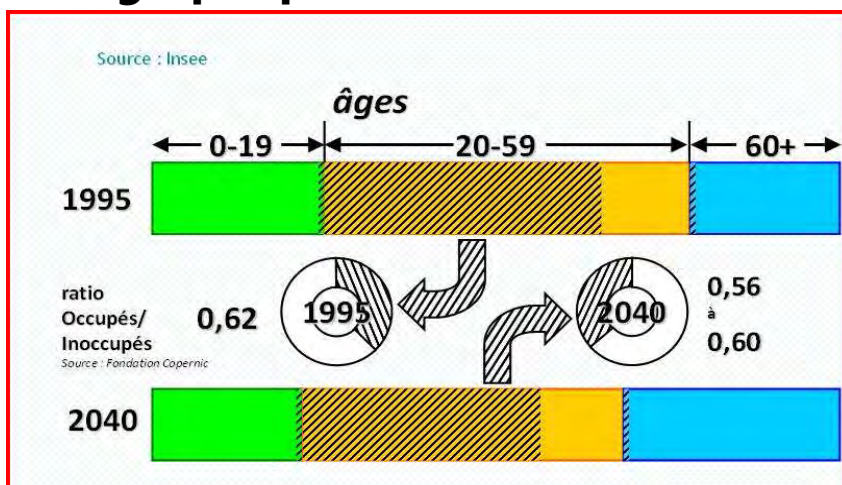
Or, ce ratio proposé ne montre qu'une partie du problème, la partie qu'on veut souligner pour des raisons idéologiques.

Car pour réellement mesurer cette "charge" sur les actifs, la charge économique, il faut se préoccuper d'un ratio plus large que les + de 60 ans sur les 20-59 ans, mais celui des **actifs occupés** sur les **inactifs**.

Les inactifs incluent aussi les moins de 20 ans. D'autre part, les 20-59 ans ne sont pas tous occupés : le taux d'emploi de cette tranche d'âge est de 76 %.

Du point de vue strictement démographique, l'augmentation du nombre de retraités va être largement compensée par une diminution des moins de 20 ans d'ici à 2040.

Il faut ajouter à cela que le "taux d'occupation" dépend



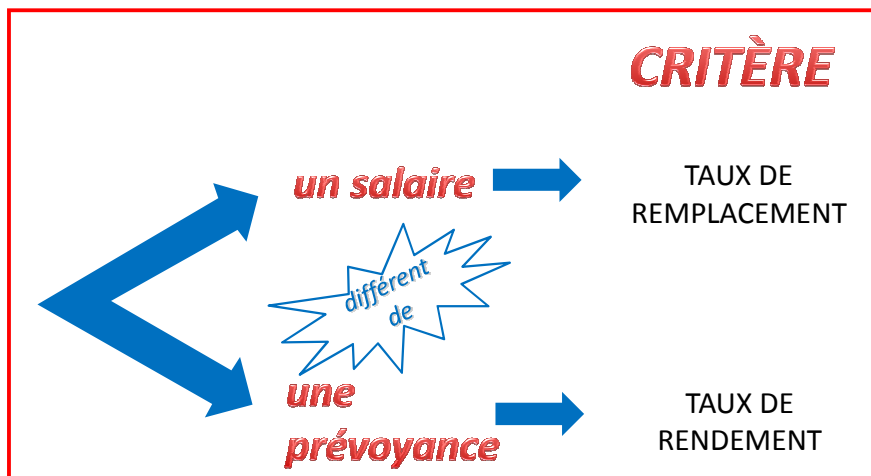
largement de la politique d'emploi : quantité et qualité d'emplois, précarité, etc.

Si bien qu'en fonction des scénarios, **le ratio occupés / inoccupés devrait diminuer certes, mais très légèrement**. On passe ainsi de 0.62 en 1995 à la fourchette 0.56-0.60 en 2040. **Il n'y a aucun choc.**

Cette propagande purement démographique omet l'existence **de gains de productivité**, ou postule que ces gains soient intégralement captés par le capital. Or, on peut produire autant avec deux actifs pour un retraité qu'avec un actif pour un retraité.

Au final, il n'y a ni choc, ni dépendance démographique. Seulement des choix politiques.

● La pension de retraite, c'est quoi ?



(patron, etc.) le retraité est un ancien salarié, qui perçoit un revenu issu de droits accumulés au cours de sa carrière en échange de son travail.

La différence est grande :

- Le retraité étant salarié, la pension de retraite est donc un salaire. Le salaire, c'est la reconnaissance d'une qualification selon le triptyque "Qualification – Classification – Salaire". La pension de retraite est donc l'équivalent d'une qualification, celle du retraité. La pension n'est pas la reconnaissance pleine de la qualification, mais partielle au travers de la notion du **taux de remplacement**.

- Pour le capitaliste, la pension de retraite, c'est une **prévoyance**, le fruit d'une capitalisation progressive de droits accumulés. Ce capital de droits, ce patrimoine peut être accumulé sous forme de points ou sous forme d'épargne.

- La notion essentielle est le **taux de rendement**.

Le critère qui prévaut est-il le taux de remplacement ou le taux de rendement : la différence est fondamentale.

Dans la logique du salaire socialisé, on considère les retraités comme des **salariés** dispensés d'activité liée à un emploi (*et non pas dispensés d'activité "tout court"*), comme on considère les chômeurs comme des salariés privés d'emploi, les malades comme des salariés en convalescence, etc.

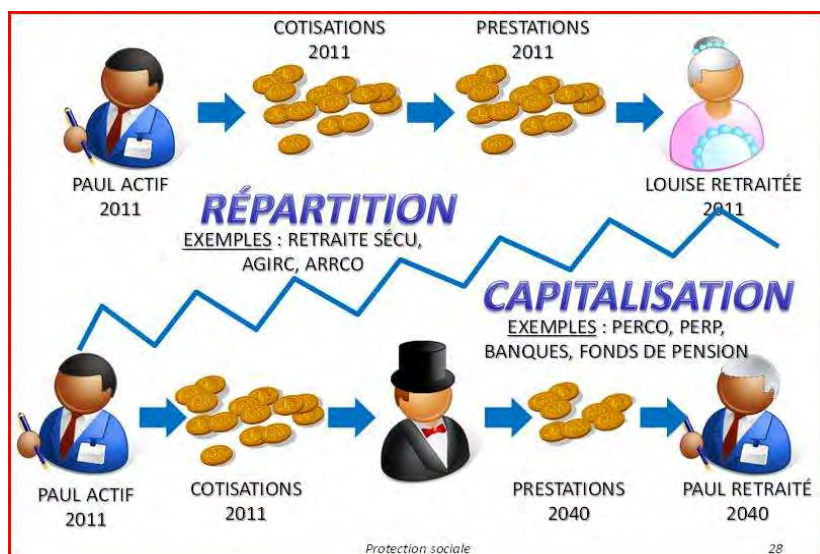
Pour le capitaliste (*les actionnaires, les ministres, votre*

● Répartition / capitalisation.

Quelques aspects et définitions :

En France, régime général et complémentaires servent tous deux les retraites selon la technique de la **répartition** : les cotisations d'aujourd'hui sont immédiatement transformées en prestations d'aujourd'hui.

Aucune épargne ne va alimenter les marchés financiers, comme dans le cas de la retraite par **capitalisation**. Mais comme on va le voir, revendiquer la répartition est nécessaire, mais pas suffisant.

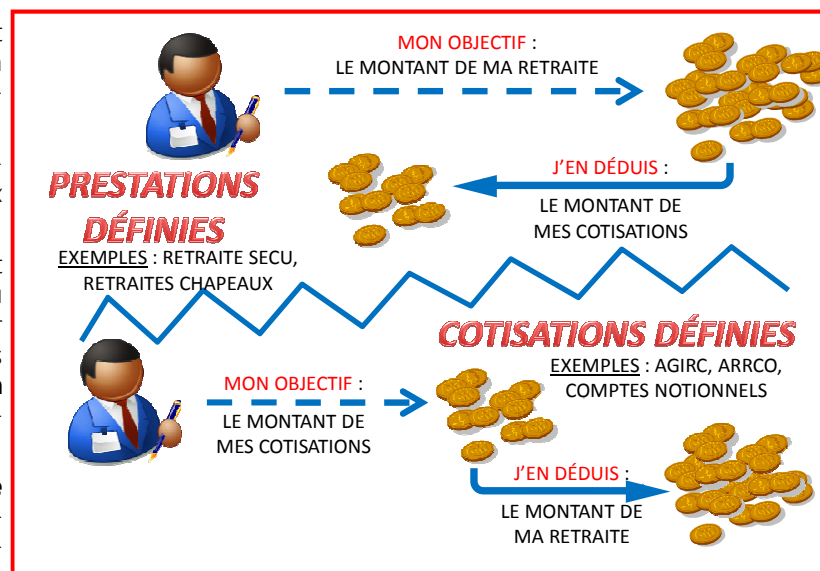


- **Prestations définies** : le critère retenu est le montant et la garantie du niveau de la prestation, c'est-à-dire de la pension de retraite. Il y a **engagement de résultat**.

On adapte les cotisations pour satisfaire l'objectif. Le critère de mesure est donc le taux de remplacement.

- **Cotisations définies** : ce qui est fixé, c'est le niveau de cotisations, sans garantie du résultat. Les cotisations, augmentées de leur taux de rendement, seront versées sous forme de rentes aux retraités. **Il n'y a qu'un engagement dit "de moyens"**. L'indicateur pertinent est ici le taux de rendement.

- Une grande différence est **l'âge légal de départ** : devenu 62 ans pour le régime général avec la réforme Woerth, il est actuellement de 65 ans pour la retraite complémentaire, mais l'accord de mars 2011 le porte à 67 ans.



Le versement de la retraite complémentaire étant assurée entre 60 (62) et 65 (67) ans pour le dispositif de **l'AGFF**.

Différences entre régime général et retraites complémentaires

	REGIME GENERAL	ARRCO et AGIRC
Technique de versement	Répartition	Répartition
Type de système	à prestations définies	à cotisations définies
Critère objectif	Taux de remplacement	Taux de rendement
Calcul de la pension	fonction du salaire	fonction d'un capital de points accumulés
âge	60→62 ans	65 →67 ans

Calcul de la pension :

- **Dans le régime général**, elle est fonction du salaire des 10 ou des 25 meilleures années, depuis la réforme Balladur de 1993.

Fixer la retraite en fonction du salaire des meilleures années, alors que ce salaire est la reconnaissance de la "meilleure qualification", c'est considérer **la pension comme un véritable salaire continué**.

- **Dans les régimes complémentaires**, dans leur principe, le calcul est à cotisations définies.

Toutefois, les gestionnaires de l'Agirc et de l'Arrco les ont fait fonctionner comme des régimes à prestations définies.

Jusqu'à l'accord de 2001 qui a gelé les cotisations, ils ont augmenté les cotisations de sorte que les pensions complémentaires ont représenté, dans la réalité, une fraction du salaire.

Alors que pour les retraites complémentaires, l'accumulation préalable de points (la cotisation définie) est la base du système, la naissance de l'Agirc, (la retraite complémentaire des cadres), en 1947, s'est justement faite sur un système en répartition pour pouvoir verser des retraites immédiatement, ce que ne peut pas un système par capitalisation.

Paradoxalement, l'Agirc versera des retraites complémentaires aux cadres partant alors en retraite, **en reconstituant leur carrière comme s'ils avaient cotisé antérieurement**, alors que le régime n'existait pas.

Et l'Agirc versera très longtemps des pensions ne correspondant, pour toute ou partie de leur montant, à aucune cotisation préalable.

Dans l'esprit, la retraite complémentaire des cadres est



donc née comme un salaire continué, attaché à l'individu plutôt qu'à des droits préalablement accumulés, que ces droits soient trimestres ou cotisations.

En ce sens, elle se rapproche de la retraite des fonctionnaires, dont les principes, on l'a vu, ont été posés en 1853.



La cotisation sociale

Travaux pratiques

NOM de l'EMPLOYEUR		Emploi N° Sécurité S. Niveau/Echelon Catégorie	STRATIFIEUR/AGT FINITI F / 38 Ouvrier	Salaarié Etabl. Affect. Réf. bull.	150042 015 121506041 20101200028				
Siret Urssaf ou MSA	Naf	Convention collective Navigation de plaisance							
Date d'entrée Ancienneté Date départ		Plafond National Plafond du passage		Période du 01-12-2009 au 31-12-2009					
2.885,00 2.885,00		NOM du Salarié							
Commentaire									
intitulé	base	taux	montant	Part employeur	Période	Jour	H.tra	Evt1	Evt2
Minimum conv.			1 354,13		Charges salarié	L 16	8,00		
Salairé de base	151,67	9,531	1 445,68		- 364,60	M 17	8,00		
Ancienneté	1 445,68	12,000	173,48		Charges employeur	M 18	8,00		
Indem Dëshabillage	12,00	0,762	9,14		- 598,39	J 19	8,00		
Tot heures payées	151,67				Charges totales	V 20			
					- 962,99	S 21			
BRUT			1 628,30		Cumuls	D 22			
FISCAL			1 628,30		Brut	L 23	8,00		
Maladie	1 628,30	0,750	-12,21	12,800	1 628,30	M 24	8,00		
Contrib Solidarité	1 628,30			0,300	Abattement	M 25	8,00		
Vieillesse Tr A	1 628,30	6,650	-108,28	8,300	-135,14	J 26	8,00		
Vieillesse	1 628,30	0,100	-1,62	1,600	Brut Fiscal	S 28			
Alloc.Familiales	1 628,30			5,400	Net Imposable	D 29			
Accidents Travail	1 628,30			2,750	1 311,65	L 30	8,00		
FNAL Tr A	1 628,30			0,100	Plafonds	M 01	8,00		
FNAL	1 628,30			0,400	2 885,00	M 02	8,00		
Réduction Fillon				221,45	Charges Salarié	J 03	8,00		
Chomage Tr A + B	1 628,30	2,400	-39,07	4,000	- 364,60	V 04			
F.N.G.S.	1 628,30			0,400	Charges Employeur	S 05			
CIRPEC Non cadre	1 628,30	3,000	-48,84	4,500	- 598,39	D 06			
AGFF Tr A	1 628,30	0,800	-13,02	1,200	Charges Totales				
Prév. Ncadre Tr A	1 628,30	0,570	-9,28	0,570	- 962,99				
Mutuelle AG2R					Base Tranche A				
Taxe 8% patronale	76,52			8,000	1 628,30	Base Tranche B			
CSG non imposable	1 653,67	5,100	-84,33			Congés payés			
Taxe Apprentissage	1 628,30			0,600	-9,76	32,00 jours acquis exercice			
Taxe Appr.additive	1 628,30			0,180	-2,93	15,00 jours pris exercice			
Part. Formation	1 628,30			1,600	-26,05	17,00 jours restants exerc.			
Part. Construction	1 628,30			0,450	-7,32	01,00 jours restants Ant.			
Comité entreprise	1 628,30			0,700	-11,39	Repos compensateur			
TOTAL RETENUES			-316,65	-598,39		0,13 Solde R.C.			
Allocation DIF		4,645			RTT - Récup.				
IMPOSABLE			1 311,65		16,00 RTT Acquis				
CSG / RDS	1 653,67	2,900	-47,95		RTT Pris				
					16,00 Solde RTT				
					Récup. Prise				
					28,44 Solde Récup.				
					DIF				
					119,64 Heures DIF				
NET A PAYER				1 263,70 EUR	Période de Référence				
8 289,33 FRF					16-11-09 au 06-12-09				
					Nature des événements				
A conserver sans limitation de durée					par: Virement				
					le: 31-12-2009				

La retraite

La cotisation sociale - Travaux pratiques.

Siret : N° identifiant de l'établissement (pour l'INSEE).
URSAFF ou MSA : N° identifiant Sécurité Sociale.
 (Urssaf = régime général ; MSA = régime général agricole).
Code NAF : Nomenclature des Activités Françaises (pour l'INSEE).

Emploi : Qualification selon la Convention Collective (CCN).
Niveau : Echelon/Coefficient : Classification selon la CCN.
Catégorie : dépend aussi de la CCN.

NOM de l'EMPLOYEUR		Emploi : STRATIFIEUR/AGT.FINITI N° Sécurité S. Niveau/Echelon : F / 38 Catégorie : Ouvrier	Salarié : 150042 Etabl. : 015 Affect. : 121506041 Réf. bull. : 20101200028
Siret Urssaf ou MSA	Naf	Convention collective Navigation de plaisance	
Date d'entrée : 01-06-1995 Ancienneté : 01-06-1995 Date départ Commentaire		Plafond National : 2 885,00 Plafond du passage : 2 885,00	Période du : 01-12-2009 au : 31-12-2009 NOM du Salarié

Pour rappel :

Contribution Solidarité : Contribution solidarité autonomie, destinée à financer la caisse nationale de solidarité autonomie. Liée à la décision Raffarin du "Lundi de Pentecôte".

FNAL : Fonds National d'Aide au Logement, géré par la Caisse des dépôts Finance notamment l'allocation logement créée en 1972.

Réduction Fillon : égale au produit du salaire brut par un coefficient décroissant en fonction du salaire. Ce coefficient est égal à $(0,26 / 0,6) \times [1,6 \times (\text{SMIC mensuel} / \text{salaire brut mensuel hors HS et HC}) - 1]$.

FNGS : Fonds National de Garantie des Salaires. Cotisations versées aux Assedic (Pôle-emploi) pour garantir les salaires en cas de redressement ou liquidation judiciaire.

Prévoyance :

Prév. Ncadre TR A, Prévoyance obligatoire.

Mutuelle AG2R : Mutuelle payée à 100% par l'employeur, une rareté.

Taxe 8 % patronale : 8 % de (9,28+67,24), versés à l'Urssaf pour financer le minimum vieillesse.

CSG : la CSG est distincte des cotisations sociales au sens du droit français : son paiement n'ouvre pas droit à affiliation aux régimes sociaux ni à prestations sociales. Selon le Conseil Constitutionnel, elle relève donc des impositions de toutes natures régies par l'article 34 de la Constitution.

Taxe d'apprentissage : Impôt pour le financement de l'apprentissage.

Part. Construction : Le 1 % logement.

intitulé	base	taux	montant	Part employeur
Minimum conv.			1 354,13	
Salaire de base	151,67	9,531	1 445,68	
Ancienneté	1 445,68	12,000	173,48	
Indem. Dshabillage	12,00	0,762	9,14	
Tot. heures payées	151,67			
BRUT			1 628,30	
Part salariale				
Part patronale				
Exonérations				
Cotisations :				
Maladie	1 628,30	0,750	-12,21	12,800
Contrib Solidarité	1 628,30			0,300
Vieillesse Tr A	1 628,30	6,650	-108,28	8,300
Vieillesse	1 628,30	0,100	-1,62	1,600
Alloc. Familiales	1 628,30			5,400
Accidents Travail	1 628,30			2,750
FNAL Tr A	1 628,30			0,100
FNAL	1 628,30			0,400
Réduction Fillon				-221,45
Chômage Tr A + B	1 628,30	2,400	-39,07	4,000
F.N.G.S.	1 628,30			0,400
CIRPEC Non cadre	1 628,30	3,000	-48,84	4,500
AGFF Tr A	1 628,30	0,800	-13,02	1,200
Prév. Ncadre Tr A	1 628,30	0,570	-9,28	0,570
Mutuelle AG2R				-67,24
Taxe 8% patronale	76,52			-6,12
CSG non imposable	1 653,67	5,100	-84,33	8,000
Taxe Apprentissage	1 628,30			0,600
Taxe Appr. additive	1 628,30			-9,76
Part. Formation	1 628,30			-2,93
Part. Construction	1 628,30			-26,05
Part. Construction	1 628,30			-7,32
Part. Construction	1 628,30			-11,39
TOTAL RETENUES			-316,65	-598,39
Allocation DIF		4,645		
IMPOSABLE			1 311,65	
CSG / RDS	1 653,67	2,900		

Salaire socialisé

=

Part salariale = 1 628,30 €

Dont 1 311,65 € nets

316,65 € cotisations

+

Part patronale = 540,94 €

Dont 762,39 € brut théorique

- 221,45 € d'exonérations

Base Tranche A

Bas 504,94

32,00 jours acquis exercice

15,00 jours pris exercice

17,00 jours restants exerc.

01,00 jours restants Ant.

Repos compensateur

0,13 Solde R.C.

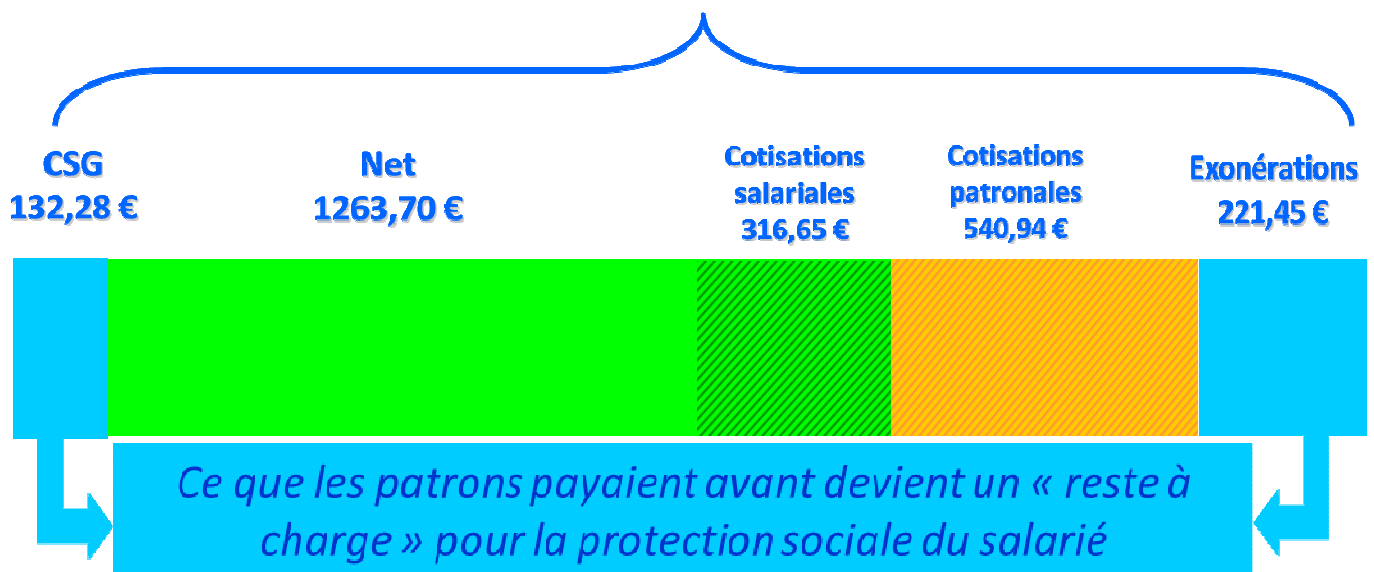
RTT - Récup.

acquis

Période de Référence

[illegible]

LE SALAIRE SOCIALISÉ

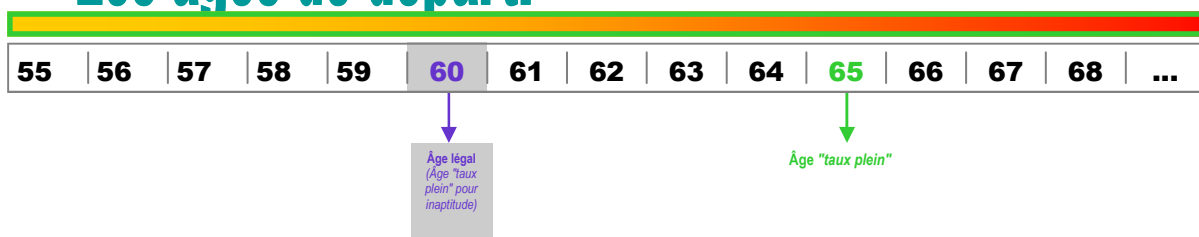


Contrib Solidarité	1 628,30			0,300	-4,88
Vieillesse Tr A	1 628,30	6,650	-108,28	8,300	-135,14
Vieillesse	1 628,30	0,100	-1,62	1,600	-26,05
Alloc.Familiales	1 628,30			5,400	-87,92
Accidents Travail	1 628,30			2,750	-44,77
FNAL Tr A	1 628,30			0,100	-1,62
FNAL	1 628,30			0,400	-6,51
Réduction Fillon					221,45
Chomage Tr A + B	1 628,30	2,400	-39,07	4,000	-65,13
F.N.G.S.	1 628,30			0,400	-6,51
CIRPEC Non cadre	1 628,30	3,000	-48,84	4,500	-73,27
AGFF Tr A	1 628,30	0,800	-13,02	1,200	-19,53
Prév. Ncadre Tr A	1 628,30	0,570	-9,28	0,570	-9,28

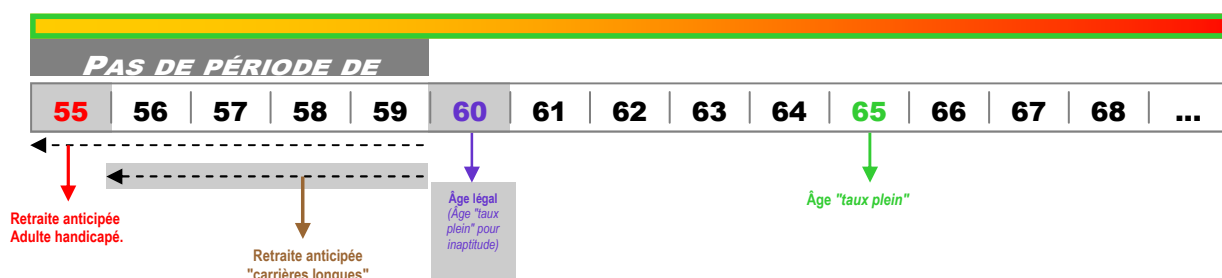
Quelques éléments de la réforme 2010

Les âges de départ.

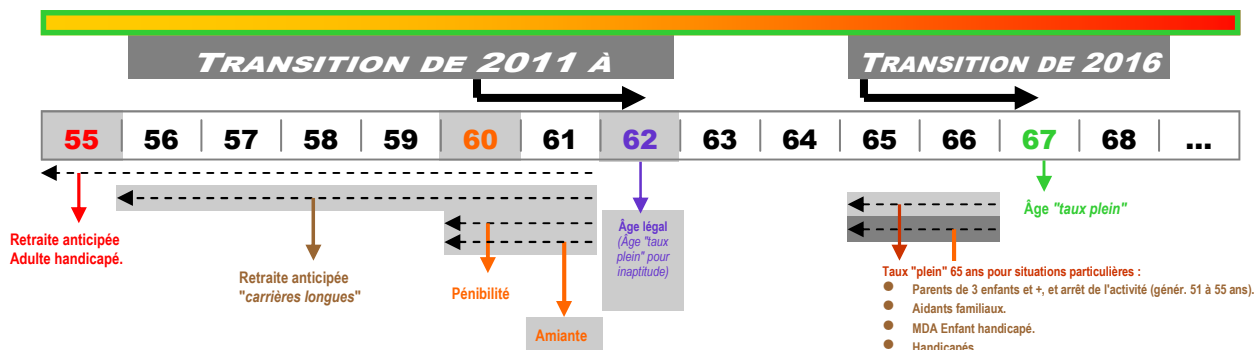
Avant la réforme de 2003



Avec la réforme de 2003

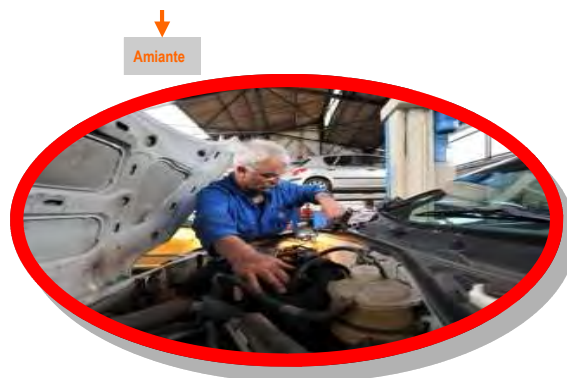


Avec la réforme de 2010



Evolution prévue de l'âge de la retraite à taux plein

Assurés nés à compter de :	Âge du taux plein	Date d'effet à compter de :
Juillet 1951	65 ans et 4 mois	Novembre 2016
Janvier 1952	65 ans et 8 mois	Septembre 2017
Janvier 1953	66 ans	Janvier 2019
Janvier 1954	66 ans et 4 mois	Mai 2020
Janvier 1955	66 ans et 8 mois	Septembre 2021
Janvier 1956	67 ans	Janvier 2023



● Les carrières longues.

Décret N°2010-1734 du 30 décembre 2010

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE DE DEPART	TRIMESTRES D'ASSURANCE	TRIMESTRES COTISÉS	TRIMESTRES JEUNE
1954	58 ans & 8 mois	173	169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1954	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1955	56 ans & 4 mois	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1955	59 ans	173	169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1955	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1956	56 ans & 8 mois	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1956	59 ans & 4 mois	173	169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1956	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1957	57 ans	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1957	59 ans & 8 mois	173	169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1957	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1958	57 ans & 4 mois	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1958	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1959	57 ans & 8 mois	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1959	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1960 et après	58 ans	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1960 et après	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★

★ 4 si né au dernier trimestre.

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE DE DEPART	TRIMESTRES D'ASSURANCE	TRIMESTRES COTISÉS	TRIMESTRES JEUNE
1950	58 ans	170	166	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1950	59 ans	170	162	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans. ★
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	56 ans	171	171	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	58 ans	171	167	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
Avant le 1 ^{er} décembre 1951	59 ans	171	163	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans. ★
Du 1 ^{er} juillet au 31 déc. 1951	56 ans	171	171	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
Du 1 ^{er} juillet au 31 déc. 1951	58 ans	171	167	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
Du 1 ^{er} juillet au 31 déc. 1951	59 ans	171	163	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans. ★
Du 1 ^{er} juillet au 31 déc. 1951	60 ans	171	163	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1952	56 ans	172	172	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1952	58 ans	172	168	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1952	59 ans & 4 mois	172	164	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans. ★
1952	60 ans	172	164	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1953	56 ans	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1953	58 ans & 4 mois	173	169	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★
1953	59 ans & 8 mois	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans. ★
1953	60 ans	173	165	5 avant la fin de l'année civile des 18 ans. ★
1954	56 ans	173	173	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans. ★

Les comptes notionnels pour "sauver" le système ?

● L'obsession de la réforme "systémique".

Une réforme systémique, c'est passer à un autre système.

Indexer les retraites sur les prix, geler les cotisations, étendre les années validées à toute la carrière, c'est transformer la notion de retraite d'un salaire en revenu différé.

"J'ai cotisé, j'ai droit". ≠ "J'ai une qualification, j'ai droit".

Avec une réforme systémique, le débat politique, démocratique sur les paramètres de la retraite est remplacé par un dispositif technique et définitif.

Jean-Louis MALYS, Secrétaire national CFDT.

"La CFDT est consciente (..) des déséquilibres structurels liés aux bouleversements démographiques, [il faut] en 2010 envisager les types de mesures paramétriques ou **systémiques** permettant d'assurer la pérennité des systèmes de retraite par répartition." (site CFDT, 26 mars 2009)



"On ne peut se contenter d'une réforme qui joue sur les paramètres, durée de cotisations, âge de départ à la retraite, montant des cotisations et niveau des pensions. Tous ces paramètres sont secoués par la crise. **Il faut discuter du système lui-même**". (Direct matin, 22 juin 2010)

● Les comptes notionnels.

Chaque assuré est titulaire d'un **compte virtuel**. Les cotisations définies versées chaque année créditent son compte qui reste par répartition et augmentent le capital virtuel.

Le **compte virtuel** est revalorisé selon un indice au choix, exemple : revenu d'activité moyen (Suède) ou PIB (Italie).

La pension est égale au **capital virtuel, divisé par l'espérance de vie à la retraite de la cohorte** (= la classe d'âge) de l'assuré, au moment de son départ à la retraite.

Les retraites sont fixées suffisamment **faibles** pour laisser la place à la **capitalisation**.

- Chaque **compte virtuel** est individuel.
- Disparition de la solidarité intergénérationnelle.
- Baisse de la solidarité intra générationnelle (**chômeurs, travailleurs pauvres, handicapés, carrières incomplètes, droits familiaux**).
- ... au profit d'une "neutralité actuarielle".

Avec les comptes notionnels :

- Le système de retraite **par répartition** y semble géré comme s'il s'agissait d'un plan d'épargne individuel administré par une banque, avec des **points cumulés** sur un compte individuel, comme si la pension était le revenu différé de cotisations préalables. Le système par **points** avantage les carrières **longues et plates** et handicape ceux qui ont subi des périodes d'absence du marché du travail ou ont eu des difficultés à accéder à un **emploi stable**.
- La pension est donc une **rente**, fonction d'un capital préalable, et non un salaire, qui lui, reconnaît une qualification.
- Les cotisations sont **définies**. En Suède, leur taux est gelé depuis 1994, date de la réforme. La cotisation n'augmentant en aucun cas, c'est la prestation (la pension de retraite) qui est la **variable d'ajustement**.
- **L'âge légal** de la retraite n'existe plus, plus de taux plein ni décote, ni surcote. Chaque cotisant fait un choix individuel de date de départ.
- La prise en compte de l'espérance de vie de la génération de l'assuré au moment de son départ en retraite "évacue" la notion de **pénibilité**. Les salariés exposés à des travaux pénibles, avec une espérance de vie plus courte sont donc pénalisés par ce système. La pénibilité ne peut être compensée que par du numéraire.

La retraite

Les comptes notionnels pour "sauver" le système ?

Deux économistes libéraux (Bozio et Piketty) ont commis un rapport en 2008 pour appliquer ce système en France.

Pour résoudre l'inégalité d'espérance de vie due à la **pénibilité**, ils proposent non pas d'abaisser l'âge de départ, mais de prendre en compte les espérances de vie selon une grille de dix ou vingt catégories socioprofessionnelles.

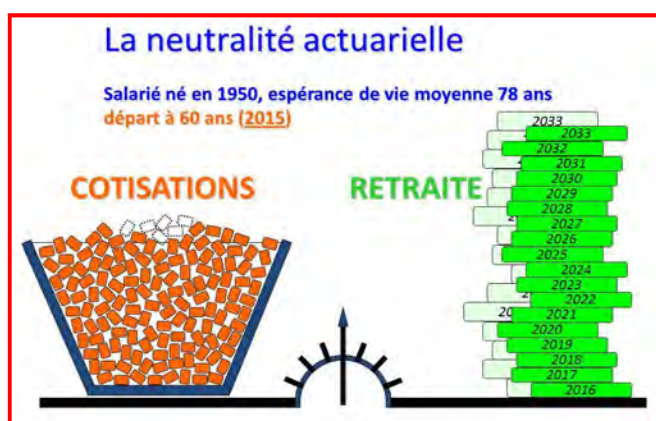
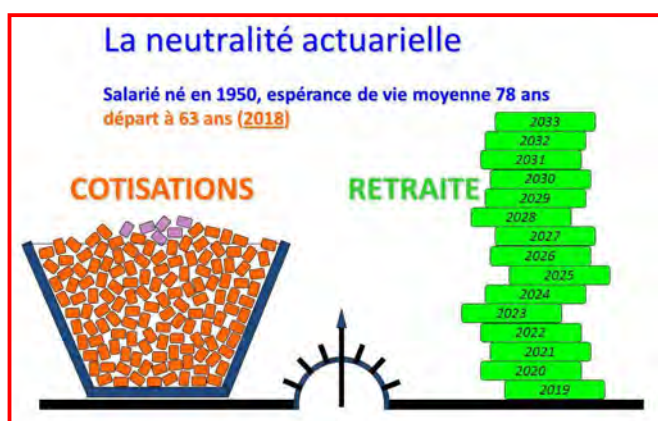
Ainsi, un ouvrier soumis à travaux pénibles, verrait son capital de points divisé par un chiffre (son espérance de vie) plus faible, d'où une pension plus élevée.

Les deux auteurs préconisent même de "mettre en place des sur-cotisations retraite versées sur les comptes individuels des salariés en fonction de la sinistralité de l'entreprise".

Ceci exclut donc toute mise en place d'une quelconque **prévention**, ce qui laisse perdurer les inégalités d'espérance de vie sans incapacité entre ouvriers et cadres.

(voir graphique page 6).

Le principe est la **neutralité actuarielle** individuelle.



Malgré cela, des déséquilibres financiers peuvent intervenir dans ce régime par répartition, soit en cas d'augmentation du chômage et donc de diminution des emplois contributifs, soit en cas de durée de vie moyenne, supérieure à celle initialement prévue.

En Suède, un "**mécanisme correcteur automatique**" mis au point en 2001, corrige à la baisse les

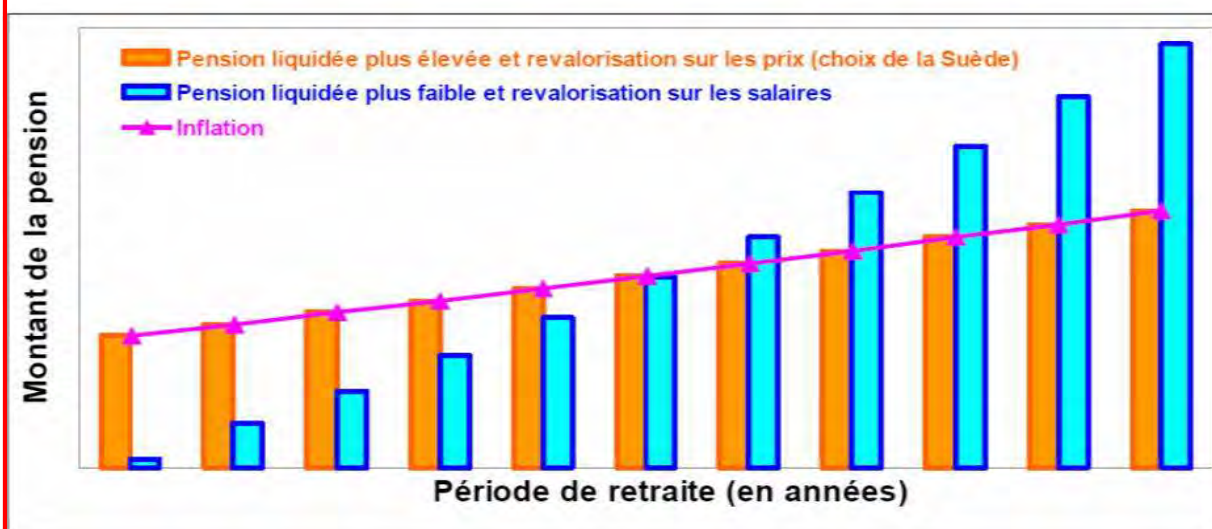
droits accumulés et le niveau des pensions pour garantir l'équilibre entre recettes et engagements.

Ce rééquilibrage pèse donc sur les cotisants comme sur les retraités.

La crise a obligé la Suède à utiliser ce mécanisme en 2010.

Le montant des retraites a subi une chute de 4,4 % en 2010. C'est également le cas en 2011.

Revalorisation de la pension



● L'exemple suédois.



Le système suédois comporte un **premier étage** public, à la fois en **répartition** et en **capitalisation**, et un second étage, professionnel en **capitalisation**. L'addition des deux donne des taux de remplacement semblables aux nôtres.

Pour les situations **hors emploi** (congé parental, chômage, formation...), ce sont les autres **assurances sociales** qui versent les cotisations retraite correspondantes, mais à calculer sur la base des allocations perçues (par exemple, à partir des allocations chômage représentant 70 % de l'ancien salaire), ce qui tire **le niveau des retraites** vers le bas.

Selon le Comité d'orientation des retraites, **60 %** des suédois ont une confiance **faible ou nulle** dans leur système.

Edward Whitehouse, économiste à l'OCDE et spécialiste des systèmes de retraite en Europe rappelle que "ce qu'aiment bien passer sous silence les Suédois, c'est que **55 %** de leurs seniors touchent **la retraite minimale**".

RETRAITES

CREER DES EMPLOIS DE QUALITE

La solution durable

la cgt

www.retraites-cgt.fr

IL FAUT AUGMENTER LES SALAIRES

La solution durable

la cgt

www.retraites-cgt.fr

PUBLIC - PRIVE :

60 ans maxi
75 % pour tous

la cgt

www.retraites-cgt.fr

PENIBILITE AU TRAVAIL : DEPART ANTICIPE

La solution durable

la cgt

www.retraites-cgt.fr

PENIBILITE AU TRAVAIL : DEPART ANTICIPE

La solution durable

la cgt

www.retraites-cgt.fr

LES REVENUS FINANCIERS DOIVENT COTISER

La solution durable

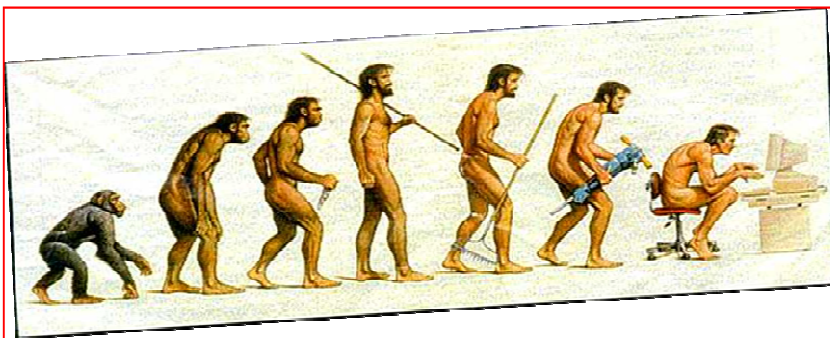
la cgt

www.retraites-cgt.fr

La retraite

Le cahier revendicatif de la FNIC CGT.

● Combattre la réforme : pourquoi est-ce d'abord l'affaire de la Cgt ?



Lutter pour la retraite par répartition est nécessaire, mais non suffisant.

Nos revendications :

1. La retraite par répartition à taux plein à 60 ans.

L'argent existe largement pour ça.

L'âge de la retraite n'est ni le résultat d'un calcul démographique, ni l'expression d'un équilibre économique : **c'est un choix politique.**

2. Après 37,5 ans de cotisations et prise en compte des années d'études et des périodes d'inactivité forcée.

Cette prise en compte est nécessaire, mais ne doit pas s'accompagner de l'acceptation de l'allongement de la durée de cotisation, imposée par le patronat, qui touche en premier lieu les femmes et les précaires.

Pour éviter la baisse des taux de remplacement, il faut revenir à 150 trimestres de validation.

3. Le montant de la retraite égale à 75 % du salaire.

Retour à la moyenne des **10 meilleures années** pour le calcul du salaire de référence.

La pension de retraite est un **salaire continué** et non un salaire **différé**.

La pension de retraite **minimum** doit être égale au **SMIC** revendiqué.

Marisol Touraine, Députée socialiste, spécialiste des retraites.



"Nous proposons de faire varier la durée de cotisation, mais de maintenir l'âge de 60 ans comme l'âge légal de départ en retraite."

"En clair, nous n'avons jamais dit que le rétablissement de l'âge légal de départ en retraite à 60 ans signifierait que tout le monde pourrait partir à 60 ans avec un taux plein. Ceux qui nous prêtent ces propos mentent."

"Oui, nous rétablirons l'âge légal de départ en retraite à 60 ans, mais à aucun moment nous n'avons dit que ce serait à taux plein".

Lemonde.fr (3 novembre 2010).

En tant que salaire, l'évolution des retraites doit logiquement être **indexée sur la moyenne des salaires** et non sur les prix.

Toute mesure visant à diminuer le taux de remplacement doit être combattue, car elle ouvre la porte aux systèmes par capitalisation.

4. Prêtraite dès 55 ans pour les métiers et travaux pénibles.

Les salariés subissant la pénibilité tombent malades et meurent, avant les autres !

C'est justice qu'ils bénéficient d'une retraite anticipée. Et subordonner l'anticipation au départ au constat de l'incapacité, comme le prévoit la réforme, c'est attendre qu'il soit trop tard !

5. Asseoir le financement de la protection sociale sur la cotisation sociale.

Remettre en cause la CSG, combattre la TVA sociale ou tout autre système fiscal ou par points, du type modèle suédois, visant à casser notre salaire socialisé français combattu par les patrons.

Récapitulatif Comptes notionnels.

- Un système par points, aux cotisations figées, anti-solidaire.
- Le débat politique est remplacé par un dispositif technique et définitif.
- Deux variables d'ajustement :
 1. le montant des retraites :
 - ☞ Pour le calcul des retraites futures.
 - ☞ Pour les retraités actuels (la pension peut baisser).
 - ☞ Chaque aléa de carrière compte : maladie, chômage, bas-salaire, petits boulots, famille, etc...
 2. l'âge de départ : chacun fait un calcul économique.
- Des retraites faibles :
 - ☞ Ouvrent la porte à la capitalisation.
 - ☞ Repoussent les âges de départ (*âge moyen de sortie du marché du travail : France 59,4 ans ; Suède 64,4 ans*).
- 55 % des retraités suédois au minimum vieillesse, financé par les contribuables (5 % en France).
- Les gains d'espérance de vie sont captés par le capital.
- Monétarisation de la pénibilité, évacuant toute prévention.

Les comptes notionnels, une "fausse" bonne solution.

En réalité :
le démantèlement de la Retraite solidaire !



Débattons pour agir ...

Partenaire



Partenaire privilégié de l'ANCAV TT

Des vacances pour tous

Générosité

Partage

Loisirs

Animation

Balades

Convivialité

Solidarité



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 75 31
- Hagondange/Metz : 03 87 71 66 10
- Lille : 03 20 12 13 04

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)