

**FEDERATION CGT DES CHEMINOTS**

# **RETRAITES**

**QUELLE REFORME  
EN 2010 ?**

Mai 2010 (V3)

Maurice SAMSON

# SOMMAIRE

- **Introduction**
- **1° partie : Le système actuel**
- **2° partie : Régimes à annuités, à points et à comptes notionnels**
- **3° partie : La réforme de 2010 : paramétrique ou/et systémique ?**
- **4° partie : Propositions CGT**

# Introduction

**Depuis 1993, plusieurs réformes des retraites ont amené des modifications **aux paramètres** de calcul et d'évolution des pensions**

**Les **droits** en cours d'acquisition se réduisent et la situation des **pensionnés** se dégrade**

**Les “efforts” imposés aux salariés actifs et retraités n'ont **pas empêché le déficit !****

# Introduction

Conformément au dictat du Medef, les gouvernements ont toujours **refusé** d'aborder les questions de **financement**.

La **crise** amplifie l'accroissement des **déficits structurels** qui pourrait dépasser 30 Mds€ en 2010

Cette situation provoque **inquiétude** et **perte de confiance** dans le système actuel...

# Introduction

**La loi Fillon de 2003 prévoit une “revoyure” tous les 4 ans...**

**Donc, après celle de 2008 qui a été marquée par le passage de la durée d'assurance à 41 ans, la nouvelle “revoyure” ne devait avoir lieu qu'en 2012...**

**Mais, en juin 2009, le Président de la République en a décidé autrement... élections obligent !**

# Introduction

**Sarkozy s'appuie sur l'accord Arrco - Agirc signé entre le patronat et les OS CFDT, FO, CFTC et CGC :**

« Les parties signataires conviennent qu'un rendez-vous que les pouvoirs publics **devront fixer en 2010** permettra le réexamen de l'ensemble des paramètres qui visent à pérenniser les régimes de retraite par répartition : il s'agit principalement de l'articulation entre **l'âge** de la retraite, la **durée d'activité** et de cotisation, le **montant** des cotisations et le **niveau** des pensions. »

# Introduction

**Mais qu'elle réforme en 2010 ?**

**Le gouvernement a mis en place une stratégie nouvelle : jouer sur 2 tableaux en même temps !**

**1 – Introduire l'idée d'une réforme  
“**systemique**”**

C'est le rôle assigné au COR par le  
Parlement...

# Introduction

Dans la **loi de financement de la Sécurité sociale 2009**, il est écrit à l'article 75 :

*« Avant le 1<sup>er</sup> février 2010, le Conseil d'orientation des retraites remet aux commissions compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat un rapport sur les modalités techniques de **remplacement** du calcul actuel des pensions personnelles par les régimes de base d'assurance vieillesse légalement obligatoires, soit par un **régime par points**, soit par un **régime de comptes notionnels**... ».*

# Introduction

**Cette demande faite au COR vise non pas, comme précédemment à modifier les paramètres de calcul des retraites, mais à enclencher une réforme structurelle du système de retraites de français !**

**Tous les régimes, mais aussi tous les actifs et tous les retraités seraient concernés...**

# Introduction

**Pour préparer une telle réforme, le gouvernement s'appuie aussi :**

⇒ sur le **rapport Bozio – Piketty** qui propose le **remplacement** de **tous les régimes de base** par un régime **UNIQUE** à “**comptes notionnels**” inspiré du système mis en place en Suède

⇒ sur certaines organis. syndicales

# Introduction

## 2 – Poursuivre les régressions engagées depuis 1993 en jouant sur les **paramètres** de calcul des droits et sur l'âge légal

- poursuite de **l'allongement de la durée de cotisations** et de la durée de calcul du salaire de référence
- révision des **éléments de solidarité** et des **droits familiaux**
- remise en cause de la retraite à **60 ans**

# Introduction

**Le 16 mai 2010, le gouvernement a transmis aux OS un “document d’orientation sur la réforme des retraites” fixant ses objectifs et ses “engagements”...**

**Ce document reprend largement les propositions du Medef... et ignore celles de la CGT !**

# 1<sup>ère</sup> partie

## **LE SYSTEME DE RETRAITE ACTUEL**

**Quelques rappels...**

# LA RETRAITE EN QUELQUES CHIFFRES

**En  
France,  
en  
2008,  
les  
retraites  
c'est :**

- 245 milliards d'euros versés (R  
Qb) 2,9 % du PIB (5,4 % en 1960)
- 44 % des prestations sociales
- 25 millions de cotisants
- 15 millions de retraités (D)
- 1,1 million de réversions (R)
- 0,6 M au "minimum vieillesse"
- 139 régimes de base  
obligatoires

**245 milliards d'euros par an :**

**Un pactole qui transite par les caisses de retraites... sans passer par les circuits financiers !**



**Voilà ce qui exaspère les banques et leurs actionnaires !**

**Avec la CAPITALISATION ce serait totalement différent...**

# Le système actuel

Fruit de l'histoire et des luttes, le système de retraite français se caractérise par :

- ➔ une **mosaïque de régimes** avec une retraite "**à étages**" (privé et non salariés)
- ➔ une **retraite solidaire** fondée sur la technique de la **répartition**
- ➔ des régimes "**à prestations définies**"
- ➔ un financement de type "**bismarkien**" avec une **solidarité entre régimes**

# PAS d'unicité !

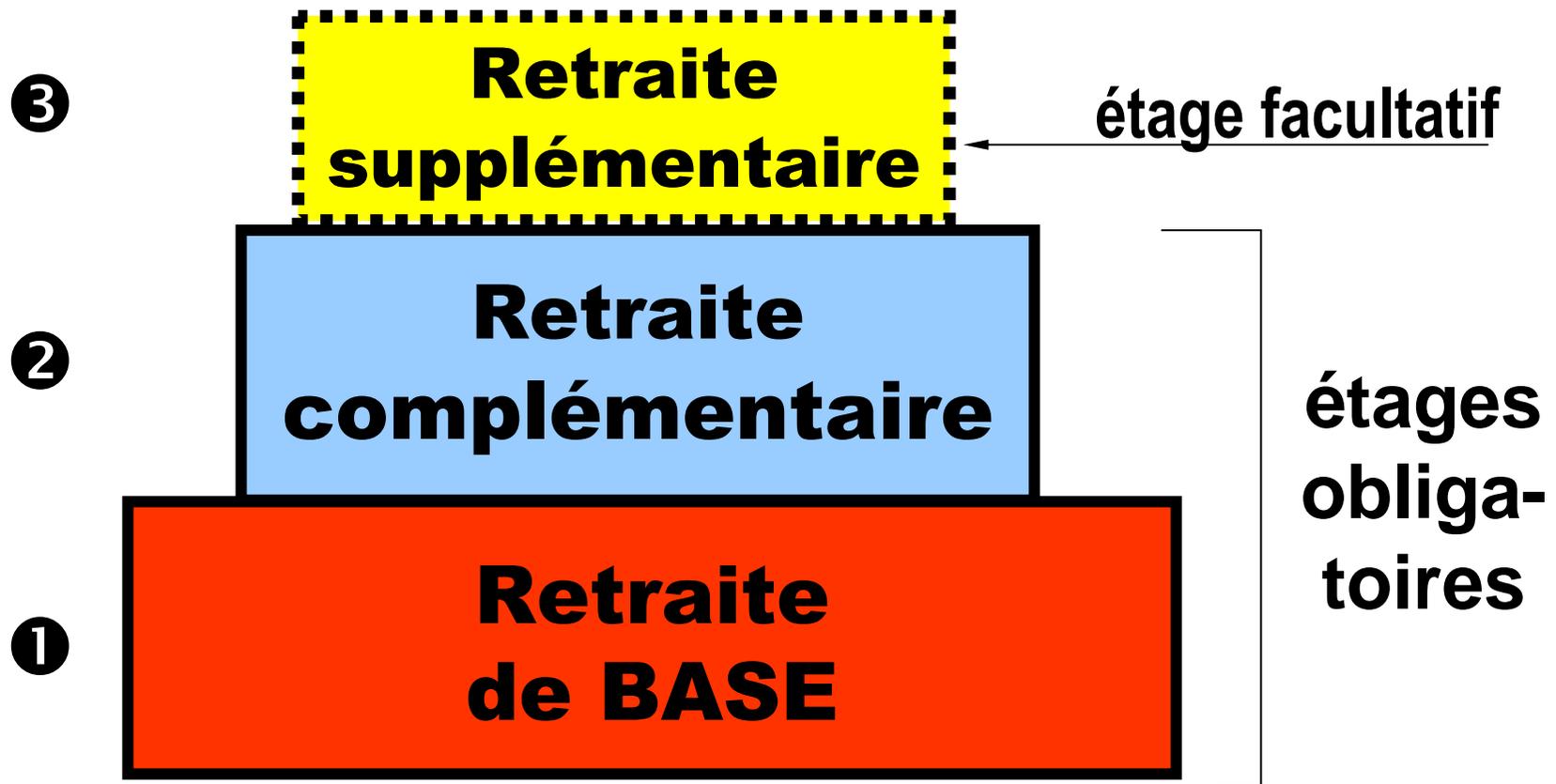
**L'objectif du CNR de parvenir à un régime unique n'a pas été atteint : le système est constitué par une mosaïque de régimes !**

- Rég. **d'entreprises** (SNCF, RATP...)
- Rég. **professionnels** (IEG...)
- Rég. **interprofessionnels** (RG...)
- Rég. **complémentaires** (ARRCO...)
- Rég. **supplémentaires**
- Rég. **divers et Fonds** (FSV, FRR...)

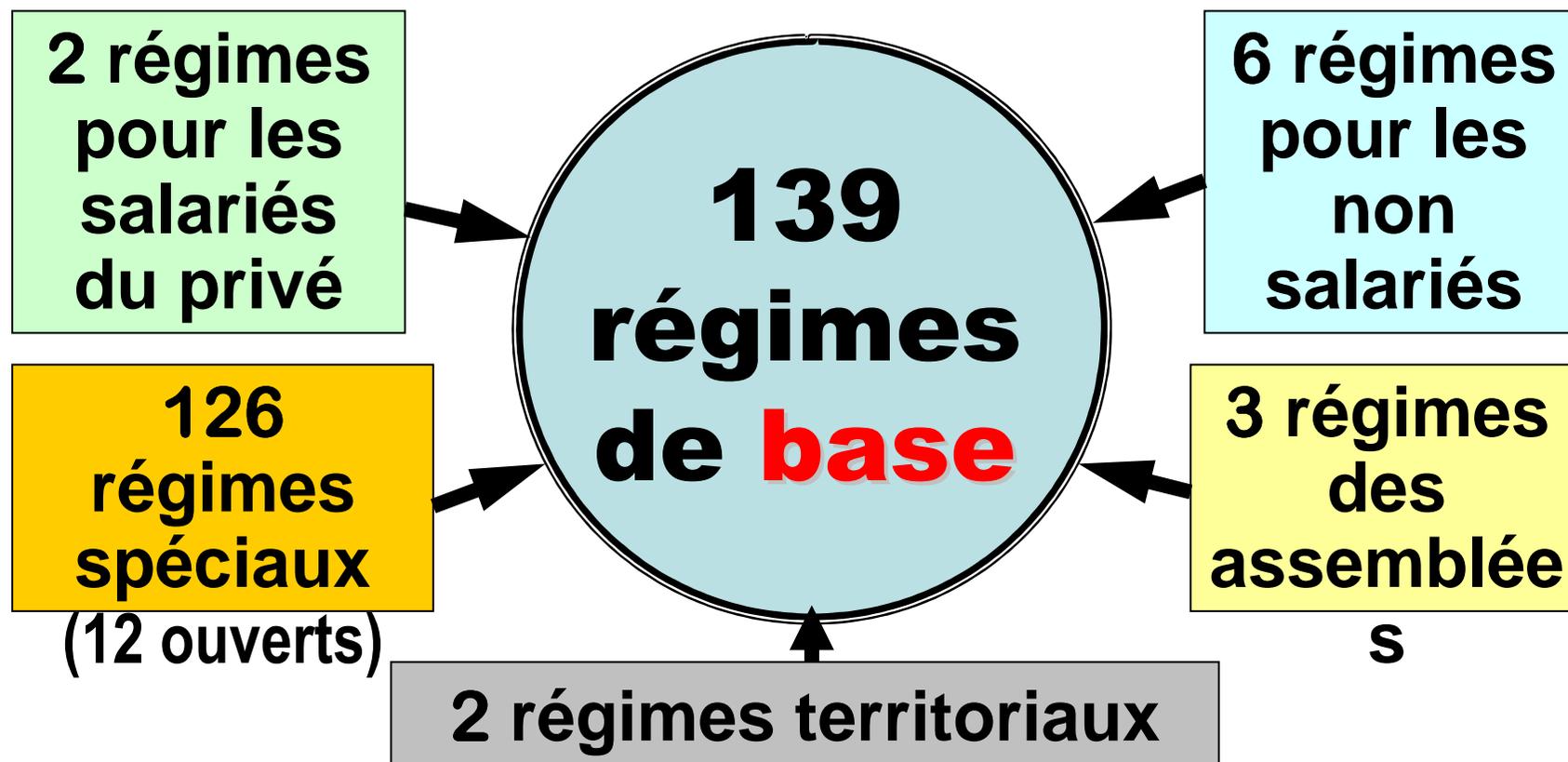
**B  
A  
S  
E**

# Retraite “à étages”

(salariés du “privé” et non salariés)



# Une mosaïque de régimes



9 régimes complémentaires

# CONCEPTS DIFFERENTS

- Rég. spéciaux : retraite **statutaire** en “**continuité salariale**”
- Salariés du privé : retraite de type **assurantiel** en prévention du “**risque vieillesse**”
- Non salariés : retraite **à minima** en complément “**patrimonial**” au capital professionnel

# LA REPARTITION (1)

**Ce système repose sur un **pacte social intergénérationnel** selon lequel les cotisations des **ACTIFS****

**Financent les **pensions** versées aux retraités**

**Constitution de leurs **droits** à retraite**

**Solidarité entre les générations**

# LA REPARTITION (2)

**C'est aussi la solidarité démographique entre professions (régimes interprofessionnels)**

**Elle permet une solidarité entre affiliés : validation de périodes **non contributives** (maladie, chômage...), majorations enfants, minimum...**

# LA REPARTITION (3)

La répartition **c'est la sécurité** en matière de retraite **assurée** et **garantie** par un **financement** qui repose sur la **masse salariale globale**

Le pacte social intergénérationnel doit sans cesse **être confirmé** en tenant compte de l'évolution du **contexte**

# LA CAPITALISATION (1)

Dans un système par **capitalisation** chaque actif “cotise” strictement pour sa propre retraite

↪ C'est chacun pour soi : **pas de solidarité !**

Le montant de la retraite ne dépend que de la **masse des cotisations accumulées** par chacun

# LA CAPITALISATION (2)

**L'argent des cotisations est placé sur les marchés financiers pour que sa valeur réelle augmente**

**Le “rendement” de ces cotisations est indéterminé et soumis à la forte volatilité des marchés financiers... et aux malversations !**

**La capitalisation est très aléatoire !**

# LA CAPITALISATION (3)

**Le “rendement” de la capitalisation s’appuie sur la baisse du “coût du travail”** (emploi, salaire, protection sociale, conditions de travail...)

**La capitalisation progresse en France sous couvert de “l’épargne retraite” : PERE, PERCO...**

**Elle est encouragée fiscalement**

# Régimes à prestations définies

Au travers des mécanismes du régime, **il y a engagement sur le montant des pensions**



**Les cotisations sont ajustées pour assurer les engagements pris (équilibre financier)**

# Régimes à cotisations définies

**Un seul engagement : le taux de cotisation est bloqué !**

↪ **il n'y a PAS d'engagement sur le montant des pensions**



**Les prestations sont ajustées pour atteindre l'équilibre financier !**

# Niveau de vie (1)

- **Recul de la pauvreté parmi les retraités** : < 10 % contre  $\approx$  30 % au début des années 1970... alors que le nombre de retraités à presque doublé !
- **Le niveau de vie moyen des retraités s'est approché de celui des actifs** :  $\approx$  - 10 % (hors revenus du patrimoine) contre - 38 % en 1970

## Niveau de vie (2)

Mais il reste beaucoup de **basses pensions...**

↪ notamment chez les **réversions**

**SNCF** : 25 % des P directes < 1 252 €  
50 % des réversions < 636 €

**RG** : 5 millions (41,3 %) perçoivent le **minimum contributif** (595,64 €)

et leur nombre est **en hausse**  
ces dernières années !

# Inégalités

Pension moyenne DD : 1 122 €

(2008)

Mais très grandes disparités :

- Suivant durée de cotisation
- **Entre** hommes et femmes :  
1 426 € / 825 € (- 42 %)
- Suivant les générations :  
65/69 ans ➡ 1 599 € ; + 85 ans ➡ 1 452
- Suivant les régimes

# Financement

**Au XX<sup>ème</sup> siècle, notamment avec la création de la Sécurité sociale (en 1945), le système français est passé :**

⇒ de la **CAPITALISATION**  
(“salaire différé”)

⇒ à la **REPARTITION**  
(“salaire socialisé”)

# Financement actuel

**Il est assuré essentiellement par les cotisations comportant :**

- ▶ **une part dite “salariale”**
- ▶ **une part dite “patronale”**

**appliquées à une même “assiette”** (base liquidable) qui, suivant les régimes, peut être **plafonnée** (RG...) et comporter plusieurs **tranches** (ARRCO, AGIRC...)

# Equilibre financier

En répartition, les **produits** doivent équilibrer les **charges**

**COTISATIONS = RETRAITES**

**Taux - assiettes**

**Pensions**

**Nb cotisants**

**Nb retraités**

**Rapport démographique**

# Autres financements

L'existence d'une **mosaïque** de régimes et le **déclin démographique** de certaines professions ont conduit l'Etat à

**intervenir** :

- par la **fermetures** de régimes

- par l'**intégration** de régimes dans le

Régime par l'attributions de **subventions**

- par la création de **compensations** entre les régimes

- par la création de **fonds** de financement

# Contributions de l'Etat

**L'Etat contribue financièrement à l'équilibre de certains régimes**

**Directement**  
**SNCF**  
**RATP**  
**Mineurs**  
**Marins...**

**Produits de taxes**  
**Agriculteurs**  
**Commerçants**  
**Artisans**

# Compensations

**Trois systèmes de compensations :**

- la **compensation généralisée** entre régime de salariés et de non salariés (Chirac 1974)
- la **compensation spécifique** entre régimes spéciaux (Fabius 1985) dite *surcompensation*
- la **compensation ARRCO - AGIRC**

# Compensation généralisée

## Objectif

**Pas de régime unique = pas de solidarité globale = difficultés financières des régimes en déclin démographique**



**créer solidarité financière entre les régimes pour éviter une cotisation plus élevée**

# Compensation généralisée

## Principe

Regroupement de quasiment tous les **régimes de base** dans un **régime unique fictif** qui :

➤ **verse** aux retraités de **droit direct** de **65 ans et plus** une **pension uniforme** (la plus faible des rég concernés)

➤ **perçoit** une **cotisation uniforme** pour financer la pension uniforme

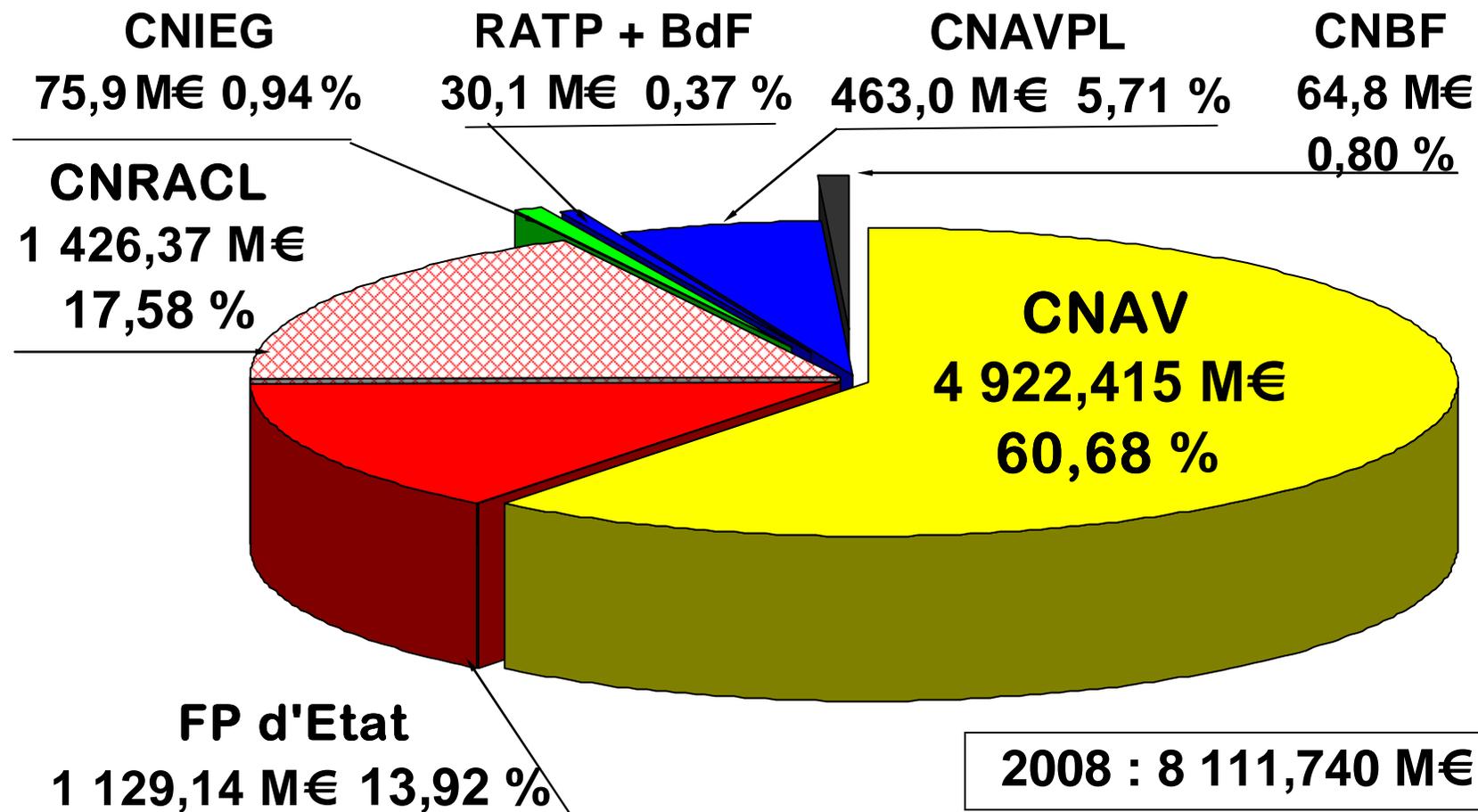
# Compensation généralisée

## Résultats

la **différence**,  
régime par régime, entre  
**cotisation fictive** et **pension**  
**fictive** permet de dégager  
soit des **excédents**,  
soit des **déficits**

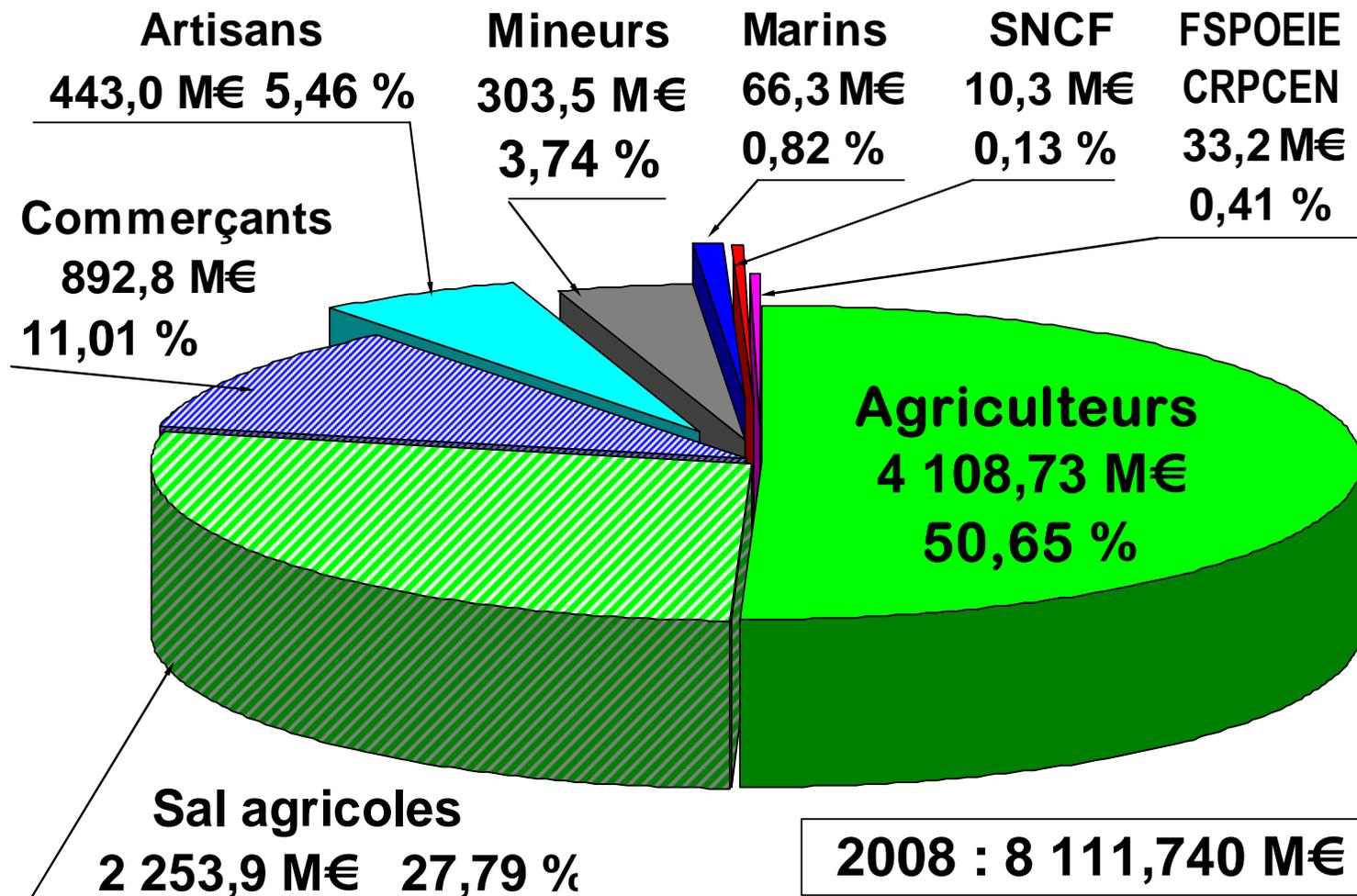
L'Etat organise les **transferts**

# CG : ceux qui versent



Source : JO du 17 décembre 2009

# CG : ceux qui reçoivent



Source JO du 17 décembre 2008

# Ce qui est important pour le futur retraité...

- **Age légal : 60 ans** (mais âge très différent suivant les régimes)

- **Montant de la pension : il dépend du des paramètres de calcul**

 **Taux de remplacement**

# **Le taux de remplacement**

- il résulte du rapport entre le **montant de la retraite** et celui du **dernier salaire**
- il permet de **mesurer la perte de ressources** lors du départ en retraite
- il peut être réalisé en **brut** ou en **net**

# Exemple de taux de R

**Cheminot** : pos 16; éch 10; cp 2; IR1  
Retraite  
au  
annuités liquidab. 35 ans  
taux :  $1,961 \times 35 = 68,635$

1/11/09 %  
**Sal. mens. imposable\*** : 2 670,08

**Sal. mens. liquidable** : 2 445,97 €

**Pension mensuelle** : 1 678,79

**€ Taux R** :  $1 678,79 / 2 670,08 = 62,87 \%$

\* En 1/12<sup>ème</sup> annuel et avec 160 € d'indemnités et gratif 45

## 2<sup>ème</sup> partie

### **LES TYPES DE RÉGIMES :**

**1 - à ANNUITÉS,**

**2 - à POINTS,**

**3 - à COMPTES**

**NOTIONNELS**

# Calcul de la pension

En France,  
actuellement, il y a **2 types** de  
régimes par **répartition**

**“à annuités”**

**“à points”**

**Règles différentes** suivant le  
**type de régime...**

# 1 - LES RÉGIMES A ANNUITÉS (base)

**Le paramètre déterminant pour calculer la pension réside dans la **durée d'assurance**\* (périodes cotisées + validées + majorées) retenue pour le calcul de la retraite (liée à des **bornes d'âge**)**

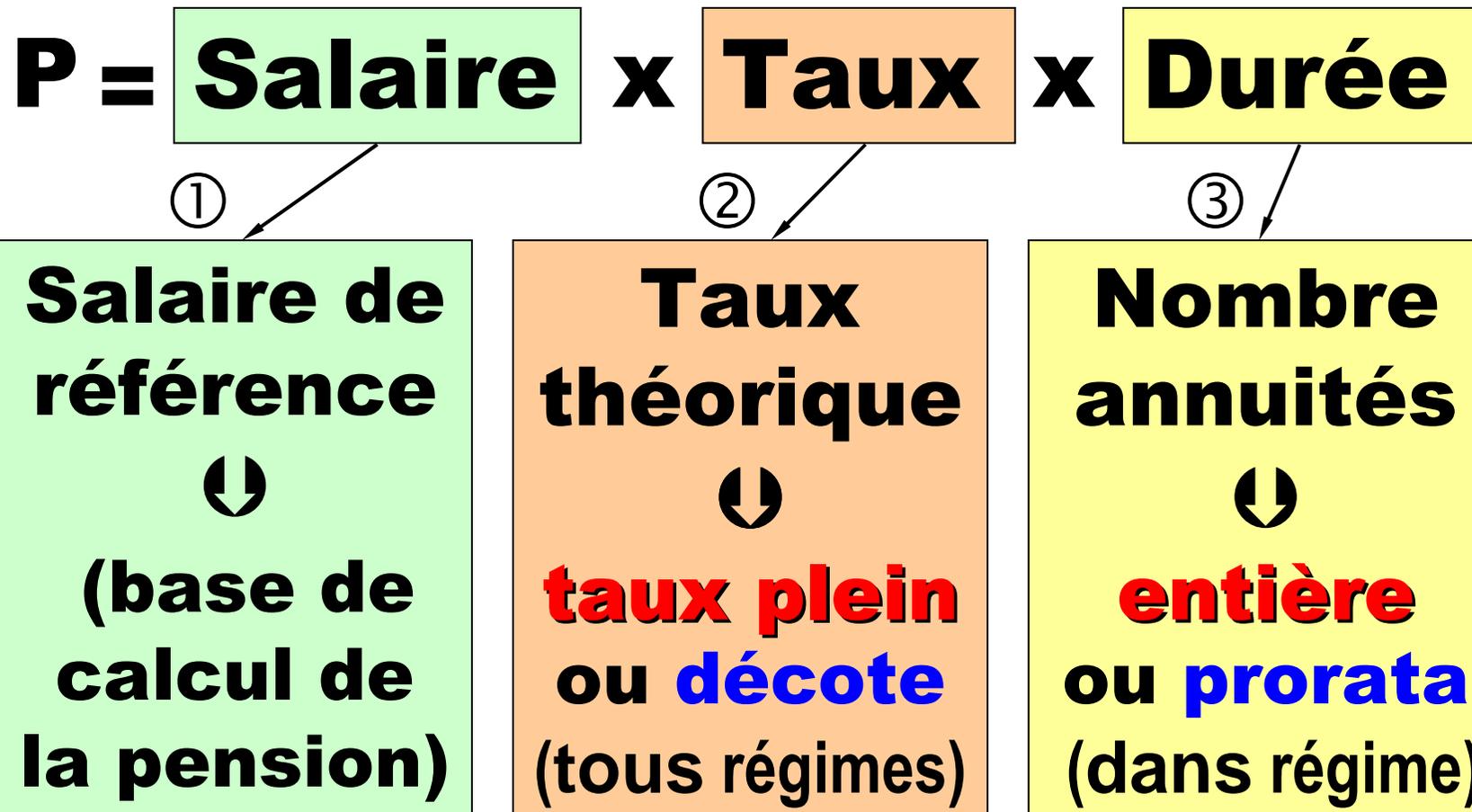
\* Décompte en trimestres

# Caractéristiques

- L'**âge** est le pivot central de l'organisation de la retraite : **60 ans** pour l'ouverture des droits et **65 ans** pour le taux plein
- Mécanismes de redistribution
- Solidarité à l'intérieur du régime

Systeme à **prestations définies**... mais va vers un systeme à **cotisations définies**  
: depuis 20 ans les cotisations n'ont pas !

# Régime à annuités : principe de calcul



# ① Salaire de référence

Rég général	Rég spéciaux
<b>Salaire impos. sous plafond Sécu</b>	<b>Salaire liquidable*</b>
<b>SAM = salaire moyen des 25 meilleures années réactualisés à partir de l'indice des prix</b>	<b>Salaire des 6 derniers mois de la carrière au taux en vigueur au moment du départ</b>

\* Partie du salaire (hors primes et indemnités) comptant pour la retraite

# **Salaire de référence (2)**

- **La base de calcul de la pension ne prend pas en compte la **totalité de la carrière** : le montant de la pension n'est pas **totalelement contributif****
- **Calcul favorable :**
  - **aux carrières ascendantes** (surtout dans les régimes spéciaux)
  - **en cas d'aléas de carrières** (chômage, maladie, temps partiel)

## ② Taux théorique

<b>Rég général</b>	<b>Rég spéciaux</b>
<b>Taux plein 50 %</b>	<b>Taux plein 75 %</b>
<b>Conditions de durée d'assurance <u>ou</u> d'âge</b>	<b>Conditions de durée d'assurance <u>ou</u> d'âge*</b>
 <b>décote</b>	 <b>décote*</b>

\* Pour les régimes FP depuis 2004 et pour les autres régimes spéciaux à partir de juillet 2010

# Conditions pour taux plein

<b>Rég général</b>	<b>Rég spéciaux</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• A <b>60 ans</b> si la <b>durée d'assurance tous régimes</b> est atteinte</li><li>• A <b>65 ans</b> dans le cas contraire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A <b>l'âge de la retraite</b> si <b>durée d'assurance tous régimes</b> est atteinte</li><li>• A <b>l'âge pivot</b> dans le cas contraire</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• A <b>60 ans</b> : <b>invalides, inaptes, AC, mères de famille ouvrières</b></li><li>• <b>Avant 60 ans</b> : carrières longues, handicapés</li></ul>	Départ : <ul style="list-style-type: none"><li>• pour réforme</li><li>• pour invalidité <math>\geq 80\%</math></li><li>• anticipé amiante</li></ul> (pas de décote au Mini)

# La décote

La décote est une **pénalité (%)** qui vient **réduire** le **taux plein**

Le % de **réduction du taux plein** est fonction du **nombre\*** de trimestres qui **manquent** pour atteindre :

‣ soit la **durée d'assurance** tous régimes confondus

‣ soit **l'âge (pivot) d'annulation**

\* On prend le plus favorable au retraité (**maxi 20 / 10 trim**)<sub>5</sub>

# Taux de la décote par trimestre manquant

## Régime général :

- Jusqu'en 2003 : **2,5 %**
- En 2004 : 2,375 %    ➔    **1,25 %** en 2013

## Régime des fonctionnaires :

- En 2006 : **0,125 %**    ➔    **1,25 %** en 2015

## Régime des cheminots :

- Au 2<sup>o</sup> 2010: **0,125 %**    ➔    **1,25 %** au 2<sup>o</sup> 2019

### ③ **Retraite entière** (2010)

<b>Rég général</b>	<b>Rég spéciaux</b> <sup>(1)</sup>
<b>162 trimestres <u>dans le régime</u></b>	<b>154* trimestres <u>dans le régime</u></b>
<b>Mini : 1 trimestre</b>	<b>Mini : 1 an</b>

**Retraite entière** si durée atteinte ou **prorata** dans le cas contraire

(1) Sauf régimes FP

\* Au 1<sup>er</sup> janvier 2010 57

# Retraite pleine et entière

**RETRAITE  
PLEINE**



**taux  
théorique  
sans décote**

**RETRAITE  
ENTIERE**



**durée  
d'assurance  
dans régime  
atteinte**

Retraite peut être **pleine** mais pas  
**entière**...

## 2 durées d'assurances

- Taux : durée **TOUS** régimes

(R spx : temps partiel = temps plein)

- Prorata : durée **DANS** le régime

(R spx : temps partiel au prorata)

**Les éléments pris en compte  
sont différents**

# Décompte des durées validées

Rég général	Rég spéciaux
<b>200 H de SMIC = 1 trimestre</b>	<b>Durée réelle en jours (arrondi trim)</b>

**Temps partiel ou  
travail saisonnier  
ne réduisent pas  
forcément la  
durée validée**

**Temps partiel  
réduit la durée  
validée au  
prorata de la  
durée du travail**

# **Dispositifs de solidarité**

- **Validation de périodes dites non contributives :**
  - service militaire
  - périodes de chômage indemnisé
  - périodes maladie, maternité, invalidité
  - majorations de durée d'assurance
- **Minimum de pension**
- **Majorations enfants**
- **Réversion**

# Évolution de la pension

**Avant les réformes, les pensions étaient indexées sur les salaires (salaire moyen ou péréquation)**

**Depuis 2009 les pensions de TOUS les régimes sont indexées sur l'évolution moyenne annuelle des PRIX (hors tabac) (effet au 1<sup>er</sup> avril)**

## 2 – LES RÉGIMES A POINTS

### ➔ Régimes complémentaires

(Arrco, Agirc, Ircantec, Crpnpac)

Il s'agit de **régimes conventionnels** (résultants d'accords collectifs) qui sont gérés **paritairement** par les représentants du patronat et de 5 organisations syndicales de salariés

# Age de la retraite

**L'âge** de la retraite est toujours de **65 ans**, même si le départ à 60 ans (voire avant) est possible... mais **sous conditions** !

**En 1983, pour financer cette possibilité, il a été mis en place l'ASF, devenue AGFF\* en 2001...**

\* Association pour la gestion du fonds de financement de l'Arrco et de l'Agirc

# **Principe de fonctionnement**

**Le paramètre déterminant  
pour le calcul de la pension  
réside dans le nombre de  
**POINTS acquis tout au long  
de la carrière...** et ce quelle  
que soit sa durée !**

# Caractéristiques

- Les **droits** sont acquis sous forme de
- **points** est un élément peu important
- Dispositifs de solidarité internes au régime mais pas de minimum de pension
- Mécanisme **fortement contributif** (prise en compte de la totalité de la carrière)

Systeme à **cotisations définies...** la variable d'ajustement est le **niveau des pensions** (par la double valeur du point)

# Fonctionnement

Fonctionnement fondé sur une **double valeur** du **point** retraite

**Valeur d'achat**  
(dite "**salaire**  
**de référence**")



**nombre de**  
**points**

**Valeur de**  
**service**



**montant de la**  
**pension et**  
**revalorisation**  
**annuelle**

# Cotisations

**La cotisation comprend :**

- ⇒ **un taux contractuel** : il sert à déterminer **la part de cotisation** qui permet **d'obtenir des points**
- ⇒ **une majoration** du **taux contractuel** par un **taux d'appel** destiné à équilibrer financièrement le régime

**Taux contractuel + majoration  
= taux effectif**

## Exemple de calcul des cotisations

- **Salaire annuel : 23 700 €**
- **Taux contractuel : 6 %**
- **Taux d'appel : 125 %**
- **Taux appelé : 6 % x 125 % = 7,5 %**

- **Cotisation effective :**  
**23 700 € x 7,5 % = 1 777,5 €**

- **Cotisation contractuelle :**  
**23 700 € x 6 % = 1 422 €**

Supplément de cotis. sans points : **355,5 €**<sup>69</sup>

# Pension dans régime “à points”

$$\mathbf{P} = \text{① Nombre de points} \times \text{② Valeur du Point}$$

**Points acquis tout au long de la carrière**  
(périodes cotisées et validées)

**Fixée au 1<sup>er</sup> avril de l'année**

**Retraite réduite par coefficient d'anticipation** si absence de taux plein au RG

# ① **Nombre de points**

**Les cotisations de l'année sont transformées en points**

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Nombre} \\ \text{de} \\ \text{points} \\ \hline \end{array} = \frac{\begin{array}{|c|} \hline \text{Montant des} \\ \text{cotisations au} \\ \text{taux contractuel}^* \\ \hline \end{array}}{\begin{array}{|c|} \hline \text{Salaire de} \\ \text{référence} \\ \hline \end{array}}$$

\* Le taux contractuel est le seul taux de cotisation qui permet d'acquérir des points retraite

# **Salaire de référence** **(Prix d'achat du point)**

**Déterminé chaque année par les gestionnaires du régime à partir de l'évolution du **salaire moyen****

**Si l'évolution du salaire **individuel** est inférieure à celle du **salaire moyen**, il y a **baisse du nombre de points acquis** par rapport à A-1 !**

## Exemple de calcul du nombre de points (2009)

- **Salaire annuel : 23 700 €**
- **Taux contractuel : 6 %**
- **Cotisations contractuelles :**  
 $23\,700\text{ €} \times 6\% = \mathbf{1\,422\text{ €}}$
- **Salaire de référence : 14,2198 €**

**Nombre de points acquis :**

$$\mathbf{1\,422\text{ €} / 14,2198\text{ €} = 100\text{ points}}$$

# Points de solidarité

**Des points sont attribués pour :**

- **absences pour maladie, maternité ou accidents du travail** (à partir de 60 jours consécutifs et sur la base des points obtenus l'année précédente)
- **période d'invalidité** (au moins 2/3)
- **périodes de chômage indemnisé** (à partir du salaire journalier de référence)
- **garantie minimale de points** (Agirc)

# **Valeur de service** **(calcul de la retraite)**

**Déterminée chaque année par les gestionnaires du régime.**

↳ **elle est indexée sur l'évolution moyenne des **prix** (hors tabac)**

**Mais depuis 1993, suivant les accords, son évolution a été parfois **nulle** ou **inférieure** à celle des prix**

# Une gestion “souple” !

**Gestion “souple” : possibilité de différencier l'évolution des deux valeurs du point pour :**

- augmenter le  **salaire de référence** afin de  **réduire** le nombre de points
- ~~acquies~~  **freiner** la  **valeur retraite** afin de  **réduire** le montant et l'évolution de la  **pension**  
 **ce qui est très peu perçu par les salariés !**

# Baisse du rendement

Augmenter plus rapidement le **salaire de référence** (index. salaire moyen) que la **valeur retraite** (index. prix)



**Baisse du rendement \* !**

\* Le rendement correspond au montant de la retraite pour 100 € de cotisation : il est égal au **rapport** entre la **valeur de service** du point (valeur de liquidation) et le **salaire de référence** (prix d'achat du point)

# Accords ARRICO - AGIRC : baisse du rendement !

	<b>ARRICO</b>	<b>AGIRC</b>
<b>1993</b> ⇨	<b>11,20</b>	<b>11,94</b>
<b>2003</b> ⇨	<b>8,85</b>	<b>9,00</b>
<b>2010</b> ⇨	<b>8,25</b>	<b>8,39</b>
	<b>- 26,3 %</b>	<b>- 29,7 %</b>

# **Le Medef est favorable aux régimes à points...**

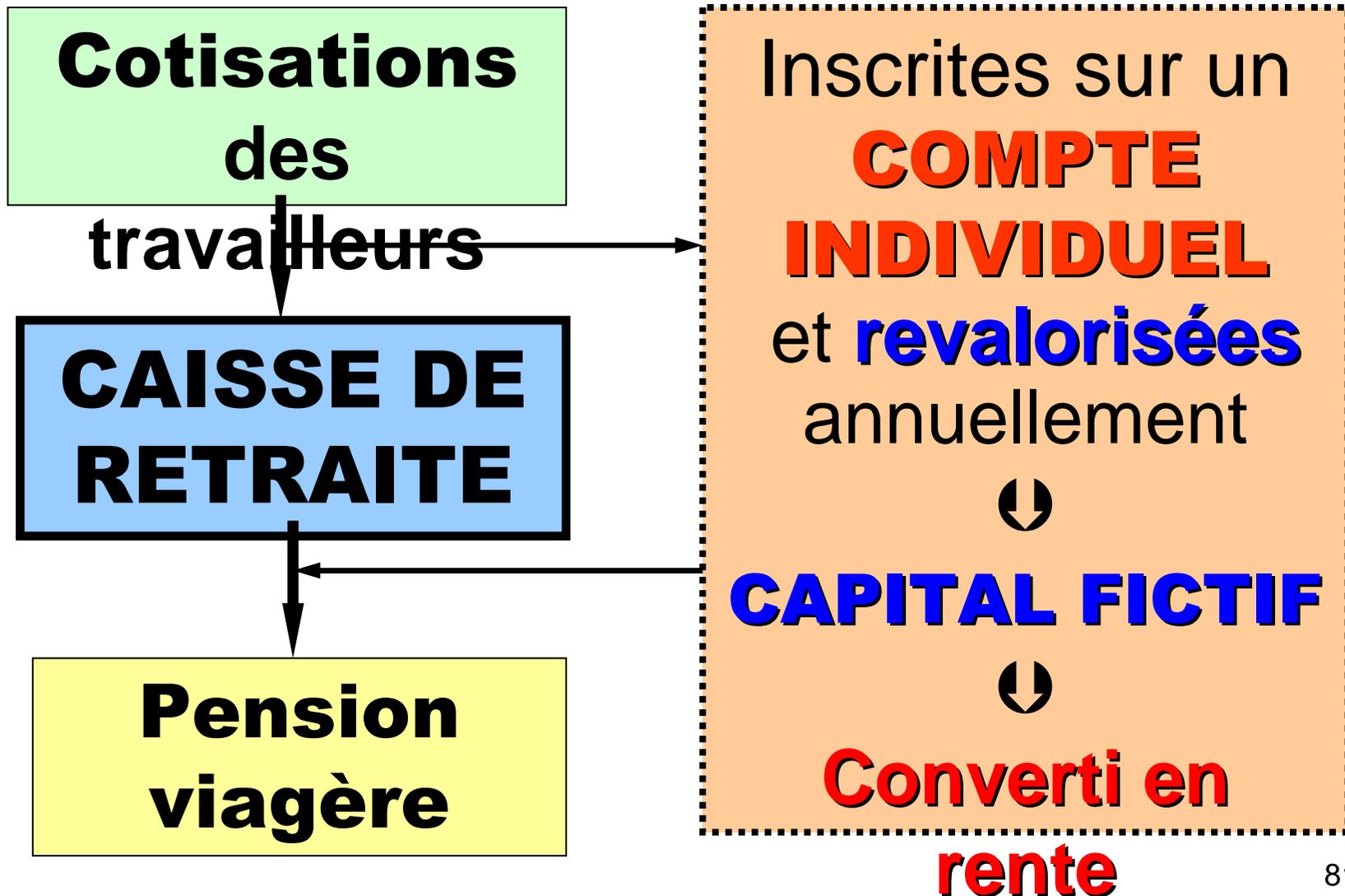
- ⇒ **Plus contributifs** : calcul sur  
totalité de la carrière
- ⇒ **Plus souples** : double valeur  
du point permet d'équilibrer  
le régime... **sans augmenter  
les cotisations !**

## **3 - LES REGIMES A COMPTES NOTIONNELS**

**Les régimes à “comptes notionnels”  
constituent un 3<sup>ème</sup> type de régimes  
par répartition.**

**En Europe, plusieurs pays (Suède,  
Italie, Pologne...) ont mis en place  
ce type de régimes...**

# Comptes notionnels



# Comptes notionnels

Les taux de cotisations sont **bloqués** dès le départ



Donc **pas** d'augmentation pour prendre en compte les effets des **évolutions démographiques !**

Régime à **cotisations définies**

# Comptes notionnels

Régime par **répartition** : la **capitalisation** des cotisations est **totalelement fictive** !

La **revalorisation** du **capital virtuel** est réalisée à partir d'un indice au choix : **salaire moyen** (Suède), **PIB** (Italie), **masse salariale**, **prix...**

# Comptes notionnels

## RENTE VIAGERE

Le **CAPITAL RETRAITE (fictif)** est transformé en **rente viagère** par un **coefficient de conversion** qui dépend :

- de **l'espérance de vie** de la génération du bénéficiaire
- de **l'âge** à la liquidation

# Comptes notionnels

Les **coefficients de conversion** du **capital fictif** en **rente viagère** sont soumis à la **neutralité actuarielle**



Les **charges** de retraite ne doivent pas dépasser les **produits** de cotisations :

↪ **mécanisme correcteur**

**La variable d'ajustement est le niveau des pensions**

# Comptes notionnels

Les **mécanismes de solidarité** sont renvoyés à **l'impôt** :

- validation des périodes de maladie, de maternité, d'invalidité, de chômage
- minimum de pension
- droits familiaux

La **réversion** n'est attribuée (choix individuel) que par **réduction** de la pension de l'affilié

**La contributivité est maximale**

# Comptes notionnels

Leur mise en place éventuelle pose de nombreux problèmes :

- les **paramètres** du système
- le **financement** des mécanismes de solidarité
- le **financement** du déficit actuel des régimes et des droits acquis
- mais surtout, la **transition** entre le système actuel et le nouveau système

## 3<sup>ème</sup> partie

**LA RÉFORME**

**DE 2010 :**

**paramétrique et/ou**

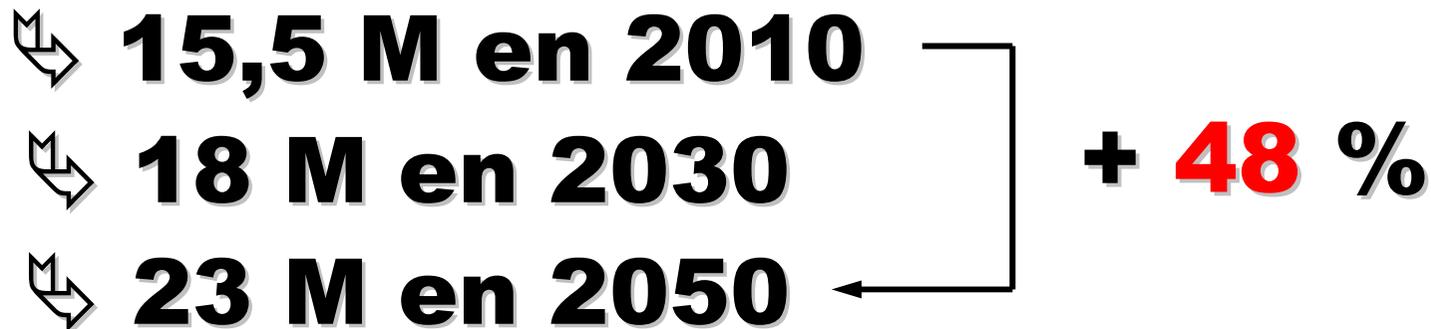
**systemique ?**

# **POURQUOI REFORMER LES RETRAITES ?**

**Le système des retraites est  
confronté à d'importantes  
évolutions démographiques  
qui accroissent  
les besoins de financement**

# Evolution démographique

- Le **nombre de retraités** augmente et va très fortement **augmenter** dans les prochaines décennies :



- Le **nombre d'actifs** va quasiment **stagner** d'ici à 2050 (25,3 à 26 M)

# Trois raisons à la croissance du nombre de retraités...

① **Allongement de l'espérance de vie à 60 ans**

② **Arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby boom***

③ **Arrivée à l'âge de la retraite des femmes ayant travaillé**

# Deux raisons à la stagnation de la population active

potentielle

① Taux de **fécondité** insuffisant pour renouveler les générations

② Maintien de l'**immigration** à un niveau relativement bas

**Mais le niveau de sous emploi est particulièrement élevé !**

# Rapport démographique

Retraités ↗

Actifs →



**dégradation**  
très importante du **rapport**  
**démographique**

1,7 actifs pour 1 retraité actuellement

1,5 actifs pour 1 retraité en 2020

1,2 actifs pour 1 retraité en 2050



**Déséquilibre financier**

# Que faire ?

**Recul de  
l'âge de  
départ**

**Baisse  
des  
pensions**

**déséquilibre  
financier**

**Augmentation des cotisations**

# Les objectifs du Medef

**Pas de financement  
supplémentaire**

**Baisse  
des  
droits**

**Systeme  
plus  
contributif**

**Large place  
à la  
capitalisation**

**Aller vers un système à 3 piliers**

# Un système à 3 piliers

**1<sup>er</sup> pilier obligatoire : les régimes actuels (base + complémentaire)**  
⇒ **retraite la plus basse possible**

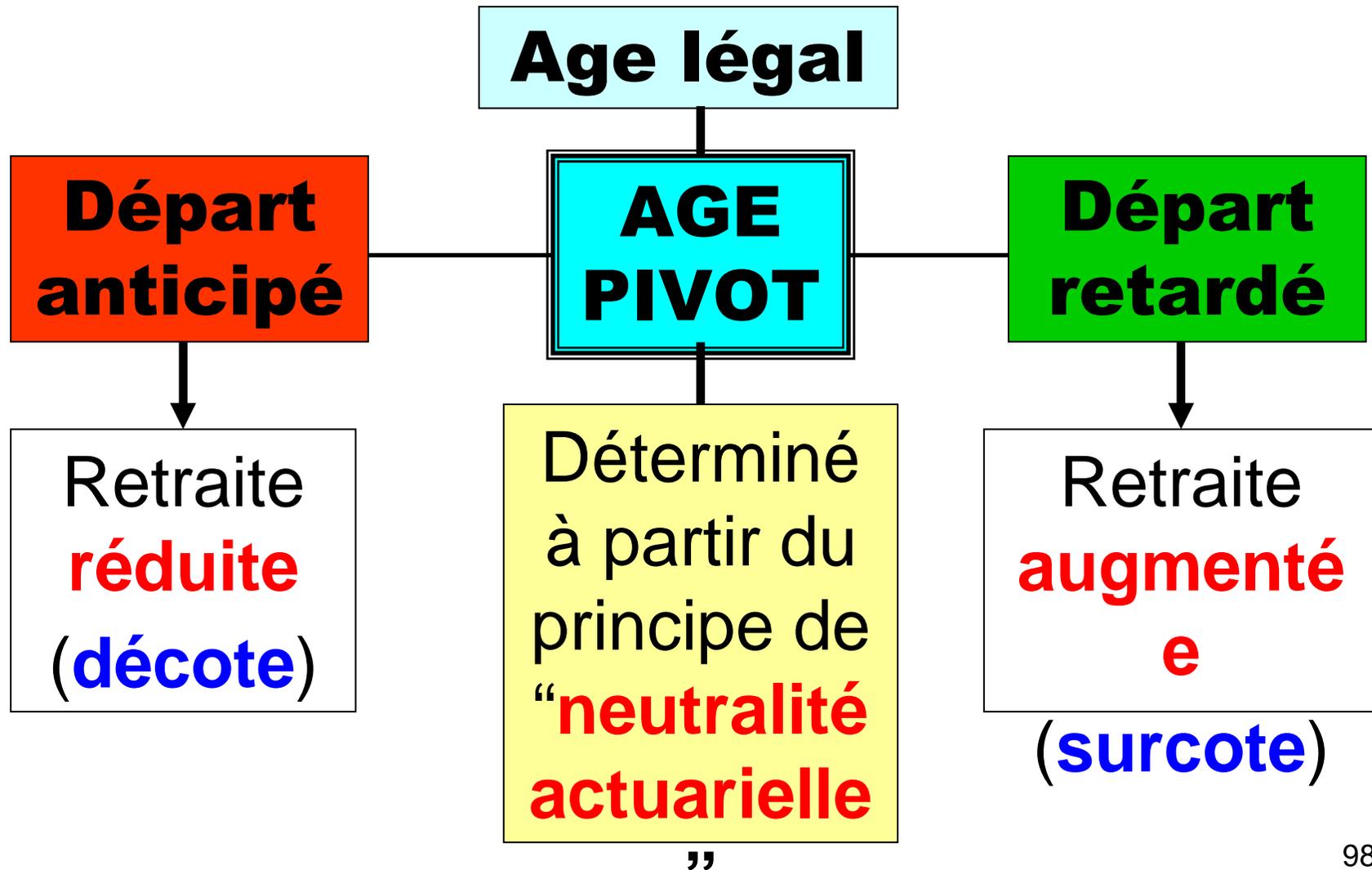
**2<sup>ème</sup> pilier facultatif : fondé sur une épargne retraite individuelle ou collective (capitalisation)**

**3<sup>ème</sup> pilier facultatif : développer le cumul emploi - retraite**

# Le Medef veut :

- ⇒ transformer les régimes de base en régime **à points**
- ⇒ **fusionner** les régimes de base et les régimes complémentaires
- ⇒ reculer les **bornes d'âge** (60 et 65 ans) pour pouvoir les “effacer”
- ⇒ instituer une “**retraite à la carte**” basée sur la **neutralité actuarielle**
- ⇒ développer la **capitalisation** au travers des **fonds de pension**

# La retraite à la carte (Medef)



# Neutralité actuarielle

Principe **assurantiel** fondé sur **l'espérance de vie** pour déterminer une prestation en fonction de **l'âge** du début du versement



cet **âge** (pivot) doit permettre obligatoirement **d'équilibrer** **prestations** et **contributions**

# Le choix des gouvernements



**Tenter  
de faire face aux  
évolutions démographiques  
sans accroître les cotisations  
patronales  
(exigence du Medef)**

# Réformes déjà engagées

## Les réformes engagées depuis 1993 ont consisté à :

- allonger la **durée de calcul du SAM** et à réactualiser les salaires sur les prix (RG)
- allonger la **durée d'assurance** pour le calcul du taux et du prorata (tous rég.)
- indexer les pensions **sur les prix** (tous rég.) financer les **prestations non contributives** hors des régimes de retraite

# Réformes déjà engagées

La modification des **paramètres** d'attribution des pensions à pour objectif :

- ⇒ de pousser les actifs à **reculer leur âge de départ** pour avoir un même taux de remplacement
- ⇒ de **baisser les pensions** dans le cas contraire

Ces réformes n'ont pas réglé la situation de **déficit** financier !

# Réformes déjà engagées

Elles n'ont quasiment pas modifié la **structure** du système de retraite

Cependant, de réformes en réformes, le système **change de conception !**

Nous passons progressivement d'un système à "**prestations définies**" à un système à "**cotisations définies**"

# LA SITUATION EN 2010

**La **crise** aggrave  
considérablement la situation  
financière du système de retraite !**

Le **déficit** du système de retraite qui  
était de **2,2 Mds€** en **2006**, est passé à  
**10,9 Mds€** en **2008** et pourrait  
atteindre **30 Mds€** en **2010** (**1,7** point  
de PIB) et de **40 à 50 Mds€** en **2020** !

(Source : 8<sup>ème</sup> rapport du COR)

# La réforme de 2010

(document d'orientation du 16-05-

10)  
En introduction, le gouvernement fait du **catastrophisme**....

- sur la progression de l'espérance de vie sur le rapport actifs / retraités

- sur le montant du déficit en 2030 et 2050 sur l'effort laissé à la charge des générations futures si nous ne faisons

**rien!** Avant de mettre en avant les réformes de 2003 à 2008 qui ont *“permis d'accomplir une part significative du chemin”* !

# Document d'orientation

La réforme 2010 c'est **“une réforme de société”** avec un objectif essentiel :

“apporter une réponse durable aux difficultés financières de nos régimes de retraite”... sans accroître les

- **cotisations !** En imposant de nouvelles régressions aux salariés actifs et retraités
- En poursuivant les réformes paramétriques engagées,
- En préparant une réforme du système de retraite...

# Document d'orientation

## Un document en 4 parties...

I - Restaurer la confiance dans le système français de retraite

II - Répondre à la véritable cause du déséquilibre de nos régimes de retraite : **la démographie**

III - Renforcer **l'équité** et la solidarité de nos régimes de retraite

IV - Assurer le succès de la réforme dans la durée

**et 14 “engagements” !**

# Document d'orientation

**Engagement n°1** : sauvegarder le système de retraite par répartition

Un engagement qu'absolument rien ne vient étayer... bien au contraire !!!

*“Le gouvernement proposera des mesures permettant... de compléter leurs pensions de retraite en recourant à des dispositifs d'épargne-retraite...”*

L'affaiblissement des pensions **ouvre un boulevard à la capitalisation** et met en cause les régimes par répartition !

# Document d'orientation

**Engagement n°2** : assurer le retour à l'équilibre de nos régimes de retraite...

Un engagement :

- pour l'horizon... 2020 ou 2030 !
- **reposant uniquement sur la modification des règles !**

***“Le gouvernement n'écarte pas pour le long terme la piste d'une réforme systémique du mode de calcul des droits (régimes par points ou en comptes notionnels)...”***

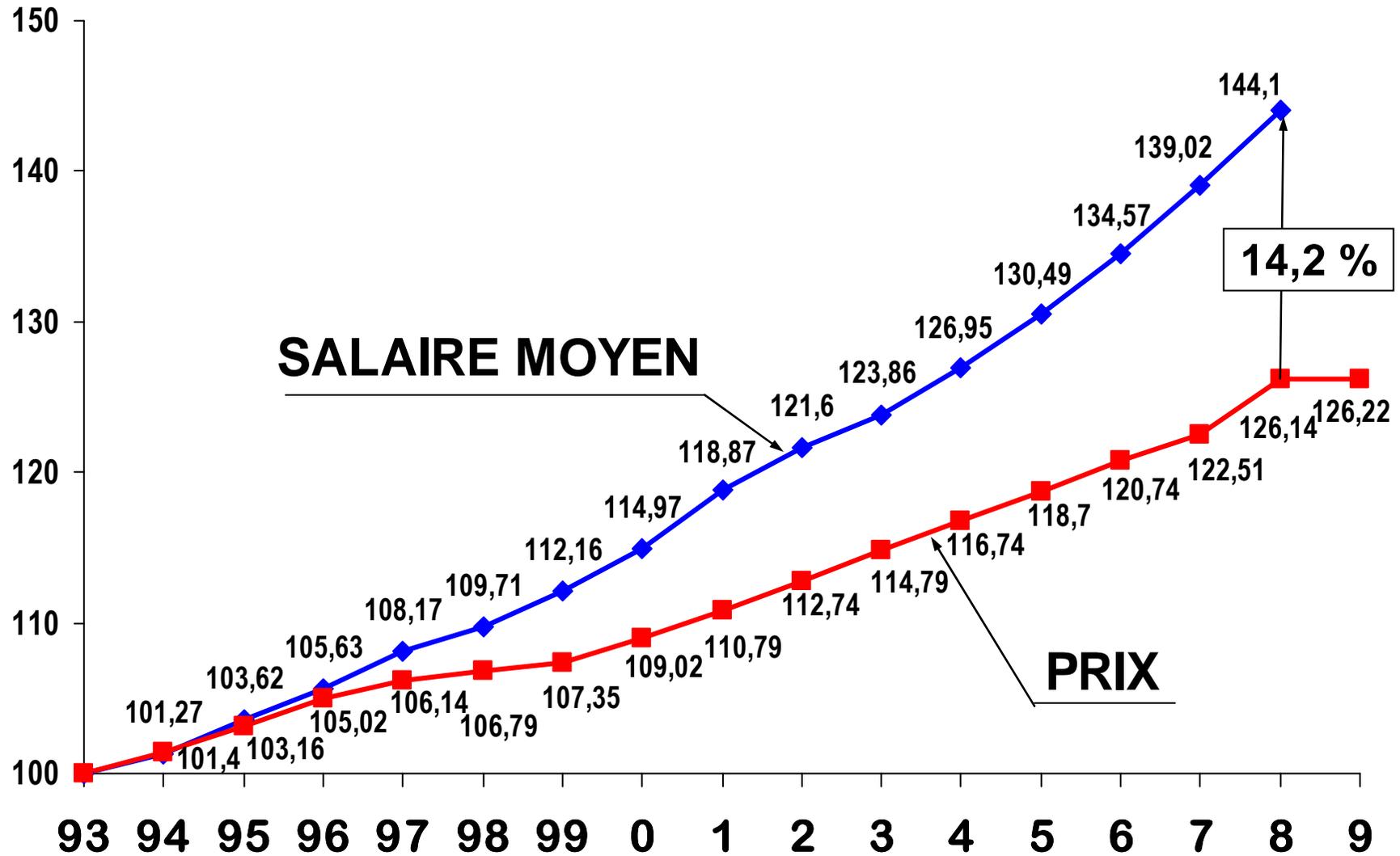
# Document d'orientation

Engagement n°3 : ne pas réduire les déficits en baissant les pensions des retraités d'aujourd'hui

Engagement de poursuivre l'indexation des pensions sur... les prix INSEE !

Au-delà de la question liée au contenu de l'indice des prix, le gouvernement veut maintenir un mécanisme de **dévalorisation des pensions** par rapport aux salaires : **c'est l'appauvrissement des retraités au fur et à mesure de leur vieillissement !**

# PENSIONS / SALAIRE MOYEN



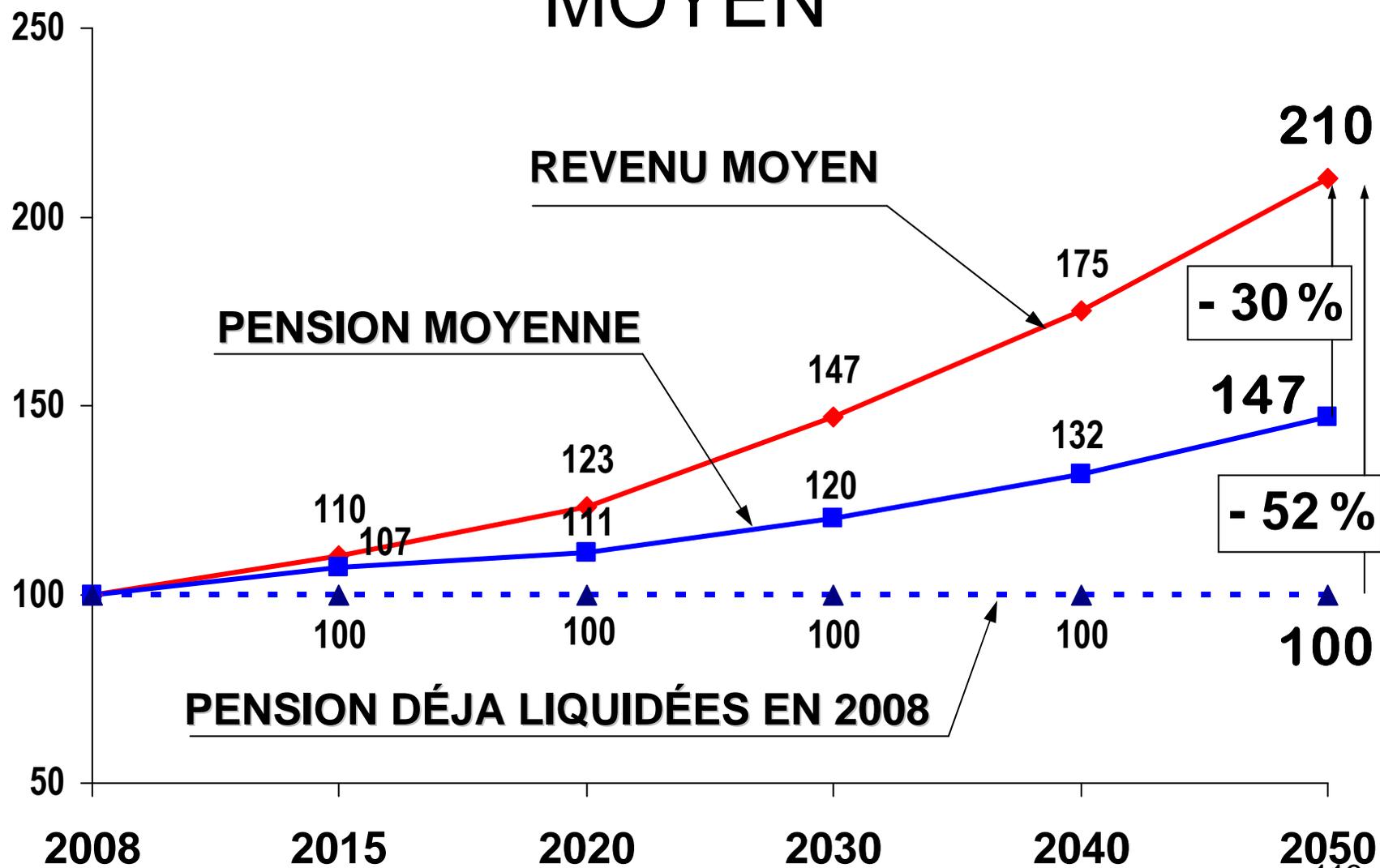
# Document d'orientation

Engagement n°4 : ne pas réduire les déficits en baissant les pensions des retraités de demain

L'engagement repose sur une **augmentation des salaires** au cours de l'activité capable d'éviter une **baisse moyenne des retraites** engendrée par les réformes paramétriques.

Mais comme l'indique le COR, le **décrochage retraite moyenne / salaire moyen** serait de l'ordre de **30 %** d'ici à 2050 !

# PENSION MOYENNE / REVENU MOYEN



# Document d'orientation

Engagement n°5 : améliorer la compréhension et l'information...

Cet engagement qui *“permet de faire des choix”* ... est déjà programmé !

Un *“point d'étape retraite”* à **45 ans** : **pour quelle finalité** ?

*“Le gouvernement proposera des évolutions de nature à simplifier la situation des **polypensionnés**”* : **dans quel sens** ?

# Document d'orientation

II - Répondre à la véritable cause du déséquilibre de nos régimes de retraite : **la démographie**

Pour le gouvernement, “le déséquilibre de nos régimes **ne résulte pas de la crise...** ses **causes sont démographiques**”.

Pour le gouvernement, “il est **illusoire de prétendre fonder la préservation des régimes par répartition uniquement sur le retour de la croissance et du plein emploi...**”.

# Document d'orientation

**Engagement n°6** : écarter toute solution qui baisserait le niveau de vie des Français ou augmenterait le chômage

Le gouvernement met en avant *“l’un des niveaux les plus élevés du monde”* des **prélèvements obligatoires**... pour **écarter toute hausse des cotisations**... qui *“ne pourrait qu’être profondément nuisible à l’emploi et à la croissance”* et qui **réduirait le “niveau de vie des ménages”**

**Le Medef a été entendu !**

# Document d'orientation

Le gouvernement rejette “le **remplacement** de l'assiette des revenus du travail par une **cotisation portant sur la valeur ajoutée** (qui) pénaliserait l'investissement et la compétitivité, notamment dans l'industrie.”

Même si telle n'est pas la proposition de la CGT, par ce rejet le gouvernement **écartera ainsi toute modification des cotisations patronales liée au rapport valeur ajoutée / masse salariale !**

**Le Medef a été entendu !**

# Document d'orientation

En **rejetant tout financement supplémentaire**, le gouvernement sait que, à moins de reculs sociaux “à la grecque”, il ne résoudra pas le déséquilibre financier des retraites...

Les études du COR simulant des **prolongations** de la **durée et de l'âge de départ**, on **ne règle pas** les déséquilibres financiers.

Un financement supplémentaire important est **absolument incontournable** sous peine de connaître la **baisse drastique des retraites**... et la **montée** de la **capitalisation**

!

# Document d'orientation

Engagement n°7 : répondre à un déséquilibre démographique par des solutions démographiques

Après avoir écarté tout financement supplémentaire, le gouvernement veut **limiter** le débat à une **réponse démographique**...

Il “jouera sur les leviers permettant **d'accroître le nombre de cotisants** par rapport au nombre de retraités. Ceci suppose **d'augmenter la durée d'activité**... par rapport au temps passé à la retraite.”

# Document d'orientation

Pour le gouvernement “**seule cette solution démographique** permet de répondre à la cause profonde du déséquilibre financier”

Le gouvernement veut impérativement éviter tout débat sur le **partage des richesses créées** par le travail, partage entre emploi, salaires et profits !

**Medef et actionnaires ont été entendus !**

# Document d'orientation

A cet effet, le gouvernement propose :

- l'augmentation de la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein

Il s'agit de poursuivre ce qui a été engagé par les réformes précédentes, notamment en 2003 avec la **règle pérenne de partage des gains d'espérance de vie** entre durée de retraite et durée de vie

Il s'agit "*d'obtenir que les Français travaillent plus longtemps*" en **reculant leur âge effectif de départ** en retraite!

# Document d'orientation

Le gouvernement reconnaît que **l'âge moyen d'entrée dans un emploi stable** va continuer à **augmenter** : **“la durée d'assurance moyenne validée à 30 ans a diminué de 11 trimestres”** entre ceux nés en 1950 et ceux nés en 1974 !  
Pourtant, aucun engagement n'est pris pour corriger cette situation, bien au contraire !



En maintenant les “seniors” plus longtemps en activité, **les jeunes vont rester plus longtemps au chômage** !

# Document d'orientation

- l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à retraite

Pour le gouvernement, *“l'augmentation de l'âge légal est susceptible d'avoir un **impact plus rapide sur l'allongement effectif de la vie active** que l'allongement de la durée de cotisation”*

Ceux qui ont commencé à **travailler jeunes** seront pénalisés, tout comme ceux qui sont **sans emploi avant 60 ans** (1 salarié sur 2 !)

# Document d'orientation

Mais comme ce recul est “susceptible de pénaliser les **demandeurs d'emploi les plus âgés**”, le gouvernement envisage “un **dispositif spécifique**” pour prendre mieux en compte le chômage non indemnisé...

- le renforcement des incitations à liquider sa pension de retraite au-delà de l'âge de 60 ans

Le gouvernement **écarter** l'idée d'une “**super-décote**”...

# Document d'orientation

Engagement n°8 : changer les règles de manière très progressive

Engagement sur un principe **déjà acté** par la réforme de 2003 ! Ce principe veut que l'application de certaines mesures se fasse **en fonction de l'année de naissance** et non de celle de cessation d'activité...

Cet engagement confirme que "*l'augmentation de la durée d'activité se fera...*" et donc que les **décisions sont prises** !

# Document d'orientation

Engagement n°9 : tenir compte de ceux qui ont eu une vie professionnelle plus difficile :

- les carrières longues :

Le gouvernement veut **prolonger le dispositif actuel**... mais “*étudiera... les **ajustements nécessaires**, compte tenu de l’allongement de la durée d’activité*”

Ce dispositif est déjà **en perte de vitesse** avec les 41 ans en 2012... Nul doute qu’il deviendra **très marginal** à l’avenir !

# Document d'orientation

- la prise en compte de la pénibilité :

Le gouvernement qui veut s'appuyer sur **“la définition des facteurs de pénibilité”** et sur **“un suivi personnalisé de la carrière... et non sur la définition à priori de catégories professionnelles”**, proposera des **règles spécifiques** :

- pour **reconnaître la pénibilité**

- pour **“améliorer la prévention... en incitant les employeurs à réduire l'exposition à des travaux pénibles”**.

# Document d'orientation

Ainsi, en matière de **pénibilité**, le gouvernement **prend en compte les conditions voulues par le Medef**, c'est-à-dire de manière individualisée, en dehors des métiers et des fonctions, et probablement avec une approche médicale...

**Nous sommes loin des propositions formulées par la CGT !**

# Document d'orientation

**Engagement n°10** : mettre fin à la spécificité française en matière d'emploi des seniors

- **Un constat** : notre pays “souffre d'un **taux d'emploi** des salariés âgés de 55 à 64 ans beaucoup **trop bas** (37,9 %), en retrait de 9 points par rapport à la moyenne de l'UE 15”
- **Une affirmation** : “l'augmentation de la durée de cotisation (et) de l'âge de la retraite, **améliorera nécessairement le taux d'emploi** des seniors”

# Document d'orientation

- Des promesses : modifier l'organisation du travail, adapter les conditions de travail, repenser les déroulements de carrière...

Le gouvernement reprend l'argumentation du Medef sur report de l'âge = report de la cessation d'activité... alors que le taux d'emploi dans les entreprises baisse à partir de 47 – 48 ans

La France ne parvient pas à satisfaire ses engagements européens !

# Document d'orientation

III – Renforcer l'équité et la solidarité de nos régimes de retraite

**Engagement n°11** : adapter les mécanismes de solidarité des régimes de retraite à la réalité des besoins sociaux

Le gouvernement entend **simplifier les règles de validation des périodes assimilées**, en particulier pour le chômage

Il faut dire que la situation est explosive !

# Document d'orientation

Engagement n°12 : augmenter les ressources destinées aux mécanismes de solidarité par un effort financier supplémentaire de certains revenus

Au nom de “***l'équité de l'effort demandé***”, le gouvernement veut “*la mise en place une **contribution supplémentaire de solidarité sur les hauts revenus et les revenus du capital**, (non soumise au bouclier fiscal) dont le montant serait affecté au fonds de solidarité vieillesse (FSV)*”.

# Document d'orientation

Cet engagement de **contribution sur les hauts revenus et les revenus du capital** est particulièrement **vague**...

Ne viserait-il pas :

- à **faire passer la pilule** de l'allongement de la durée d'assurance et le recul de l'âge légal de la retraite ?
- à **éviter le débat sur le financement** des retraites et sur le maintien du bouclier fiscal ?

# Document d'orientation

Ne vise-t-il à faire oublier que c'est le gouvernement actuel qui a saccagé le financement du FSV (dont une large part vient de la CSG Balladur) en **réduisant la part affectée aux retraites** ?

On peut aussi s'interroger s'il ne s'agit pas d'une **nouvelle étape de fiscalisation** de la retraite via le financement des éléments dits "**non contributifs**" afin d'aller vers un système **plus contributif**...

# Document d'orientation

**Engagement n°13** : poursuivre la convergence entre les régimes de retraite du public et du privé

*“Conformément au **principe d'équité**... les mesures destinées à augmenter la durée d'activité **s'appliqueront à l'ensemble des salariés, du public comme privé**”*

Et oui, **les cheminots sont concernés...**  
même si la direction SNCF (*Temps réel*  
n°44) tente de faire croire le contraire !

# Document d'orientation

Mais, toujours au nom de **l'équité**, pour le gouvernement *“il est cependant nécessaire d'aller plus loin dans la constitution du socle commun...”*

Le gouvernement prépare-t-il une **“simplification”** du système de retraite pour passer au **régime unique** ?

**En vue d'une réforme systémique à plus long terme?**

# Document d'orientation

“Le gouvernement a ouvert une **concertation spécifique** avec les organisations syndicales de la **Fonction publique...**” car les règles spécifiques “**ne sauraient cependant être considérées comme intangibles.**”

De quelles règles s'agit-il ?

- De celle des **6 mois** servant à déterminer le salaire de référence de calcul de la pension ?
- Des **départs anticipés** avec 3 enfants ?
- Des **majorations enfants** au sus des 10 % ?
- Des conditions de **réversion** ?

# Document d'orientation

La réforme des régimes spéciaux de 2007/2008 a consisté à **les rapprocher** (à défaut de pouvoir les aligner totalement !) du régime de la Fonction publique...

Selon les articles 12 et 13 du Règlement des retraites de la SNCF, la **durée des annuités liquidables** et la **durée d'assurance** pour le taux et la décote **évoluent comme celles exigées pour les fonctionnaires de l'Etat**

Et pour **l'âge de la retraite** des cheminots qu'en sera-t-il ?

# Document d'orientation

*“En ce qui concerne les **régimes spéciaux**, ces évolutions **s'appliqueront** dans le respect du calendrier de mise en œuvre de la réforme de 2007”*

Cela signifie que le **calendrier progressif** de 2007... **sera allongé** !

Pas de concertation ouverte à la SNCF !

Alors, le gouvernement veut-il procéder **unilatéralement par simples décrets** ?

# Document d'orientation

IV - Assurer le succès de la réforme dans la durée

**Engagement n°14** : assurer une gouvernance d'ensemble des régimes de retraite fondée sur des rencontres périodiques avec les partenaires sociaux

Le COR “*serait pleinement associé à ses rendez-vous...*”

Des rencontres pourquoi faire ?

# Document d'orientation

Selon le gouvernement, ces **rencontres** permettraient de faire un point sur :

- ***la couverture des “engagements futurs”*** : s’agit-il de l’équilibre financier ou d’une “répartition provisionnée” ?
- ***le maintien d’un taux de remplacement satisfaisant*** : mais aucun engagement n’est pris sur le niveau de ce taux qui ne peut que régresser !
- ***l’amélioration du taux d’emploi des seniors*** : pour tenir un engagement européen !

# Document d'orientation

Ces **rencontres périodiques** visent-elles :

- simplement à faire croire à l'opinion publique qu'il y a **dialogue social** ?
- ou à **impliquer les OS** dans la **mise en œuvre de la régression sociale** en matière de retraites ?

**Nous sommes très loin  
de la “**maison commune**”  
proposée par la CGT !**

## 4<sup>ème</sup> partie

# PROPOSITIONS DE LA CGT

# 1946 - 2009 : CHANGEMENT DE NATURE DE LA RETRAITE

**A l'origine** : il s'agissait de couvrir  
le "risque" **vieillesse**

Revenu de **subsistance** pour les salariés  
qui vivaient **au-delà de 60 ans** tout en  
étant dans **l'incapacité de travailler**

**L'espérance de vie moyenne était de 60**

**Notion d'assurance**

# Changement de nature

**Aujourd'hui : notre espérance de vie moyenne est proche des 80 ans...**

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

**Notion de **droit**... à garantir !**

# Les objectifs de la CGT

**Consolider le contrat entre les générations et garantir les droits à la retraite**

↪ **pour rétablir la confiance des jeunes générations**

**Rejeter la capitalisation solution illusoire, inéquitable et dangereuse**

# Revendications de la CGT

**Un socle commun de garanties applicables à tous les régimes avec :**

① **un âge d'ouverture du droit à retraite qui doit rester 60 ans (avec possibilité d'anticipation)**

② **un taux de remplacement qui soit de 75 % minimum pour une carrière complète**

# **① Garantir le droit à la retraite à 60 ans**

**Pour la CGT  
cela nécessite d'être  
en mesure d'avoir une  
carrière complète  
à 60 ans**

**Donc SANS décote à 60 ans !**

# Une carrière complète à 60 ans par :

- **l'intégration**, entre 18 et 60 ans, de toutes les **périodes d'études, de formation, d'apprentissage ou d'inactivité forcée** (recherche d'un 1<sup>er</sup> emploi, chômage...)
- **la validation et la reconquête des droits familiaux** dans le privé comme dans public

# Départs anticipés (Av 60 ans)

⇒ 7 ans d'écart entre ouvriers et cadres sup

## ↳ Départs **anticipés** pour salariés :

- ayant été exposés aux conditions de travail **pénibles**, **insalubres** ou **à risques**, afin de tendre à l'égalité d'espérance de vie en retraite ;
- soumis aux emplois **astreignants** (ceux soumis aux contraintes du service public)

**Nécessité de bonifications**

## ② Montant de la retraite

Le système  
doit garantir un **taux de  
remplacement net** à 60 ans  
d'au moins **75 %** pour une  
carrière complète

Et avec au **minimum** le SMIC

# Le salaire à retenir

**Il doit inclure l'ensemble de la rémunération** (primes, intéressement... mais aussi celle des périodes d'arrêts de travail maladie, maternité, AT)

- **Calcul RG : revenir aux 10 meilleures années** avec une réactualisation sur le **salaire moyen**
- **Calcul R Spx : 75 % de la rémunération de fin de carrière**

# Garantir le pouvoir d'achat des retraités

- Revenir à une indexation des pensions **sur les salaires**

(Seul moyen pour éviter un décrochage du niveau de vie des retraités)

- Porter la pension de **réversion** à **75 % sans condition d'âge, de ressources et de vie maritale**

**Pour satisfaire ces  
revendications : un  
financement garantissant  
l'avenir**

**① Répondre au défi démographique**

**② Mettre l'emploi en priorité**

**③ Réformer le financement de la  
protection sociale**

# ① Répondre au double défi démographique

(Papy-boom + allongement de la durée de vie)

POPULATION	2005 (en millions)	2050 (en millions)
<b>0 à 19 ans</b>	<b>15 (25 %)</b>	<b>15 (21 %)</b>
<b>20 à 59 ans</b>	<b>32 (54 %)</b>	<b>33 (47 %)</b>
<b>60 ans et +</b>	<b>12 (20 %)</b>	<b>22 (31 %)</b>

**Un besoin objectif de financement supplémentaire**

# Donc, à plus de retraités, plus de financement

De 1947 à 1990, le **niveau des cotisations** a **progressé** régulièrement

↳ Chaque génération **cotisant plus**, mais avec en même temps une **amélioration des droits**

**Retraites : en 1959 ⇨ 5,4 % du PIB**  
**en 2010 ⇨ 12,5 % du PIB**

Le défi de la démographie **est supportable**, mais il faut décider de consacrer à la retraite une **part supplémentaire** de PIB

## ② **Mettre l'emploi en priorité**

C'est avant tout le **poids du chômage** qui est à la **source des difficultés** de financement de la protection sociale

Dans la **population "active"**, plus de **5 millions de personnes** sont en réalité **en inactivité** ou en grande précarité !

↪ **Leur emploi financerait la moitié des besoins de la retraite...**

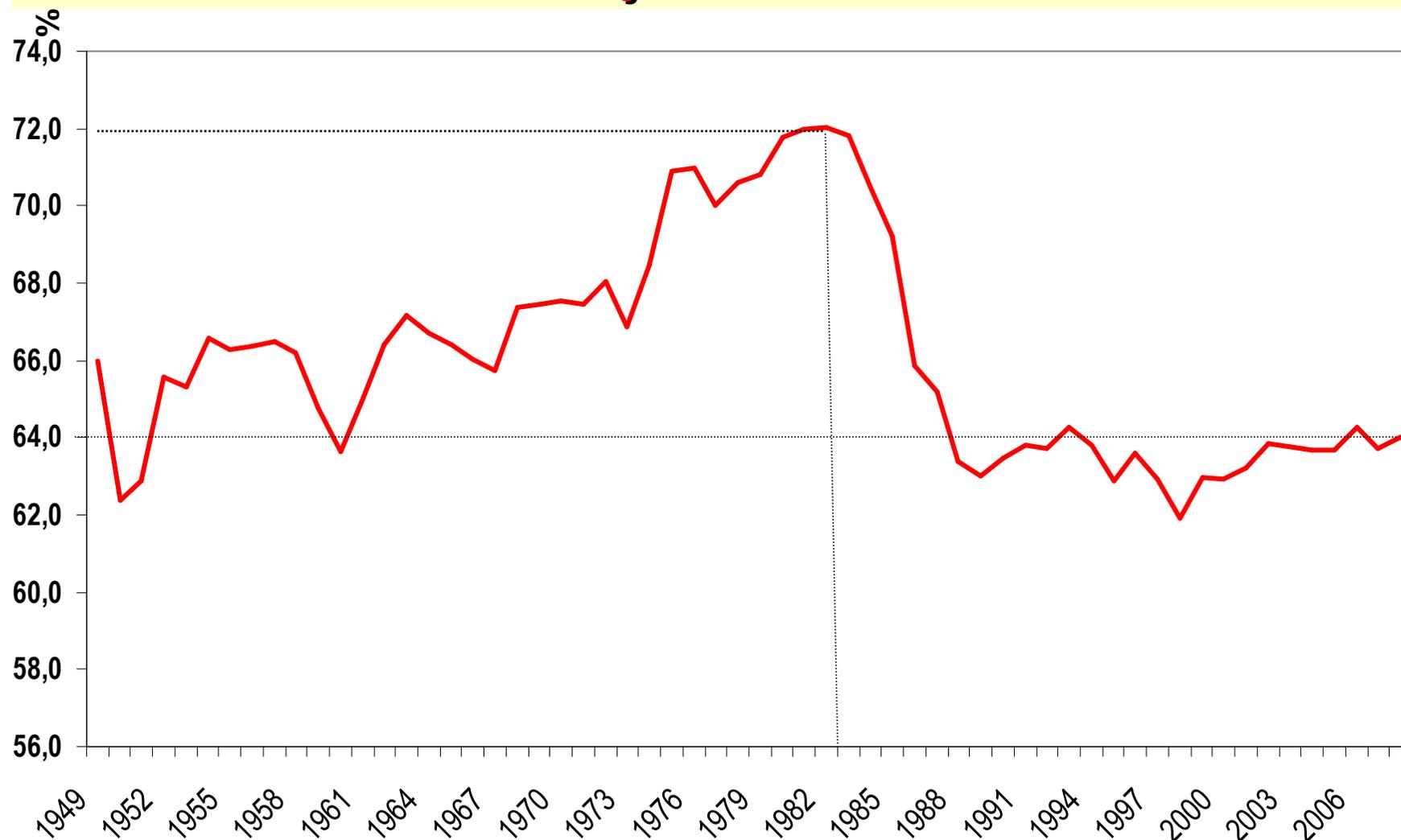
### **③ Réformer assiette et taux de cotisation**

**Le financement des retraites repose sur les salaires... Depuis des années :**

- le **chômage** et la **précarité**,
- les **bas salaires** et le **sous-paiement des qualifications**,
- le développement du **salaire aléatoire**
- les **exonérations** de cotisations,

**dégradent le financement de la protection sociale**

# L'évolution de la part des salaires dans la valeur ajoutée le montre



# Propositions CGT pour financer la retraite

Elles reposent sur 3 principes :

- ① La **cotisation** doit rester le fondement de notre système : la CGT est opposée à une **fiscalisation** via la CSG ou la TVA sociale

# Propositions CGT (suite)

- ② **L'assiette** doit intégrer tous les éléments qui y échappent :
- les éléments formant une **rému-nération aléatoire** (intéressement, participation, stock-options etc...)
  - les **primes et indemnités** dans les régimes spéciaux

# Propositions CGT (suite)

- ③ **La cotisation employeur doit être réformée pour ne pas inciter le patronat à des réductions d'emplois et de salaires :**

↳ **taux modulés selon le ratio :**  
**masse salariale / valeur ajoutée**

**Instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises**

# Part de la rémunération dans la valeur ajoutée selon le secteur (en%)

SECTEURS	<i>Part de la masse salariale dans la VA</i>	<i>Poids du secteur dans la VA totale des SNF</i>	<i>Poids dans la masse salariale des SNF</i>
Agricole	69	1	1
Industrie	62	35	33
Construction	81	7	8
Commerce	63	18	17
Transport	70	8	8
Activ immobilières	31	4	2
Serv aux entreprises	78	20	23
Serv aux particuliers	72	7	8

Champs et source : sociétés non financières (SNF), fichier BRN-RSI 2006)

# Propositions CGT (suite)

**Toutes ces mesures, combinées à une augmentation des cotisations patronales (et salariales si nécessaire) permettraient de dégager les 6 points de PIB nécessaires à la mise en œuvre de nos propositions revendicatives**

**C'est possible !**

**C'est possible, en modifiant la répartition de la valeur ajoutée afin d'augmenter la part des richesses revenant aux salariés**

**Donner la priorité à la rémunération du travail et non à celle du capital : un choix de société !**

# C'est possible !

C'est possible grâce aux **gains**  
de **productivité** !

*“On oublie toujours, quand on raisonne sur l'avenir des retraites, que **le PIB progresse d'environ 1,6 % par an, en volume, et donc qu'il double, à monnaie constante, en 40 ans...**”*

Bernard Friot (Professeur d'économie à l'université de Paris X)

# C'est possible !

Prenons un exemple schématique :

- Si aujourd'hui **10 actifs** produisent **un gâteau de 100** et qu'ils ont à charge **4 retraités**, ce sont **14 personnes** qui se partagent le gâteau de 100, **la part de chacun est donc de 7,14**
- Si dans 40 ans (en 2050) **10 actifs** produisent **un gâteau de 200** et qu'ils ont à charge **8 retraités**, ce sont **18 personnes** qui se partagent le gâteau de 200, **la part de chacun**

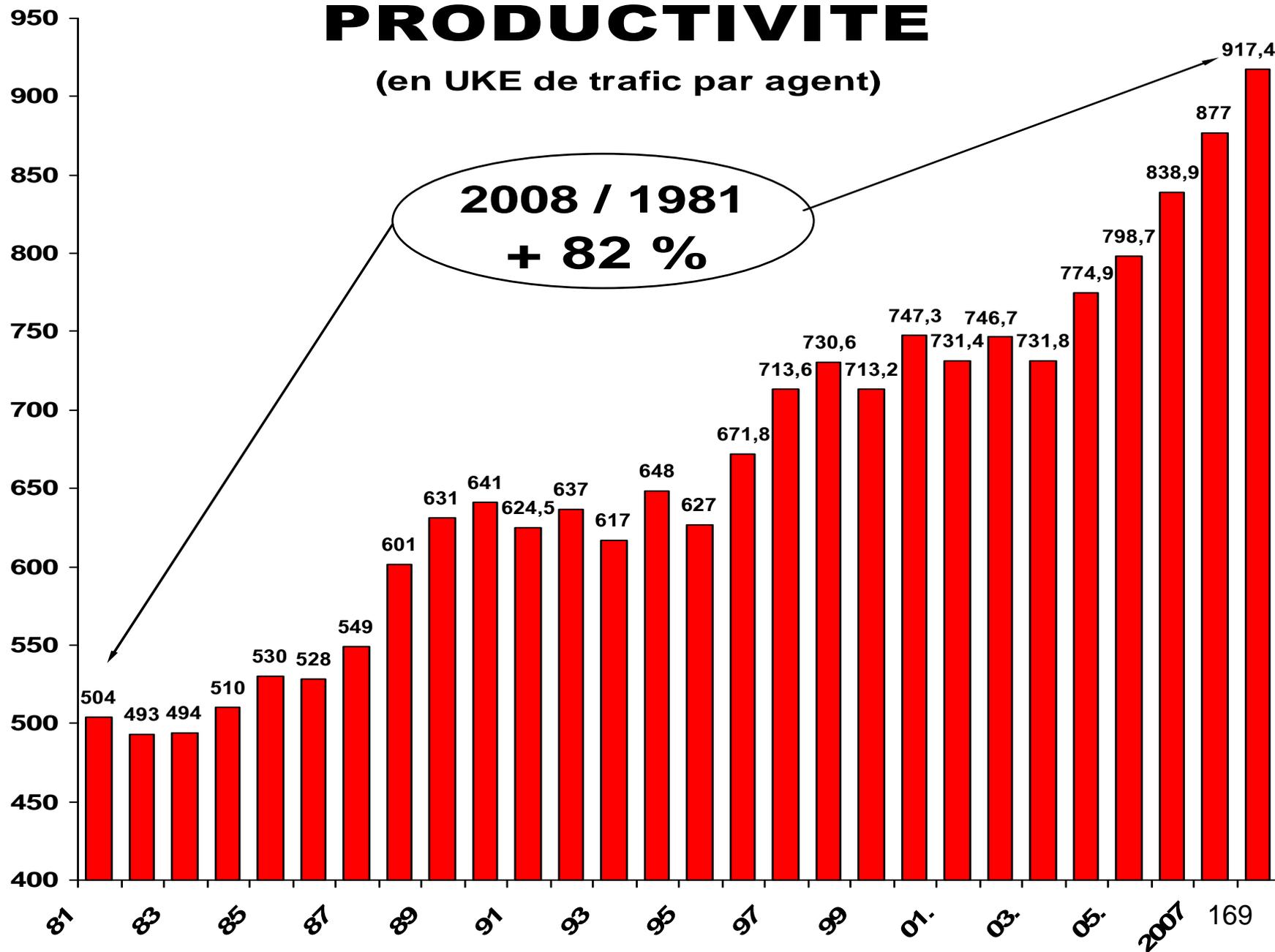
Il est donc possible d'augmenter les  
salaires  
et les retraites !

# Même à la SNCF, les moyens existent !

- de 1981 à 2008, la **masse salariale réelle a baissé** de plus de **16,8 %**
- de 1981 à 2008, la **productivité a augmenté** de plus de **82 %**
- en 2007-2008 la SNCF a **versé à l'Etat un dividende**, alors qu'elle éponge la dette de l'Etat à RFF via les **péages...**

# PRODUCTIVITE

(en UKE de trafic par agent)



# POUR UNE “MAISON COMMUNE” DES REGIMES DE RETRAITES

La “**maison commune**” des régimes de retraite est un **instrument de coordination** pour **solidariser** les régimes et les salariés face aux **campagnes de division** public / privé, jeunes / seniors ou actifs / retraités

**Ce n'est pas un régime unique !**

# Une “maison commune” pour :

- Assurer un vrai **droit** à retraite pour tous les salariés et une **pension sûre** aux retraités
- Faire appliquer le **socle commun**
- Programmer le **financement** de la répartition
- Conforter la **solidarité** intergénérationnelle
- Résoudre la question des **pluripensionnés**
- Garantir le principe de **prestations définies**
- Garantir l'existence et la **pérennité** des régimes
- Gérer la solidarité de façon **transparente**

# Une “maison commune” pour :

- Donner une définition de la **carrière complète** dans le cadre de référence communes
- Introduire la prise en compte de la **pénibilité** dans l'ensemble des régimes
- Fixer des objectifs communs pour les **droits familiaux et conjugaux**
- Suivre **l'équilibre financier** des différents régimes
- Gérer la **compensation inter régimes** dans la clarté et la justice

# En conclusions...

**L'évolution démographique et la situation financière des régimes rendent nécessaire une réforme de notre système de retraite.**

**Cette réforme qui doit résorber les inégalités et assurer l'avenir des régimes passe impérativement par une réforme du financement.**

# Conclusions

**Les réformes de ces dernières années ont montré que la méconnaissance des enjeux, des mécanismes et des propositions CGT avait permis :**

- **au gouvernement d'opposer les catégories de salariés**
- **à des organisations d'utiliser la division et/ou la démagogie**

# Conclusions

**Le thème de l'équité a été au cœur de la bataille : le Medef et le gouvernement l'ont utilisé contre les régimes spéciaux**

**Pour la CGT "équité n'est pas uniformité" : il faut tenir compte de l'histoire, des acquis et des contraintes particulières**

# Conclusions

**La **division des salariés** a permis au pouvoir **d'imposer** les réformes Balladur, Fillon, Sarkozy :**

- **en 1993 : pas de mobilisation du privé comme du public...**
- **en 2003 : faible convergence entre les salariés du public et du privé, seulement 1/3 de nos forces CGT dans l'action !**

# Conclusions

- en 2003 : le pouvoir a réussi la **division du front syndical**
- en 2007 : l'opinion publique et beaucoup de salariés du privé ont **approuvé** la réforme des **régimes spéciaux** (équité !)
- en 2008 : **division syndicale** et **faible mobilisation...**

# Conclusions

La **lutte** contre les projets que veulent imposer **pouvoir** et **Medef** est difficile !

Elle est difficile car ils ont déjà mis en route leurs puissants **relais médiatiques** !

Elle est d'autant plus difficile que leurs projets sont **à l'opposé des propositions de la CGT** !

# Conclusions

Elle est difficile aussi parce que que certains, **dans le mouvement syndical** mais aussi “à gauche”, se sont prononcés pour des **régimes à points ou à comptes notionnels**, ou pour un **recul de l’âge légal de la retraite !**

D’autres, par **calculs électoraux**, restent campés sur des **slogans** tels que “**retour aux 37,5 ans**” !

# Conclusions

En **2010**, pour stopper Sarkozy, nous devons **gagner l'unité d'action** des salariés du public et du privé, des jeunes et des seniors, des actifs et des retraités autour des **objectifs solidaires** avancés par la CGT

