

## Le système à points : injuste et inégalitaire

*Le candidat Macron avait promis de supprimer tous les régimes de retraite, de les remplacer par un seul régime, dit à points, commun et universel pour tout le monde sans exception, qui respecterait le principe « un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé ». Le Conseil des Ministres a nommé Jean-Paul Delevoye Haut-Commissaire à la réforme des retraites, pour faire des propositions en juin 2019 au gouvernement qui présentera un projet de loi avant la fin de l'année.*

### Le système actuel à prestations définies

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

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

**Néanmoins les règles ont changé en cours de route**, de nombreuses remises en causes liées aux réformes de 1993, 2003, 2008, 2010... ont considérablement affecté ce qui permettait à chacun-e de calculer à l'avance sa retraite et de savoir à quoi il ou elle aurait droit.

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

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

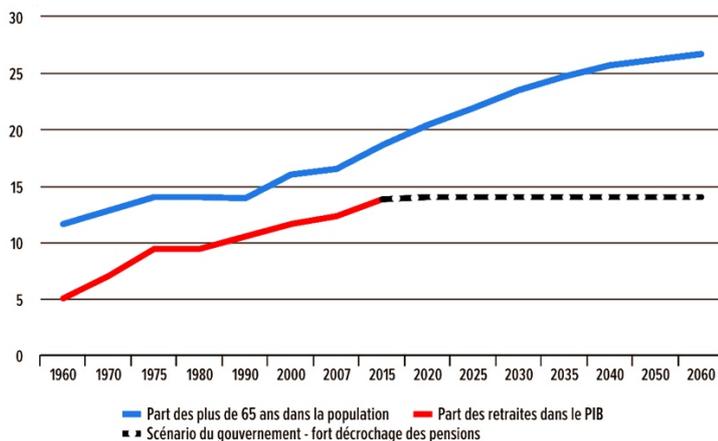
**Le système à points voulu par le gouvernement fonctionne à l'inverse du système à prestations définies.** Il s'agit d'un « système à cotisations définies » : les salarié-es cotisent (presque) toutes et tous à un même pourcentage de leur salaire, ces cotisations leur permettent d'acheter des points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

**Le système par annuités garantit le niveau de la pension, le système à points garantit le montant de la cotisation.** Avec un système à points qui bloque la part des pensions dans le PIB, dans la période des départs en retraite des enfants du « baby-boom » qui durera jusqu'à 2035/2040, de plus en plus de retraité-es vont se trouver dans l'obligation de se partager la même enveloppe des pensions, chaque pension individuelle s'ajustant automatiquement à la baisse. C'est ce que veut le gouvernement pour limiter les dépenses, bloquer une fois pour toute la part du PIB consacrée aux retraites, mettre fin au progrès social qui consistait jusque dans les années 90 à permettre la continuité des revenus après le départ en retraite et un départ en retraite dès 60 ans.

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

## Des pensions programmées à la baisse

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



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

Source : Insee et gouvernement, graphique réalisé par Alternatives économiques

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

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

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

Il prend en compte le salaire de début de carrière, logiquement plus faible que les suivants. Touché il y a 30 ou 40 ans, ce salaire a perdu de la valeur : certes, il est revalorisé mais moins que l'évolution du salaire.

## Les solidarités fragilisées, menacées de fortes diminutions

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

Le système actuel de retraites est un **système redistributif** qui accorde davantage à celles et ceux qui ont peu, même si cette solidarité est très insuffisante pour corriger les injustices dans les carrières et les salaires : différentiels de salaires notamment entre les hommes et les femmes, précarité... Dans le système actuel de retraite, environ 24 % de la masse des pensions permet d'accorder des droits à des salarié-es qui n'ont pas pu cotiser pendant des périodes car momentanément hors travail (maternité, maladie, invalidité, chômage indemnisé). D'autres bénéficient d'une majoration de durée d'assurance, pour avoir élevé un enfant ou encore d'une retraite anticipée (limitée) au titre de la pénibilité. A cela s'ajoute un montant qui équivaut à 12 % du montant global des pensions, permettant de payer 4,4 millions de pensions de réversions (en grande partie à des femmes en moyenne à l'âge de 75 ans), dont 1,1 million de personnes n'ayant jamais cotisé.

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

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

## Quelles solidarités dans un système à points ?

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

Les solidarités sont, par principe, exclues du système par points. Actuellement, les solidarités prennent plusieurs formes, l'élimination des mauvaises années dans le calcul de la pension, des majorations de durée d'assurance (deux formes qui disparaissent dans le système à points) et des prestations actuellement versées par le fonds de

solidarité vieillesse (FSV) sont « non contributives », c'est-à-dire qu'elles ne sont pas assises sur des cotisations, elles relèvent de la solidarité nationale, le FSV est alimenté par plusieurs types de ressources (CSG, impôts et taxes affectés, transferts de la caisse nationale d'allocations familiales et produits financiers).

Le rapport préconise de ne laisser en place que ces solidarités externes au système, de mettre en place un « FSV Universel » alimenté par l'impôt et des branches de la Sécurité sociale (voir point 8 de l'annexe ci-dessous).

**En conclusion**, on peut légitimement s'inquiéter pour l'avenir et craindre des reculs importants du niveau futur des pensions. En effet, le système étant conçu pour rester en équilibre, l'augmentation du nombre de retraité-es et la réalité durable d'un taux de chômage élevé vont conduire à une baisse automatique des pensions et faire supporter cette situation aux retraité-es, tandis que les salarié-es seront sommés de travailler de plus en plus longtemps, s'ils et elles le peuvent.

## Pourquoi cette « réforme » maintenant ?

**L'équilibre des systèmes de retraite n'est pas en danger**, à cause de toutes les « réformes » précédentes depuis 30 ans. Le Conseil d'orientation des retraites (COR) rappelle le taux de remplacement moyen de 75 %. D'ici 2050, selon les scénarios économiques, il baisserait jusqu'à 60 % ou 50 %, soit une diminution des pensions de 20 % à 33 %.

Cette chute commence à se sentir, mais pas encore pour les nouveaux retraité-es ayant connu des carrières ascendantes mais, de plus en plus de personnes ayant connu la galère et survivant avec le minimum arriveront en retraite.

**Macron veut accélérer la baisse du poids des retraites dans le PIB, rejoindre plus vite la moyenne européenne.** C'est facile, mathématique, automatique avec le système à points, il suffirait chaque année d'augmenter très peu la valeur du point qui détermine la pension.

Macron veut faire disparaître tous les enjeux politiques autour de la durée de cotisation pour obtenir une retraite entière, les bornes d'âge pour avoir le droit de demander la retraite, pour partir sans décote, l'enjeu de partage des richesses par l'augmentation des cotisations.

Chaque personne se voit dotée d'un compte personnel qui lui ouvre droit à une pension proportionnelle à ses cotisations.

### Un système par points provoquerait :

- La fin d'un niveau garanti de pension et la baisse relative des pensions.
- La reproduction en retraite des inégalités de la vie active, en calculant la pension sur l'ensemble de la carrière.
- L'individualisation du rapport à la retraite avec l'illusion de la constitution d'une rente que l'on devrait retrouver plus tard.
- La disparition des enjeux politiques et un frein à la mobilisation.
- L'augmentation de la durée du travail par un départ en retraite toujours plus tard.
- La forte diminution ou la fin de certaines formes de solidarités... possiblement remises en cause chaque année.

## Annexe : les éléments essentiels du rapport du HCRR remis au gouvernement

Le 18 juillet 2020, Jean-Paul Delevoye, le Président du Haut-Commissariat à la Réforme des Retraites (HCRR), a remis au gouvernement le rapport qui devrait servir de base à l'élaboration d'une loi qui serait votée après les élections municipales de mars 2020.

Ce rapport comprend 9 chapitres contenant les principes qui devraient figurer dans la loi retraite. Les voici. Nos remarques figurent ensuite **en couleur** après un ➤.

### 1) Définition du système dit « universel, par répartition, en points ».

**Le système dit « universel » remplace tous les régimes actuels, sans exception.** Il sera obligatoire et par répartition ... mais employeurs et salariés, indépendants, pourront compléter par la mise en place de dispositifs collectifs d'épargne retraite. Chaque euro cotisé compte. Le jour de l'application de la loi, 10 € cotisés permettront d'acheter un point lors de la retraite, chaque point donnera droit à 0,55 € de pension, le rendement (rapport entre la valeur de service du point et sa valeur d'achat) sera de 5,5 %.

- **Remarque : Universel ?** La suite du rapport indique la perpétuation de l'assiette réduite des cotisations sous forme de points supplémentaires payés par le budget de l'État pour certains métiers (artistes, journalistes, marins) ; les médecins conventionnés conserveraient une bonne partie de leurs cotisations retraites prises en charge par l'assurance maladie, les indépendants cotiseraient moins ; militaires et autres métiers partiraient plus tôt en retraite...
- **Répartition ou capitalisation ?** Le gouvernement a deux fers au feu, il incite à l'épargne individuelle ou collective, par des avantages fiscaux offerts par l'État, confortés dans la loi PACTE pour 2019 (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) : remplacement des dispositifs actuels par trois autres offrant une meilleure rémunération et une fiscalité attractive ; portabilité totale entre eux, possibilité de débloquer les fonds de manière anticipée, option de réversion systématique pour le conjoint, choix de récupérer l'épargne en capital ou en rente « fiscalement avantageuse », déduction fiscale du revenu imposable dans la limite des plafonds existants (30 000 euros pour un Perp). Le système n'est pas équitable, il offre des avantages fiscaux aux seuls salariés bien payés des grandes entreprises du secteur privé, aux cadres qui cotisent aujourd'hui sur leur salaire mensuel jusqu'à 27 016 € et ne cotiseraient plus, dans le système à points, qu'à 3 300 ou 10 000 €.
- **Le système à points fait entrer dans le calcul de la pension les mauvaises années** des carrières heurtées et des bas salaire notamment du début, il tire vers le bas la pension. Pour une année donnée et une masse de pensions à distribuer, les pensions des carrières les plus heurtées sont plus fortement pénalisées : les inégalités augmentent. La retraite à points prolonge la pénalisation des personnes ayant connu la galère.
- **Le rendement** actuel de la complémentaire Agirc-Arrco s'élève à 6 %. Celui de la retraite à points est fixé à 5,5 % pour récupérer sa « mise » en un peu plus de 18 ans de vie en retraite. Le système n'est ni juste ni équitable, la personne riche, dont les conditions de travail et de vie ont souvent été meilleures, aura une espérance de vie plus longue et touchera la pension 13 ans de plus que la plus démunie, le cadre 7 ans de plus que l'ouvrier ; c'est de l'équité à l'envers, le plus riche, le plus haut salaire reçoit des autres.

**Les solidarités** : en complément de ce système purement contributif, des points viendraient compléter le compte de la personne pendant le congé maternité (sur la base du revenu de l'année précédente), en maladie (base du revenu), en invalidité (base des 10 meilleures années), en chômage indemnisé (base de l'allocation).

- **Remarque : ces solidarités, en dehors du cœur du système de retraite, dépendraient de décisions du gouvernement**, qui serait fortement tenté d'utiliser la partie fiscalisée comme variable d'ajustement de l'équilibre budgétaire.

Les transferts d'autres organismes dépendraient des cotisations sociales, qui peuvent être en baisse et non compensées. La diminution des solidarités est un risque, si les recettes manquent...

**L'indexation de la valeur des points acquis** évoluera, partant de la situation actuelle d'une évolution comme l'inflation, elle intégrera progressivement le RMPT, revenu moyen par tête, qui augmente davantage, mais cela ne pourra pas « se faire immédiatement ». L'indexation serait entre l'inflation et le RMPT.

➤ **Remarque : le rapport reconnaît que l'indexation sur l'évolution du salaire moyen est le seul moyen de ne pas « déprécier les droits à la retraite ».** C'était le cas avant 1994 pour le privé, 2003 pour le public et 2008 pour les régimes spéciaux. Le rapport préconise de mettre fin à cette régression sociale, qui pourrait redevenir la règle dans les systèmes actuels, mais pas tout de suite et sans engagement d'échéance.

➤ **Macron affirme « 1 € versé ne donnera les mêmes droits », c'est faux,** 1 € achète un certain nombre de droits lors d'une année donnée et un nombre différent de droits une autre année, et l'année du départ en retraite, le nombre de points déterminera une pension lors de cette année, et une pension différente une année suivante.

**Les pensions seront toujours indexées sur l'inflation,** les partenaires sociaux pourront « se prononcer sur une éventuelle revalorisation des retraites en fonction de l'évolution des salaires ».

➤ **Remarque : les personnes actuellement en retraite sont bien concernées, directement, par la réforme.** Dans leur système dit « équitable », l'écart de niveau de vie va s'accroître entre les actifs dont le salaire augmente plus que l'inflation et les retraités indexés sur l'inflation.

➤ **Une éventuelle règle d'indexation différente, meilleure, n'est pas interdite mais est quasiment impossible** avec les contraintes financières imposées dans les points suivants. Pourtant, pour maintenir de façon identique le niveau de vie des retraités et des actifs, il suffirait d'augmenter le taux de cotisation de 0,2 point par an pendant 30 ans (l'équivalent du cadeau CICE aux entreprises en 2013) pour porter le niveau de cotisations à 34 % en 2050. Cette hausse serait atténuée en élargissant l'assiette des cotisations, en y ajoutant les profits distribués dans les entreprises.

**Le système à points s'appliquerait au plus tôt pour la génération 1963 en 2025.** Les droits acquis au 31/12/2024 seraient transformés en points, sans décote ni surcote, comme si les personnes portaient en retraite à cette date.

## 2) Cotisations et spécificités de certaines professions.

**Salariés et fonctionnaires cotiseraient 28,12 % de cotisations** (11,25 salariés et 16,87 employeurs) jusqu'à trois fois le plafond de la Sécurité sociale (10 000 € mensuel), dont 25,31 % donnant des droits et 2,81 % payant le fonctionnement du système. Au-delà, la cotisation serait de 2,81 % (1,12 salariés et 1,69 employeurs) sans génération de droits. Pour les professions ayant des niveaux de cotisations différents, ces objectifs seraient à atteindre dans 15 ans.

**Indépendants (artisans, commerçants, exploitants agricoles et professions libérales cotiseraient aussi à 28,12 %, mais seulement en dessous d'un plafond SS (3 300 € mensuel),** puis 12,94 % (dont 10,13 ouvrant des droits et 2,81 pour le fonctionnement) jusqu'à 3 plafonds SS (10 000 € mensuels), puis 2,81 % au-delà, sans acquisition de droits. Les indépendants devraient faire un effort de cotisation pour avoir droit au minimum vieillesse, en cotisant au moins 600 SMIC horaire sur une année, pendant la durée requise (vers 43 ans) ... mais la baisse de leur CSG (dont l'assiette est aujourd'hui plus large que celle des salariés) devrait compenser. Les barèmes très divers des cotisations des professions libérales devraient converger progressivement, en 15 ans.

➤ **Remarque : leur système n'est ni « commun » ni « universel » ni « juste » !** Tout le monde ne paie pas la même chose : les cotisations divergent et devraient converger en 15 ans ; les salariés du privé à 28,12 % de suite, les hauts cadres aussi puis 2,80 % au-dessus de 120 000 €, les indépendants iraient vers 28,12 % seulement jusqu'à 40 000 € puis 12,94 % puis 2,80 %, les cotisations des fonctionnaires à 28,12 % de suite seront payés en partie par l'employeur public sur la partie prime pour ne pas baisser le salaire, les micro-entrepreneurs devraient cotiser 600 heures de Smic par an.

Un « régime spécial pour riches » se mettrait en place pour une retraite par capitalisation supplémentaire (les hauts salaires et les régimes riches comme les notaires et les avocats qui ont engrangé beaucoup de cotisations d'actifs pour peu de pensions de retraités), des métiers (artistes, journalistes, marins) conserveraient leur réduction d'assiette de cotisation grâce au budget de l'État qui paiera des points supplémentaires, une partie des cotisations des médecins conventionnés seront payée par l'assurance maladie...

**Les primes des fonctionnaires et des régimes spéciaux seraient intégrées** dans l'assiette des cotisations et le calcul des pensions.

➤ **Remarque : l'intégration des primes** (d'un montant moyen de 20 % du traitement) compenserait globalement la perte de calcul sur le dernier salaire pour les fonctionnaires touchant la prime

moyenne. Elle ne change pas la pension moyenne, mais la fourchette des primes (de 10 à 30 %) provoquera des gagnants (principalement l'encadrement) et des perdants (les enseignants).

➤ **Le système n'est pas simple.** Au lieu de prendre en compte le dernier salaire, il va falloir calculer chaque mois le nombre de points, les revaloriser

chaque année, les transformer en euros selon la valeur de la génération et l'âge du retraité...

**Des spécificités de certaines populations et situations seraient maintenues :** les assiettes forfaitaires, les avantages spécifiques (artistes auteurs, artistes du spectacle, marins, journalistes) qui seront pris en charge par le budget de l'État, une partie des cotisations retraite des professionnels de santé conventionnés prise en charge par l'assurance maladie, mécanismes de soutien interne des avocats.

➤ **Le système n'est pas juste ni équitable !**

### 3) Conditions de départ en retraite

**L'âge de départ resterait fixé à 62 ans ... mais serait mis en place un âge dit « du taux plein » à 64 ans** lors du démarrage de la réforme. Il faudrait partir en retraite à 64 ans pour avoir toute sa pension, calculée en fonction du nombre de points acquis. Une décote de 10 % s'appliquerait en cas de départ à 62 et de 5 % pour une retraite à 63 ans. Le système « *incitera au prolongement de l'activité* » avec une surcote de 5 % à 65 ans et 10 % à 66 ans.

**Cet âge de 64 ans pour le taux « plein » augmenterait automatiquement chaque année**, de 2/3 de l'augmentation de l'espérance de vie (soit 65 ans à partir de la génération 1975, 66 ans à partir de la génération 1987).

➤ **Remarque : la retraite à points permet un quasi automatique maintien des dépenses et équilibre des comptes** avec ce recul automatique de l'âge dit « du taux plein » qui complète la détermination annuelle des valeurs d'achat et de service du point. L'augmentation de l'âge du « taux plein » diminuera le taux de rendement au fur et à mesure du temps.

➤ **L'utilisation du terme « âge du taux plein » ne signifie rien, c'est de la propagande** pour cacher le vrai terme « âge d'équilibre », notion qui montre bien le choix politique de faire partir à un âge, tardif, qui permet l'équilibre des comptes entre les cotisations versées jusqu'à cet âge et les pensions versées à partir de cet âge. Taux plein a un sens dans notre régime en annuités, c'est 75 % (ou 50 pour la base du privé). « Taux plein » ne veut rien dire dans leur système à points qui ne garantit aucun taux de remplacement, qui ne fixe aucune carrière complète, qui accorde un taux de rendement des cotisations de 4,95 % en cas de départ à 62 ans, 5,225 % à 63 ans, 5,5 % à 64 ans, 5,775 % à 65 ans et 6,05 % à 66 ans... Si taux « plein » avait un sens, ce serait celui à 66 ans, âge du meilleur taux !

➤ **Ces âges de départ et de « taux plein », fixés par des décisions financières, sont source d'injustices, ne sont pas équitables.** Dans la réalité, la moitié des personnes partant en retraite ne sont déjà plus au travail, un ouvrier épuisé et au chômage prendra sa retraite à 62 ans avec une pension inférieure de 14 % par rapport à un départ qui aurait eu lieu à 64 ans. Un cadre ayant commencé tard partira à 66 ans avec une surcote de 10 % et une espérance de vie à la retraite plus longue que celle de l'ouvrier.

➤ **De fait, l'instauration de ce nouvel « âge pivot » conduirait à repousser l'âge de départ en retraite à 64 ans.** L'espérance de vie en bonne santé des ouvriers est faible, un homme de 35 ans sentira sa première incapacité à 59 ans, aura des difficultés dans ses activités à 67 ans et sera en perte d'autonomie à 73 ans. Ceci veut dire que, pour les personnes qui ont connu les métiers les plus pénibles et les moins bien rémunérés, il s'agit bien de « les user jusqu'à la corde ». Plus globalement, le fait d'inciter les personnes ayant un emploi à le conserver plus longtemps, alors qu'il y a 5 millions de chômeuses et de chômeurs, est une opération participant au maintien d'un taux de chômage important. Ce gouvernement, comme les précédents, sait très bien que la crainte du chômage rend généralement la classe ouvrière moins revendicative en matière de conditions de travail, d'emploi et de salaire.

**Le cumul emploi retraite serait facilité :** possibilité de réduire son activité en compensant par la liquidation d'une partie de la retraite ; possibilité de reprendre une activité sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux « plein », pour obtenir de nouveaux droits.

➤ **Remarque : la baisse relative des pensions est tellement** certaine qu'il est prévu de compléter sa

faible retraite par un salaire et d'augmenter ses droits.

**Le minimum de retraite à l'âge du taux « plein »** serait fixé à 85 % du SMIC (donc indexé sur le SMIC) avec un minimum de 1 000 € (engagement du Président Macron) à condition d'avoir une retraite complète, c'est-à-dire d'avoir travaillé pendant au moins 43 ans (pour la génération 1973, plus ensuite) en touchant un salaire annuel de 600 SMIC horaire ou plus (sinon la durée sera calculée en proportion).

➤ **Remarque :** Ce **minimum** concernerait les personnes dont le salaire moyen a été inférieur à 1 750 €. Ce taux de 85 % est une disposition prévue dans la loi de 2003, non appliquée...

➤ **Les professions libérales, les indépendants et les agriculteurs** qui cotiseraient moins (point 2) auraient des pensions faibles et « profiteraient » souvent du minimum en récupérant une partie des droits des salariés : le système à points n'est ni juste, ni équitable.

**Les dispositifs de départ anticipé** (au plus tôt à 60 ans) pour une carrière longue seraient maintenus. La pension serait calculée comme si le départ avait eu lieu 4 ans plus tard. Pour les personnes en situation de handicap, un taux d'incapacité de 50 % permettrait un départ à partir de 55 ans.

#### 4) Pénibilités et spécificités de certains métiers.

Il serait mis fin au départ anticipé pour les régimes spéciaux et les fonctionnaires, de façon progressive, la disparition complète concernerait la génération 2002 pour les ex-départs à 52 ans, 1982 pour 57 ans, car des métiers analogues existent dans le privé et ne bénéficient pas de départ anticipé (fonction publique hospitalière, ouvriers de l'État, agents techniques des collectivités, RATP, SNCF, IEG, Opéra de Paris, Comédie Française, Banque de France, soit 80% des effectifs).

➤ **Remarque :** pour le gouvernement, l'égalité, c'est l'alignement par le bas,

tout le monde doit s'aligner sur les conditions les plus mauvaises.

La reconnaissance d'une pénibilité, pour tout le monde, devrait passer par la généralisation de l'actuel C2P, le compte professionnel de prévention. Une pénibilité donne droit à 4 points par an, 8 dans le cas de plusieurs risques. Le maximum de 100 points donne droit à une formation de reconversion, à un temps partiel sans perte de salaire, à un départ en retraite jusqu'à 2 ans plus tôt.

➤ **Remarque :** le C2P géré par la CNAM a remplacé il y a 2 ans le compte pénibilité dont s'occupait la CNAV. Il ne prend en compte que 6 facteurs de risque sur les 10, et en élimine 4 (agents chimiques dangereux, charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques). Le C2P concerne peu de monde et ne prend pas en compte les pénibilités reconnues avant la mise en place du C2P, le rapport promet une négociation sur les seuils d'exposition aux facteurs de risques...

➤ **Rien n'est prévu** pour les personnes qui ne peuvent pas travailler pour des raisons de santé ou de situation de l'emploi local dans leur profession.

➤ **Quel que soit le système de retraite, Solidaires revendique que les « spécificités objectives » justifient un départ anticipé en retraite concernent :**

- les acquis professionnels,
- certaines conditions de travail, postures, ... ce qui n'est pas le cas actuellement dans le privé et le public (diminution de la catégorie active),
- toutes les contraintes de service public ou de conditions spécifiques équivalentes dans le secteur privé car elles accroissent les mauvaises conditions de travail.

La retraite pour incapacité permanente du privé et des régimes agricoles serait étendue aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux qui pourraient aussi partir à 60 ans au taux de rendement qui aurait été atteint à l'âge du « taux plein ».

Les départs anticipés, à 52 ou 57 ans, ne seraient maintenus que pour les fonctionnaires exerçant des métiers dangereux dans le cadre des missions régaliennes (police nationale, administration pénitentiaire, douanes, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne, sapeurs-pompiers, police municipale, soit 20% des effectifs). Chaque métier aurait un âge de taux « plein » correspondant à l'âge moyen de départ constaté. L'employeur concerné devrait payer une sur-cotisation.

Les militaires du rang et les sous-officiers conserveraient leurs avantages, continueraient à partir après 17 années de service, sans décote en cas de départ après 19,5 ans. Les officiers partiraient toujours avant 57 ans (si 29,5 ans de service) ou avant 62 ans. Des points s'ajouteraient en cas de mission dangereuse.

➤ **Remarque :** le prétexte de simplification sert à une régression sociale sauf pour certaines professions « protégées », celles dont les gouvernants ont

besoin en cas de mouvements sociaux (les militaires, la police, etc.).

## 5) Droits familiaux

Chaque enfant donnerait droit à une majoration de 5 % des points acquis soit à un des parents, soit partagé entre les deux et, à défaut de choix, à la mère.

- **Remarque :** ce ne sont pas des mesures qui s'attaquent aux différences salariales, elles restent attachées à la compensation pour enfants.
- **Avec 3 enfants**, actuellement, un homme avec la pension moyenne de 1 780 € a une majoration de 178 € et la femme avec une pension de 1 100 € a 110 € (ce qui est injuste car c'est elle qui a été pénalisée), soit 278 € pour le couple. Avec la retraite à points, il faudra choisir entre majorer une des deux pensions, de 267 € celle de l'homme ou de 165 € celle de la femme, choisir entre le maximum d'argent ou la justice pour compenser le fait que les mères sont en général pénalisées pour l'éducation des enfants. En cas de divorce, si les parents avaient choisi l'attribution de la majoration de 5 % à l'homme, celle-ci restera à l'homme.
- **Ce n'est pas une « avancée majeure pour les femmes »**, des droits existaient avant, y compris des Majorations de Durée d'Assurance (MDA) de 2 ans par enfant (réduits à 1 an par la loi de 2003 pour le public). Difficile de savoir s'il vaut mieux qu'une femme ait 2 ans (1 enfant) ou 4 ans (2 enfants) de cotisations en plus, ou bien 5 ou 10 % de majoration de points. Pour 3 enfants, le système actuel accorde 6 ans de durée de cotisations et 10 % de majoration de pension, le système à points attribuerait 15 % de points en plus, bien moins qu'actuellement. Une femme (fonctionnaire pour simplifier) ayant la pension moyenne de 1 100 € et la durée de cotisation moyenne validée, a une pension de 460,46 € (y compris la décote de 25 % dont Solidaires revendique la suppression !), la même femme avec 3 enfants a **628,82 €, soit 168,35 € en plus**. Dans le système à points, elle aurait à 62 ans 441 € et, avec les 15 % des 3 enfants, **507,15 € soit 66,15 € en plus**. Le système actuel est meilleur pour elle.
- **Solidaires, dans le système actuel ou la retraite à points, revendique un forfait par enfant** pour la mère ou, à défaut par respect des règles européennes, l'attribution à un des parents au choix du couple qui ne sera plus incité à donner à la pension la plus élevée, et un système de compensation des différences salariales discriminatoires dans la carrière des femmes.

Une interruption pour un enfant de moins de 3 ans attribuerait des droits sur la base de 60 % du SMIC.

- **Là aussi, l'aspect financier pèsera dans le choix du couple**, avec l'incitation à ne pas se priver du salaire de l'homme, en général plus élevé : de fait avec cette mesure préconisée par le rapport, l'éducation des enfants, c'est la femme.

La réversion, pour tout le monde, attribuerait à la personne survivante de plus de 62 ans, 70 % de la somme des deux pensions, sans condition de revenu. Un divorce mettrait fin à la réversion.

- **Remarque : le rapport refuse la prise en compte de l'évolution de la société**, la vie en couple hors mariage, pourtant demandée par toutes les organisations syndicales. Ce refus repose sur une question de principe de défense du mariage. Combien coûterait son extension, sachant qu'il y a moins de PACS et que leur durée est très courte ? En moyenne il y a 5 mariages d'une durée de 15 ans pour 4 PACS durant 2 ans et 9 mois...
- **Attribuer 70 % des pensions antérieures du couple représente une mesure sociale** qui assure le maintien du niveau de vie dans le cadre d'une prestation d'assurance (alors que l'assistance aurait imposé une condition de ressources). Par rapport à la situation actuelle (cas de la réversion à 50 %), cette mesure augmente la réversion de la femme lorsque sa pension est inférieure à 2/3 de celle de l'homme, la réduit si elle est supérieure. **Exemple** du couple touchant la pension moyenne, 1 100 pour la femme et 1 780 pour l'homme, actuellement la veuve (cas le plus fréquent) touche en plus la moitié de la pension du défunt soit 1 990 en tout, avec la réforme, elle toucherait 70 % de la somme des deux pensions, soit 2 016 €, elle « gagnerait » 26 €. Si l'homme reste en vie, il toucherait aussi 1 990 € avec la réforme au lieu de 2 330 € actuellement, il « perdrait » 340 €. Les veuves sont plus nombreuses que les veufs... impossible de savoir si la réforme coûte plus ou moins chère que la réversion actuelle.

Les aidants à un proche en perte d'autonomie auraient des points au titre des périodes d'aide, en articulation avec l'indemnisation du congé du proche aidant.

## 6) L'accompagnement du retraitable

Toutes les démarches pour la retraite seraient réalisables en ligne, sur un espace personnel contenant un compte unique personnel, permettant des outils de simulation. Les personnes qui le souhaitent auraient des rendez-vous avec des conseillers retraite.

➤ **Remarque : aujourd'hui, le manque d'effectifs** dans les CARSAT instruisant les dossiers du privé

crée des retards de plusieurs mois dans le versement de la première pension. Demain...

## 7) La gouvernance

La « **Caisse Nationale de retraite universelle** » serait créée dès l'adoption de la loi pour préparer la mise en place du système de retraite, unifier la gouvernance et piloter les régimes actuels de retraite (caisses et établissements publics). Ensuite, elle assurerait la gestion opérationnelle du système.

**Son Conseil d'administration** pourrait être composé de 13 représentants des syndicats ayant une représentativité de 5 % et de 13 représentants des employeurs. Dans le cadre du pilotage fixé par les lois financières (PLFSS) adoptées par le parlement, dans le respect de la pérennité à long terme du système, ... le CA piloterait les principaux paramètres du système de retraite et pourrait proposer de déroger aux règles : revalorisation des retraites différente de l'inflation, de la valeur du point entre inflation et SMPT, de l'évolution du taux « plein » si différente de 2/3 de l'espérance de vie, du taux de cotisation (si cela n'augmente pas la part de PIB), de l'utilisation du Fonds de réserves universel. Ses propositions, envoyées au gouvernement, seraient éventuellement prises en compte dans le PLFSS. En matière d'ouverture des droits (âge légal, dispositifs de départs anticipés), de dispositifs de solidarité (périodes assimilées, droits familiaux, minimum de retraite, etc.), le gouvernement décide et le CA donnerait un avis sur ces choix, proposerait d'éventuelles modifications sur lesquelles le gouvernement devrait répondre.

➤ **Remarque : le CA de la Caisse nationale travail, propose dans le cadre des règles contraintes ... mais c'est le parlement qui décide à la fin.** Solidaires conteste l'étatisation des retraites et

la réduction du rôle des organisations syndicales, revendique la gestion des systèmes de retraite par des représentant-es des personnes qui versent les cotisations.

**Son AG** large avec tous les partenaires, mais au maximum 80 personnes, se contente de donner un avis annuel sur les orientations du CA.

➤ **Remarque : le CA n'a déjà que peu de pouvoir,**

l'AG n'en a aucun !

**Un comité d'expertise** remplace CSR et COR, surveille le respect des objectifs financiers et sociaux, rédige des rapports pour le gouvernement, le parlement et le CA de la Caisse nationale, et pourrait alerter en cas de risque de non atteinte des objectifs, en formulant des recommandations.

➤ **Remarque : le CSR a été mis en place pour réduire la place du COR où siègent les partenaires sociaux.** A son tour, le CSR ne semble pas digne de

confiance et des experts, dont on ne sait rien, seraient chargés de surveiller l'ensemble et les décisions des partenaires sociaux du CA.

**Un conseil de 30 citoyens** émettrait un avis annuel comportant des propositions, au CA et au parlement.

➤ **Remarque : un semblant de consultation citoyenne,**

sans aucune conséquence sur les décisions.

## 8) Organisation et finances

La **Caisse nationale**, installée dès 2020, intégrerait les équipes et moyens de la CNAV, AGIRC-ARRCO, IRCANTEC et CNAVPL (caisse des professions libérales) et piloterait tous les chantiers inter-régimes. Le 1<sup>er</sup> janvier 2025, elle deviendrait un établissement public national et se substituerait aux structures gérant actuellement la retraite. Elle assurerait l'intégration financière du système.

➤ **Remarque : dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025,**

toutes les caisses actuelles perdraient leurs pouvoirs.

**Tous les organismes gérant les retraites, caisses et établissements publics, travailleraient pour le système unique et recevraient de la Caisse nationale une délégation de gestion** au 31/12/2024, pour rester les interlocuteurs des assurés. Pour les fonctionnaires, ce rôle serait assuré par le SRE (Service des Retraites de l'État) transformé en établissement public. Ces structures de gestion devraient se rationaliser, collaborer voire se mutualiser avec d'autres.

➤ **Remarque : si la Caisse nationale était imposée contre notre volonté, elle devrait laisser une grande place aux salarié-es, aux cotisant-es, y compris de**

la fonction publique. Partout, les salarié-es et retraité-es devraient conserver une personne de proximité pour le contact, un guichet de service public.

Un **Fonds de solidarité vieillesse universel FSVU** serait créé pour prendre en charge les dépenses de solidarité. Il attribuerait les points de solidarité, les minima de retraite, les départs anticipés, les droits familiaux par un transfert de la branche famille. Il serait financé par des recettes fiscales (l'actuelle vingtaine de taxes serait simplifiée, l'élargissement de l'assiette maintiendrait les ressources) et des transferts d'autres branches ou organismes finançant ces dispositifs (branche famille, branche chômage). Les avantages de départs anticipés seraient en dehors, financés par des cotisations des employeurs concernés.

➤ **Remarque :** les solidarités dépendraient de ressources dont l'avenir dépend de décisions du gouvernement. Les départs anticipés dépendraient des employeurs, c'est le principe du « pollueur payeur » : l'employeur paie pour les contraintes, les pénibilités qu'il fait subir à ses salarié-es ; il les use plus vite, mais moins longtemps !

Ce « surcoût » doit être imposé à tous les métiers comparables, sinon la concurrence faussée imposerait le refus du départ anticipé. Exemple : une aide-soignante à l'hôpital ne pourrait avoir aucun droit supplémentaire si la clinique ne l'accorde pas. Cela incite à limiter les départs anticipés.

Toutes les cotisations arriveraient à l'URSSAF et la trésorerie incomberait à l'ACOSS, l'Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale.

Un **Fonds de réserve universel** serait mis en place pour faire face aux déséquilibres temporaires démographiques ou économiques, contribuer à l'équilibre financier, préserver l'équité intergénérationnelle.

Certains régimes possèdent des réserves pour couvrir leurs dépenses de retraite. Ces dépenses seraient reprises par la Caisse nationale, ainsi que la part des réserves nécessaires à la couverture des engagements. Le reste des réserves pourrait servir aux assurés de ces caisses (droits supplémentaires, moindre cotisation, œuvres sociales).

➤ **Remarque :** des régimes spéciaux comme la Banque de France ont été obligés de provisionner les futures dépenses de retraite depuis la mise en place des formes comptables libérales IFRS.

Le gouvernement compte sur cette manne pour réguler l'équilibre des comptes en cas d'incident économique ou démographique...

## 9) Respect des grands équilibres financiers

La « règle d'or » à respecter consisterait à ce que les dépenses de retraite soient inférieures ou égales aux recettes par période de 5 ans. La loi devrait proposer des mesures à appliquer immédiatement afin que l'équilibre des comptes soit réalisé en 2025, alors que les prévisions du COR prévoient un déficit de 0,3 à 0,6 % de PIB.

➤ **Remarque :** la part des retraites dans le PIB serait préservée (13,8 % actuellement). Cette « règle d'or » de gel de la part de PIB dans une période d'augmentation du nombre de retraité-es, signifie baisse relative de chaque pension (voir en haut de la page 2). Le blocage de la part de PIB malgré la hausse de 26,5 % du ratio « nombre de retraités sur nombre d'actifs » d'ici 2050 a été étudié par le COR, il serait rendu possible grâce à une forte baisse du niveau relatif des retraites, le ratio pension moyenne/salaire moyen devant passer de 64,4 % à 50,9 % : tout ceci programme une baisse régulière du niveau de vie de la population retraitée par rapport à celui des actifs !

➤ **La règle d'or représente l'objectif essentiel de la réforme, le blocage et la maîtrise des dépenses, de façon quasiment automatique** en faisant évoluer les valeurs d'achat et de service du point, ainsi que l'âge d'équilibre en fonction de l'espérance de vie.

➤ **Quel équilibre sera recherché ?** Aujourd'hui, les recettes intègrent des transferts du Fonds de réserve pour les retraites (FRR) et de la Caisse d'allocations familiales (CAF), des ressources fiscales suite à des exonérations de cotisations sociales, des subventions d'équilibre de l'État et de taux de cotisations employeurs plus élevés pour la fonction publique. Ces recettes seront-elles conservées ?

Le poids de la solidarité resterait stable, autour de 25 % des dépenses de droit direct.

➤ **Remarque :** le niveau des dépenses de solidarités serait maintenu ... les premières années. Ensuite, le risque est grand de céder à la diminution de la partie fiscale pour l'équilibre du budget et la baisse

et l'exonération de cotisations sociales vont peser sur FSV, CNAF, UNEDIC qui paieront ces solidarités.

Le taux de cotisation de 28,12 % préserveraient les recettes puisque ce taux dans le privé est de 28,12 et dans la fonction publique de 24,75 % mais devra augmenter pour converger. Les cotisations représenteraient près des ¾ des recettes. Elles augmenteraient globalement légèrement par rapport à la trajectoire actuelle, tandis que les dépenses diminueraient légèrement par le recul automatique de l'âge d'équilibre qui incitera à partir plus tard.

Les pages 117 à 121 du rapport affirment que les simulations montrent un système idyllique :

- Le niveau des retraites individuelles moyennes serait amélioré.
- Les carrières courtes, hachées ou peu ascendantes seraient avantageées.
- L'écart de retraite entre hommes et femmes se réduirait.
- Les inégalités seraient réduites (indice de Gini).
- Les principaux effets seraient : incitations aux carrières continues et ascendantes à prolonger l'activité, meilleur traitement des carrières heurtées,

Les pages suivantes reprennent des cas types montrant que les retraites seraient améliorées notamment pour les basses pensions et les femmes...

➤ **Remarque parue dans la presse : le HCRR ne compare pas à partir de la situation actuelle mais prend en compte une situation qui n'a pas encore été votée.** L'annexe indique que « *La durée*

*d'assurance requise s'établit respectivement à 43 ans et 6 mois et 44 ans et 3 mois pour les générations 1980 et 1990* ». Cette forte durée de cotisation diminue la pension attribuée et minimise la baisse, qui elle serait réelle, de la pension de la retraite à points.

Voici le cas type du dossier de presse corrigé :

		Génération 1980						Génération 1990					
		62	63	64	65	66	67	62	63	64	65	66	67
Age de liquidation		62	63	64	65	66	67	62	63	64	65	66	67
Année de liquidation		2042	2043	2044	2045	2046	2047	2052	2053	2054	2055	2056	2057
SMPT - (salaire mensuel par tête)	pension nette système actuel version rapport	1 751 €	1 918 €	2 090 €	2 271 €	2 428 €	2 555 €	1 839 €	2 026 €	2 217 €	2 417 €	2 626 €	2 789 €
	pension nette système actuel réel (législation actuelle)	1 804 €	1 974 €	2 149 €	2 333 €	2 472 €	2 599 €	1 985 €	2 181 €	2 380 €	2 589 €	2 759 €	2 913 €
	écart	53 €	56 €	59 €	62 €	44 €	44 €	146 €	155 €	163 €	172 €	133 €	124 €
	pension système universel	1 710 €	1 884 €	2 069 €	2 263 €	2 468 €	2 683 €	1 856 €	2 052 €	2 258 €	2 476 €	2 706 €	2 947 €
	taux de remplacement système actuel selon le rapport	54,1%	58,4%	62,9%	67,5%	71,2%	74,0%	49,9%	54,3%	58,6%	63,1%	67,7%	71,0%
	taux de remplacement système actuel réel	56%	60%	65%	69%	72%	75%	54%	58%	63%	68%	71%	74%
	taux de remplacement système universel	52,6%	57,2%	62,0%	67,0%	72,1%	77,4%	50,2%	54,7%	59,5%	64,4%	69,4%	74,7%

Dans quasiment tous les cas de figure, le système actuel offre de meilleurs droits que le système à points.

Quelques lectures complémentaires : [Attac](#) ; [Les économistes atterrés](#) ; [Alternatives économiques](#) ; [Politis](#)