



# **Campagne Retraite « Rendez-vous 2010 »**

# Contexte

---

- Les réformes précédentes, malgré les efforts consentis par les salariés, n'ont rien réglé !
- La loi Fillon a institué des rendez-vous Retraite tous les 4 ans
- L'introduction d'une forme de précarisation légale des droits à retraite, en refusant d'aborder de bonne manière la question du financement, provoque inquiétude et perte de confiance dans la répartition
- Les questions de financement demeurent et la crise accélère l'accroissement des déficits structurels
- La situation des pensionnés se dégrade
- Les droits en cours d'acquisitions se réduisent et les garanties attachées à ces droits diminuent au point que les plus jeunes pensent qu'ils n'auront pas de retraite
- De plus, la cadence s'accélère, le président de la République, sa majorité, le MEDEF ont décidé **d'avancer le rendez-vous de 2012 à 2010**

**Ce rendez-vous 2010 se caractérise par la mise en place d'une stratégie nouvelle :**

**jouer sur 2 tableaux en même temps**

---

**□ 1° Introduire l'idée d'une réforme  
« systémique »**

*L'article 75 de la LFSS 2009 a donné mandat au Conseil d'Orientation des Retraites pour rendre « avant le 1<sup>er</sup> février 2010.... un rapport sur les modalités techniques de remplacement... des pensions personnelles par les régimes de base... **soit par un régime par points, soit par un régime par comptes notionnels** »*

*.../...*

---

**□ 2° Poursuivre les régressions engagées depuis 1993 en jouant sur les paramètres de calcul des droits**

- *Poursuite de l'allongement de la durée de cotisations*
- *Revoir les éléments de solidarité, les droits familiaux...*
- *Remise en cause de la retraite à 60 ans*



# Quelques notions et définitions essentielles

# Les différents systèmes de retraite

---

- **La répartition** : Ce système repose sur un pacte social intergénérationnel selon lequel les actifs financent par leurs cotisations les pensions de l'année des retraités, et constituent parallèlement leurs futurs droits à retraite

La qualité principale de ce système est sa sécurité, le financement reposant sur la masse salariale globale

**C'est un « pacte » qui doit sans cesse être confirmé, en tenant compte de l'évolution du Contexte**

---

□ **La capitalisation** : Dans un système par capitalisation, chaque actif cotise strictement pour sa propre retraite

Le montant de la pension de retraite ne dépend donc que de la masse de cotisations accumulées par chaque personne

La capitalisation est très aléatoire. Les cotisations doivent être placées pour que la valeur réelle de ces sommes ne diminue pas. Le « rendement » de ces cotisations est donc indéterminé, et soumis à la forte volatilité des marchés  
Financiers

# La capitalisation: L'ERAFP

---

- On achète des points suivant son niveau de prime chaque année = reflet de la carrière
- On ne cotise que depuis l'existence du régime (2005)
- La bourse peut « détruire de la valeur »: le 27/02/2009 une moins-value de 470 millions sur les actions : -50%
- L'achat d'obligations d'Etat grecques est un comportement prédateur vis à vis des fonctionnaires grecs (28% des obligations sont « PIGS » - Portugal, Italie, Grèce, Espagne)
- Les valeurs des points ne suivent pas l'inflation:  
de 2008 à 2009 inflation = 3,2%  
de 2009 à 2010 valeur de service = +1,5% (0,04283€ en 2010)  
de 2009 à 2010 valeur d'achat = +1,5% (1,05095€ en 2010)



## Les objectifs poursuivis sont différents

---

❑ **Prestations définies** : le niveau de pension est défini dans ce système

Le niveau des cotisations s'adapte pour assurer les engagements pris

❑ **Cotisations définies** : Les cotisations sont bloquées, seul leur niveau est connu des assurés

Dans ce système le niveau des pensions s'adapte

Il n'y a aucune garantie ni visibilité sur la pension à venir

# Différents régimes par répartition

---

- Par annuités
- Par points
- Par comptes notionnels

# Régimes par annuités

---

- La pension est calculée à partir du nombre total de trimestres acquis tout au long de la carrière (cotisés + éventuellement validés ou majorés) et d'un salaire de référence

➔ Formule de calcul:

$$\frac{\text{Salaire de référence} \times \text{taux} \times \text{nombre de trimestres de l'assuré dans le régime}}{\text{Nbre de trimestres exigés (161-162...)}}$$

Dans le régime général des salariés du privé le salaire de référence est le salaire annuel moyen des 25 meilleures années (SAM)

Dans la fonction publique et certains régimes spéciaux le salaire de référence est celui détenu pendant les 6 derniers mois (primes non comprises pour les fonctionnaires)

- L'âge reste le pivot central de l'organisation de la retraite :  
60 ans pour l'ouverture des droits, 65 ans pour le taux plein

# Les 6 derniers mois dans la FP

---

- Ils reprennent la logique des 10 meilleures années du privé, supprimées en 1993 pour les 25 meilleures années. La CGT revendique le retour aux 10 meilleures années.
- Les fonctionnaires ont une carrière linéaire contrairement aux salariés du privé, dont la rémunération baisse très souvent en fin de carrière
- En 2003 un projet de moyenne de l'indice détenu les 3 dernières années étaient prêt
- Le seul objectif d'un tel projet est de baisser les pensions des fonctionnaires
- Les 6 derniers mois ne sont pas un privilège !

# Caractéristiques du régime par annuités (exemple du régime général)

---

- ❑ Système par répartition
- ❑ Mécanisme de redistribution
- ❑ Solidarité à l'intérieur du régime
- ❑ L'âge est le pivot du système
- ❑ Le nombre de trimestres (ou annuités) est un paramètre déterminant pour le calcul de la pension
- ❑ Système à prestations définies mais en passe d'être à cotisations définies (depuis 20 ans les cotisations n'ont pas augmenté)

# Régime par points

---

- Les cotisations de l'année sont transformées en points, ceux-ci vont se cumuler tout au long de la carrière

**Salaire brut X taux de cotisation = Nbre de points**

**Prix d'achat d'un point**

- Au moment de la liquidation, la pension est égale au nombre de points multiplié par la valeur de service du point

**Nbre de points obtenus X valeur du point = Montant de la pension**

# Caractéristiques du régime par points et répartition : AGIRC, ARRCO et IRCANTEC

---

- Système par répartition
- Mécanisme fortement contributif (prise en compte de l'intégralité de la carrière)
- Les droits sont acquis sous forme de points
- Actuellement solidarité à l'intérieur du régime
- Système à cotisations définies, la variable d'ajustement est le niveau des pensions

# L'IRCANTEC: la réforme d'un régime par points

---

- L'IRCANTEC est le régime complémentaire des contractuels de la fonction publique
- La réforme 2008 a décidé que pour le point Ircantec de 2009 à 2017:

la valeur de service n'augmentera que des 2/3 de l'inflation

la valeur d'achat augmentera de 5/3 de l'inflation

- Soit une baisse du taux de rendement de 12,08% à 7,75%
- Avec une augmentation de 16,8% de la cotisation salariée et une augmentation de 8,6% de la cotisation employeur
- La conséquence sera une baisse des pensions comprise entre 20% et 28% de la pension (tranches A et B)
- Le COR considère cette réforme « exemplaire »



# Les comptes notionnels

---

- ❑ Chaque assuré est titulaire d'un compte virtuel. Les cotisations versées chaque année créditent son compte et augmentent le capital virtuel.
- ❑ Le compte virtuel est revalorisé selon un indice au choix, exemple : revenu d'activité moyen (Suède) ou PIB (Italie).
- ❑ La pension est égale au capital virtuel divisée par l'espérance de vie à la retraite de la cohorte de l'assuré, et en fonction de son âge de départ en retraite.

## Caractéristiques du régime par compte notional (Projet Piketty Bozio)

---

- ❑ Le système fonctionne par répartition
- ❑ Système à cotisations définies
- ❑ Contributivité maximale
- ❑ Coefficient de conversion soumis au principe de neutralité actuarielle
- ❑ La variable d'ajustement est le niveau des pensions
- ❑ Solidarité renvoyée à l'impôt

# Derrière le projet d'une éventuelle réforme générale :

---

- ❑ **Attention** à ne pas rester focalisé sur la réforme systémique, ce qui conduirait à négliger les risques sur le court et moyen termes
- ❑ Dans l'immédiat, le gouvernement veut imposer un « rendez-vous 2010 » sur la base de nouvelles régressions

# Ce qui est envisagé par patronat et gouvernement (RDV 2010)

Différents projets qui comportent un certain nombre de **caractéristiques communes** :

- Pas de ressources supplémentaires
- Accentuer la dérive vers des cotisations définies
- Abaissement continu des pensions servies
- Affaiblissement de la répartition
- Accroissement de la part de capitalisation
- Interrogation sur les contributions des retraités

# Levier d'actions : modification des paramètres

---

- Repousser l'âge de départ
- Continuer à augmenter la durée assurance
- Pilotage automatique à partir du partage du gain d'espérance de vie
- Modification du salaire de référence (derniers 6 mois dans la F. Publique)
- Maintien de l'indexation des pensions et des salaires portés au compte sur les prix
- Remise en cause des mécanismes redistributifs et solidaires
  - Modalité d'acquisition des trimestres (privé)
  - Conditions de revalorisation minimum contributif
  - droits familiaux (Majoration de Durée d'Assurance, ...)

# Les régimes des fonctionnaires dans la réforme

---

Le gouvernement veut renouveler le scénario de la division public privé

Il organise une campagne sur le coût insupportable des retraites de la fonction publique

Il prône le rapprochement des retraites du public et du privé au nom du principe d'équité entre français

# Les fonctionnaires ne coûtent pas trop cher

---

- Les rémunérations, pensions comprises de tous les fonctionnaires : d'Etat, territoriaux et hospitaliers représentaient
  - 13,3% du PIB en 2000
  - 12,7% du PIB en 2008
- Soit 16% des dépenses pour 15% des salariés (3,9 millions sur 26 millions)
  - en 2008 Etat : 27 milliards fonctionnaires civils hors Poste et France Telecom
  - CNRACL : 12,5 milliards
  - Total : 39,5 milliards
- Dépenses totales de retraite: 244 milliards

# Les Dépenses de retraite de l'Etat: le compte d'affectation spéciale

---

- 2008: « CAS » pensions = 48 milliards
- 32 milliards pour les fonctionnaires civils
  - 27 milliards pour les ministères et établissements publics
  - 5 milliards pour la Poste
- 8,5 milliards pour les militaires
- 2,5 milliards pour compensation régimes déficitaires (agriculteurs, artisans,...)
- 2 milliards : FSPOIE (ouvriers d'Etat)
- 3 milliards : Pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre et autres pensions



# Les cotisations de l'Etat

---

Taux cotisation implicite fonctionnaires civils Etat : 62%

Taux cotisations Etat militaires : 108%

Le COR: total réel cotisations salariés + employeurs

Privé : 30%

CNRACL : 25%

Etat : 46%

Pourquoi 46% pour l'Etat ?

Privatisation (France Telecom La Poste : PTT 400.000 agents)

Transferts aux collectivités locales (Education nationale-  
Equipement : 130.000 agents)

Réduction d'effectifs : 2007-2012: 200.000 prévues

Effet « Papy Boom »: recrutements massifs années 60-70

# Les pensions des fonctionnaires sont comparables à celles du privé

---

- En 2004, le montant moyen des retraites de droits propres était de 1288 euros en France; mais de 1617 euros pour les hommes et de 782 euros pour les femmes (1011 avec les pensions de réversion).
- En 2004 la pension moyenne des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers était de 1.210 euros, donc inférieure à la moyenne nationale.
- La pension moyenne des fonctionnaires civils de l'Etat était de 1748 euros, avec une part de cadres (catégorie A) de 50% des effectifs, trois fois plus importante que dans la population totale.

# Le rapprochement public/privé

## La pension de réversion

---

- 30 milliards en 2006, un retraité sur 4, 90% de femmes
- La pension de réversion dans le régime général: 54% à 55 ans (60% à 65 ans avec moins de 800€)  
conditions de ressources : 2500€ pour un couple et 1500€ pour une personne seule
- La pension de réversion Agirc Arcco: 60% à 60 ans sans conditions de ressources
- La pension de réversion des fonctionnaires: 50% sans conditions d'âge ni de ressources
- Quelle équité entre régimes ?

# Le rapprochement public/privé

## Les départs anticipés des mères

---

- Possibilité de départ des mères de trois enfants après la guerre de 14-18: retour des femmes au foyer
- Depuis 80 ans c'est un droit acquis
- Droit très utilisé : 17% des départs féminins dans l'Etat, 20% dans la territoriale et 25% dans l'hospitalière
- Pistes de réforme du COR:

Appliquer les paramètres de liquidation de la génération

Restreindre progressivement le dispositif

Critère relatif à l'âge des enfants

Non application du minimum garanti

Interdiction du cumul emploi/retraite

Instauration d'un âge plancher

Conservation du droit acquis à la date de la réforme



# Une CGT force de propositions

---

## *Les propositions de la CGT*

Les droits à retraite s'inscrivent et reposent sur l'ensemble de la bataille revendicative

**Salaire – Emploi – Condition de travail  
Sécurité sociale professionnelle...**

# Évolution de 1946 à 2009

## un changement de nature de la retraite

---

**A l'origine**, couverture du 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 l'ordre de 60 ans

Notion **d'assurance**

**Aujourd'hui**, l'espérance de vie moyenne est largement supérieure à 75 ans

Ce qui est déterminant, ce n'est plus 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**

# **Le financement : une préoccupation permanente**

---

**Des besoins sociaux en évolution  
et en progression constantes**

**Donc des besoins de financement  
également en progression continue**

# Ce que nous portons en termes de revendications

---

**Le « socle commun »** (arrêté lors des précédents congrès)

- Taux de remplacement au minimum de **75%** pour une carrière complète
- Pas de pension inférieure au **Smic** pour une carrière complète
- Age légal (ouverture du droit) à **60 ans**
- Validation des **années d'étude** et de toutes les périodes de **recherche d'emploi**
- Départ anticipé **pour travaux pénibles**
- **Indexation** des salaires portés au compte et des pensions **sur les salaires**
- Reconquête et amélioration des **droits familiaux et conjugaux** (dans le privé et le public)
- La retraite doit devenir un vrai «  **salaire socialisé**  »



# **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

<b>Nombre dans la population totale en millions et pourcentage</b>	<b>2005</b>	<b>2050</b>
0 – 19 ans	15 (25 %)	12 (20 %)
20 – 59 ans	32 (54 %)	33 (47 %)
60 ans ou plus	12 (20 %)	22 (31 %)

Donc, un besoin objectif de financement supplémentaire

# Par conséquent : 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 (en 1947 le taux plein du régime général était à 20 %, 50 % aujourd'hui).

En 1959 les retraites représentaient 5,4% du PIB

En 2010 environ 12,50% et il faudrait au moins 18% du PIB à l'horizon 2050

**Le défi de la démographie** est supportable, mais il faut clairement 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***

- ❑ ***Il est indispensable d'assurer une cohérence entre l'objectif plein emploi et le financement des retraites***
- ❑ ***Plus de 5 millions de salariés de la population dite « active » sont en réalité en inactivité ou en grande précarité, leur emploi financerait la moitié des besoins de la retraite***

# Ainsi que les salaires

---

- ❑ ***Qualité de l'emploi et des salaires***
- ❑ ***Tous les éléments de rémunération doivent être soumis désormais à cotisations pour la retraite, aussi bien « patronales » que « salariales »***

## 3♦ Réformer assiette et taux de cotisation

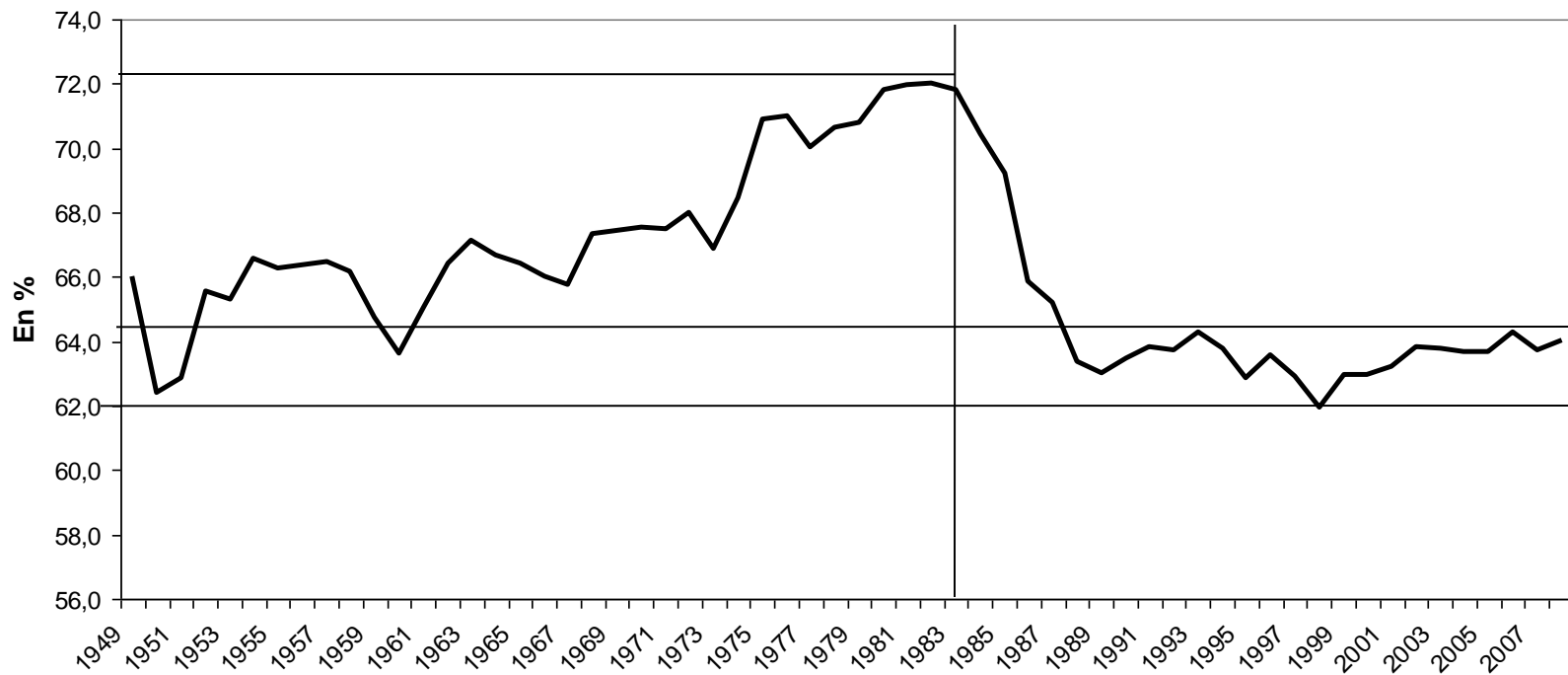
---

L'assiette du financement repose sur les salaires  
Or, depuis des années,

- le niveau moyen des salaires,
  - le chômage,
  - les exonérations de cotisations employeurs,
- dégradent le financement de la protection sociale

**L'évolution de la répartition de la valeur ajoutée le montre :**

# La part des salaires dans la valeur ajoutée



# Il faut une réforme du financement de la protection sociale

---

- Prendre en compte la totalité de la valeur ajoutée de l'entreprise pour le calcul de la cotisation dite « patronale », le taux applicable variant en fonction de la part des salaires dans cette valeur ajoutée
- Instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises



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

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

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

# Le niveau de ressources nécessaires

---

Ces différentes mesures, combinées à une augmentation des cotisations, d'abord « patronales » et si nécessaires salariales, permettraient de dégager les 6 points de PIB nécessaires à la mise en œuvre de nos propositions revendicatives

# « Maison commune » des régimes de retraite

## Instrument de coordination pour :

---

### Solidariser les régimes et les salariés

- 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

# Une maison commune des régimes de retraite pour :

---

- ❑ Résoudre la question transversale des **pluripensionnés**
- ❑ Garantir le principe de **prestations définies**
- ❑ Garantir l'existence et la pérennité **des régimes**
- ❑ Gérer, la **solidarité** de façon **transparente**
- ❑ Donner une définition de la **carrière complète**, dans le cadre de références communes

# Une maison commune des régimes de retraite pour :

---

- ❑ 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



---

*Ces quelques éléments doivent servir  
pour le débat avec les salariés, la  
construction de la mobilisation  
indispensable et la syndicalisation*