

Le journal de tou-te-s les agent.e.s
des ministères
économiques et financiers

finances
Solidaires

DÉCEMBRE 2019

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
DOUANES

Solidaires
CGRF & SCL

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires

Solidaires I.D.D.
à l'Industrie et au Développement Durable

MÉDIUM
DELEVOYE
L'HOMME
QUI VOIT 
BRAS DROIT
DE JUPITER
DOCTEUR HONORIS
MEDEF

JE VOUS VOIS UNE LOOOONGUE
VIE ACTIVE MAIS VOUS VERREZ, LES
CINQUANTE PREMIERES ANNÉES VOUS
PARAITRONT LES PLUS DIFFICILES.

APRÈS CAIRA
PLUS VITE



La réforme des retraites



Contacts

Solidaires Finances

Boîte 24 - 80, rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.44 .64 .64.26

solidairesfinances@solidairesfinances.fr federation@solidairesfinances.fr www.solidairesfinances.fr

Solidaires Finances Publiques

Boîte 24 - 80, rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.44 .64 .64.44

contact@solidairesfinancespubliques.fr - solidairesfinancespubliques.fr

Solidaires Concurrence Consommation Répression des Fraudes et Services Communs de Laboratoires

93 bis, rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.43.56.13.30

solidaires@dgccrf.finances.gouv.fr - solidaires-ccrf-scl.org

Solidaires Douanes

Boîte 56 - 93 bis, rue de Montreuil 75011 Paris

Tel. 01.73.73.12.50

solidaires.douanes@wanadoo.fr - solidaires-douanes.fr

SUD Centrale Solidaires (Ministère de Bercy)

139, rue de Bercy 75112 Paris - Bat Vauban NORD - RDC - - pièce 624

Tel. 01.53.18.73.21

syndicat-sud-centrale@syndicats.finances.gouv.fr - sudcm.org

SUD INSEE

36, rue des Trente Six Ponts 31 054 Toulouse Cedex 04

Tél. 04.78.63.23.54

03.87.50.98.45

syndicat-sud@insee.fr - sudinsee.org

Solidaires Industrie et Développement Durable

93 bis, rue de Montreuil 75011 Paris

Tél. 02.32.23.45.76

06.80.37.42.58

siege@solidairesidd.org - solidairesidd.com

Sommaire

- ▶ Edito : NON à la loterie ! page 4
- ▶ Quel nouveau système de retraite ? page 5
- ▶ A chacun son universalité... page 5
- ▶ Avantages ou inconvénients du système à points ? page 7
- ▶ Les taux de cotisation page 8
- ▶ Age légal de départ à la retraite page 9
- ▶ Les départs anticipés - Critères métiers page 10
- ▶ Les départs anticipés pour autres critères page 10
- ▶ Les départs anticipés pour pénibilité page 11
- ▶ Calcul des droits à la retraite page 13
- ▶ Taux de remplacement - Taux plein page 14
- ▶ Décote - Surcote page 15
- ▶ Les droits familiaux page 16
- ▶ La pension, son minimum page 18
- ▶ Pension de réversion page 19
- ▶ Comment les droits acquis dans le régime actuel ...
seront transposés dans le nouveau régime ? page 20
- ▶ Quel nouveau système de pilotage
des régimes de retraite ? page 21
- ▶ Une « rénovation » des instances ... Laquelle ? page 23
- ▶ Une organisation unifiée et un financement intégré ? page 24
- ▶ Une rationalisation des missions
de recouvrement et de trésorerie ? page 25
- ▶ « Assurer la pérennité du système ? » page 26
- ▶ Le pilotage dans le respect d'une règle page 26
- ▶ Ce que veut le Gouvernement pour la retraite ! page 27
- ▶ Ce qu'exige **Solidaires** ! page 29



NON à la loterie

Aujourd'hui la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CANV) est en excédent au terme des réformes successives opérées successivement depuis 1993 qui ont pénalisés les retraités/es, avec aussi les premiers coups portés aux mécanismes de solidarité. Alors pourquoi une énième réforme du système ?

Parce que cette réforme entend bien être la dernière, la der des ders, pour une retraite à points purement individuelle destinée à supprimer définitivement notre régime actuel de répartition basé sur la solidarité, réforme qui est censée, pour celles et ceux qui nous gouvernent, éviter à l'avenir que soit perturbée la paix sociale.

Tant il est vrai que les gouvernements successifs ont été échaudés par les fortes mobilisations qu'ont à chaque fois - ou presque si l'on excepte 1993 - provoqué leur projet de réforme. Car, si les comptes sont à l'équilibre, ils le sont déjà à un prix douloureux pour les pensionné.e.s actuel.le.s et les futur.es retraité.e.s.

Depuis 1993, il s'agissait de jouer sur des paramètres que pouvaient mesurer assez facilement celles et ceux qui attendaient le moment d'une retraite estimée bien méritée après avoir cotisé sur leur salaire tout au long de leur vie de travail. Ces cotisations qui sont une partie de leur salaire versée d'une génération à l'autre dans une solidarité entre générations.

Il s'agit désormais, pour ses partisan.e.s, que la retraite à points retire toute maîtrise et toute visibilité sur le devenir de leur système de retraites aux premier.es intéressé.es, en masquant l'opération de dépossession derrière une prétendue universalité et le slogan trompeur d'un euro cotisé ouvrant les mêmes droits, le même nombre de points pour tou.tes.

Plus besoin de nouvelle réforme, il suffira de modifier la valeur de service ou de liquidation du point au moment du départ à la retraite pour contraindre le niveau des pensions à la baisse. Ça ne sera certes pas indolore pour les futur.es retraité.es mais il sera impossible de savoir à l'avance la pension à laquelle on aura droit. Certes, si l'on connaîtra le nombre de points acquis strictement individuellement tout au long de la carrière, ce que l'on a versé, on ne connaîtra pas cette valeur de liquidation du point qui ne sera connue qu'au dernier moment et variera en particulier selon la part dans le PIB consacrée aux retraites fixée actuellement à 13,8% et qui sera plafonnée définitivement en pourcentage du PIB.

Chaque génération, chaque conscription aurait-on dit du temps du service militaire, découvrira le sort qui lui est réservé sans pouvoir affirmer ce qu'il en est de celles à venir, ni prédire le sien de celui des générations précédentes. E. Macron et consorts espèrent bien ainsi déminer le terrain des contestations pour l'avenir.

Les futur.e.s gouvernant.es, eux, se réfugieront derrière la règle dénommée cyniquement d'or des 13,8% de PIB (et plutôt moins à l'avenir) que ne devra jamais dépasser le total des pensions versées.

C'est donc bien aujourd'hui qu'il faut stopper cette logique à l'œuvre, celle qui voudrait nous imposer emploi précaire, salaire précaire, pension précaire pour privilégier les revenus d'actionnaires qui jouent de plus en plus rapidement nos emplois, nos salaires, nos pensions au gré de mises qu'ils veulent toujours plus rémunératrices, toujours plus vite.

Le gouvernement a bien compris que nous avons... compris... puisqu'il cherche à nous diviser pour mieux nous imposer sa réforme définitive des retraites. Ses annonces sont tactiques.

Nous sommes bien toutes générations confondues concernées, les plus jeunes comme les plus anciennes. Après avoir été taxées (Taxe CASA), gelées depuis plusieurs années, les retraites, dès l'arrivée au pouvoir d'E. Macron, ont été en plus amputées par la hausse de 25% de la CSG puis sous indexées. Pour les générations qui n'entreraient pas dans le nouveau système à points, le gouvernement conserve les armes de l'augmentation du nombre d'années pour une retraite dit «à taux plein» (sans décote) et du recul de l'âge légal du départ à la retraite. Au final, un âge de départ bien au delà de 62 ans pour celles ci comme pour les générations du système à points puisque âge de départ ou pas, l'essentiel sera de travailler le plus longtemps possible pour accumuler le plus de points possible, des points qui ne cesseront d'être dévalués.

Ne nous leurrions pas. Le système de retraites à points, c'est l'estocade finale au terme d'une longue suite d'attaques contre notre système actuel de retraites. Arme de paupérisation massive et généralisée de nos vies, ce projet s'imbrique parfaitement avec la destruction déjà à l'oeuvre de tous nos droits sociaux, de notre statut de fonctionnaires et de nos biens communs, en particulier les services publics accessibles pour tous et partout quelque soit sa condition. Dans un plan d'ensemble de destruction de notre Sécurité Sociale, il livre de plus la branche retraite et ses 309 milliards à la rapacité nécrophage des circuits financiers.

Régime actuel

La réforme

Quel nouveau système de retraite ?

Actuellement coexistent 42 régimes de retraite obligatoires par répartition pour les salarié.e.s du privé, du public, les travailleurs, travailleuses indépendant.e.s, les professions libérales et les agriculteurs et agricultrices.

Des particularités liées aux statuts des assuré.e.s (fonctionnaires, régimes spéciaux, salarié.e.s, etc.), à l'âge de départ, au métier exercé, à la base de calcul de la retraite, etc., existent (*les détails par rubrique figurent ci-dessous*).

Ces systèmes sont des systèmes qui fonctionnent par annuité, tandis que les régimes complémentaires obligatoires (ex Agirc Arrco, RAFP, IRCANTEC) fonctionnent déjà par points.

La réforme prétend mettre en place un système « universel » commun pour toutes et tous, salarié.e.s, fonctionnaires, travailleurs indépendants, professions libérales, agriculteurs y compris aussi les parlementaires, les membres du Conseil économique social et environnemental.

Il s'appliquera également aux assuré.e.s régi.e.s par des régimes spéciaux de sécurité sociale : marins, militaires, cultes, SNCF, RATP, clercs et employé.e.s de notaire, des mines, etc. ... qui cependant pourront conserver les règles propres aux autres « *risques de la Sécurité sociale* ».

Le nouveau système sera un système à points.

A chacun son universalité...

Pour faire « *social* » aujourd'hui, il faudrait accoler l'adjectif « *universel* » partout. C'est du moins ce que les libéraux veulent nous vendre depuis des années quitte à se prétendre eux-mêmes « *libéraux sociaux* ». Belle arnaque comme nous l'a prouvé l'histoire et leur parcours, petit tour de passe passe sans frais pour eux mais pas pour nous.

Car après tout qu'est-ce qu'elles et ils nous décrivent comme « *universels* » ? Qu'est-ce qu'il cache derrière un adjectif qu'ils voudraient alléchant et par lequel ils voudraient nous appâter ?

Premier exemple en date : les « *services universels* ». Les « *services universels* », c'est ce qui, dans la logique notamment de l'Union européenne, se substitue à ce qui en France est défini comme services publics. Le service universel, c'est un panier de services de base ou minimum. Au delà, rien n'indique comment les missions de services d'intérêt général sont assurées et garanties à toutes et tous sans surcoût et sans recours à la logique marchande du secteur privé. Rien n'organise le service public outil de la redistribution de la richesse par l'impôt au bénéfice de l'ensemble de la population, puisque le service universel s'inscrit dans la logique d'ouverture à la concurrence et à la rapacité des intérêts financiers qu'elle porte.

.../...

Autre exemple d'universalité : la Couverture Maladie Universelle, aujourd'hui Protection Universelle Maladie. Là également il s'agit de fait d'un panier de base et minimum pour celles et ceux maintenu.e.s dans la précarité et dans l'incapacité financière d'être couvert.e.s par une mutuelle ou une assurance privée.

Si le système de retraites à points a quelque chose d'universel, il l'emprunte à cette vision libérale. En transformant nos pensions en allocations et variable d'ajustement budgétaire pour le gouvernement, il condamne le niveau de nos pensions à la baisse.

Il a beau jeu alors d'afficher un minimum vieillesse dont on ne connaît rien quant à ses modalités qui risque fort de devenir la norme pour de plus en plus de futur-es pensionné-es.

S'agissant de l'universalité, la vraie, pour **Solidaires** celle-ci ... répond au principe et mécanismes solidaires qui fondaient la Sécurité Sociale en 1945, autrement dit « *de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ».

Remarques Observations Critiques

Le « système universel » vu par E. MACRON serait un système commun pour toutes et tous. Ses règles en matière de retraite seront communes à toutes et à tous et ne seront plus liées à un statut professionnel.

Le nouveau système s'appliquera au plus tôt aux assuré.e.s né.e.s à compter de 1963 qui seront à plus de 5 ans de leur départ en retraite au moment du vote de la loi... et dont l'âge légal de départ en retraite, soit 62 ans, sera atteint à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les générations des assuré.e.s dont l'âge de départ à la retraite est inférieur à 62 ans (catégorie active) seront décalées (ex : départ à 57 ans, c'est la génération née en 1968 qui sera la première concernée).

Une ordonnance précisera les adaptations nécessaires pour l'application du système universel en Outre-mer.



Avantages ou inconvénients du système à points ?

Le système actuel est un système par annuité qui par principe est à « prestations définies ». Chacun.e peut calculer à l'avance ce qu'il va percevoir comme pension en fonction de son âge de départ, des trimestres cotisés et retenus durant sa carrière ou de son indice détenu durant les 6 derniers mois de sa carrière pour les fonctionnaires. L'ajustement (l'équilibre des comptes des régimes) se fait par les ressources donc par « la hausse des cotisations » comme cela s'est produit pour les fonctionnaires qui, depuis la réforme Woerth de 2010 (jusqu'en 2020), ont vu leurs cotisations augmenter chaque année en vue d'un rapprochement public/privé ou bien encore en 2019 lors de la fusion des régimes obligatoires Agirc et Arcco.

Un.e salarié.e qui a effectué une carrière complète sait, bien avant son départ en retraite, qu'il aura droit à une pension représentant une certaine proportion de son salaire annuel moyen (pris sur les 25 meilleures années) ou pour un fonctionnaire de son dernier traitement indiciaire détenu pendant au moins 6 mois.

Dans un système à points, les cotisations achètent des points (aujourd'hui le point est fixé à 10 euros). Les droits à la retraite sont comptabilisés en points. Point qui donne droit au moment du départ à la retraite à un certain montant de pension en fonction de la « valeur de service » du point (ce qui équivaut à la valeur de vente des points engrangés tout au long de la carrière).

Le système est géré en « cotisations définies ». C'est donc la valeur de service du point qui sert de variable d'ajustement pour l'équilibre des comptes.

Le Haut-commissaire indique que 10 € cotisés rapporteront 0,55 € pour la retraite.

Cette valeur de service est provisoirement fixée à 0,55 € car le rapport précise que « **le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors** ».

Aujourd'hui, le, la salarié.e (en général) a une garantie sur le montant de sa retraite ou pension à percevoir puisque celle-ci est par principe à « prestation définie ». Et cela même si de nombreuses réformes ont modifié certaines données : augmentation de la durée de cotisation (réforme Woerth 2010), calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures (réforme Balladur en 1993), recul de l'âge de départ en retraite (réforme Touraine en 2014), instauration de la double peine (prorata des années cotisé.e.s sur le nombre d'années requis pour une retraite à taux plein et application d'une décote - réforme Balladur 1993) et surcote (réforme Fillon 2003). **Aujourd'hui, la manière de calculer sa pension est inscrite dans la loi et c'est le gouvernement qui doit prévoir les ressources nécessaires pour équilibrer le système des retraites.** C'est ce qui se produit lorsque l'assiette et le taux des cotisations augmentent pour faire coller la part de PIB consacrée aux retraites avec les données économiques.

Avec la réforme, bonjour le système à cotisations définies (c'est écrit mais pas dans le marbre) et adieu au système à prestations définies. Le futur retraité aura la garantie du montant des cotisations à verser. Mais la valeur de service du point sera incertaine pour chaque année. En effet, ce système permettra au gouvernement d'ajuster cette valeur (le plus certain à la baisse) en fonction des aléas économiques bloquant de fait le part du PIB consacrée aux retraites et cela au moment où de nombreuses personnes nées pendant la période du « baby-boom » partiront en retraite.

Par ailleurs, le Haut-commissaire promet mais « ne garantit pas » que la valeur d'achat du point (10 €) n'augmentera pas. En effet, le rapport propose, en premier lieu, de privilégier une règle d'évolution de la valeur du point intégrant le revenu moyen par tête puis, en second lieu précise que « la bascule vers une règle d'indexation plus favorable qu'auparavant ne pourra se faire immédiatement », puis enfin que « pendant une période de transition », l'indexation sera déterminée par pondération entre l'évolution des prix et l'évolution des revenus moyens par tête. Donc, rien ne garantit, que les valeurs d'achat et les valeurs de service soient stables même avec un recul de l'âge effectif de départ en retraite..

Au final, jusqu'au moment où le ou la salarié.e aura décidé de sa date exacte de départ en retraite, il ne saura pas combien lui rapportera chaque euro cotisé.

Les taux de cotisation



Actuellement, les salarié.e.s du privé et les contractuel.le.s de la Fonction Publique cotisent au régime général de la Sécurité Sociale et soit au régime complémentaire Agirc – Arrco soit IRCANTEC pour les contractuel.le.s de droit public.

Il existe deux sortes de cotisations vieillesse au régime général : les cotisations d'assurance vieillesse « plafonnées » et celles « déplafonnées ». Ces dernières cotisations ne rapportent pas de droit à la retraite.

Taux actuel total 24,75 % (40% par les salarié.e.s et 60 % par les employeurs).

Pour la pension, les fonctionnaires cotisent à raison de 10,83 % pour 2019 (11,20 % en 2020) du montant du traitement brut indiciaire et de la NBI (Nouvelle bonification indiciaire). Le régime additionnel de la fonction publique (RAFP) permet la prise en compte des primes et indemnités non prise en compte dans le calcul de la retraite de base (ex : indemnité de résidence, supplément familial de traitement et depuis 2005 des primes) dans la limite de 20 % du traitement brut. La cotisation s'élève à 5 % pour le fonctionnaire.

Dans le nouveau système, les salarié.e.s qu'ils, qu'elles soient du privé ou du public seront soumis au même taux de cotisation soit 25,31 % + 2,81 % qui seront répartis de la manière suivante : 60 % pour les employeurs ; 40 % pour les salarié.e.s.

Ce taux de 28,12 % se décomposera en deux cotisations :

- ▶ Une cotisation plafonnée de 25,31 % qui s'appliquera à la rémunération jusqu'à 120 000 € (3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale).
- ▶ Les cotisations versées à ce titre serviront à calculer les droits à la retraite.
- ▶ Une cotisation déplafonnée de 2,81 % qui s'appliquera au-delà des 120 000 € et qui servira au financement des prestations de solidarités... lesquelles ?

Si les préconisations du Haut-commissaire sont d'assurer une convergence des taux (28,12 %), il apparaît très nettement que cette convergence se fera au détriment non seulement des salarié.e.s et encore bien plus des fonctionnaires et des régimes spéciaux.

La stabilité préconisée du taux de cotisation signifie que « au fur et à mesure » que la durée de vie augmentera, il faudra modifier l'âge de départ en retraite ou bien baisser le niveau de la retraite.

Pour tenter de faire passer la pilule, le Haut-commissaire précise que cette convergence des taux nécessitera une longue période de transition.

De même, pour acheter la paix avec les fonctionnaires, il préconise que l'intégralité de la rémunération (donc primes comprises) soit prise en compte dans le calcul des droits à la retraite. Mais qui perçoit des primes ? Pas tous les fonctionnaires et pour des montants très inégaux. Rappelons que les fonctionnaires cotisent sur les primes seulement à hauteur de 20% brut. Notre revendication est l'intégration de toutes les primes dans le traitement et il n'y a pas besoin d'un nouveau système pour cela.

Sur la cotisation déplafonnée de 2,81 % qui doit servir au financement des prestations de solidarités, rien dans le rapport n'indique quelles prestations seront servies. Nous ne pouvons que légitimement nous interroger sur leurs destinations !

Cette cotisation ne rapportera aucun droit à retraite aux salarié.e.s.

Le rapport du Haut-commissaire préconise que l'intégralité de la rémunération des fonctionnaires, donc primes comprises, soit (avec une période de transition longue) prise en compte dans le calcul des droits à la retraite.

Afin que le taux de cotisation sur ces primes (28,12 %) ne soit pas supporté en totalité par les fonctionnaires dès le début de la réforme, il préconise également une prise en charge partielle et transitoire des cotisations par l'employeur.

Sur ce sujet des primes à tous les fonctionnaires rien de plus n'est explicité dans le rapport. Le versement de primes aux agents du versant de la territoriale sera-t-il imposé aux élus territoriaux ... alors que nous savons que, dans ce versant de la fonction publique, la majorité des primes ont un caractère facultatif et qu'elles sont mises en œuvre différemment suivant les collectivités et leurs établissements ? En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, ces dernières sont libres d'instituer ou de ne pas instituer un régime indemnitaire. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire, contrairement à la NBI par exemple, ont un caractère facultatif.

Il n'est pas inutile de rappeler que « le traitement des fonctionnaires » n'a pas été revalorisé pendant 6 années de suite et qu'en 2017 la valeur du point n'a été revalorisée que de 0,06 %.

Une revalorisation s'impose mais pour toutes et tous !

Age légal de départ à la retraite

Actuellement, l'âge de départ en retraite est fixé à 62 ans pour les salarié.e.s et les fonctionnaires de la catégorie dite sédentaire. Dans certains cas bien précis des départs anticipés existent : pour les régimes spéciaux, pour les personnels de catégorie active de la fonction publique d'Etat, pour les infirmières de catégorie B du versant hospitalier, pour carrière longue, pour invalidité pour handicap...

Dans le nouveau système, l'âge de départ légal à la retraite reste fixé à 62 ans ... mais les futur.e.s pensionné.e.s seront poussé.e.s à partir plus tard par l'instauration d'un âge « d'équilibre » fixé à 64 ans ... et par application d'une décote ou d'une surcote en cas de non respect de cet âge d'équilibre. Le système à points incitera au prolongement de l'activité (cf rapport page 46) !



Le nouveau système dit ne pas modifier l'âge légal de départ en retraite ... mais il instaure un âge « d'équilibre » à 64 ans.

En pénalisant celles et ceux qui partiront à 62 ans par l'application d'une décote, et en favorisant celles et ceux qui partiront à 64 ans par l'application d'une surcote ... il ne laisse plus véritablement le choix de l'âge de départ en retraite comme il le prétend.

Pourtant M Delevoye avait, par effets d'annonces trompeuses, mis en balance sa démission si l'âge de départ en retraite était repoussé ! Par le biais de ce subterfuge malhonnête d'âge « d'équilibre », l'âge légal actuel de 62 ans est donc bien modifié !

M Delevoye fera-t-il marche arrière suite à l'annonce du Président de la République qui indique préférer « que l'on trouve un accord sur la durée de cotisation plutôt que sur l'âge » ?

Les départs anticipés - Critères métiers



Actuellement, exercer certains métiers, bien précis (divers créets d'applications), permet des départs anticipés. Il en est ainsi pour les régimes spéciaux, pour les personnels de catégorie active de la fonction publique d'Etat, pour les infirmières de catégorie B du versant hospitalier, pour carrière longue, pour invalidité pour handicap ...).

Avec le nouveau système, il sera progressivement mis fin aux départs anticipés des régimes spéciaux et pour certains fonctionnaires d'Etat au motif que des métiers analogues existent dans le privé et dans la Fonction Publique (versants hospitaliers et territorial)

qui n'en bénéficient pas.

La disparition complète devrait concerner la génération 2002 pour les ex-départs à 52 ans, la génération 1982 pour les ex-départs à 57 ans.

Cependant, **seraient maintenus les départs anticipés pour 20 % des fonctionnaires exerçant des métiers dangereux dans le cadre de leurs missions régaliennes : police nationale, administration pénitentiaire, ingénieurs de la navigation aérienne, sapeurs-pompiers, police municipale.** Chaque métier aurait un « âge de taux plein » (sic) 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. Des points s'ajouteraient en cas de missions dangereuses.

Pour les infirmiers et infirmières qui « n'avaient pas opté » avant le 31 mars 2011 (l'article 37 de la loi 2010-751 relative à la rénovation du dialogue social avait instauré un droit d'option pour les infirmiers et infirmières du versant de la FP hospitalière) pour le passage de catégorie B en catégorie A et ceci afin de conserver le dispositif de départ anticipé, c'est un véritable coup de poignard dans le dos !

Pour le gouvernement, « l'égalité » c'est l'alignement par le bas et pour les infirmières c'est une tromperie ! Le gouvernement doit revoir sa copie pour ces personnels qui non seulement ne partiront pas avant l'âge « d'équilibre » sauf à voir leur pension diminuée du fait de l'application de la décote mais qui auront subi une triple peine en ne percevant pas le traitement des infirmières de catégorie A !

Les départs anticipés pour autres critères

Maintien des dispositifs pour :

- ▶ les carrières longues (départ au plus tôt à 60 ans) ;
- ▶ les personnes en situation de handicap ayant un taux d'incapacité de 50 % (départ à partir de 55 ans).

La retraite pour incapacité permanente qui existe dans le privé et dans les régimes agricoles serait étendue aux régimes spéciaux et aux fonctionnaires (départ à partir de 60 ans aux taux de rendement qui aurait été atteint à l'âge du « taux plein »).



Les départs anticipés pour pénibilité



Actuellement, dans le secteur privé, le, la salarié.e peut bénéficier d'une retraite anticipée lié à la pénibilité de son travail dans 2 cas différents. Cela est possible s'il justifie d'une incapacité permanente d'origine professionnelle (d'au moins 10 %, et sous conditions) ou s'il a accumulé un nombre minimal de points sur un compte professionnel de prévention (C2P – voir ci-après). Le, la salarié.e peut prétendre à une retraite anticipée au titre de ces 2 dispositifs, mais il, elle doit choisir le dispositif dont il, elle souhaite bénéficier.

Pour les fonctionnaires, la pénibilité relève d'autres textes distincts (**article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite**). Il va alors être tenu compte du classement de l'emploi concerné, qui relève soit de la catégorie dite « active », soit de la catégorie dite « sédentaire ». Cette distinction a un effet important sur l'âge du départ à la retraite du fonctionnaire.

Les emplois de la fonction publique sont classés en deux catégories :

- catégorie dite « active » : ce sont des emplois qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles qui justifient un départ anticipé à la retraite ;

- catégorie dite « sédentaire » : ce sont tous les autres emplois.

Ce sont les fonctions exercées et le grade détenu qui déterminent la catégorie de l'emploi. L'appartenance à l'une de ces catégories ne s'applique qu'aux agents titulaires et stagiaires et ne s'applique pas aux agent.e.s contractuel.le.s.

Les préconisations du rapport visent à une uniformisation des dispositifs des dispositifs de pénibilité.

En contrepartie, il sera mis fin au départ anticipé pour les régimes spéciaux et les fonctionnaires, de façon progressive, et la disparition complète concernerait la génération 2002 pour les ex-départs à 62 ans, 1982 pour les ex-départs à 57 ans car des métiers analogues existent dans le privé et ne bénéficient pas de départ anticipé.

La reconnaissance d'une pénibilité, pour tout le monde, devrait passer par la généralisation de l'actuel C2P, le Compte professionnel de prévention.

Depuis fin 2017, le « compte personnel de prévention de la pénibilité » a été remplacé par le « compte professionnel de prévention » car Emmanuel Macron, en pleine campagne présidentielle, avait déclaré « Je n'aime pas le terme « de pénibilité » donc je le supprimerai car il induit que le travail est une douleur. »

Le compte de pénibilité qui était géré par la CNAV a donc été remplacé par le C2P géré par la CNAM.

Si l'ancien C2P gérait 10 facteurs de risque, le nouveau C2P en a supprimé 4 (agents chimiques dangereux, charges lourdes, postures pénibles et vibrations mécaniques).

Même si, selon les préconisations du rapport, le C2P s'appliquera aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux, en éliminant les facteurs « charges lourdes et les postures pénibles » les infirmières (en établissements hospitaliers et encore plus en EHPAD ou autres maisons de retraites) ne pourront en bénéficier, ce qui est une aberration.

D'autant que pour cette catégorie de personnels, rien n'est prévu, ni avec le C2P, ni dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente liée à la pénibilité, selon des conditions simplifiées réservées, jusqu'à maintenant, aux assuré.e.s du régime général (article L. 351-1-4 du Code de la sécurité sociale).

Une pénibilité donnerait droit à 4 points par an, 8 dans le cas de plusieurs risques. Le maximum de 100 points donnerait droit à une formation de reconversion, à un temps partiel sans perte de salaire et à partir jusqu'à 2 ans plus tôt à la retraite. Les règles d'utilisation des droits à retraite seront adaptées dans le cadre du système à points.

Le C2P sera désormais ouvert aux fonctionnaires et à tous les salarié.e.s des régimes spéciaux, notamment à ceux qui bénéficient aujourd'hui de départ en retraite anticipé.

Les mêmes conditions de travail donneront ainsi lieu sur l'aménagement du C2P à une même prévention et aux mêmes droits à départ anticipé en fonction de l'exposition.

Une concertation sera ouverte en matière de seuil d'exposition aux facteurs de risque tel que le travail de nuit (*redéfini à la baisse par le gouvernement*). Ces modifications s'appliqueront à toutes et tous, salarié.e.s comme fonctionnaires.

Mais les fonctionnaires exerçant des fonctions dangereuses dans le cadre de leurs missions de maintien de l'ordre et de sécurité publique (policiers, surveillants de prison, ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne) pourront ainsi partir à compter de 52 ans à la retraite. Les sapeurs-pompiers professionnels, les douaniers et les policiers municipaux pourront partir quant à eux à compter de 57 ans.

Comme pour tous les autres assuré.e.s, un âge du « taux plein » sera fixé. Il correspondra à l'âge moyen de départ constaté pour ces catégories de fonctionnaires et évoluera dans les mêmes conditions que l'âge du « taux plein » des autres assuré.e.s.

Le système maintiendra les particularités des militaires justifiées par les missions qui leur sont assignées. Ils bénéficieront de points pour des missions particulières dans lesquelles leur vie peut être en danger.

Enfin, la retraite pour incapacité permanente ne concerne aujourd'hui que les régimes des salarié.e.s du privé et les régimes agricoles. Elle sera ouverte aux fonctionnaires et aux régimes spéciaux. Elle permettra aux assuré.e.s de partir à la retraite à 60 ans, avec rendement du « taux plein » (*qui ne signifie plus rien avec la retraite à points*). Elle concerne les personnes souffrant d'une lésion liée à un accident du travail ou ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 % avec 17 ans d'expositions ou d'au moins 20 %.

Le rapport promet une négociation sur les seuils d'expositions aux facteurs risques.

Il serait grand temps de revoir les textes prenant en compte la spécificité du travail des personnels soignants qui avant 2011 bénéficiaient d'un départ anticipé, sans justifier d'une quelconque incapacité à travailler.

Les coups de chapeau et les félicitations à ces personnels doivent être suivis d'actes concrets de reconnaissance à savoir un dispositif permettant un « départ non pas anticipé mais précoce » pour toutes les personnes exerçant des métiers qu'il est bien difficile à faire à partir d'un certain âge.

Par ailleurs, ce texte occulte les personnes qui ne peuvent pas travailler pour des raisons de santé ou de situation de l'emploi local dans leur profession.

Ainsi, encore une fois l'uniformisation se fait par le bas et non par la mise en place, pour toutes et tous, d'un dispositif prenant en compte les réalités du travail et la souffrance de certain.e.s salarié.e.s !



Calcul des droits à la retraite



Actuellement, les principales pensions sont calculées en fonction du rapport entre le nombre de trimestres requis par génération et le nombre de trimestres réellement travaillés (retenus) :

Régime des fonctionnaires :
à partir de l'indice de traitement brut, détenu les 6 derniers mois d'activité ;

Régime général
à partir du salaire perçu sur les 25 meilleures années de l'activité .

Au démarrage de la réforme :

Valeur d'acquisition d'un point :

10 € de cotisations retraite donneront 1 point retraite.

Au moment du calcul de la pension, chaque point acquis sera converti en « valeur de service » fixée à ce jour à 0,55 € par point.

A noter que le taux de rendement du point : rapport entre le prix de vente du point

(0,55 €) et le prix d'achat du point (10 €) sera de 5,5 % et sera déjà revu en 2024.

En 2019, le taux de rendement des régimes complémentaires (Agirc et Arrco) est de 5,81 %, donc légèrement supérieur !

Cette valeur de service définitive ne sera actée définitivement qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors.

L'âge de 64 ans baptisé « âge d'équilibre » et « la valeur du point de service » seront donc toujours soumis à des contraintes économiques incertaines et même douteuses.

Nous savons toutes et tous que le nombre des retraité.e.s va augmenter. Or, décider que les dépenses de retraite seront figées à leur valeur actuelle, soit 13,8 % du PIB, c'est inévitablement anticiper une baisse des pensions. Le gâteau devra être de plus en plus partagé par un nombre croissant de retraités. C'est comme cela que le gouvernement entend garantir « la cohésion sociale » !

En bon élève, M Delevoye applique les projections du « Conseil d'Orientation des retraites » qui anticipent une stabilisation, voire une légère diminution de la part des dépenses de retraites dans le PIB quand bien même le ratio « nombre de retraités sur nombre d'actifs » serait en hausse de 26,5% ».

Enfin, en uniformisant le système pour toutes, et tous les salarié.e.s et en affirmant qu'il sera plus avantageux pour les carrières courtes ou heurtées et pour les femmes, le Haut-commissaire ment. Il occulte le fait qu'en prenant en compte toute la carrière des salarié.e.s au lieu des 25 meilleurs années pour le régime général ou l'indice brut des 6 derniers mois d'activité pour le fonctionnaires, il intègre les plus mauvaises années de la carrière dans le calcul de la pension alors qu'elles en sont occultées dans l'actuel système.

SUR LE CHEMIN DE L'ÉCOLE



Taux de remplacement - Taux plein

Actuellement, le taux de remplacement est défini comme le pourcentage du revenu d'activité que conserve un.e salarié.e lorsqu'il, lorsqu'elle fait valoir ses droits à la retraite et donc à pension (rapport entre la pension nette et le dernier salaire ou traitement net).

Le taux plein est garanti pour une carrière complète définie par le nombre de trimestres requis par génération ou lorsque le, la salarié.e atteint l'âge de 67 ans, dit âge du taux plein (annulation de la décote si carrière incomplète et départ à 67 ans). Ce taux plein est de :

- ▶ 75 % pour les fonctionnaires ;
- ▶ 50 % pour la retraite de base du régime général et des régimes alignés sans compter le complément obligatoire Agirc-Arcco (25 %).

Dans le nouveau régime à points, les cotisations versées serviront à acquérir des points et ce tout au long de la vie active.

Le montant de la pension sera donc calculé, en fonction du nombre de points acquis, au moment du départ en retraite (avec décote ou surcote ; voir ci-après).

Le montant de la pension sera ainsi obtenu en multipliant : le nombre de points acquis (10 € cotisés = 1 point) par la valeur de service annoncée aujourd'hui pour un point soit 0,55 €.

Le taux de rendement du point (100 € cotisés = 10 points) est donc de 5,50 %. Or, la valeur de service du point ne sera réellement connue qu'en 2024 (pour mise en application de la réforme en 2025) et sera continuellement ajustée en fonction des aléas économiques.

Pour le Haut-commissaire, (page 47) le dispositif du « taux plein » sera conservé, assorti, comme aujourd'hui, d'une décote et d'une surcote.

Et d'ajouter, l'âge du « taux plein » est celui qui permet d'équilibrer le financement des retraites, d'assurer la solidité du système et de garantir, à titre individuel, une retraite satisfaisante.

L'âge du « taux plein » sera un levier de pilotage du système de retraite. Son évolution devra tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie des générations.

Si dans le système actuel le taux de remplacement est défini « à priori » pour une carrière complète, dans le nouveau système rien ne permettra de le calculer à l'avance puisque la valeur de service du point sera soumise aux contraintes économiques du moment.

En utilisant le terme de « taux plein » le Haut-commissaire utilise une sorte de « publicité mensongère », puisqu'il n'y a plus de notion de carrière complète ou incomplète, la référence au nombre de trimestres requis par génération n'existe plus. Il y a simplement un âge d'équilibre fixé à 64 ans ... avec obligatoirement l'application d'une décote de 10 %.

Le rapport donne l'exemple (page 19) d'un.e salarié.e de 62 ans qui aura travaillé pendant 43 ans dans la même entreprise et qui durant sa carrière aura été rémunéré à 1,5 fois le SMIC soit 1 813,35 € net !

Avec le système à points, sa retraite lui rapportera 1 265 € net soit un taux de remplacement de 70 % (actuellement 50 % dans le privé). C'est du délire ! C'est hors sol, J.P DELEVOYE ignorant sciemment l'effet dévastateur des Lois Travail et de Transformation de la Fonction Publique. C'est encore une présentation tronquée car il est inconcevable et impossible qu'un.e salarié.e commence et termine sa carrière à salaires identiques sans compter la possibilité de rester 43 ans sur le même emploi. De plus, en faisant son calcul, le Haut-commissaire oublie qu'il a fixé l'âge d'équilibre à 64 ans et que partir à 62 ans implique l'application de 10 % de décote ! Le montant de la retraite rectifiée sera de 1 138 € et le véritable taux de remplacement net s'établirait donc à 62 %.

Le calcul du futur montant de la pension restera toujours « subjectif » puisque, lors de la bascule en 2025, la valeur du point sera sans doute plus faible que celle annoncée de 0,55 €.

En effet, la prévision de 0,55 € est basée sur une hypothèse de gain de productivité du travail de 1,3 %. Or, le taux de croissance annuel moyen de la productivité horaire du travail – calculé sur les données OCDE – s'établit à 0,1 % entre 2008 et 2010, puis 0,7 % entre 2011 et 2014, alors qu'il atteignait 1,4 % avant 2008.

De plus, si le rapport préconise « la stabilité » du taux de cotisation (10 € = 1 point), il y a fort à craindre qu'au fur et à mesure que la durée de vie augmente, l'âge d'équilibre de départ en retraite augmente ou que le niveau des retraites baisse. Si ce dernier point est choisi, ce sera la valeur de service du point qui diminuera. Le taux de rendement sera inévitablement impacté à la baisse !



La durée d'assurance requise ne constitue plus un critère de calcul de la retraite. Toutefois, le système incitera au prolongement de l'activité. Ainsi, si les assuré.e.s prolongent leur activité après 64 ans, le montant de la retraite sera augmenté et a contrario diminué s'ils partent avant 64 ans.

Une décote ou une surcote de 5 % sur le taux de rendement sera instaurée, par année comme dans l'actuel système depuis les réformes Balladur et Fillon.

Au départ de la réforme 100 euros de cotisation donneront 10 points. A 64 ans la valeur de service du point sera de 0,55 €, elle assurera donc un taux de rendement de 5,5 %. Mais ce taux de rendement sera soit minoré (décote), soit majoré (surcote) de 5 % par année (2 maximum) en fonction de l'âge de départ (- ou + de 64 ans).

Le taux de rendement normal (5,5 %) sera donc de :

▶ $5,5 \times 90\% = 4,95\%$ si départ à 62 ans ; $5,5 \times 95\% = 5,225\%$ si départ à 63 ans

▶ $5,5\%$ si départ à l'âge d'équilibre 64 ans ; $5,5 \times 105\% = 5,775\%$ si départ à 65 ans

▶ $5,5 \times 110\% = 6,05\%$ si départ à 66 ans.

Actuellement, pour obtenir une retraite à taux plein, les salarié.e.s doivent partir à l'âge légal et avoir cotisé le nombre de trimestres requis pour leur génération.

S'ils ne remplissent pas les deux conditions cumulatives pour obtenir le taux plein, le montant de la pension est proratisé en fonction du salaire annuel moyen ou, pour le fonctionnaire, du traitement brut selon l'indice détenu les 6 derniers mois X taux plein (50 % ou 75 %) X nombre de trimestres cotisés / nombre de trimestres requis.

Puis, si le, la salarié.e n'atteint pas l'âge d'annulation de la décote (67 ans), une décote est ensuite appliquée au montant précédemment calculé : moins 1,25 % par trimestre manquant (20 trimestres - 25 % au maximum).

A l'inverse, si les salarié.e.s remplissent les deux conditions cumulatives, chaque trimestre au-delà de l'âge légal donne droit à une surcote de + 1,25 % par trimestre.

Dans ce système à points, le départ est un système fondé sur la prétendue « liberté de choix » ! Les assuré.e.s auront la possibilité de partir à 62 ans.

Toutefois, cette borne d'âge ne constitue pas, aujourd'hui comme demain, la référence de départ de tous les assuré.e.s, sauf à déséquilibrer le système ou devoir finalement réduire le niveau des retraites versées.

Pour respecter les engagements du Président de la République, l'âge légal ouvrant droit à la retraite reste, pour le moment, fixé à 62 ans. Cependant l'âge, dit du « taux plein », est fixé à 64 ans.

Cet âge de 64 ans introduit donc une pénalité de 5 %, par année manquante, pour les salarié.e.s qui partiraient à 62 ou 63 ans, tout comme il introduit une majoration pour ceux qui partiraient après 64 ans.

Le système ne fait plus référence à une carrière complète ou incomplète puisqu'il ne fait plus référence au nombre de trimestres cotisés et requis par génération mais seulement au nombre de point acquis comme pour les régimes complémentaires. Le nouveau système remet donc en cause la prise en compte de la durée de carrière dans les droits à la retraite.

En page 49 du rapport, sous l'exemple donné, il est indiqué que dans le système actuel, si les salarié.e.s partent à la retraite avant l'âge du taux plein ils seront « doublement pénalisés » : d'une part, le calcul de la retraite sera proratisé car les carrières sont incomplètes par rapport à la durée d'assurance requise, d'autre part ils subiront une décote de 5 % pour chaque année les séparant de l'âge du « taux plein ». Ce qui est vrai mais c'est bien la première fois que le fait de la « double peine » est dit et écrit !

Plus loin, il est précisé qu'avec le nouveau système, « les assuré.e.s verront leur rendement ajusté de 5 % par année d'écart avec l'âge du taux plein, « sans subir de proratisation par rapport à une durée d'assurance requise » car celle-ci ne constitue plus un critère pour le calcul de la retraite ».

C'est aussi vrai, mais il y aura bien encore une « double peine » puisque d'une part, pour les salarié.e.s du privé, le salaire moyen de référence retenu sera celui de « toute la carrière » et non plus celui des 25 meilleurs années (les mauvaises années compteront) et de ce fait, les moindres points acquis lors des « mauvaises » années pénaliseront les salarié.e.s pour le calcul de la retraite ! Pour les fonctionnaires, même punition, puisque ce ne sera plus l'indice brut détenu les 6 derniers mois d'activité qui comptera mais toute la carrière. Ce sont les agents qui auront commencé en catégorie C qui trinqueront le plus !

Une feinte pour masquer une vérité toujours dénoncée par les organisations syndicales et toujours ignorée par les pouvoirs en place ?

Assurément une duperie !

Enfin, l'application d'une décote ou d'une surcote est un système toujours aussi injuste car il ne tient pas compte des différentes espérances de vie et de la capacité à rester sur un emploi selon la carrière et la profession.

Les droits familiaux



Actuellement, des majorations d'assurance (bonifications dans la Fonction Publique) viennent s'ajouter au nombre de trimestres validés :

- **dans le privé, au titre de l'enfant né.e avant 2010** : majoration de 8 trimestres (2 ans) par enfant accordée à la mère ; enfant né après 2010 : 4 trimestres accordés à la mère ou au père qui a élevé seul l'enfant et 4 trimestres

pouvant être répartis au titre de l'éducation des enfants ; en cas de congé parental d'éducation, la majoration sera égale à la durée effective du congé ... mais cette majoration ne se cumule pas avec la majoration de durée d'assurance pour enfant.

Il existe (sous conditions) : l'attribution de deux autres majorations, si le, la salarié.e assume la charge d'un enfant handicapé à 80 % ou s'il a assuré au foyer familial la présence permanente d'un adulte lourdement handicapé ;

- **dans le public**, bonification de 4 trimestres (1 an) par enfant né avant 2004 qui peut être accordée à la mère ou au père en cas de congé maternité, d'adoption, parental, présence parentale ou disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans (sous conditions).

Enfin, dans le privé et dans le public, il existe une majoration complémentaire de la pension de 10 % pour les parents (femme et homme) qui ont eu, élevé, adopté ou recueilli au moins trois enfants. Pension majorée de 5 % par enfant supplémentaire.

Le rapport indique que les dispositifs actuels seront remplacés dans le système à points par une majoration de retraite applicable dès le 1^{er} enfant et prétendument afin de mieux prendre en compte les préjudices de carrière pour plus d'équité entre femmes et hommes.

Dans le système à points, les dispositifs actuels seront remplacés par une majoration de retraite applicable dès le 1^{er} enfant.

Chaque enfant donnera lieu à l'attribution d'une majoration de retraite de 5 %, dès le premier enfant !

Aux 4 ans de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, les parents pourront choisir celui à qui cette majoration sera attribuée ou décider de la partager. Si aucune option n'est effectuée par les parents, ces droits seront automatiquement attribués à la mère.

Le rapport propose que « lors de l'arrivée d'un enfant », des points soient attribués (sur la base de 60 % du SMIC, à condition de bénéficier déjà de certaines prestations familiales Paje - PreParE) aux parents qui interrompent ou réduiront leur activité avec un temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant. Des droits, calculés sur la base de 60 % du SMIC, seront ainsi versés au titre de la solidarité nationale. Ils seront attribués les trois premières années de l'enfant.

Un nouveau dispositif unique de garantie de droits à la retraite pour les aidants sera créé.

Il prévoira l'attribution de points au titre des périodes d'aide.

La prise en compte des droits à retraite s'articulera avec la réflexion conduite sur l'indemnisation du congé de proche aidant.

Le gouvernement prétend que ce dispositif permettra de revaloriser les droits accordés aux parents ayant un ou deux enfants, par rapport au système actuel, notamment les familles monoparentales. Les familles nombreuses percevraient une majoration pouvant aller jusqu'à 25 %.

Toujours selon le rapport, dans un système à points, les droits familiaux produiraient des droits supplémentaires.

Rien ne permet au gouvernement d'afficher que le nouveau système sera une avancée puisque de toute façon il s'agira d'une majoration de points acquis dépendant donc du montant de la retraite.

Encore faudrait-il connaître la valeur de service et le taux de rendement pour ces générations, c'est-à-dire pour un départ à 64 ans (si tel est toujours le cas) en 2044 et 2054 !

Enfin, les droits versés au titre de la « solidarité », le seront en dehors du système de retraite et dépendront de décisions du gouvernement. Percevoir ces droits sera donc incertain. ... puisque ces droits dépendront en fait des possibilités de transfert provenant d'autres organismes.





La pension, son minimum

Dans le système actuel, la pension de retraite de fonctionnaire ne peut pas être inférieure à un certain montant, appelé « minimum garanti ». Il est ouvert sous certaines conditions tenant à l'âge de départ, au nombre de trimestres travaillés, et à la situation personnelle du fonctionnaire (départs anticipés pour invalidité, handicap, etc.).

Son montant varie en fonction du nombre d'années de services. Exemple pour 40 années de services, le montant du minimum garanti est fixé à 1.170,82 € par mois ; pour 13 années de service le montant mensuel du minimum garanti est de 366,76 €.

Pour les salarié.e.s du privé et les contractuel.le.s de la Fonction publique, le « minimum contributif » est une allocation destinée aux salarié.e.s qui ont eu une carrière complète mais qui ont cotisé à la retraite sur de faibles montants de rémunération. Le montant de la pension ne peut pas être inférieur à ce minimum. Pour bénéficier du minimum contributif le, la salarié.e doit remplir les conditions suivantes :

- ▶ avoir droit à une pension de retraite de base du régime général à taux plein ;
- ▶ avoir liquidé toutes ses retraites de base et complémentaires ;
- ▶ le montant total de « toutes » les pensions ne doit pas dépasser 1 177,44 € par mois.

Le minimum contributif s'élève à 634,66 € par mois.

Le minimum contributif majoré pour ceux qui ont validé 120 trimestres au régime général s'élève à 693,51 € par mois.

Dans le nouveau système, le minimum de retraite à l'âge « du taux plein » serait fixé à 85 % du SMIC net soit 1 020 € pour une carrière complète, même effectuée à revenus modestes. Ce dispositif est supérieur aux dispositifs actuels prévus pour les assuré.e.s du régime général de base.

Mais le bénéfice du minimum garanti devra toujours correspondre à la réalisation d'une carrière complète c'est-à-dire avoir acquis comme maintenant une assiette de 600 SMIC horaires. Il permet de valider une année civile. Si les activités réalisées ne le permettent pas, une partie de la durée, fixée au mois, sera tout de même validée à due proportion.

En années de transition, et conformément aux annonces du Président de la République, les minimas seront relevés afin de garantir une retraite d'un montant de 1 000 € nets par mois. Ces minimas pourront être remontés pour atteindre la cible des 85 % du SMIC net au moment du passage au système universel en 2025.

Le minimum contributif ne concerne qu'une partie de la retraite obligatoire du régime de base. Retraite forcément complétée par la retraite complémentaire obligatoire, soit en moyenne un tiers des pensions pour ceux ayant été sous le plafond de la sécurité Sociale.

Lors de la réforme des retraites de 2003, il avait déjà été acté par la « Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - Minimum des pensions de vieillesse - article 4 », que le minimum de pension s'élèverait, en 2008, à 85 % du Smic net pour une carrière pleine. ».

Mais cette disposition n'a jamais été suivie d'effet comme le fait remarquer le rapport !

Chiche, Monsieur le Haut-commissaire, pour mettre en application l'annonce du Président de la République, faite en avril 2019, « d'une retraite minimale d'au moins 1 000 € (contre 700 € actuellement) pour ceux qui auront une carrière complète, et ce dès le 1^{er} janvier 2020 ». Mais, dans le cas du projet de système à points, augmenter le montant de la retraite minimale reste une disposition attachée à une logique de pécarisation quand avec ce système le niveau général de l'ensemble des retraites est tiré par le bas.

Ne s'agirait-il pas plutôt d'un « panier de base universel » qui autoriserait pour le gouvernement l'amputation généralisée du montant des retraites ?

Rappelons que nous revendiquons un minimum de pension égal au SMIC.



Dans le régime actuel. Au décès d'un.e salarié.e ou d'un.e fonctionnaire, son époux.se et ex-époux.se ont droit à une pension de réversion.

Pour les fonctionnaires, l'une des 4 conditions suivantes doit être remplie :

► avoir un ou plusieurs enfants issus de ce mariage (y compris les enfants nés avant le mariage reconnus par le père au nom duquel les droits à pension ont été acquis) ;

► ou que le mariage ait duré au moins 4 ans (pour les couples de même sexe mariés au plus tard le 31 décembre 2014, la durée du Pacs précédant le mariage est prise en compte dans le calcul des 4 ans) ;

► ou que le mariage ait été célébré 2 ans au moins avant la mise à la retraite du, de la fonctionnaire décédé.e ;

► ou que le, la fonctionnaire décédé.e ait bénéficié d'une pension d'invalidité et que le mariage ait eu lieu avant l'événement qui a entraîné sa mise à la retraite.

Le remariage, le concubinage ou le Pacs ne permettent pas d'obtenir une pension de réversion.

La pension de réversion est égale à 50 % de la retraite de base dont le, la fonctionnaire décédé.e bénéficiait ou aurait pu bénéficier. Le montant de la pension de réversion peut être augmenté de la moitié de la rente d'invalidité que le, la fonctionnaire décédé.e percevait. Si l'époux.se décédé.e a été marié.e plusieurs fois, la pension de réversion est partagée entre le conjoint survivant et le, la ou les ex-époux-ses divorcé.es de la, du défunt.e, sans tenir compte des majorations de retraite.

Le rapport indique que les retraités actuels ne sont pas concernés par le nouveau système. Les droits à réversion pour toute personne veuve ou veuf d'une personne déjà retraitée au 31 décembre 2014 seront inchangés.

Un grand loupé dans ces préconisations, le refus de prendre en compte l'évolution de la vie de la société, à savoir la vie en couple hors mariage.

Par ailleurs, le rapport préconise un recul de l'âge au droit à pension de réversion qui passerait de 55 ans à 62 ans pour le régime général, de 55 à 62 pour Agirc-Arcco, de 50 ans à 62 ans pour l'IRCANTEC. Actuellement pas de condition d'âge pour les conjoints des fonctionnaires.

De même, le rapport préconise une suppression des droits des ex conjoints pour les divorces d'après 2025.

Ce qui réduit l'effet des propositions suivantes :

- aucune condition de ressource ne sera exigée pour l'attribution d'une pension de réversion ;
- l'attribution de 70 % des pensions antérieures du couple lors du décès de l'un d'eux.

Dans le secteur privé, pour percevoir une pension de réversion le, la conjoint.e survivant.e doit remplir certaines conditions :

- ▶ d'âge (avoir au moins 55 ans) ;
- ▶ avoir été marié.e avec la personne décédée ; ses ressources annuelles brutes ne doivent pas dépasser 20 862,40 € si la personne vit seule ou 33 379,84 € si elle vit en couple.

Par ailleurs, la personne décédée devait soit percevoir une retraite du régime général de la Sécurité sociale, soit du régime agricole ou avoir cotisé à ces régimes.

La pension de réversion est égale à 54 % de la retraite dont bénéficiait ou aurait pu bénéficier le, la défunt.e.

Si l'époux.se décédé.e a été marié.e plusieurs fois, la pension de réversion est partagée entre le, la conjoint.e survivant.e et le, la ou les époux.ses divorcé.es. de la, du défunt.e, sans tenir compte des majorations de retraite.

Le nouveau système de retraite prévoit que la personne veuve conservera 70 % des droits ou montant total des deux retraites que percevait le couple.

Aucune condition de ressources ne sera imposée : le montant de la réversion sera calculé par la différence entre le montant que représentent 70 % des droits du couple et la retraite personnelle de la veuve ou du veuf.

Le droit à une pension de réversion sera ouvert à compter de 62 ans et sera réservé, comme aujourd'hui, aux couples mariés.

Les droits des ex-conjoint.es à pension de réversion seront fermés pour les divorces intervenant après l'entrée en vigueur du système universel. Pour les divorces intervenus avant l'entrée en vigueur du nouveau système, la pension de réversion sera proratisée en fonction de la durée de chaque mariage si les conjoints divorcés ne sont pas remariés au moment du décès de leur ancien époux.se.

Comment les droits acquis dans le régime actuel ... seront transposés dans le nouveau régime ?

Le rapport indique page 25 que les droits à la retraite constitués au titre de la carrière professionnelle effectuée avant le 1er janvier 2025 seront garantis à 100 % avec application des règles des régimes de retraite auxquels les assuré.e.s ont appartenu.

Ces droits constitués sont des points ou trimestres acquis au titre des activités exercées ainsi que ceux obtenus au titre des périodes d'interruption d'activité subies.

Pour prendre en compte ces droits, une photographie des droits relatifs à la carrière sera réalisée au 31 décembre 2024. Soit-disant par souci de lisibilité, ces droits issus de la carrière passée seront transformés en points du nouveau système et seront notifiés comme tels aux assuré.e.s concernés. Mais pour quelle valeur du point ? !! Pour quelles garanties des droits acquis ? !!

Pour les régimes de retraite actuellement calculés en points (AGIRC – ARRCO - RAFF), cette photographie sera réalisée en valorisant les points acquis dans les anciens régimes au 31 décembre 2024 en points du nouveau système, par une simple échelle d'équivalence.

Pour les régimes de retraite calculés en annuités et dépendant de la détermination d'un salaire de référence et d'une durée d'assurance requise, la photographie des droits constitués au 31 décembre 2024 conduira à faire comme si les assuré.e.s liquidaient leur retraite à cette date.

Pour ce faire, les règles de calcul seront adaptées pour les droits, soit calculés au prorata de la période passée dans les anciens régimes, en fonction de la génération à laquelle appartient les assuré.e.s concernés. Pour le salaire de référence, seront prises en compte les rémunérations perçues jusqu'au 31 décembre 2024. Toutefois, le calcul de ce salaire de référence sera ménagé par génération pour tenir compte du fait que la carrière des assuré.e.s n'est pas achevée. Aucune décote ou surcote ne sera appliquée pour le calcul de ces droits.



Dans les pages précédentes nous avons détaillé les préconisations présentées par Jean-Paul Delevoye, concernant « le nouveau mode de calcul de nos droits à la retraite ». Au tour maintenant de la gouvernance du nouveau système ». Mais « accrochez vous » car derrière tout ce « verbiage », se cache purement et simplement « l'organisation étatique » du futur système de retraite à points voulu et promis par E. Macron pendant sa campagne électorale.

Quel nouveau système de pilotage des régimes de retraite ?

Actuellement

Le système de retraite français comprend une vingtaine de régimes de base. Depuis la loi de 2003, l'ensemble des salarié.e.s du secteur privé est affilié au minimum à un régime complémentaire obligatoire par répartition.

Les modes de pilotage de ces régimes sont très hétérogènes : si la détermination des paramètres des régimes de base et des régimes intégrés relève de la loi et du règlement, cette responsabilité incombe, pour une large part des régimes complémentaires, aux partenaires sociaux ou représentant.es des professions qui administrent les régimes.

1 - Les régimes de base

La gestion des retraites des fonctionnaires de l'État est assurée par le service des retraites de l'État, qui est un service à compétence nationale rattaché à la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) et ne dispose donc pas d'instances de gouvernance autonomes.

La gestion des retraites des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers est assurée par la Caisse nationale de retraites des agent.es des collectivités locales (CNRACL). La gestion de la CNRACL est assurée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

La caisse chargée de la gestion du régime de base des salarié.e.s est « la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salarié.e.s » plus connue sous l'appellation CNAV. Au niveau régional, la CNAV est représentée par les caisses de retraite CARSAT.

L'État exerce un pouvoir de tutelle sur ces caisses – exception faite, de par sa nature juridique, du service des retraites de l'État.

2 – Les régimes complémentaires

Le pilotage des régimes complémentaires relève de modalités et de règles de compétence variées, qui retracent notamment les effets de leur histoire et de leur institution.

L'ERAFP gère le régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique.

La gestion du Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP) a été confiée à un établissement public administratif sous tutelle de l'État : l'ERAFP (Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique). Son conseil d'administration définit chaque année les paramètres techniques du Régime et fixe également les orientations générales de la politique de placement des provisions du Régime. Les organisations syndicales sont représentées au sein de ce conseil au titre de représentants des bénéficiaires. Solidaires dispose d'un siège (1 titulaire + 1 suppléant.e).

La gestion administrative du Régime a été confiée à la Caisse des Dépôts, sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration de l'ERAFP.

Les régimes de retraite complémentaire des salarié.e.s AGIRC et ARRCO relèvent de la compétence des partenaires sociaux.

L'Ircantec est l'Institution de retraite complémentaire des agent.e.s non titulaires de l'État et des collectivités publiques, régime réglementaire créé par le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 modifié, et mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 1971.

Son Conseil d'administration est composé de représentant.e.s des bénéficiaires, des ministères employeurs, des collectivités territoriales, du versant de la fonction publique hospitalière, de deux personnalités qualifiées et d'un commissaire du gouvernement.



La réforme

Pour le Haut-commissaire, il s'agira de mettre en place une « gouvernance innovante » avec un pilotage garantissant le niveau de vie des retraité.es et la soutenabilité du système.

« La Caisse Nationale de retraite universelle » sera ainsi créée dès l'adoption de la loi.

Elle préparera la mise en place du système de retraite et assurera « l'unification » de la gouvernance et du pilotage des régimes de retraites actuels. La caisse nationale sera ensuite chargée de la gestion opérationnelle du système.

Toutefois, l'unification complète ne sera effective qu'à l'horizon 2030, certaines caisses spécifiques seraient maintenues pour certaines professions (agriculteurs, professions libérales, artistes-auteurs, etc.).

Pour exercer ses missions, une « gouvernance spécifique » sera créée. Le Conseil d'administration pourrait être composé de 26 administrateurs :

▶ 13 représentant.e.s des assuré.e.s désigné.e.s par les organisations syndicales de salarié.e.s (y compris de fonctionnaires) représentatives à hauteur de 5% au niveau national ;

▶ 13 désigné.e.s au niveau national et inter-professionnel par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national. Les employeurs publics seront représentés par un ou des représentant.e.s désigné.e.s par le collège employeur du Conseil commun de la fonction publique.

Ce Conseil d'administration piloterait les principaux paramètres du système de retraite, dans le cadre du pilotage fixé par les lois Financières (PLFSS) adoptées par le Parlement et dans le respect de la pérennité à long terme.

Les modifications ayant trait aux conditions d'ouverture des droits (âge légal de départ, dispositifs de départs anticipés) ainsi qu'aux dispositifs de solidarités (périodes assimilées, droits familiaux, minimum de retraite, etc.) seront présentées par le Gouvernement au Parlement dans le cadre des lois financières. Le Conseil d'administration disposera d'une capacité à donner son « avis » sur ces modifications.

De même, il pourra formuler des propositions de modifications. Le Gouvernement fera connaître, de façon argumentée, les suites qu'il entend donner à ces propositions.

Le gouvernement, en ce qu'il détermine et conduit la politique de la Nation, sera toujours libre de proposer tout projet de réforme ayant des incidences sur les équilibres financiers du système de retraite. Dans ce cas, le Conseil d'administration devra proposer les évolutions des paramètres du système permettant d'atteindre les objectifs !

Une Assemblée générale sera créée afin d'assurer une représentativité la plus large possible des parties prenantes de la retraite.

Elle réunira au maximum 80 personnes et aura pour mission d'émettre « un avis » annuel sur les orientations proposées par le Conseil d'Administration.

Vous l'avez bien compris, le Conseil d'Administration travaillera et proposera dans un cadre contraint ... puisqu'au final, c'est le gouvernement et Parlement qui décideront ! Les syndicats et le patronat n'auront plus directement de pouvoir de décisions comme c'est le cas actuellement dans les régimes complémentaires. Quant à l'Assemblée générale, il ne faut pas se leurrer, elle aura encore moins de pouvoir que le CA ... donc aucun !

En faisant fi du rôle des organisations syndicales, en enlevant la gestion du système de retraite aux représentants des salarié.e.s, les retraites seront « étatisées » et dépendront du bon vouloir des Gouvernements successifs. Solidaires conteste cette main mise de l'appareil politique !

Actuellement

Le mode de pilotage du système de retraite s'est progressivement structuré, notamment avec les lois de financement de la sécurité sociale.

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) créé en 2000 pour étudier la question de la retraite en France est placé auprès du Premier ministre. Il est composé de trente-neuf membres. Il se définit comme une instance indépendante et pluraliste, associant des parlementaires, des représentant.e.s des partenaires sociaux, des expert.e.s et des représentant.e.s de l'État français.

C'est un lieu permanent d'études et de concertation entre les principaux acteurs du champ des retraites. Son objectif est de suivre l'évolution des régimes et il est censé faire des propositions pour assurer leur solidité financière et leur fonctionnement solidaire.

« Pour restaurer la confiance des Français dans nos retraites, la loi du 20 janvier 2014 a créé un dispositif de pilotage qui vise à garantir dans la durée le respect par le système de retraites de ses objectifs d'équilibre financier et de justice ».

C'est ainsi que se présente de son côté le Comité de Suivi des Retraites (CSR). Cet organisme est placé auprès du Premier ministre. Il est composé de deux femmes et de deux hommes, ainsi que d'un président. Il se réunit au moins une fois par trimestre, procède à des auditions d'administrations, de régimes et d'experts et peut demander des études aux organismes publics. Il s'appuie sur des rapporteurs extérieurs.

Ce Comité de Suivi des Retraites (CSR) est situé au cœur de ce dispositif de pilotage.

A partir des analyses du Conseil d'orientation des retraites (COR) et après consultation d'un « jury citoyen », il est chargé de rendre chaque année un avis public portant sur les objectifs financiers et sur les objectifs d'équité assignés à notre système de retraites. Il adresse au Gouvernement, au Parlement et aux régimes de retraites des recommandations publiques. Sur la base de ces recommandations, le Gouvernement consulte les partenaires sociaux, puis présente au Parlement les suites qu'il entend donner à ces propositions.

La réforme

Les instances d'évaluation et de recommandations évolueront afin de mettre fin à la dualité actuelle entre le COR et le CSR.



Il est prévu que ces deux instances soient remplacées par un « Comité d'expertise » indépendant des retraites. Celui-ci serait chargé de l'analyse de la situation du système au regard des objectifs financiers et sociaux. Il rédigera des rapports (publics) au Gouver-

nement, au Parlement et au Conseil d'Administration de la caisse nationale. Il vérifiera la sincérité des hypothèses de projections retenues par la Caisse nationale.

Ces rapports pourront alerter le Conseil d'Administration, ainsi que le Gouvernement et le Parlement en cas de risque de non atteinte des objectifs sociaux et financiers du système.

Dans ce cadre, la composition de ce comité d'expertise « indépendant » est censé permettre de renforcer la présence des expert.e.s de la retraite mais aussi d'étendre son champ d'expertise. Il sera doté d'un secrétariat général en capacité de délivrer des analyses et des propositions. Il pourra participer à la formation des administrateurs de la caisse nationale.

Outre ce Comité d'expertise, un « Conseil citoyen des retraites » composé de 30 citoyennes et citoyens censé.e.s représenter la diversité de la société française sera créé.

Ce Conseil sera renouvelé par moitié tous les ans.

Un « avis citoyen » sera remis chaque année et devra présenter les propositions du « Conseil citoyen » sur la situation du système de retraite à points. Ses préconisations pourront être travaillées avec le Comité d'expertise qui indiquera aux citoyen.ne.s les conditions de faisabilité de leurs propositions, ou validera avec eux les hypothèses de travail.

« L'avis citoyen » sera présenté au Conseil d'administration et au Gouvernement. Il sera également transmis aux présidents des Commissions des affaires sociales de l'Assemblée Nationale et du Sénat. Le Conseil d'Administration et le Gouvernement seront tenus de répondre à l'avis du « Conseil citoyen ». Ils devront expliquer pourquoi les préconisations du « Conseil citoyen » des retraites ne seraient pas suivies.

Le Comité de suivi des retraites a été créé en 2014, non pas pour restaurer la confiance des français mais bien pour réduire la place du COR où siègent les partenaires sociaux.

Quant à l'expérience du CSR, elle n'a sans doute pas été assez concluante puisque seulement 5 ans après sa création, le rapport Delevoye le supprime. Concernant le Conseil de 30 citoyen.nes.s, cela ressemble étrangement au jury citoyen du CSR qui sous un « semblant de consultation » n'a pas et n'aura aucune incidence sur les décisions du Conseil d'Administration et donc du Parlement !

Par ailleurs, des expert.e.s, dont on ne sait rien, seraient chargés de « surveiller » les décisions des partenaires sociaux du Conseil d'Administration. La confiance règne !

Une organisation unifiée et un financement intégré ?

La Caisse nationale de la retraite « universelle » (ce serait son nom), installée dès le vote de la loi en 2020, intégrerait les équipes des structures existantes de la CNAV, de l'AGIRC – ARRCO, de l'IRCANTEC et de la CNAVPL (caisses des professions libérales) et exercera le pilotage de tous les chantiers inter régimes ainsi que de tous les projets utiles à la mise en œuvre du nouveau système.

Au 1^{er} janvier 2025, ses missions seront celles d'un établissement public national. La CNAV et la fédération AGIRC-ARRCO seront fusionnées au sein de la caisse nationale.

Dès le 1^{er} janvier 2025, toutes les caisses actuelles perdraient leurs pouvoirs car qui dit « régime universel » dit de fait « caisse universelle ». Si chacun décide actuellement de ses arbitrages, la future caisse nationale de la retraite universelle chapeautera tout ! La concentration des pouvoirs dans une seule main facilitera la tâche des décideurs, donc du gouvernement ! Circulez, il n'y a plus rien à voir !

Qui dit également Caisse de retraites dit négation du statut de la fonction publique, dont les pensions relèvent du budget de l'État et sont censées être garanties dans ce cadre.

Tous les organismes gérant les retraites, caisses et établissements publics, travailleraient pour le système unique et recevraient, au 31 décembre 2024, de la Caisse nationale, une délégation de gestion afin de rester les interlocuteurs des assuré.e.s. Le SRE (Service des Retraites de l'État à compétence nationale) serait transformé, avant 2025, en établissement public doté d'une gouvernance « paritaire » et continuerait dans ce cadre d'exercer, avec ses personnels, ses missions actuelles.

Toutes ces délégations de gestion n'interdiront pas d'engager, à moyen et long terme les conditions d'une « rationalisation » de ces structures de gestion et de procéder à des collaborations voire à des mutualisations entre les caisses.

Collaborer, mutualiser ... vous savez déjà que dans le langage des technocrates, cela veut d'abord dire « mettre en commun avec pour finalité une réduction des coûts, des personnels ».

Pour Solidaires, partout, une grande place doit être réservée aux salarié.e.s, aux fonctionnaires et aux retraité.e.s qui doivent conserver un guichet de service public pour un contact de proximité.

Un « **Fonds de solidarité vieillesse universel** » (FSVu) sera créé dans le cadre du système à points qui permettra d'identifier, au sein des dépenses de la branche retraite de la sécurité sociale, la part des dépenses de solidarité en matière de retraite ainsi que les recettes (taxes) qui y sont affectées.

Ce Fonds de solidarité serait exclusivement financé par les recettes fiscales (réduction et « simplification » du nombre de taxes, élargissement de l'assiette qui maintiendrait les ressources) ainsi que par des transferts provenant d'autres branches ou organismes finançant spécifiquement certains dispositifs.

Ainsi, les dépenses de solidarité prendraient en charge les périodes d'interruptions d'activité subies comme le chômage, la maladie, l'invalidité, etc (par l'attribution de points) ; les minimas de retraite ; les dispositifs de départs anticipés de droit commun (carrières longues, compte professionnel de prévention, etc) ; les droits familiaux par l'intermédiaire d'un transfert de la branche famille.

Le financement des « avantages » catégoriels en matière de départs anticipés restera à la charge des employeurs concernés.

Les solidarités dépendraient donc de ressources, qui elles dépendent des décisions et du bon vouloir du gouvernement. Les transferts proviendront, donc, de la branche chômage et de la branche famille qui continueront d'être ponctionnées.

En page 32 du rapport, concernant les cotisations à verser, il est indiqué qu'une cotisation dé plafonnée de 2,81 % (ne rapportant aucun droit à retraite) participera au financement mutualisé et solidaire des dépenses de retraites. L'affectation et l'utilisation de ces 2,81 points ne sont toujours pas précisées !

LES PAUVRES DE PLUS EN PLUS PAUVRES



Quant aux « départs anticipés » dont le financement dépendrait des employeurs, c'est le principe du « pollueur-payeur » : l'employeur doit payer pour les contraintes, les pénibilités qu'il fait subir à ses salarié.e.s. Ils les usent plus vite, mais moins longtemps.

Le financement de cet « avantage catégoriel » (si avantage il y a, à être usé plus vite) doit être imposé à tous les employeurs, pour tous les métiers comparables. A défaut, l'employeur pourrait refuser ou limiter les départs anticipés !

Une « rationalisation » des missions de recouvrement et de trésorerie ?

La mise en place du « système à points », avec un barème uniforme de cotisations, impliquera la mise en place d'un **recouvreur unique des cotisations sociales** et ceci officiellement afin de simplifier les démarches des entreprises et des cotisants ! Les URSSAF (réseau d'organismes privés chargés par l'Etat de recouvrer les cotisations sociales auprès des entreprises) devraient se voir confier celui de recouvreur des cotisations du « nouveau système de retraites ».

« L'intégration comptable et financière » doit aussi conduire à une « mutualisation » des missions de trésorerie au sein du système de retraite.



Cette mission pourrait être confiée à « l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale » (ACOSS).

« Assurer la pérennité du système ? »

Selon ses concepteurs, l'existence de fonds de réserve est indispensable pour assurer un bon pilotage du « système à points » de retraite. Ces réserves seraient censées permettre de faire face à des déséquilibres démographiques ou économiques ; de préserver « l'équité générationnelle » ; utilisées ponctuellement, elles permettraient de garantir la valeur du point et le niveau des retraites.

Le rapport Delevoye propose donc « la création d'un Fonds de réserve universel ». En cas de besoin, ce fonds se verra affecter tous les excédents de la branche retraite. Ce fonds de réserve pourra ainsi récupérer la part des réserves antérieurement constituées par les caisses en vue d'assurer la couverture de leurs dépenses. Toutefois, seule la part des réserves rigoureusement nécessaire à la couverture des engagements sera transférée. Les réserves qui ne seront pas nécessaires pour couvrir les engagements pourront être utilisées à la discrétion des caisses qui les détiennent, au bénéfice de leurs assurés (prise en charge d'une partie des cotisations, œuvres sociales etc).

Les régimes spéciaux, comme la Banque de France, ont été dans l'obligation de provisionner les futures dépenses de retraite depuis la mise en place des formes comptables libérales IFRS (International Financial Reporting Standard - le référentiel comptable applicable aux sociétés cotées sur un marché européen). Le gouvernement compte sur cette manne pour réguler l'équilibre des comptes en cas d'incident économique ou démographique.

Si l'âge de départ et le système à points ont surtout cristallisé les tensions dans le grand public, les gestionnaires de retraite, eux, s'inquiètent du financement et de la gouvernance du futur système. Les réactions du Medef face à l'annonce de la création du « fonds de réserve universel » peuvent porter à sourire lorsque l'on sait qu'il soutiendra les grands principes de cette réforme. En effet, il considère que « La mise en place du fonds de réserve universel ne devra en aucun cas conduire à la captation des réserves constituées par des régimes vertueux comme le régime Agirc-Arrco ». Les représentants des PME eux « ne veulent pas que les réserves actuelles servent de variables d'ajustement ». Chacun voit midi à sa porte !

Le pilotage dans le respect d'une règle

Le rapport propose d'introduire une « règle d'or » !

Pour le Haut-commissaire, le système « universel » ne devra pas conduire à l'accumulation de déficits qui aboutissent à reporter sans cesse le fardeau sur les générations futures. C'est, dit-il, un enjeu majeur de cohésion sociale et intergénérationnelle.

En conséquence, une règle d'or d'équilibre serait instaurée pour faire baisser le poids des retraites dans le PIB et par là même le coût du travail pour le MEDEF et la finance.

Cette règle d'or devra garantir un solde positif ou nul par période de 5 années. C'est-à-dire que les dépenses de retraites devront être égales ou inférieures aux recettes par période de 5 ans.

Ceci suppose que le système soit à l'équilibre dès 2020. Or, le COR prévoit pour 2025 un déficit de 0,3 à 0,6 % du PIB ! Le Haut commissaire propose donc, que dans le cadre du projet de loi portant création du nouveau système de retraites, des mesures à appliquer « immédiatement » soient proposées afin que l'équilibre des comptes soit assuré pour 2025.

Aujourd'hui, la part des retraites dans le PIB se situe à 13,8 %, elle se situe donc dans la part du PIB voulue pour le futur système. Mais alors que le nombre de retraités augmente et augmentera encore dans les années à venir, appliquer dès maintenant cette règle d'or se traduira inévitablement, et très vite, par une baisse du montant des pensions. Selon le COR, le blocage des retraites à 13,8 % du PIB malgré la hausse significative du nombre de retraités d'ici 2050 (hausse de 26,5 % du ratio « nombre de retraités / nombre d'actifs et d'actives ») ne sera possible que grâce à une forte diminution du niveau des retraites. Tous ces chiffres augurent mal de l'avenir des retraités.

La « règle d'or » représente donc la mesure phare de la réforme ainsi que le blocage des dépenses. Sans oublier l'évolution systématique des valeurs d'achat (quoi qu'en dise le gouvernement) et de services du point et l'âge dit d'équilibre ... en fonction de l'espérance de vie !

Avec ce nouveau système, l'avenir des retraités s'annonce bien sombre ... sauf si actifs, actifs et retraités nous savons nous mobiliser « toutes et tous ensemble ».

Ce que veut le gouvernement pour la retraite !



Le gouvernement d'Emmanuel Macron s'est engagé dans une nouvelle réforme des retraites. Son objectif est de faire baisser le montant des pensions, considérant que celui-ci fait peser sur l'économie une « charge » trop importante.

Avec cette réforme, le gouvernement s'acharne à vouloir détruire le modèle social issu du programme du Conseil National de la Résistance au lendemain de la seconde guerre mondiale. Il entend, cette fois, changer radicalement le système actuel pour le remplacer par un système à points.

Il semble oublier que les pensions de retraites perçues sont du salaire socialisé. C'est-à-dire, qu'une partie du salaire (ou traitement) n'est pas versée directement à la, au salarié.e, mais prélevée sur son salaire brut sous forme de cotisations sociales et mise en commun pour être redistribuée, à elle ou à lui, et à d'autres travailleuses et travailleurs, sous la forme d'une « prestation » comme par exemple, la pension de retraite.

Même si le régime de retraite actuel est perfectible, il a le mérite d'assurer une sécurité aux futur.e.s retraité.e.s puisqu'il est à « prestations définies ». Chacun.e peut calculer ce qu'elle, qu'il percevra au moment de sa retraite. Remplacer ce système par « un système à points ou à cotisations définies », c'est placer la, le salarié.e dans une inquiétude permanente puisqu'il lui sera impossible de connaître le montant de sa pension à percevoir lors du départ en retraite.

Certes, il connaîtra le total cumulé des points qu'il a acquis individuellement tout le long de sa carrière comme le dit J.P Delevoye mais ce que J.P Delevoye ne dit pas, c'est qu'il ne

pourra pas connaître le montant de sa pension future car la valeur de service ou de liquidation du point ne sera connu qu'au dernier moment. Cette retraite, sans aucune garantie, fonction des politiques d'austérité et des restrictions budgétaires, devient bel et bien une allocation sociale fixée au bon gré du gouvernement.

Notre régime actuel de retraite est un régime de répartition basé sur la solidarité, les cotisations étant versées d'une génération à l'autre : solidarité inter-générationnelle et également intra-générationnelle avec l'organisation de solidarités en son sein pour des droits familiaux et des interruptions d'activité (arrêts maladie, invalidité, chômage cotisé). Même si ces mécanismes de solidarité méritent d'être améliorés, ils existent bel et bien dans le dispositif lui-même. Par contre, avec le système à points, il s'agit de cumuler le plus de points possible individuellement (c'est une épargne purement individuelle), ce qui exclut tout mécanisme de solidarité en son sein. Alors, « des points dénommés hypocritement de solidarité », hors système, seront créés mais financés par des recettes fiscales, aléatoires là encore comme une aide sociale, au fait du prince.

L'objectif du gouvernement est bien d'adapter, dès que la loi sera votée, le système des retraites aux contraintes économiques et démographiques sans, bien sûr, toucher à la répartition des richesses, c'est-à-dire sans augmenter le montant des cotisations patronales, sans prélever de cotisations retraites sur les dividendes perçus par les actionnaires, sans toucher à la fiscalité faite pour les riches sauf à la diminuer (mise en place du prélèvement forfaitaire unique, un impôt à taux propor-

tionnel sur les revenus financiers, suppression de l'ISF et baisse du taux nominal de l'impôt sur les sociétés pour toutes les entreprises dès 2022) et sans prendre les mesures nécessaires pour véritablement s'attaquer à la fraude fiscale.

Adapter le système aux contraintes économiques, c'est « jouer » sur l'espérance de vie, le nombre de retraité.e.s, le nombre de personnes au chômage sans oublier la situation des comptes publics.

Vous l'avez toutes et tous compris, si nous ne gagnons pas la bataille contre cette réforme : la baisse des pensions, ce n'est pas pour 2025 mais pour demain !

Tout comme vous l'avez compris, l'âge légal de retraite reste fixé à 62 ans ... cependant un âge pivot a été défini à 64 ans.

Certes, rien ne vous oblige à respecter cet âge pivot. Vous avez « le droit » de partir à 62 ans mais la punition pour ne pas avoir respecté l'âge pivot, sera que **le montant de votre pension sera amputé de 10 %**. A contrario, si vous partez à 66 ans, ce sera « mieux » grâce à la majoration de 10 %. En fait, c'est contraindre les salarié.e.s usé.e.s, fatigué.e.s ou exerçant des métiers pénibles, non reconnus comme tels, à rester dans l'emploi, à allonger leur durée de travail alors que tant de personnes sont à la recherche d'un emploi.

Vous, vous l'avez compris mais pas le Gouvernement qui en remet une couche **en supprimant certains métiers de la liste des « départs anticipés pour pénibilité »**. Il s'agit cyniquement « d'offrir » aux salarié.e.s le choix entre travailler plus longtemps ou espérer une pension qui ne soit pas une simple allocation de survie.

Que dire sur « l'inégalité Femme Homme » ?

De multiples rapports indiquent qu'à qualifications ou diplômes identiques les femmes occupent des postes de moindre importance que les hommes, qu'à postes identiques elles sont moins bien payées et donc qu'elles perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes. Bien sûr, aucun système de retraite, pas plus l'actuel que le système à points, ne réduira cette différence salariale.

Or, dans son rapport le Haut-commissaire se targue de réduire l'inégalité Femme/Homme en matière de retraite...

En prenant en compte, non plus les 25 meilleures années de travail (ou l'indice détenu durant les six derniers mois pour les fonctionnaires) mais

« toute la carrière », il occulte le fait que ce sont le plus souvent les femmes qui cessent leurs activités pour « élever les enfants » et qui dit « carrières courtes ou heurtées » dit moins de points acquis. Il en est de même lorsqu'il indique que des droits sur la base de 60 % du SMIC seront accordés en cas d'interruption de la carrière pour un enfant de moins de 3 ans. C'est à se demander s'il sait que l'aspect financier immédiat incitera à ne pas se priver du salaire de l'homme, en général plus élevé ! De plus, est-ce en supprimant les majorations ou bonifications de trimestres accordées aux femmes pour la naissance d'un enfant (comme c'est le cas actuellement) et en octroyant à chaque naissance d'un enfant une majoration de points acquis (dont la valeur rappelons le reste incertaine au moment de la liquidation de la retraite) soit à l'un des parents, soit partagés entre les deux et à défaut à la mère, que cette inégalité sera réduite ? Nous, nous ne le pensons pas !

Depuis le 3 octobre, Emmanuel Macron a repris sa tournée de « grand oral » pour tenter de convaincre ses détracteurs ! Mais ne nous leurrons pas, il a aussi des soutiens notamment celles et ceux qui souhaitent un « régime commun » pour toutes et tous, (ce que ne prévoit pas le projet du gouvernement), et surtout la suppression des régimes spéciaux dont celui des fonctionnaires.

**Alors partout, toutes et tous ensemble,
y compris en rejoignant les manifestations,
allons dire à Emmanuel Macron et à son gouvernement
que nous voulons**

**"Vivre pour vivre
et non survivre"**

Ce qu'exige Solidaires !

- ▶ La suppression du système de retraite à points ;
- ▶ le maintien du régime de retraite par répartition fondé sur les solidarités et l'égalité femmes/hommes se traduisant à terme par une égalité en pension de droit direct (sans dépendre des droits du conjoint) ;
- ▶ le maintien du Code des pensions civiles ou militaires pour les fonctionnaires avec l'intégration des primes et du régime indemnitaire dans le calcul des droits à pension ;
- ▶ un départ en retraite à 60 ans sans décote, au maximum à 55 ans pour les métiers pénibles et sans remise en cause de la liste des métiers pénibles dans chaque secteur professionnel ;
- ▶ un taux de remplacement de 75 % des dix meilleures années ou du dernier traitement indiciaire pour une carrière complète ;
- ▶ aucune hausse de la durée de cotisation ;
- ▶ aucune pension de retraite nette en dessous du SMIC ;
- ▶ une revalorisation annuelle des pensions y compris des pensions de réversion basée sur l'évolution des salaires ;
- ▶ la fin du gel des pensions pour toutes les retraites et pensions avec rattrapage des pertes subies au 1^{er} janvier 2020 ;
- ▶ le maintien et l'amélioration des pensions de réversion portées à 75% de la pension du conjoint, concubin ou Pacsé, sans condition d'âge ou de ressources ;
- ▶ Pour le calcul de l'impôt sur le revenu : le rétablissement de la ½ part supplémentaire pour les personnes vivant seules et ayant élevé au moins un enfant ; la non-imposition de la majoration pour les retraité.es ayant eu trois enfants ou plus ;
- ▶ la suppression de l'augmentation de 1,7 point de CSG et à terme la suppression totale de la CSG ;
- ▶ la suppression de la Contribution additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie- CASA. La prise en charge de la perte d'autonomie à 100 % par la Sécurité sociale et l'ouverture d'un droit universel dans le cadre d'un grand service public de l'aide à l'autonomie.
- ▶ L'embauche immédiate de 40 000 personnes comme le demande le personnel des EHPAD et des soins à domicile.



Lutter et construire Ensemble !

