

Retraite



Vers une réforme systémique ?

- Une « sécurité sociale »
- Rupture : les réformes de 1993 et 2003
- Baisse des pensions et accroissement des inégalités
- Vers une réforme systémique ?

Une « sécurité sociale »

- « un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État. »
- « une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours. »

extraits du programme du conseil national de la résistance

Le régime général

- L'assurance vieillesse : une des branches de la sécurité sociale
- Des régimes professionnels pré-existants, tel le code des pensions (loi de 1853)
- Une unification, qui ne s'est jamais faite

Le régime général

- Le choix de la répartition
- À sa création, il assure 40% du salaire de référence pour 120 trimestres cotisés ; en 1971, taux porté à 50% pour 150 trimestres.
- Les cadres obtiennent la création de régimes complémentaires en 1947, rendus obligatoires en 1973.

Salariés du privé et non titulaires FP

Régime général de la sécurité sociale
CNAV
50% x SAM

Régimes complémentaires obligatoires
ARRCO – AGIRC
IRCANTEC

Fonctionnaires : un régime spécial

La pension brute représente au maximum 75 % du traitement indiciaire brut des 6 derniers mois.

- Indemnités et primes sont exclues
- Le maximum peut- être porté à 80%

Pour les titulaires de la FPT et de la FPH, une caisse spécifique, la CNRACL et des règles identiques.

Des minima sont assurés

- Le minimum contributif ou minimum vieillesse
- Le minimum garanti (FP)

Des taux de remplacement comparables

tranche de salaire net mensuel	Salariés du privé	Salariés du public
moins de 7500F/mois	100%	ns
7 500 F- 10 000 F	91%	ns
10 000 F- 12 500 F	84%	80%
12 500 F- 15 000 F	76%	77%
15 000 F- 20 000 F	72%	79%
20 000 F et plus	59%	69%
ensemble	84%	77%

- **Génération 1930, Carrières complètes**
- Taux de remplacement : pension nette de cotisation maladie et CSG/salaire net (en Francs 1997)
Source : DRESS, ministère de l'emploi et de la solidarité, échantillon inter régimes

Rupture : 1993

Réforme Balladur pour le régime général

- Passage à 160 trimestres pour obtenir le taux plein
- SAM (le salaire annuel moyen)
 - Des dix meilleures années aux 25 meilleures
 - Un nouveau mode de revalorisation des salaires ; il revient à calculer la pension sur la base du pouvoir d'achat du passé.
Ex : Si 1989 est une des 25 meilleures années, 1/25 de la pension est calculée sur la base du pouvoir d'achat d'il y a 20 ans.

2003 : pour les fonctionnaires

Avant

Une pension
proportionnelle à la
durée des services

75% pour 150 trimestres

Soit 2% par an

Après

- Allongement : 160 trimestres en 2008 pour 75%
- Une double peine : minoration de la pension lorsque la durée d'assurance est incomplète, si retraite avant 65 ans.

2003 : pour les fonctionnaires

Avant

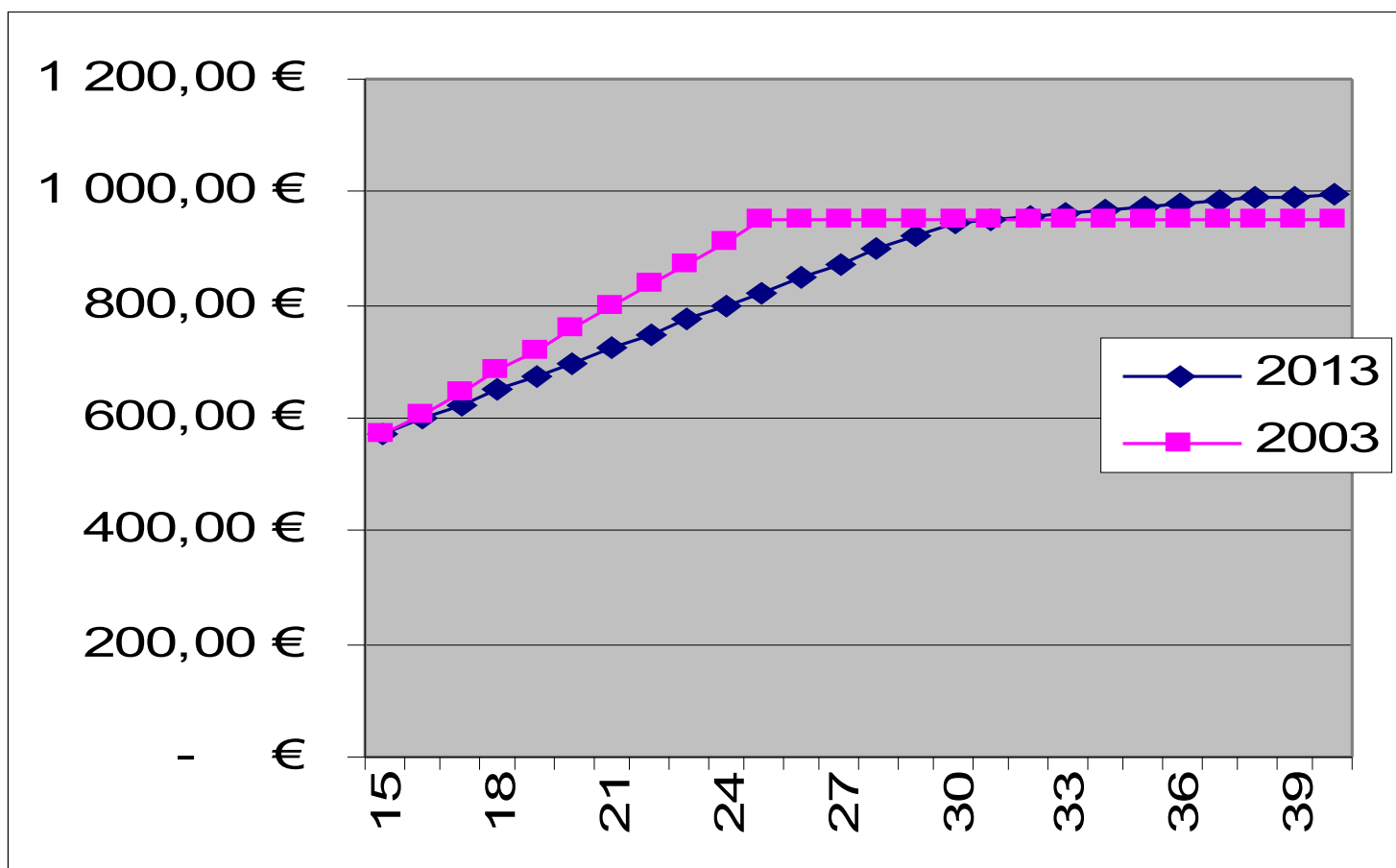
Une année de bonification par enfant attribuée à la mère

Après

- Enfant né avant 2004 : bonification d'une année si interruption de 2 mois dans la FP
- Enfant né après 2004
 - Compensation réduction ou interruption activité
 - Ou six mois majoration DATR

2003 pour les fonctionnaires

Une réforme du minimum garanti



2003 : privé et FP

- Création de la surcote
- Assouplissement des règles de cumul
- Encouragement à l'épargne volontaire, individuelle ou collective d'entreprise
- Carrières longues, (mise en œuvre progressive dans la FP)
- Réforme des cessations progressives, des retraites anticipées

Les pensions revalorisées sur les prix

Dès la liquidation de la pension, des niveaux de vie pour les retraités plus faibles que si les réformes n'avaient pas eu lieu.

Un écart qui augmente au fur et à mesure de la retraite.

Les changements de mode d'indexation des pensions expliquent 70 % de la perte de niveau de vie après 15 années de retraite par rapport à un scénario sans application des réformes.

Taux annuel moyen d'évolution des pensions de 1996 à 2005

	Régime général	ARRCO	AGIRC	Fonctionnaires
Pension brute	0,2%	-0,2%	-0,5%	-0,3%
Nette avec CSG taux plein	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,5%
Nette CSG taux réduit	-0,2%	-0,5%	-0,9%	-0,6%

Le rendez vous de 2008

- 164 trimestres en 2012
- Durcissement des règles pour les carrières longues
- Minimum contributif sous conditions de ressources
- Élargissement des possibilités de cumul et de prolongation au-delà de la limite d'âge (services actifs)
- FP : augmentation du taux de surcote et durcissement des conditions d'accès

2009 : la MDA en cause

- Enfant né avant 2010

Les 8 trimestres maintenus pour la mère, droit ouvert au père s'il apporte la preuve de l'éducation.

- Enfant né à partir de 2010

4 trimestres au titre maternité, choix pour les 4 autres.

- Dans la Fonction publique, la commission européenne conteste la bonification.

Régimes complémentaires : la redoutable baisse du taux de rendement

- Système par points dont le prix d'achat est p , la valeur de service v , le taux de rendement v/p
- Depuis 1995, prix d'achat : +3,2 %/an, valeur du point : +1,3 %
- Baisse du taux de rendement
1985 : 10,9 %
2008 : 8,5 %

Régimes complémentaires : la négociation

- Accord désastreux de 2003 : prix d'achat indexé sur les salaires, valeur du point sur les prix. Plus le pouvoir d'achat des actifs augmente, plus les pensions complémentaires baissent !
- Echech de la négociation en 2009, reportée en 2010, avec discussion parallèle des régimes de base et complémentaires.
- Octobre 2009 : un assureur à la tête de l'Arrco Gérard Ménéroud, directeur général adjoint de CNP Assurances,

IRCANTEC : la réforme 2008

Impact sur la valeur du point

Hypothèse: Inflation nulle (on parle en euro constant)

- 1 point coûte 2,896 € en 2008
- 1 point coûtera 4,514 € en 2017

Pour le même droit à retraite...

Une dégradation programmée du taux de remplacement net pour une retraite à 60 ans

(sources IRES et CGT)

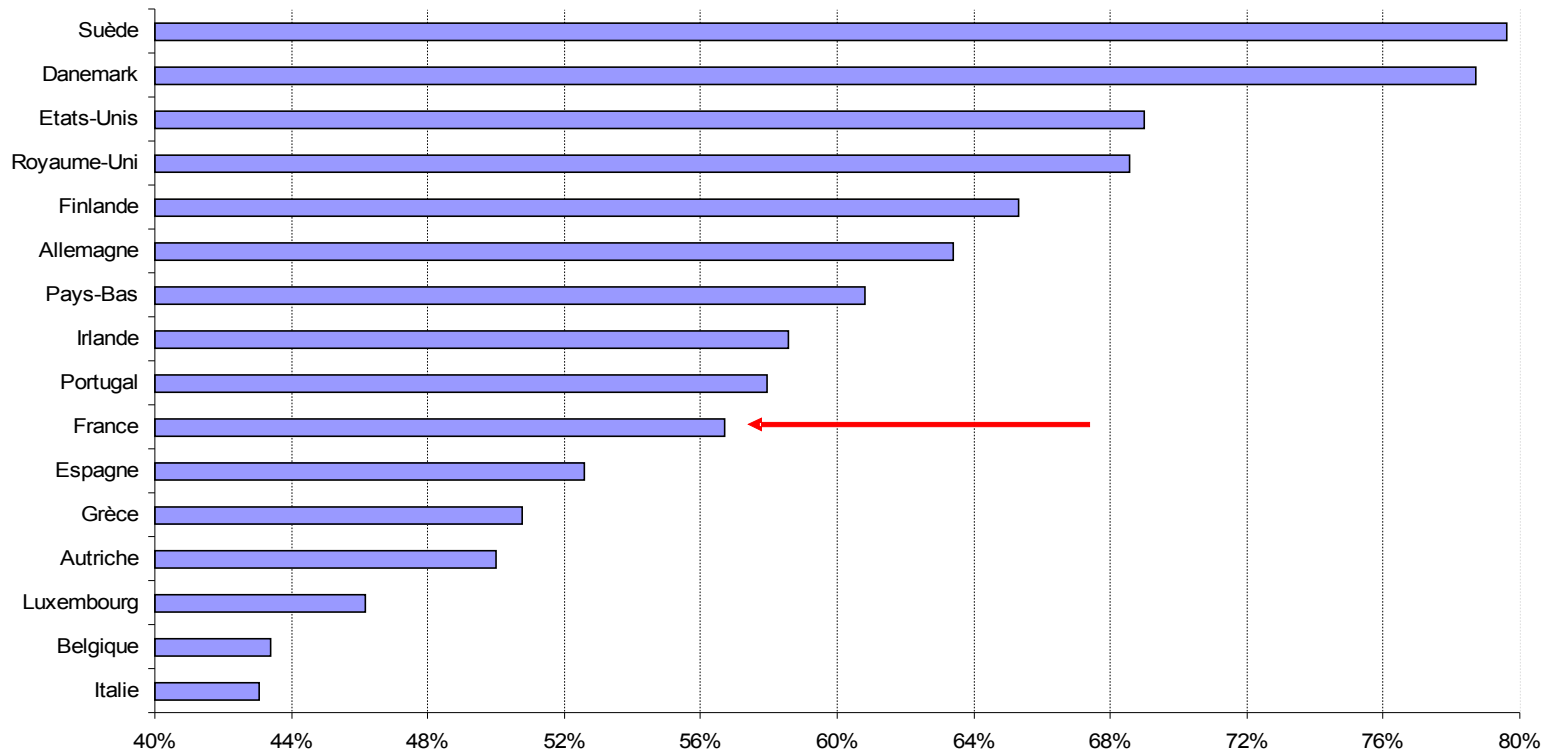
Génération	1938	1955	1985
Année de liquidation	1998	2015	2045
Salarié non cadre du privé	81,5%	66,5%	47%
Cadre du privé	55%	42,5%	35%
Fonctionnaire	81%	61%	53%
Fonctionnaire (20% de primes)	67,5%	52%	55%

Baisse des pensions et accroissement des inégalités

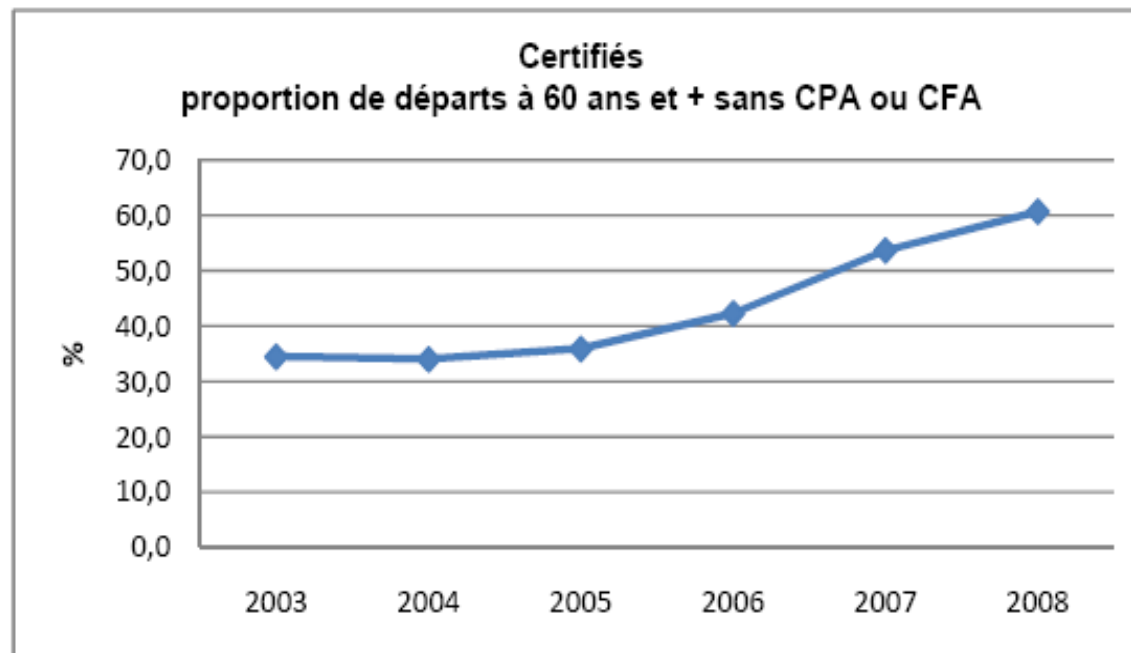
- L'allongement contrarié par le chômage ou les conditions de travail
- Des modalités de calcul adaptées à une « norme du salariat » minoritaire (Carrières continues pour les générations 1935 à 1960 : 28 %- CNAV-)
- Jeunes générations : une entrée plus tardive dans l'emploi stable

Emploi des seniors

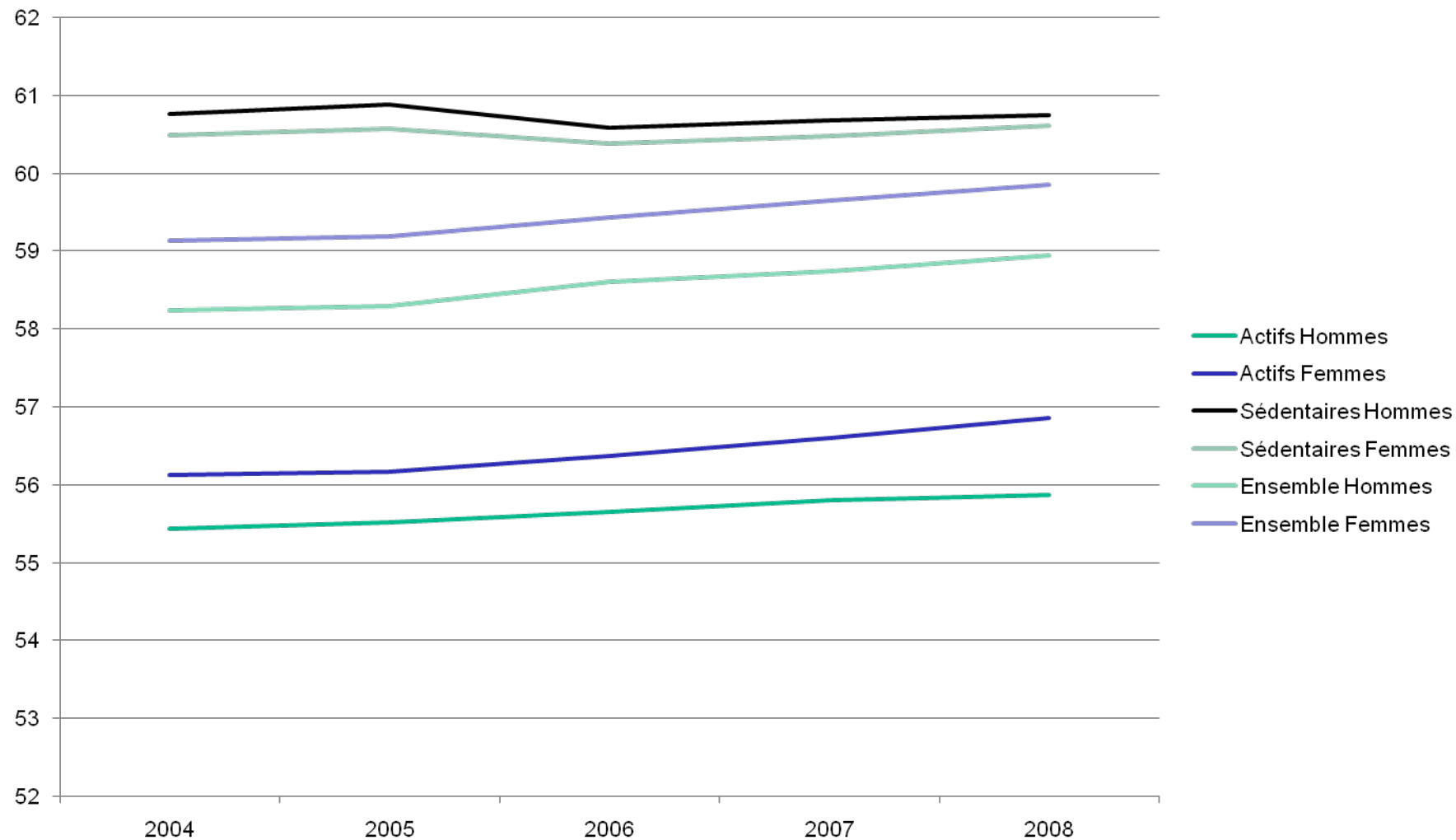
Taux d'emploi des 55-59 ans en 2005



Une réforme des fins de carrière (FP)



Age moyen de radiation des cadres de 2004 à 2008 (FP)



Durées : services, bonifications, assurance

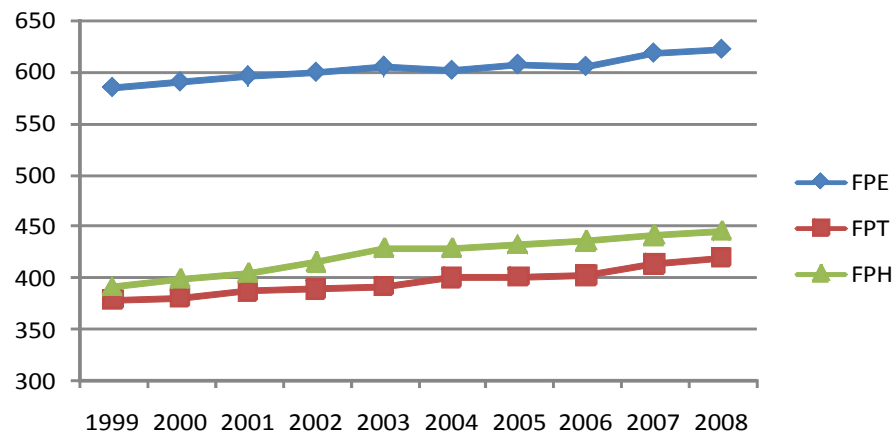
Pensionnés 2008	FPE – tous départs			FPT - tous départs		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Pension moyenne €	2243	1887	2042	1306	1133	1217
Durée moyenne des services (en trim)	135,6	129,6	132,2	121,5	107,4	114,2
Durée moyenne bonifications	6,2	7,3	6,8	1,1	3,4	2,3
DATR	164,5	160,3	162,1	169,1	163,2	166
% pensions au taux max	28%	28,1%	28,1%	14%	11,1%	12,5%
% minimum garanti	8,7%	11,8%	10,4%	39,3%	53,8%	46,7%

Bonifications pour enfants

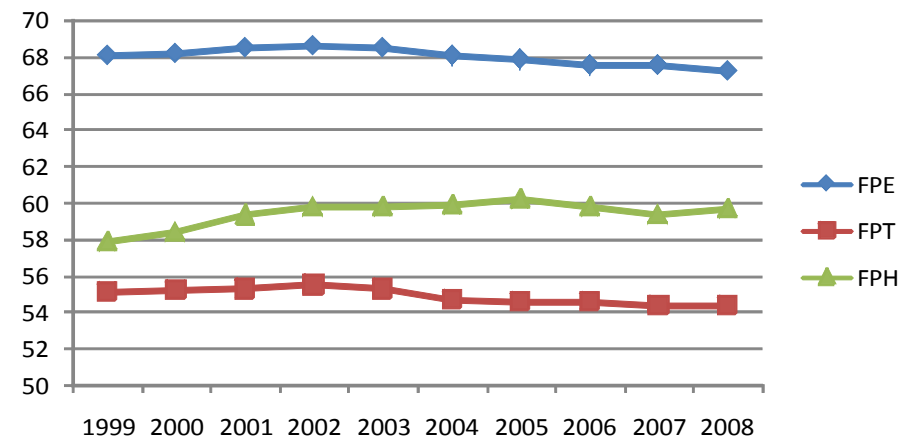
	2003	2004	2005	2006
% des femmes bénéficiaires d'au moins une bonification pour enfant	88%	78,2	74,1	73,1
Durée moyenne en trimestres	8,7	8,2	7,8	7,6

Les pensions

Indice de liquidation



Taux de liquidation



Les pensions moyennes en €

Pensions en €	FPE		FPT		FPH	
	H	F	H	F	H	F
versées en 2008	2170	1788	1310	1097	1403	1235
écart H/F		-18%		-16%		-12%
liquidées en 2008	2243	1887	1306	1133	1408	1359
écart H/F		-16%		-13%		-3%

Synthèse pour le MEN

- Départs en retraite au MEN

Le taux de pension des femmes est inférieur de 3,9 points à celui des hommes.

Les femmes sont un peu plus touchées par la décote : 19,2% contre 18,7% pour les hommes (ensemble des personnels du MEN) avec un nombre de trimestres comparable (2006 et 2007).

Les hommes bénéficient plus souvent d'une surcote (33,9% des hommes contre 24% des femmes entre 2004 et 2007), pour un nombre de trimestres plus important (4,1 pour les hommes contre 3,4 pour les femmes).

Des écarts accrus

certifiés	rapport inter déciles (taux de pension)						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
D1	53	53	54,276	52,568	54,5	52,893	51,442
D9	79	79	79,755	80	80	80,098	80,278
D9/D1	1,49	1,49	1,47	1,52	1,47	1,51	1,56

Lecture : en 2008, 10% des certifiés partant en retraite à 60 ans ou + ont un taux de pension inférieur à 51,442% et 10% ont un taux supérieur à 80,278%. Le rapport entre les deux est de 1,56, ce qui signifie que les 10% de certifiés partant à la retraite en ayant le niveau de pension le plus élevé ont en 2008, une pension au moins égale à 1,56 fois celle des 10% de certifiés partant à la retraite en ayant le niveau de pension le plus faible.

RAFP

RAFP comptes de droits moyens en points 31/12/2007	Hommes	Femmes	Ecart
FPE	1046	839	20%
FPT	1026	938	9%
FPH	832	731	12%



2010

« Il faudra que tout soit mis sur la table : l'âge de la retraite, la durée de cotisation, la pénibilité.

Toutes les options seront examinées. (...)

Quand viendra le temps de la décision, à la mi 2010, je prendrai mes responsabilités. »

COR 2008

Le sixième rapport du COR porte sur « les droits familiaux et conjugaux ».

Le conseil récuse toute démarche qui consisterait à réduire globalement ces droits.

Il n'en recense pas moins des pistes d'évolution... des plus modérées aux plus brutales.

Vers une réforme systémique ?

Loi de financement de la sécurité sociale 2009
(art 75)

« un rapport sur les *modalités techniques* de **remplacement** du calcul des pensions par les régimes de base, soit par un **régime par points**, soit par un **régime de comptes notionnels**, (...) par répartition. »

Le rapport du COR

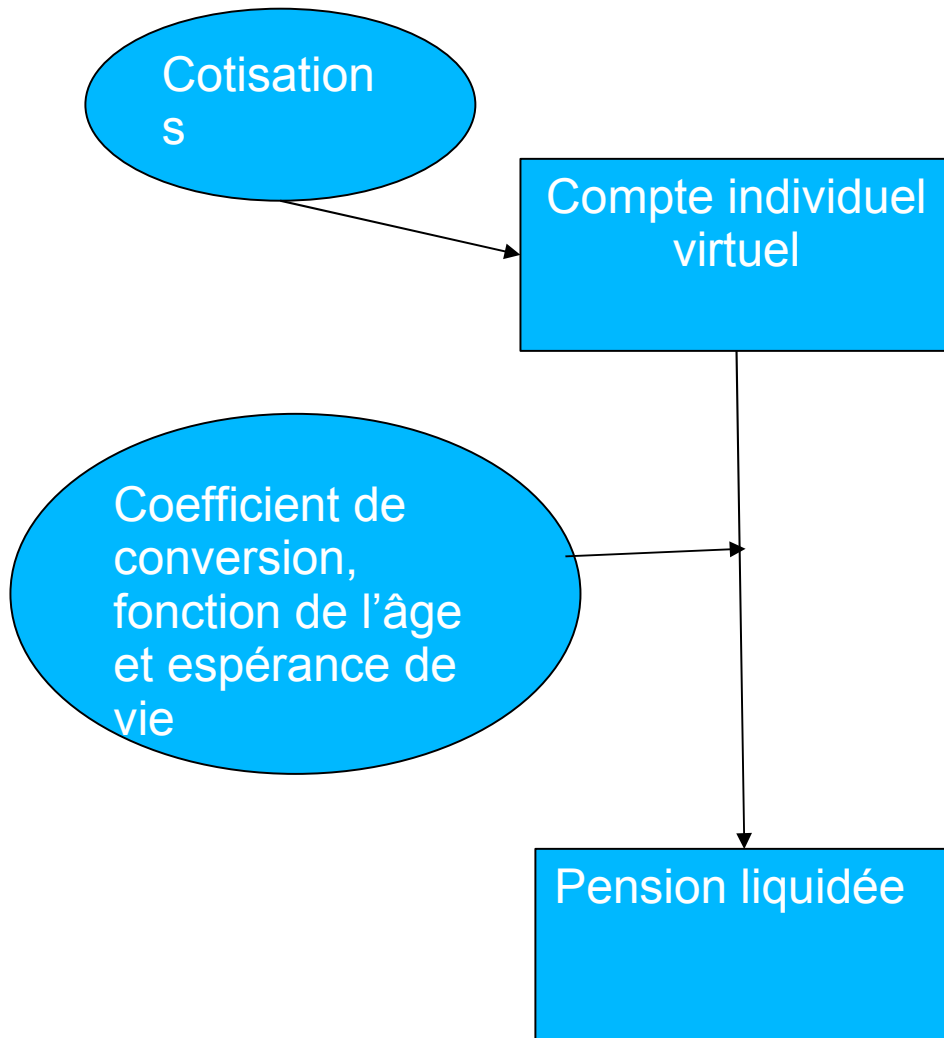
Remis au Parlement le 28 janvier 2010

Ce rapport montre qu'il n'existe pas de réforme «miracle » pouvant régler à elle seule tous les problèmes, dont celui du financement. Si le COR convient que, techniquement, tout est possible, il rappelle également que les choix relatifs à l'architecture du système et aux objectifs que l'on souhaite atteindre sont d'abord des choix politiques.

Régime par points

- Les cotisations transformées en points (selon la valeur d'achat du point).
- La pension est déterminée par la valeur de liquidation du point. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge.
- Exemples en France : les régimes complémentaires, le RAFP

Comptes notionnels



Les paramètres

- Taux de cotisation
- Actualisation des cotisations
- Indexation des pensions

Comptes notionnels

- Un système qui mime la capitalisation
- Pas besoin d'un âge de référence
- Un système à cotisations définies

Arguments des défenseurs

- Régime unique (fin des difficultés des polypensionnés)
- Lisibilité
 - Existence du lien entre cotisations et pension
 - Les dépenses liées à la solidarité sont isolées
- Justice sociale

Deux questions essentielles

- Les arguments avancés méritent d'être traités dans le débat

Mais il convient de relever l'implicite

- si le système apporte une réponse à la différentiation de l'espérance de vie selon les CSP, va-t-on vers des calculs différenciés ?
- Masque les enjeux du financement. Recherche d'un pilotage automatique.

Contributivité et solidarité

- Les réformes renforcent la contributivité.
- Comptes notionnels : le financement de la solidarité est isolé. Mis en cause par le MEDEF.
- Quelle place pour la compensation des périodes de chômage, de galère, d'études ?

Risque de creusement des inégalités

Les réformes européennes

Paramétriques

En France et dans la plupart des autres pays européens.

Modifient les modalités de calcul des pensions.

Systemiques

Suède, Italie, Allemagne

Bascule vers un autre système

Les réformes européennes

Des effets comparables, liés à un même refus : celui d'augmenter les financements.

Evolution des taux de remplacement brut (avant et après réforme pour une carrière complète au salaire moyen (source OCDE 2007))

Italie	-25%
France	-21%
Suède	-21%
Allemagne	-18%

Enjeux

La majorité parlementaire recherche la mise en place d'un régime qui se régulerait seul, l'équilibre du régime étant obtenu par un ajustement « technique » des paramètres.

Masque le débat politique

Rendez vous de 2010

Aujourd'hui, pour l'ensemble des salariés, le gouvernement envisage de reporter l'âge légal de départ à la retraite.

Pour les fonctionnaires, il envisage également de dégrader encore les pensions en supprimant la référence des 6 derniers mois dans le calcul du montant des pensions.

Appel du congrès de la FSU

5 février 2010

La FSU réaffirme la défense des 37,5 annuités, les 75% et le calcul sur les six derniers mois.

La FSU, première organisation de la fonction publique, s'est prononcée dans son congrès contre toute nouvelle dégradation des retraites et pour la défense du code des pensions.

Appel du congrès de la FSU

5 février 2010

Elle s'oppose à l'alignement des régimes de retraite dont le but est de cautionner la baisse des pensions et celle des retraites pour l'ensemble des salariés.

Pour la FSU, il s'agit de répondre aux revendications des salariés pour obtenir une retraite à taux plein et garantir le départ à 60 ans selon des modalités propres aux différents régimes.

D'autres choix

POUR 140

Page 22



- Quels objectifs fixe-t-on pour les retraites ?
- Les salariés attachés au maintien du niveau de vie ; en conséquence, nécessité d'augmenter les financements, d'envisager des droits nouveaux.

C'est un débat de société ; il doit être mené.