



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA RETRAITE

[Journée d'étude du 21 mai 2019]

Intervenant : Gilles OBERRIEDER

Introduction

Le débat sur la réforme MACRON des retraites à peu de signification sans simulations chiffrées.

Les deux seules questions posées par les actifs sont : « *A quel âge je peux partir et avec combien ?* ».

Le gouvernement cherche à avoir un débat uniquement sur les valeurs morales (« *un régime unique c'est plus juste et plus lisible* ») et fuit devant sa promesse de fournir à tout un chacun une simulation de la retraite qu'il aura avec la réforme.

Les informations parcellaires dont nous pouvons disposer nous font penser que la baisse des pensions serait générale et forte, avec beaucoup de perdants et peu de gagnants.

Le gouvernement a promis des simulations pour début 2019, et nous les attendons toujours. L'économiste Mickaël Zemmour a très bien expliqué sur le blog d'Alternatives Économiques à quel point la question des simulations est essentielle : <https://blogs.alternatives-economiques.fr/zemmour/2019/04/01concertation-retraites-sans-simulations-c-est-un-simulacre>.

Le gouvernement avance des objectifs attrayants : le régime sera plus simple, plus juste pour tous. Mais il évite les sujets essentiels : **quel sera le niveau de ma pension et à quel âge pourrais-je partir en retraite ?**

La CGT a fait ses propres simulations et attend que le gouvernement les infirme ou les confirme, pour avoir enfin un vrai débat responsable sur la réforme des retraites.

La CGT lance une campagne de formation, d'information et de communication, afin de construire le rapport de force pour combattre cette réforme, mais aussi imposer des propositions pour garantir et faire progresser le système actuel de retraites.

Position du problème

La réforme Macron consiste, pour la retraite comme pour d'autres sujets, à en finir avec un régime construit sur les cotisations sociales, et notamment assis sur les questions du travail. Il veut imposer un glissement vers la contribution, c'est-à-dire vers l'impôt. En particulier, les droits qu'il a dans son collimateur sont ceux liés à la solidarité des régimes de retraites : les minima de pension, les droits conjugaux et familiaux, les questions autour de l'assurance chômage et, désormais les arrêts maladies. Cette réforme résulte des décisions libérales de l'Union européenne de réduire les dépenses publiques et la part du PIB consacrée aux pensions, mais aussi des exigences patronales de baisser les cotisations.

RAPPELS HISTORIQUES

L'idée principale de la réforme est une caisse « universelle » mais pas une caisse unique ! On prend les 42 caisses existantes et on modifie leurs paramètres avec une même valeur d'achat et une même valeur de service de point.

➤ Deux types de régimes aujourd'hui :

- Un régime par annuité, pour la majorité des salarié-e-s (*Régime général*) et un régime par point (*AGIRC-ARRCO*).
- Des régimes spéciaux que par annuité, avec application de 75% du salaire de référence !
- Dans le cadre du régime par annuité, le maintien du salaire est garanti à 75%. C'est le taux de remplacement qui comprend la pension de base et la pension complémentaire.

Rappelons-nous qu'en 1946, lors de la création de la Sécurité Sociale, le taux de remplacement était de 40% à 65 ans, sur la base des salaires des 10 dernières années, articulé à une décote de 4% par année manquante, assise sur le salaire de référence. La décote est supprimée en 1981.

En attendant que le niveau de la CNAV s'améliore, il a été d'acter d'accepter les régimes spéciaux.

Mais le régime de la CNAV ne s'améliorant guère, on a créé le régime de retraite complémentaire pour les « cadres » : constitution de l'AGIRC, avec l'idée nouvelle d'élire les administrateurs par les cotisants. La CGT a joué un rôle important dans la création de l'AGIRC.

Compromis pour l'AGIRC :

Afin d'empêcher la création d'un régime par capitalisation, il a été créé un régime de répartition par points. Parallèlement, il y a eu la création de plus de 300 caisses de retraites régionales ou par branches, pour les ouvriers et les employés.

Au début des années 1960, création de l'ARRCO :

L'objectif est la mise en place d'une entité sommitale pour que l'équilibre financier se fasse désormais au niveau national et non au regard de chaque caisse. Une seule valeur de points pour l'ensemble des caisses a été mise en place.

Même idée dans la réforme Macron : création d'une caisse « universelle » et pas d'une caisse « unique » :

Dans le NOTARIAT, branche relevant de notre fédération, les salarié.e.s et clercs de Notaires relèvent d'un régime spécial, dite la CRPCEN (*Caisse de retraite et de prévoyance des Clercs et Employés de Notaires*), créée par une loi de 1937.

Les retraites sont calculées sur 75% de la moyenne des 10 meilleures années financées par les cotisations employeurs et employés et les 4% d'émoluments. La CRPCEN bénéficie d'une réserve conséquente pour gérer les retraites et l'action sociale de la branche.

Quid de ces dispositifs dans la réforme MACRON ?

Perspectives sur la réforme Macron (1)

Compromis pour l'AGIRC :

- Un modèle hybride avec une caisse universelle, calquée sur le modèle de la fédération AGIRC/ARRCO, l'ACOSS pourrait être renforcée et intégrée dans la future agence centrale qui recouvrira les cotisations et versera les prestations. Le régime universel serait un régime par répartition applicable à tous au détriment des 42 régimes actuels (*base + régimes ARRCO/AGIRC*) avec les mêmes règles de calcul des pensions (*sur les revenus jusqu'à 3 plafonds Sécurité Sociale*). Le slogan macroniste est simple : « *Un euro cotisé donnera les mêmes droits pour tous* ».

Quel maintien des droits spécifiques dans la réforme Macron :

Il est nécessaire d'examiner les conditions de travail réelles et la pénibilité du travail, secteur par secteur afin de s'interroger sur les droits spécifiques. Ainsi, dans le privé, il est possible de bénéficier de 2 ans de départ anticipé pour pénibilité, voire 5 ans pour le personnel aérien, les marins, les mineurs, les dockers. Sont à prendre en compte la charge mentale et l'évolution des conditions de travail effectives, sur le long terme. Des accords de branche pourraient sanctionner la possibilité de départ anticipé comme avec les routiers.

Logique de Macron d'éradiquer les différences et les « statuts » :

Il y a une normalisation en cours à la SNCF, avec fin du statut au 1^{er} janvier 2020, en même temps le patronat des transports refuse de parler des conditions de pénibilité.

A l'AGIRC, la discussion sur le statut cadre dans les classifications n'aboutit pas.

Perspectives sur la réforme Macron (2)

Démarche de la CGT :

Il faut porter notre attention sur les conditions de travail réelles des personnes, branche par branche, quel que soit le statut. La difficulté d'avoir un débat sur les conditions de travail (*fin des CHSCT*) est réelle. Les formes de la pénibilité et la santé au travail ont changé, avec l'intensification des tâches et l'individualisation dans l'organisation du travail.

La construction de la rémunération fonde les différences de régimes de retraite :

Dans le privé, les interruptions de carrière ne sont pas exceptionnelles notamment avec le chômage. Il faut compter aussi à une baisse de rémunération en général à partir de 50 à 55 ans.

Dans le service public, l'emploi est « *permanent* » par nature (*pas de mise en faillite de l'état, du moment que le poste est permanent*). Ainsi, les 6 derniers mois ou la dernière année de salaire sont pris comme base dans la Fonction Publique.

Lors de la réforme Balladur de 1993, on estimait qu'il fallait mettre 10% de côté pour compenser le passage des 10 aux 25 meilleures années afin d'avoir une même pension.

La revalorisation des salaires annuels portés au compte de la Sécurité Sociale :

Depuis la réforme Seguin (1989), la revalorisation suit l'évolution de l'inflation. Auparavant, la revalorisation suivait l'évolution des salaires moyens. Or un régime par annuités garantit un taux de salaire. Mais cette revalorisation est effectuée au moment de la liquidation des droits à la retraite !

Depuis 1989, perte de 20% des salaires portés au compte :

- **10 points** en raison du passage à la référence de 10 aux 25 meilleures années ;
- **10 points** en raison de l'indexation sur l'inflation au lieu de l'évolution des salaires moyens.

Perspective sur la réforme Macron (3)

Le taux de remplacement est-il en salaire net ou brut ?

Pour la CGT, la revendication est de maintenir 75% du salaire net afin de maintenir le pouvoir d'achat des retraités.

Argument d'équivalence de niveau de vie :

1500 € pour un retraité aurait un pouvoir d'achat bien supérieur à 1500€ pour un salarié actif. Argument souvent entendu car le retraité n'a, en général, plus d'enfants à charge, il est propriétaire de son logement (*2/3 des personnes de + de 60 ans sont propriétaires*). Le coût d'un enfant serait de 250K€ sur 20 ans.

Logique d'un régime en points :

Le taux de cotisation du régime universel de 28 % est celui défini le 28 octobre 2018 par le HCRR (*Haut-Commissaire aux retraites*).

- Passage de 28% de cotisation (*jusqu'à 3 PMSS*) avec la réforme Macron, c'est un taux de cotisation élevé en Europe, dont la moyenne est de 20%.
- Cotisations de 11,1% pour le salarié et de 16,5% pour l'employeur. Répartition : 40% salariés-60% employeurs.
- Maintenir les dépenses de retraite sous 14% du PIB.
- Entrée en vigueur du nouveau système au 1^{er} janvier 2025.
- 1 point = 1% salaire moyen.
- Le taux de rendement : 5%.
- Les femmes auraient des points supplémentaires par enfant de 3 à 5% avec une majoration de 10%.

Avec ces cotisations, on achète des points d'une future retraite complémentaire.

La valeur d'achat du point sera définie par l'état avec un ajustement automatique par variation sur les valeurs de points.

SURCOTE – DECOTE – MINIMUM VIEILLESSE

Précision sur la décote :

Il ne faut pas confondre la décote sur la pension de retraite de la décote sur la durée d'assurance. Prenons le cas de la génération standard, personnes nées en 1957, qui ont commencé à travailler à 22 ans. 62 ans, 40 ans de carrière. Cette personne peut partir en retraite dès 62 ans mais comme il lui manque 6 trimestres, elle aura une décote sur sa pension égale à 1,25% par trimestre manquant, soit 7,5%. Mais elle aura aussi une décote sur sa durée d'assurance, dans le calcul de sa pension de base soit 7,5%, la décote est plafonnée à 25%.

Minimum vieillesse et minimum de pension sont distincts :

- **Le minimum contributif est de 693€ brut/mois** (*pas de prélèvements sociaux*), mais seulement si on a tous les trimestres.

Macron veut porter le Minimum Contributif (MICO) à 1000€ minimum versé sous une double condition : avoir eu des petits revenus (*à concurrence de 1177 € mensuel maximum*) en comptant toutes les pensions de base (*poly pensionnés*) et complémentaires et avoir une carrière complète ou atteindre l'âge d'annulation de la décote.

La loi Fillon prévoyait déjà de le porter à 85% du SMIC sans suite. La majorité des personnes qui perçoit le MICO touche 950 €, gain avec Macron : 50 €.

Le MICO dans le futur système ?

MICO est égale à la durée d'assurance minimale (*entre 38 et 43 ans*)

Pour en bénéficier il faudra aller au-delà des 62 ans, et ne pas être touché par la décote

Quel financement ?

- ASPA ou allocation de solidarité (*ex minimum vieillesse*) : 866 € actuellement porté à 903€ en 2020. La condition est d'avoir 65 ans et des ressources inférieurs à 900€/mois, qu'on est travaillé ou pas. L'ASPA est à demander à sa caisse CNAV.

Mais, seul le différentiel entre le plafond et ses ressources est versé !

Même mécanisme sur la surcote (1,25% par trimestre) :

Avec la réforme Macron-Delevoye, la décote se fera sur l'âge de départ versus âge pivot. La durée d'assurance importera peu. Ce qui serait favorable aux faibles pensions.

Nos arguments CGT :

- Moins de chômeurs signifie plus de cotisations sociales.
- Moins d'exonérations de cotisations (*Le CICE a ainsi coûté 100 Mds€ en 7 ans*).
- Un niveau moyen d'une pension de retraite de 1700 €/mois, pour une carrière longue.
- Un minimum de pension de retraite complémentaire équivalant à 85% du SMIC net.
- Un minimum de pension à 1200 € net/mois, équivalent au SMIC, ce qui permet en théorie un niveau de vie décente.
- Supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Dans sa globalité, le système français maintient le niveau de vie des retraités qui conservent le même niveau de vie qu'en étant actifs. Le système de retraite français permet cette équivalence en raison de sa très faible part en capitalisation. L'objectif de la réforme Macron se veut un choix individuel de départ en retraite avec pour conséquence une baisse du taux de remplacement de 95% à 80% !

Les autres régimes de retraites :

- Unification des régimes sociaux et fiscaux du PERP et du PERCO.
- Double cotisation (*salariale et patronale*) sorte de forme d'épargne salariale. La sortie des PERCO peut être en rente ou en capital.

CAS PRATIQUES, EXEMPLES CHIFFRES, REGLES DE SOLIDARITE

Cas pratique (1)

Le taux de rendement immédiat (TRI) :

- C'est le rapport entre **la valeur de service du point** et **la valeur d'achat du point**, au moment de la liquidation de la retraite.
- La durée de vie en retraite est de 24 ans en moyenne.
- Si le taux de rendement est de 4%, on bénéficie plus de versements que de cotisations versées pendant toute sa carrière (*à condition de vivre au moins 24 ans en retraite*).

Jean-Paul Delevoye a annoncé l'absence de décote et de surcote (4% /an, travaux du Conseil d'orientation des retraites (COR). Mais Macron a donné un autre arbitrage. Lors de sa conférence de presse du 25 avril 2019, il a mis en avant un âge pivot qui se situe à 64 ans. A partir de cet âge pivot, il y aurait une décote/surcote de 5 points par an. La surcote / décote aurait lieu sur la pension de retraite complémentaire.

Le gouvernement Macron travaillerait sur une hypothèse de TRI de 5%, pour un départ en retraite à 64 ans.

Analyse de la simulation avec un âge pivot à 64 ans avec un rendement de 5% et une décote /surcote de 5%

C'est l'hypothèse actuelle du gouvernement, celle sur laquelle il faut partir. Du fait de l'âge pivot à 64 ans, à 62 ans la pension est diminuée de 10% et à 63 ans de 5% (90% et 95%). Cependant on achète des nouveaux points pour chaque année supplémentaire travaillée. A 65 ans, on augmente sa pension de 5%, à 66 ans de 10 % et à 67 ans de 15%. Entre 62 et 67 ans on augmente sa pension de 25% par la décote /surcote et de plus de 15% par l'achat de points supplémentaires. Au total repousser son âge de départ de 5 ans augmente la pension acquise à 62 ans de 40% à 50% selon le niveau de la rémunération de fin de carrière. C'est très important et c'est l'élément principal de la réforme Macron pour repousser l'âge de départ en retraite le plus possible vers 65-67 ans.

Ci-après le tableau de comparaison de la pension actuelle des 4 cas type du rapport du COR 2018 pour le secteur privé et la retraite Macron-Delevoye avec la valeur du point de l'ARRCO.

Comparaison entre la pension actuelle des cas-type du rapport 2018 du Conseil d'orientation des retraites pour le secteur privé et la retraite Macron-Delevoye avec la valeur de point de l'ARRCO							
Salaire moyen brut France		3 000 €		salaire net/ salaire brut		75%	
Pourcentage de surcote (de 4 à 5%)		5,00%		pension nette/pension brute		91%	
taux de rendement (TRI)		5,00%		Age de la surcote/décote (62 ans ou pivot)		64	
TRI pour 90% de cotisation		5,56%		achats de points pour 25,2% de cotisation (90%)			
TRI pour 80% de cotisation		6,25%		achats de points pour 22,4% cotisation (80%)			
Pour une carrière commençant à 22 ans dans la réforme Macron				Cas type n°1 (cadre à carrière sans interruption)	Cas type n°2 (non cadre à carrière sans interruption)	Cas type n°3 (non cadre à carrière interrompue par du chômage +10% de solidarité chômage dans la réforme)	Cas type n°4 (non cadre avec une interruption de carrière pour enfant + 10% de solidarité maternité dans la réforme)
Salaire de fin de carrière à 61ans				2,7 x SMPT	0,9 x SMPT	0,8 x SMPT à 56 ans	0,8 x SMPT
Salaire brut				8 220 €	2 760 €	2 281 €	2 323 €
Salaire net				6 165 €	2 070 €	1 711 €	1 742 €
Salaire moyen de carrière à 62 ans en SMPT				2,3	0,8	0,6	0,7
Salaire brut				6 771 €	2 527 €	1 865 €	1 978 €
Salaire net				5 078 €	1 895 €	1 399 €	1 483 €
				Cas n°1 cadre supérieur	Cas n°2 non cadre	Cas n°3 chômage	Cas n°4 maternité
Pension nette aujourd'hui (moins CSG, CRDS et CASA)	Départ en	2018	62 ans	3 299 €	1 502 €	1 243 €	1 253 €
		2019	63 ans	3 409 €	1 575 €	1 241 €	1 313 €
		2020	64 ans	3 456 €	1 601 €	1 228 €	1 334 €
		2021	65 ans	3 553 €	1 661 €	1 215 €	1 383 €
		2022	66 ans	3 653 €	1 720 €	1 201 €	1 432 €
		2023	67 ans	3 755 €	1 779 €	1 188 €	1 481 €
pension nette réforme Macron Delevoye	décote ou surcote	90%	62 ans	3 106 €	1 159 €	941 €	998 €
		95%	63 ans	3 378 €	1 257 €	993 €	1 084 €
		100%	64 ans	3 660 €	1 358 €	1 046 €	1 174 €
		105%	65 ans	3 953 €	1 463 €	1 098 €	1 267 €
		110%	66 ans	4 256 €	1 571 €	1 150 €	1 363 €
		115%	67 ans	4 570 €	1 683 €	1 203 €	1 462 €
perte (gain) entre aujourd'hui et réforme Macron			62 ans	-193 €	-344 €	-302 €	-256 €
			63 ans	-31 €	-319 €	-248 €	-229 €
			64 ans	204 €	-244 €	-183 €	-160 €
			65 ans	400 €	-198 €	-117 €	-116 €
			66 ans	603 €	-149 €	-51 €	-69 €
			67 ans	815 €	-96 €	15 €	-19 €
La retraite Macron représente une baisse (hausse) de retraite de			62 ans	-6%	-23%	-24%	-20%
			63 ans	-1%	-20%	-20%	-17%
			64 ans	6%	-15%	-15%	-12%
			65 ans	11%	-12%	-10%	-8%
			66 ans	17%	-9%	-4%	-5%
			67 ans	22%	-5%	1%	-1%
				Cas n°1 cadre supérieur	Cas n°2 non cadre	Cas n°3 chômage	Cas n°4 maternité

Cas pratique (2) le travailleur « moyen », cas type 2 du privé

Le type 2 est le non-cadre du secteur privé sans interruption de carrière : supposé débiter sa carrière à 22 ans à 110% du SMIC et la finir à 190% du SMIC, avec un salaire proche du salaire moyen depuis l'âge de 40 ans. A 62 ans, la « pension Macron » baisse de 25% par rapport à aujourd'hui. Il a, en 2018, 1502€ net de pension pour un salaire net de 2070€, soit une pension représentant 73% du dernier salaire. Avec Macron, on passe à 1160€ et 61% du salaire. La perte est de 350€ à 62 ans et de 100 € à 67 ans.

Pour retrouver 1500€ de retraite, il faut travailler jusqu'à 64 ans et demi. Les montants de retraite entre les deux systèmes ne se rapprochent qu'à 67 ans. La surcote étant uniquement sur l'âge et sans durée d'assurance. Les années de travail supplémentaires sont beaucoup plus rémunératrices que dans le système actuel. La 62^{ème} année augmente la pension de 8 % et la 66^{ème} augmente la pension de près de 10 %. C'est beaucoup plus que la surcote de 5% du système actuel, qui n'est acquise que si on a plus de la durée d'assurance requise (43 ans pour la génération 1973).

C'est la principale caractéristique du système universel Macron à points, une très forte baisse de la retraite à 62 ans et une quasi-obligation de poursuivre sa carrière jusqu'à 65-67 ans.

REGLES DE SOLIDARITE

Les différences entre régime par annuités et régime par points :

- Le salaire moyen par tête est de 3000 € bruts, soit 2400 € nets/mois en France. Dans un régime par points, les accidents et trous de carrière ont un impact bien plus important que dans un régime par annuités ! Les dépenses de solidarité représentent 20% des dépenses de retraite.

Le type 4 est la femme non-cadre du secteur privé avec une interruption de carrière pour enfant pendant 4 ans, de 27 à 30 ans : une mère de famille a commencé sa carrière avec un SMIC à l'âge de 22 ans. Elle s'est arrêtée 4 ans avant 30 ans puis elle a effectué 2 ans à mi-temps, en plus de ses congés maternité. Elle a continué sa carrière avec 1.5 SMIC de 30 à 60 ans. Les régimes actuels lui permettent d'obtenir le SMIC net à 62 ans et 125% du SMIC net à 67 ans (de 1253 € à 1481 €). Nous avons pris par hypothèse une majoration de 10% pour tenir compte de la solidarité (1 ou 2 enfants et un peu de congé parental). La pension retraite Macron donne dans ce cas 998€ à 62 ans au lieu de 1253€ et 125% du SMIC à 67 ans (1481€). Le niveau de pension des régimes actuels n'est rattrapé qu'à 66 ou 67 ans.

Le minimum de pension prévu par Macron est de 1.000€, ce qui est proche du seuil de pauvreté à 60% du revenu médian (1026€ en 2018) et de 85% du SMIC net (1022€) en 2019. La faiblesse de ces montants montre que la revendication d'un minimum de pension au SMIC est absolument centrale dans le cadre d'un régime universel par points (pas de pension nette inférieure à 1200€). Le système Macron par points fait fortement baisser les petites pensions. L'attribution de 8 trimestres de majoration de durée d'assurance par enfant, soit 4 ans pour deux enfants, annule aujourd'hui complètement l'effet de l'interruption de travail. Le calcul sur les 25 meilleures années annule l'effet des deux années de mi-temps et des débuts de carrière moins bien rémunérées. Le système

Macron prend en compte toutes les années difficiles ou sans rémunération, et baisse fortement le niveau de retraite à 62 ans, malgré une majoration de 10% des droits pour tenir compte de ce que pourraient être les dispositifs de solidarité familiaux dans la réforme.

Le type 3, le salarié non-cadre au chômage pendant 13 ans : le salarié ayant connu le chômage commence sa carrière au SMIC, monte à 1.8 SMIC à 43 ans puis connaît une première période de 2 ans de chômage total et deux années à mi-temps de 44 à 47 ans. Il tombe ensuite à 1.5 SMIC et arrête totalement de travailler à 57 ans. Il ne prend sa retraite qu'à partir de 62 ans, avec 9 années de perte de salaire à cet âge, et 14 années à 67 ans. Nous attribuons une majoration de 10%, soit 4 années de salaire, comme pour la mère de famille de l'exemple précédent.

Malgré cette majoration, à 62 ans le montant de la pension de retraite Macron est proche de celui du cas type de la mère de famille et inférieur à 1000€. L'attribution du minimum de pension serait soumise à une condition de durée d'assurance proche de l'actuelle (*40 ans ou plus*). Mais si les années de chômage non indemnisées ne sont pas prises en compte pour l'attribution du minimum de pension, ce salarié percevrait moins de 1000€ à 62 ans et à peine plus que le minimum vieillesse (*900€ en 2020*), attribué qu'on est travaillé ou pas.

Ce salarié, au chômage depuis 57 ans, sera confronté au choix de partir avec une pension inférieure au seuil de pauvreté à 60% du salaire médian, ou rester sans ressources jusqu'à 67 ans pour avoir une pension au niveau du SMIC net. Dans ces conditions, la retraite à la carte est un choix impossible.

Avec les régimes actuels, ce salarié peut partir à 62 ans avec une pension un peu supérieure au SMIC net, 1243€. La raison en est que le chômage non indemnisé permet dans le régime par annuités de la sécurité sociale d'avoir des trimestres gratuits, mais sans salaire associé. Ce salarié ayant 25 années à 1.5 SMIC, l'effet du chômage même non indemnisé est presque annulé par le calcul des 25 meilleures années.

Dans un système par points, on achète des points uniquement si on perçoit des salaires ou des revenus de remplacement. Les périodes sans ressources ou avec des ressources fortement diminuées baissent beaucoup le niveau de pension final.

A ce jour, un salarié au chômage qui a sa durée d'assurance a intérêt à partir en retraite le plus tôt possible, puisque sa pension baisse par rapport au niveau du salaire moyen dans le pays s'il retarde son départ (*revalorisation de salaire porté au compte du régime général sur l'inflation et non sur le salaire et baisse des droits ARRCO du fait de l'accord d'octobre 2015*).

Dans le système Macron, la surcote pour un salarié au chômage est beaucoup moins intéressante que pour un salarié au travail, car aucun point supplémentaire n'est acquis entre 62 et 67 ans.

Concernant un chômeur ayant atteint l'âge de départ en retraite, le système Macron se solde par une double peine sur le niveau de la retraite à 62 ans, et sur l'effet moins intéressant d'un recul de l'âge de la retraite. La mère de famille qui continue à travailler peut partir avec près de 1500 € nets à 67 ans, le chômeur avec seulement 1200 € nets à 67 ans. Leur pension à 62 ans serait de 1000 € dans les mêmes conditions.

Le système Macron, qui baisse les droits à 62 ans et rémunère fortement chaque année de travail supplémentaire au-delà, désavantage l'ensemble des salarié-e-s qui ne sont pas en situation de reculer leur âge de départ en retraite.

La CGT est favorable à un régime de retraite qui permet un niveau de pension décent à l'âge de départ initial (60 ans), sans avoir besoin d'une surcote ou d'une décote.

Réversion :

Les pensions de réversion représentent 13% des dépenses de retraite (≈ 310 Mds€) :

- La réversion AGIRC-ARRCO. Taux de 60% avec un âge minimal de 55ans, sans condition de ressource.
- La Sécurité Sociale garantit les ressources du retraité jusqu'à un plafond de 1700€ (*toutes ressources, sauf pension de réversion de RC*).
- La réforme Macron prévoit une harmonisation à 66%, en prenant tous les revenus communs du couple. La plupart des retraités perdraient en pouvoir d'achat.

L'objectif du gouvernement est de passer de 13% à 10% des dépenses de retraite pour la réversion, d'ici 20 ans.

La CGT milite pour intégrer les couples Pacsés, quitte à renforcer les obligations entre partenaires.

REGLES POUR LA FUTURE TRANSITION

Ce qui a été présenté :

Les générations nées avant 1963 ne seraient pas concernées.

La génération née en 1963 sera la première génération concernée par la réforme Macron, pour autant de temps écoulé depuis **le 1^{er} janvier 2025** :

Une personne née le 1^{er} juillet 1963 aurait six mois de pension calculés avec le nouveau système, soit 28% de taux de cotisations retraite et attribution de points universels.

La partie de l'ancien système :

- Les droits seront calculés en date du 1^{er} janvier 2025. Pour un salarié du privé, on prendra les 25 meilleures années antérieures.

Encore aujourd'hui, dans 80% des cas, les dernières années d'un salarié du privé ont un salaire plus élevé, au-delà, on calculera ses droits à retraite dans le nouveau système :

Le nouveau taux de cotisation sera de 28% : valeur d'achat et valeur de service du point. Ses droits antérieurs seront transformés en points dans le nouveau système.

Incertitudes :

- Quel calcul de droits à retraite antérieurs pour les personnes de 40 ans en 2025 ? Est-ce qu'on prendra leurs 25 meilleures années ou prorata temporis ?
- Avec la réforme Macron, fin progressive des 25 meilleures années comme assiette pour le salaire de référence, d'ici le 1^{er} janvier 2025.

Imaginons un salarié qui, en janvier 2025, a encore 1,5 an à travailler pour être à taux plein, à 62 ans. 98 % de ses droits seront calculés avec l'ancien système, l'âge pivot étant fixé à 64 ans, au lieu de 62 ans actuellement. La décote sera-t-elle calculée sur 1,5 an du nouveau système ou sur toute la carrière ?

L'évolution du point ARRCO est calquée sur l'évolution du salaire moyen (+0,2 pt au-delà du taux d'inflation), dans les 4 prochaines années. C'est ce que prévoit le COR. Cela se traduit par la baisse du TRI de 4,6% à 3,95% et donc une baisse de 10 points pour les pensions de retraite complémentaire, par rapport à l'évolution du salaire moyen.

- La revalorisation des pensions de retraites **se fera sur l'inflation de 2025 à 2040**. Il y aura donc un décrochage en termes de pouvoir d'achat des retraités par rapport au pouvoir d'achat des actifs.

DES PROPOSITIONS CGT POUR AMELIORER LES RETRAITES

La CGT propose le droit à une retraite pour tous les salariés, dès l'âge de 60 ans, avec les moyens de vivre dignement.

Il faut un socle commun de garanties pour toutes et tous, auquel doit aboutir chaque régime, éventuellement par des modalités différentes adaptées aux types de carrières du secteur concerné.

Ce socle, commun à toutes et tous, repose sur des garanties essentielles :

- Garantir la possibilité d'un départ à 60 ans à taux plein ;
- Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète et suppression de la décote ;
- Élever le minimum de pension nette au niveau du Smic net pour une carrière complète ;
- Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non pas pour une carrière complète ;
- Reconnaître la pénibilité par une politique de prévention et de réparation : amélioration des fins de carrières (*par exemple temps partiel*) et départs anticipés (*un trimestre en moins par année d'exposition*) et dans des conditions permettant réellement de les prendre ;
- Une politique volontariste d'égalité salariale femmes/hommes, améliorant la retraite des femmes et abondant les ressources des régimes.
- Amélioration de la reconnaissance et de la prise en compte du handicap pour les droits à retraite, âge et montant.

Les cotisations sociales, qu'elles soient « salariales » ou « patronales », font partie du salaire. Toute exonération ou baisse des cotisations sociales constitue dès lors une baisse des salaires.

INEGALITES FEMME HOMME

SITUATIONS PRECAIRES

PENIBILITE AU TRAVAIL

VOUS NE CONNAITREZ VOS GAINS QU' A 62 ANS

PAS DE HASARD POUR MA 

RETRAITE

JE VEUX SAVOIR QUAND ET AVEC COMBIEN JE PARTIRAI

   <http://www.cgt.fr/>

Sites /blogs utiles :

<https://blogs.alternatives-economiques.fr/zemmour/2019/04/01/concertation-retraites-sans-simulations-c-est-un-simulacre>

<https://www.cgt.fr/dossiers/pas-de-hasard-pour-ma-retraite-je-veux-savoir-quand-et-avec-combien-je-partirai>

<https://reforme-retraite.info/>