



RÉFORME DES RETRAITES : CE NOUVEL ELDORADO POUR BANQUIERS ET ASSUREURS

La retraite nous concerne tous. Le gouvernement envisage de profondément modifier le système actuel afin de transformer une promesse de campagne en confirmation politique. Quelle sera la retraite de demain ?

Analyses et points de vue de la CGT.

RETRAITE À LA CARTE

=

PENSION À LA CARTE

Dans le débat sur les retraites, les questions essentielles concernent l'âge de la retraite, son montant et le niveau de vie qui l'accompagne...

C'est une promesse de candidat. [...] « Notre système est complexe (...) Notre système est injuste (...) Notre système engendre donc beaucoup d'angoisse (...) Notre système freine la mobilité (...) Notre système pénalise la prise de risques » [...] « Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne

les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé ». Et un comité local du candidat En Marche de rajouter : « Il faudrait regrouper l'ensemble des régimes sociaux en un seul, commun aux salariés, employeurs et indépendants, qui offrirait les mêmes droits et obligations aux uns et aux autres ».

Certes, il existe quarante-deux régimes de retraite en France. Leur nombre, aussi élevé soit-il, correspond à des réalités parfois historiques, parfois très ancrées dans le présent du monde du travail.

Par exemple, les fonctionnaires (civils et militaires) bénéficient d'une retraite à partir de la loi sur les pensions civiles du 8 juin 1853. Napoléon III a généralisé le régime de pension par répartition pour la fonction publique, l'âge normal de la retraite à cette époque étant de 60 ans (55 pour les travaux pénibles) et, il a créé la pension de réversion. De nos jours, il est toujours pénible de « grimper au poteau », ce qui

justifie les compensations pour départ anticipé en retraite.

Un exemple de parcours professionnel divers : un début de carrière comme pion.ne dans un collège rural, puis technicien.ne dans une PME, avant de rentrer à EDF et gravir les échelons au fil d'une carrière professionnelle... Public, privé, avec ou sans statut, rares sont toutefois les retraités qui relèvent de plus de quatre ou cinq régimes différents.

Retraites par capitalisation : un nouvel Eldorado pour certains...

Néanmoins, pour le candidat Macron (comme avant lui le candidat Sarkozy, ou encore le premier Ministre Juppé faisant suite au plan Balladur), il faudrait simplifier, modifier, réformer, en fait rendre sa plasticité à un système global qu'il juge rigide, injuste, illisible y compris par une partie de l'opinion façonnée par des médias (nationaux, régionaux, en ligne), dont les actionnaires privés tirent l'essentiel de leurs ressources d'activités financières et d'assurance. En France, c'est le cas de 51 % des actionnaires des médias (1). La question posée est donc celle du lien entre ces actionnaires et les directions des journaux, puis entre ces dernières et les rédactions. De quel degré d'indépendance certains journalistes

51 % des actionnaires des médias français tirent l'essentiel de leurs ressources d'activités financières et d'assurance



peuvent-ils faire preuve sur le sujet des retraites, alors que leur(s) actionnaire(s) du secteur banque-assurance tireraient grand profit du remplacement d'un système de retraite par répartition par un système par capitalisation ?

... Petit salaire, petits points, petite pension pour les autres

La réforme voulue par Emmanuel Macron est une réforme systémique. Il s'agirait de substituer une retraite par points au système par annuités mis en place en 1946, voire avant pour certains régimes.

La capitalisation... en marche

Dans un système par répartition, les régimes de retraite redistribuent quasi immédiatement les cotisations de tous les actifs aux retraités sous forme de pension.

Dans un régime par capitalisation, chaque actif épargne en vue de sa propre retraite. Ses cotisations font l'objet de placements sur les marchés financiers ou immobiliers. La capitalisation fonctionne dans un cadre individuel et/ou collectif (plan d'entreprise). Le capital constitué est transformé en rente viagère mensuelle, dont le montant est soumis aux aléas du marché ; il dépend essentiellement de l'évolution des taux d'intérêts. Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, plusieurs pays européens, dont l'Allemagne ou la Suède, ont introduit des régimes par capitalisation pour financer les retraites. En 2011, l'Italie, puis en 2012, la Pologne, ont suivi le mouvement.

Dans le système actuel, le taux de pension, en annuités ou en trimestres, est déterminé par la durée de cotisation. Le montant de la pension est obtenu en multipliant ce taux par le salaire de référence (les vingt-cinq meilleures années dans le privé, les six derniers mois dans les IEG par exemple). Tous les régimes intègrent des mécanismes de solidarité : entre les générations, ou au sein d'une même génération à travers des redistributions entre catégories socio-professionnelles.

Dans le projet de réforme d'Emmanuel Macron, le système traditionnel par annuité et taux de remplacement

Tous les régimes intègrent des mécanismes de solidarité

(rapport entre la pension et les derniers revenus salariaux) céderait la place à un système par points (toujours par répartition) : chacun.e construirait sa pension tout au long de sa carrière. Dans ce système par points, ne seraient pris en compte que les revenus soumis à cotisations. Autrement dit, un petit salaire conduirait à un petit nombre de points et donc à une toute petite pension.



LE DOSSIER D'OPTIONS

Le projet en gestation lorgne aussi du côté des régimes à cotisations définies : le montant des cotisations serait fixe, mais sans garantie pour le montant de la prestation de retraite. C'est le modèle suédois de cotisations définies et de comptes notionnels qui a inspiré l'Elysée.

Suède: des pensions nominales en baisse

Au pays d'Henning Mankell (2), chaque salarié.e est détenteur-trice d'un compte fictif ou notionnel, sur lequel est enregistré, tout au long de sa carrière, le montant des cotisations payées. Au moment de son départ en retraite, il.elle percevra une pension proportionnelle à ce capital virtuel actualisé, qui sera divisé « par un coefficient dépendant de l'âge de départ et de l'espérance de vie, à cet âge, de la génération à laquelle appartient le salarié » (3).

Mis en place à partir de 1998, le régime de retraite suédois, fondé sur des comptes notionnels, a été plutôt

à la capitalisation, soit reconstruire des régimes supplémentaires spécifiques ». La capitalisation complèterait donc des mécanismes incitatifs, avec toutes les incertitudes qu'elle induit pour ceux qui s'y risqueront, et au détriment de la solidarité devenue un gros mot dans l'esprit de tous les libéraux, de droite comme de gauche. En conséquence, mieux vaut conserver notre système actuel, sinon le risque serait de voir diminuer les cotisations salariales patronales (les fameuses « charges »), qui ne manqueraient pas, une nouvelle fois, d'être compensées par un transfert sur l'impôt des salariés imposables (donc les classes moyennes), au titre de la « solidarité nationale ».

Des baisses de pensions accentuées pour les ICTAM

Le projet Macron prévoit bien que chaque année serait prise en compte pour le calcul de la retraite, et non plus les vingt-cinq meilleures années aujourd'hui dans le privé, ou les six derniers mois dans les IEG. Plus la carrière est ascendante, plus le niveau de retraite par rapport au dernier salaire serait bas. Les salariés diplômés seraient encore plus pénalisés, car les années d'études ne donnant pas lieu à versement de salaire, elles ne comptent pas dans les cotisations. Sous réserve d'un emploi, la plupart devrait certainement décaler son départ en retraite au-delà de 67 ans pour compenser la perte sur le montant de la pension.

Emmanuel Macron cherche moins à rassembler qu'à opposer les diverses catégories composant la société française. Opposer les retraités aux actifs (les premiers auraient un meilleur niveau de vie que les seconds) et privilégier ceux qui travaillent, comme si les retraités ne jouaient aucun rôle dans la société. Opposer les cadres aux autres salariés, avec l'hypothèse du plafonnement de la pension de réversion ou de sa conditionnalité aux ressources du conjoint survivant. Opposer le privé au public, en oubliant que les salaires du public sont bien inférieurs à ceux du privé et que les primes des fonctionnaires ne sont pas prises en compte. Opposer les quinquagénaires aux jeunes, ceux-ci finissant par douter de la possibilité de percevoir à terme une retraite.

Une CGT entreprenante et qui cible l'essentiel

Face à ces efforts de division, les propositions de la CGT consistent avant tout à rassembler les salarié.e.s, les étudiant.e.s, les privé.e.s d'emplois, les retraité.e.s. et à recentrer le débat. Le discours gouvernemental n'ayant pas pour vocation d'éclairer les salarié.e.s., la démarche cégétiste consiste à se concentrer sur quelques objectifs essentiels : le niveau de la pension par rapport au salaire de fin de carrière (taux de remplacement) et son évolution pendant la retraite, l'âge du droit à la retraite, l'égalité femmes/hommes et enfin la forme des solidarités (soit neutraliser individuellement les accidents de

En Suède, 10 % de baisse nominale des rentes en quatre ans

bien accepté par la population. Cependant, après la crise financière de 2008, les rentes de retraite ont commencé à diminuer : moins 3 % en 2010, moins 4,3 % en 2011, moins 2,7 % en 2014. Soit 10 % de baisse nominale des rentes en quatre ans (4).

Le projet Macron, pour autant que l'on sache à l'heure actuelle, entendrait maintenir le principe de la répartition jusqu'à 3 fois le plafond de la Sécurité Sociale : soit actuellement 9 933€. Peu de lecteurs d'Options seraient donc concernés par ce plafond, voire même très peu de salariés des entreprises de la branche. L'Ugict estime à 10 % le pourcentage de cadres rémunérés au-delà de ce montant, qui ne pourraient donc plus cotiser sous forme de répartition sur la totalité de leur salaire. Selon les Echos du 3 juillet 2018 « pour conserver les avantages des cadres supérieurs, il faudra soit s'en remettre

L'égalité femme-homme : non seulement c'est juste, mais en plus... ça rapporte!

La CGT propose de créer une contribution en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes, avec un taux initial de 1%, modulé entreprise par entreprise selon les écarts salariaux, dégressive au fil de la réduction de ces écarts. Cela ne concernerait que 39,3 % des entreprises, mais 87,6 % de la masse salariale nationale.

carrière (qui est la logique du financement par la cotisation), soit délivrer des aides sociales sous condition de ressources (qui est la logique de financement par l'impôt) et qui impacterait davantage nos catégories).

Par ailleurs, impossible d'éviter la question du financement. Quelques chiffres : les diverses exonérations coûtent en moyenne annuelle 25,7 milliards d'euros. Les prétendues « aides à l'emploi » 37 milliards... avec l'efficacité que l'on

qui importe, c'est de bien comprendre que « la retraite faut la prendre jeune. Faut surtout la prendre vivant. C'est pas dans les moyens de tout le monde » (6). Emmanuel Macron serait donc bien inspiré de lire ou relire les dialogues de Michel Audiard pour commencer à comprendre, enfin, la France d'en bas. ■

« La retraite faut la prendre jeune. Faut surtout la prendre vivant. C'est pas dans les moyens de tout le monde »

sait. En 2017 le CICE (5) a coûté 19,8 milliards. Il va être supprimé, mais pour être converti en baisse de « charges » pour les entreprises. Son cousin, le pacte de responsabilité, s'est élevé à 21,2 milliards. Au total, ce sont plus de cent milliards d'euros gaspillés ! Donc, de l'argent il y en a...

La CGT propose de supprimer ces exonérations et diverses « aides », de soumettre à cotisations tous les éléments de rémunération (primes, intéressement, participation...), d'instaurer une cotisation sur les revenus financiers des entreprises (le gain annuel est estimé à environ 70 milliards), de moduler la hausse du taux de la cotisation patronale en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée, des politiques d'emploi et d'investissement.

Car il faudra augmenter les cotisations (salariales mais aussi patronales) au fur et à mesure des besoins. Mais, ce

Le calendrier envisagé de la réforme

Printemps 2018 : Début des « consultations » des organisations syndicales.

31 mai 2018 : Mise en ligne de la « consultation nationale » <https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/projects>

6 septembre - 23 octobre 2018 : Huit ateliers citoyens en région.

Novembre 2018 : Restitution des résultats.

Juin 2019 : Présentation des orientations de la loi... après les élections européennes.

Second semestre 2019 : « Concertation ».

Début 2020 : Vote.

1^{er} janvier 2025 : Application de la loi à la génération « pivot » née en 1963.



Les repères revendicatifs de la CGT : un socle commun de droits à mettre en œuvre dans tous les régimes

Garantir la possibilité de départ à 60 ans.
Assurer un niveau de pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète.
Élever les minima de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète.
Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non pas sur celle des prix.
Permettre réellement des départs anticipés pour pénibilité (sans pour autant négliger la prévention) et aménager les fins de carrière.

1. Julia Cagé, Qui possède les médias ?, LIEPP Policy Brief, n°33, 2017-12-04.
2. Hennig Mankell est un célèbre auteur de polars qui met en scène la Suède profonde à travers son inspecteur de police Kurt Wallander du commissariat d'Ystad.
3. Jean-Marie Harribey, Les retraites façon Macron : le piège des comptes notionnels, blog des Economistes Atterrés, Médiapart, 16 mars 2017.
4. Sylvie Durand, UGICT, La réforme Macron Quelles perspectives pour quelle bataille ? Exposé présenté au BE de l'Ufict, 12 octobre 2018.
5. Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
6. Michel Audiard, Les barbouzes, film de Georges Lautner, 1964.