



UNE RETRAITE DIGNE POUR TOUS, UN COMBAT TOUJOURS ACTUEL

ANALYSE DE LA GAUCHE
RÉPUBLICAINE ET SOCIALISTE

SOMMAIRE

P.3 La réforme des retraites de 2023 : une obsession destructrice des libéraux

P.14 Les Retraites en France de 1940 à 1992

P.23 Les attaques directes contre le système de Retraites français

NOTE 1

LA RÉFORME DES RETRAITES DE 2023 : UNE OBSESSION DESTRUCTRICE DES LIBÉRAUX



LA RÉFORME DES RETRAITES DE 2023 : UNE OBSESSION DESTRUCTRICE DES LIBÉRAUX

Leur objectif depuis les années 1990 : faire reculer les dépenses publiques, les systèmes collectifs, les retraites par répartition...

LEUR CONCEPTION : ASSURANCE INDIVIDUELLE ET FINANCIARISATION


C'est un des points majeurs du double dogme libéral de la baisse des prélèvements obligatoires et des dépenses publiques, censé dynamiser nos économies. En réalité, il s'agit avant tout d'accroître la rémunération du capital au détriment de la rémunération directe du travail et des protections collectives.

Selon les tenants de l'ultra-libéralisme, il faut réduire les cotisations sociales des employeurs et la voilure de la protection sociale. Derrière, on voit la pression des banques, des assurances qui lorgnent l'opportunité de créer des fonds de pensions et d'accroître la sphère de la financiarisation et de leurs profits. Cette stratégie n'a en rien débouché sur une bonne situation économique. Au contraire, elle provoque bien des désastres. On le voit avec notre système de santé et c'est engagé pour les retraites.

POUR JUSTIFIER CES RECULS, UNE STRATÉGIE DE DRAMATISATION ET DE DÉTÉRIORATION DES DROITS

En permanence, les libéraux au pouvoir et leurs relais médiatiques, économiques et technocratiques ont entretenu un discours sur les supposés « déficits abyssaux » du système pour faire croire que des restrictions s'imposeraient pour « sauver le système ».

Les déficits sont même parfois volontairement entretenus : il en est ainsi de la non compensation des allègements de cotisation décidés par l'État pour la Sécurité sociale, du développement des primes au détriment des hausses de salaires, etc.



Le miroir aux alouettes des fonds de pension et d'une part de capitalisation a cependant perdu de sa superbe avec la crise financière : les pays qui avaient misé sur ces méthodes ont vu les pensions fondre comme neige au soleil. Et désormais, sans doute depuis le « quoiqu'il en coûte », cette propagande sur les déficits « insupportables » fonctionne moins bien.

LE MANTRA MACRONISTE DE LA "RÉFORME"

Emmanuel Macron veut tout à la fois se donner une image de réformateur et apporter satisfaction aux institutions européennes et à nos partenaires. Mais il a changé à de multiples reprises d'arguments sur la réforme des retraites.

Lors de sa campagne de 2017, le candidat Macron, qui plaidait pour la retraite par points, la justifiait par un souci de plus grande justice (ce qui est déjà en soi extrêmement contestable) et non, dans le discours, par un motif

financier. Il écartait d'ailleurs l'idée de reculer encore l'âge légal de départ à la retraite et il disait même « quand on est peu qualifié... Bon courage déjà pour arriver à 62 ans ! » (25 Avril 2019).

Autre discours lors de la campagne de l'élection présidentielle en 2022. La justification de la réforme est désormais l'équilibre financier et la « nécessité de travailler plus » due selon lui à l'allongement de la durée de vie et la baisse du ratio nombre d'actifs/ nombre de retraités.

Et puis, après la publication du dernier rapport du COR (en septembre dernier), qui montre une situation beaucoup moins inquiétante que « prévue » (ou « souhaitée » pour certains), le président explique enfin que la réforme dégagera des marges de manœuvre budgétaires pour financer d'autres politiques publiques – dépendance, santé, école, transition écologique, etc. un véritable inventaire à la Prévert ou une nouvelle adaptation de « Pérette et le pot au lait ».

Ce dernier argumentaire démontrait donc que le problème n'était pas les retraites mais les finances publiques ; et au demeurant, même d'un point de vue de droite, il paraît quelque peu


faible : comment expliquer que ces économies changeraient les paramètres de nos finances publiques quand on parle d'économiser 10 à 15 Mds € par an face aux plus de 1 500 Mds € de 2022 ?

Ainsi, aucune raison de détériorer nos retraites. Mieux vaut réfléchir aux moyens de financer les politiques et services publics en particulier, avec d'autres choix fiscaux et une véritable politique industrielle.

Conscient d'avoir affaibli son argumentaire sur l'urgence de la réforme des retraites, lors de ces vœux du 31 décembre dernier, Emmanuel Macron est donc revenu à son argument précédent sur l'importance du déficit, etc.

Pourquoi cette obstination déraisonnable, alors que tous les syndicats comme une majorité de Français (et plus encore des actifs) sont opposés à l'allongement de l'âge de départ en retraite ? Trois explications principales :

- Emmanuel Macron tient à son image de réformateur : faute d'un projet et d'une vision pour la France, il s'arque-boute sur une pseudo image de « modernisateur », en l'occurrence de conformisme avec la pensée libérale dominante qui a échoué et est remise en cause partout ;
- Il a été réélu avec une large part de l'électorat de la droite libérale et compte sur ce sujet décrocher une partie des députés LR (pas tous car même dans ce parti traditionnellement engagé dans la remise en cause des retraites, des voix commencent à s'élever sur la nécessité de repenser cette affaire, comme celle du député du Lot Aurélien Pradié, candidat malheureux à la présidence des LR face à MM. Ciotti et Retailleau) ;
- En réalité, la véritable commande vient de l'Union Européenne et de la Commission qui n'a de cesse d'exiger de la France qu'elle mette en œuvre des « réformes structurelles » pour rétablir des déficits publics inférieurs aux critères du pacte de stabilité (3%) ;



lors des recommandations budgétaires devenues quasiment impérieuses, elle n'accepte des délais et dérogations pour la France qu'au prix d'engagements de ses gouvernements à mettre en œuvre dans des délais rapprochés ces fameuses réformes structurelles. D'ailleurs dans le programme de stabilité envoyé par le gouvernement français à la commission européenne pour la période 2022-2027, il est écrit « la maîtrise des dépenses publique repose principalement sur la réforme des retraites » [1].

La question majeure de notre souveraineté politique et budgétaire est donc clairement posée, non seulement sur le cadre global du déficit acceptable mais de surcroît sur la méthode à suivre pour réduire ces déficits – il y en a d'autres, par exemple en arrêtant les cadeaux fiscaux aux entreprises sans ciblage, sans contreparties. D'un côté, on ne s'embarrasse pas avec le « quoi qu'il en coûte », et parfois sans discernement, et de l'autre, concernant les retraites, il faudrait accepter une purge dogmatique.

Les gouvernements de gauche ont hélas aussi cédé à ces sirènes dérégulatrices et anti-sociales et ont contribué à la

détérioration et l'affaiblissement de notre système de retraites en particulier sous François Hollande. La réforme Touraine (Marisol Touraine est devenue un des soutiens explicites d'Emmanuel Macron dès 2017), qui implique l'allongement progressif de la durée de cotisation à 43 annuités en 2035, est devenue une référence politique pour l'exécutif actuel – tout juste parle-t-il désormais d'accélérer le passage à 43 ans, mais Elisabeth Borne semblait croire, sur France info mardi 3 janvier 2023, que son alignement sur la réforme Touraine, les 43 ans et la borne des 67 ans, était un gage de son engagement progressiste.

Or, en dépit d'une forte mobilisation des Français lors de chacune des réformes initiées ses 30 dernières années, leur accumulation a abouti à une situation déjà très détériorée : diminution des pensions versées, départ toujours plus tardif en retraite, précarité accrue des seniors, renforcement des inégalités sociales. Les projets du gouvernement risquent d'amplifier dramatiquement ces dérives.

[1]<https://g-r-s.fr/retraites-et-assurance-chomage-des-reformes-coordonnees-entre-la-commission-et-lelysee/>

PAS DE NÉCESSITÉ DE RÉFORME !

Le COR publie régulièrement un rapport de prévisions sur l'avenir des retraites avec différents scénarios. En septembre 2022, ce rapport annuel présente des chiffres beaucoup moins alarmants que ce qui était attendu. Dans un scénario moyen le déficit du régime serait de :

- **10,7 Mds € en fin de quinquennat (2027) ce qui représenterait 0,3% du PIB ;**
- **15 Mds € en 2032 ce qui représenterait 0,5% du PIB.**

En réalité, la part des dépenses de retraites par rapport au PIB resterait quasi identique à la situation actuelle. Le problème vient plutôt des recettes. On remarquera par ailleurs que sur la base des informations fournies par le gouvernement (et donc de ses orientations), le scénario est construit sans augmentation du nombre d'agents publics (sauf ceux qui sont prévus au Ségur, notoirement insuffisants, mais rien pour l'école, la justice, la sécurité, etc.) ; sur la base des mêmes sources, il est bâti sur l'hypothèse que l'indice de la fonction publique perdrait 8,3% de pouvoir d'achat (en comparaison le privé en gagnerait 12,7 dans le même temps) !

On notera que ce type de prévisions décrit en réalité le projet du gouvernement mais sans qu'il n'en soit jamais rien dit ni aux Français, ni aux agents publics.

Ainsi une large partie de la baisse des recettes anticipée pour notre système de retraites est provoquée par la baisse de la masse salariale dans la fonction publique. Soit cela confirme une nouvelle régression de nos services publics qui mériteraient au contraire une stratégie de remise à flot, soit c'est une simulation volontairement erronée pour creuser le déficit annoncé. Les annonces de créations de postes des dernières semaines semblent préciser la deuxième hypothèse.

Par ailleurs, prenons tout de même comme référence ces chiffres. Les 10,7 milliards de déficit anticipé pour 2027 doivent être mis en rapport avec le fait que les pensions de retraite constituent le premier poste des dépenses publiques de protection sociale ; leur montant s'élève à 332 milliards d'euros en 2020 (soit 14,4 % du produit intérieur brut et 40,8 % des prestations de protection sociale), c'est un déficit de 3,32 %. Ce n'est pas un drame.

Mais on pourrait trouver des recettes pour résorber ces déficits soit par exemple :

- avec une hausse des cotisations : 1 point de cotisation supplémentaire suffirait ;
- élargir la base des cotisations et des retraites (primes, revenus financiers, etc.).

Par ailleurs , il faut comparer ces 10,7 milliards avec les baisses fiscales votées par Emmanuel Macron : ISF, Flat tax (ou prélèvement forfaitaire unique, PFU), baisse de l'impôt sur les sociétés, transformation définitive du CICE en baisse de cotisations sociales des entreprises, diminution et suppression de la TH ... Les mesures nouvelles de hausse et de baisse des prélèvements obligatoires (impôts et cotisations sociales) se sont traduites par une diminution nette d'environ 40 milliards d'euros par an de ces prélèvements au cours des années 2018 à 2021 (hors mesures d'urgence temporaires), sans effet positif démontré.

La réalité est donc qu'il n'y a pas de péril en la demeure et qu'il existe des alternatives à son projet de dégradation majeure de nos retraites.

UNE RÉFORME INJUSTE QUI AGGRAVERAIT LOURDEMENT UNE SITUATION DES RETRAITES DÉJÀ DÉGRADÉE

LE PROJET MACRON AGGRAVERA UNE SITUATION DÉJÀ DÉTÉRIORÉE PAR LES DIVERSES RÉFORMES ENGAGÉES DEPUIS 1993

Ces réformes successives ont réduit les niveaux des pensions, renforcé la précarité des seniors et retardé l'âge de départ en retraite, encore plus pour obtenir une retraite à taux plein. Cette situation est d'autant plus difficile pour les salariés les plus modestes, les femmes, ceux qui ont des emplois pénibles ou difficiles et ceux qui connaissent un parcours professionnel heurté.

Avec ces réformes, on n'a pas toujours saisi à court terme les effets négatifs des décisions prises et c'est avec le temps qu'est réellement apparue la nocivité des choix. D'où l'importance de se mobiliser pour bloquer ce qui se prépare, car il sera beaucoup plus difficile par la suite de corriger les dégâts.



RÉFORME BALLADUR

La réforme Balladur en 1993 est la première étape de l'allongement des trimestres cotisés pour avoir une retraite à taux plein (on passe de 37,5 annuité à 40) ; les retraites ne seront plus indexées sur l'évolution des salaires mais sur l'inflation et seront calculées sur la base des 25 meilleures années et non plus 10. Ainsi le calcul des pensions va baisser de façon significative.

RÉFORME FILLON

Avec la réforme Fillon en 2003, les annuités de cotisations nécessaires passent de 40 à 41 ans et instaure un système de décote pour ceux qui partent avant ce niveau de cotisation valable jusqu'à 65 ans.

RÉFORME TOURAINE

Sous François Hollande, la mesure de carrière longue est élargie à ceux qui ont travaillé avant 20 ans, mais la réforme Touraine instaure en 2014, une augmentation des annuités de cotisations d'un trimestre tous les 3 ans passant à 43 annuités pour les générations à partir de 1993.

Un compte pénibilité est bien créé qui donne théoriquement droit à des équivalents trimestres cotisés pour les salariés concernés ; mais le système mis en place est illisible, renvoyé à des discussions ultérieures pour le rendre opérant. Emmanuel Macron va remettre en cause le principe même de ce mécanisme.

Reste que même sans une nouvelle réforme, nous en sommes à un âge de départ légal à 62 ans et que l'allongement des trimestres cotisés est programmé jusqu'à 43 ans induisant encore des baisses de pensions. L'allongement de l'âge légal de départ en retraite, ou/et de la durée de cotisation ont des effets redoutables :

- L'augmentation importante de l'âge moyen de départ en retraite (à taux plein ou non) – il est déjà au-dessus de l'âge légal ;
- La baisse des pensions touchées ;
- L'accroissement de la précarité dans la dernière partie de sa vie professionnelle ;
- Un nombre croissant de salariés qui ne bénéficieront pas de la retraite.

UNE BAISSÉ IMPORTANTE DES PENSIONS, LE RETOUR MASSIF DES RETRAITES PAUVRES

Une des décisions qui a fait décrocher les retraites de l'évolution des salaires a été l'indexation de l'inflation. Dans les 30 ans passés de faible inflation, les salaires ont augmenté davantage en moyenne.

Dans le rapport du COR, il est indiqué que la pension nette moyenne est en 2020 de 1 544 euros passerait à 1 697 euros (+10%) en 2032 et à 2 024 (+31%) en 2070, tandis que dans les mêmes simulations le revenu net d'activité passerait de 2 426 à 3 501 euros (+44%), voire 5 042 (+107%). En 2021, les pensions moyennes versées représentent 50% des salaires moyens (avec de grandes inégalités).

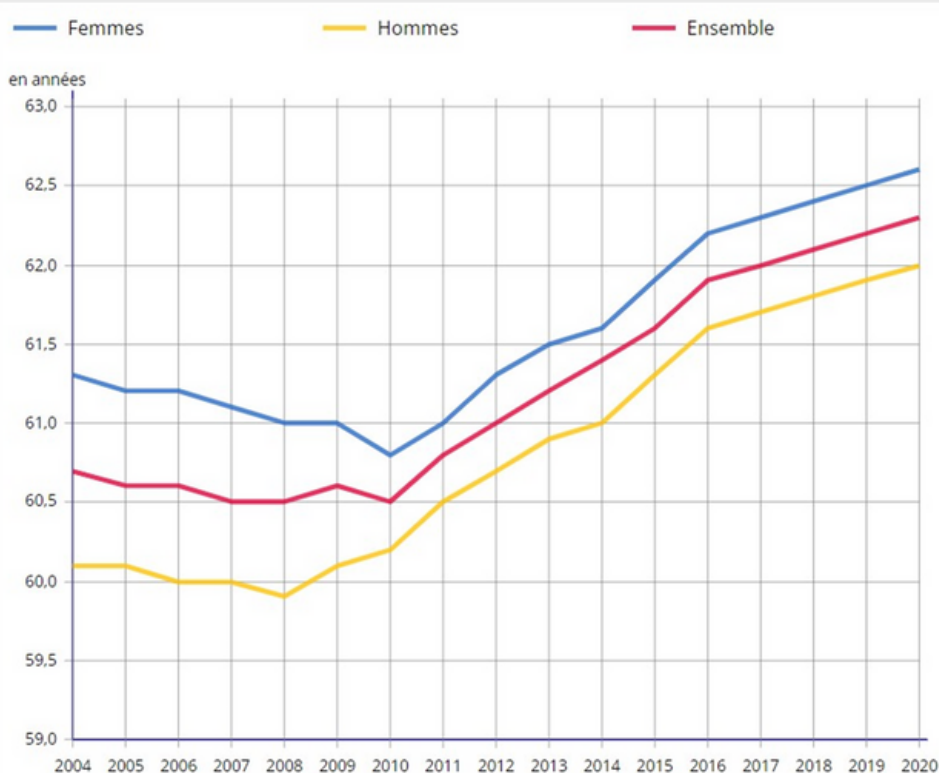
Dans le cadre des réformes déjà décidées, elles devraient ne plus représenter que 42% et en 2070 plus que 34,8%. On mesure l'ampleur de la chute avec un nouveau recul. En parallèle, le taux de remplacement devrait diminuer de 10%.

Si l'on compare le niveau de vie des retraités, il est actuellement proche de celui de l'ensemble de la population. Si on prend la situation actuelle comme base 100, il ne serait plus que de 89 en 2050 et de 84 en 2070. C'était pourtant un des piliers de notre modèle historique : offrir un niveau de vie comparable à celui des actifs.

C'est le retour programmé à la situation antérieure aux années 1980, où les retraités étaient la partie pauvre de la population.

L'annonce d'une retraite minimum garantie à 1200 euros bruts n'est en réalité qu'un infime pansement, car cette somme ne sera assurée que pour ceux qui auront atteint l'âge légal de départ et l'entièreté de leurs trimestres ou bien 67 ans. Cette mesure est estimée à 200-500 millions d'euros par an ; son extension aux retraités actuels,

Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite selon le sexe



Lecture : en 2020, l'âge conjoncturel moyen de départ à la retraite est de 62,6 ans pour les femmes et de 62,0 ans pour les hommes.

Champ : personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite.

Sources : Drees, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

réclamée par LR, coûterait le triple... malgré l'imprécision des chiffres, la négociation engagée entre l'exécutif et LR sur cette base démontre l'inanité de l'argument budgétaire de la réforme pour en révéler l'obsession dogmatique. Évidemment plus l'âge légal et la durée de cotisation s'élèvent, plus obtenir cette garantie (qui n'est pas le Pérou) s'éloigne.

UNE BAISSÉ IMPORTANTE DES PENSIONS, LE RETOUR MASSIF DES RETRAITES PAUVRES

De très nombreux salariés ne sont déjà plus en activités lorsqu'ils atteignent enfin le droit de toucher leur pension. L'âge moyen de cessation définitive réelle d'activité est d'environ deux ans avant celui de l'accès aux pensions de retraite.



Ainsi il existe une zone grise où les salariés ne sont ni en emploi, ni en retraite. Ils représentent 16,7% des personnes de 62 ans en 2021 (3% d'entre eux sont au chômage, les 13,7% en inactivité sont soit en invalidité, soit au RSA ou vivent des revenus de leur conjoint).

Si la réforme de 2010, qui a fixé à 62 ans l'âge légal de départ en retraite, a augmenté de 20 point le nombre de salariés de 60-61 ans en emploi, c'est loin d'être une hausse massive de l'emploi des seniors et cela a surtout augmenté le nombre de ceux qui sont dans la zone grise, une situation par ailleurs très contrastée en fonction des métiers.

Ainsi le nombre d'ouvriers en zone grise a augmenté de 16 points. En 2019, à 61 ans, 28% des « actifs » sont dans un emploi et 35% ni en retraite ni en emploi ... Plus nombreux donc que ceux qui sont encore au travail !!!

En 2021, dans la tranche d'âge 60/64 ans, 25% des non diplômés ont un emploi contre 53% des diplômés. Parier sur l'emploi des seniors est, d'une part, très aléatoire et, d'autre part, très inégalitaire. C'est un argument trompeur qui sert d'alibi à cette grave détérioration.

Avec un recul supplémentaire de l'âge de départ en retraite, un grand nombre de salariés n'en bénéficieront pas et surtout celles et ceux qui ont eu des métiers ou des parcours difficiles : actuellement, à l'âge de la retraite, un quart des plus pauvres sont déjà décédés.

En 2016, l'âge moyen de vie en bonne santé était de 64,1 ans pour les Femmes, 62,7 pour les Hommes !! Bref avant l'âge légal que propose le gouvernement. En réalité à 64 ans, la moyenne cache un très grand nombre de salariés qui sont déjà complètement usés, parfois malades et handicapés, surtout ceux qui ont connu des travaux pénibles.

La pénibilité doit certes être combattue dans tous les emplois (elle l'est insuffisamment), reste que celle-ci, même réduite, amène à une usure et à une fatigue qui réduit l'espérance de vie en bonne santé et doit être impérativement et sérieusement prise en compte dans le calcul du départ en retraite. Ce n'est pas le cas aujourd'hui et aucune mesure dite de pénibilité ne prend en compte par métier une avancée de l'âge de départ.



L'argument de la reconversion est un leurre, car la plupart des salariés avec un emploi pénible peuvent très difficilement changer de métier, qui plus est quand ils sont seniors.

Mobilisons-nous massivement avec les organisations syndicales unies, pour le retrait de la réforme. Là est l'urgence absolue !

Nous exigerons l'arrêt des mesures Touraine d'allongement programmé des durées de cotisations et des revalorisations immédiates des petites retraites ! Et plus encore, nous combattons leur accélération.

C'est le préalable à l'engagement d'une grande réforme de progrès et de justice que la gauche doit proposer pour l'avenir.

NOTE 2

LES RETRAITES EN FRANCE DE 1940 À 1992



LES RETRAITES EN FRANCE DE 1940 À 1992

DE VICHY À LA LIBÉRATION

À la Libération, dans les attributions d'Alexandre Parodi, ministre du Travail et de la Sécurité sociale dans le Gouvernement provisoire de la République française figure notamment la mise œuvre la résolution du Programme du CNR qui prévoyait « une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours ». L'organisation des retraites sera intégrée au système français de sécurité sociale dont la création est confiée en novembre 1944 à Pierre Laroque qui est nommé « directeur des assurances sociales et de la mutualité ». Ambroise Croizat, ministre communiste (novembre 1945 – mai 1947) du travail, puis du travail et de la santé, dirige à ce titre la mise en place du système de protection sociale : assurance maladie, système de retraites, allocations familiales.

Le nouveau système de sécurité sociale découle des trois ordonnances de fin 1944 et fin 1945. Les ordonnances de 1945 n'interdisent pas la liquidation de la retraite à 60 ans, mais repoussent dans les faits l'âge normal du départ à 65 ans. En effet, le montant de la pension est égal à 20% du salaire annuel de base pour l'assuré ayant cotisé 30 années ; mais l'assuré social peut « bonifier » ce montant de 4 % pour toutes les années supplémentaires travaillées entre 60 et 65 ans. Il s'agit alors de maintenir le maximum de travailleurs en activité pour gagner la « bataille de la production ». En 1948, 63 % des plus de 65 ans touchent un revenu de vieillesse.

En matière de retraite, la méthode par répartition imaginé par Belin est conservée[1], mais les systèmes professionnels reprennent leur autonomie. Il en résulte le développement de quantités de régimes différents ; les plus riches (notaires par exemple) auront les moyens de prélever des cotisations élevées, permettant de verser relativement tôt (à 60 voire 55 ans) des



DES ÉVOLUTIONS MAIS PAS DE REMISES EN CAUSE MAJEURES (1953-1982)


pensions relativement élevées ; d'autres (industries sous monopole d'état notamment, SNCF, EDF, mines...) obtiendront le même résultat par une participation massive de leur employeur ; d'autres enfin, par choix ou manque de moyens, ne mettront en place que des cotisations faibles ne permettant de financer que des pensions tardives et faibles, voire misérables (commerçants, agriculteurs).

À ce système « bismarckien », la France ajoute une composante « beveridgienne », sous forme d'un minimum vieillesse et de droits à retraite spécifiques pour les mères de familles par exemple.

En 1953, une première tentative de regrouper dans le régime général les régimes spéciaux (régimes des mineurs ou cheminots, jugés trop généreux et devant être alignés sur le secteur privé), fortement contestée (grèves des fonctionnaires), avorte.

En 1956 est créée la vignette automobile destinée à alimenter le Fonds national de Solidarité (FNS). La Sécurité sociale est réorganisée en quatre branches vers 1966 : création de la CNAM, de la CNAV, de la CNAF et de la branche AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles). La démographie impose dès les années 1960 de réévaluer les cotisations.

Des professions qui avaient choisi de garder des régimes spécifiques rejoignent le régime général. Il apparaît que les évolutions



démographiques professionnelles sont à prendre en compte, et que la justice sociale nécessite des transferts entre caisses (les caisses qui profitent de l'afflux de nouveaux cotisants issus de l'exode rural vont finir par verser des compensations au « régime agricole », déjà faible et miné par une hausse majeure des pensionnés et un effondrement du nombre de cotisants).

Le 31 décembre 1971, la loi Boulin, sous la pression de la droite, fait passer de 120 (30 ans) à 150 trimestres (37,5 ans) de cotisations l'ouverture des droits à une retraite à taux plein, sur la base des dix meilleures (et non plus dernières) années de salaire. Des systèmes complexes de calcul des sommes concernées (entrantes ou sortantes selon que la caisse perd des cotisants ou en gagne) sont mis en place à partir de 1974, et pour solder les désaccords, plutôt que de trancher l'État verse une obole (pour le régime agricole ce sera le Budget annexe des prestations sociales agricole, devenu Fonds de financement des prestations sociales des non-salariés agricoles en 2005).

Dans le même temps, pour pallier les problèmes d'emploi apparus à partir des années 1960, le principe de partage du travail, la volonté de lutter spécifiquement contre le chômage des jeunes, et l'intérêt des entreprises qui souhaitent licencier mais ne peuvent le faire pour des raisons légales conduisent au premier dispositif de pré-retraite en 1972.

Celui-ci garantit le financement par l'État d'un revenu de remplacement pour les personnes âgées de plus de 60 ans. Par la suite, en 1980, le dispositif est élargi aux personnes de plus de 55 ans.

La hausse du chômage qui s'accroît en 1973 continue à peser sérieusement sur les cotisations, tout en mettant les chômeurs âgés en difficulté. Enfin, en 1982, sous la présidence de François Mitterrand, une ordonnance Auroux accorde la retraite à partir de 60 ans, pour 37,5 années de cotisation, au taux plein de 50 % du salaire annuel moyen.

LE « LIVRE BLANC » SUR LES RETRAITES DE 1991

En 1991, le Livre blanc sur les retraites met en évidence les difficultés à venir du système de retraite français et marque le point de départ des réformes qui se sont succédé depuis 25 ans.

« L'enjeu est considérable : maintenir l'acquis au profit des générations futures dépend, au-delà de la démographie et de l'économie, de notre capacité à actualiser le pacte de solidarité qui lie les générations entre elles », écrit alors Michel Rocard, Premier ministre, dans la préface du Livre blanc sur les retraites.

Ce livre blanc est le premier rapport important sur cette question, après le rapport Laroque de 1962, un travail technique interministériel conséquent ayant été réalisé grâce à la coordination du Commissariat Général du Plan.

Le rapport dit vouloir analyser sur le long terme pour assurer un pilotage efficient. Pour cela la démographie en particulier, mais également l'économie

(emploi, croissance, etc.) font l'objet d'hypothèses de projections, elles-mêmes intégrées dans les projections sur l'équilibre financier des régimes de retraites. De plus, une réforme des retraites n'y est envisagée que progressivement, afin d'éviter des effets de seuil trop importants sur les conditions de départ (âge, durée de cotisation, montant) entre générations, pendant la montée en charge de cette réforme.

L'exercice réalisé comportait 8 scénarios, avec des hypothèses différentes (de « pessimistes » à « optimistes » sur la fécondité, sur le taux d'activité des plus de 55 ans et la réduction plus ou moins rapide du chômage). Ainsi à législation inchangée (âge de départ, durée de cotisation, paramètres de calcul de pension inchangés), pour équilibrer financièrement le système, le taux de cotisation est indiqué comme devant plus que doubler entre 1990 et 2040 selon le scénario le plus pessimiste, et augmenter de 50% dans le cas le plus favorable. Le rapport conclut : « Ne rien faire doit être clairement écarté : ce serait accepter le scénario de l'intolérable sur le plan social et sur le plan économique ».

LES PROPOSITIONS DU LIVRE BLANC À LA BASE DE LA RÉFORME DE 1993

Les principales propositions de ce rapport sont les suivantes :


- Confirmation et consolidation du système par répartition (les actifs cotisent pour les retraités), respect de l'équité entre générations, principes de solidarité inhérent à la Sécurité sociale ;
- Augmentation de la durée d'activité pour une retraite complète ;
- Extension dans les régimes de base de la période prise en compte dans le calcul de la pension (pour le Régime général, la réforme de 1993 a porté de 10 ans à 25 ans le nombre d'années de salaires dans le calcul du salaire annuel moyen) ;
- Revalorisation des pensions sur l'évolution des prix.

Ce rapport sera la base de la réforme 1993.

Parallèlement, la création de la CSG la même année pourrait être considérée comme la première réforme des retraites : elle ne limite pas directement les dépenses de retraite mais, en faisant participer certains retraités au financement de la protection sociale, elle constitue l'équivalent d'une diminution du montant de pension pour les retraités concernés.

NOTE :

Après la défaite de juin 1940 et la mise en place du Régime de Vichy, le nouveau ministre du Travail René Belin reprend les projets de la fin des années 1930 qui visaient à substituer le principe de répartition à celui de capitalisation. Belin a intégré dans son cabinet deux spécialistes des retraites, Francis Netter et Pierre Laroque (ce dernier est révoqué à la suite de la loi du 3 octobre écartant les Juifs de la fonction publique ; il rejoindra la Résistance en 1943). Les 4 dévaluations survenues depuis 1936 ont souligné la faiblesse de la capitalisation. Le 11 octobre 1940, le conseil des ministres adopte un projet de loi stipulant : « Les pensions de vieillesse et d'invalidité délivrées au titre des assurances sociales sont constituées selon le régime de la répartition. La liquidation, le service de ces pensions ainsi que les allocations... sont assurés par une caisse générale des pensions prenant la suite des organismes de gestions pour la vieillesse et l'invalidité... ». Ce projet se heurtera aux tirs de barrage de la part des mutualistes qui défendent le système par capitalisation en mettant en avant l'aspect moral que représente l'épargne. Les mutualistes parviennent à bloquer la loi jusqu'en février-mars 1941 date de la mise en place de l'Allocation aux vieux



travailleurs salariés (AVTS), système intégral par répartition. L'AVTS est précisé par une abondante législation de 1941 à 1944, qui survivra à l'effondrement du régime de Vichy. Dès novembre 1941, 1 500 000 dossiers avaient été déposés. Le succès de l'AVTS dépassait les prévisions (problème de financement). Sur les 1 600 000 allocataires de 1944, près de 1 000 000 n'avaient jamais cotisé. L'AVTS, basée sur le principe de répartition, se substituait aux anciennes caisses du régime de l'assurance vieillesse qui avaient accumulé au cours de leurs 10 premières années de fonctionnement près de 20 Mds de francs. Ces réserves serviront à financer les premières années de l'AVTS. Le système donnait droit à une pension de 40% du salaire de référence, à partir de 65 ans.

INFOGRAPHIE

1944-1945

ORDONNANCES INSTAURANT LE NOUVEAU SYSTÈME DE SÉCURITÉ SOCIALE.

Les ordonnances de 1945 n'interdisent pas la liquidation de la retraite à 60 ans, mais repoussent dans les faits l'âge normal du départ à 65 ans. En effet, le montant de la pension est égal à 20% du salaire annuel de base pour l'assuré ayant cotisé 30 années ; mais l'assuré social peut « bonifier » ce montant de 4 % pour toutes les années supplémentaires travaillées entre 60 et 65 ans. Il s'agit alors de maintenir le maximum de travailleurs en activité pour gagner la « bataille de la production ».

1966

RÉORGANISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN QUATRE BRANCHE

Création de la CNAM, de la CNAV, de la CNAF et de la branche AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles). La démographie impose dès les années 1960 de réévaluer les cotisations. Des professions qui avaient choisi de garder des régimes spécifiques rejoignent le régime général.

1971

AUGMENTATION DE LA DURÉE DE COTISATION À 150 TRIMESTRES POUR UNE OUVERTURE DES DROITS À LA RETRAITE

Le 31 décembre 1971, la loi Boulin, sous la pression de la droite, fait passer de 120 (30 ans) à 150 trimestres (37,5 ans) de cotisations l'ouverture des droits à une retraite à taux plein, sur la base des dix meilleures (et non plus dernières) années de salaire.

1972

CRÉATION DU PREMIER DISPOSITIF PRÉ-RETRAITE

Le principe de partage du travail, la volonté de lutter spécifiquement contre le chômage des jeunes, et l'intérêt des entreprises qui souhaitent licencier mais ne peuvent le faire pour des raisons légales conduisent au premier dispositif de pré-retraite en 1972. Celui-ci garantit le financement par l'État d'un revenu de remplacement pour les personnes âgées de plus de 60 ans. Par la suite, en 1980, le dispositif est élargi aux personnes de plus de 55 ans.

1982

INSTAURATION DE LA RETRAITE À 60 ANS

Sous la présidence de François Mitterrand, une ordonnance Auroux accorde la retraite à partir de 60 ans, pour 37,5 années de cotisation, au taux plein de 50 % du salaire annuel moyen.

1991

LIVRE BLANC SUR LES RETRAITES DE 1991

Rapport interministériel présentant 8 scénarii d'évolution du système des retraites

1993

RÉFORME BALLADUR

La réforme Balladur en 1993 est la première étape de l'allongement des trimestres cotisés pour avoir une retraite à taux plein (on passe de 37,5 annuité à 40) ; les retraites ne seront plus indexées sur l'évolution des salaires mais sur l'inflation et seront calculées sur la base des 25 meilleures années et non plus 10. Ainsi le calcul des pensions va baisser de façon significative.

NOTE 3

LES ATTAQUES DIRECTES CONTRE LE SYSTÈME DE RETRAITES FRANÇAIS



LES ATTAQUES DIRECTES CONTRE LE SYSTÈME DE RETRAITES FRANÇAIS

LA RÉFORME BALLADUR (1993) PUIS L'ÉCHEC DE JUPPÉ (1995)

Édouard Balladur, nouveau Premier ministre, constate un déficit sans précédent : 40 milliards de francs. La récession causée par la crise monétaire consécutive à la réunification allemande frappe de plein fouet les recettes. Son gouvernement décide donc de lancer une réforme des retraites au pas de charge. Une loi d'habilitation à légiférer par ordonnance est rapidement votée, et à l'été 1993 la réforme est terminée. L'ensemble n'aura pris que quelques semaines.

Cette réforme, qui ne concerne que le secteur privé, tient en cinq principales mesures :

- La durée de cotisation nécessaire pour avoir droit à une pension à taux plein passe progressivement de 150 trimestres (37 ans et demi) à 160 trimestres (40 ans), à raison d'un trimestre de plus par an du 1er janvier 1994 au 1er janvier 2004 ;
- Création d'une décote pour chaque trimestre de cotisation manquant (2,5% par trimestre, soit 10% par an). En pratique, la plupart des gens remplissaient la condition de cotisation à 60 ans ou même avant, ce qui limite la portée de cette disposition ;
- Augmentation de la durée de carrière de référence : la pension était précédemment calculée sur les 10 meilleures années, durée qui sera progressivement portée à 25 années (atteint en 2010, à raison d'une année de plus par an) ;
- Changement du mode d'indexation des pensions de retraites. Elles seront désormais alignées sur l'inflation (mesurée par l'indice des prix à la consommation), alors qu'elles étaient précédemment indexées sur l'évolution des salaires ;




- **Création d'un fonds de solidarité vieillesse (FSV) chargé de financer quelques dispositifs (minimum vieillesse, avantages familiaux...).**

Cette réforme atteint partiellement ses objectifs. En matière de réduction des pensions par rapport à la situation antérieure, selon une étude de la CNAV, des travailleurs salariés publiée en 2008, pour 6 retraités sur 10, la réforme Balladur des retraites de 1993 a « conduit au versement d'une pension moins importante que celle à laquelle ils auraient pu prétendre sans réforme ». La différence moyenne est de 6% pour l'ensemble de la population.

Les hommes nés en 1938, par exemple, reçoivent une pension moyenne annuelle de 7 110 € par an (hors retraites complémentaires), 660 € de moins que si la réforme n'avait pas eu lieu.

En matière de durée d'activité, une autre étude, du ministère du Travail, réalisée en 2009 a estimé que depuis cette réforme, les hommes ont en moyenne repoussé leur cessation d'activité de 9,5 mois et les femmes de 5 mois. En 17 ans, la durée de cotisation moyenne n'aurait donc augmenté que de 8 mois ou moins, compte tenu d'une arrivée plus tardive sur le marché du travail. La réforme de 1993, qui augmentait de 30 mois la durée de cotisation nécessaire pour avoir une retraite complète, aurait donc raté à 70% son principal objectif : avoir plus de cotisations.

Ceci explique en partie que l'objectif principal, rétablir l'équilibre financier du système, a échoué. Le volume de cotisations n'a pas augmenté autant qu'escompté.



Confronté au même genre de difficulté budgétaire, Alain Juppé s'attaque au problème des régimes spéciaux de retraite et au rapprochement du régime de la fonction publique au régime général. Voté triomphalement au parlement, avec la bienveillance de l'opposition, son plan se fracasse sur les grèves de novembre-décembre 1995 et son gouvernement fait machine arrière. Après cet échec, le gouvernement fait voter début 1997 la proposition de « loi Thomas », qui créait un régime de fonds de pension destiné à inciter les salariés du privé (14,8 millions de personnes) à constituer une épargne en vue de la retraite, abondée par l'entreprise. Mise en sommeil après le changement de majorité gouvernementale intervenu la même année, celle-ci a finalement été abrogée en 2002.

CRÉATION DU FONDS DE RÉSERVE POUR LES RETRAITES (1999)

La gauche, au pouvoir à partir de 1997, ne lance pas de nouvelle réforme sur l'âge légal ou la durée de cotisation mais crée le Fonds de réserve pour les retraites (FRR), dont la mise en place est officialisée par la loi de financement

de la Sécurité sociale de 1999. Cet instrument sert à faire face aux situations de déséquilibre entre cotisations et pensions à payer. Il est en particulier destiné à couvrir la prévision d'une future pointe de besoin de financement du régime général d'ici 2020, date jusqu'à laquelle les montants mis de côté ne doivent en principe pas être utilisés.

Dans la loi, le FRR peut percevoir plusieurs types de dotations : 2% du prélèvement social sur les revenus de patrimoine et de placement, les excédents de la CNAV, le produit de cessions d'actifs telles que les privatisations, la cession des parts de Caisses d'épargne, et le produit de la vente des licences UMTS (téléphonie 3G). Mais selon les syndicats, le gouvernement a finalement refusé de verser les recettes de privatisation.

Ce fonds ne recevra jamais les sommes promises, qui devaient totaliser 150 Mds€ en 2010, même pendant les périodes de bonne croissance économique des années 1999, 2000 et 2001, puis ne touchera plus grand chose à partir de 2002, après le retour de la droite au pouvoir. Ayant été doté au total de 29 Mds€ de

1999 à fin 2009, il représentait à cette date une réserve de 33 Mds€. Les sommes en jeu, quoiqu'inférieures au projet initial, restent néanmoins importantes, et tentantes pour un gouvernement dont le budget est déficitaire. Les syndicats CFDT, CGC, CGT, FO, et CFTC ont ainsi manifesté leur inquiétude par écrit au président de la République le 7 janvier 2008, pour le mettre en garde contre toute utilisation prématurée du fonds. Dans le cadre de la réforme de 2010, le FRR sera effectivement mis à contribution avec 10 ans d'avance. « Quand il a été créé, c'était pour régler les problèmes dans 20 ans (...) sauf que les déficits des retraites, maintenant, ils ont 20 ans d'avance », justifiait en juin 2010 le ministre du Travail Éric Woerth.

Dès 2002, les ministres des Finances de l'UE se sont mis d'accord sur un projet de directives encadrant les règles de fonctionnement des futurs fonds de pension européens : le Conseil Européen de Barcelone fixe l'âge moyen de départ à la retraite à 63 ans à l'échéance de 2012 et encourage le Plan d'épargne d'entreprise par capitalisation ; cette annonce jettera un trouble supplémentaire sur la campagne de Lionel Jospin pour les élections présidentielles de la même année.

FILLON 1 – FILLON 2 – FILLON 3

LA RÉFORME FILLON DE 2003

François Fillon, ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, entreprend une nouvelle réforme qui généralise aux fonctionnaires la décote Balladur pour années manquantes. Elle instaure une transition progressive de la durée de cotisation de tous les régimes, sauf les régimes spéciaux, vers 42 ans. Est ainsi décidé dans un premier temps d'aligner la durée de cotisation des fonctionnaires : elle est ainsi allongée de 37,5 ans à 40 ans à l'horizon 2008, à raison d'un semestre par an.

Par contre, cette réforme réduit la durée de cotisation des personnes qui ont commencé à travailler très jeunes : elles peuvent partir à la retraite de façon anticipée avec 42 ans de cotisations. Les plus de 17 ans sont toutefois exclus du dispositif et doivent donc continuer au-delà de 60 ans. La décote pour années manquantes doit tendre pour tous les salariés à 5% par année manquante à l'horizon 2015 dans la limite de 5 années (soit 25% de décote maximale). Une surcote pour

années supplémentaires est instaurée (de 3%) par année supplémentaire au-delà de la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Le cumul emploi-retraite est rendu plus flexible.

Le mode d'indexation choisi reste l'indexation sur les prix ; le pouvoir d'achat des retraités est donc considéré comme préservé constant tout au long de leur retraite.

Les salariés peuvent racheter des trimestres au titre des études, dans la limite de 3 ans (avec un coût relativement important ; la DREES évalue le montant moyen des rachats à 22 000 €).

Mais surtout, Fillon réintroduit la logique des fonds de pension. De nouveaux produits d'épargne individuels (le PERP) et collectif (le PERCO) sont créés (système de capitalisation).

Selon la loi Fillon de 2003, la durée de cotisation doit être augmentée d'un an, à raison d'un trimestre par année, à partir de 2009. Cependant la loi Fillon précise que cette augmentation peut être ajournée si le contexte est modifié,

au regard des évolutions du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans, de « la situation financière des régimes de retraite, de la situation de l'emploi [et de] l'examen des paramètres de financement des régimes de retraite ».

LA « DEUXIÈME RÉFORME FILLON » (2007) : LES RÉGIMES SPÉCIAUX

La réforme des régimes spéciaux, qui est entrée en vigueur le 1er juillet 2008, avait pour objectif d'aligner la durée de cotisation des agents de la SNCF, de la RATP et des IEG (Industries électriques et gazières) sur celle du privé et de la fonction publique, comme l'avait promis à plusieurs reprises Nicolas Sarkozy lors de la campagne pour l'élection présidentielle de 2007.

La réforme prévoit l'augmentation progressive de la durée de cotisation, de 37,5 ans en 2007 à 40 ans en 2012, pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Depuis le 1er juillet 2009, les pensions sont indexées sur l'inflation. Enfin, à compter du 1er juillet 2010 est introduite une décote réduisant la retraite en cas de trimestre manquant.

Cette réforme revient à étendre à un demi-million de salariés qui y échappaient encore la réforme Balladur des retraites de 1993, comme la loi Fillon l'avait étendue en 2003 aux 5 millions de fonctionnaires.

Après la réforme des régimes de retraites spéciaux de fin 2007, le rendez-vous de 2008 faisait partie du calendrier décidé lors de la réforme de 2003, avec pour thème, principalement dans le secteur privé :

- **définir le niveau minimal d'une retraite pour un salarié qui a effectué une carrière complète ;**
- **réexaminer le dispositif de départ anticipé pour carrières longues ;**
- **déterminer les moyens d'équilibrer les régimes de retraite.**

Les propositions des syndicats n'ont pas été retenues, ce qui les a amenés à organiser une journée de manifestation pour protester, en mai 2008. Les principales décisions prises par le gouvernement dans le cadre de ce rendez-vous furent :

- **l'allongement de la durée de cotisation à 41 ans pour l'année 2012, à raison d'un trimestre par an ;**
- **la revalorisation de 25 % du minimum vieillesse, entre 2007 et 2012 ;**

- **le rétablissement par la loi d'un minimum de 55 ans au moins pour obtenir la pension de réversion.**

LA RÉFORME WOERTH DE 2010

Lors de la campagne présidentielle de 2007, le candidat Sarkozy avait parlé essentiellement de la réforme des régimes spéciaux de retraite. Les prévisions de déficit ayant été revues en forte hausse à cause de la crise bancaire, le gouvernement décida une réforme plus large en 2010.

Selon des projections du COR, contestées par les syndicats, en 2010 le total du déficit des régimes de retraite s'élèverait à 32 Mds€ en raison du pic de départ à la retraite des générations du baby-boom nées entre 1945 et 1950 (âgées de 60 à 65 ans en 2010). Pour 2020, il estime que le déséquilibre serait fortement croissant : 182 cotisants pour 100 retraités en 2006, 170 pour 100 en 2010, 150 pour 100 en 2030 et 121 pour 100 en 2050.

Alors qu'en 2007, avant la crise économique de 2008-2010, le COR estimait le besoin de financement des



retraites à environ 25 Mds€ en 2020 (soit 1 point de PIB), dans son document de 2010 il estimait ce même besoin à 45 Mds€ (soit 1,86 point de PIB), chiffre qui monterait à 70 Mds€ en 2030 et 100 Mds€ en 2050.

La loi du 9 novembre 2010 comportait donc, outre des mesures liées aux droits des assurés (âge légal de départ, âge de liquidation à taux plein, etc.), des dispositions relatives à la prise en compte de la pénibilité et des interruptions de carrière (maternité, chômage, etc.). Il s'agit pour l'essentiel des points suivants :

- **le relèvement progressif de l'âge minimum légal de départ à la retraite pour atteindre 62 ans en 2018. Ce relèvement concerne tous les salariés, du public comme du privé, et les régimes spéciaux, mais avec des calendriers de mise en œuvre différents ;**

- **le recul de l'âge à partir duquel il est permis à un assuré, n'ayant pas la durée de cotisation requise, de bénéficier tout de même d'une retraite à taux plein, qui passe progressivement de 65 à 67 ans ;**
- **la poursuite de l'allongement de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein qui passe à 41,5 ans pour la génération 1956 ;**
- **l'alignement progressif du taux de cotisation vieillesse des fonctionnaires sur celui des salariés ;**
- **le recul progressif de l'âge de départ en retraite anticipée pour "carrière longue" (jusque-là fixé avant 60 ans) et la création d'une possibilité de départ pour les assurés ayant commencé à travailler avant 18 ans ;**
- **l'instauration d'un dispositif de départ anticipé pour pénibilité : les salariés présentant une incapacité permanente liée au travail supérieure ou égale à 20%, voire à 10%, pourront partir à la retraite à 60 ans à taux plein ;**

- une prise en compte du congé de maternité et des périodes de chômage non indemnisé en début de carrière (les jeunes en chômage non indemnisé pourront valider jusqu'à 6 trimestres, au lieu de 4) ;
- la révision de l'objectif assigné au FRR : ses réserves (36,2 Mds€ en 2010) seront, à partir de 2011, ponctionnées annuellement (2,1 Mds) au profit de la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades).

En outre, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 crée de nouvelles recettes afin de « faire participer l'ensemble des assurés à l'effort de rééquilibrage des régimes de retraite » : hausse de la tranche la plus élevée de l'impôt sur le revenu (41% au lieu de 40%) et des taxes sur les stock-options et les retraites-chapeaux, relèvement des prélèvements forfaitaires sur les revenus du capital et des taxes sur les dividendes perçus par les actionnaires.

Enfin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 accélère la mise en œuvre de la réforme de 2010 : l'âge minimum légal de départ à la retraite et l'âge d'obtention automatique de la retraite à taux plein passent respectivement à 62 et 67 ans dès 2017, au lieu de 2018.

LE QUINQUENNAT HOLLANDE, « CHANGEMENT (?) » DANS LA CONTINUITÉ

LES AMÉNAGEMENTS DE 2012

Comme annoncé lors de la campagne pour l'élection présidentielle par le candidat Hollande, un décret du 2 juillet 2012 assouplit le dispositif "des carrières longues" organisé en 2010 :

- l'âge limite auquel l'assuré doit avoir commencé à travailler est porté de 18 à 20 ans ;
- 2 trimestres de chômage indemnisé et 2 trimestres supplémentaires liés à la maternité sont ajoutés dans la prise en compte des périodes cotisées à la charge de l'assuré. Le nombre de trimestres ayant donné lieu à cotisations ou réputés tels est limité à 4 par année civile. Toutefois, pour les départs avant 60 ans, une durée d'assurance cotisée majorée de 4 à 8 trimestres est prévue dans certaines situations ;
- les durées d'assurance requises pour les personnes ayant travaillé avant l'âge de 16 et 17 ans sont également revues.

LA RÉFORME TOURAINE DE 2014

La loi du 20 janvier 2014 inscrit dans la durée le principe de l'allongement au fil des générations de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Cette durée est relevée d'un trimestre tous les 3 ans de 2020 à 2035 pour atteindre 172 trimestres (43 ans) pour les générations 1973 et suivantes.

La mesure emblématique de cette réforme est la création du compte personnel de pénibilité (C3P). Ce compte, instauré à partir du 1er janvier 2015, vise théoriquement à prendre en compte dans le calcul des droits à la retraite la réduction de l'espérance de vie qui résulte d'une vie professionnelle exposée à des facteurs de pénibilité. Le C3P devait permettre aux salariés travaillant la nuit ou dans des environnements pénibles (bruit, port de lourdes charges, etc.) d'avoir accès à une retraite progressive ou anticipée. Las, la mise en œuvre pratique du C3P est reporté à des décrets qui sont soumis à concertation avec les partenaires sociaux et qui ne verront jamais le jour, les parlementaires chargés de cette concertation (et « peu soutenus » par l'exécutif) n'arrivant pas à trouver un terrain d'entente avec le

patronat qui est profondément opposé à cette mesure. Finalement, le C3P sera modifié par les ordonnances Pénicaud sur le code du travail du 22 septembre 2017. Depuis le 1er octobre 2017, il est devenu le "compte professionnel de prévention" (C2P). Son régime est simplifié (retrait de 4 facteurs de pénibilité) et les cotisations pénibilité supprimées.

Dans l'objectif de corriger certaines inégalités, la loi Touraine crée également de nouveaux droits ou en renforce certains :

- **un droit opposable à la retraite est institué, afin que les futurs retraités touchent leur pension automatiquement et sans délai ;**
- **les règles de validation de trimestres sont modifiées afin d'améliorer la situation des retraités ayant touché des bas salaires ou exercé à temps partiel ;**
- **les périodes de congé maternité sont intégralement comptabilisées dans le calcul de la durée d'assurance (jusque-là seul le trimestre de l'accouchement était validé) ;**

- la validation des trimestres d'apprentissage (et de stage sous conditions) est permise et les possibilités de rachat d'années d'études sont étendues ;
- le droit à l'information des assurés sur leur retraite est renforcé. Un "compte individuel retraite" (CIR) en ligne est créé (il est opérationnel depuis janvier 2017).

La loi contient également d'autres mesures :

- elle élargit les conditions d'accès à la retraite anticipée à 60 ans pour carrière longue en augmentant le nombre de trimestres assimilés considérés comme "cotisés" ;
- elle améliore la retraite des agriculteurs et contient plusieurs dispositions en faveur des travailleurs handicapés et des aidants familiaux ;
- elle simplifie la liquidation de la retraite des "polypensionnés" en mettant en place « la liquidation unique des régimes alignés » (LURA, entrée en vigueur en juillet 2017), pour permettre un calcul et un versement unique des pensions des "polypensionnés" ;
- elle revalorise l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ex-minimum vieillesse) ;

- elle crée un "comité de suivi des retraites" afin d'améliorer le pilotage du système.

Un gel des pensions sera par ailleurs mis en place pour 6 mois lors de l'entrée en vigueur de la loi.

MACRON : COMPTE PÉNIBILITÉ SEMI-ENTERRÉ ET RETRAITE À POINTS

Dès juillet 2017, quelques mois après son élection, Emmanuel Macron met en œuvre le premier de ses engagements de campagne sur ce dossier. Il annonce le remplacement du compte prévention pénibilité par un compte professionnel de prévention.

Sur les dix critères de pénibilité prévus par le gouvernement Valls, quatre, particulièrement complexes à mesurer selon le gouvernement (manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques ou encore les risques chimiques), pour lesquels les droits seraient soumis à la reconnaissance d'une maladie professionnelle ayant occasionné un taux d'incapacité de plus de 10%.

«Une visite médicale de fin de carrière permettra à ces personnes de faire valoir leurs droits», précisait Édouard Philippe, premier ministre.

Conséquence, pour le plus grand satisfecit du patronat, les cotisations qui devaient financer la montée graduelle du compte pénibilité sont passées à la trappe. Il s'agissait d'une cotisation universelle de 0,01% de la masse salariale pour tous les employeurs, et d'une cotisation additionnelle, de 0,1% à 0,4% en fonction du nombre de salariés exposés et du nombre de facteurs de pénibilité par salarié exposé. En lieu et place, c'est la branche accidents du travail qui sera mise à contribution – elle devait être excédentaire de 900 M€ en 2017.

Prenons par exemple un salarié qui est exposé à un risque chimique. Depuis 2018, il ne bénéficie plus automatiquement de points pénibilité. À la place, pour pouvoir partir plus tôt à la retraite, il doit désormais passer une visite médicale en fin de carrière afin de faire constater une maladie professionnelle et un taux d'incapacité permanente qui dépasse les 10%. S'il n'y a pas ces deux conditions, ce salarié ne peut pas prendre de retraite anticipée.

LA RETRAITE À POINTS

LA RÉFORME MACRON : UN PROJET VISANT MOINS À RÉFORMER QU'À BAISSER LES RETRAITES ET LA DÉPENSE PUBLIQUE !

Le rapport DELEVOYE prétendait répondre à une exigence d'équité (plutôt que d'égalité et de justice) en proposant un système applicable à tous les Français quelque soit leur statut professionnel ou les formes de leur activité (même assiette, même taux de cotisation).

Le projet s'inscrivait ainsi dans le cadre d'une évolution du rapport de travail accentuant l'autonomie, l'individualisation voire la précarité, et appelant à une augmentation de la durée du travail. Il s'éloignait ouvertement des logiques de solidarité professionnelle (1€ de cotisation doit créer les mêmes droits) à l'origine de la Sécurité Sociale.

Le rapport soulignait par ailleurs que le système de retraites « n'était pas loin de l'équilibre », l'essentiel du déficit étant imputable au Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV).

Si le projet de loi s'est éloigné de certains axes du rapport (générations concernées etc.), il en conservait l'esprit en y ajoutant l'exigence d'équilibre financier.

Le système proposé lors du projet de loi est à cotisations définies : on accumule des points qui ont deux valeurs, la valeur d'achat et la valeur de service (de conversion). Le rapport évoquait une valeur d'achat à 10 euros et de service à 0,55 (soit un rendement de 18 ans). Dans le projet de loi, la valeur du point était fixé par le CA de la Caisse Nationale de Retraite Universelle qui pourra, comme cela s'est fait ailleurs, fixer un taux d'appel plus exigeant.

LE SYSTÈME À POINTS POSAIT DEUX PROBLÈMES DE PRINCIPE

Un système de retraite a vocation à garantir un revenu de remplacement le plus proche du dernier revenu. Or, le système à points ne le permettrait pas. Il prend en compte toute la carrière. Il favorise du coup les salariés qui ont travaillé dès l'origine avec un salaire élevé et sans rupture ou qui ont eu une carrière plate (à condition pour les petits salaires de partir au moins à 64).

Le système à points s'accompagnerait nécessairement d'un recul de l'âge de départ. L'âge pivot, si contesté par certains qui approuvent pourtant le reste de la réforme, est en effet inséparable d'un système à points pour éviter que les retraités ne partent trop tôt : avec un taux de rendement de 5,5 un retraité aura récupéré sa mise en 18 ans alors que son espérance de vie à 62 ans est de 22 ans !

LA RÉFORME PROPOSÉE POSAIT ENSUITE UN SÉRIEUX PROBLÈME DE FINANCEMENT

Si la réforme n'avait pas avorté, la part de l'État (40 Mds € cotisations et 37 Mds impôts) et des Collectivités locales employeurs aurait progressivement été (à partir de 2025) réduite au niveau du privé (17), et il aurait manqué un solde significatif.

L'économie faite aurait servi pour une part à revaloriser les primes et traitements de la Fonction Publique sur lequel auraient été assises les cotisations mais surtout à baisser la contribution publique nette, véritable objectif de la réforme. D'où le premier besoin de financement fixé à 17 Mds € pour 2027.

ENFIN, LA RÉFORME AVALISAIT ET ACCÉLÈRAIT LA BAISSÉ MOYENNE DES PENSIONS

Le taux de cotisation des salariés aurait été de 28,12 % (dont 25,31 points plafonnés à 120 000 euros par an soit 3 fois le plafond de la Sécurité sociale qui aurait donné des droits et 2,81 points assis sur la totalité du salaire qui n'en aurait pas donné mais aurait financé des prestations de solidarité).

La stabilité préconisée du taux de cotisation signifiait, qu'au fur et à mesure que la durée de vie augmente, il faudrait que l'âge de la retraite augmente à son tour (par la hausse de l'âge du taux plein) ou que le niveau de la retraite baisse.


D'une part, le nouveau système à points aurait aggravé le système de décote existant. Un départ à 62 ans se paierait d'une décote de 10% (soit un taux de remplacement brut de 50,1% et net de 58,6) et à 63 ans de 5%.

D'autre part, il s'accompagnerait également à 64 ans d'une baisse du taux de remplacement : sachant que le salaire de fin de carrière est supérieur de 11% au salaire moyen revalorisé, le taux de remplacement brut pour un départ à 64 ans ne serait plus que de 52,6% ($58,45/1,11$), et le taux net de 61,6%.

A comparer avec les chiffres que donne le rapport du COR de novembre 2019 pour un salarié non-cadre, soit un taux de remplacement net de 80,5 % pour la génération 1940, de 73,2% pour la génération 1950, de 73% pour la génération 1960 (celle qui prendra sa retraite en 2022-2025), puis en prévision de 69,9% pour la génération 1970, de 67,5% pour la génération 1980, de 66,4% pour la génération 1990 !

Pour un salarié sous-plafond dont le salaire évalue comme le salaire moyen le taux de remplacement brut est actuellement de 63,35% pour un départ à 62 ans. Il passerait à 58,45% pour un départ à 64 ans, à 50,1% pour un départ à 62 ans. Pour la partie au-dessus du plafond, le taux de remplacement brut est aujourd'hui de 52,7% ; lui aussi passerait à 58,45% pour un départ à 64 ans, à 50,1% pour un départ à 62 ans, de sorte que les salariés sous plafond y perdraient tandis que les salariés au dessus du plafond pourraient y gagner.

Enfin, contrairement à ce qui avait été annoncé, les retraites déjà liquidées n'auraient été indexées que sur les prix.



Le niveau de vie relatif des retraités continuerait donc à se dégrader tout au long de leur retraite.

Notons que le rapport ne proposait pas un système rigide en comptes notionnels où le prix d'achat du point comme les retraites déjà liquidées évoluent obligatoirement comme le salaire moyen et où le taux de rendement est déterminé de sorte que, pour chaque retraité, la valeur actuarielle des pensions à recevoir est égale aux cotisations accumulées, compte tenu de son âge de départ à la retraite et de l'espérance de vie de sa cohorte. Le système aurait été beaucoup plus souple, sans la moindre garantie donc pour les salariés.

La pénalité de 5% par année manquante aurait fait que, pour l'équilibre financier du système, il est équivalent qu'une personne prenne sa retraite à 62 ans (avec 10% de pénalité sur sa pension, mais 2 années à verser en plus) ou à 64 ans. De même, la surcote de 5% par année supplémentaire aurait fait théoriquement qu'il est équivalent qu'une personne prenne sa retraite à 64 ans ou à 66 ans (avec 10% de bonus sur sa pension, mais 2 années à verser en moins). Pour les promoteurs du projet,

les salariés auraient été ainsi incités à prolonger leur carrière ; c'est un choix individuel qui déciderait du report de l'âge de la retraite. Ce raisonnement oublie que de nombreux salariés n'auraient pas eu le choix (étant déjà hors de l'emploi avant la retraite). Il oublie que le maintien en emploi dépend aussi de l'état de santé, de sorte que ceux qui se maintiendraient en emploi jusqu'à 66 ans seraient des cadres en bonne santé et à longue espérance de vie (favorisé donc par la surcote) ; ceux qui partiraient à 62 ans subiraient souvent une double peine (retraite courte et faible pension).

En définitive, face à la mobilisation sociale importante et avec la crise sanitaire, la réforme de retraite par point a été abandonnée ; l'idée ne sera pas reprise par la suite.

INFOGRAPHIE

LES RÉFORMES DES RETRAITES DE 1993 À 2014

Gouvernement Balladur

1993
**Réforme
Balladur**

2,2 Millions de
manifestants

- La durée de cotisation pour une retraite à taux plein passe de 37,5 à 40 ans
- Le montant des pensions est calculé à partir des 25 meilleures années de salaire et non plus 10
- Les pensions sont indexées sur les prix et non plus sur les salaires
- Hausse de la CSG pour alimenter la création du Fonds de solidarité vieillesse

1995 : la réforme avortée des régimes spéciaux conduit à un conflit majeur. Son retrait est annoncé, et Alain Juppé, premier ministre de l'époque démissionne

Gouvernement Jospin

1999

**Fonds de
réserve des
retraites**

- Création du Fonds de réserve des retraites pour anticiper les départs à la retraite des baby-boomers. A partir de 2011, sa finalité évolue il est ponctionné de 2 milliards par an pour éteindre la dette sociale.
- Il pèse plus de 32 milliards d'euros d'aujourd'hui

Gouvernement Fillon

2003

**Réforme
Fillon**

2 Millions de
manifestants

- La durée de cotisation pour une retraite à taux plein passe progressivement de 40 à 41 ans.
- Les régimes de fonctionnaires s'harmonisent avec le général : la pension est indexée sur les prix ; une décote est créée.
- Instauration d'un régime complémentaire obligatoire par points (RAFP)
- Création d'un dispositif de départ anticipé pour les carrières longues accordé à ceux ayant commencé à travailler entre 14 et 16 ans.

Gouvernement Fillon

2008

**Réforme des
régimes
spéciaux**

- Les régimes spéciaux se voient appliquer les règles déjà imposées aux fonctionnaires : 40 ans de cotisation, instauration d'une décote/surcote, indexation des pensions sur les prix

Gouvernement Fillon

2010

**Réforme
Woerth**

3,5 Millions de
manifestants

- L'âge légal minimum de départ à la retraite est relevé de 60 ans à 62 ans pour tous.
- L'âge d'annulation de la décote passe de 65 à 67 ans.
- La durée de cotisation est rallongée de 6 mois (41,5 ans)
- Les fonctionnaires ayant trois enfants perdent leur droit au départ anticipé. Les taux de cotisation des fonctionnaires et le minimum de pension convergent avec ceux du privé

Gouvernement Ayrault

2012

**Le geste
d'Hollande**

- Le dispositif carrières longues est étendu aux salariés ayant commencé à travailler avant 20 ans et non plus 18 ans.

Gouvernement Ayrault

2014

Loi Touraine

- La durée de cotisation augmente d'un trimestre tous les trois ans passant à 43 ans à partir de la génération 1973.
- Le temps de travail à valider tombe de 200 à 150 heures par trimestre ; tous les trimestres de congé maternité sont pris en compte.
- Des trimestres de retraite gratuits sont accordés aux salariés effectuant des tâches physiquement épuisantes.

REJOIGNEZ LA GAUCHE RÉPUBLICAINE ET SOCIALISTE !

WWW.G-R-S.FR

Retrouvez le programme ici

