

Comprendre notre système de retraites, ses évolutions et les principaux enjeux

André Martin

Ingénieur INSA

Ingénieur technico-commercial de 1973 à 2004 dans un grand groupe industriel

Délégué syndical et élu du personnel pendant 20 ans

Sommaire

I - La construction de la retraite par répartition (1945-1985)

Définition des termes utilisés

Les premiers régimes de retraite

La répartition

Les régimes de retraite des différentes professions

La compensation démographique

Les améliorations successives

Calcul du montant de la retraite de base pour un salarié du public et un salarié du privé

Calcul du montant des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC

Les cotisations

II - Les différentes « réformes » (1993 - 2010)

La loi BALLADUR de 1993 - Le changement des règles de calcul de la retraite de base

Les accords paritaires AGIRC - ARRCO de 1993 à 2003

La loi FILLON de 2003

Autres réformes depuis 2008

Décote/Surcote - Majorations familiales - Pension de réversion

L'épargne retraite par capitalisation

Sommaire (suite)

III -Points de repères sur le financement des retraites

De nombreux paramètres influent sur l'équilibre financier du système de retraites

Éléments de démographie

Exonérations sociales et fiscales

Exemples d'informations biaisées

Partage salaires/profits du PIB

Trois scénarios de répartition du PIB entre salariés, retraités et actionnaires

Le problème des retraites c'est la persistance du chômage de masse

La persistance du chômage de masse est aussi la cause première de la crise

IV - Propositions à débattre

Propositions retraites des organisations syndicales et du Medef

Toutes les propositions de financement doivent être débattues dans la transparence

Une autre répartition du temps de travail est indispensable

Sites et livres utiles

Résumé

I - La construction de la retraite par répartition (1945-1985)

Définition des termes utilisés

Taux de Remplacement TR

C'est le rapport entre le montant total de la retraite (retraites de base et complémentaire) et le dernier salaire d'activité

Exemple :

si dernier salaire 2000 € et première retraite 1500 €

on dit que le TR est de 0,75 ou 75%

Ce TR de 75% était l'objectif atteint, avant la loi Balladur de 1993, pour la quasi totalité des salariés

**Attention : le TR Pension brute/Salaire brut est différent du
TR Pension nette/Salaire net**

Définition des termes utilisés

Plafond de la sécurité sociale (PSS)

Dans le régime général des salariés, les cotisations de retraite de base sont principalement calculées sur les salaires limités au PSS (tranche A)

Au 1er janvier 2008, son montant s'élève à 2773€ par mois, soit 33276€ par an

Salaire Annuel Moyen (SAM)

moyenne des salaires calculée sur les 10 (ou 25) meilleures années, revalorisés à la date de la retraite

Définition des termes utilisés

Systeme de retraite à cotisations définies

le salarié sait ce qu'il cotise (en % de son salaire) mais personne ne peut lui indiquer l'ordre de grandeur de sa retraite future

Systeme de retraite à prestations définies

le salarié connaît l'ordre de grandeur de sa retraite future
(par exemple actuellement : pour la retraite de la Sécurité sociale, 50 % de son salaire annuel moyen des 25 meilleures années ...)

Réforme

« Changement profond apporté dans la forme d'une institution afin de **l'améliorer** » (Le Robert)

Les premiers régimes de retraite

1673	les marins
1831	les militaires
1853	les fonctionnaires civils
1894	les mineurs
1909	les cheminots

Ceci explique la concentration de Régimes Spéciaux dans le secteur public et nationalisé.

1910 création des Retraites Ouvrières et Paysannes

1930 création des Assurances Sociales (retraites par capitalisation)

1928 loi créant un régime spécial pour les agriculteurs

1941 loi instaurant l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS)

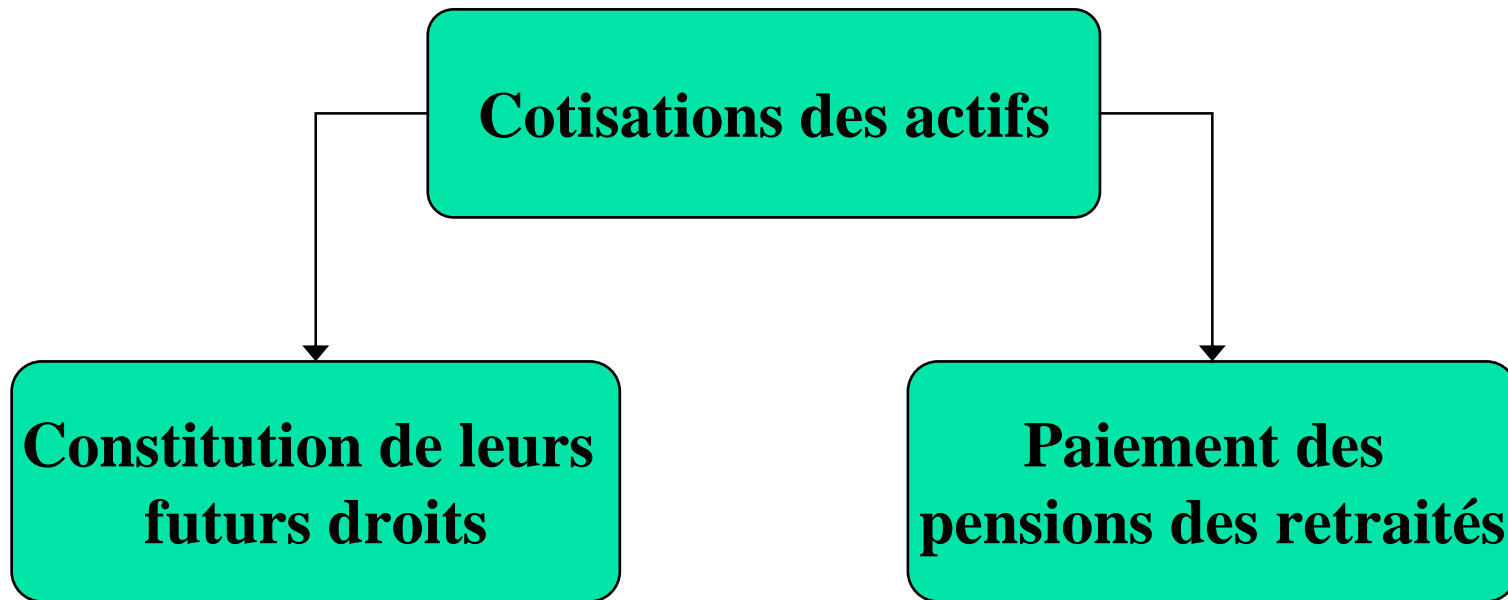
1945 création de la Sécurité sociale. Mise en place d'une assurance vieillesse pour tous les salariés, basée sur la répartition (la capitalisation était en faillite)

1947 création de l'AGIRC Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres

1961 création de l'ARRCO Association des Régimes de Retraite Complémentaire

L'historique complet des retraites est bien exposé sur le site <http://www.info-retraite.fr/>

Le système de retraite français repose sur le principe de la REPARTITION



La Répartition est donc un pacte de solidarité intergénérationnel reposant sur 3 principes

Principe 1 : les cotisations des actifs servent à payer immédiatement les pensions des retraités

Principe 2 : par leurs cotisations, les actifs se génèrent des droits pour leur future retraite

Principe 3 : le montant des retraites ne doit pas être déconnecté à l'excès du revenu d'activité, à défaut de quoi, le pacte de solidarité intergénérationnel ne serait qu'une incantation

LA REPARTITION

- C'est la solidarité entre les générations
- C'est la solidarité entre les individus
- C'est la solidarité entre les professions

En 1945, la France a donc choisi **LA REPARTITION** et mis en place au cours des **QUATRE** décennies qui ont suivi un système de retraite d'une efficacité économique et sociale sans précédent

Régimes de retraite des différents professions

(<http://www.info-retraite.fr>)

Activité(s) professionnelle(s)	Retraite de base	Retraites complémentaires
Salariés non cadres de l'industrie, du commerce et des services	Régime général de la Sécurité sociale (CNAV)	ARRCO
Cadres de l'industrie, du commerce et des services	Régime général de la Sécurité sociale (CNAV)	ARRCO et AGIRC
Ouvriers et employés de l'agriculture	Régime de base de la Mutualité Sociale Agricole	ARRCO
Cadres de l'agriculture	Régime de base de la Mutualité Sociale Agricole	ARRCO et AGIRC
Non salariés agricoles	Mutualité Sociale Agricole	Mutualité Sociale Agricole
Commerçants et industriels indépendants Artisans indépendants	Régime Social des Indépendants (RSI)	RSI
Professionnels libéraux (avocats, médecins, experts-comptables, architectes, ...)	voir sur http://www.info-retraite.fr/index.php?id=comprendre	idem
Fonctionnaires de l'Etat (+ de 15 ans)	Service des Pensions de l'Etat	Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP)
Fonctionnaires de l'Etat (- de 15 ans)	Régime général de la Sécurité sociale (CNAV)	IRCANTEC et RAFP
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (+ de 15 ans)	Caisse Nationale de Retraites des Agents des collectivités locales (CNRACL)	RAFP
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (- de 15 ans)	Régime général de la Sécurité sociale (CNAV)	IRCANTEC et RAFP
Agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques	Régime général de la Sécurité sociale (CNAV)	IRCANTEC
Autres (Mines, SNCF, pêche, Opéra, BdF...)	voir sur http://www.info-retraite.fr/index.php?id=comprendre	idem
AGIRC Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (3,7 millions cotisants - 2,2 millions retraités)		
ARRCO Association des Régimes de Retraite Complémentaire (18 millions cotisants - 11,2 millions retraités)		

La compensation démographique en 2006

Régimes contributeurs			
Régime	Montant Md€	Cotisants	Retraités (*)
Salariés du privé (+ntFP)	5,0 (60%)	16,6 millions	11,5 millions
Fonctions Publiques	2,8 (33%)	4,3 millions	2,5 millions
Autres	0,6 (7%)	2,5 millions	
Ensemble	8,4 (100%)		

* dont réversions

La compensation démographique en 2006

Régimes bénéficiaires			
Régime	Montant Md€	Cotisants	Retraités (*)
Exploitants agricoles	4,3 (51%)	0,6 millions	1,9 millions
Salariés agricoles	2,2 (26%)	0,7 millions	2,4 millions
Commerçants et artisans	1,3 (16%)	1,4 millions	1,8 millions
Autres	0,6 (7,2%)		
Ensemble	8,4 (100%)		

Source : Sénat 2006 - CNAV 2005

* dont réversions

La retraite des salariés du secteur public (à l'origine)

Age d'ouverture du droit : 60 ans

Durée de service exigée : au moins 15 années (soit 60 trimestres)

Montant de la pension en % du dernier salaire indiciaire brut :

2% par annuité liquidable

Minimum : 30% (15 années de service)

Maximum : 75% (37,5 années de service)

La retraite Sécurité sociale des salariés du secteur privé (à l'origine)

Montant de la pension

En cas de départ à 60 ans :

20% du salaire moyen des dix dernières années pour 30 années (soit 120 trimestres) de cotisation

En cas de départ entre 60 et 65 ans :

20% + 1% par trimestre supplémentaire effectué au-delà de 60 ans pour 30 années de cotisation

**Retraite totale =
retraite Sécurité sociale + retraite(s) complémentaire(s)**

Les améliorations successives

1972 : lois BOULIN

- Le taux « plein » passe de 40 % du SAM (Salaire Annuel Moyen) pour 30 années de cotisation, à 50 % du SAM pour 37,5 années (... à condition d'avoir 65 ans)
- Le SAM est calculé sur les 10 « meilleures » années au lieu des 10 dernières
- L'affiliation à un régime de retraite complémentaire devient obligatoire pour les salariés non-cadres du privé

Les améliorations successives

1983 : retraite à 60 ans

le droit à retraite au taux plein de 50 % du SAM est abaissé de 65 ans à 60 ans, sous condition d'une durée de cotisation « tous régimes confondus public-privé » de 37,5 années

Création du « minimum contributif »

580 € en 2008 (pension mini du régime de base)

...différent du minimum vieillesse, appelé aujourd'hui Allocation de Solidarité aux Personnes Agées (ASPA) qui est une allocation différentielle

La grande complexité de notre système de retraite provient de sa construction progressive de 1945 à 1985

Retraite des salariés de la fonction publique

Début des années 1990

Âge d'ouverture du droit : 60 ans

Durée de service exigée : au moins 15 ans

$$P = 0,75 \times \text{TIB} \times \frac{d}{150}$$

P = montant de la pension

TIB = dernier Traitement Indiciaire Brut

d = nombre de trimestre liquidables (maxi 150)

Retraite de base des salariés du privé

Début des années 1990

2 conditions doivent être réunies pour avoir une carrière complète qui ouvre droit à une retraite de base à taux plein (**50% du Salaire Annuel Moyen - ou SAM - des 10 meilleures années**)

- avoir au moins 60 ans
- avoir cotisé « tous régimes de base public/privé confondus » au moins 37,5 années

$$P = 0,50 \times SAM \times \frac{d}{150}$$

- d = nombre de trimestres cotisés (200h de SMIC génère un trimestre)
- à 65 ans, le taux plein (0,50) est acquis même si moins de 37,5 annuités

Retraite de base des salariés du privé

Début des années 1990

Pour les salariés âgés de moins de 65 ans et n'ayant pas 150 trimestres de cotisation tous régimes confondus

$$P = \text{taux réduit} \times SAM \times \frac{d}{150}$$

d = nombre de trimestres cotisés

calcul du taux réduit : de 50 % on retranche autant de fois 1,25% que le plus petit des deux nombres de trimestres manquants, soit par rapport à 65 ans, soit par rapport aux 150 trimestres de cotisation

Retraites complémentaires des salariés du privé

AGIRC et ARRCO : régimes de retraites complémentaires par points, gérés paritairement par les organisations patronales et syndicales

AGIRC Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres

ARRCO Association des Régimes de Retraite Complémentaire

Retraite totale = retraite de base + ARRCO + (AGIRC)

- L'objectif poursuivi pendant plusieurs décennies a été de parvenir à une retraite totale d'environ 75% du salaire de fin de carrière, comme pour la Fonction Publique. **Le système était ainsi à prestations définies.**
- Association pour la Gestion du Fond de Financement de l'Agirc et de l'Arrco. L'AGFF a été créée en 2001 par les partenaires sociaux pour financer le surcoût de la retraite à 60 ans, pour les régimes Arrco et Agirc ... **Epée de Damoclès à chaque négociation AGIRC/ARRCO.**

COTISATIONS RETRAITES EN 2008 en %

Le but des retraites complémentaires est (était) de compléter la retraite sécu pour parvenir à un TR global d'environ 75%

		Non cadres		Cadres			
		Sécu salarié	Sécu total	Arrco salarié	Arrco total	Agirc (2) salarié	Agirc (2) total
Tranche B (T2)				8	20	7,7	20,3
				0,9	2,2	0,9	2,2
						0,13	0,35
2774 € (1)	Plafond Sécurité Sociale						
Tranche A (T1)		6,55	14,75	3	7,5	3	7,5
				0,8	2	0,8	2
						0,13	0,35

(1) = 1/12ème du Plafond de la Sécurité Sociale annuel (défini par les pouvoirs publics)
donc divisez votre salaire brut annuel par 12

(2) cotisent à l'Agirc les cadres (article 4 de la CCN du 14 mars 1947), les assimilés cadre (article 4 bis) et article 36

AGFF (2,00 % sur TA et 2,20 % sur TB) Association pour la Gestion du Fond de Financement de l'Agirc et de l'Arrco
Créée en 2001 par les partenaires sociaux, l'AGFF finance le surcoût pour les régimes Arrco et Agirc de la retraite à 60 ans,
des mesures en faveur des « carrières longues », des droits des participants handicapés avant 60 ans ...

(3) CET (0,35 % sur TA et TB) Contribution Exceptionnelle et Temporaire (0,22 % employeur et 0,13 % salarié)

quid des exonérations sur les bas salaires ?

Arrco	T1		T2 de 1 à 3 PSS
Agirc	TA	TB de 1 à 4 PSS	TC de 4 à 8 PSS

	Majorations familiales
Sécurité sociale	10% pour 3 enfants
Arrco	5% par enfant à charge < 25 ans puis 5% si 3 enfants élevés
Agirc	8 % pour 3 enfants élevés 12 % pour 4, 16% pour 5 20 % pour 6, 24% pour 7 et plus

en 1976 la cotisation salarié passe de 4,70 à 6,55%. La cotisation employeur reste inchangée

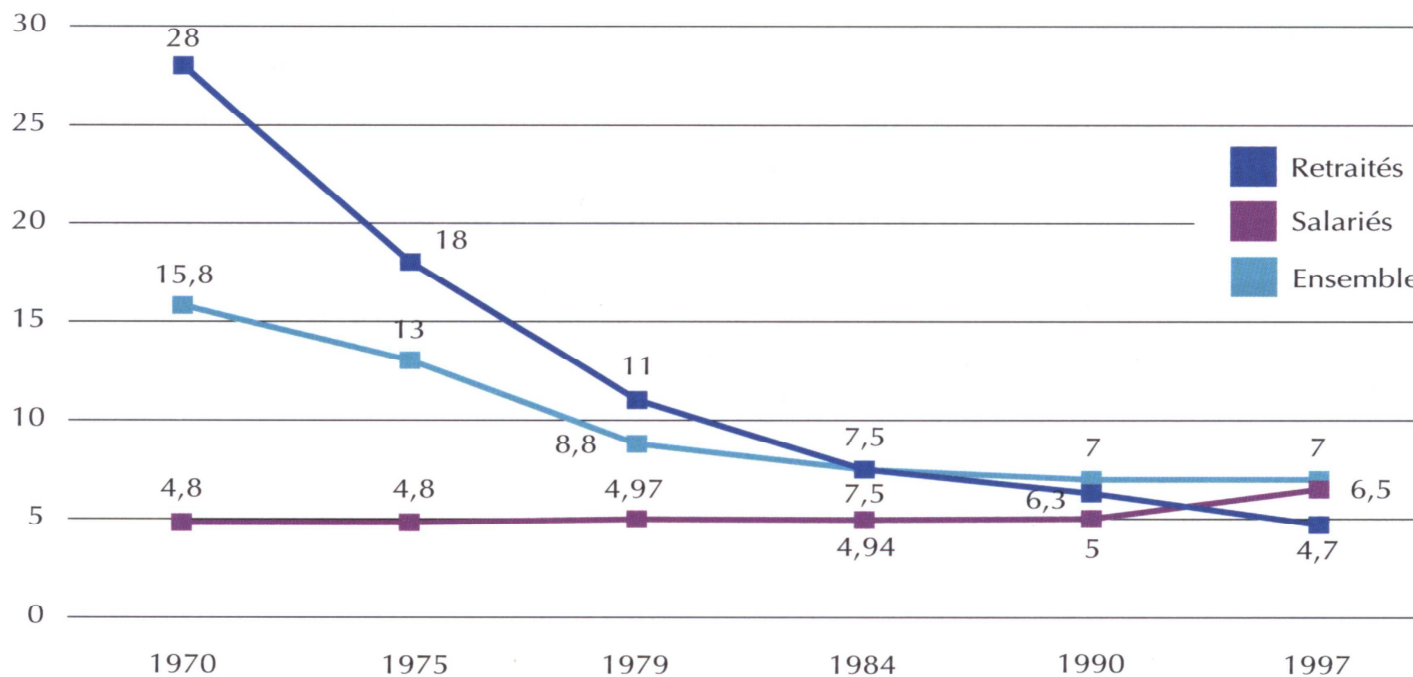
RETRAITES ARRCO et AGIRC

Voir les taux de cotisation et taux d'appel sur <http://www.agirc-arrco.fr/qui-sommes-nous/chiffres-cles/>

	Cotisations en %				Acquisition annuelle de points			NC	cadre	cadre	
	Non cadres	Non cadres	Cadres	Cadres	NC	NC	cadre				
					saire en €	2000	3000	3000	4000	4000	6000
					24000	24000	36000	36000	48000	48000	72000
					points Arrco	points Arrco	points Agirc	points Arrco	points Agirc	points Arrco	
	Non cadres	Non cadres	Cadres	Cadres	points Arrco	points Arrco	points Agirc	points Arrco	points Agirc	points Arrco	
	Arrco	Arrco	Agirc (2)	Agirc (2)							
	salarié	total	salarié	total							
Tranche B	8	20	7,7	20,3	0	31	91	169	491	1291	
							mais GMP (1)				
Plafond Sécurité Sociale											
Tranche A	3	7,5	3	7,5	103	143	143	143	143	143	
					retraite		165	retraite	676	1778	
					retraite	400	676	retraite	1210	555	
							555		555	555	
Valeurs annuelles du point au 1er avril 2008, en €											
Arrco	Agirc	Évolution									
1,1648	0,4132	1,46%		comme les prix							
Salaire de référence 2008, en €											
Arrco	Agirc	Évolution									
13,9684	4,8727	3,40%		comme le salaire moyen							
PSS	33276										
GMP (1) = Garantie Minimale de Points : ramenée à 120 points par an (01 01 1997) au lieu de 144 - Salaire chamière 3073 €								60,92 € cotis mens forfaitaire		120	
créée en 1988, car 14% des cadres ont salaire < PSS alors que 3% seulement en 1973											
TR théorique Arrco T = (40 x 6% salaire TA/13,9684 x 1,1648)/salaire TA					0,20	sur TA					
car l'objectif était TR total de 0,75											
TR théorique Agirc T = (40 x 16,24% salaire TB/4,8727 x 0,4132)/salaire TB					0,55	sur TB					

Au début des années 1990, la retraite en France n'est plus synonyme de pauvreté

Évolution du taux de pauvreté de 1970 à 1997
(en %)



Source : La pauvreté monétaire des ménages de 1970 à 1997, INSEE Première, n° 761, mars 2001

II - Les différentes « réformes » (1993 - 2010)

Loi Balladur du 22 juillet 1993

(signée également par Mme Veil et MM. Madelin, Sarkozy, Puech)

Pour les salariés du privé

- La durée de cotisation pour l'ouverture du droit à retraite à taux plein passe de 37,5 années en 1993 à 40 années en 2003
- Le nombre des « meilleures années » pour le calcul du SAM passe de 10 en 1993 à 25 en 2008
- Les salaires portés au compte et servant au calcul du SAM sont revalorisés comme les prix et non plus comme le salaire moyen (entre les 2 depuis 1988)
- Les pensions seront revalorisés annuellement comme les prix et non plus comme le salaire moyen

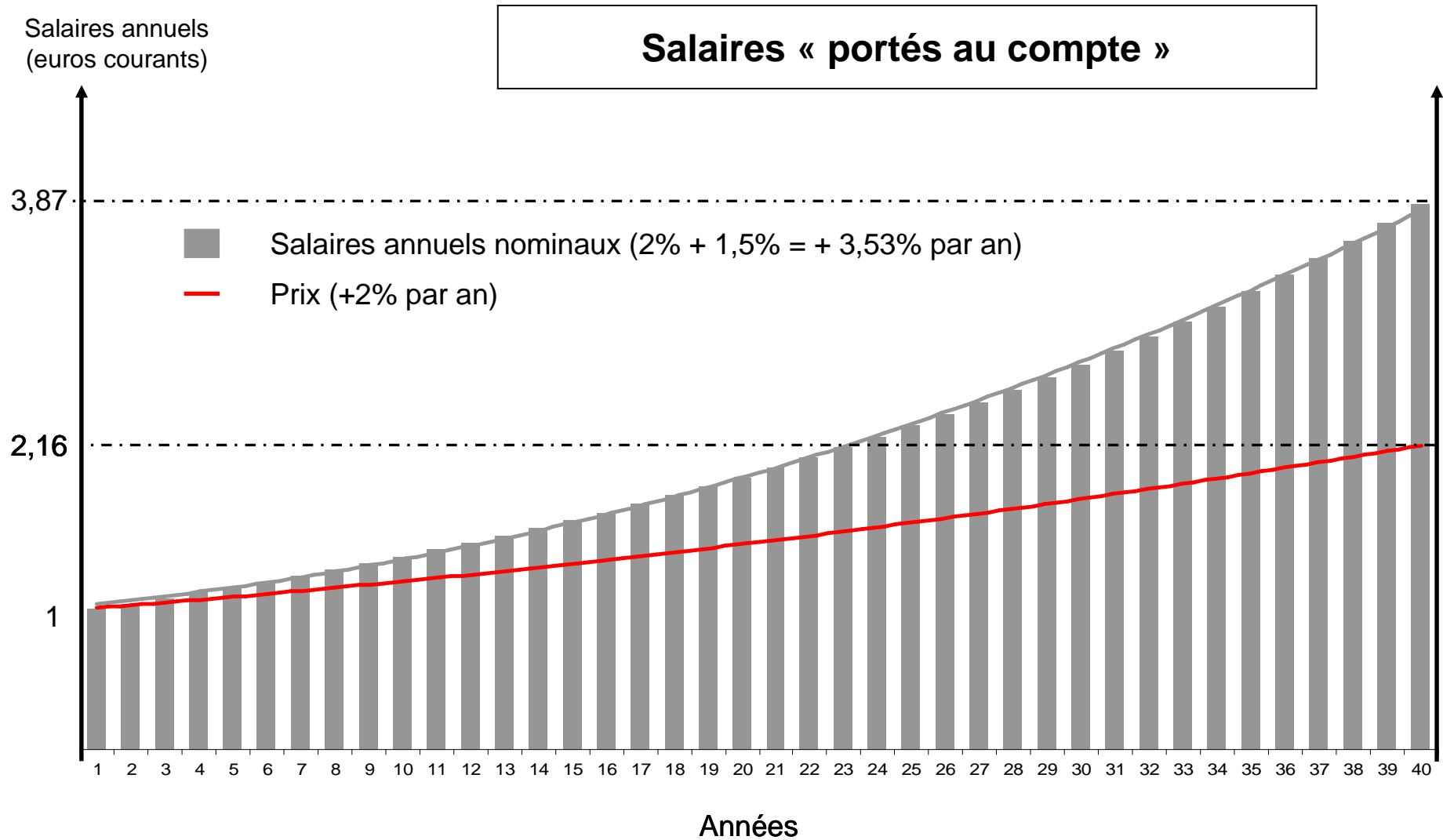
Loi Balladur du 22 juillet 1993

Une baisse importante du montant de la retraite de base a été planifiée par **2** changements des règles de calcul

- passage des 10 aux 25 meilleures années
- revalorisation des salaires annuels portés au compte comme les prix et non plus comme le salaire moyen

Prenons l'exemple d'un salarié cotisant durant toute sa carrière au salaire moyen des salariés du secteur privé ou au salaire plafond de la sécurité sociale

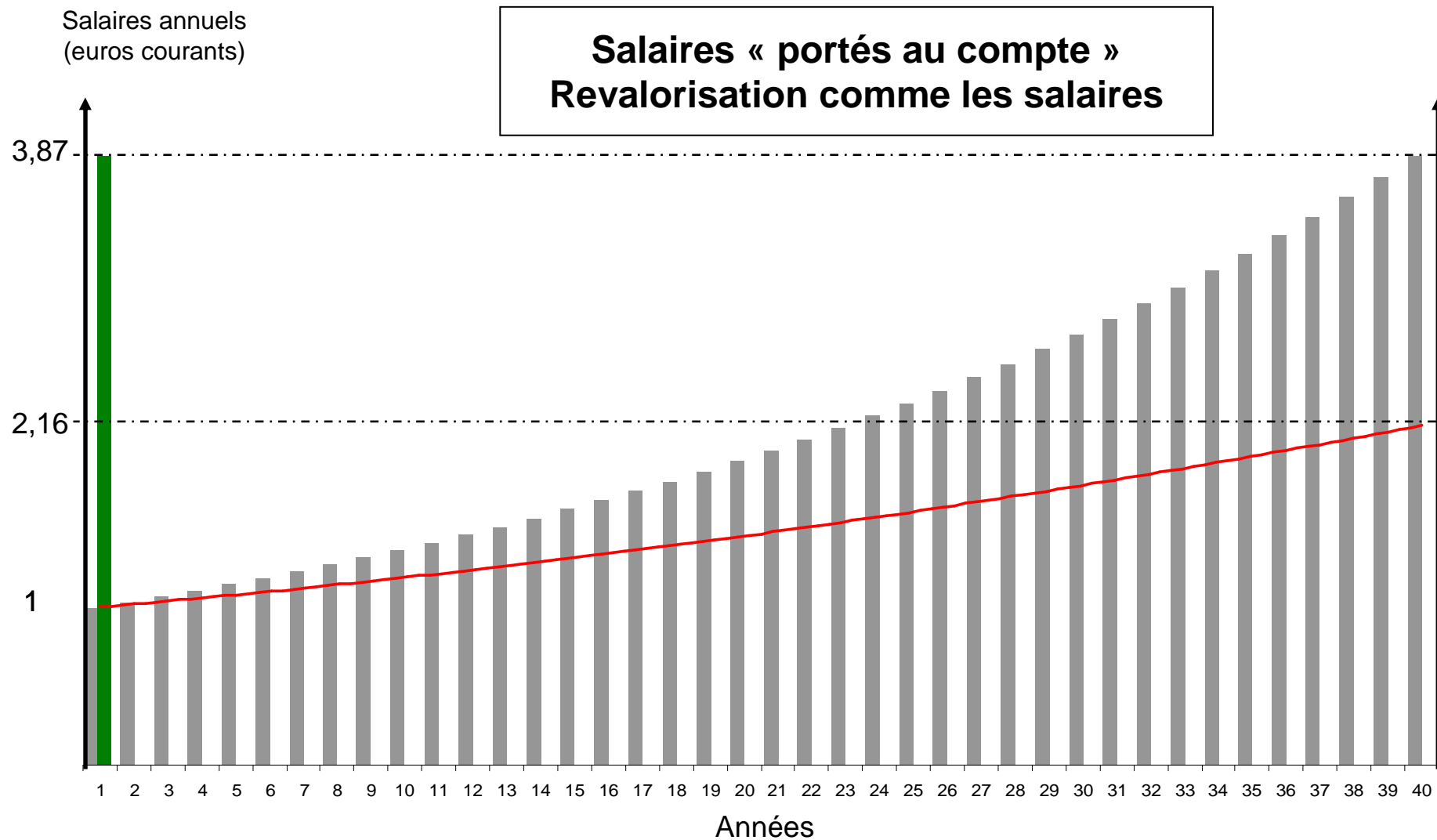
Calcul de la retraite Sécu des salariés du privé



Calcul de la retraite Sécu des salariés du privé

la colonne « verte » indique comment est revalorisé le 1^{er} salaire

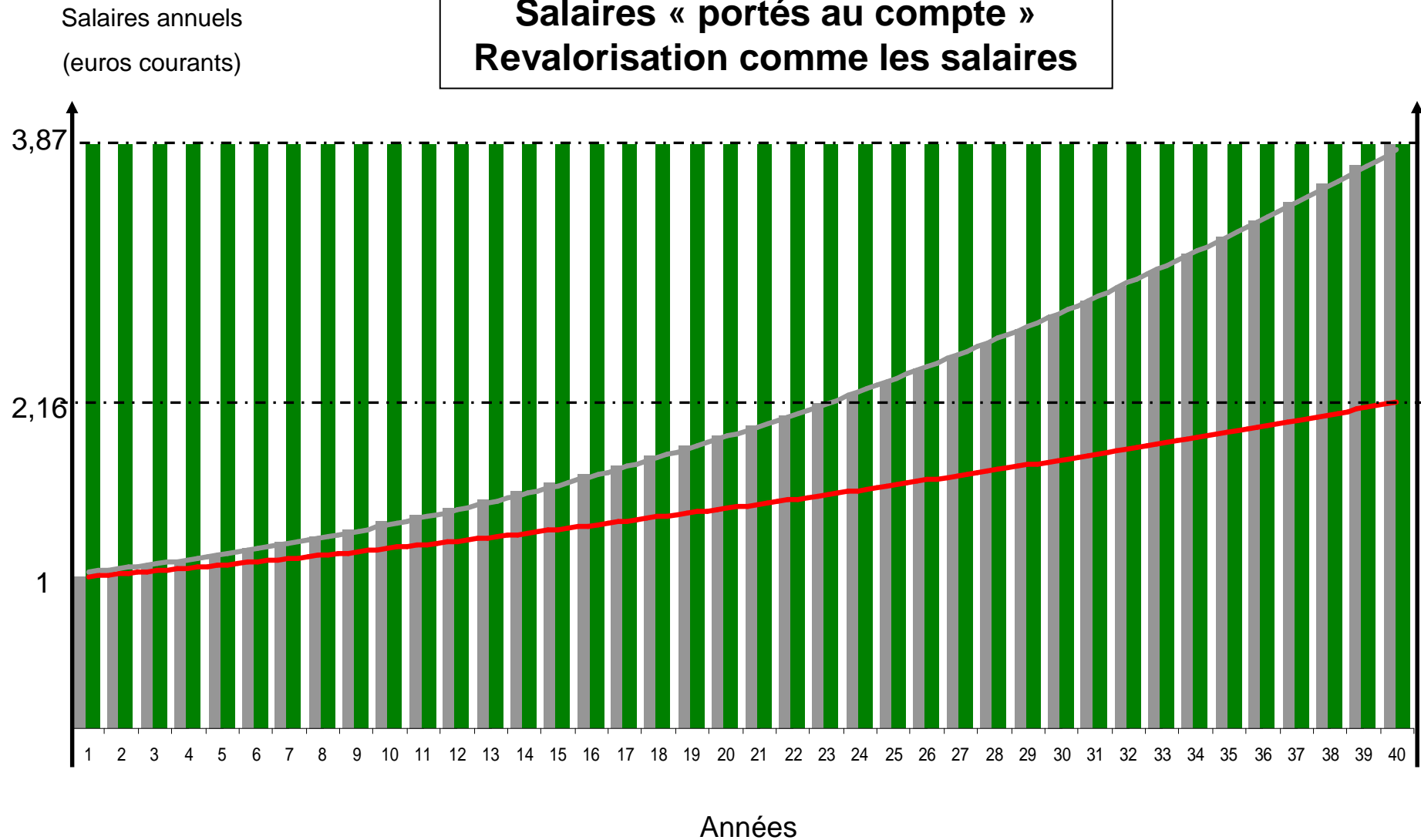
Salaires « portés au compte »
Revalorisation comme les salaires



Calcul de la retraite Sécu des salariés du privé

les colonnes « vertes » indiquent comment sont revalorisés les salaires

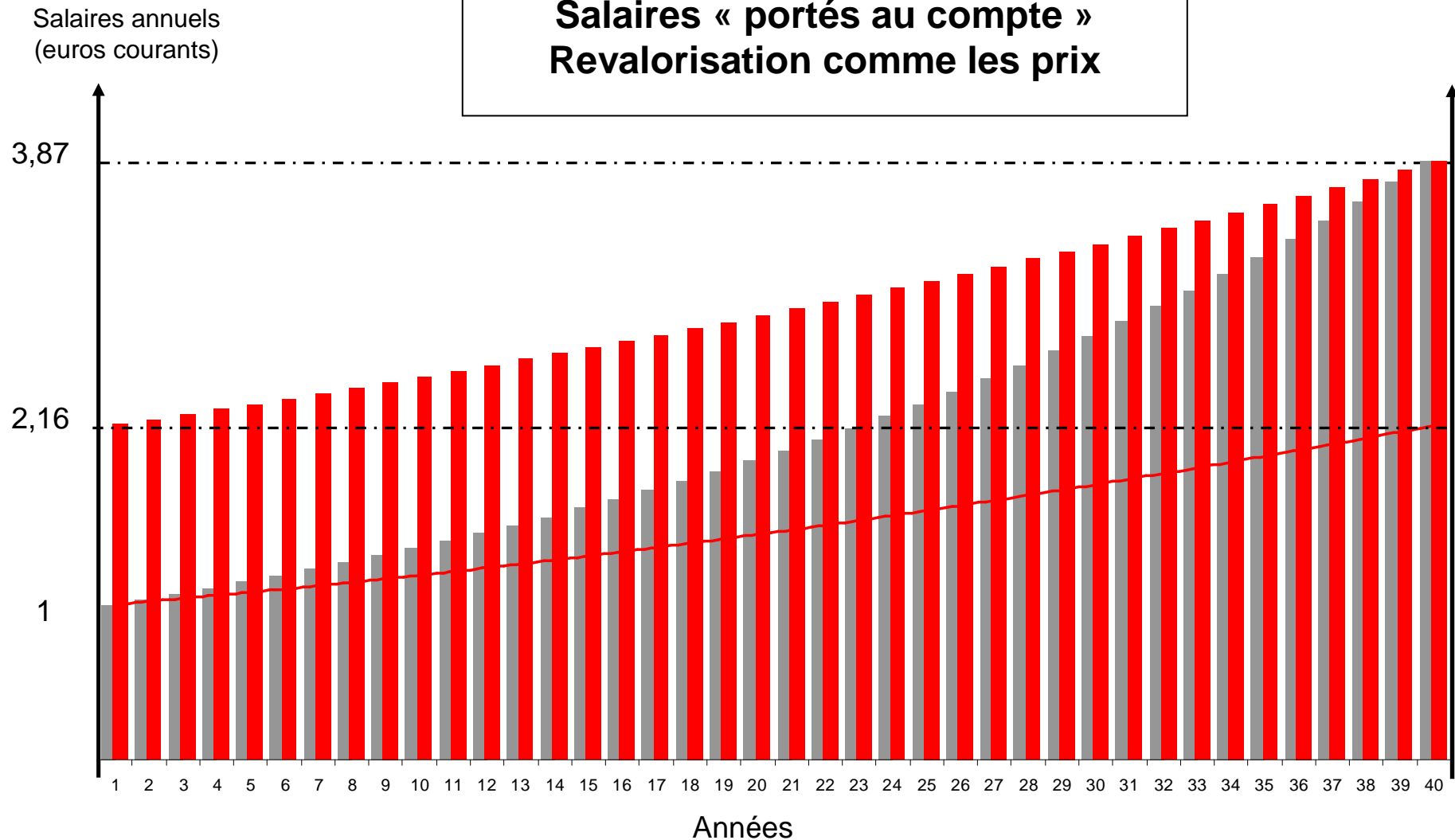
Salaires « portés au compte »
Revalorisation comme les salaires



Calcul de la retraite Sécu des salariés du privé

les colonnes « rouges » indiquent comment sont revalorisés les salaires

**Salaires « portés au compte »
Revalorisation comme les prix**

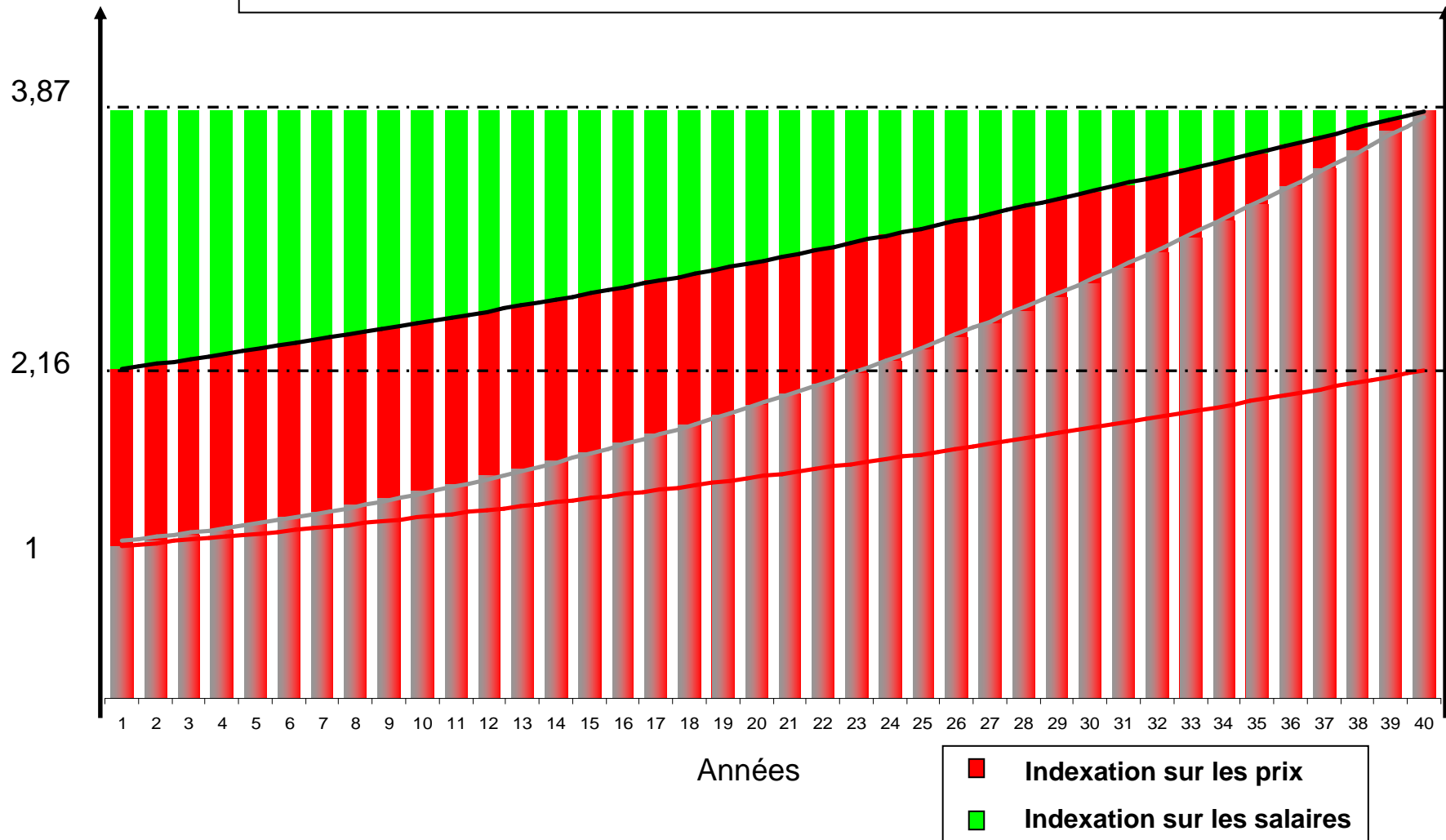


Calcul de la retraite Sécu des salariés du privé

tout ce qui est en vers est « perdu » ce qui diminue la moyenne

Salaires annuels
(euros courants)

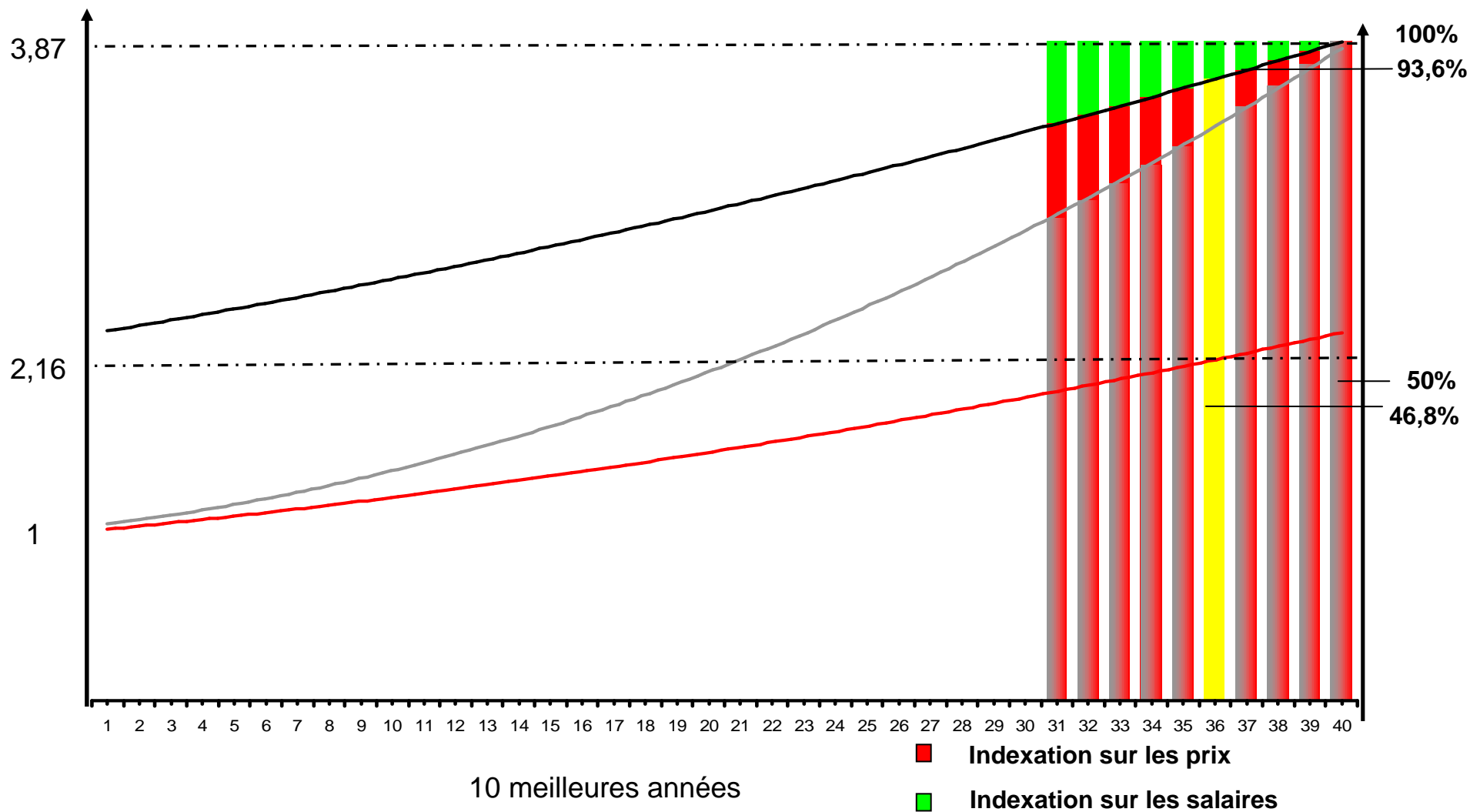
Mécanismes de revalorisation des salaires « portés au compte »



Calcul de la retraite Sécu des salariés du privé

Mécanismes de revalorisation des salaires « portés au compte »
sur les 10 meilleures années

Salaires annuels
(euros courants)

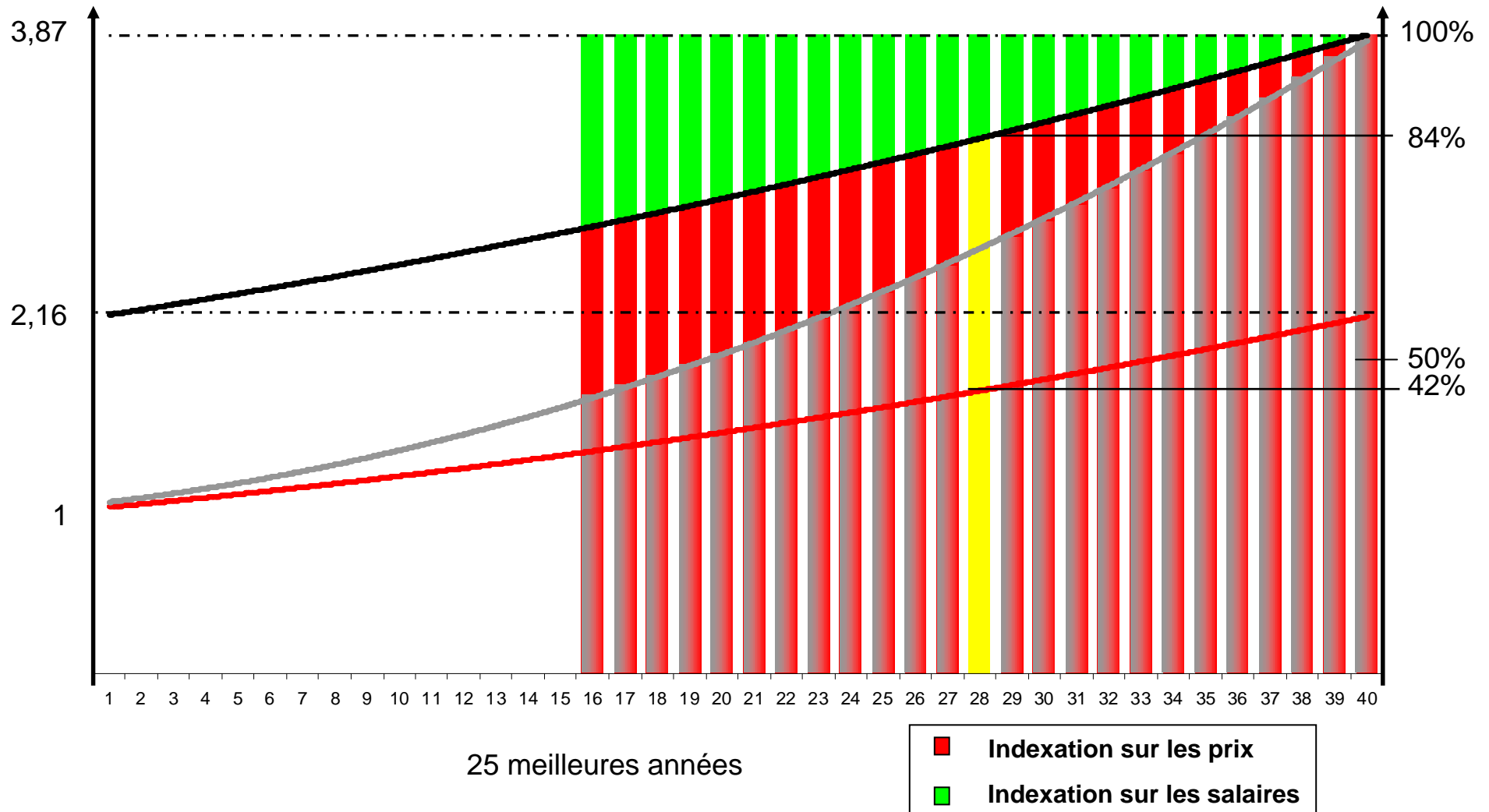


Calcul de la retraite Sécu des salariés du privé

tout ce qui est en vers est « perdu » ce qui diminue encore la moyenne

Salaires annuels
(euros courants)

Mécanismes de revalorisation des salaires « portés au compte » sur les 25 meilleures années



Le nouveau mode de revalorisation des salaires portés au compte introduit par la loi Balladur de 1993 a conduit à une baisse importante de la retraite de base

- un salarié né en 1948 faisant liquider sa retraite en janvier 2008 et ayant eu une carrière complète au plafond de la Sécurité sociale touchera une pension annuelle de **43,8 % du PSS 2007** (32 184 €)
- soit une Pension = 14 087 € ...au lieu de 16 092 € (50% du PSS)
- ...soit 2 000 € de moins par an
- ...soit 1 000 € de moins par an pour un salaire de 1 340 €

Source : CNAV-octobre 2007-

Les retraites complémentaires des salariés du privé ont subi des baisses comparables

Les accords AGIRC et ARRCO de 1993, 1994, 1996 et 2003 ont conduit à des baisses importantes des retraites complémentaires

Par exemple, l'accord de novembre 2003 a, dans les 2 régimes, :

- indexé le prix d'acquisition du point sur l'évolution des salaires
- indexé la valeur de service du point sur l'évolution des prix
- ... ouvrant ainsi la voie à une baisse continue au fil du temps des droits à retraite dans les régimes complémentaires

Les textes de ces accords sont consultables sur <http://www.agirc-arrco.fr/documentation/textes-agirc-arrco/>

Loi Fillon du 21 août 2003

Pour la fonction publique

- aligne à compter de 2008 les conditions d'ouverture du droit à retraite sur celles du secteur privé
- passage de 37,5 annuités en 2003 à 40 annuités en 2008
- Création du Régime Additionnel de la Fonction Publique (RAFP) :

régime obligatoire par points permettant aux fonctionnaires d'acquérir des droits à retraite sur la partie de leur salaire constituée par des primes jusqu'alors non soumises à cotisation et donc non prises en compte pour le calcul de leur pension de base.

Loi Fillon du 21 août 2003

Pour tous, privé et public

- passage de 40 ans de cotisation en 2008 à 41 ans en 2012 et sans doute à 42 ans en 2020 ...
... car est inscrit dans la loi, le principe d'un allongement automatique de la durée de cotisation ouvrant droit à retraite à taux plein, en fonction de l'allongement de l'espérance de vie
- indexation à titre quasi définitif des pensions liquidées sur les prix, dans la fonction publique comme dans le secteur privé

Autres réformes depuis 2008

- confirmation du passage progressif à 41 ans d'ici 2012
- pensions de réversion : passage progressif de la réversion Sécurité sociale de 54% à 60% en 2011, mais rétablissement de la condition d'âge
- le cumul d'une retraite à taux plein et d'un salaire à temps complet ou partiel est autorisé sans limite de revenus

Majorations familiales Pensions de réversion

Majorations familiales de la pension		Pension de réversion		Conditions
Sécurité sociale	10% pour 3 enfants	Sécurité sociale	54%	(1)
Arrco	5% par enfant à charge < 25 ans puis 5% si 3 enfants élevés	Arrco	60%	>=55 ans
Agirc	8 % pour 3 enfants élevés 12 % pour 4, 16% pour 5 20 % pour 6, 24% pour 7 et plus	Agirc	60%	>=60 ans (2)
Fonction publique	10% pour 3 enfants (+5% par enfant supplémentaire)	Fonction publique	50%	(3)

(1) Plafond de ressources mensuel 1.463 € (personneseule) et 2341 € (personne remariée, pacsée ou enconcubinage)
 Si les ressources (retraite perso + réversion sécu) n'atteignent pas ce plafond, la personne touche 54 % de la retraite du conjoint décédé
 Sinon, le dépassement vient en déduction de la réversion sécu
 Plus de condition d'âge à partir 2011
 Les retraites de réversion des régimes complémentaires sont exclues des ressources prises en compte.

(2) minoration entre 55 et 60 ans

(3) même si divorcé(e), mais non remarié(e), pacsé(e) ou en concubinage

L'épargne retraite par capitalisation

Plan d'épargne retraite entreprise (PERE)

Contrat de groupe à adhésion obligatoire. L'employeur "abonde" généralement les cotisations du salarié. Versement d'une rente au moment de la retraite.

Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO)

Epargne collective dans le cadre de l'entreprise, obligatoire mais à versements libres. Versements du salarié, abondés par l'entreprise. La sortie peut se faire en rente viagère ou en capital, ce qui rapproche le PERCO d'un placement classique, plutôt que d'une épargne retraite.

Le plan d'épargne retraite populaire (PERP)

Ouvert aux salariés et non salariés. Constitution d'un complément de retraite grâce à des cotisations déductibles du revenu imposable, jusqu'à hauteur de 10% de ce dernier. Le montant des cotisations est décidé librement par l'assuré. La sortie se fait obligatoirement sous forme de rente.

Autres régimes facultatifs de retraite assimilés au PERP

PREFON (Prévoyance des fonctionnaires, réservé aux fonctionnaires et à leurs conjoints, ainsi qu'à tous ceux ayant appartenu à la fonction publique au cours de leur carrière)

COREM (Complément Retraite Mutualiste, ex-Cref - ouvert à toutes les catégories socio-professionnelles) et le **CRH** (Complément Retraite des Hospitaliers, géré par le CGOS).

L'épargne retraite par capitalisation

Trois dangers

- solutions à risques (bulles boursières, immobilières ...)
- ces systèmes alimentent la financiarisation de l'économie
- les ressources placées en capitalisation sont autant de ressources en moins pour la répartition

- Au bout du compte c'est le contribuable qui paie pour les exonérations sociales et fiscales incitatives au développement des systèmes en capitalisation

- Pourquoi ce qui ne serait pas finançable en répartition deviendrait finançable en capitalisation ?

L'épargne retraite par capitalisation

Déclaration d'un spécialiste d'une grande compagnie d'assurance :

« Pour espérer compenser une baisse de dix points du taux de remplacement du salaire par la pension de retraite il faudrait pouvoir économiser un mois de salaire par an pendant trente ans !... »

Quels salariés peuvent se le permettre ?

III - Points de repères sur le financement des retraites

Points de repères sur le financement des retraites

Le déficit du régime général (CNAV) était de **8,2 milliards** d'euros en 2009 et la prévision pour 2010, compte tenu de la crise, est de **10,7 milliards**.

Pour la Fonction Publique, les retraites étant payées par le budget de l'Etat ... qui ne verse de cotisations « employeur », il est difficile de chiffrer un déficit.

- ces chiffres n'ont de sens que si on les met en relation avec d'autres chiffres
- de nombreux paramètres influent sur l'équilibre financier du système de retraite

De nombreux paramètres influent sur l'équilibre financier du système de retraite

Des paramètres qui influent sur les recettes

- les taux de cotisation
- l'assiette des cotisations (des éléments de rémunération sont exonérés de cotisations : intéressement, participation, primes diverses, stock-options ...)
- **la masse salariale globale** qui dépend du niveau des salaires de ceux qui travaillent, du nombre de chômeurs et de salariés à temps réduit ... Voir la répartition Salaires/Profits du PIB
- les 10 milliards d'euros versés dans les systèmes d'épargne retraite en capitalisation sont autant de ressources en moins pour la répartition
- les recettes autres que les cotisations sur les salaires (l'allocation de solidarité aux personnes âgées, ex-minimum vieillesse, est financée par le fonds de solidarité vieillesse)
- ...

Des paramètres qui influent sur les dépenses

- l'allongement de l'espérance de vie
- l'importance des classes d'âge (par exemple papy boom)
- le niveau des pensions versées : taux de remplacement, décotes/surcotes, majorations familiales, règles et montant des pensions de réversion ...)
- les règles d'acquisition des annuités
- le taux d'actualisation des pensions
- ...

Éléments de démographie

1945 à 1974
baby boom



2005 à 2035
papy boom

Population des *	2005	2050
0 - 19 ans	15 (25 %)	15 (21 %)
20 - 59 ans	32 (54 %)	33 (47 %)
60 ans ou plus	12 (21 %)	22 (32 %)

*en millions d'unités

140 milliards d'exonérations sociales et fiscales (source Libération du 28 janvier 2010)

Type d'exonération	Qu'est-ce que c'est ?	Montant
exemptions d'assiette sociale	tickets restaurant, chèques vacances, intéressement, participation, indemnités de départ en retraite ...)	34,5 milliards
exonérations générales de cotisations sociales sur les salaires	pour les rémunérations comprises entre 1 et 1,6 Smic (exonérations dégressives)	21,4 milliards
exonérations sur les plus-values de cessions de filiales		8 milliards
exonérations ciblées de cotisations sociales	publics particuliers (contrat d'alternance, jeunes, aides à domicile, arbitres sportifs, marins, vendangeurs...) ou territoires particuliers (zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale, DOM-TOM...)	6,4 milliards
crédit impôt-recherche		5 milliards
aides à domicile	de 3 800 euros à l'origine, le plafond a été progressivement augmenté jusqu'à 15 000 euros	3 milliards
exonérations sur les contrats d'assurance vie		3 milliards
exonérations sociales et fiscales des heures supplémentaires		3 milliards
TVA à 5,5% dans la restauration		2,4 milliards
Le bouclier fiscal		0,7 milliard
TVA à 5,5% sur les travaux de rénovation		5,1 milliards
prime pour l'emploi en faveur des salariés à faible revenu		3,2 milliards
crédit d'impôt pour les économies d'énergie		2,6 milliards
réduction d'impôts pour les investissements dans les DOM		1,1 milliard
458 autres niches		41 milliards

Exemples d'information biaisée

Il est malhonnête de donner une évaluation du déficit des retraites à 20 ou 40 ans, si on ne donne pas aussi une évaluation de l'accroissement des richesses. En effet :

- sur 40 ans, avec un taux de croissance moyen de 1,75 % par an, la richesse produite double

Le PIB de la France passerait ainsi de 1950 milliards d'euros en 2008, à 3900 milliards d'euros en 2050

- sur 40 ans, avec un taux de croissance moyen de 1 % par an, la richesse produite augmente de 50%

Le PIB de la France passerait ainsi de 1950 milliards d'euros en 2008, à 2925 milliards d'euros en 2050

Le recours systématique à ce mensonge par omission permet de dissimuler une évidence : le problème du financement des retraites se résumera toujours à un problème de partage de la richesse créée.

Exemples d'informations biaisées

« Il n'y a que 3 solutions pour rétablir les équilibres financiers » :

- soit on augmente les cotisations
- soit on baisse les retraites
- soit on travaille plus longtemps (augmentation de la condition d'âge et/ou du nombre d'annuités nécessaires)

La 3ème solution n'en est pas une. En effet, à nombre d'emplois constant, si des centaines de milliers de salariés de plus de 60 ans restent en poste un an de plus, ce sont autant de centaines de milliers de jeunes qui resteront sans emploi un an de plus. Le nombre de cotisants restera inchangé.

La 3ème « solution » est un argument malhonnête dissimulant ... un report de trésorerie

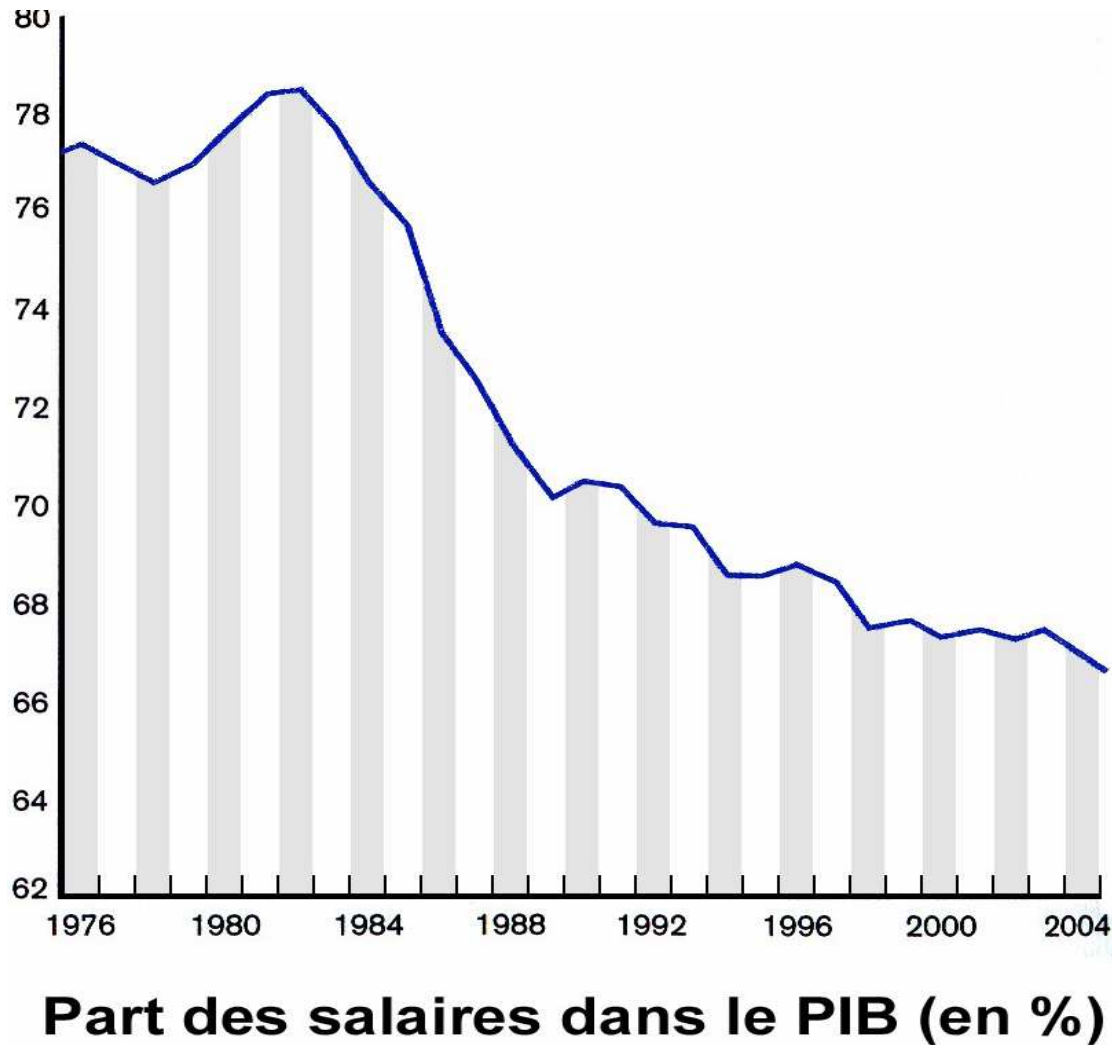
« L'espérance de vie augmente, il est donc normal de travailler plus longtemps ... »

Certes, mais l'espérance de vie **en bonne santé** est, à la naissance, de 63,1 an pour les hommes et de 64,2 ans pour les femmes.

Pour les femmes et les hommes âgés de 65 ans, l'espérance de vie en bonne santé est respectivement de 9,9 et 9,4 années.

Source http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=98&ref_id=CMPECF02228

Partage salaires/profits du PIB



... où l'on voit également que la faiblesse du pouvoir d'achat n'a pas pour origine la loi sur la réduction du temps de travail votée fin 1999 !

Partage salaires/profits du PIB

Extrait du Chapitre 5 du **World Economic Outlook** du **FMI** d'avril 2007 intitulé
« La mondialisation du travail » :

« La part des salaires dans les pays développés a baissé en moyenne d'environ 7 points depuis le début des années 1980, ce recul étant plus marqué dans les pays européens »

La part des salaires dont parlent les économistes inclut les retraites, puisque celles-ci sont versées à partir des cotisations salariés et employeurs.

Trois scénarios de répartition du PIB entre salariés, retraités et actionnaires

Dans le scénario N°1, la part du PIB destinée aux retraités reste constante à 12% à l'horizon 2050

Le revenu disponible par unité de consommation de la population active et jeune augmenterait de 100%

Le revenu disponible par unité de consommation de la population retraitée augmenterait d'à peine 10%

Dans le scénario N°2, la situation de la population retraitée par rapport à celle de la population « active » et des « jeunes » est maintenue jusqu'en 2050 telle qu'elle existait en 2003. Le COR a chiffré à 6 points supplémentaires de PIB la part des retraites dans le PIB qu'il faudrait alors consacrer au financement des retraites en 2050. Nous supposons que ces 6 points de PIB sont intégralement prélevés sur les salaires donc par augmentation des cotisations dites « salariales » à l'exclusion de toute contribution prélevée sur les profits donc de toute augmentation des cotisations dites « patronales »

Le revenu par unité de consommation de la population retraitée serait multiplié par 1,64

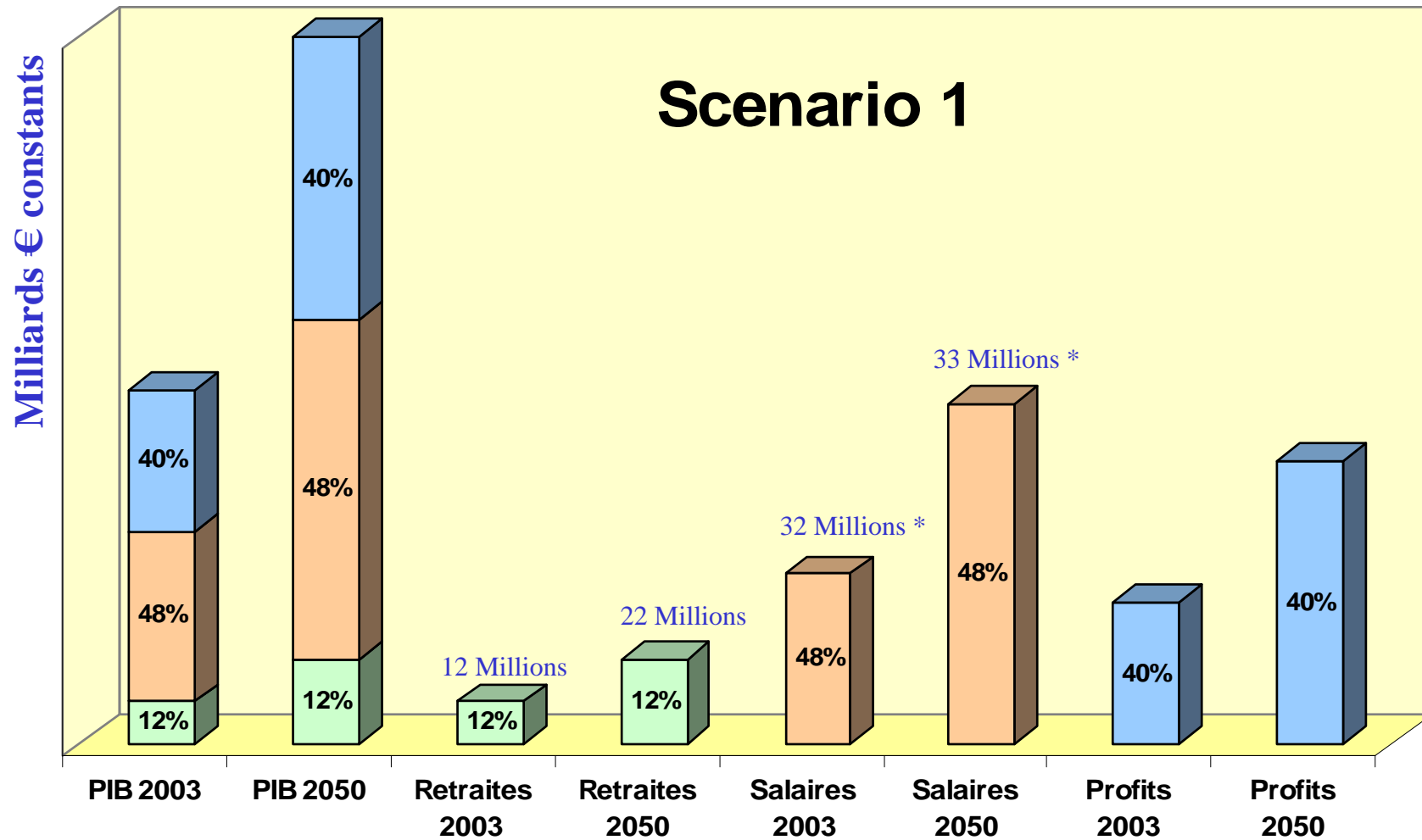
Le revenu par unité de consommation de la population active et jeune serait multiplié par 1,71

Dans le scénario N°3, les 6 points de PIB nécessaires à l'horizon 2050 au financement des retraites au même âge et au même niveau sur toute la période 2003-2050, sont prélevés sur les profits. La part de ceux-ci dans la valeur ajoutée passe alors de 40% en 2003 à 34% en 2050

Le revenu par unité de consommation de la population retraitée serait multiplié par 1,6

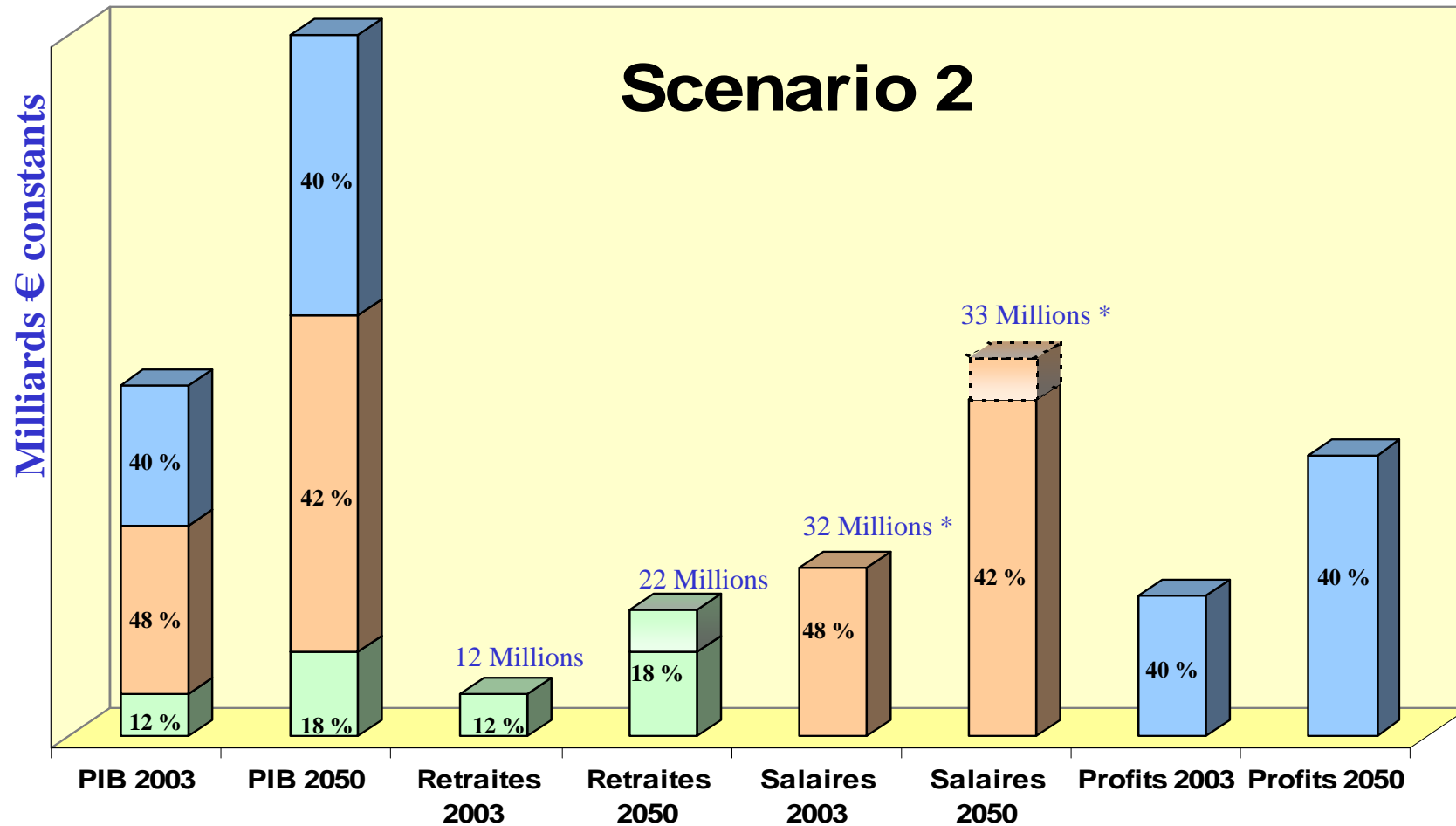
Le revenu par unité de consommation de la population active et jeune serait multiplié par 1,95

Partage des richesses (en % du PIB)



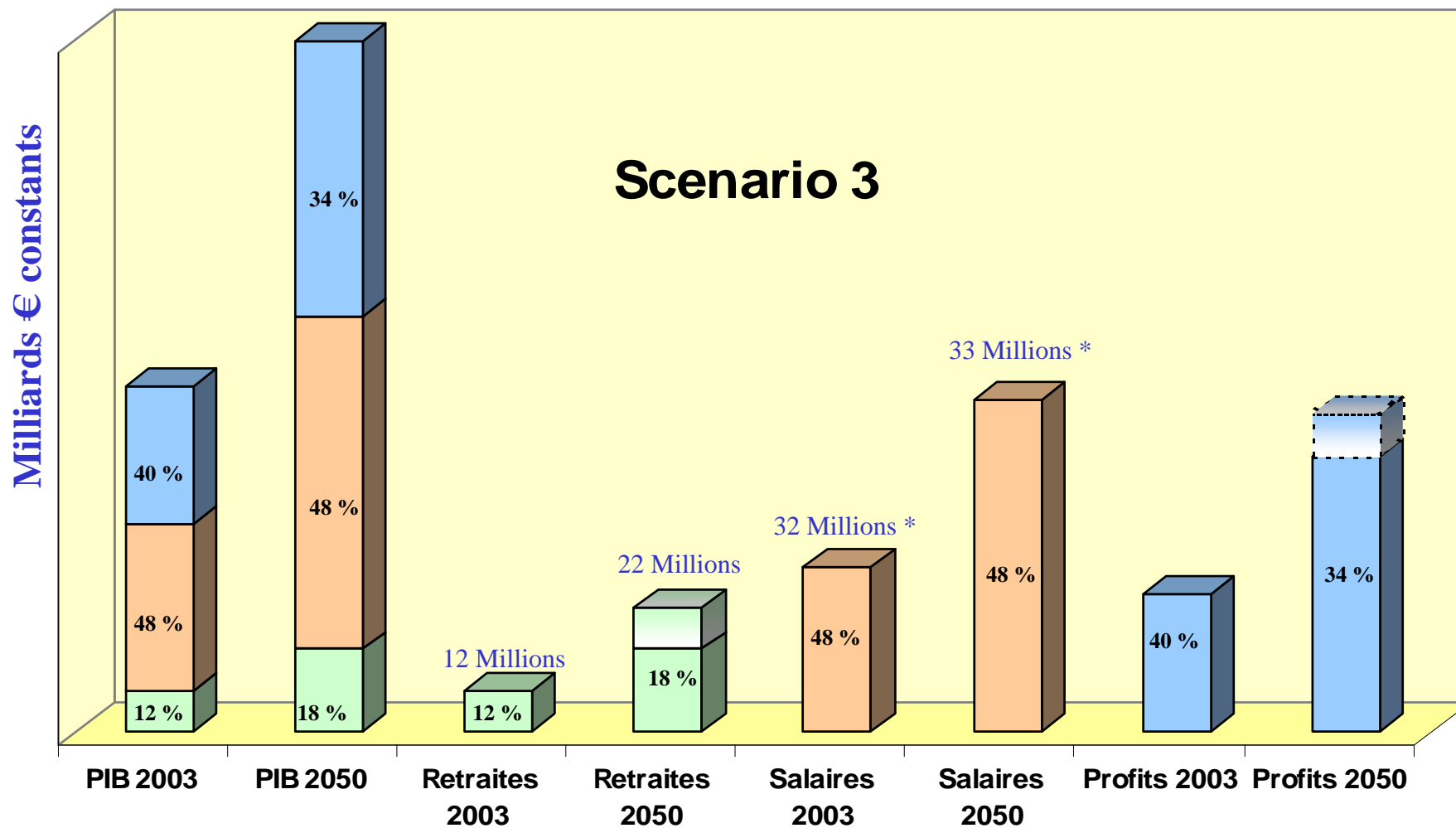
* plus 15 millions de « jeunes » à charge

Partage des richesses (en % du PIB)



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

Partage des richesses (en % du PIB)



* plus 15 millions de « jeunes » à charge

Evolution du revenu par unité de consommation, dans chacun des 3 scénarios de répartition du PIB en 2050

le PIB double (calculs sous Excel)

Répartition du PIB en 2003				Scénario 1 "quasi celui qu'on nous prépare"			
PIB 2003 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits	PIB 2050 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits
1500	12%	48%	40%	3000	12%	48%	40%
population (1)	12	47		population (1)	22	48	
RAMB/UC (2)	15000	15319		RAMB/UC (2)	16364	30000	
				par rapport 2003	9%	96%	
Scénario 2 "ratio de revenu retraités/actifs maintenu"				Scénario 3 "on prend sur les profits"			
PIB 2050 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits	PIB 2050 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits
3000	18%	42%	40%	3000	18%	48%	34%
population (1)	22	48		population (1)	22	48	
RAMB/UC (2)	24545	26250		RAMB/UC (2)	24545	30000	
par rapport 2003	64%	71%		par rapport 2003	64%	96%	
(1) en millions, dont 15 millions de jeunes ajoutés aux actifs				1 x 1,017 puissance 40 1,96			
(2) Revenu Annuel Moyen Brut par Unité de Consommation, en €				1 x 1,02 puissance 35 2,00			
Le scénario 2 montre qu'on pourrait maintenir des retraites correctes (TR et conditions de 2003), sans que cela représente une charge insupportable pour les actifs ... contrairement à ce que l'on voudrait nous faire croire							
Tous les scénarios intermédiaires sont envisageables, entre les 3 évalués ci-dessus							

Evolution du revenu par unité de consommation, dans chacun des 3 scénarios de répartition du PIB en 2050

le PIB augmente de 50 % (calculs sous Excel)

Répartition du PIB en 2003				Scénario 1 "quasi celui qu'on nous prépare"				
PIB 2003 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits	PIB 2050 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits	
1500	12%	48%	40%	2250	12%	48%	40%	
population (1)	12	47		population (1)	22	48		
RAMB/UC (2)	15000	15319		RAMB/UC (2)	12273	22500		
				par rapport 2003	-18%	47%		
Scénario 2 "ratio de revenu retraités/actifs maintenu"				Scénario 3 "on prend sur les profits"				
PIB 2050 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits	PIB 2050 en Mds €	60 ans et plus	20 - 59 ans plus 0 - 19	profits	
2250	18%	42%	40%	2250	18%	48%	34%	
population (1)	22	48		population (1)	22	48		
RAMB/UC (2)	18409	19688		RAMB/UC (2)	18409	22500		
par rapport 2003	23%	29%		par rapport 2003	23%	47%		
(1) en millions, dont 15 millions de jeunes ajoutés aux actifs				1 x 1,01 puissance 40				1,49
(2) Revenu Annuel Moyen Brut par Unité de Consommation, en €								

Le scénario 2 montre qu'on pourrait maintenir des retraites correctes (TR et conditions de 2003), sans que cela représente une charge insupportable pour les actifs ... contrairement à ce que l'on voudrait nous faire croire

Tous les scénarios intermédiaires sont envisageables, entre les 3 évalués ci-dessus

Le problème des retraites c'est la persistance du chômage de masse

Quelques vérités formulées déjà avant la crise

« S'il n'est pas porté remède au chômage, le recul de l'âge de la retraite ne sert à rien. Cela revient à demander aux gens de travailler plus longtemps alors qu'ils manquent déjà de travail. Le vrai problème, c'est le chômage. »

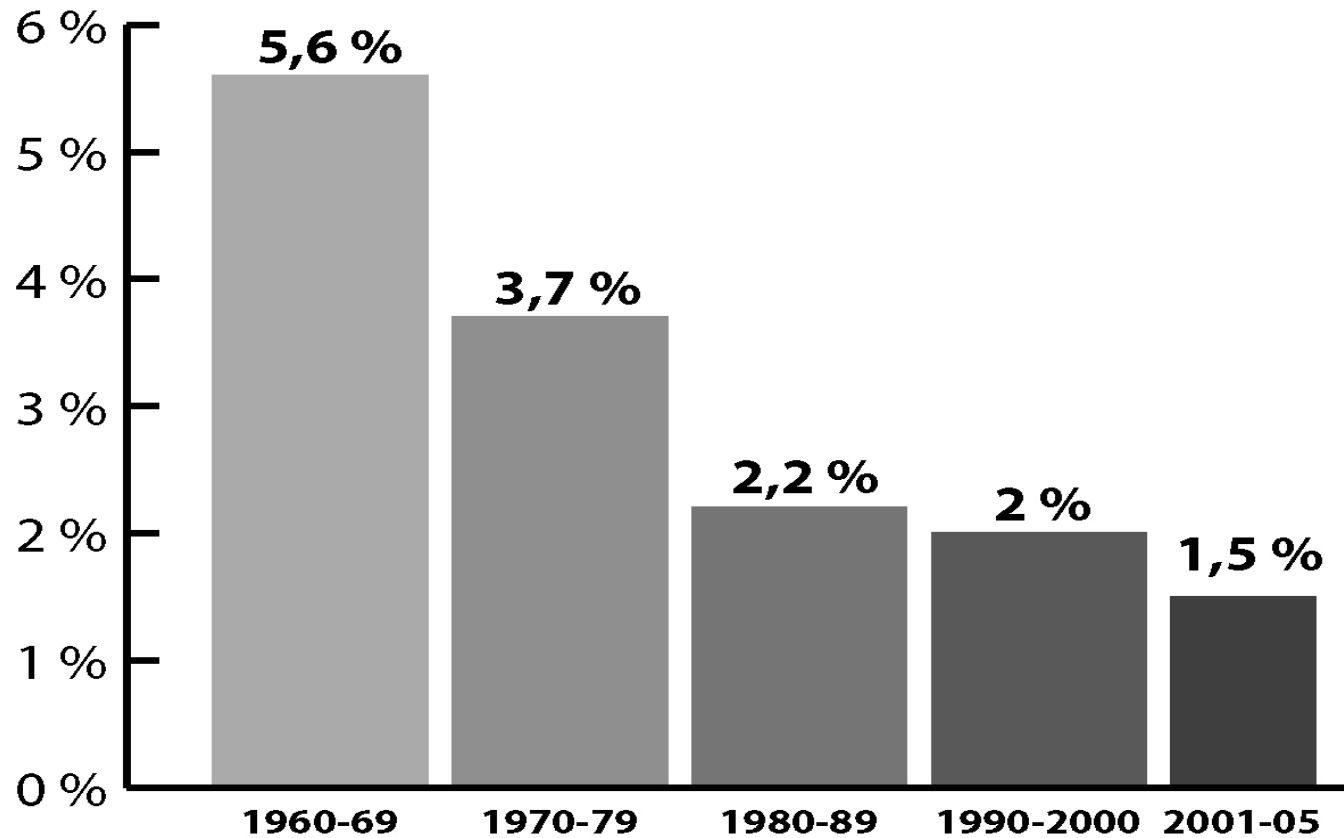
Jean-Paul Fitoussi - Président de l'OFCE - Le Monde, 6 mars 2001

« L'inexorable montée du chômage démontre l'inefficacité de toutes les techniques utilisées pour le combattre ... On ne luttera efficacement contre le chômage massif que par la réduction massive du temps de travail. Toute la question est : comment faire ? ».

Michel Rocard - En 4ème de couverture du livre « Les moyens d'en sortir » publié en 1997

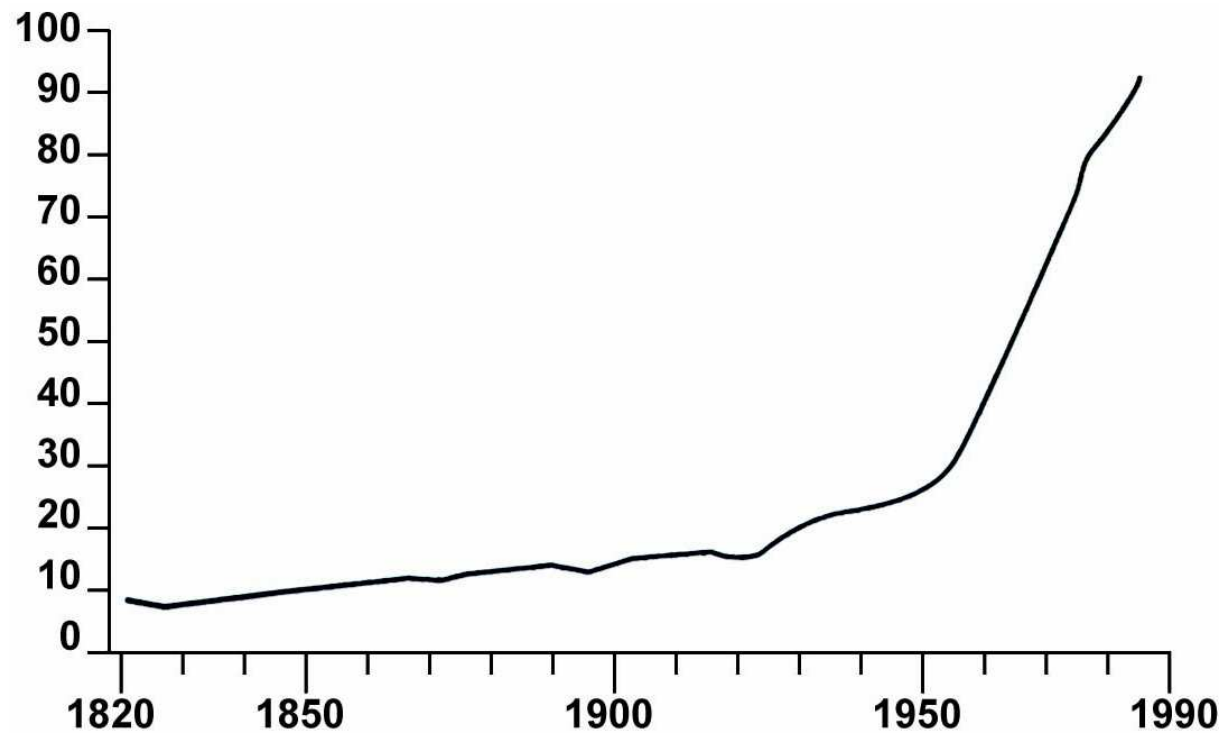
Il est donc essentiel d'analyser les vraies causes de la persistance du chômage de masse

La croissance en France depuis 1960



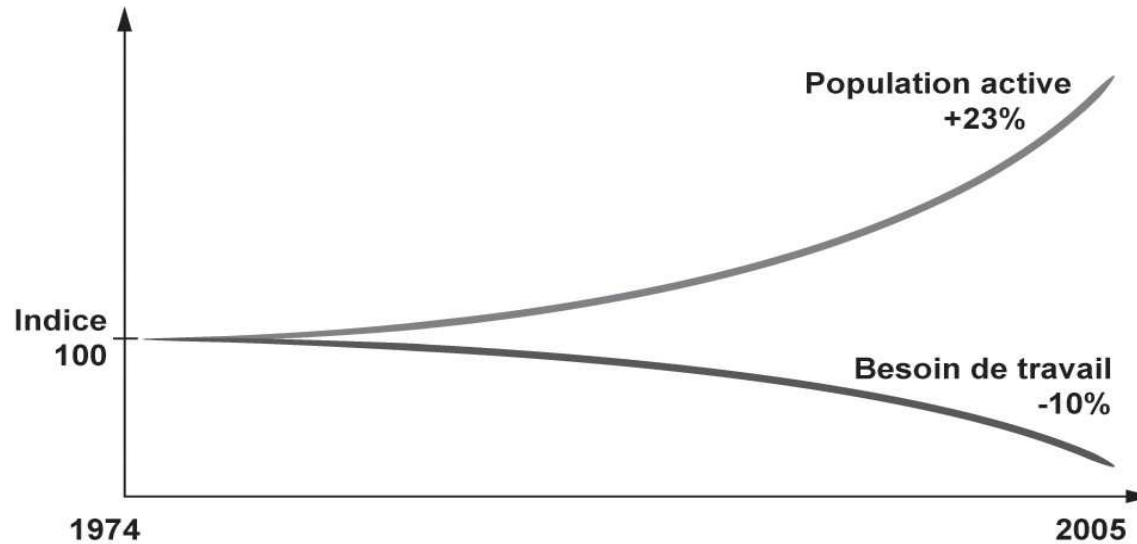
Source : « Le livre noir du libéralisme » - Pierre Larrousurou (Editions du Rocher - Octobre 2007)

La productivité en France depuis 1820 (PIB par actif occupé)



Source : « Le livre noir du libéralisme » - Pierre Larrouturou (Editions du Rocher - Octobre 2007)

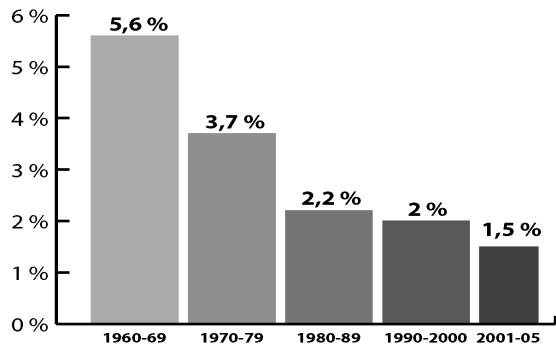
La principale explication du chômage



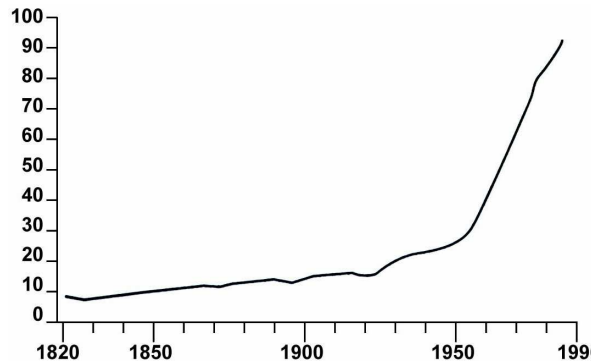
« En 30 ans, l'économie française produit 76 % de plus avec 10 % de travail en moins. Depuis 1974, le total des heures travaillées, tous secteurs confondus, est passé de 41 milliards d'heures à 36,9 milliards. (Source : Insee)

Dans le même temps, grâce au baby-boom et grâce au travail des femmes, la population active disponible passait de 22,3 à 27,2 millions de personnes. Le travail nécessaire à l'économie a donc baissé de 10 %, mais le nombre de personnes disponibles a augmenté de 23 %. Un écart de 33 % s'est creusé entre l'offre et la demande de travail. **Cet écart est la principale explication du chômage de masse. »**

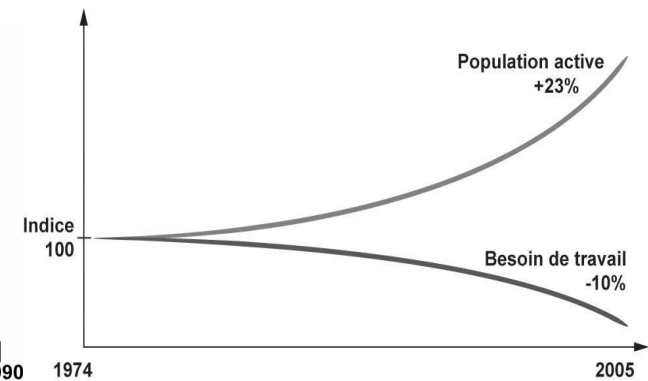
Source : « Le livre noir du libéralisme » - Pierre Larrouturou (Editions du Rocher - Octobre 2007)



En France croissance

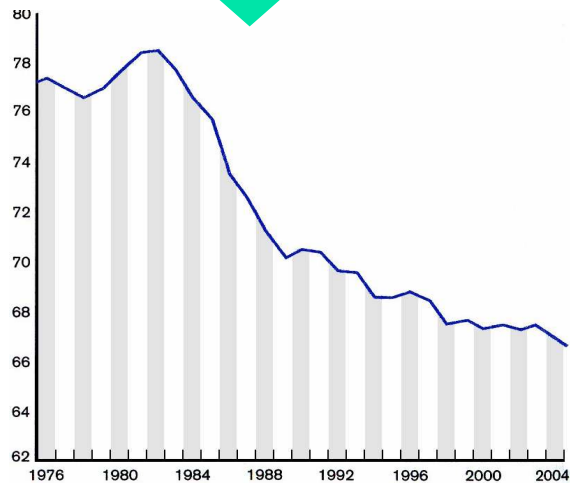


productivité

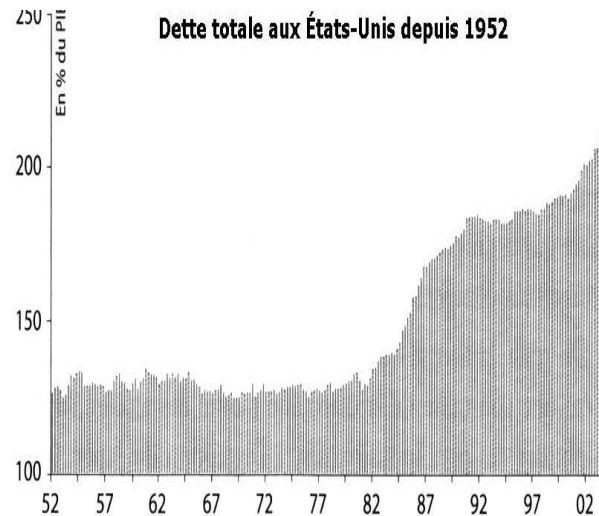


« besoin de travail »

développement puis maintien d'un chômage de masse et/ou précarité généralisée



Part des salaires dans le PIB (en %)



... quand la bulle immobilière a commencé à se dégonfler ... crise des subprime, ... puis crise la plus grave depuis 1929

... ce qui montre que la
persistance du chômage de
masse est la cause première
de la crise

IV - Propositions à débattre

Propositions retraite des organisations syndicales

CGT

- Ouverture pour tous du droit à retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans, sans autre condition que d'avoir une carrière complète. Une carrière sera reconnue « complète » si elle ne comporte entre 18 et 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée
- Pour une carrière complète, le taux de remplacement du salaire par la pension ne pourra être inférieur à 75 %.
Pas de retraite inférieure au montant du SMIC net
- Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite en cours d'acquisition dans le secteur privé et des pensions liquidées dans tous les secteurs
- Prise en compte dans tous les régimes des spécificités liées au travail, notamment en matière de pénibilité
- Salaire pris en compte pour le calcul de la pension :
secteur privé : salaire moyen des « dix meilleures années »,
secteur public : traitement de fin de carrière du salarié, primes comprises
- Tous les éléments de rémunération doivent être soumis désormais à cotisations patronales et salariales
- Réforme du financement :
prise en compte de la totalité de la valeur ajoutée de l'entreprise pour le calcul de la cotisation dite « patronale »,
le taux applicable variant en fonction de la part des salaires dans cette valeur ajoutée.
Instauration d'une cotisation sur les revenus financiers des entreprises.

Propositions retraite des organisations syndicales

CFDT

Un dossier presse de 19 pages, de mars 2008, détaille les objectifs de la CFDT en matière de retraite.

A lire sur http://www.cfdt.fr/content/medias/media11113_2008_03_25_dossier_presse_retraites.pdf

Une proposition est à signaler, car spécifique à la CFDT (... parmi les grandes confédérations) :

« **Généraliser l'épargne retraite collective et solidaire** : ... Aller au-delà d'une stabilisation du taux de remplacement à son niveau actuel semble difficile ... Il faut donc acter que la répartition n'est capable d'assurer qu'un certain niveau de remplacement... L'épargne retraite devient inévitablement un complément indispensable au régime par répartition pour assurer un taux de remplacement correct comme l'ont fait, avant nous, la plupart des autres pays européens. »

FO

voir http://www.force-ouvriere.fr/page_principal/interna/index.asp?theme_choisi=Retraites

CFE-CGC Voir http://www.cfecgc.org/ewb_pages/r/retraite-protection-sociale.php

SOLIDAIRES

Propositions voisines de celles de la CGT, plus retour aux 37,5 ans

voir « Diaporama Solidaires sur les retraites : Analyses et proposition » sur <http://www.solidaires.org/article18837.html>

FSU

Propositions voisines de celles de la CGT

voir <http://actu.fsu.fr/spip.php?recherche=retraites&submit=ok&page=recherche>

CFTC

voir http://www.cftc.fr/ewb_pages/a/assurance_vieillesse.php

UNSA

voir <http://www.unsa.org/?-Bulletins-UNSA-Retraites-.html>

Propositions retraite du MEDEF

Le MEDEF a largement inspiré les réformes des **retraites de base** de 1993 et de 2003

Concernant les **retraites complémentaires** AGIRC/ARRCO, les objectifs du MEDEF sont résumés comme suit par Vlady Ferrier, l'un des négociateurs de la CGT pour les accords AGIRC/ARRCO

« - *Suppression du régime de retraite des cadres, l'AGIRC, par intégration progressive de celui-ci dans l'ARRCO avec une condition préalable qui constitue d'ailleurs une condition nécessaire et suffisante : la suppression de la GMP, la Garantie Minimale de Points.*

- *Equilibrage partiel des finances de l'AGIRC par une baisse drastique et brutale dès 2008 des droits dans ce régime.*

- *Transformation à titre définitif du régime unique ARRCO ainsi obtenu en régime à cotisations définies, s'auto équilibrant donc financièrement jusqu'en 2050 par ajustement automatique des droits à pension, ceux en cours d'acquisition comme ceux déjà liquidés, aux ressources fournies au régime par les cotisations qu'il reçoit.*

- *Remise en cause des avantages familiaux en matière de retraite complémentaire : majorations familiales et pension de réversion. »*

La stratégie du MEDEF peut se résumer simplement

Refuser toute augmentation de cotisations retraite (CNAV, ARRCO, AGIRC ...). Ce qui, compte tenu de la démographie, oblige à revoir chaque année à la baisse les pensions servies par la répartition.

La raison d'être du MEDEF étant **la défense des intérêts des grandes entreprises**, il est logique qu'il défende les intérêts des grandes compagnies désireuses de prendre une part toujours plus grande du « marché » de la retraite

Toutes les propositions de financement doivent être débattues dans la transparence

Par exemple

- suppression des avantages fiscaux et sociaux accordés à l'épargne salariale par capitalisation
- suppression de quelques autres exonérations sociales et fiscales puisque leur montant total s'élève à 140 milliards d'euros par an (Libération du 28 janvier)
- cotisations sociales sur l'ensemble des revenus liés aux salaires (intéressement, participation, primes diverses, stock-options ...)
- élargissement de l'assiette des cotisations à l'ensemble de la valeur ajoutée des entreprises et aux revenus des placements financiers
- augmentation de la progressivité de l'impôt sur le revenu
- les 10 milliards d'euros versés chaque année dans les systèmes d'épargne retraite en capitalisation devraient dorénavant être versées pour la répartition
- participation accrue des grosses successions au financement de la protection sociale

Une autre répartition du temps de travail est indispensable

Par exemple :

- abrogation des exonérations de cotisations sociales sur les heures supplémentaires
- rétablissement des contingents annuels autorisés d'heures supplémentaires
- majoration des cotisations chômage sur les heures dépassant les 1600 heures annuelles
- incitations au retour à 35 heures et à la semaine de 4 jours
- suite à la démolition de la loi sur les 35 heures, plus de 2 millions de salariés subissent le contrat de travail en jours, sans aucune référence horaire, avec tous les dangers en termes de santé et d'emploi. Arrêtons cette dérégulation qui se justifie au plus pour quelques dizaines de milliers de cadres
- hormis pour ceux ayant de faibles pensions, le revenu cumulé d'une pension et d'un salaire ne devrait pas être supérieur au dernier salaire d'activité à temps complet

Résumé

- A partir de 1945, la France a choisi de construire progressivement un système de retraite basé sur la **répartition**
- Au début des années 90, le **Taux de Remplacement** (montant de la première pension brute divisé par le montant du dernier salaire brut) avait rejoint, pour les salariés du privé, celui des salariés du public. Soit **environ 75%** pour une carrière complète de 37,5 années
- Pour les salariés du privé, la loi Balladur de 1993, en plus de l'augmentation de 37,5 à 40 du nombre d'annuités nécessaires, a enclenché un processus de baisse drastique de la retraite de base (calcul sur les 25 meilleures années, au lieu des 10 meilleures; revalorisation des salaires portés au compte comme les prix et non plus comme le salaire moyen; revalorisation annuelle des pensions comme les prix et non plus comme le salaire moyen)
- **Résultat : en 2007, la retraite de base ne représente plus que 43% du dernier salaire, au lieu de 50% avant la loi Balladur. Cette baisse de 14% est accentuée par l'indexation des pensions uniquement sur les prix**
- Les accords AGIRC et ARRCO signés entre 1993 et 2003 ont réduit **dans des proportions comparables** le montant des retraites complémentaires
- En 2003, augmentation des annuités de 37,5 à 40 ans pour les salariés du public. De plus, la loi Fillon programme le passage à 41 puis à 42 annuités, pour les salariés du privé et du public

Résumé

- Pour le MEDEF et les élites libérales, la retraite devra dorénavant reposer sur 4 « piliers »
 - la retraite de base
 - les retraites complémentaires
 - la capitalisation
 - le cumul emploi/retraite
- Or les sommes qui vont à la capitalisation ne vont pas à la répartition, ce qui fragilise la répartition que l'on dit vouloir sauver
- La baisse planifiée du niveau des retraites par répartition atteindra à terme près de 30%
- Les groupes bancaires et d'assurance exigent de pouvoir prendre une part toujours plus grande du « marché de la retraite ». Le plus sur moyen d'y parvenir était de faire baisser fortement les retraites de base et complémentaires inaccessibles aux marchés financiers puisque gérées en répartition

Résumé

- 140 milliards d'exonérations sociales et fiscales
- avec 1% croissance annuelle seulement, le PIB augmentera de 1000 milliards de 2010 à 2050
- 10 points de PIB (soit 190 milliards) sont passés en 20 ans des salaires vers les profits ... à cause de la répartition imposée du temps de travail
- Les dividendes versés aux actionnaires sont passés de 3,2% du PIB en 1982 à 8,5% en 2007

Résumé

Les salariés, et en particulier les 18 - 45 ans, doivent comprendre que seul un système de retraite intégralement par répartition et à prestations définies peut leur garantir, le moment venu, une pension de retraite correcte.

En effet, la caractéristique principale de la retraite par répartition est sa sécurité, puisque son financement repose sur un indice peu aléatoire, la masse salariale globale. Dans 30 ou 40 ans, il y aura toujours des dizaines de millions d'actifs qui cotiseront pour payer les retraites.

Sites et livres utiles

Sites publics d'information

<http://www.info-retraite.fr/>

<http://www.agirc-arrco.fr/>

<http://www.fonction-publique.retraites.gouv.fr>

<https://www.retraite.cnav.fr/>

<http://www.legislation.cnav.fr/>

<http://www.cor-retraites.fr/>

Sites d'analyses et d'opinions

Jean-Marie Harribey (Professeur de sciences économiques et sociales à l'Université Bordeaux IV)

<http://harribey.u-bordeaux4.fr/travaux/retraites/index-retraites.html>

Vive la Répartition <http://reparti.free.fr/>

<http://www.cgt.fr/spip.php?rubrique52>

<http://www.cfdt-retraites.fr/spip.php?rubrique29>

Livres

« Les retraites en question » - Antoine Rémond - octobre 2009

« La France du travail - Données, analyses, débats » - IRES - septembre 2009

« Pour un nouveau système de retraite » - Antoine Bozio et Thomas Piketty - Octobre 2008

Nous sommes à la disposition des associations, syndicats, comités d'entreprise, collectivités locales ... qui souhaiteraient organiser pour leurs membres des formations sur le thème

Comprendre notre système de retraites, ses évolutions et les principaux enjeux

Formations à la carte, à la journée, par 1/2 journées

contacter : andre.martin69@orange.fr