

**6-7 février 2019  
Stage Retraites  
FSU**

**Retraites:  
comprendre la réforme Macron,  
lutter avec la FSU pour développer les solidarités.**

Programme

**Mercredi matin: la retraite, la conquête d'un droit.**

**L'historique de la conquête d'un droit: Anne Féray.**

1853: le code des pensions. Pensions civiles et militaires de retraite "en rémunération des services" accomplis.

1894: caisse des ouvriers mineurs (à 55 ans) cotisation ouvrières, patronales et de l'Etat.

1900 : caisse de retraites des cheminots (garantie par l'Etat)

**1910: la loi sur les retraites ouvrières et paysannes**

Une loi fondatrice, même si sans effet concret

Lutter contre la pauvreté des vieux ouvriers.

Une loi impopulaire et peu applicable. Âge: 65 ans, après de nombreux débats (60 ans dès 1912). La "retraite pour les morts".

Jaurès: assurer la vie par une cotisation, mais contestation qui aboutit à une annulation de la cour de cassation. Plus d'obligation de cotiser. Ce régime est dissout en 1924 avec un quart de l'effectif potentiel cotisant. Cette étape est une répétition générale des débats qui aboutiront à l'assurance sociale en 1945 (cf. G. Candar et G. Dreux: une loi pour les retraites, éd. Le bord de l'eau).

**1945: création de l'assurance vieillesse**

Le régime général: ouvrir un droit pour les salariés du privé: 40% du salaire moyen des 10 dernières années et versé à 65 ans.

Complémentaire pour les cadres dès 1947 (cotisations assurance vieillesse plafonnée).

1956: création du minimum vieillesse.

**1982: reconnaissance du droit à la retraite à 60 ans pour tous les salariés.**

*"Véritable droit au repos que les travailleurs sont fondés à revendiquer en contrepartie des services rendus à la collectivité à l'issue d'une durée de carrière normale".*

Une décote minore la retraite de ceux qui partent sans les 150 trimestres. La décote s'annule à 65 ans (10% par année manquante).

**4 février 1983: garantie identique dans les régimes du privé.**

Les effets sur les générations concernées :

Génération née en 1936: taux de remplacement moyen 80% pour les carrières complètes. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans a été divisé par 7 de 1965 à 2000 (avec un seuil à 50%)

Le taux de pauvreté (avec un seuil de 60%) atteint 7,7 (hommes) et 8,3 (femmes) en 2009.

Le minimum vieillesse concerne 2/3 des plus de 65 ans avant 19 ?? Et seulement 4% après 19 ??

Diagramme du taux de cotisation du régime général (1967 à 2000). Plateau à partir de 1990 (fin de la phase de construction du droit).

### **Garantir le maintien du niveau de vie.**

1971: loi Boulin. 50% du salaire moyen des 10 meilleures années si 37,5 annuités cotisées.

1972: généralisation des régimes complémentaires (ARRCO, IRCANTEC...).

### **Sauvegarder les retraites par répartition (1987-2014).**

1987: loi Séguin, régime général.

Les salaires portés au compte sont revalorisés sur l'inflation et non plus sur l'évolution du salaire moyen. *Les pensions sont revalorisées de la même façon (même impact négatif sur le niveau des pensions) à partir de cette réforme.*

A partir de 1993, ces mêmes mécanismes de revalorisation sur l'inflation s'appliquent aux retraites complémentaires.

### **1993: loi Balladur**

Salaire de référence: on passe de la moyenne des 10 aux 25 meilleures années.

La durée requise pour le taux plein passe de 150 à 160 trimestres.

Progressivité de la réforme, valeurs cibles atteintes en 2003.

L'allongement dans un contexte de chômage et d'exclusion des seniors conduit à une baisse globale des pensions.

### **1995: réforme Juppé**

Recul du gouvernement sur les retraites mais le plan assurance maladie passe.

### **L'ère des reculs. 2003: réforme Fillon.**

Passage au 40 annuités (au lieu des 37,5).

Création d'une décote et de la surcote.

Revalorisation des pensions sur les prix.

Réforme de la bonification pour enfant.

Création de l'ERAFP (introduction du principe du fonds de pension (prime-point) sur l'indemnitaire).

Encouragement à l'épargne-retraite (niche fiscale) de la part des gouvernements successifs à partir de cette période.

Résultat global: baisse des pensions programmée. Inégalités entre retraites accrues. Le discours vise à faire accepter la réalité d'une pension réduite si pas de prolongation d'activité.

2007: réforme des régimes spéciaux.

2010: avant-dernière étape de la dégradation: report des bornes d'âge des départs à la

retraite et de l'âge du taux plein. De 60-65 ans, l'âge du départ glisse vers 62-67 ans.

Minimum retraite sous conditions de ressources.

Augmentation de la retenue pour pension des fonctionnaires au prétexte d'alignement.

Fonctionnaires: fin du départ anticipé pour les parents de 3 enfants.

Fin de la validation des années de non-titulaires pour les entrants titulaires également.

*Réforme brutale. Les pensions sont désormais qualifiées de prestations sociales et non plus de rémunérations.*

2012: légère amélioration sur un fond déjà dégradé pour les carrières longues mais pas de retour à l'antériorité 2010.

2014 (Ayrault-Touraine): loi du 20 janvier 2014: confirmation des 43 ans de cotisation pour le taux plein.

Conséquences claires: pour la génération 1950, l'âge des conditions remplies est 60 ans.

Pour la génération 1978, l'âge des conditions remplies sera de 66 ans et demi.

Nouvelle augmentation du taux de prélèvement pour cotisation.

*Le problème des polypensionnés devient un argument massue pour la réforme Macron, de même que les parcours plus complexes aujourd'hui (différents régimes et caisses de retraite, passage privé-public...).*

**Conclusion:** la trajectoire programmée du système de retraite est un grand bond en arrière (le plateau, qui a déjà connu des aléas entre 1980 et 2010 dégringole sûrement à partir des années 2010).

### **Le code des pensions, élément du statut, Erick Staelen (siégeant au Comité d'Orientations des Retraites).**

Présentation qui vise à avoir des repères en terme de niveau de vie et calcul en euros.

Exemples et simulations sur tout l'historique des systèmes de retraites.

*Loi du 9 juin 1853: tous les régimes de fonctionnaires existants sont fusionnés. Création d'un code des pensions militaires.*

*1924: bonification pour enfant, supprimée 80 ans après.*

*1948: indexation de la pension sur les 6 derniers mois pour les fonctionnaires.*

*1964: création du code des pensions. La pension est le reflet et le prolongement d'un parcours professionnel et d'une dignité des fonctions occupées.*

Questions posées au régime des fonctionnaires:

Qui aujourd'hui a une carrière complète de 43 annuités cotisées ?

Comparaison à la date de 1978: taux de recouvrement à peu près égal entre public et privé alors qu'aujourd'hui 65% dans le public et maintien dans le privé.

La réalité: pour atteindre le taux de 75%, on arrive de fait à des années travaillées reculées jusqu'à la limite de la disparition de la décote (67 ans).

*Autre paramètre de réflexion: l'évolution des prix et le taux de revalorisation des pensions met en évidence un plateau à partir de 2006.*

2017: 41% des femmes partent avec une bonification 3 enfants, 59% sans, et l'évolution de la natalité va dans le sens de l'augmentation de cette part sans bonification.

**Conclusion matinée:** développement de l'indemnitaire et individualisation de l'approche des parcours et des retraites. Discours gouvernemental sur non croisement de la réforme de la fonction publique (fin mars 2019) et celle des retraites (plus tard).

Défendre les spécificités des parcours dans la Fonction Publique et les différences avec le privé (où sont généralisés les parcours "en cloche" (début et fin de carrières difficiles), qui justifie les 25 meilleures années).

### **Mercredi après-midi: la retraite, un enjeu de société.**

#### **Brève cartographie des positions des économistes, Hervé Moreau.**

*Voir diaporama dans les documents transmis....*

#### **Intervention de Jean-Marie Harribey, membre des économistes atterrés, sur les enjeux économiques et de société de la question des retraites.**

Répartition entre capital et travail.

Diagramme de la part du travail dans la valeur ajoutée; en chute libre depuis les années 1970 et très légère reprise depuis 2010. Explication sur cette dernière fluctuation?

Faiblesse de la croissance de la productivité en regard de la hausse légère du coût du travail.

#### **Face au projet Macron ; des pistes alternatives.**

Répartition entre capital et travail.

Evolution de la structure par âges de la population qui entraîne une modification de la répartition à l'intérieur de la masse salariale.

Les salaires devraient progresser au même rythme que la productivité au travail. Les pensions devraient être indexées sur les salaires et ceux-ci sur la productivité.

Si unification des régimes un taux de remplacement devrait être garanti.

Des alternatives sont possibles ; augmenter le taux de cotisation vieillesse ou bien élargir l'assiette des cotisations (participation, intéressement, contribution des profits distribués), avec application du taux de cotisation au stade de la production.

Assurer l'égalité des salaires hommes/femmes qui se répercutera sur les pensions.

#### **Discussion avec la salle.**

Compte notional et système par points.

Coefficient de majoration en fonction de l'âge, de l'espérance de vie ?

*Méthodologie des calculs des coûts de l'administration publique en France et en Europe. Problème de calcul qui exclut le coût (consommation) des dépenses intermédiaires. On compare ce qui n'est pas calculé sur la même base et sur le même périmètre.*

Dépenses publiques vers le privé: 57,5% des dépenses pour la protection sociale (26,8% pour les retraites et 19,1% pour l'assurance maladie).

Voir sur le site de SNES. Comparaison dépenses publiques et PIB.  
Méthodologie de l'INSEE: part production, part revenus, part dépenses.

### **Quel niveau de vie veut-on garantir aux retraités? (place des retraités), la problématique des mécanismes de revalorisation des pensions, Daniel Rallet et Marylène Cahouet.**

Dérapage du discours politique qui assimile désormais les retraites à des prestations sociales en niant la dimension de solidarité intergénérationnelle du système depuis le début et sa valeur de droit acquis par les années de travail (*d'où l'importance de la défense du lien entre pensions et salaires, voire de l'indexation des pensions sur les salaires qui a été perdue en 1987 et 1993*).

Calendrier: ligne de coupure du nouveau système: 1er janvier 2025 et génération 1963.

### **Jeudi matin: les principes de la réforme Macron.**

Introduction par Benoît Teste.

*Voir les documents et diaporamas du stage sur le site du CAForm et en documents joints, celui de Harribey déjà en ligne sur son site et idem pour C. Marty.*

### **Les régimes par points, Gracianne Charles.**

#### **Régime par points.**

Cotisations: points/points: pension.

La valeur d'acquisition du point/valeur de service du point (valeur servie en pension).  
Jeu financier sur ces deux valeurs pour garder l'équilibre.

Problème du taux d'appel (tout ce qui est cotisé ne compte pas pour le point servi)

Fonctionnement d'un régime par points.

Calcul des cotisations :

Montant des cotisations: Assiette des cotisations x Taux de cotisation

Détermination du nombre de points annuels en tenant compte du taux d'appel (diviseur du taux de cotisation). Taux de cotisation inférieur au taux de cotisation affiché.

Rôle budgétaire du taux d'appel: assurer l'équilibre du système.

Exemple 2018

taux de cotisation 7,75%

taux d'appel: 125% ou : 1,25

taux d'acquisition:  $7,75/1,25 = 6,20\%$

Cotisation utiles: conversion des euros acquis en points d'après la valeur d'acquisition du point.

Au moment du départ à la retraite, le calcul de la pension se fait en multipliant le nombre total de points acquis par la valeur de service du point.

Autres facteurs entrant en compte: introduction de la notion d'âge pivot qui minore la pension (nouvelle forme de décote, même avec les trimestres requis pour un taux plein).

Exemple des retraites ARRCO: tableau montrant l'augmentation continue de la valeur d'acquisition du point sur 18 ans (2000-2018) (45%).

Pour 1000 euros de cotisation utile, nous sommes passé de 87 à 67 points acquis.

La valeur de service du point a certes augmenté mais moins que l'inflation.

Donc nous sommes toujours perdant sur la durée.

### **RAFP et part de l'indemnitaire dans la future pension.**

Calcul virtuel fait pour la période 2005 (introduction du système) -2018, sur une base de 10000 points cumulés : même problème que précédemment. Malgré l'augmentation de la valeur de service du point, cette augmentation ne compense pas l'indice des prix et donc le pouvoir d'achat de l'agent.

*Globalement ces nouveaux systèmes s'alignent sur les complémentaires actuelles (AGIRC/ARRCO) avec leur possibilité de baisser la valeur des points servis.*

### **Comptes notionnels.**

Cotisations: capital virtuel/Capital virtuel: pension.

Sédimentation par année avec un compte associé. Valeur indexée sur taux de croissance et conditions économiques du pays.

Conversion en rente selon deux variables (plus on part tard, plus on touche au moment du départ, plus on avance en âge, moins on touche). Déjà en place en Suède et en Italie.

### **Les grands principes de la réforme Macron: Luce Desseaux.**

*Changement total de système: ce n'est pas une réforme des systèmes existants. On change tous les repères.*

*Dans le même temps beaucoup de promesses:*

Ne pas toucher l'enveloppe globale et ne pas baisser le niveau de pension (contradictoire étant donné l'augmentation de la part des inactifs).

Garder un système par répartition.

Les dispositifs de solidarité seront renforcés et consolidés (droits familiaux, périodes de chômage...).

Toutes les spécificités ne disparaîtront pas.

*Ce qui ne changerait pas mais...*

L'âge minimum légal de départ à 62 ans

Un âge pivot à 64 ans -ce qui revient à une forme de décote malgré le nombre total de trimestres cotisés pour ceux qui ont commencé à travailler tôt.

Un "âge de référence collectif ..." ?

Fin de la décote mais des coefficients majorant.

Argument de l'exception française du meilleur âge minimal légal de départ (62 ans).

Maintien d'un taux de cotisation global actuel (28% avec salarié plus employeur).

*Ce qui changerait dans le calcul...*

La notion d'annuité qui disparaît (exception des carrières longues et des pénibilités).

La durée des services et bonifications.

La notion de taux plein et de taux de remplacement.

La référence aux 6 derniers mois ou aux 25 meilleures années.

*C'est l'ensemble des salaires et des primes qui seraient pris en compte.*

*Un problème majeur: c'est sur l'ensemble de la carrière que serait fait le calcul.*

*Conséquence: amplification des inégalités femmes-hommes et fonctionnaires grands perdants du nouveau système.*

*Panorama actuel des régimes:* plus de la moitié des salariés dépendent de la CNAV et 1 salarié sur 5 du régime des fonctionnaires.

*Argument massue des gouvernements en faveur d'un nouveau système:* Ratio inactifs/actifs de plus en plus élevé et chômage de masse toujours là donc problème de niveau de cotisation et problème de déséquilibre à long terme. La solution est l'individualisation des cotisations.

*Confusion entre*

Système universel et système unique.

Transparence et garantie d'équité.

Repenser les dispositifs de solidarité. Comment prendre en compte des aléas de la vie ? De quelles façons vont être pris ces dispositifs de solidarité? Pas clair du tout.

*Calendrier: où en est-on?*

Tout a glissé. Phase de concertation toujours en cours.

Projet qui sera présenté pour 2019.

Pas de modification jusqu'en 2025. Puis période de transition puis bascule dans le nouveau système.

Quels points seront conservés? Flou total, notamment sur majoration enfants et autres aléas et événements de la vie.

Voir l'exercice du dispositif de consultation citoyenne sur les retraites.

Retour sur comptes notionnels et droits accumulés qui seront servis et répartis au moment du départ à la retraite ; plus on vit vieux, moins on touchera de pension.

*Ce qui a déjà changé:*

L'indexation des pensions sur la croissance économique.

La prise en compte de l'espérance de vie.

*Ce qui risque de disparaître...*

Les régimes spéciaux.

Le code des pensions civiles et militaires.

L'ensemble des régimes et des caisses...

La catégorie active.

Les droits contributifs risquent également de disparaître (droits familiaux, majoration de 10% pour 3 enfants)

Idem pour les droits conjugaux (pensions de réversion des 89% de veuves).

*Comment nous, syndicat et syndiqués informons-nous sur cette réforme qui aura des conséquences lourdes sur le montant des pensions. Débattre, agir, mobiliser ?*

### **Benoît Teste sur période de transition.**

Conversion à un moment précis (1er janvier 2025 a priori). Droits conservés à 100% jusqu'en 2025, date de la bascule. Arrêt et calcul des points à cette date avec les anciens droits puis proratisé en fonction des trimestres cotisés/manquants par rapport à la durée de cotisation demandée pour le taux plein.

Donc ceux qui partiront dans les 2-3 premières années seront a priori peu impactés. Une forme de tuilage. Mais faire attention tout de même.

Bascule des droits: génération 1963 (hors carrières longues, régimes spéciaux).

Bascule du système de cotisations: 1er janvier 2025.

### ***Débat avec la salle: quelles contre-propositions possibles dans le contexte du maintien d'un équilibre de l'enveloppe globale ?***

*Y consacrer quelques points de PIB? Oui, c'est légitime car augmentation du nombre des retraités. Lissage possible et remboursement sur les périodes critiques déficitaires ? Faire valoir les coûts de la prolongation d'activité (plus de maladie après 60 ans)?*

*Contre les fausses idées, celle du choc démographique que le système par répartition ne serait pas capable d'assumer, celle des fonctionnaires qui sont des privilégiés (rappel du statut, des inégalités femmes hommes), de l'allongement de la durée de vie, et de la normalité du travailler longtemps (oui mais inaptitude, perte d'autonomie, augmentation des arrêts maladie).*

### **Donc la FSU continue de revendiquer:**

60 ans pour départ à la retraite

75% du traitement (6 derniers mois dans la FP, 10 meilleures années dans le privé).

Le retour des droits familiaux et des droits des mères.

La prise en compte des années d'étude (et périodes de stage et chômage avant le 1er emploi)

Des fins de carrière aménagées et une réflexion sur la gestion des âges.

## **Benoit Teste sur méthodologie FSU de négociation et de contestation.**

Présenter les grands principes du système actuel et les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires (*la prise en compte des débuts de carrière à bas salaire et la fin du code de pension qui est pourtant lié au statut*).

### **Jeudi après-midi: Les femmes et la retraite.**

#### **Introduction Emilie Moreau**

#### **Intervention de Christiane Marty d'Attac.**

Préalable: dans la situation actuelle et avec les régressions depuis les années 2003, l'équilibre budgétaire a été trouvé.

Prospective: le taux moyen de remplacement va passer de 65% à 50%, notamment en raison de l'indexation sur l'inflation et non sur les salaires. Décrochage des pensions qui va en s'accéléralant par rapport aux revenus des actifs.

*Compensation par les dispositifs de solidarité (20 à 23 % de la masse des pensions servies). Réapparition de la pauvreté des retraités et de l'idée que l'on aura pas de retraite suffisante. Stratégie voulue des gouvernants et résultat réel: faire place à l'idée d'une capitalisation de plus en plus importante à côté du système de retraite.*

#### **Inégalités femmes hommes.**

*Pension de droit direct: Ensemble femmes-hommes : 1389 euros/ Femmes 1065 euros/Hommes 1739 euros.*

*Les femmes gagnent 38,8 % de moins que les hommes.*

Avis du COR: convergence des retraites pas avant 2050 et de toute manière les deux vont diminuer fortement. Subsiste une très forte inégalité dans les petits salaires et petites retraites.

Etat actuel et prospective sur système par points: encore plus d'inégalités (ARRCO, IRCANTEC).

*La logique d'un régime par points pénalise les femmes et toutes les carrières heurtées. Sera accentué par l'absence de pension minimale, que refusent les patrons.*

Une étude de cohorte (génération 1950-1960) montre que la somme des rémunérations des femmes est égale à 58% de celle des hommes.

*Contexte européen: de moins en moins de redistributivité et de solidarité et plus en plus de contributivité.*

Déclarations de Delevoye: les dispositifs de solidarité passeraient par l'impôt et les dépenses publiques et non plus par les pensions.

*Dernière idée: s'attaquer aux taux de remplacement et à la fonction publique.  
Déni du droit à une pension décente.*

Droits familiaux: OK mais sous quelle forme ? Ce qui serait encore mieux: revenir aux 10 meilleures années pour tous les hommes et les femmes et revenir aux meilleures années dans tous les cas de figure.

*Pistes d'amélioration du financement des retraites.*

Augmenter le taux de cotisation pour suivre l'évolution de la part des retraités dans la population.

Elargir l'assiette des cotisations sur les produits distribués.

Tendre à l'égalisation des taux d'activité des femmes et des hommes.

Mettre en place la surcotisation patronale sur les emplois à temps partiel.

***Conclusion: pas d'amélioration à attendre du système par points.***

*Montants en jeu.*

Pensions: 308 milliards d'euros en 2016.

Droits dérivés (réversion): 33 milliards d'euros.

Bonification 10% pour 3 enfants: 9 milliards d'euros.

Questions de la salle sur la réalité des critères de carrières des hommes, problème d'horaires de travail pas compatible avec vie familiale, durée des congés de maternité et des congés parentaux.

**Conclusion: les perspectives de lutte, les alternatives à porter (les jeunes et la retraite, les fins de carrière, Benoît Teste).**