

Dossier

AGE DE LA RETRAITE



LES RETRAITES, UNE PRIORITÉ POUR LES SALARIÉS

LE CONTEXTE. Le gouvernement prépare pour 2010 un nouveau rendez-vous sur les retraites. Si une réforme systémique paraît écartée, le gouvernement entend durcir les paramètres actuels du système, comme augmenter l'âge du départ à la retraite.

L'ENJEU. La hausse du nombre de retraités, l'augmentation de l'espérance de vie posent la question du financement du système. Pour consolider ce système de retraite solidaire, la CGT demande un élargissement de l'assiette des cotisations et une autre politique d'emploi et de salaires.

EN PRATIQUE. La CGT entend faire des retraites un dossier prioritaire. Une campagne est lancée, avec une large diffusion de tracts, l'élaboration de formations et de journées d'étude.

PAR KAREEN JANSELME

1. Les trois grands types de régime de retraite

- Les régimes spéciaux de salariés (fonctionnaires, agents RATP, employés SNCF, etc.) couvrent 21 % des actifs. Ces régimes regroupent le premier pilier de base et le pilier complémentaire en un système unique et sont dits « intégrés ». Le niveau de la retraite dépend de la rémunération, mais aussi du statut;
- les régimes de salariés du privé concernent 68 % des actifs. Le montant de la pension dépend du niveau des cotisations versées. Ces régimes sont pour partie en annuités (régime général) et pour partie en points (régimes complémentaires). La pension y est calculée en référence aux salaires: 25 meilleures années pour le régime général et l'ensemble de la carrière pour les régimes complémentaires;
- les différents régimes de non-salariés (artisans, commerçants, professions libérales, agriculteurs...) concernent 11 % des actifs. La pension est essentiellement versée par les régimes complémentaires, avec une pension de base faible.

2. Les trois piliers du régime des retraites

Pour prévenir le risque vieillesse, trois niveaux se superposent: les régimes de base, les régimes complémentaires (Agirc, Arrco), les régimes supplémentaires. Les régimes de base sont obligatoires et multiples, dépendant de la profession exercée. Ils sont financés par une cotisation au risque vieillesse de la Sécurité sociale, prélevée sur le salaire. Ils sont gérés pour le compte des salariés de l'industrie et du commerce par la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) et pour les salariés agricoles par la Mutualité sociale agricole (MSA). Fondé sur une logique de solidarité entre générations et entre professions, le régime fonctionne selon le mécanisme de la répartition: ce sont les cotisations des actifs qui servent à verser une pension aux retraités. Le deuxième pilier est constitué de deux régimes complémentaires: l'Arrco (Association des régimes de retraites complémentaires) créée en 1962 et l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) créée en 1947. Tous deux sont aussi des régimes obligatoires, gérés en répartition et sur un mode paritaire. Ils ont été mis en place dans le cadre d'accords collectifs négociés entre les représentants des salariés et des entreprises et permettent de compléter la retraite de base par des cotisations assises sur les salaires. À la différence du régime général, ils fonctionnent par points et non en annuités.

Le troisième pilier est formé par les régimes supplémentaires, collectifs ou individuels, qui sont proposés par certaines entreprises et dans certaines catégories sociales (professions libérales, agriculteurs, commerçants, artisans). Ces régimes fonctionnent par capitalisation.

3. Le calcul de la pension vieillesse des salariés

Dans le régime général, la pension vieillesse se calcule selon la formule suivante:

$\text{Pension} = \text{salaire annuel moyen} \times \text{taux} \times \text{nombre de trimestres au régime général} + \text{Durée d'assurance considérée comme normale (ou durée de référence)}$

Ce calcul dépend de trois éléments: le salaire annuel moyen, le taux de la pension exprimé en pourcentage, et la durée d'assurance qui correspond au nombre de trimestres totalisés par l'assuré. Le salaire annuel moyen se calcule en fonction des vingt-cinq meilleures années civiles effectuées par l'assuré (né après 1948) durant sa carrière professionnelle. Cette mesure a été mise en application progressivement depuis 1994. Avant cela, le salaire annuel moyen était calculé sur la base des dix meilleures années, ce qui était plus avantageux.

La durée d'assurance correspond au nombre de trimestres totalisés par l'assuré au cours de sa carrière professionnelle. La durée d'assurance requise est celle en vigueur à la date à laquelle

l'assuré atteindra l'âge minimum de départ à la retraite (60 ans dans le régime général). Cette durée est essentielle pour déterminer avant 65 ans si le salarié peut prétendre au taux plein de 50% (voir ci-dessous). Les assurés âgés de plus de 65 ans qui reportent la liquidation de leur retraite pour acquérir une durée d'assurance complète bénéficient d'une majoration de leur durée d'assurance par trimestre postérieur à 65 ans.

Le taux est de 50% du salaire annuel moyen (taux plein). Il est minoré si l'assuré âgé de moins de 65 ans ne remplit pas les conditions de durée d'assurance. C'est ce qu'on appelle la décote. Pour ouvrir droit à une pension calculée à taux plein, la durée d'assurance requise est actuellement de 162 trimestres pour toute personne née en 1950 et qui fait liquider sa pension en 2010. Cette durée augmentera chaque année d'un trimestre pour atteindre 164 trimestres en 2012. Les assurés de 65 ans et plus, quel que soit le nombre de trimestres totalisés, bénéficient d'une pension à taux plein.

Les coefficients de revalorisation servent à revaloriser les salaires reportés au compte vieillesse du salarié. Auparavant indexés sur les salaires, ils sont aujourd'hui (depuis 1994 dans le secteur privé, et depuis 2003 dans le secteur public) indexés sur les prix qui augmentent beaucoup moins vite que la moyenne des salaires annuels. Cette nouvelle indexation a fait perdre un quart du pouvoir d'achat aux retraités par rapport aux actifs pendant toute la période de la retraite. Cette perte s'ajoute aux dix à vingt points de baisse programmée du taux de remplacement au moment de la liquidation de la retraite.

L'allongement de la durée de cotisation exigible, la modification des règles de calcul des pensions et de leur revalorisation ont déjà conduit à une baisse générale du taux de remplacement (niveau de la pension rapporté au dernier salaire d'activité) et du niveau des retraites. Si le niveau des retraites baisse, le danger est de voir les jeunes générations ne plus adhérer à ce système de répartition alors qu'ils en constituent la base fondamentale. C'est pourquoi la CGT propose un objectif de taux de remplacement d'au moins 75% du salaire de référence (salaire annuel moyen des dix meilleures années) et le retour à

SONDAGE

Chiffres

- ① 1 salarié sur 3 seulement est encore en activité au moment de prendre sa retraite.
- ② 58 ans et 8 mois, c'est l'âge moyen de cessation d'activité.
- ③ 61,5 ans, c'est l'âge effectif de départ à la retraite à taux plein en France.
- ④ 76% des Français doutent de pouvoir toucher une retraite satisfaisante à l'avenir. (sondage Ifop pour le JDD, janvier 2010).



une indexation des retraites sur les salaires dans l'ensemble des régimes.

4. Le financement des retraites

Si la crise a principalement frappé les régimes par capitalisation démontrant, une fois de plus, la vulnérabilité des fonds de pension, elle n'a pas pour autant épargné l'équilibre financier des régimes par répartition affectés par la baisse de l'activité, l'augmentation du chômage, le creusement des déficits publics et aussi la chute de la valeur des réserves du fonds de retraite. « Le déficit du régime de base de la Cnav qui était autour de 5 milliards d'euros est passé avec la crise à plus de 8 milliards d'euros pour 2009. En 2010, on prévoit 10 milliards d'euros, explique Gérard Rodriguez, conseiller confédéral en charge du dossier des retraites. Il y aurait un quasi-doublement du déficit en lien avec la crise. »

Si la transformation de notre système de retraite a été envisagée, et le rapport du COR (Conseil d'orientation des retraites) commandé en ce sens, une réforme systémique serait compliquée à mettre en œuvre, longue et très chère. Or la priorité affichée est de réduire le déficit. « Le gouvernement risque plutôt de se tourner vers une réforme des paramètres comme l'allongement de la durée de cotisation ou de l'âge légal de départ en retraite, reprend Gérard Rodriguez, qui ira plus loin et fera plus mal... La situation est déjà dégradée et ça va continuer. Le patronat ne veut pas de nouvelles cotisations patronales dans sa logique permanente de réduction du "coût du travail". De son côté, le gouvernement veut aussi réduire les dépenses publiques. Les prévisions démographiques pronostiquent une évolution plus importante du nombre de retraités par rapport au nombre d'actifs. Si de nouvelles ressources ne sont pas allouées aux retraites, les retraités seront plus nombreux à se partager le même gâteau: leurs pensions vont baisser. »

Jusqu'ici, l'allongement de la durée de l'assurance n'a pas produit les effets escomptés. « Alors que la durée d'assurance passait de 37,5 à 40 ans et plus, l'âge moyen de cessation d'activité n'a progressé que de deux mois. » Si gouvernement et patro-

nat se refusent à toucher aux cotisations, voire à élargir leur assiette à l'intéressement et à la participation comme le propose la CGT, ils ne pourront jouer que sur les paramètres restants: la durée d'assurance et l'âge légal de départ en retraite. Or l'allongement de la durée d'assurance n'induit pas mécaniquement un report de l'âge de départ en retraite. Quand on allonge la durée d'assurance pour obtenir une retraite à taux plein, les actifs regardent d'abord leur situation à 60 ans (âge légal du départ). Compte tenu des menaces qui pèsent sur les régimes, les assurés préfèrent tout de même liquider leur retraite.

Dans le cas du report de l'âge légal, la situation est différente: le salarié n'a pas le choix. Si l'âge légal est imposé à 62 ans, le salarié devra attendre cet âge pour prendre sa retraite, même s'il peut déjà bénéficier d'une pension à taux plein. « Aujourd'hui, le déficit annoncé de 10 milliards d'euros pour 2010 fait réfléchir le gouvernement d'autant plus que les flux de passage de l'activité à la retraite vont augmenter en raison du papy-boom. Si on reporte l'âge légal de départ en retraite, il y aura moins de personnes qui prendront leur retraite à ce moment-là. Leurs pensions ne seront pas versées. On évitera de creuser le déficit, tout en obtenant plus de cotisations et donc des recettes en plus. Mais ce n'est que reculer pour mieux sauter. Une fois cet effet à court terme passé, on reviendra à la situation initiale. »

5. L'âge de départ en retraite

Sur le fond, les mesures de report de l'âge légal ne régleront en rien les problèmes de financement. « La CGT est opposée au report de l'âge légal, car c'est une régression sociale et ça ne résout pas le problème! », souligne Gérard Rodriguez. « La retraite est un droit qui doit être ouvert à 60 ans avec un niveau de pension qui, pour une carrière complète, corresponde à 75 %, a minima, du rapport entre le revenu de retraite et le revenu d'activité. Pour les fonctionnaires, ce niveau est facile à déterminer puisqu'il se rapproche du mode de calcul actuel: 75 % du salaire moyen sur les six derniers mois. Dans le secteur privé, c'est plus compliqué: le calcul actuel se réfère aux vingt-cinq meilleures années. La CGT, elle, veut qu'on se réfère aux dix meilleures années. On ne peut pas se reporter aux six derniers mois comme chez les fonctionnaires, car les carrières dans le privé ont une progression beaucoup plus aléatoire, sans linéarité salariale. C'est pourquoi le revenu de retraite pour une carrière complète à 60 ans doit être, au moins, de 75 % du salaire de référence, et sans rupture de revenu entre l'activité et la retraite. Mais l'âge d'ouverture des droits à 60 ans peut être avancé pour pénibilité. La durée d'anticipation étant étroitement liée à la durée d'exposition, aux risques, aux nuisances, aux produits, etc. »

6. Les propositions de la CGT :

Pour garantir définitivement le droit à la retraite à 60 ans :

► inscrire dans les textes de chacun des régimes

l'âge de 60 ans pour l'ouverture des droits à retraite complémentaire sans abattement.

Pour assurer l'équilibre des régimes Arrco-Agirc :

► étendre l'assiette de cotisation à l'intéressement et la participation (apport immédiat de plus d'un milliard d'euros par an à l'Arrco et plus

de 600 millions d'euros à l'Agirc et acquisition au fur et à mesure de droits supplémentaires à retraite),

► modifier les cotisations patronales en fonction de la part des salaires dans la valeur ajoutée et de la politique d'emploi de l'entreprise,

► Pour faire supporter la charge du « papy boom » : il faut prélever une partie sur les 60 milliards de réserve et équilibrer chacun des régimes en modifiant les taux d'appel de cotisation.

Pour restaurer et garantir de bons taux de remplacement à l'Arrco et l'Agirc, il faut :

► augmenter progressivement les taux contractuels de cotisation de façon à assurer des taux minimums de remplacement de 25 % jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (Arrco) et 75 % au-delà (Agirc);

► instaurer un minimum de pension immédiatement applicable à l'Arrco, le financement étant assuré dans le cadre d'une solidarité dans le régime;

► revaloriser les pensions et les paramètres des régimes (valeurs du point et salaires de référence) sur l'évolution des salaires.

Pour les droits familiaux et conjugaux, il faut :

► aligner les majorations familiales Arrco comme Agirc sur celle du régime général de Sécurité sociale (10 % pour trois enfants et plus);

► abaisser de 60 à 55 ans (comme à l'Arrco) l'âge ouvrant droit à une pension de réversion pour les veufs et les veuves dans le régime Agirc. ◻

MAISON COMMUNE

Fédérer sous un même toit

Face aux réformes successives des retraites, des salariés du privé en 1993, des fonctionnaires en 2003, des régimes spéciaux en 2007, le salariat se retrouve divisé et lutte en ordre dispersé. La « maison commune » des régimes de retraite, votée au congrès de la CGT, a pour objectif de solidariser les salariés. Elle veut promouvoir un socle commun de droits et de garanties, tout en gardant les spécificités de chaque régime qui sont autant d'acquis: taux de remplacement d'au moins 75 % du salaire de référence (dernier salaire dans le public et salaire annuel moyen des dix meilleures années dans le privé) pour une carrière complète, pas de pension inférieure au Smic, âge d'ouverture des droits à 60 ans, reconnaissance des pénibilités, définition de la période de référence adaptée à chaque régime... Elle s'attacherait à redéfinir la notion de carrière complète, pour valider des années d'études et des périodes de précarité afin d'ouvrir des droits dès 18 ans, pour redonner confiance aux jeunes dans ce système de retraite par répartition. Cette Maison serait pilotée par des représentants des salariés, élus par les salariés.

RETRAITE PAR RÉPARTITION

