


- 
- 1. Comment est construit le système de retraites ?**
 - 2. Qu'est-ce que les 30 dernières années ont changé ?**
 - 3. Quel est le niveau des pensions de retraite ?**
 - 4. À quel âge prend on réellement sa retraite ?**
 - 5. Quel effet du recul de l'âge de départ en retraite ?**
 - 6. Pourquoi les femmes sont elles doublement perdantes ?**
 - 7. Nos retraites sont elles vraiment en danger ?**
 - 8. Quels sont les grands enjeux d'une réforme ?**
 - 9. Quelles solutions pour l'avenir ?**
 - 10. Chauds pour la bataille ?**

1945 : Création de la sécurité sociale. Mise en place d'un système par répartition obligatoire avec pour objectif d'aligner à terme la situation du secteur privé sur le public

1947 : Création du régime de retraite des cadres : l'AGIRC : le choix du tout répartition

1961 : Création de l'ARRCO

1972 : Loi Boulin : dans la dynamique de 68 le taux plein passe de 40 à 50 % et passage des 10 dernières aux 10 meilleures années

1973 : généralisation des retraites complémentaires / obligatoire par la loi

1983 : Retraite à 60 ans



À RETENIR

Construction d'un système de retraite obligatoire par répartition.

Système solidaire entre générations, entre professions et entre individus et qui permet de vivre en sécurité à la retraite.

La volonté des créateurs de la sécu d'aligner le privé sur le public a permis en 4 décennies de faire passer un taux de remplacement du privé de 20 % à 70 % mini et 90 % maxi

1987 : loi Seguin : revalorisation sur l'inflation

1993 : Réforme Balladur : passage progressif (2003) de 37,5 ans à 40 ans de durée d'assurance et passage des 10 au 25 meilleures années

1995 : mobilisation victorieuse contre Juppé

2003 : Réforme Fillon : allongement progressif au 41,5 ans et applications des règles du privé au public (puis idem régimes spéciaux en 2008)

2010 : Réforme Woerth : recul de l'âge à 62 (voir 67 ans = système de décote)

2014 : Réforme Hollande : passage aux 43 ans pour la génération 1973

2020 : mobilisation victorieuse contre Macron



+ de nombreux **accords Agirc-Arrco** organisent la
baisse des droits (non signé par la CGT)

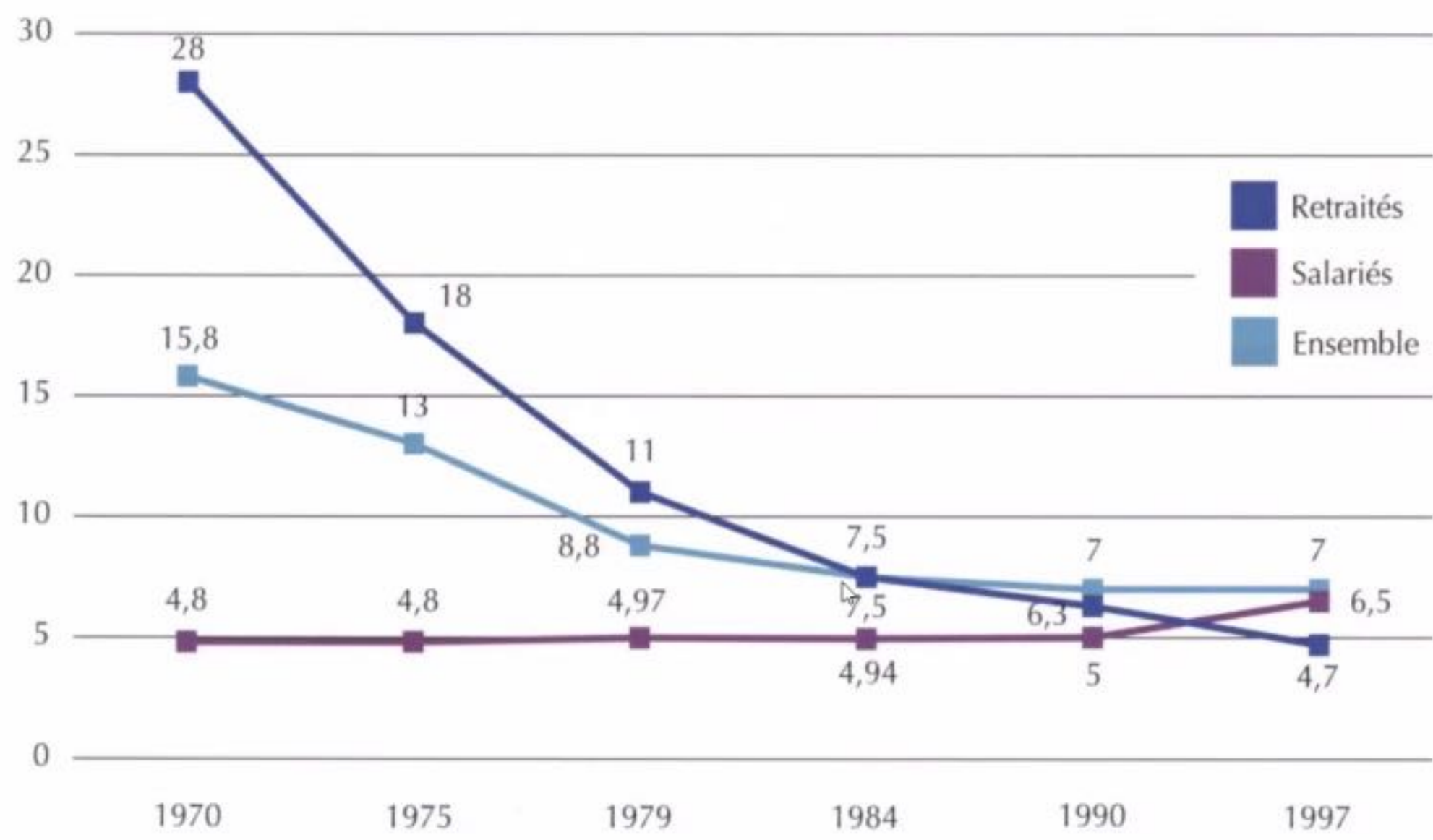
(1993, 1994, 1996,
2003, 2011, 2013, 2015, 2017, 2021)

4



Années 90 : la retraite n'est plus synonyme de pauvreté et permet le maintien du niveau de vie

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



Le droit potentiel à retraite est à ce moment là :

Age : 60 ans

Durée de cotisation : 37,5 années

Taux de remplacement du salaire par la pension de l'ordre de 75 %

De plus, le salarié retraité avait la **garantie que son niveau de vie évoluerait durant toute la durée de sa retraite** comme le niveau de vie moyen des salariés en activité.





La pension représentait en moyenne :

- Dans le privé, 84 % net de la dernière rémunération nette (Sécurité sociale + complémentaire)
- Dans le public, 77 % net du dernier traitement indiciaire (hors primes)

(source Conseil d'Orientation des Retraites) :



À RETENIR

De 1945 à la fin des années 1980 :

construction d'un système de retraites qui permet de sortir les retraités de la misère et permet d'atteindre le maintien du niveau de vie entre la période d'activité et la retraite.

À partir de la fin des années 1980 :

tout à été mis en œuvre pour que l'on revienne progressivement sur les acquis des quatre décennies précédentes en matière de retraite



VIGILANCE !

Les changements de calcul pour la retraite
sont difficilement mesurables
pour la très grande majorité des salariés
car toujours reportés dans le temps.

C'est le piège de la progressivité des mesures.

C'est la fameuse clause du grand-père

À NOTER

L'objectif initial du CNR et d'Ambroise Croizat :

*« de permettre aux Hommes d'être à l'abri du besoin
et de faire de la retraite non plus une antichambre de la mort
mais une nouvelle étape de la vie »*

était quasiment atteint. 



Les réformes paramétriques = dégradation progressive



Source : GIE AGIRC et ARRCO ⁽¹⁾	Homme cadre	Femme cadre	Homme non-cadre	Femme non-cadre
Pension totale ⁽²⁾	61,7%	68,2%	72%	74,4%
Poids ARRCO	16%	20%	26%	26%
Poids AGIRC	40%	25%		
Poids Total AGIRC + ARRCO	56%	45%		
Poids CNAV	44%	54%	74%	74%

EN BREF

Les salariés payent la note des réformes.

Chute du taux de remplacement :

Homme non Cadre : - 12 points

Femme non Cadre : - 9,6 points

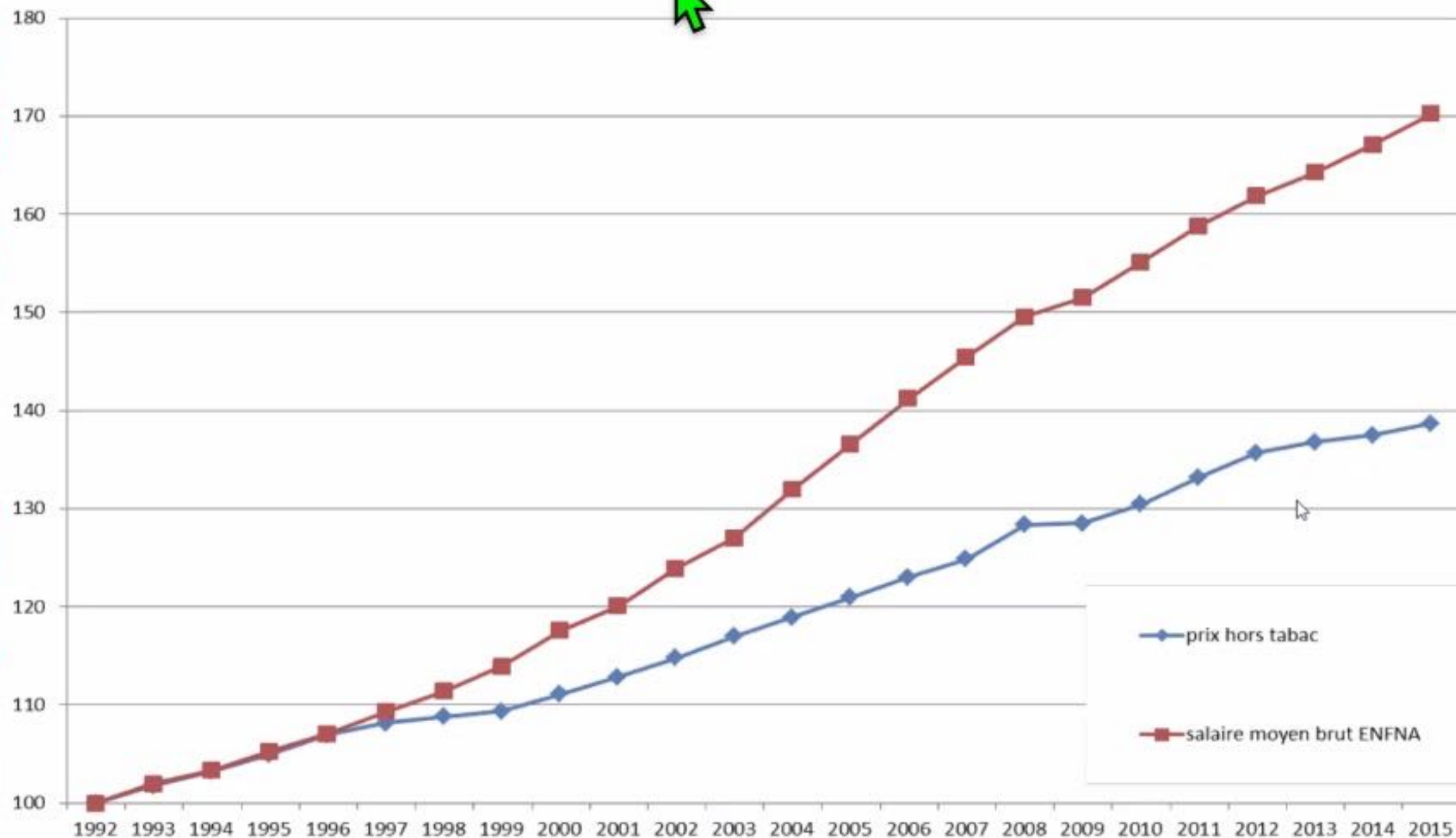
Femme Cadre : - 15,8 points

Homme Cadre : - 22,3 points

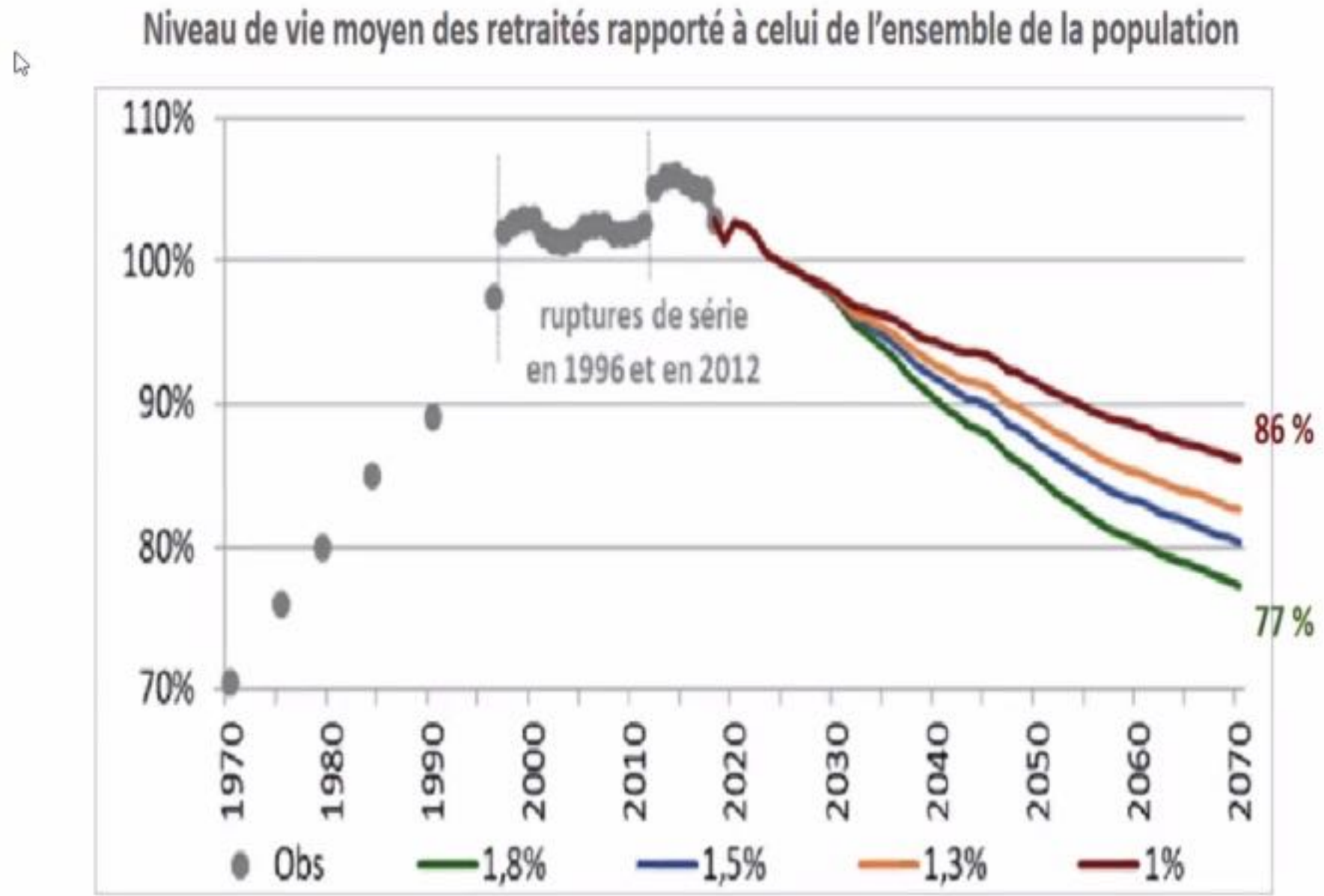


RÉFORME DES RETRAITES :

3/4 DES CADRES SONT CONTRE



Bilan objectif des réformes : chute vertigineuse du niveau de vie des retraités



Sources : INSEE-DGI, enquêtes Revenus fiscaux 1970 à 1996 ; INSEE-DGI, enquêtes Revenus fiscaux rétrospectives de 1996 à 2004 ; INSEE-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2018 ; projections COR – juin 2021 ; INSEE, modèle DESTINIE.

TU VEUX UNE
RETRAITE
À TAUX PLEIN
À 60 ANS ?



COMMENCE
À TRAVAILLER
DÈS 11 ANS !



À RETENIR

Les effets cumulés de la baisse du taux de remplacement et de la désindexation des retraites sur les salaires font s'effondrer le niveau de vie moyen des retraités.

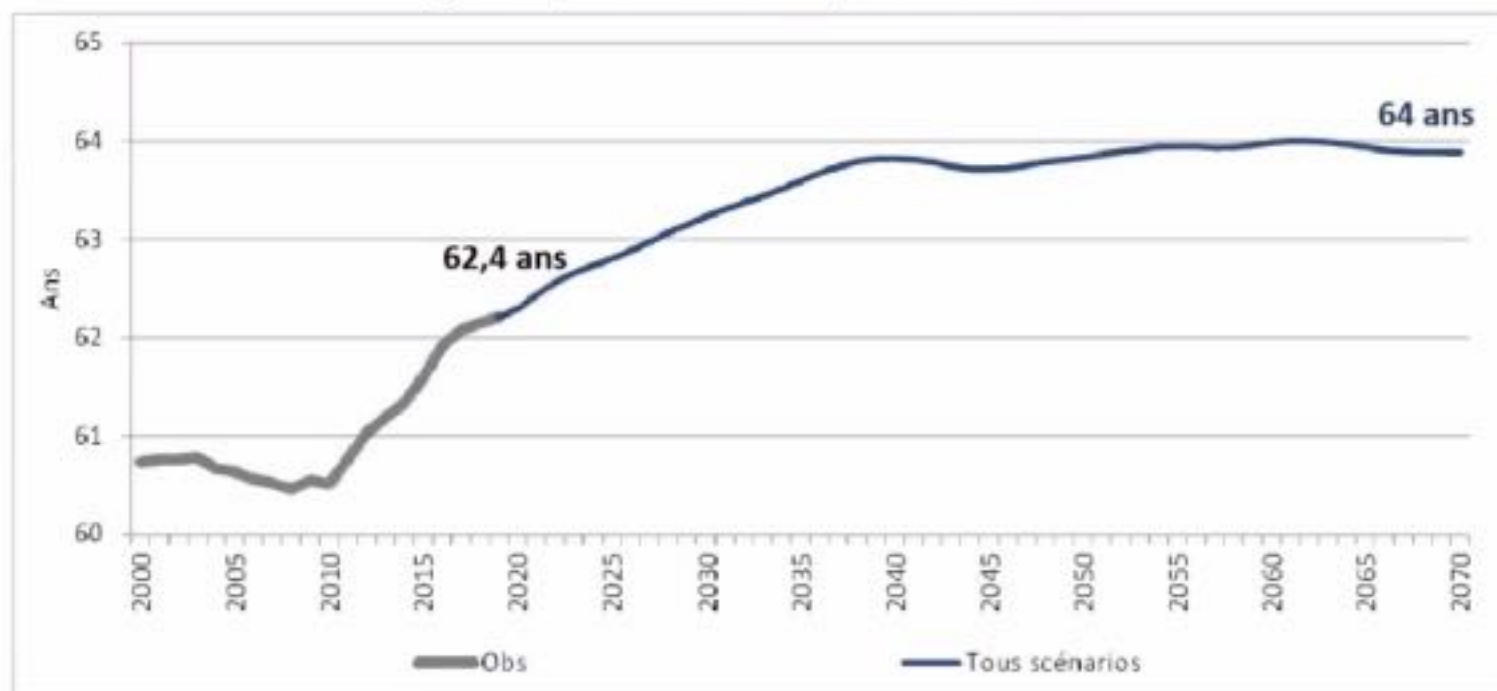




Évolutions et perspectives des retraites en France - Rapport annuel du COR de juin 2021

Un âge de départ qui convergerait vers 64 ans

Âge conjoncturel de départ à la retraite



Sources : DREES, modèle Ancêtre et projections COR - juin 2021.

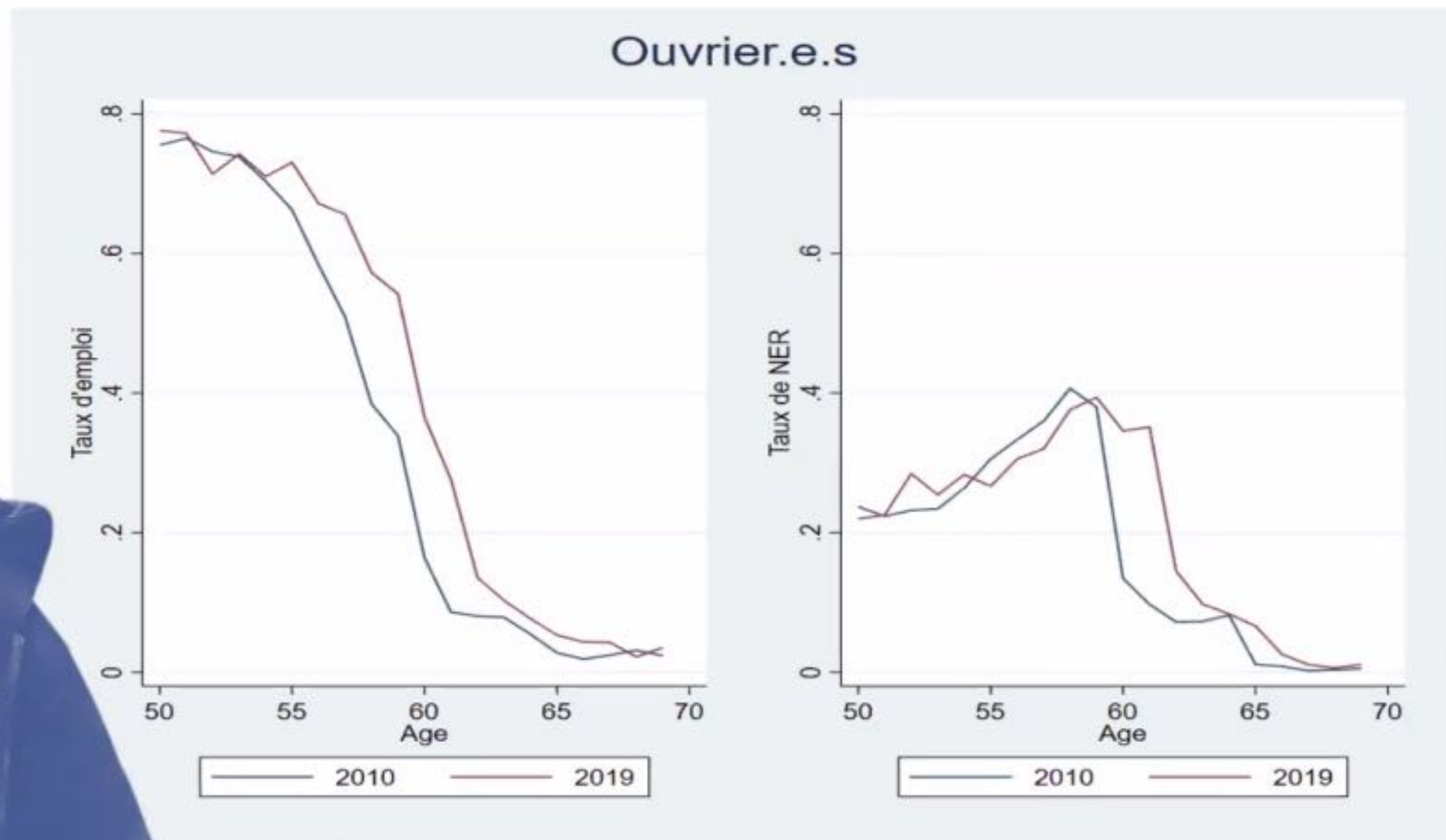
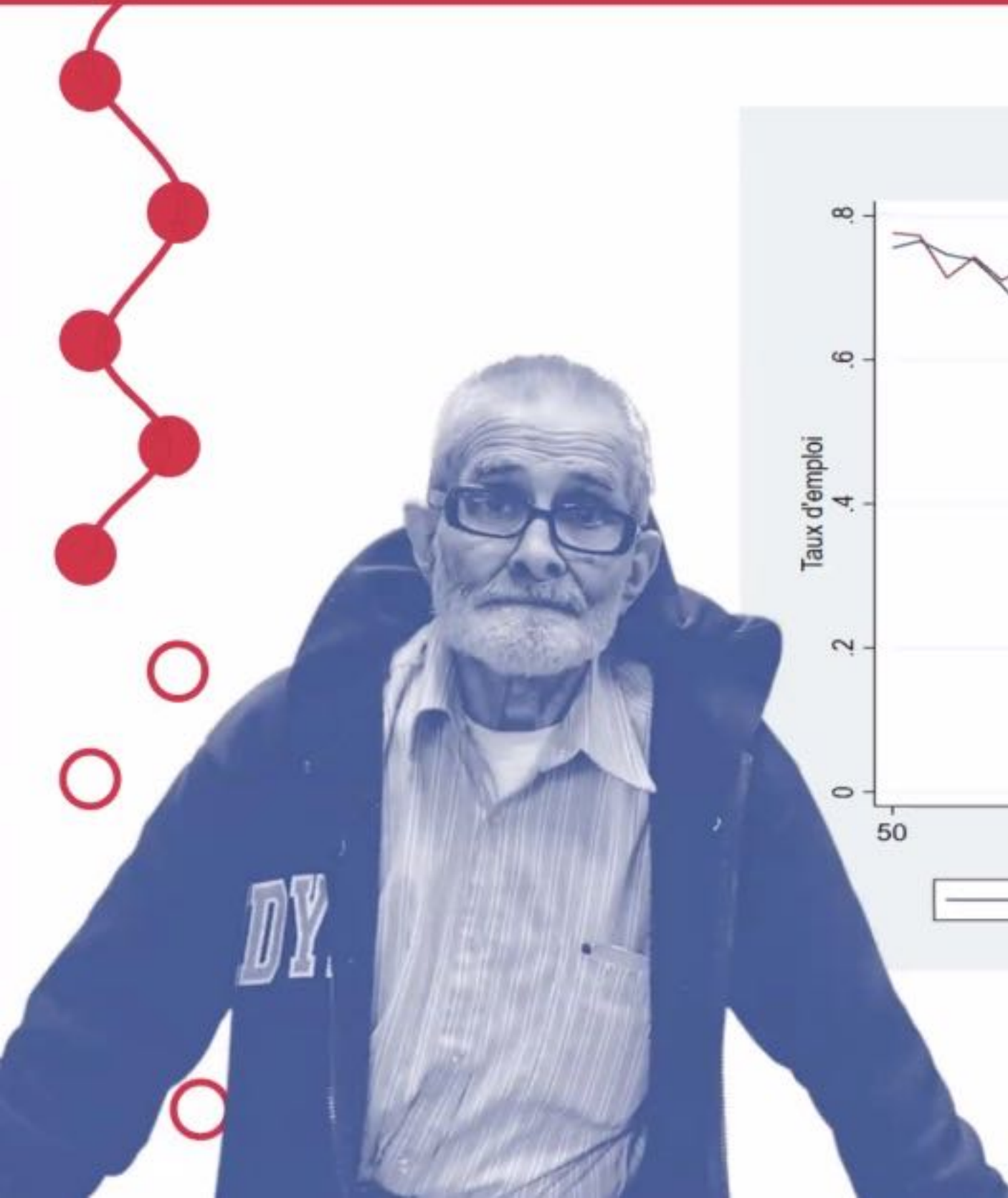
À RETENIR

L'allongement de la durée de cotisation a été plus rapide
que les gains d'espérance de vie

Double peine :
chute des pensions + recul de l'âge de départ !

Comme quoi, l'argument
« *il faut reculer l'âge pour maintenir le niveau des pensions* »
est totalement faux.

Aujourd'hui : 62,4 ans en moyenne (63 ans pour les cadres).
2070, à réforme constante : 64 ans !



Evolution du taux d'emploi et du taux de « ni en emploi ni en retraite » (NER) chez les ouvriers suite à la réforme de 2010 (passage de 60 à 62 ans de l'âge d'ouverture des droits)

À RETENIR

Le recul de l'âge de départ
n'améliore PAS
le taux d'emploi.

Il a pour conséquence la baisse des ressources
à un âge où vous devriez être en retraite
et une baisse des retraites, à terme .

Cela reporte les coûts
sur l'assurance maladie et le chômage.



GIRLS

JUST

WANNA

HAVE

FUN



*un bon salaire
une bonne carrière
une bonne
retraite*

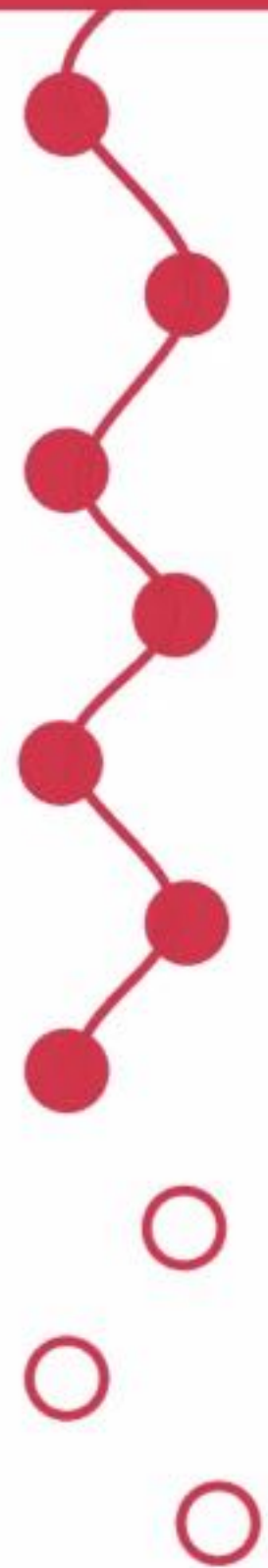
La pension de droit direct des femmes inférieure de 42 % à celle des hommes (29 % une fois intégrée la pension de réversion et les droits familiaux)

Les femmes partent en retraite en moyenne 1 an plus tard que les hommes

1 femme sur 5 attend 67 ans, l'âge d'annulation de la décote (1 homme sur 12).

Elles subissent malgré tout plus souvent la décote et la proratisation, du fait de carrières plus courtes.

37 % des femmes retraitées et 15 % des hommes touchent moins de 1000 € de pension brute (909 € nets).



1. Manipulation des comptes de la protection sociale pour éviter le débat sur le niveau des retraites et leur financement

La méthode est à chaque fois la même : dramatiser, surestimer et exagérer les déficits même s'ils ne sont que conjoncturels, pour justifier à chaque fois des réformes qui préfigurent une réduction des droits.

Le recul de l'âge de la retraite à 65 ans en est la dernière manifestation.

Rien ne la justifie, sinon la baisse de la dépense publique.

RÉFORME
DES
RETRAITES,
GARDEZ
L'ŒIL OUVERT.

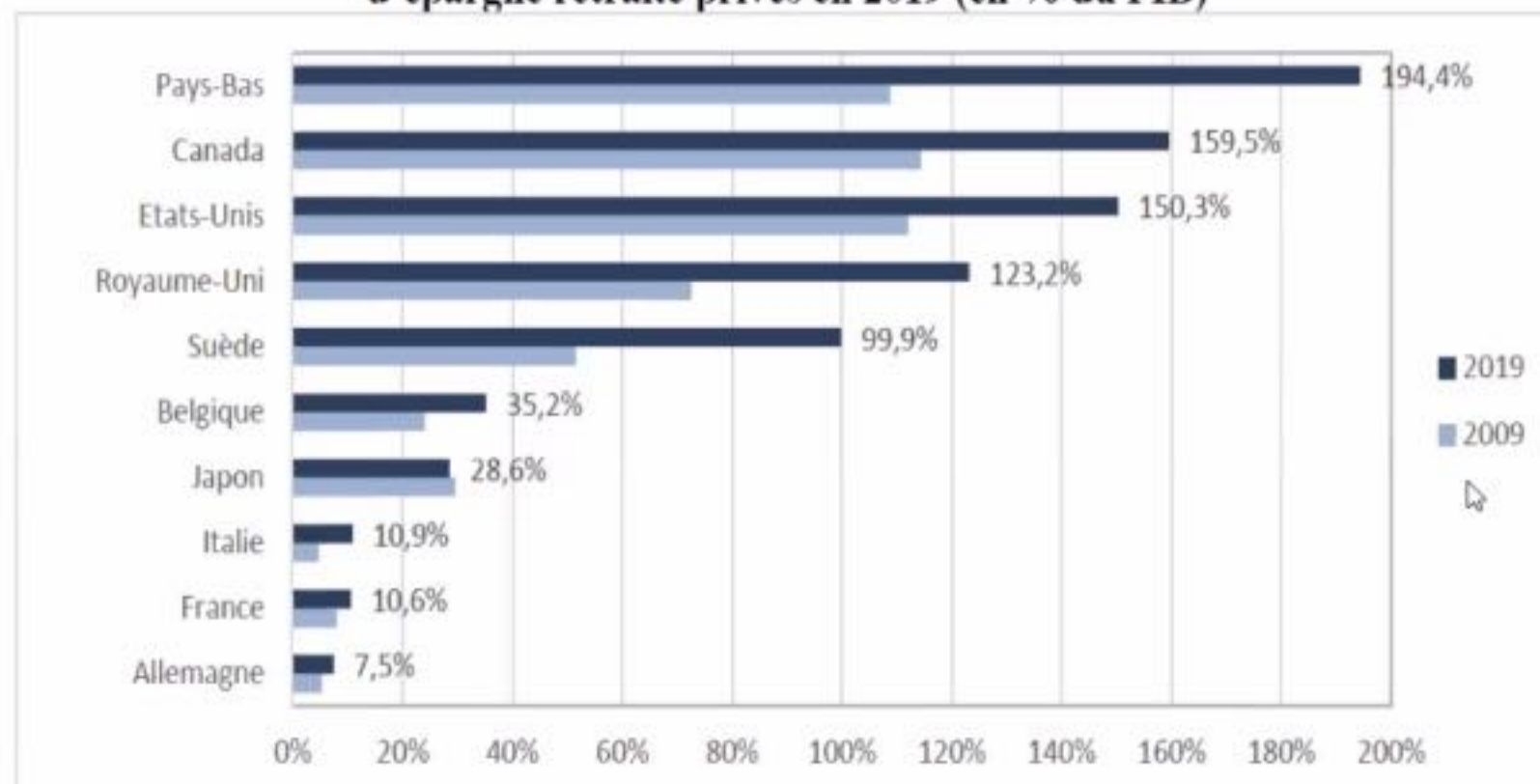


05/12/2019 
  UGICT
 LA RÉFORME SOCIALE



La capitalisation s'installe dans les failles du système et accompagne la financiarisation de l'économie

Figure 4.5 – Encours des actifs gérés par des fonds de pension et organismes de gestion d'épargne retraite privés en 2019 (en % du PIB)



**TU CONFIERAIS
VRAIMENT
TA RETRAITE
À TA BANQUE**



À RETENIR

Les réformes sur les retraites et les accords sur les complémentaires depuis les années 1990 avaient pour objectif de faire entrer la capitalisation (donc les banques) pour basculer dans un **système assurantiel de retraite**.

PÈRE, PERP, PERCO : la caractéristique principale de tous ces systèmes est qu'ils n'offrent **aucune espèce de garantie** en matière de droit à retraite et ne peuvent en aucun cas servir de substitut à la retraite par répartition obligatoire

(l'art 83 du code des impôts dit même que ni le capital, ni les intérêts ne sont garantis.

Par conséquent, seul le souscripteur supporte les risques de volatilité des marchés financiers).



ON EN A GROS

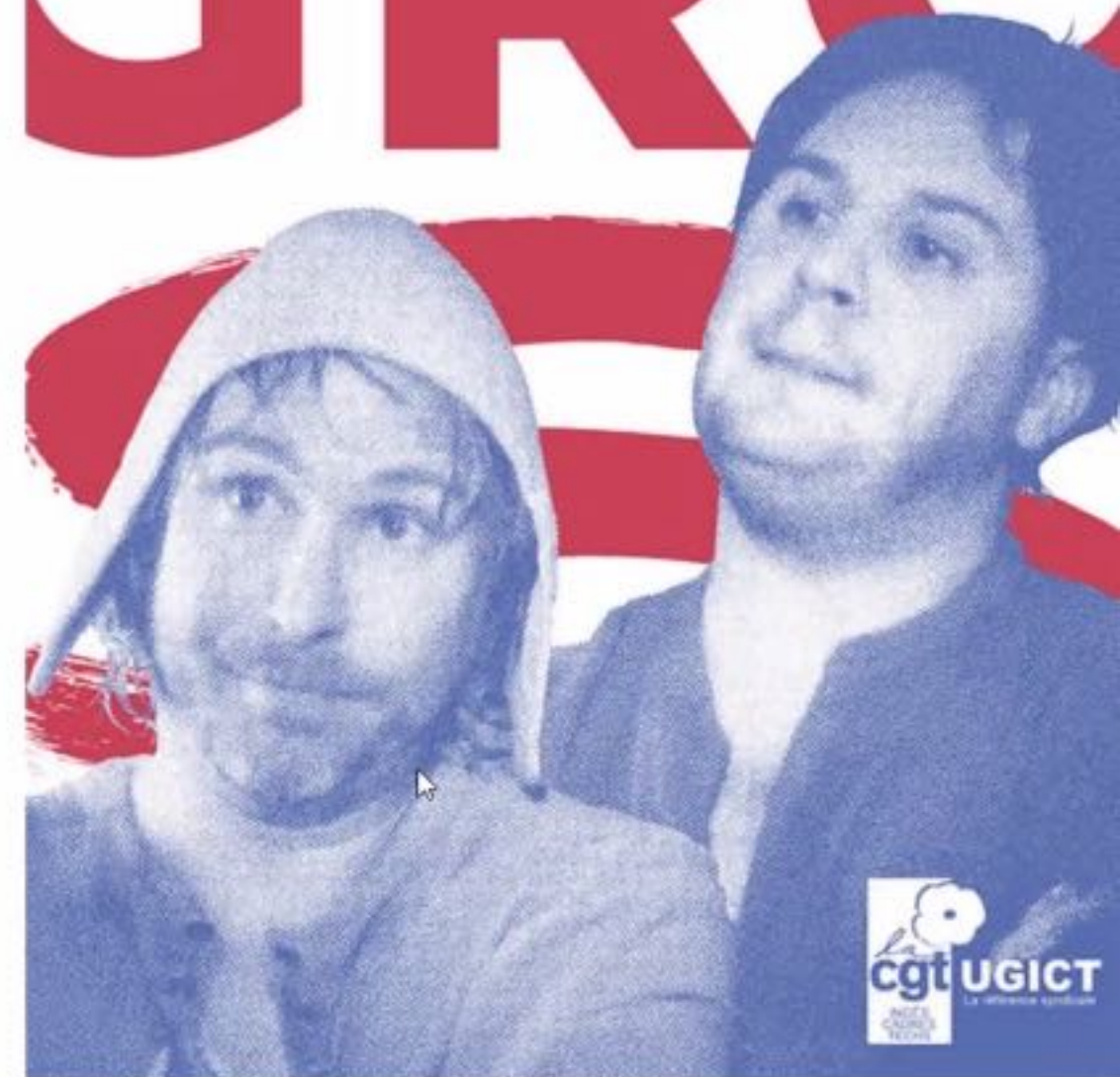
2. Les régimes ne sont pas en difficulté financière

« Les résultats de ce rapport ne valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite. »

-- Rapport du COR, sept 2022

En 2021, le système de retraite est excédentaire de près de 900 millions d'euros. Elle se prolongerait en 2022 et le système connaîtrait un excédent de 3,2 milliards d'euros (0,1 point de PIB).

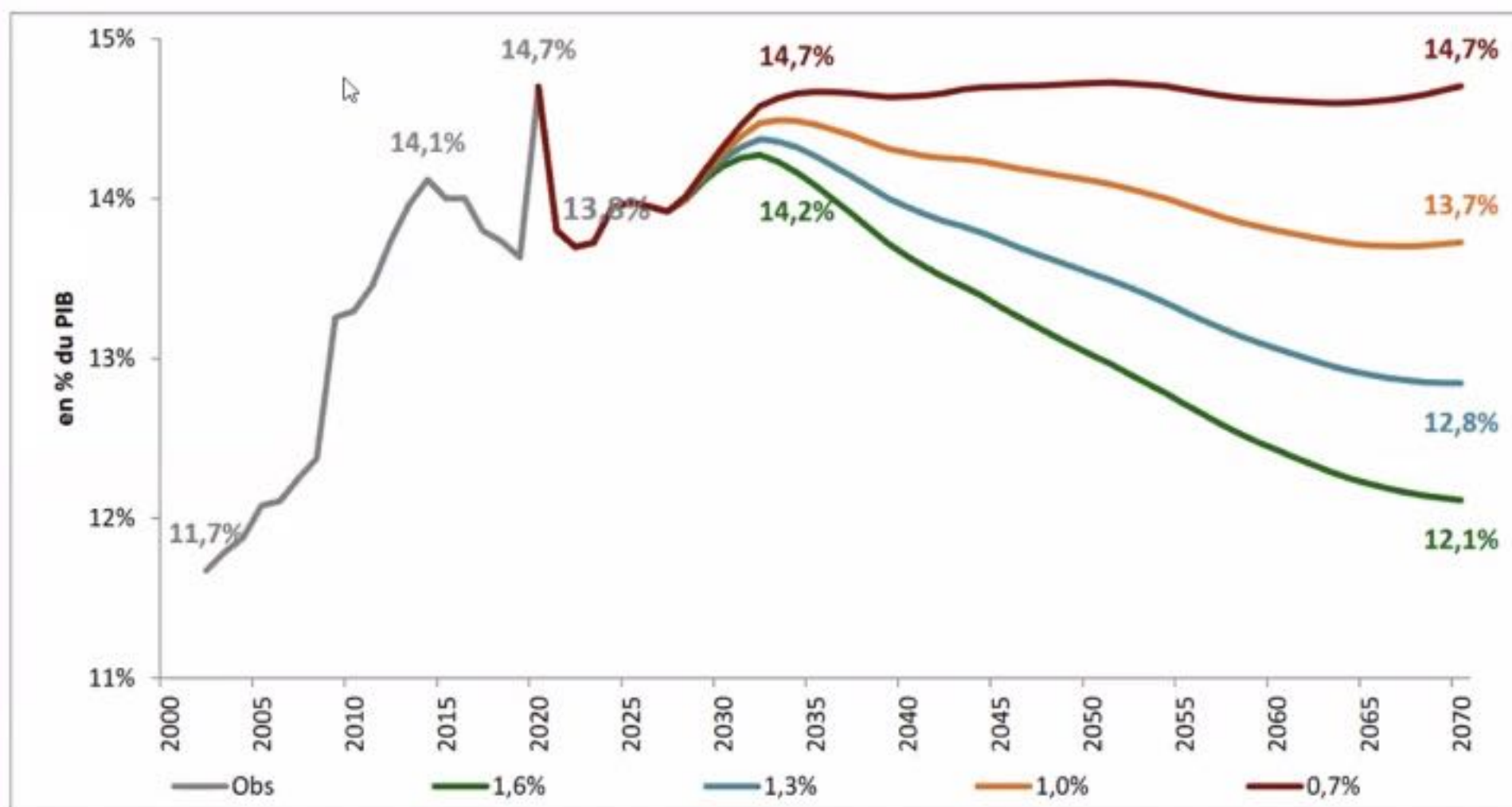
De 2022 à 2032, la situation financière du système de retraite se détériorerait avec un déficit allant de -0,5 point de PIB à -0,8 point de PIB en fonction de la convention et du scénario retenu.





Part des retraites stabilisée à 14 % du PIB et baisse prévisible

Dépenses du système de retraite en % du PIB observées et projetées



Sources : rapports à la CCSS 2002-2021 ; projections COR – septembre 2022.



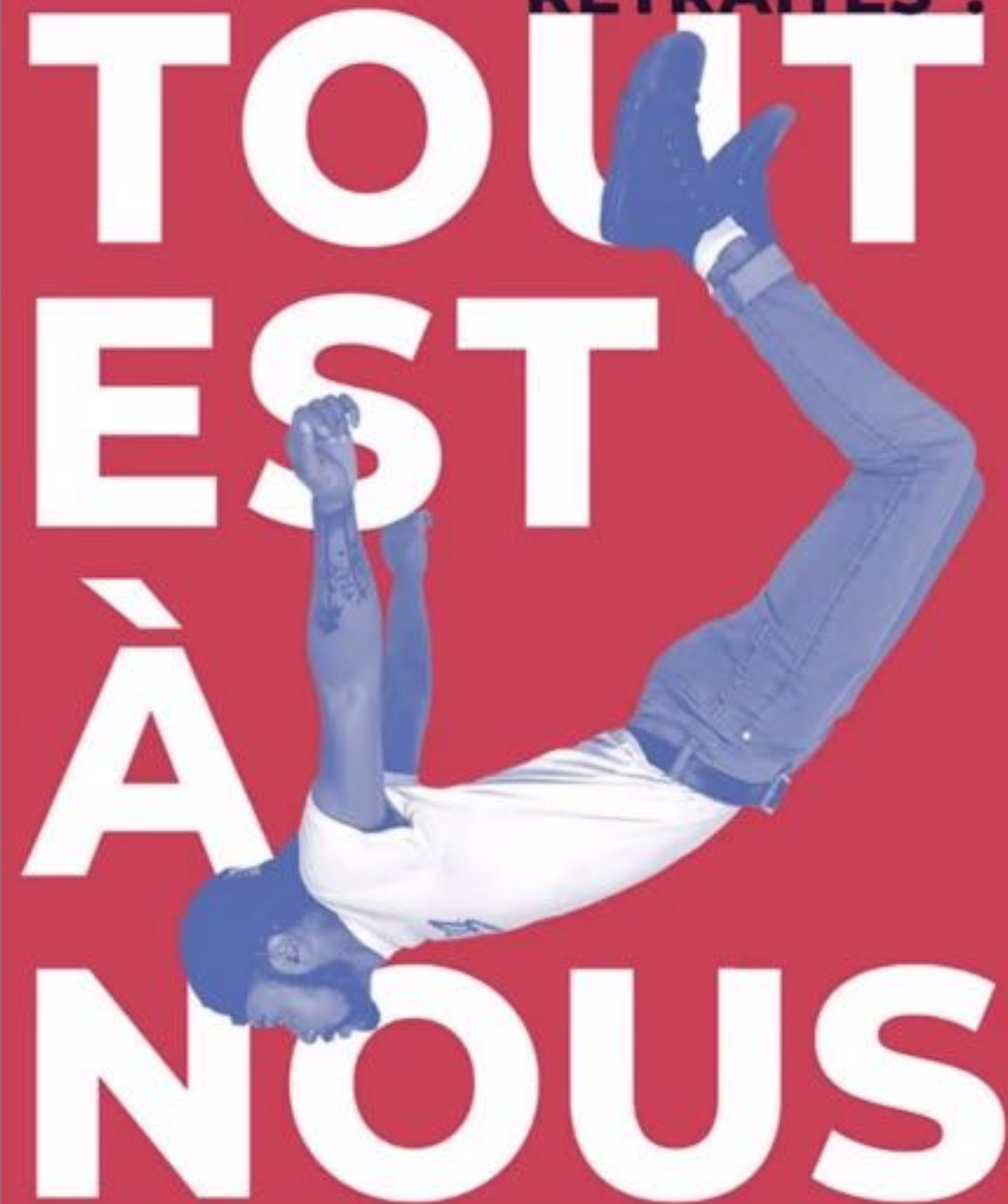
**L'ARGENT
DES
RETRAITES ?**

3. La part des retraites est stabilisée à 14 % du PIB. Une baisse est prévisible.

La méthode est à chaque fois la même : dramatiser, surestimer et exagérer les déficits même s'ils ne sont que conjoncturels, pour justifier à chaque fois des réformes qui préfigurent une réduction des droits.

Le recul de l'âge de la retraite à 65 ans en est la dernière manifestation.

Rien ne la justifie, sinon la baisse de la dépense publique.





À RETENIR

Réduire le financement des retraites à la part qu'elles représentent dans la PIB n'est pas l'approche de la CGT.

Toutefois, même en prenant cet instrument de mesure la part des retraites dans le PIB montre qu'il n'y a pas de problème structurel !

La répartition :



RÉFORME
DES
RETRAITES,
GARDEZ
L'ŒIL OUVERT.



05/12/2019



20 / 10

20 / 20

20 / 40

20 / 63

20 / 80

20 / 100

20 / 125

20 / 160

20 / 200

JE COTISE. TU COTISES.

IL / ELLE COTISE.

NOUS COTI

SONS. VOUS

COTISEZ.

ILS / ELLES

VEULENT

L'ARG

ENT

-0.3

0.0

0.3

0.5

0.6

0.7

0.8

0.9

1.0

La répartition :

À prestations
définies



Pension =
% garanti
et prédéfini
du salaire

À cotisations
définies
= blocage définitif des
ressources



Les pensions
ne sont plus
garanties

Les idées reçues ont la vie dure

RÉFORMER LES RETRAITES ?



OUI

NON

ÇA
DÉPEND
ÇA
DÉPASSE !



Ex d'un régime à cotisations définies : le système suédois

La mise en place du MEA* en Suède

Toutes les rentes de retraite ont été réduites :

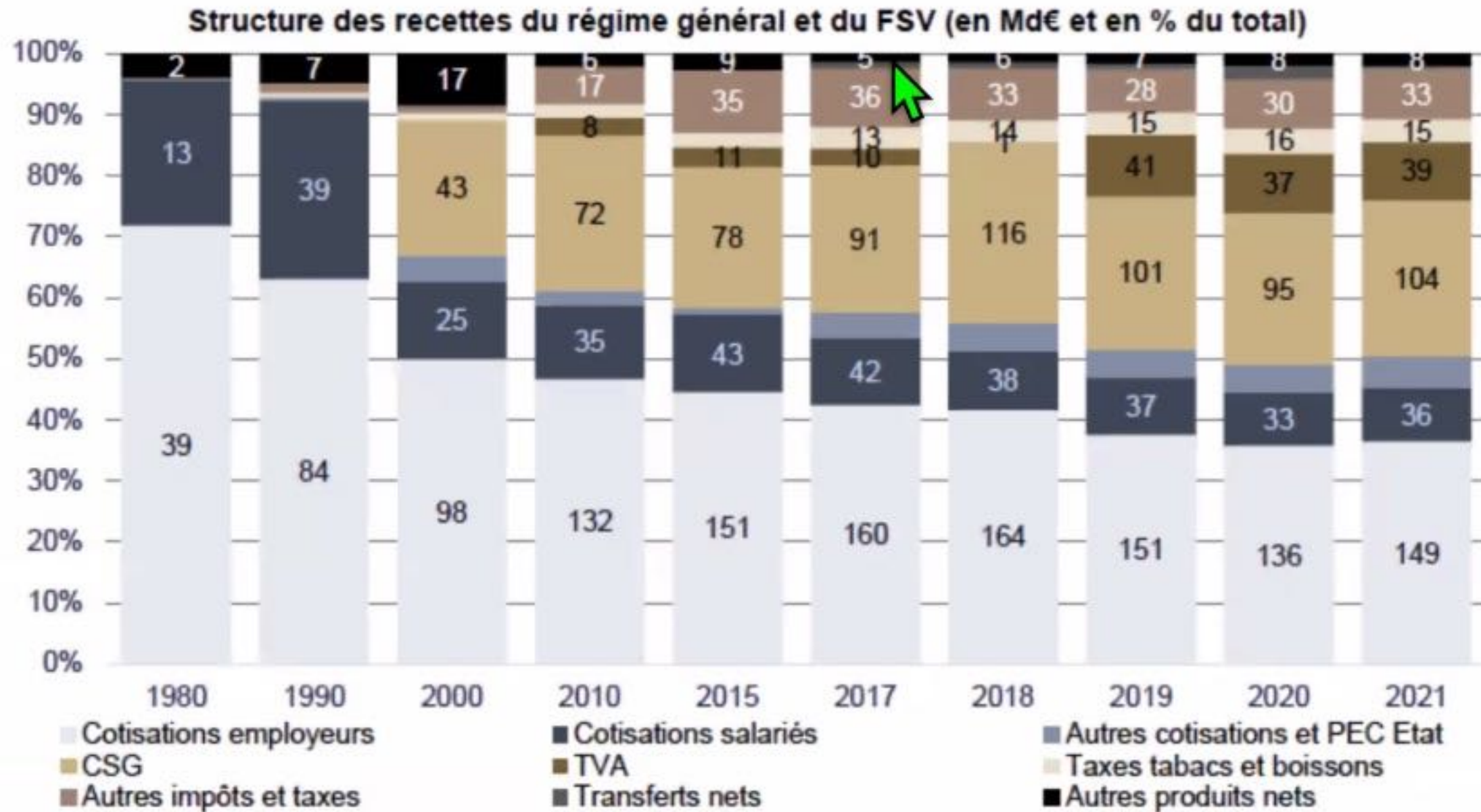
- de - 3 % en 2010
- de - 4,3 % en 2011
- de - 2,7 % en 2014

Soit près de 10 % de baisse nominale des rentes en 4 années !

*Mécanisme d'équilibrage automatique



Financement de la Sécurité sociale : la part des cotisations passe sous les 50 %



Source : DSS, calculs HCFiPS

À RETENIR

Ce basculement n'est pas sans conséquence.
Les impôts ne permettent pas d'acquérir des droits,
contrairement aux cotisations.

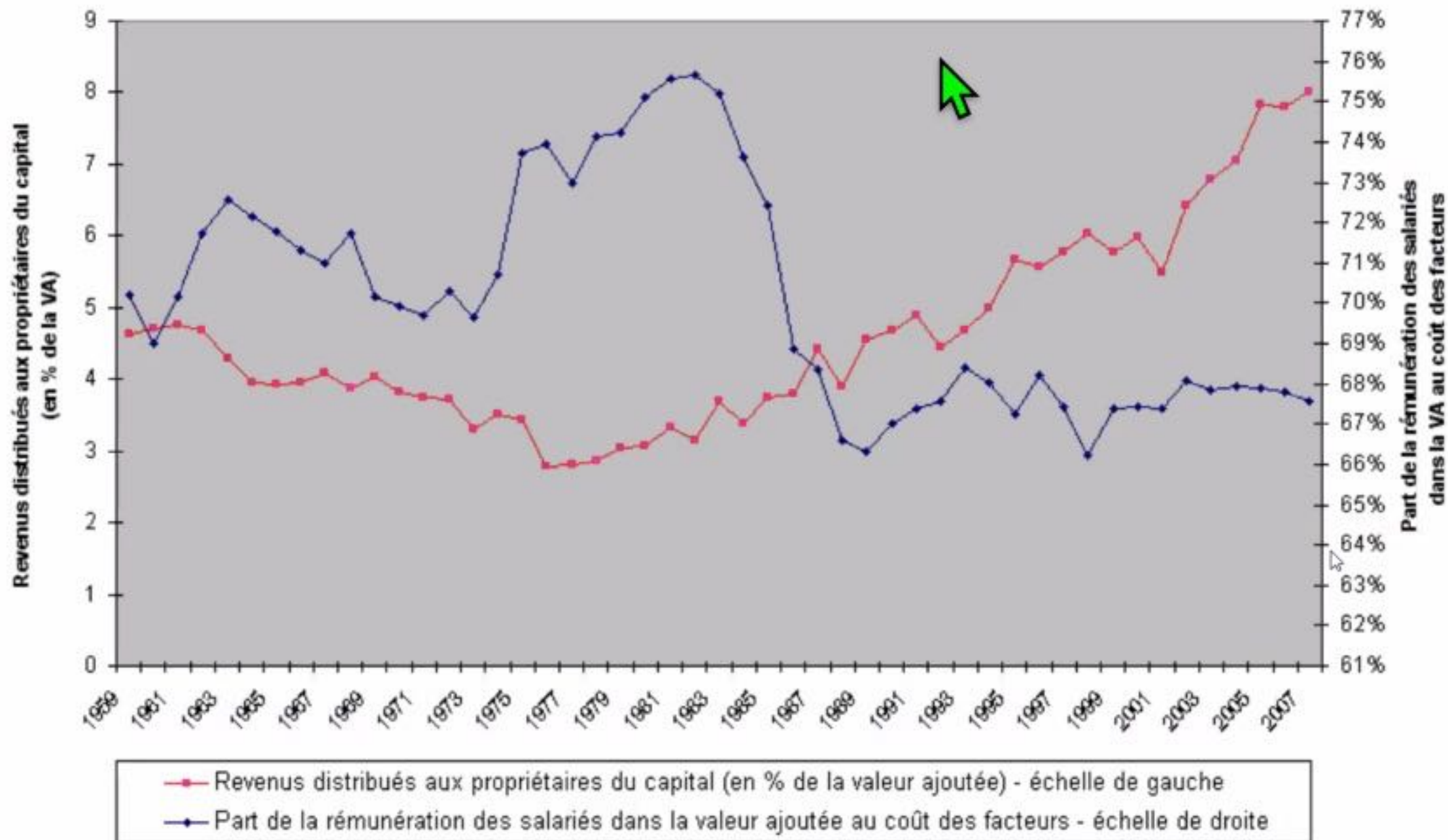
On passe donc **d'un système de droits acquis**
à un système assistanciel dans lequel la Sécurité sociale est laissée
au bon-vouloir des gouvernements. C'est une remise en cause
de la gestion par les salarié·e·s.

Ce basculement sert également à justifier **l'autoritarisme**
du gouvernement et le balayage de la logique paritaire
pour ce qui a trait à la Sécurité sociale et plus largement.
*(Il suffit de penser à la réforme de l'assurance chômage,
dont la brutalité sur le fond comme sur la forme
est un triste révélateur du projet gouvernemental
de casse de notre modèle social.)*

Contre l'étatisation, nous revendiquons le retour
à un financement de la Sécurité sociale assis sur la cotisation sociale.



Évolution des revenus distribués aux propriétaires du Capital (en % de la VA) et de la part des salariés au coût des facteurs de 1959 à 2007



Il faut baisser la retraite des « plus aisés » : une idée reçue qui divise les travailleurs et profite au capital

Pour un cadre, la pension totale représentait 72 % de son salaire de fin de carrière en 1990,

Elle n'est plus aujourd'hui que de 67,2 %

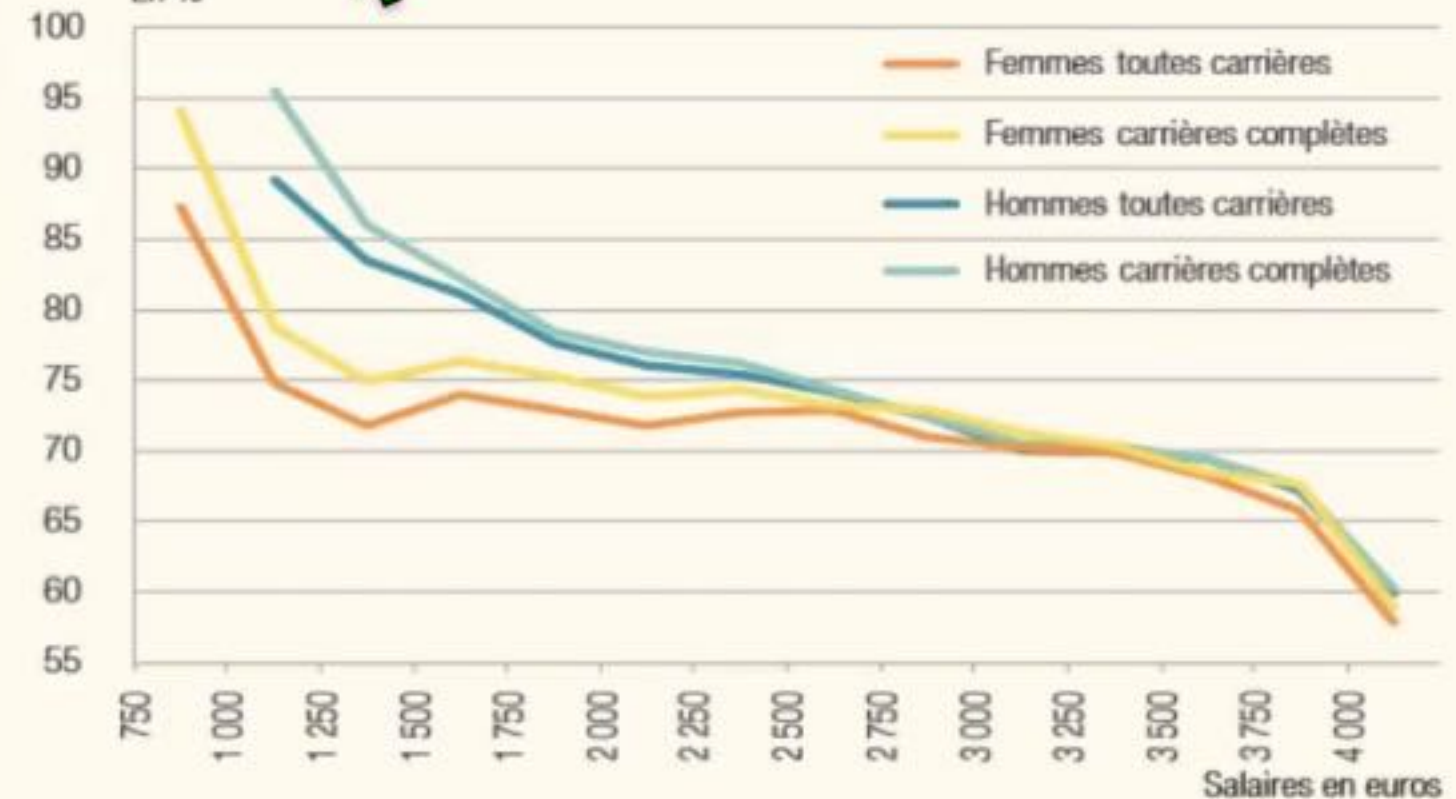
Elle ne représentera plus que 51 % en 2062 *(Source : Agirc-Arrco).

Rien ne la justifie, sinon la baisse de la dépense publique.

GRAPHIQUE 3

Taux de remplacement médians selon le genre et la tranche de salaire

En %



Lecture • Le taux de remplacement médian des femmes à carrière complète dont le salaire de référence se situe entre 1 750 et 2 000 euros s'élève à 75 %.

Champ • Retraités de droits directs nés en 1946, résidents en France, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou un régime spécial.

Sources • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

Trois questions centrales :

Systeme par répartition
ou
par capitalisation ?

Systeme à cotisations définies
ou
à prestations définies ?

Pilotage et gestion par les salariés
ou
pilotage étatique ?



LE PIÈGE !

Ex du projet de réforme Macron de 2019 qui voulait baisser de 8 à 3 plafonds les salaires pris en compte dans le système de retraite par répartition.

Cela permettrait aux assureurs et aux fonds de pension de récupérer les salarié.es solvables.

Un recul pour tous les salarié.es sur toute la période comprise entre 2025 et 2070 sur le manque à gagné pour le système (4 milliards/an et en cumulé 70 milliards) et le coût faramineux de la période transitoire supportée par tous les salariés.

Même problème pour l'assurance chômage (bloqué à 4 plafonds).

La CGT propose de passer à 8. Apport de 8 millions d'€/an.

Mettre les hauts revenus dans la sécurité sociale c'est un gain pour tous les salariés.

Ouverture pour tou·te·s et dans tous les régimes 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 avant 60 ans que des périodes d'études ou de formation, des périodes d'activité ou d'inactivité forcée.

Prise en compte des années d'étude

3 ans pour une licence + un redoublement
2 ans de plus pour master 2 + un redoublement
Au total, possibilité de valider 7 années pour un master 2.

Départs anticipés dès 55 ans pour les **métiers pénibles** avec critères collectifs de prise en compte de la pénibilité, définis dans les branches.

ÉTUDIÉRIER C'EST

TRAVAILLER

LES ANNÉES
D'ÉTUDES
DOIVENT
COMPTER
POUR LA
RETRAITE !



À RETENIR

Maintien du niveau de vie :

Tous secteurs confondus, le taux de remplacement du salaire net par la pension nette ne pourra être inférieur à 75 %.

Retour à l'indexation sur les salaires des droits à retraite.

Pour une carrière « complète » pas de retraite inférieure au montant du SMIC net.

Pris en compte pour le calcul :

Secteur privé : salaire moyen des « dix meilleures années »

Secteur public : traitement de fin de carrière du salarié, « primes comprises »



Retraites : ces sources de financement dont le gouvernement ne parle pas

60 ans à taux plein, c'est possible !



Mobiliser les 150 milliards d'aides aux entreprises

- 60 milliards d'exonérations fiscales
- 91 milliards d'exonérations de cotisations sociales*
dont 20 milliards de cotisations retraite

À RETENIR

Mettre le capital à contribution et élargir l'assiette de cotisation aux revenus financiers des entreprises (dividendes...).

Gain annuel ≈ 70 Mds

Augmenter l'assiette des revenus soumis à cotisations pour y intégrer l'intéressement, la participation, l'épargne salariale et retraite équivaldrait
≈ 10 milliards d'euros de cotisations supplémentaires

Déplafonner les cotisations pour les salaires au-dessus de 27 500 euros par mois
≈ 1 milliard d'euros de cotisations

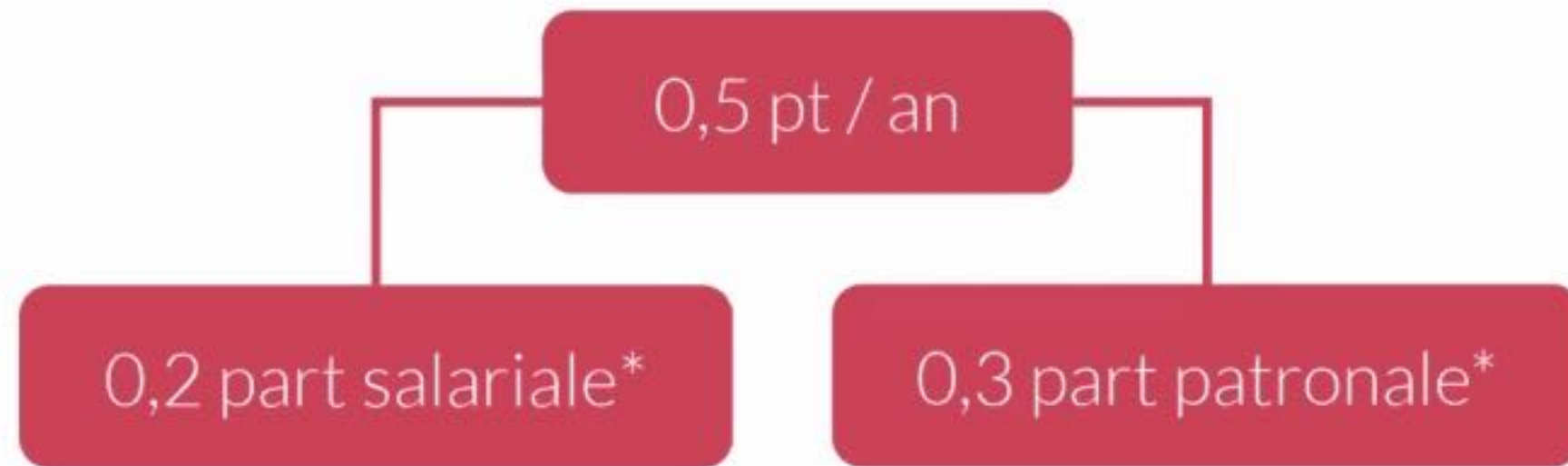
Supprimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
≈ 5,5 milliards de cotisations supplémentaires

(source CNAV, 2011)



Augmenter les cotisations

20 points de cotisation sur 40 ans c'est :



De 1971 à 1991 : + 0,4 point par an

D'ici 2040 : augmentation du revenu moyen annuel :
+ 1,6 % à 1,8 % par an.

* Si partage 40 % / 60 %

TOUDOUM! OFFRE SPÉCIALE

LA RETRAITE À 60 ANS
POUR LE PRIX
D'UN ABONNEMENT
NETFLIX

SI SI, IL SUFFIT
DE COTISER
9,99 € DE PLUS
PAR MOIS !

cgf UGICT
La réforme des retraites

RETROUVE TOUTES
LES INFOS DÉTAILLÉES
AINSI QUE LES
REVENDEMENTS SUR
REFORME-RETRAITES.INFO