

RETRAITES À POINTS

ENS-Lyon
novembre 2019

Merci à Emma, qui a tout compris
<https://emmaclit.com>

C'est quand
qu'on arrête?



les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Complémentaires
obligatoires,
complémentaires
facultatives

...

les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Complémentaires
obligatoires
complémentaires
facultatives

Régimes spéciaux,
« avantages »,
compensations ...

les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Universalité

les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Universalité
Transparence

les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Universalité
Transparence
Justice

les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Universalité

Transparence

Justice

Choix individuels

les principales règles en 2019

- Départ à 62 ans min., sauf certains métiers, carrières longues.
- Taux plein : 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années, indexées sur l'inflation (privé); 75 % du dernier traitement indiciaire (fonctionnaires)
- Taux plein : 41,5 ans (nés en 56 et 57), jusqu'à 43 ans (génération 1973)
- Décote : 5 % par année manquante, max 25 %, annulée à 67 ans.
- indexation sur les prix, hors tabac.
- Solidarités (réversion, pénibilité, enfants, aidants, ...)

Alors quand la macronie a annoncé son projet de « retraites par points », j'ai voulu en savoir plus sur ce qui m'attend.

Alors jetons un oeil à ce rapport Deleroye.

*Simplification des calculs ...
alignement des régimes ...
reflet de toute la carrière ...
réduction des inégalités pour les femmes ...*

Bin dis donc, ça claque.



Et au premier abord, ça vend plutôt du rêve.

La retraite à points : principes

Sortir de la « prestation définie »

- On « cotise » pour « acheter des points » (+ frais (10%), + « taux d'appel » (ARGIRC=127%) ... quand on travaille
 - Salarié-e-s 28,12 % ; au-delà de 120 000€ : 2,81 %

Exemple : pour 1000 € de salaire brut, on « engrange » $1000€ \times 25 \% / 10€ = 25$ points

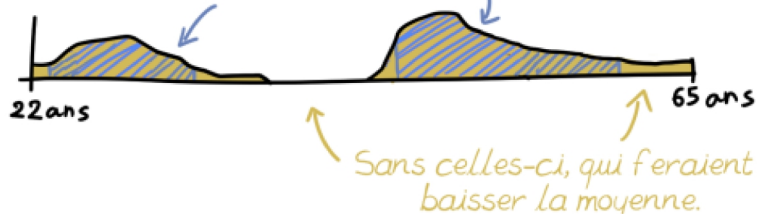
Attention, le taux plein, c'est pas 100%! Au jourd'hui c'est à peu près 50% de ton salaire. Avec les complémentaires, on peut arriver à 75%.

Ah ... c'est pas beaucoup ...

Non, c'est pas beaucoup. Mais heureusement, au jourd'hui, ton salaire moyen n'est pas calculé sur toute ta carrière, mais sur tes 25 meilleures années.

Ca veut dire que si tu as eu des années difficiles, au chômage par exemple, en congé parental, ou à temps partiel, ça ne fera pas baisser ta retraite, car ce n'est pas pris en compte dans le calcul.

Si ta carrière ressemble à ça, on fera la moyenne de ces deux périodes.



Ces sont les plus précaires, et notamment les femmes qui seront les plus impacté-e-s.

Prise en compte de la totalité de la carrière Grave recul pour l'égalité

Avec le système par points, tout ça, c'est fini! Tu cumules des points en travaillant, et on te les convertit en pension au moment de la retraite.

Mais ... moi j'ai pris un congé parental d'un an! Et en revenant j'ai trouvé qu'un mi-temps. J'aurai assez de points pour vivre de ma pension?

Bin, ça va être chaud. Dans le rapport, ils disent que la retraite doit être le reflet de toute la carrière, comme si c'était positif. Mais en fait c'est dramatique, et surtout pour les femmes.

Points minimum en cas de congé

Points réduits de moitié en cas de mi-temps



Et comme la réforme va unifier tous les régimes (vers le bas), les fonctionnaires aussi sont concernés.



Pour eux aujourd'hui, il n'y a pas de complémentaire. La pension c'est 75% du salaire, calculé sur la moyenne des 6 derniers mois - les meilleurs, forcément.

Passer de 75% de ça à un calcul sur toute la carrière, ça va faire mal!



Le rapport dit qu'ils « compenseront » un peu en ajoutant les primes dans le calcul des points, mais encore une fois, ça va pénaliser les femmes, qui en touchent moins.

Et pour (ou plutôt contre) les femmes, que ce soit dans le public ou dans le privé, ce n'est pas tout.

La retraite à points : principes

Sortir de la « prestation définie »

- On « cotise » pour « acheter des points » (+ frais (10%), + « taux d'appel » (ARGIRC=127%) ... quand on travaille
 - Salarié-e-s 28,12 % ; au-delà de 120 000€ : 2,81 %
 - Indépendant-e-s : 28,12 % jusqu'à 40 000 €, 12,94 % jusqu'à 120 000 €, 2,81 % au-delà.

La retraite à points : principes

Sortir de la « prestation définie »

- On « cotise » pour « acheter des points » ... quand on travaille
 - Salarié-e-s 28,12 % ; au-delà de 120 000€ : 2,81 %
 - Indépendant-e-s : 28,12 % jusqu'à 40 000 €, 12,94 % jusqu'à 120 000 €, 2,81 % au-delà.
- Indexation des points accumulés ? Ou de la valeur d'achat ? à géométrie variable (d'abord prix, puis salaires, quand les courbes se seront se seront croisées) ?

une indexation bien floutée

Une indexation plus favorable de la valeur des points sur l'évolution des revenus moyens

Le choix depuis 1987 d'une indexation sur l'inflation conduit à déprécier la valeur des droits à la retraite. Ceux-ci évoluent en effet à un rythme inférieur à celui des salaires au fil de la carrière. Cette situation est source d'inéquité, car elle ne traite pas de la même manière les assurés selon leur trajectoire de carrière. Elle conduit en réalité à dévaloriser, pour la retraite, les périodes de début ou de milieu de carrière.

Dans le système universel, il est proposé d'améliorer l'indexation des droits tout au long de la carrière **en privilégiant une règle d'évolution de la valeur des points intégrant celle du revenu moyen par tête (RMPT).**

Cette règle d'indexation permettra de maintenir constant le rythme d'acquisition des droits au cours de la carrière.

Elle permettra aux assurés ayant des revenus évoluant peu ou de façon cyclique de profiter d'une revalorisation des droits qui tienne compte de l'évolution des revenus moyens en France.

Enfin, une telle indexation sera favorable à une moindre dépendance du système de retraite à la croissance économique, en renforçant la stabilisation des dépenses de retraite dans le produit intérieur brut (PIB).

Toutefois, la bascule vers une règle d'indexation plus favorable qu'auparavant ne pourra se faire immédiatement.

La retraite à points : principes

Sortir de la « prestation définie »

- On « cotise » pour « acheter des points »
- Les points seront transformés en pension une fois à la retraite, selon une valeur de 0,55€/an

Soit, pour **1000€/mois** de salaire moyen pendant **43 ans** : $25\text{pts/mois} \times 12 \times 43 = 12900\text{pts}$ $\times 0,55/12 = 591\text{€/mois}$

La retraite à points : principes

Sortir de la « prestation définie »

- On « cotise » pour « acheter des points »
- Les points seront transformés en pension une fois à la retraite, selon une valeur de 0,55€/an

Soit, pour **1000€/mois** de salaire moyen pendant **43 ans** : $25\text{pts/mois} \times 12 \times 43 = 12900\text{pts}$ x $0,55/12 = 591\text{€/mois}$

... EN 2025, car

La retraite à points : principes

Sortir de la « prestation définie »

- On « cotise » pour « acheter des points »
- Les points seront transformés en pension une fois à la retraite, selon une valeur de ...
 - connue au moment de la liquidation (0,55€/an en 2025)
 - ou au fil de l'eau !
 - et qui peut varier pour « équilibrer » le système.

C'est même écrit dans le rapport :
la valeur *relative** du point pourra diminuer
avec le temps.

Bien sûr, la valeur du point suivra l'évolution des salaires ... mais aussi celle de la société.

Son montant sera revalorisé en fonction des prévisions économiques et de l'allongement de la durée de vie !



Sur chaque année de vie que les gens gagneront, 2/3 seront passés au boulot. Le reste en retraite, parce qu'on est grands princes. Héhé.

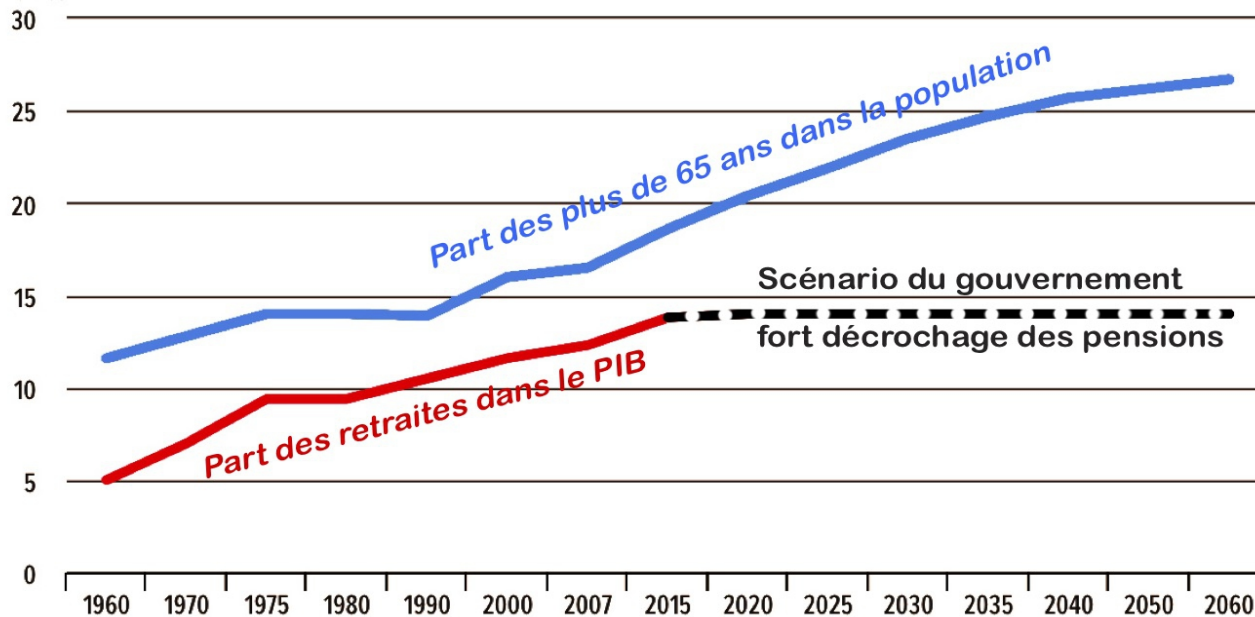
* Si le montant du point augmente moins vite que les prix, sa valeur relative baisse, c'est-à-dire qu'avec un point, on pourra acheter moins qu'avant.

Le projet gouvernemental

Règle d'or : ne pas permettre aux pensions de dépasser 14 % du PIB. Ou moins encore ...

Des pensions programmées à la baisse

Part des plus de 65 ans dans la population et des retraites dans le PIB, en %



Pensions versées : les variables

il est possible de :

- baisser la valeur de service du point
- limiter la revalorisation des pensions déjà liquidées (impact sur TOU-TE-S les retraité-e-s)
- introduire un « coefficient de liquidation » (âge du taux plein (« age pivot »), décote, surcote)

Durée de cotisation, Âge Pivot

L'illusion du choix individuel

- Deux méthodes pour le même effet : Inciter à travailler plus longtemps, même dans des conditions dégradées.

Woow. En fait que l'âge de départ augmente ou pas, c'est pareil. Macron est revenu dessus comme s'il faisait un geste, mais ...

... personne - et encore moins les femmes - n'aura assez de points pour partir à 62 ans, de toute façon.

Enfin, disons qu'on aura le « choix » entre travailler vieux ou partir pauvres.



D'après le collectif « Nos retraites », la génération 90, pour avoir la même retraite qu'aujourd'hui, devrait travailler jusqu'à plus de **67 ans** pour certains profils. C'est-à-dire plus de **45 ans** de cotisation.

Et l'autre « intérêt » de ce système, c'est que contrairement au taux de remplacement, qui suit l'évolution des prix et des salaires, la valeur du point elle, **peut stagner**.

Bonjour, je voudrais convertir mes points ...

Alors ... le cours du point est de 0,65€. Ca vous fait donc une pension de ... 343,8€.

Oh ... c'est moins que mon loyer ... bon, je vais attendre un peu.



Durée de cotisation, Âge Pivot

L'illusion du choix individuel

- Deux méthodes pour le même effet : Inciter à travailler plus longtemps, même dans des conditions dégradées.
- **Conséquences : surcoûts** sur les autres régimes sociaux (maladie, chômage).

Autres éléments du rapport Delevoye

- Incitation au cumul emploi/retraite
pour compenser la faiblesse de sa pension
- Minimum retraite : 85 % du smic avec un
minimum de 1000€

mais seulement à condition d'avoir suffisamment cotisé (montant minimal de 1500€ annuels pour constituer des droits) et pendant 43 ans de cotisation, sinon au prorata : réintroduction d'une notion de durée

Les solidarités

Elles sont organisées (et financées) en dehors du cœur du système :

- **pénibilités** : généralisation du C2P, très restrictif – 2 ans max de départ anticipé, sauf certains métiers (Police, contrôleurs aériens,...)
- **droits familiaux** : 5 % pour chaque enfant, Interruption pour un enfant jusqu'à 3 ans = droits sur la base de 60 % du smic
- **pension de réversion** : 70 % de la somme des 2 pensions
- **proches aidant-e-s** : des points pourront être attribués (transfert entre caisses autonomie et vieillesse)
- **carrières longues (4 T avant 16 ans ou 20 ans)** : des points pourront être attribués

Les trimestres supplémentaires pour maternité vont disparaître.

Jusqu'ici, chaque enfant comptait pour 8 trimestres cotisés : 4 pour l'accouchement, et 4 (à attribuer à un parent au choix) pour l'éducation.



Et les conditions d'accès aux pensions de réversion vont être revues.

Les pensions de réversion sont versées au décès du conjoint, si l'autre a une retraite plus faible (dans 90% des cas, des femmes.) Elles permettent de ramener l'écart de retraite entre hommes et femmes à 26% - sans quoi il est de 40%.

La réforme prévoit de reculer l'âge d'accès à la pension, et de la supprimer en cas de divorce.

Comment ça je n'ai pas droit à la pension de réversion de mon ex-mari? Mais j'ai élevé nos 3 enfants!

Et on avait mis les 5% de majoration sur sa pension ...



La transition

Bel exemple d'arnaque : « Les droits acquis dans les régimes actuels seront garantis »

Pour les fonctionnaires, 75% du salaire correspondant à l'indice brut détenu au 31 décembre 2024, au prorata des trimestres validés et des trimestres dus pour une pension complète, annualisé et transformé en points :

si vous gagnez **1000€/mois**, **21,5 ans** de carrière, on vous attribuera **8182 points**, correspondant à **375€ /mois**

→ En fait, vos « droits acquis », ce devrait être 75 % DE VOTRE INDICE TERMINAL, pas de votre indice en milieu de carrière !

→ Pas mieux pour le privé (pas les meilleures années en général)

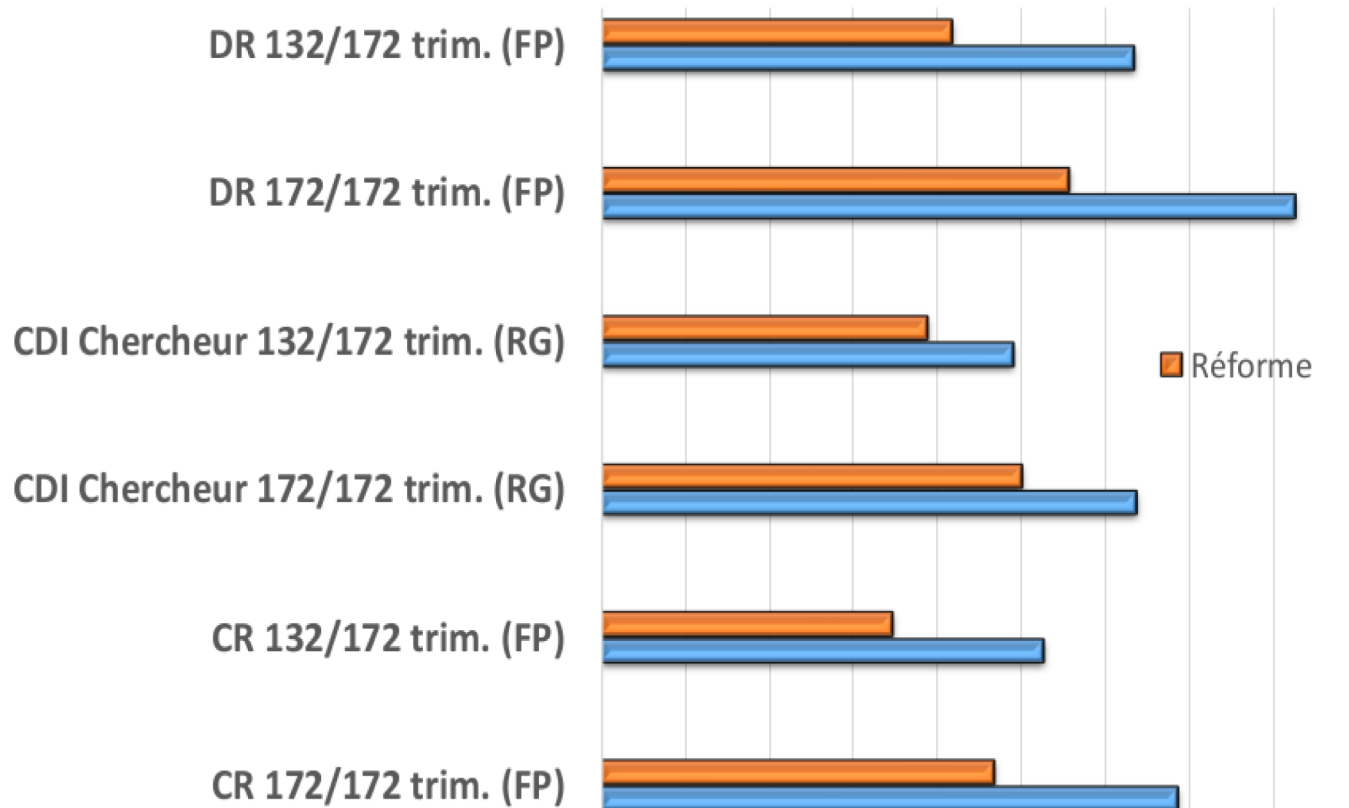
Bilan des courses

Même en faisant semblant de croire aux chiffres avancés



Tous les chercheurs sont perdants quelle que soit leur carrière!

Pour différentes carrières de chercheurs avec 2 enfants

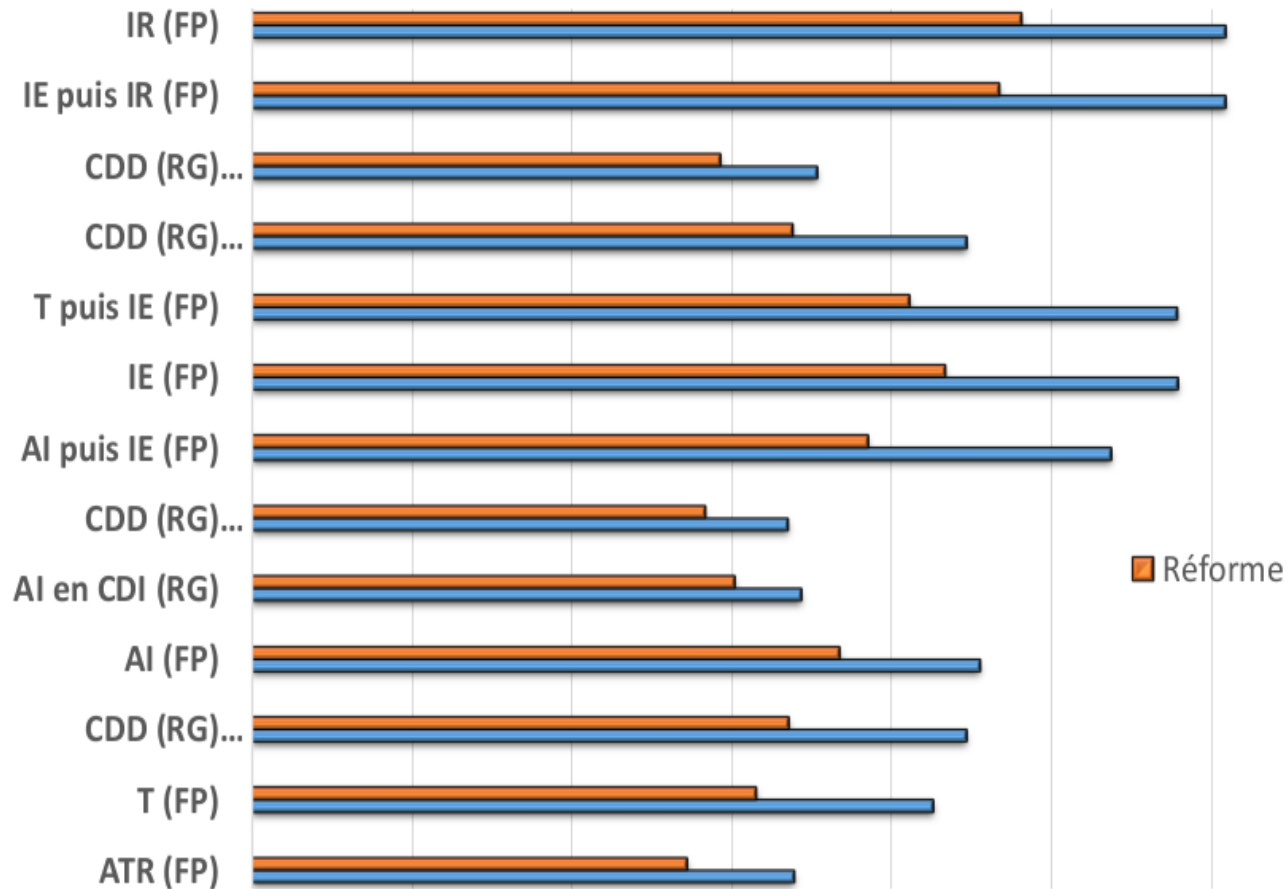


Bilan des courses

Tous les IT sont perdants quelle que soit leur carrière!



Pour différentes carrières IT CNRS avec 2 enfants



La retraite à points : principes

Arnaque pour toutes et tous

- Pour un-e agrégé-e, 40 ans de carrière, perte de 952€/mois
→ il faudrait 1650€/mois de primes en plus hors décote (1833 avec)
- Pour un-e CR, DR, MCF, PR (carrières courtes et à pente marquée) pertes encore plus importantes.
Mais, contrairement à ce qui est avancé pour les carrières « plates »
- Pour un-e ATR perte d'environ 20 % du salaire brut !
→ il faudrait 40 % de primes pour compenser !

Mensonges et moyens de faire autrement

La sécu en déficit ?

- 5,3 Mds € de déficit en 2019 ... pour un « remboursement » gonflé à 15,7 Mds d'€. En fait, un excédent de 11,7 Mds € ! et 17 Mds€ prévus en 2020 !
- Un rapport du COR sur commande pour 2025 ... gêné aux entournures, basé sur « des conventions comptables discutables » ! En pratique, la baisse des ressources est essentiellement liée à une baisse supposée des versements de l'État (pourtant tenu par la loi de compenser les retraites des fonctionnaires) et de la non-compensation des exonérations !
- Surtout, la productivité n'a jamais autant progressé !

Mensonges et moyens de faire autrement

- **La sécu en déficit ?**
- **Baby-boom passé**
- **Augmentation durée de vie ?**

Des alternatives possibles

- **Modifier radicalement la répartition des revenus entre capital et travailleurs.**
- **Réduire les inégalités économiques en resserrant l'éventail des revenus.**
- **Faire de la retraite un vrai choix de société** et non une variable d'ajustement budgétaire.
- **Créer les conditions pour obtenir et créer des emplois utiles** (besoins sociaux, transition écologique) en nombre et en qualité.
- **Contre le travail dissimulé**, notamment pour l'accueil des immigré-es et leur insertion dans le travail régulier avec des cotisations, leur droit réel à la retraite.
- **S'attaquer aux causes des inégalités F/H (salaires, emploi).**
- **Revendiquer des droits propres pour les femmes et tout ce qui favorise leur indépendance économique.**

Derrière la retraite, le travail ...

Garantir un système de retraite solidaire à la fois globalement et pour chacun·e renvoie à la place du travail dans la société et à ses finalités

Doit-on soumettre les choix de vie individuels et collectifs au travail comme actuellement ou proposer aux individus d'autres temps de vie plus libres pour participer à la vie de la société (et faire que les hommes participent aux tâches domestiques) ?

Réduire la durée du travail. L'augmentation de la productivité doit conduire à un meilleur partage, pas au chômage et à la surproduction.

Améliorer les conditions de travail.

Réflexions autour du contenu du travail, de ses finalités...

Le droit à la retraite c'est pouvoir cesser de travailler pour un patron quand on est encore en bonne santé. C'est permettre l'embauche de jeunes par le départ des ancien-ne-s.

Les grands thèmes revendicatifs

- **Justice sociale**
 - La prise en compte des meilleures années (10)
 - La redistribution au cœur du système
- **Solidarité intergénérationnelle**
 - L'âge de départ et l'embauche des jeunes
 - Ce qui peut permettre des dispositifs de transition vers la retraite mais pas le cumul emploi retraite
- **Égalité hommes femmes**
 - L'égalité au cœur du système et la lutte contre les discriminations plutôt qu'une politique nataliste et qui assigne les femmes au rôle de mère
 - Un système qui permette l'indépendance économique de tous les individus, dont les femmes

Les revendications actuelles de Solidaires

Abrogation des réformes régressives

Age légal de départ à 60 ans, à 55 ans pour les métiers pénibles

Pas de retraite inférieure au SMIC

37 années de cotisations pour le taux plein (ce qui correspond à peu près à la durée totale moyenne validée)

Intégration des régimes complémentaires dans les régimes de base en annuités

Taux de remplacement à 75 % pour tous les régimes (rapport entre la retraite et le salaire pris en compte)

Taxation de tous les revenus distribués dans les entreprises, dont les dividendes

Prise en charge de la perte d'autonomie à 100 % par la Sécurité sociale

Annulation de la décote, contre toute surcote

Sur-cotisation sociale patronale équivalente à celle d'un taux plein sur l'emploi à temps partiel

Maintien des avantages préférentiels pour les femmes tant que l'égalité des salaires et de la prise en charge des enfants n'est pas réalisée, vers la majoration des retraites du niveau des inégalités de salaires constatées

Développement des équipements de la petite enfance

La pénibilité

Précautions :

- Pour nous, la pénibilité ne se résume pas à la question d'un départ anticipé, il faut des moyens de lutte contre la pénibilité au travail pendant qu'elle s'exerce, de la prévention, de la réduction du temps de travail, de la formation et de la qualification
- La lutte sur la pénibilité ne se limite pas à la question des retraites, les formes de pénibilité sont multiples et les revendications aussi.
- Nous nous refusons de plus à porter une liste de critères ou de métiers (forcément limitative).
- Nous ne nous satisfaisons pas du compte pénibilité actuel : critères limités, pas de reconnaissance de pénibilité avant la mise en place du compte, deux ans maximum d'anticipation du départ en retraite.

Les revendications de Solidaires sur la pénibilité

Nous voulons faire reconnaître :

- **Certaines conditions de travail**, postures, ce qui n'est pas le cas actuellement dans le privé et le public (catégorie active).
- **Les contraintes horaires**, travail de nuit, horaires décalés, en équipes, du week-end...
- **Les contraintes de service public** car elles accroissent la pénibilité pour assurer la continuité du service public)
- **Que le privé qui assure des missions de service public** doit avoir les mêmes droits (harmonisation par le haut).

Les revendications de Solidaires sur la pénibilité

Nous voulons faire reconnaître :

- **Certaines conditions de travail**, postures, ce qui n'est pas le cas actuellement dans le privé et le public (catégorie active).
- **Les contraintes horaires**, travail de nuit, horaires décalés, en équipes, du week-end...
- **Les contraintes de service public** car elles accroissent la pénibilité pour assurer la continuité du service public)
- **Que le privé qui assure des missions de service public** doit avoir les mêmes droits (harmonisation par le haut).

NOUS VOULONS

- Un départ plus tôt pour tous-tes : 60 ans, ce qui limite la pénibilité au travail
- Maintien d'un départ anticipé possible de 5 ans
- La lutte contre la pénibilité du travail pendant toute la vie active

Autres formes de solidarité

La prise en compte des **périodes de formation** (en lien avec le salaire étudiant) et de toutes les formes de **chômage** (en lien avec notre revendication d'indemnisation)

La dernière réforme ?

D'autant plus que cette réforme sera la dernière : ensuite, plus besoin de loi. Il suffira de réévaluer le montant du point.

J'ai besoin de piocher dans les retraites pour financer l'armement ... mais vu le climat social, encore une réforme, ça va déclencher des émeutes ...

Mais Jean-Mi, t'es con, y'a pas besoin. Tu bloques l'augmentation du point quelques années et tu les as, tes sous.



Alors, paraît que les partenaires sociaux seront concertés. Mais c'était déjà le cas sur les 30 dernières années, et on voit le résultat ...



« Les retraites par points : j'y suis favorable mais il ne faut pas faire croire aux français que ça va régler le problème des retraites. Le système par points ça permet une chose, qu'aucun homme politique n'avoue : ça permet chaque année de baisser le montant, la valeur des points et donc de diminuer le niveau des pensions. »

En tout cas, avec son alignement par le bas, tous les secteurs sont touchés. Donc il risque bien d'arriver ce qu'il craint le plus : une lutte commune de tous les secteurs : public, privé, jeunes, retraités, chômeurs ... ça pourrait bien remettre en cause bien plus que cette réforme !

Alors go ! On va mettre le zbeul !



Emma.

Merci à Emma, pour les dessins,
à Nathalie (sud éducatif) pour l'analyse ...
et à François pour cette explication limpide !